

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK KURUMLARINDA PSİKOLOJİK SERMAYE VE
ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

İŞLETME ANABİLİM DALI
SAĞLIK KURULUŞLARI YÖNETİCİLİĞİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

GÜL KAYALI KALMAZ

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP

İSTANBUL – 2016

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK KURUMLARINDA PSİKOLOJİK SERMAYE VE
ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

İŞLETME ANABİLİM DALI
SAĞLIK KURULUŞLARI YÖNETİCİLİĞİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Gül KAYALI KALMAZ

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP

İSTANBUL – 2016

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Gül KAYALI KALMAZ
- TEZİN DİLİ** :Türkçe
- TEZİN ADI** :Sağlık Kurumlarında Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Destek İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: İstanbul Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Üzerine Bir Çalışma
- ENSTİTÜ** :İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** :İşletme Anabilim Dalı
- TEZİN TÜRÜ** :Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** :28.09.2016
- SAYFA SAYISI** :142
- TEZ DANIŞMANLARI** :Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP
- DİZİN TERİMLERİ** :Psikolojik Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Destek
- TÜRKÇE ÖZET** :Bu tez çalışmasında sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki hakkındaki algılarının belirlenmesine yönelik inceleme yapılmıştır. Bu amaçla literatür taraması yapılmış, psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek kavramları açıklanmıştır. Araştırmanın uygulaması İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 507 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler tablo haline getirilmiş ve yorumlanarak sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.
- DAĞITIM LİSTESİ** 1.İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2.YÖK Ulusal Tez Merkezine

Gül KAYALI KALMAZ

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlâk kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Gül KAYALI KALMAZ

28 / 09 / 2016



T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Gül KAYALI KALMAZ'ın Sağlık Kurumlarında Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Destek İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi Üzerine Bir Çalışma, adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME anabilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP
(Danışman)

Üye

Yrd. Doç. Dr. Adnan DUYGUN

Üye

Yrd. Doç. Dr. Çağla ARIKER

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

28 / 09 / 2016

İmzası

Doç. Dr. Ragıp Kutay KARACA

Enstitü Müdürü

ÖZET

Çalışanların kişilik özelliklerinden ziyade, onların olumlu yönlerine vurgu yapan ve bu yönlerin geliştirilmesiyle işletmenin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde edebileceği varsayımına dayanan psikolojik sermaye kavramı, son yıllarda literatürde önem kazanmaya başlamıştır. Bu noktada araştırmanın temel amacı sağlık kurumları için son derece önemli olan psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu ilişkinin nasıl olduğunu belirlemek için literatürde çeşitli araştırmalar olmakla birlikte, psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin belirlenmesi konusunda yapılan araştırmaların sayısı yok denecek kadar azdır. Bu araştırma literatürde konu hakkındaki boşluğun kapatılmasına katkı sağlayacaktır. Bu katkıyla sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme düzeyinin yükselmesi ve bunun sonucunda da örgütsel desteğin sergilenebilmesi pozitif yönlü psikolojik gelişim sayesinde mümkün olacaktır.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde; psikolojik sermaye tanımı ve gelişimi ile psikolojik sermayenin boyutları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık, özyeterlilik üzerine durulmuştur. Araştırmanın ikinci bölümünde; örgütsel özdeşleşme ile ilgili kavramlar, örgütsel özdeşleşmenin önemi, türleri, boyutları, öncülleri ve sonuçları ele alınmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde; algılanan örgütsel destek kavramı, önemi, destekleyici örgütün özellikleri, algılanan örgütsel destek kuramları, örgütsel desteği etkileyen faktörler, örgütsel desteğin sonuçları konularına değinilmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde uygulama kısmına yer verilmiştir. Araştırmanın uygulanmasında sağlık sektöründeki bir sağlık kurumunda çalışan personele anket çalışması yapılmıştır. 620 çalışana dağıtılan anketlerden 507 tanesi geri dönmüştür. Daha sonra bu veriler SPSS 19.0 paket programında güvenilirlik analizi, ortalama, regresyon ve korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda örgütsel özdeşleşme ile öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut arasındaki ilişki bulunmaz iken, bireysel ilerleme taraflı destek ve karşılıklı olma normu dayanmış destekleme arasında bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan Örgütsel Destek

SUMMARY

Rather than personality traits of employees, their emphasis on the positive aspects and the psychological concept of capital is based on the assumption that achieve competitive advantage against competitors operating in the development of this direction, it began to gain importance in the literature in recent years. At this point, with an extremely important psychological capital and organizational support for the main purpose of the study was to determine the relationship between health care organizational identification. Although several studies in the literature to determine how this relationship, not the number of research done on the determination of the relationship between psychological capital and organizational support and organizational identification is almost called. Through this research it is believed to be closing the gap in the literature. This contributed to the rise in levels of organizational identification and the consequent health workers will also be possible thanks to the positive psychological development of organizational support for the exhibition.

The research consists of four parts. In the first part of the research; psychological capital psychological capital has with the development and definition of the dimensions of hope, optimism, endurance, self-sufficiency is focused on. In the second part of the study, the concepts of organizational identification, organizational identification, importance, types, dimensions, antecedents, and consequences are discussed. The third section of the survey; the concept of perceived organizational support, importance, the characteristics of the Supporting Organization, perceived organizational support theory organizational support factors organizational support the results of the fact.

In the fourth part of the research are included in the part of the application. Applied for the staff working in the health sector in a health care survey of the research was conducted. 620 employees distributed questionnaires were returned from 507 of them. Later this data reliability analysis using the SPSS 19.0 software package was average, were subjected to regression and correlation analysis. The analyzes result in self-sufficiency with organizational identification, resilience, optimism no relationship between hope, progress has been seen that there is a relationship between the individual and not the norm sided support based mutual support.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Identification, Perceived Organizational Support

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
EKLER LİSTESİ.....	xi
ÖNSÖZ.....	xii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
PSİKOLOJİK SERMAYE	3
1.1. PSİKOLOJİK SERMAYENİN TANIMI VE GELİŞİMİ	3
1.1.1. Psikolojik Sermayenin Gelişimi	3
1.1.2. Psikolojik Sermayenin Tanımı	6
1.2. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI	9
1.2.1. Umut.....	10
1.2.2. İyimserlik.....	12
1.2.3. Öz-yeterlilik	13
1.2.4. Dayanıklılık	15
İKİNCİ BÖLÜM.....	17
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	17
2.1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	17
2.1.1. Kimlik ve Örgütsel Kimlik Kavramı	18
2.1.2. Özdeşleşme Kavramı.....	19
2.1.3. Sosyal Kimlik Teorisi.....	20
2.1.4. Sosyal Özdeşleşme Kavramı	23
2.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	25
2.2.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	27
2.2.1.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Nedenleri.....	28
2.2.1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Nedenleri.....	29
2.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Türleri ve Boyutları	29
2.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Sonuçları	31
2.2.3.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Öncülleri.....	31
2.2.3.1.1. Örgütte Bulunma Süresi.....	31
2.2.3.1.2. Örgüt Üyeliğinin Yeni Olup Olmaması	32
2.2.3.1.3. Benzer Örgütlere Katılımın Sayısı	32
2.2.3.1.4. Koç Desteğinin Varlığı.....	33
2.2.3.1.5. Örgüte Karşı Hissedilen Memnuniyet (İş Memnuniyeti).....	34
2.2.3.1.6. Duygusallık	35

2.2.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Öncülleri	35
2.2.3.2.1. Örgütsel Farklılık	35
2.2.3.2.2. Örgütsel Prestij (İmaj)	36
2.2.3.2.3. Örgütler Arası Rekabet	37
2.2.3.2.4. Örgüt İçi Rekabet	38
2.2.3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları	38
2.2.3.3.1. İşten Ayrılma Niyeti	38
2.2.3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	39
2.2.3.3.3. İşbirliği Davranışı	40
2.2.3.3.4. Performans ve Üretkenlik	41
2.2.3.3.5. Yaratıcılık ve Yenilik	42
2.2.3.3.6. Birey-Örgüt Uyumu	42
2.2.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri	43
2.2.4.1. E. Glen Kreiner ve E. Blake Ashforth Tarafından Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli	43
2.2.4.2. R. Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney Tarafından Geliştirilmiş Yapısal Özdeşleşme Modeli	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	46
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	46
3.1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMI VE TANIMI	46
3.2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMININ ÖNEMİ	48
3.3. DESTEKLEYİCİ ÖRGÜTÜN ÖZELLİKLERİ	49
3.4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KURAMLARI	50
3.4.1. Örgütsel Destek Kuramı	50
3.4.2. Karşılıklılık Normu Kuramı	50
3.4.3. Kişileştirilmiş Örgüt Kavramı	51
3.4.4. Sosyal Değişim Kuramı	51
3.5. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	52
3.5.1. Bireysel Faktörler	52
3.5.2. Örgütsel Adalet	52
3.5.3. Yönetici Desteği	53
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	55
ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN YÖNTEM VE BULGULAR	55
4.1. PROBLEM	55
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	55
4.3. EVREN VE ÖRNEKLEM	56
4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ	59
4.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	59
4.5. VERİLERİN TOPLANMASI	60
4.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ	62

4.7. ARAŞTIRMADA KULLANILACAK İSTATİSTİKİ ANALİZLER	63
4.8. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME	63
4.8.1. Anket Uygulamasına Katılanlar İle İlgili Sosyo-Demografik Bulgular	63
4.8.2. Temel Boyutlar için Güvenilirlik Analizi Sonuçları	67
4.8.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenilirlik Analizi	67
4.8.2.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Güvenilirlik Analizi	69
4.8.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Güvenilirlik Analizi	69
4.8.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutları Frekans Dağılımları	70
4.8.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Alt Boyutları Frekans Dağılımları	75
4.8.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Frekans Dağılımları	80
4.8.6. Psikolojik Sermaye Ölçeği T Testi ve Varyans Analizi	81
4.8.7. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği T Testi ve Varyans Analizi	93
4.8.8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği T Testi ve Varyans Analizi	105
4.8.9. Psikolojik Sermaye, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Korelasyon Analizleri	117
SONUÇ VE ÖNERİLER	120
SONUÇLAR	120
ÖNERİLER	123
Uygulayıcılar için Öneriler	123
Araştırmacılar için Öneriler	125
KAYNAKÇA	126
EKLER	-
ANKET ÖRNEĞİ	-
HİPOTEZ TABLOLARI	-
İSTANBUL EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ	-
ÖZGEÇMİŞ	-

KISALTMALAR LİSTESİ

A.G.E.	:	ADI GEÇEN ESER
S.	:	SAYFA
SS.	:	SAYFALAR
VB.	:	VE BENZERİ
VD.	:	VE DEVAMI



TABLolar LİSTESİ

SAYFA

Tablo 1- Evren ve Örneklem Hesaplama Tablosu	58
Tablo 2- Sağlık Çalışanlarının Cinsiyetlerine İlişkin Frekans Analizi	63
Tablo 3- Sağlık Çalışanlarının Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Analizi	63
Tablo 4- Sağlık Çalışanlarının Yaşlarına İlişkin Frekans Analizi	64
Tablo 5- Sağlık Çalışanlarının Çalışma Saatlerine İlişkin Frekans Analizi.....	64
Tablo 6- Sağlık Çalışanlarının “Çalışma Saatleri Sorun Oluyor mu?” İfadesine İlişkin Frekans Analizi.....	64
Tablo 7- Sağlık Çalışanlarının Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Analizi .	65
Tablo 8- Sağlık Çalışanlarının Eğitim Durumlarına İlişkin Frekans Analizi	65
Tablo 9- Sağlık Çalışanlarının Hastanede Çalışma Yıllarına İlişkin Frekans Analizi	65
Tablo 10- Sağlık Çalışanlarının Gelir Durumlarına İlişkin Frekans Analizi	66
Tablo 11- Sağlık Çalışanlarının Hastanedeki Görevlerine İlişkin Frekans Analizi....	66
Tablo 12- Sağlık Çalışanlarının “Görev rolleriniz belirli midir?” İfadesine Yanıtlarına İlişkin Frekans Analizi	67
Tablo 13- Sağlık Çalışanlarının “Çalıştığınız servisten memnun musunuz?” İfadesine Yanıtlarına İlişkin Frekans Analizi.....	67
Tablo 14- Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	67
Tablo 15- Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	68
Tablo 16- Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Güvenilirlik Analizi	69
Tablo 17- Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	69
Tablo 18- Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Güvenilirlik Analizi	70
Tablo 19- Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 20- İyimserlik Boyutu Frekans Dağılımları	71
Tablo 21- Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Frekans Dağılımları	72
Tablo 22- Umut Boyutu Frekans Dağılımları.....	73
Tablo 23- Öz Yeterlilik Boyutu Frekans Dağılımları	74
Tablo 24- Kişisel Gelişime Yönelik Destek Boyutu Frekans Dağılımları (1)	75
Tablo 25- Kişisel Gelişime Yönelik Destek Boyutu Frekans Dağılımları (2)	76
Tablo 26- Kişisel Gelişime Yönelik Destek Boyutu Frekans Dağılımları (3)	77
Tablo 27- Karşılıklılık Normuna Destek Boyutu Frekans Dağılımları (1)	78
Tablo 28- Karşılıklılık Normuna Destek Boyutu Frekans Dağılımları (2)	79
Tablo 29- Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Frekans Dağılımları	80
Tablo 30- Cinsiyet ve Psikolojik Sermaye Grup Analizi Tablosu	81
Tablo 31- Cinsiyet İle Psikolojik Sermaye Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi	81
Tablo 32- Medeni Durum ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	82
Tablo 33- Medeni Durum İle Psikolojik Sermaye Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi	82
Tablo 34- Yaş ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	83
Tablo 35- Yaş ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu.....	83
Tablo 36- Çalışma Saatleri ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu ...	84
Tablo 37- Çalışma Saatleri ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu	84
Tablo 38- Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	85
Tablo 39- Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu	85
Tablo 40- Haftalık Çalışma Süresi ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	86
Tablo 41- Haftalık Çalışma Süresi ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu.....	86
Tablo 42- Eğitim ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	87
Tablo 43- Eğitim ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu	87

Tablo 44- Hastanede Görev Süresi ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	88
Tablo 45- Hastanede Görev Süresi ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu	88
Tablo 46- Gelir ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	89
Tablo 47- Gelir ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu	89
Tablo 48- Hastanedeki Görev ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	90
Tablo 49- Hastanedeki Görev ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu.....	90
Tablo 50- Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	91
Tablo 51- Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu	91
Tablo 52- Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	92
Tablo 53- Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu	92
Tablo 54- Cinsiyet ve Algılanan Örgütsel Destek Grup Analizi Tablosu	93
Tablo 55- Cinsiyet İle Algılanan Örgütsel Destek Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi.....	93
Tablo 56- Medeni Durum ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	94
Tablo 57- Medeni Durum İle Algılanan Örgütsel Destek Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi.....	94
Tablo 58- Yaş ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	95
Tablo 59- Yaş ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu	95
Tablo 60- Çalışma Saatleri ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	96
Tablo 61- Çalışma Saatleri ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu.....	96
Tablo 62- Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	97
Tablo 63- Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu	97
Tablo 64- Haftalık Çalışma Süresi ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	98
Tablo 65- Haftalık Çalışma Süresi ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu...98	
Tablo 66- Eğitim ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	99
Tablo 67- Eğitim ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu	99
Tablo 68- Hastanede Görev Süresi ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	100
Tablo 69- Hastanede Görev Süresi ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu	100
Tablo 70- Gelir ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	101
Tablo 71- Gelir ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu	101
Tablo 72- Hastanedeki Görev ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	102
Tablo 73- Hastanedeki Görev ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu	102
Tablo 74- Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	103
Tablo 75- Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu	103
Tablo 76- Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	104
Tablo 77- Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu	104
Tablo 78- Cinsiyet ve Örgütsel Özdeşleşme Grup Analizi Tablosu	105

Tablo 79- Cinsiyet İle Örgütsel Özdeşleşme Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi	105
Tablo 80- Medeni Durum ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	106
Tablo 81- Medeni Durum İle Örgütsel Özdeşleşme Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi.....	106
Tablo 82- Yaş ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	107
Tablo 83- Yaş ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu.....	107
Tablo 84- Çalışma Saatleri ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	108
Tablo 85- Çalışma Saatleri ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu.....	108
Tablo 86- Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	109
Tablo 87- Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu	109
Tablo 88- Haftalık Çalışma Süresi ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	110
Tablo 89- Haftalık Çalışma Süresi ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu	110
Tablo 90- Eğitim ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	111
Tablo 91- Eğitim ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu.....	111
Tablo 92- Hastanede Görev Süresi ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	112
Tablo 93- Hastanede Görev Süresi ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu	112
Tablo 94- Gelir ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	113
Tablo 95- Gelir ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu	113
Tablo 96- Hastanede Görev ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	114
Tablo 97- Hastanede Görev ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu	114
Tablo 98- Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu.....	115
Tablo 99- Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu	115
Tablo 100- Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	116
Tablo 101- Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu	116
Tablo 102- Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları.....	117
Tablo 103- Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyon ..	117
Tablo 104- Psikolojik Sermaye ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Korelasyon	118
Tablo 105- Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyon	118

ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA

Şekil 1: Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri5

Şekil 2: Araştırmanın Modeli59



EKLER LİSTESİ

EK-A ANKET ÖRNEĞİ

EK-B HİPOTEZ TABLOLARI

EK-C ANKET UYGULANAN HASTANE



ÖNSÖZ

Çalışanların olumlu yönlerini vurgulayan ve bu yönlerin geliştirilmesiyle, işletmenin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlayabileceği varsayımına dayanan psikolojik sermaye kavramında, çalışanların içinde bulunacağı ruh hali pozitif olduğunda, diğer bir deyişle, kişinin pozitif psikolojik gelişimi yeterli olduğunda düşünceleri, sözleri, tutumları ve davranışları da pozitif yönlü olacaktır. Yaptığım bu tez çalışması, verimlilik yönünden önemli olan örgütsel destek ile psikolojik sermayenin bireylerdeki örgütsel özdeşleşmeyi etkilediğini ortaya çıkararak, yönetici durumunda olan bireylerin çalışan olarak görev yapanlarda bulunan bu gücün farkına varıp, örgütleri açısından destekleyici bir kuvvete çevirmeleri noktasında ışık tutacak nitelikte olması açısından önemlidir.

Bu tez çalışmasının hazırlanması sürecinde, literatür taraması ve araştırma kısımları olmak üzere tez yazım sürecinin her bölümünde desteğini esirgemeyerek yol gösteren tez danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez yazım sürecinde sabır ve anlayış gösteren eşim Halit KALMAZ'a, tüm hayatım boyunca desteğini her daim gördüğüm, benim yetişmemde bu günlere gelmemde büyük katkısı olan ve maddi manevi desteklerini esirgemeyen babam Sinan KAYALI ve annem Güngör KAYALI' ya, Songül KAYALI, Gönül KAYALI ve Serkan KAYALI' ya minnettarlığımı sunarım.

Araştırmanın herhangi bir yerinde bana yardımcı olup da ismini hatırlayamadığım tüm arkadaşlarıma teşekkür, saygı ve sevgilerimi sunarım.

Ayrıca araştırmanın uygulanması aşamasında, güler yüzünü ve ilgisini esirgemeyen İstanbul İli Fatih Kamu Hastaneleri Birliği yetkililerine, İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi idarecilerine, tüm kamu çalışanlarına verilerin toplanmasındaki katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

Gül KAYALI KALMAZ

GİRİŞ

Sağlık organizasyonlarının ihtiyacı olan ve en fazla önem verilen faktörlerden birisi de devamlı yenilik içinde bulunmak ve gelişim sağlamak yönündedir. Bu açıdan sağlık organizasyonlarının sahip oldukları değerleri optimal bir biçimde kullanmaları, çok yoğun rekabet yaşanmakta olan sektöre destek sağlamaktadır.

Sağlık kurumlarında kuvvetli ve olumlu taraflara hedeflenmek, son zamanlarda sağlık kurumlarının strateji belirlemelerinde daha fazla önem verilen bir durum olmuştur. Bu tavır işgörenlerde bulunan olumlu yönleri ve psikolojik sermaye faktörlerini ölçülemeye, gelişim ve yönetim göstermeye çaba sarf ederek, kurumlarda performans artırımını amaçlayan düşünceleri ortaya koymuştur.

Psikolojik sermaye kavramı; kişilerde olumlu yönde gelişim sağlama durumunu ifade etmektedir. Kişilerde sağlanan bu pozitif davranış gösterebilme durumu, kurum içinde birden fazla olumlu neticeyi ortaya çıkarmaktadır. Psikolojik sermayenin boyutları umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik olarak dörde ayrılmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar ile de kişilerin olumlu psikolojik yönlerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Psikolojik sermaye, pozitif kurumsal tutum kavramları ile benzerlik gösteren çıktılar ortaya koymakta ve kurumda olumlu neticeler oluşturmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik sermayenin birleştikleri nokta her iki kavramın da olumlu özellikler taşımalarıdır.

Bu çalışma işletmelerde güven ortamının oluşturulmasının, çalışanların psikolojik sermaye unsurları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik özelliklerine sahip olmalarındaki rolünün ve önemini tespitine yöneliktir. Bu ilişkinin varlığı, her iki kavramın da örgütlerde pozitif davranışlar olarak ele alınıp incelenmesine ve her ikisinin de olumlu sonuçlar doğurmasına dayandırılmaktadır. Yapılan literatür araştırması sonucunda, örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye dair ipuçları elde edilmiştir.

Bu tezin birinci hedefi sağlık kurumlarında, verimlilik yönünden önemli olan örgütsel destek ile psikolojik sermayenin, bireylerdeki örgütsel özdeşleşmeyi etkilediğini ortaya koymaktır. İkinci hedefi ise, yönetici olarak görev yapan bireylerin, çalışanlarda bulunan psikolojik sermaye gücünü fark ederek, örgütleri yönünden destekleyici bir kuvvete çevirmelerine yardımcı olmak açısından önemlidir.

Bu bağlamda çalışma dört bölümde gerçekleştirilmiştir. İlk bölümde psikolojik sermaye kavramı ele alınmıştır. Psikolojik sermaye kavramı için yapılmış çeşitli ya

da farklı tanımlamalar aktararak, tanımda kullanılan ortak kavramlara değinilmiş, gelişimi, tanımı ve umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik boyutları incelenmiştir.

İkinci bölümde örgütsel özdeşleşme ile ilgili kavramlar, önemi, türleri, boyutları, öncülleri ve sonuçları, modellerinden bahsedilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel nedenleri, örgütsel farklılık, örgütsel prestij (imaj), örgütler arası rekabet, örgüt içi rekabet, örgütte bulunma süresi, örgüt üyeliğinin yeni olup olmaması, benzer örgütlere katılımın sayısı, koç desteğinin varlığı, örgüte karşı hissedilen memnuniyet (iş memnuniyeti), duygusallık, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, işbirliği davranışı, performans ve üretkenlik, yaratıcılık ve yenilik, birey-örgüt uyumu, E. Glen Kreiner ve E. Blake Ashforth tarafından geliştirilmiş özdeşleşme modeli, R. Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney tarafından geliştirilmiş yapısal özdeşleşme modelinden bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümde algılanan örgütsel destek kavramı ve tanımı, önemi, destekleyici örgütün özellikleri, örgütsel destek kavramı, karşılıklılık normu kavramı, kişileştirilmiş örgüt kavramı, sosyal değişim kavramı, algılanan örgütsel desteğe etki eden kişisel unsurlar, yönetici desteği, algılanan örgütsel desteğin sonuçları incelenmiştir.

Dördüncü bölüm sağlık kurumlarında psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında algılanan, örgütsel desteğin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik uygulama kısmını içermektedir. Araştırmada yöntem ile bağlantılı şekilde; dayanılan problem durumu, amacı ve önemi ele alındıktan sonra, modeli, hipotezleri, evren ve örnekleme ile varsayımlar, sınırlılıklar, verilerin toplanması ve analizleri üzerinde durulmuştur.

Araştırma sürecine yönelik ayrıntılar belirtildikten sonra, istatistiksel analiz sonucunda elde edilen bulgular açıklanmıştır. Demografik özelliklere ilişkin bulgular anlatıldıktan sonra yapılan korelasyon ve regresyon analizi sonuçları açıklanmış ve bu sonuçların araştırma açısından ne ifade ettiği belirtilerek sonuçlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. PSİKOLOJİK SERMAYENİN TANIMI VE GELİŞİMİ

Bu kısımda, psikolojik sermaye kavramı ele alınacaktır. Psikolojik sermaye kavramı için çeşitli bilim insanları tarafından yapılmış tanımlamalar aktarılacak, tanımda kullanılan ortak kavramlara değinilecek, psikolojik sermayenin gelişimi, tanımı ile psikolojik sermayenin boyutları olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik konularına yer verilecektir.

1.1.1. Psikolojik Sermayenin Gelişimi

Psikolojik sermaye ile ilgili olarak, ortaya çıktığı, 2000'li yılların başından bu zamana kadar geçen kısa sürede neler yapıldığı gözlenmiştir. Bu çalışmaların genelde psikolojik sermayenin çalışan performansı üzerindeki etkilerini konu edindiği yapılan literatür taramasında öne çıkan bir durumdur. Esaslarını pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış, stratejik insan kaynakları gibi varsayımlardan alan psikolojik sermaye, ilk kez Luthans ve arkadaşları tarafından tavsiye edilmiştir. Ülkemizde son yıllarda psikolojik sermayenin önemi fark edilmiştir ve pozitif örgütsel davranış ile ilgili akademik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda çalışanın örgüt ile özdeşleşmesine, çalışan güçlenmesine, çalışanın iş yaşamındaki mutluluk duygusuna, doyumuna ve çalışan performansına psikolojik sermayenin pozitif etki ettiği, tükenmişlik, işten ayrılma, sinizm gibi istenmeyen davranışlara ise negatif yönde etki ettiği ortaya konmuştur¹.

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışı temel alan, örgütsel bağlamda yapılan araştırmaların sonucu olarak ortaya çıkan bir yapıdır. Başka bir deyişle, pozitif örgütsel davranışın doğal bir neticesi şeklinde ortaya çıkmakta ve bireylerin problemleri ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, insanlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanmaktadır. Bu anlamda örgütsel yapı içinde pozitif örgütsel davranışı temel almaktadır².

Pozitif örgütsel davranış çerçevesinde ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramı, örgüt yapısında kullanımı yapılan en yeni sermaye çeşidi olarak açıklanmaktadır. Alanyazında kişinin sahip olduğu psikolojik sermayenin boyutları

¹ Adnan Özyılmaz, "Ümit, İyimserlik, Toparlanma Ve Öz yeterlilik, Çalışanın Görev Performansı ve Bireysel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ne Kadarını Açıklıyor? ", İzmir, **20. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012, s. 698-704.

² Fred Luthans, "The Need For and Meaning of Positive Organizational Behaviour", **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 23, 2002, p. 695- 706.

özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut olmak üzere dört başlık altında incelenmektedir³.

En açık tanımlama ile psikolojik sermaye “kim olduğumuzu” ve “pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğimizi” ifade etmektedir⁴. Bu yönden psikolojik sermaye; neye sahip olduğumuzla ilgilenen ekonomik sermayeden, ne bildiğimize odaklanan beşeri sermayeden ve tanıdığımız bireylerden oluşan sosyal sermayeden ayrılmaktadır⁵.

Neticede psikolojik sermayenin “bireyin verimlilik amacıyla, ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme konusundaki yetenekleri” olduğunu ifade etmek mümkün görülmektedir⁶.

Ekonomi ve finans alanındaki geleneksel kullanımın dışında, “sermaye” terimi beşeri sermaye, sosyal sermaye gibi farklı biçimlerde de kullanılmaktadır; 1970 ve 1980’li yıllarda maddi anlamdaki birikime vurgu yapmada kullanılan ve bu yönlü bir sermayeyi öne çıkaran bir bakış açısı hâkimken, sosyal ve beşeri sermaye gibi hesaplanması görece olarak zor olan fakat örgütsel etkililikte katkısı büyük olan sermaye türleri öne çıkmaktadır⁷.

Beşeri sermaye ve sosyal sermaye yıllardan beri örgütlerde geniş biçimde göz önünde bulundurulmuş ve değer verilen sermaye türleri olarak karşımıza çıkarken, psikolojik sermaye uygulamaları yakın tarihlerde ortaya çıkmaya başlamıştır. Sosyal ya da beşeri sermaye hesaplanmalarının zorluğunun ortaya çıkardığı bir arayışın da etkisiyle, bu sermaye türlerinin yerine geçen psikolojik sermaye yaklaşımı gelişmiştir. Psikolojik sermaye ve diğer sermaye türlerini birlikte ele alan Luthans ve arkadaşları (2004) psikolojik sermayeyi, aşağıda Şekil 1’de gösterildiği gibi beşeri ve sosyal sermayenin ardılı olarak ortaya çıkan ve “neyi bildiğinin” veya “kimi tanıdığının” ötesine geçen ve kısaca “ben kimim?” sorusuna yanıt arayan, bireyin kendini nasıl tanımladığıyla ilgilenen bir sermaye türü olarak açıklamaktadırlar⁸.

³ Fred Luthans, Youssef M. Carolyn, Avolio J. Bruce, **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**, New York, Oxford University Press, 2007, s.2.

⁴Fred Luthans, Avey James B., Avolio Bruce J., Norman Steven M., Combs Gwendolyn M.; "Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention", **Journal of Organizational Behaviour**, Vol. 27, 2006, p. 387-393.

⁵ Fred Luthans, Luthans Kyle W., Luthans Brett C.; "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", **Business Horizons**, Vol. 47, Issue 1, 2004, p. 45-50.

⁶ Enrick Brocke. R. "Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success". **The Entrepreneurial Executive**, 2005, 10, 41-52

⁷ Efe Çınar, "Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011, s.7, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

⁸ Sıtar, Keser, "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması", Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013, s.66, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

Şekil – 1 Rekabet Üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri⁹

<p>Geleneksel Ekonomik Sermaye Neye sahibim?</p> <ul style="list-style-type: none">• Finansman• Somut varlıklar (demirbaşlar, teçhizat, patentler)	<p>İnsan Sermayesi Ne Biliyorum?</p> <ul style="list-style-type: none">• Deneyim• Eğitim• Yetenek• Bilgi• Fikirler	<p>Sosyal Sermaye Kimleri Tanıyorum?</p> <ul style="list-style-type: none">• İlişkiler• Bağlantı Ağı• Arkadaşlar	<p>Pozitif Psikolojik Sermaye Ben Kimim?</p> <ul style="list-style-type: none">• Özyeterlilik• Umut• İyimserlik• Esneklik
---	--	--	--

Şekil 1.'de örgütlerde rekabet yönünden üstünlük sağlayan ve her biri işgören performansına pozitif açıdan etkileme gösteren sermaye çeşitleri bulunmaktadır. Örgütün değerinin sadece finansal ve fiziksel sermaye faktörleriyle açıklanamayacağı, insan varlığının örgüte yaptığı katkının değerinin önemli olduğu zamanla anlaşılmış; çalışanların, sahip oldukları insan sermayesinin yanında, bağlantılarının temsil edilmesini gerçekleştiren sosyal sermaye de örgütün rekabet üstünlüğüne katkı sağlayan unsurlar arasında kendine yer bulmuştur. Son zamanlarda ise rekabet üstünlüğünün kazanılmasını sağlayan faktörlere, psikolojik sermaye de eklenmiştir. Şekil 1'de özetlendiği üzere psikolojik sermaye; sosyal sermaye ve insan sermayesinin ilerisinde, çalışan bireyin kimi tanıdığı ya da neyi bildiği ile değil, "kendisini nasıl algıladığı ve tanımladığı" ile bağlantılıdır.

Şekil 1'de açıklanmaya çalışılan psikolojik sermaye ve diğer sermaye türleri arasındaki farklar şu şekilde açıklanmaktadır. Geleneksel ekonomik sermaye, daha çok mali ve maddi varlıklara odaklanan bir sermaye türüdür. Fakat bu yönde bir odaklanma örgütlerin yöneticileri tarafından örgütsel amaçları gerçekleştirme noktasında, her ne kadar "sermaye" ekonomik bir terim olarak kullanılsa da örgüt yapısı içindeki ve dışındaki entelektüel birikime ya da insan kaynağına gönderme yapmak için kullanılan bir terime dönüşmüştür. Bu noktada ortaya çıkan beşeri sermayenin, örgütsel stratejinin önemli bir parçası olarak ele alınmaya başlamasıyla örgütsel açıdan daha etkili sonuçlar elde edildiği gözlenmeye başlanmıştır. Beşeri sermaye "ne biliyorsun?" sorusuna cevap ararken sosyal sermaye "kimi biliyorsun?" sorusuna cevap aramaktadır. Tüm bu sermaye türlerinden farklı olarak "ben kimim?" sorusunu öne çıkaran psikolojik sermaye ise ölçülebilir, şeffaf, geliştirilebilir bir yönetsel süreci esas alarak, daha etkili bir örgütsel ortam oluşturmayı hedeflemektedir¹⁰.

Basitçe ifade etmek gerekir ise; psikolojik sermaye, örgüt üyelerinin ortaya koydukları davranışlar ile örgütün çıktıları arasında ilişkinin sağlanmasıdır. İş

⁹ Luthans, a.g.e., s.47.

¹⁰ Luthans, a.g.e., s.45-50.

performansı, iş doyumunu, iş stres düzeyi, iş devamlılığı, örgütsel bağlılık gibi örgütsel unsurlarla ilişkilidir¹¹.

Luthans ve arkadaşları (2004) tarafından psikolojik sermayenin, kişilerin hedefledikleri amaçları yönünde rekabet avantajı sağlayabilmelerine ilişkin bir kavram olduğu vurgulanmıştır. İşyeri şartlarında, çalışanların davranışlarını ve bu davranışların sebeplerini bireysel niteliklerden yola çıkarak incelemekte olan psikoloji bilimi, üretimini yaptığı çeşitli bilimsel teknikler ile insan kaynağının işletme yönetimine büyük ölçüde yardımcı olmasını sağlamaktadır¹².

Psikoloji biliminde bulunan pozitif yaklaşım, insan kaynağı yönetimini de etkisi altına almış, pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının ortaya çıkmasına aracılık etmiştir¹³.

Bu bağlamda psikolojik sermayenin, örgüt çalışanın sergilediği davranışların örgütsel değişim üzerindeki etkilerini ölçme noktasında eşsiz bir fırsat sunmayı amaçladığını söylemek mümkündür¹⁴.

Psikolojik sermaye, kurumların devam ettirilebilir rekabet avantajını elde etmelerinde insan kaynaklarının değerli olduğuna, bu bağlamda çalışan bireylerin ölçümü, geliştirilmesi yapılabilen ve verimli olarak yönetilebilen performanslarının, kişilerin olumlu psikolojik durumları ile yakından ilgisine dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, çalışan verimliliğinin artış göstermesine olumlu yönde etki edecek bir dizi özellik olarak tanımlanan psikolojik sermaye, aslında bireylerin ne olduklarına ve gelecekte ne olacaklarına odaklanmaktadır.

1.1.2. Psikolojik Sermayenin Tanımı

Bir önceki bölümde tarihsel gelişimi anlatılan psikolojik sermaye kavramının temelini oluşturan sermaye türleri, çalışma hayatında yaşanan gelişme ile birlikte değişime uğramış ve örgütlerin rekabetçi avantaj sağladıkları bir araç haline dönüşmüştür. Finansal, fiziksel, teknolojik sermaye gibi artık geleneksel olarak nitelendirilebilecek sermaye çeşitleri, devam ettirilebilir rekabet avantajı için gerekli olsalar da, yeterli ve ideal kaynaklar olarak görülmemektedir. Bu durum birçok yönetici tarafından olumlu olarak kabul edilmemektedir. Çünkü söz konusu sermaye çeşitleri, girdi ve çıktı açısından rahatça değerlendirilebildiği için, bunlarla ilgili

¹¹ Raja Usman ve Muhammad Abbas, "Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress", **15th International Business Research Conference**, 2010, s.8.

¹² Erol Eren, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s.3.

¹³ Vildan Hilal Akçay, , Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s. 77, (**Doktora Tezi**).

¹⁴ Beal Loyd, "A Case Study of The U.S. Army Human Resources Command in Army Business Transformation: Measuring Psychological Capital, Resistance to Change, and Organizational Citizenship Behavior to Understand The Role of Positive Organizational Behavior in The Context of Organizational Change", Lawrence Technological University, 2011, s.45, (**Doktora Tezi**).

sonuçların izlenmesi ve karşılaştırma yapılabilmesi mümkün olmuştur ancak, rekabet denkleminde insan faktörünün eklenmesiyle, uzun süredir işletmelerin sahip olduğu bu düşünce sistemi sarsılmaya başlamıştır. Örgütlerin rekabet edebilir olmasında, insan unsurunu öne çıkaran yeni sermaye çeşitleri, beşeri sermaye, sosyal sermaye ve bu bölümün ana konusunu oluşturan psikolojik sermaye olmuştur¹⁵.

Psikolojik sermaye “bireyin pozitif psikolojik gelişme hali” olarak tanımlanmaktadır¹⁶. Başka bir tanımda ise psikolojik sermaye; deneyime dayanan ödüllerin (bilgi, beceri, kabiliyet gelişimi) kazanımı neticesinde, bugün ve geleceğe yönelik kişisel yararların sağlanabileceğine ilişkin bütüncül ruhsal durum olarak da ifade edilmektedir¹⁷. Bu tanımda özellikle tecrübenin ve bilginin olumlu yönde gelişimi ile bireylerin kendisi ile ilgili yarattığı değerlerin artış gösterdiğine dikkat çekilmektedir. Tanımlar kapsamında, psikolojik sermayenin statik ve değiştirilmesi zor karakter niteliklerinden değişik olarak kişinin değiştirilebilir ve geliştirilebilir yönlerine odaklandığı söylenebilir.

Psikolojik sermayenin, “bir kişinin olumlu psikolojik gelişimsel durumu” olduğu ifade edilebilmektedir. Bu kavram, zor görevleri başarı ile tamamlamak için yeterli çabayı gösterme ve sorumluluk almak için güvene (öz-etkinlik) sahip olmak, şimdi ya da gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir atıf (iyimserlik) geliştirmek, hedeflere yönelik azim göstermek ve gerektiğinde başarılı olmak için hedeflere giden yeni yollar bulmak (umut), sorunlar ve zorluklar tarafından sarmalandığında başarıya ulaşmak için kendini toparlamak ve bunu kaldırmak (dayanıklılık) olarak dört temel unsurdan oluşmaktadır¹⁸.

Psikolojik sermaye, “ne biliyorum?” sorusuna yanıt arayan beşeri sermayenin ve “kimi biliyorum?” sorusuna yanıt arayan sosyal sermayenin ardılı olarak ortaya çıkmasının ötesinde, bu sermaye türlerinden farklı olarak bireyin “ben kimim?” ve “ne olacağım?” sorularını kendine yöneltmesine aracı olan ve bu noktada bireyin kendini tanımasına, başka bir deyişle, kendini bilmesine dayalı olarak gelişen bir

¹⁵ Fred Luthans and Carolyn M. Youssef, “Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage”, **Organizational Dynamics**, Vol: 33, No: 2, 2004, s.145.

¹⁶ Luthans, a.g.e., s.3

¹⁷ Ahmet Erkuş ve Mine Afacan, “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi Istanbul University Journal of the School of Business**, Cilt/Vol:42, Sayı/No:2, 2013, s.304. ISSN: 1303-1732 – www.ifdergisi.org, s. 302-318

¹⁸ Özer Pınar Sürel, Tayfun Topaloğlu ve Ömür Timurcanday Özmen, “Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 13, Sayı: 4, 2013, s.438.

süreci olası kılmaktadır. Bu anlamda bir kişinin olumlu yönde psikolojik olarak gelişimini karakterize etmek gerekir ise psikolojik sermaye şöyle tanımlanabilir¹⁹;

- Zor işlerde başarı elde edebilmek için olması gereken gücü ortaya koymaya neden olacak güven durumuna veya diğer bir ifade ile öz yeterliliğe sahip bulunma,
- Günümüzde ve ileride başarı gösterebilme olasılığına bağlı olarak pozitif düşünme veya başka bir ifade ile iyimser bulunma durumu,
- Amaçları elde etme açısından azim sahibi olma ve başarıyı elde etmeye yönelik farklı yöntemler uygulama veya başka bir ifade ile umut etme,
- Sorunlar ile veya olabilecek sıkıntılı durumlar ile karşı karşıya kalındığı zaman, kendi kendine çeki düzen verme ve bu noktada ısrar edici bir tavır gösterebilme veya başka bir ifade ile dayanıklı olabilme.

Özetle psikolojik sermaye, örgütler açısından sürdürülebilir bir büyümeyi ve gelişmeyi sağlama ve bu doğrultuda ihtiyaç duyulan performansın gösterilmesi noktasında kilit rol oynamaktadır. Başka bir deyişle, psikolojik sermaye, değişen dünya koşullarında örgütlerin yönetim sürecinde yeni bir perspektif ortaya koymada ve bu perspektifi geliştirmede katkı sağlayacak olanaklar sunmaktadır²⁰.

İnsan kaynaklarının anlaşılmasının sağlanması ve yönetiminin yapılması konusunda, psikolojik sermaye yeni bir görüş açısı ve yaklaşım ortaya koymaktadır. Bu görüş açısını diğer yaklaşımlardan ayırabilmek için psikolojik sermayenin sahip olduğu bazı nitelikler bulunmaktadır. Bu nitelikler aşağıda gösterilmiştir²¹:

- Psikolojik sermaye, insani sermayeden daha üstün niteliklidir.
- Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden daha üstün niteliklidir.
- Psikolojik sermaye olumlu durumdur.
- Psikolojik sermaye sadece bir tane olmaktadır.
- Psikolojik sermaye teorik ve araştırmaya açıktır.
- Psikolojik sermaye niceldir.
- Psikolojik sermaye durum esaslıdır, bu sebeple gelişmeye açıktır.
- Psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde etkisi bulunmaktadır.

¹⁹ Luthans, a.g.e., s.388.

²⁰ Fred Luthans, vd., "Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital", **Academy of Management Learning & Education**, C.7. C.2, 2008, pp. 224

²¹ Sema Polatçı, "Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma", **Ege Akademik Bakış, Emadademic Review**, 2014, Cilt: M- Sayı: I, s. 116.

Psikolojik sermayenin genelde pozitif örgüt ilgili neticeler ile aynı yönlü; negatif neticeler ile zıt yönlü ilişkileri olduğu ortaya çıkarılmıştır. Örnek olarak psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve performans arasında aynı yönlü; iş stresi, işi bırakma niyeti ve sinizm gibi davranışlarla ise ters yönlü ilişkileri bulunduğu tespit edilmiştir²².

Bunun yanında, çalışan bireylerde iş stresinin azaltılması sağlanarak, işe bağlı olmanın ve iş performansının artışının sağlanmasında, olumlu düşünce halinin önem verilen bir unsur olduğu tespit edilmiştir²³. Bu kapsamda Schaufeli ve Bakker (2006), bazı bireylerin üst düzey iş gerekleri ve uzun çalışma sürelerine rağmen, çalışmadan zevk aldıkları, iş gereklerini karşılamaya çalıştıkları ve böylece tükenmişlik izleri göstermediklerini ortaya koymuştur²⁴.

1.2. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI

Örgütlerin, gittikçe karmaşık hale gelen ekonomik bir sistem ile mücadele etmeleri, örgütsel başarının sağlanması, sadece finans ile ilgili ve fiziki sermaye ile mümkün olmamaktadır. Ancak çalışan performansı, motivasyonu, kuruma bağlılığı, iş doyumu, motivasyonu artış yapılarak örgüt ile ilgili başarı sağlanacaktır. Bunun için de çalışanların psikolojik durumları rehabilite edilmeli, bulunan kapasitelerinin ortaya konulması için imkanlar verilmeli ve kendilerinde bulunan nitelik ve kabiliyetleri geliştirilmesi sağlanmalıdır. Psikolojik sermaye genel olarak, kim olduğumuzdan ileride, en iyi olma ve ötede ne olacağımız ile ilgili bir kavramdır²⁵.

2004 yılında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareket edildiğinde, Fred Luthans vd., iktisadi, sosyal ve beşeri sermayelerini inceleyerek ve bu kavramların niteliklerini ortaya çıkararak, kişilerin olumlu çabalarına odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır²⁶.

Bu şekilde psikolojik sermayenin ölçüm yapılabilir, gelişme sağlanabilir ve yönetilebilir olduğunu belirlediler. 2005 yılında ise, psikolojik sermayenin, kişilerin hedeflenmiş olan amaçlar yönünde rekabet avantajı elde edebilmelerine ait, ekonomik, sosyal sermayenin ve beşeri sermayesinin ilerisinde bir kavram olduğunu

²² James B Avey., Reichard Rebecca J., Luthans Fred and Ketan H. Mhatre "Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, And Performance", **Human Resource**, Vol. 22, No. 2, 2011, pp.127-152.

²³ James B. Avey, Luthans Fred and Susan M. Jensen, "Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover", **Human Resource Management**, Vol: 48, No: 5, 2009, pp.677-693.

²⁴ Schaufeli W., M. Salanova and A. B. Bakker, "The measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study", **Journal of Education**. 2006, s.2

²⁵ Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. ve Peterson, S.J. The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, **Human Resource Development Quarterly**, 21(1), 2010, s.42.

²⁶ Zhao, Z ve Hou, J. "The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team". **International Journal of Psychological Studies**, 1, (2), 2009, s.35.

ortaya çıkardılar. 2007 yılında ise psikolojik sermayenin daha kapsamlı tanımını ortaya atmışlardır²⁷.

Yapılan bu ayrıntılı tanımlamaya dayanarak, çalışan bireylerin psikolojik kaynakları, umut (hope), iyimserlik (optimism), öz yeterlilik (self-efficacy), dayanıklı olma (resistant) şeklinde açıklanmakta²⁸ ve bu durum pozitif psikolojik sermaye olarak nitelendirilmektedir. Bu bileşenler aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır²⁹.

1.2.1. Umut

Umut kavramı genelde günlük konuşmalarda kullanılmaktadır^{30,31}. Umudun, psikolojik sermaye kavramının bir bileşeni olarak incelenme durumunda ise, teorik destek anlamında kullanılan bir kavram olduğu gözlenmektedir³². Umut, genellikle istenilen amaçlara ulaşmada bir takım yollar bulmak ve bu yolları kullanırken bireyin kendisini motive etmesi ve bu konuda algıladığı kapasitesi, olarak tanımlanmaktadır³³. Umut, hayal kurmak ve bir şeyin ortaya çıkmasını çok fazla istemek değil, kişinin tespit ettiği hedefe ulaşılmasını sağlayan dinamik bir güçtür³⁴. Umut, bireyin birincil bileşenleri olan hedeflerini, amaçlarını, yollarını tanımlamaktadır^{35,36,37}.

Amaçlara ulaşmak için azmetmek anlamındadır³⁸. Umut, amaç için sarf edilen enerji ile, amaçlara ulaşmak için yapılan planlamanın (Başarı elde etme duygusuna dayanan), motivasyonel durumu olarak tanımlanmaktadır³⁹. Bu tanımın dayandığı nokta ise (İrade olarak ifade edildiğinde), umudun aracılık durumu, amaca ulaşmayı sağlayan yollar ve amaçtan oluşan üç bileşene sahip olmaktır. Bireyin amaca

²⁷ Zhao ve Hou, a.g.e., s.36.

²⁸ Gooty J. M., Gavin P., Johnson, M. & Lance F. D. In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 15 (4), 2009, 354.

²⁹ Avey, J., Wernsing, T. & Luthans, F. Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors, **The Journal of Applied Behavioral Science**, 44 (1), 2008, s.50.

³⁰ Zamahani, M., Ghorbani,V., Rezaei, F. Impact of Authentic Leadership and Psychological Capital on Followers Trust and Performance, *Australian Journal of Basic and applied sciences*, 5(12), 2011, s.660.

³¹ Avey, a.g.e., s.681.

³² Avey, a.g.e., s.682.

³³ Luthans vd.,a.g.e.,, s.253.

³⁴ Fred Luthans, Avey James B., Avolio Bruce J., Norman Steven M., Combs Gwendolyn M.; "Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention", **Journal of Organizational Behaviour**, Vol. 27, 2006, p. 388.

³⁵ Luthans vd., a.g.e., s.388.

³⁶ Suzanne J. Peterson, ve Luthans Fred; "Does the Manager's Level of Hope Matter?; Preliminary Research Evidence of a Positive Impact", **Organizational Behavior and Tack**, 2002, s. 430.

³⁷ Zamahani, Ghorbani ve Rezaei, a.g.e., s.660.

³⁸ Ömer Met, L.; "Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve "Psikolojik Sermaye" Kavramı", **18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Adana, Çukurova Üniversitesi, 20-22 Mayıs 2010, s. 892.

³⁹ Luthans vd., a.g.e., s.545.

ulaşması için, isteği ve kendisini bu amaca götürecek alternatif yolları arzu etmesi gerekmektedir⁴⁰.

Bir başka ifadeyle, kısaca umut, başarılı olmak adına alternatif yollara yönelme durumudur⁴¹. Üst seviyede umudu olan bireylerin, amaçlarına varabilmek yönünde elde bulunan alternatifler tükendiğinde, daha farklı çözümler ortaya koyabileceklerine inanç göstermeleri halidir⁴². Çalışma hayatında umudun etkisi sorgulandığında, örgütlerdeki performans üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmektedir⁴³.

Umut düzeyinin yüksek olmasının, örgütlerin performansına olumlu etkide bulunduğu, umudu yüksek olan çalışanlardan oluşan örgütlerin, daha çok kâr elde ettiği, yüksek seviyede umuda sahip olan yöneticilerin, daha iyi performans sergileyen iş birimlerine sahip olduğu görülmektedir. Umudun çalışanlarda bir işe başlamadaki motivasyonu artıran, işi başarabilmeyi sağlayan yolları hayal edebilmeyi gerçekleştiren ve dolayısıyla işte yüksek performans sergilemeyi mümkün kılan bir faktör olduğu anlaşılmaktadır⁴⁴. Bu durumun haricinde umudun klinik, eğitim ve spor ile bağlantılı uygulamalarda pozitif etkisi olduğu da görülmektedir⁴⁵.

Çalışanların umudu ile iş tutumları, örgütsel karlılık, iş doyumunu arasında da pozitif ilişki bulunmaktadır⁴⁶. Yüksek umut seviyesine sahip çalışanların, performans, iş doyumunu, örgütsel bağlılık seviyelerinin artış gösterdiği ve işten ayrılma niyetlerinde düşüş olduğu görülmektedir⁴⁷.

Tam tersi durumda umudu olmayan bireylerin ise, umutsuzluğun yaşamlarını pasifleştirdiği, depresyon ve intihar etme davranışları için bir etken oluşturduğu görülmektedir. Umudunu yitirmiş bireylerde; motivasyonda azalma, zorluklar

⁴⁰ Avey, a.g.e., s.681.

⁴¹ Malone, L. D. Individual Differences Stress Reactions as Predictors of Performance in Pilot Trainees, Kansas State University, **Master of Science**, 2010, s. 4.

⁴² Kesken J. ve Ayyıldız N. A. Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif Ve Otantik Liderlik, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Temmuz 2008, Cilt 8, Sayı 2, 2008, s.739.

⁴³ Luthans vd., a.g.e., s.306.

⁴⁴ Güler, K. B. **Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi**. A. Keser, G.Yılmaz, S.Yürür (Edit.) **Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar (İçinde)** Umutepe Yayınları, 1.Baskı Kocaeli, 2009, s. 130.

⁴⁵ Kesken ve Ayyıldız, a.g.e., s.739.

⁴⁶ Luthans ve Youssef, a.g.e., s.330.

⁴⁷ Sezer Cihan Çalışkan, ve Aslı Erim,. "Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri", **18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Çukurova Üniversitesi, Adana, 20-22 Mayıs 2010,s.659.

karşısında yenik düşme, depresyon seviyesinde yükselme, başarısızlık karşısında çaresizlik, mutsuzluk ve kararsızlık görülmektedir⁴⁸.

Umudun örgütsel davranış alanına olumlu ve olumsuz etkilerini gören yöneticiler, örgütlerde umudun oluşturulması konusunda, eğitim çalışmaları planlamaya başlamışlardır⁴⁹.

Çünkü umut, bireye hayatını devam ettirmesi için bir güç sağlamaktadır. Bu güç, talep ve güdüyü aynı kanala alma ve kişiyi ilerisi açısından güç göstermesine yöneltmektedir. Umudun, keder ve üzüntüyü engellemektedir. Umudun en önemli niteliği, bir çıkış yolu bulunduğuna ve yardım ile bireyin hayatında farklılıkları oluşturabileceğine olan inancıdır⁵⁰.

Yüksek seviyede umuda sahip bireyler ile düşük seviyede umuda sahip bireyler arasında, hedeflere ulaşma açısından önemli bir farklılık olduğu tartışmasızdır. Bu nedenle örgütler açısından bakıldığında da, umut düzeyi yüksek olan çalışanların var olması örgüte değer katmaktadır.

1.2.2. İyimserlik

İyimserlik, psikolojik sermaye kavramının içinde Martin Seligman'ın çalışmalarından ve teorisinden etkilenerek şekillenmiştir. Günlük kullanımda yaşanan olayların ve durumların iyi yanını görebilmeyi ve bardağın dolu tarafına bakmayı içeren iyimserlik kavramı Seligman (2002)'e göre bireyin olumlu olayları kişisel, kalıcı ve her zaman hissedilen sebeplere bağlarken, olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü nedenlere atfetmesidir. Bu sayede insanlar hayatlarındaki olumlu şeylerin kaynağını kendilerine bağlayarak öz saygı ve moral kazanırlar. Ayrıca kendilerini olumsuz durumlardan, depresyondan, kendini suçlamadan ve ümitsizlikten de korurlar⁵¹.

İyimserlik, Seligman'ın çalışmalarında teorik olarak farklı yönlerden ele alınmıştır. Seligman iyimserliği zaman ve alan bakımından incelemiş ve bu bağlamda iyimserliğin iki temel boyutu olduğunu belirtmiştir. Bunlar devamlılık (permanence) ve yayılma (pervasiveness) boyutlarıdır. Devamlılık zamanla ilgiliyken, yayılma ise alanla ilgilidir⁵².

⁴⁸ Kıymet, Y., Öztürk, S., Koçak, Ö. ve İrteğün, S. Kanserli Hastalar ve Hasta Yakınlarının Umudunun Geliştirilmesine Yönelik Sağlık Çalışanlarının Görüş ve Önerileri, **36. Ulusal Hematoloji Kongresinde Poster Bildiri Özetleri Kitabı**, Bildiri No: 445, Antalya, 2010, s. 165.

⁴⁹ Avey vd., a.g.e., s.681.

⁵⁰ Kıymet vd., a.g.e., s.165.

⁵¹ Luthans ve Youseff, a.g.e., s.3.

⁵² Martin E. P Seligman,.; **Authentic Happiness**, USA, The Free Press, 2002, s.5.

Devamlılık boyutunda ele alındığında iyimser insanlar başlarına gelen kötü şeyleri geçici olarak tanımlarken, kötümser insanlar bunların devamlı olacağını düşünürler⁵³. Yayılma boyutunda ise iyimser insanlar olumsuz durumlara karşı spesifik yorumlamalara giderler. Kötümser insanlar ise olumsuzlukları tüm alanlara yayma eğilimindedirler.

Çalışan bireylerin iyimser hallerinde gelişim sağlanabilmesi açısından geçmişte yaşanılmış başarısız durumların gerçekçi bir şekilde veya diğer bir ifadeyle kontrolü sağlanabilen ve sağlanamayan boyutları ile değerlendirme yapılması gerekmektedir. Bu şekilde geçmişte yaşanan başarısız durumlardan sorumlu olunmasını kabul etmeden, çalışan kişilerin olumsuz durumlar üstünde fazlaca durmadan, olumlu durumlara odaklanmaları sağlanarak iyimser durumları artırılabilir⁵⁴.

1.2.3. Öz-yeterlilik

Öz-yeterlilik insanların hayatlarını etkileyecek olayları ve amaca ulaşma konusundaki adımları kontrolü altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançlarıdır⁵⁵.

Öz-yeterlilik kavramı, Bandura (1997)'nin teori ve araştırmalarının örgütteki uygulamasına dayanarak, çalışanların belirlenmiş bir görevi uygulamada başarılı olabilmesi için motivasyon, bilişsel kaynaklar, davranış biçimini harekete geçirmeye yönelik kendi yetenekleri ile ilgili güveni veya inancıdır. Bu kavramın umutla ilişkisine bakıldığı zaman, umut daha geniş bir alana yönelik beklentiyi ifade eder, öz-yeterlilik ise, belli bir alana ve o alandaki çabalara yönelik inançla ilgili bir durumdur. Öz-yeterlilik, bireyin becerilerinde ne kadar yetkin olduğu ile değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilişkilidir⁵⁶.

Kişinin belirli durumlarda görevini başarması için kendisine duyduğu güven ve kendini değerlendirmesi halidir. Bireylerin öz-yeterlilik inançlarının dört temel kaynağı vardır⁵⁷:

1. Doğrudan deneyimler (Kazanılan Deneyimler): Öz-yeterliliği geliştirme yolları arasında en çok denenmiş ve etkili olduğu anlaşılmış olan yol, bireyin bizzat kendi yaşadığı deneyim ve kazandığı tecrübelerdir. Bireyler eyleme döktüğü

⁵³ Seligman, a.g.e., s.7.

⁵⁴ Akçay, V. H. Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul, 2011, s. 134, (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).

⁵⁵ Albert Bandura,; **Self-Efficacy: The Exercise of Control**, New York, W.H.Freeman & Co Ltd., 1997, s.71.

⁵⁶ Enver Özkalp, "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları", **1. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 2009, s.491.

⁵⁷ Bandura, a.g.e., s.75.

faaliyetlerin etkilerini ölçerek bu etkileri yorumlarlar ve kendilerine göre yeterlilik inançlarını belirlerler. Çıktıları başarılı olarak yorumlayabiliyorlarsa öz-yeterlilik düzeyi yükselmekte, başarısız olarak yorumluyorlarsa düşmektedir⁵⁸.

2. Dolaylı deneyimler: Kişiler başka bireylerin çaba harcadıktan sonra başarılı olduklarını gördüklerinde, kendilerinin de, yeteri kadar çalıştığında, amaçlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceklerine inanmaya başlamaktadırlar. Bu durumun tam tersi olduğunda ise, gözlemediği başarısızlık yüzünden, aynı faaliyeti kendisinin de yapamayacağını düşünüp, kuşkuya düşebilmektedir. Burada model olarak alınan kişi ile gözlemleyen kişi arasında, demografik ve durumsal faktörler bakımından benzerlik olmalıdır. Yaşları birbirine yakın olan, cinsiyeti aynı olan ve benzeri demografik faktörlere sahip olan bireyler dolaylı deneyimlerle öz-yeterliliğini belirlemeye daha eğilimlidirler⁵⁹.

3. Sözel ikna (Pozitif Geri Bildirim): İnsanların toplum tarafından takdir edilme ihtiyacı burada da kendini göstermektedir. Çevreden gelen olumlu telkinler bireyin özgüvenini güçlendirir ve kişiyi cesaretlendirirken olumsuz telkinler bireylerin özgüvenlerinde zayıflatıcı bir etki yaratır⁶⁰. Yeni bir konuda çevresine sunduğu fikrin desteklenmesi veya beğenilmesi, bireyi daha da teşvik edip öz yeterliliğini arttırıcı bir etki sağlayacaktır.

4. Psikolojik Durum: Bireyler, yeterliliklerini yargımlarken o anki psikolojik ve ruhsal durumlarından etkilenerek de bu yeterliliğin düzeyine karar verebilirler⁶¹. Kişisel yeterliliğin bedensel sinyalleri, özellikle fiziksel başarı, sağlık işlevleri ve stresle başa çıkma konularında önem taşımaktadır⁶². Sosyal çevreye ek olarak fiziki çevre koşulları, iş ortamında dikkat dağıtan unsurların olması, fiziksel ya da psikolojik tehlike ya da risk faktörleri öz-yeterliliği etkileyen faktörler arasında bulunmaktadır. Dikkat dağıtan unsurlar ve risk, endişe ve korkuyu artırabilmektedir. Bu da başarısızlık düşüncesi, stresin artması ve mücadele azmi ile motivasyonun azalması dolayısıyla öz-yeterlilikte azalmaya sebep olmaktadır.

Öz-yeterlilik pozitif psikolojik sermaye bileşenleri içinde, teori ve araştırma temelli olması, ölçülebilir olması, gelişime açık olması ve performans üzerinde etkisinin kanıtlanmış olması nedeniyle pozitif örgütsel davranış özelliklerini en iyi

⁵⁸ Pajares, F. Current direction in self-efficacy research. In M. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement Vol. 10*, pp.1-49. Greenwich, CT: JAI Press. 1997, s.2.

⁵⁹ Bandura, A. "Swimming Against the Mainstream: The Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream", *Behavior Research and Therapy*, 42, 2004, s.622.

⁶⁰ Pajares, a.g.e., s.3.

⁶¹ Bandura, a.g.e., s.106.

⁶² Bandura, a.g.e., s.623.

karşılıyan kavramdır⁶³. Luthans'a göre öz-yeterliliği olan kişilerin beş temel özelliği vardır⁶⁴;

1. Kendileri için yüksek ve zor hedefler belirlerler.
2. Zorluklara karşı sabırlıdır ve bu zorluklara gönüllü olarak talip olurlar.
3. Kendi kendilerini motive ederler.
4. Hedeflerine ulaşmak için gerekli çaba ve enerjiyi gösterirler.
5. Zorluklarla karşılaştıklarında direnirler.

1.2.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık, sıkıntı, belirsizlik, terslik, başarısızlık, risk ilerleme ve artan sorumluluk karşısında harekete geçme, olumlu stres yaratan farklılıklar karşısında insanların başa çıkma ve adaptasyon kapasiteleri olarak ifade edilmektedir⁶⁵.

Aslında, psikolojik dayanıklılık stresli yaşam durumları ile karşılaştığında kendini toparlama gücünün en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler, stresli bir çevrede stressiz olabilme ve çevrenin stresini özümsemeden kendi içinde iyi hissedebilme özelliğini devam ettirirler. Pozitif psikologlar dayanıklılık sürecinde hangi faktörün etkili biçimde işlev gösterdiğini anlamaya çalışmaktadır. Dayanıklılığın değişik risk ortamlarında koruyucu ve korunmasızlık hislerinin farklı dengesini içeren dinamik bir süreç olduğu öne sürülmektedir⁶⁶.

Psikolojik dayanıklılık sisteminin açıklanmasında “kendilik algısı”, “gelecek algısı”, “yapısal stil”, “sosyal yeterlilik”, “aile uyumu” ve “sosyal kaynaklar” olmak üzere toplam altı faktörlü bir yapı yer almaktadır⁶⁷.

Kendilik algısı kişinin kendi farkındalığını hissetmesi ve en derinde esasen kim olduğuna yönelik düşünceleri belirtmektedir. Bireylerin genel anlamda dayanıklılığını geliştiren 3 temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar “varlıklar, risk faktörleri, değerler ve inanç” tır⁶⁸.

Varlıklar, bir grup insanın ölçülebilir özellikleri ya da belli şartlar altında gelecekteki olumlu çıktıları öngören durumlarıdır. İnsanların bilişsel yetenekleri, mizaçları, kendilerini pozitif algılamaları, bağlılıkları, hayata pozitif bakışları,

⁶³ Luthans vd., a.g.e., s. 23.

⁶⁴ Luthans vd., a.g.e., s.26.

⁶⁵ Luthans ve Youssef, a.g.e., s.154.

⁶⁶ Luthans vd., a.g.e., s.552.

⁶⁷ Friberg O, Barlaug D, Martinussen M ve ark. Resilience in Relation to Personality and Intelligence. *Int J Methods Psychiatr Res*, 14(1), 2005, s.32.

⁶⁸ Luthans vd., a.g.e., s.79.

duygusal tutarlılıkları, öz eleştirileri, mizahi anlayışları ve genel olarak çekicilikleri dayanıklılığa katkı sağlayan potansiyel varlıklarını oluşturmaktadır. Risk faktörleri, doğası gereği kaçınılmaz olan unsurlardır. Riskten tamamen sıyrılmaya kendini ve başkalarını bütün risk faktörlerinden koruma gerçekçi bir davranış olmadığından bu faktörler dayanıklılığın özellikleri arasındadır. Değerler, insan hayatındaki zorluklar kendini gerçekleştirme ve geliştirme için fırsattır. Örgüt alanında ise dayanıklılık, gerek olumsuzluk, çatışma, başarısızlık sonucu ortaya çıkabilecek bir gelişme karşısında, gerekse de pozitif anlamda artan sorumluluk sonrası kişinin tekrar kendini toparlayarak bu durumla baş etme kapasitesini gösterir. Buradan anlaşıldığı gibi kavram sadece olumsuz anlamda değil olumlu olaylar karşısında da baş etme yeteneği olarak ifade edilmektedir⁶⁹.

Dayanıklılığı umut, iyimserlik ve diğer pozitif kapasitelerden ayıran özellik olumsuzluklar karşısında hem reaktif hem de proaktif davranışlar gerektirmesidir. Reaktif olarak dayanıklılık, olumsuzlukların ve pozitif olsa da zor olayların en iyimser insanlarda bile yıkıcı etkisi olduğunu ve bundan dolayı kendilerini toplama ihtiyacını doğurduğunu kabul etmektedir. Proaktif olarak ise olumsuzlukların kişi için bir sıçrama tahtası veya fırsat olması anlamına gelmektedir⁷⁰. Psikolojik dayanıklılık konusunun iş yerlerine incelenmesinde amaç; liderler, çalışanlar ve örgütlerde var olan güçlü kapasiteyi ortaya çıkarabilmektir⁷¹.

Sonuç olarak söylenebilir ki, bireysel gelişimi esas alan ve bu bağlamda örgütsel hedeflere ulaşmada olumlu yönde etkide bulunan psikolojik sermaye örgütsel davranış açısından oldukça önemli bir kavramdır.

⁶⁹ Luthans vd., a.g.e., s.79.

⁷⁰ Youssef ve Luthans, a.g.e., s.73.

⁷¹ Luthans vd., a.g.e., s.112.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütler için en önemli konulardan birisi, örgüt içindeki bireylerin örgütle ilişkileri, davranışları, algıları, tutumları ve bağlarını anlamaktır. Örgütün başarısında bu hususlar büyük önem arz etmekte, örgütsel davranışlar kapsamında önemli alanlardan birini oluşturmaktadır. Sosyolojik, psikolojik ve yönetsel anlamda, çalışanların örgütle olan bağlarını çözümlenmek, örgütlerde gittikçe önem kazanmakta ve üzerinde durulan insan ögesinin anlaşılması için de anahtar rol oynamaktadır. Bu noktada, örgütler için en önemli faktör olan insan kaynağını kazanmak ve örgüte sıkı sıkıya bağlanmasını sağlamak açısından örgütsel özdeşleşme kavramı yakından incelenmesi gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme kavramının temeli sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır ve bir alt kavramı durumundadır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmeye açıklık getirmek için sosyal kimlik teorisinin incelenmesi sayesinde bu kavramın anlaşılması kolaylaşacak ve daha sağlam bir zemine yerleşecektir. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında kavramsal teori incelenecek, örgütsel özdeşleşmenin temelleri ve benzer kavramlar üzerinde durulduktan sonra örgütsel özdeşleşmeye açıklık getirilmeye çalışılacaktır.

2.1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Literatür incelendiğinde kimlik ve özdeşleşme kavramlarını tanımlama açısından karmaşa olduğu gözükmemektedir. Bazı yazarlar örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşmeyi beraber kullanırken^{72,73,74} bazı yazarlar ise örgütsel özdeşleşmenin kavramsal olarak örgütsel kimlikten farklı ama ilişkili bir kavram olduğunu belirtmişlerdir^{75,76,77,78}. Bu öneminden dolayı öncelikle kimlik, ardından da özdeşleşme kavramları ele alınacaktır.

⁷² Ravasi, D. ve Van Rekom J. "Key Issues In Organizational Identity and Identification Theory", **Corporate Reputation Review**, 6:2, 2003, s.118.

⁷³ Albert, S. Ashforth, B.E. ve J.E. Dutton. "Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges", **Academy of Management Journal**, 25, Special Issue, 2000, s.2.

⁷⁴ Haslam, S.A., Eggins R.A. ve Reynolds K.J. "The ASPIRe Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 2003, s.76:1.

⁷⁵ Ashforth, B.E. ve Mael F. "Social Identity Theory and the Organizations", **Academy of Management Review**, 14, 1989, s. 20.

⁷⁶ Dutton, J., Dukerich, J.ve Harquail C.V. "Organizational Images and Membership Commitment", **Administrative Science Quarterly**,34, 1994, s. 239.

⁷⁷ Dukerich J.M., Golden, B. ve Shortell S.M. "Beauty Is In The Eye of The Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity and Image On Physician Cooperative Behavior", **Administrative Science Quarterly**, 47, 2002, s.3.

2.1.1. Kimlik ve Örgütsel Kimlik Kavramı

Kişilik ve kimlik birbirine yakın olan kavramlardır. Kişilik daha çok bireyin iç dünyası ile ilgili iken, kimlik ise dış dünya tarafından kişinin algılanmasıdır. Özdeşleşme ile de yakından ilgili olan kimlik, bir role bürünmüş kişiliğin sınıflandırılması, rolün anlam ve gerekliliklerinin içselleştirilmesidir⁷⁹. Kimlik bireyin diğer bireylerle olan ilişkisel etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır⁸⁰.

McCall ve Simons (1966) ve Stryker (1968) tarafından ortaya atılan kimlik teorisine göre kişinin kendi kişilik değişimleri dolayısıyla kişinin ayırt edilen kimliğin zamanla değişikliğe uğradığı görülmüştür⁸¹. Ayrıca bireyler birden çok kimliğe sahip bulunmaktadır. Bireyin kimlikleri kendi yaptıkları sınıflandırmaya göre kendi rolleri ile ilgili görüşlerinden ya da belirli grup ya da rollerle olan özdeşleşmelerinden oluşmaktadır⁸². Kişinin taşımış oldukları kimlikler, kendisi için neyin önemli olduğu, kendisini neyin harekete geçirdiği gibi önemli yapılara işaret etmektedir⁸³.

Scott vd. (1998)'e göre kimlik, bireyin sahip olduğu temel inanç, tutum, değerler, tercihler, karar verme tarzı ve alışkanlıkları gibi ayırt edici unsurlardan oluşmaktadır. Kimlik, bireyin benliğini oluşturan sabit özellikleridir. Bireyin kimliği; bireyin kim olduğuna, ne yapmak istediğine, nasıl yapmak istediğine, amaçlarının ne olduğuna yanıt vermektedir⁸⁴.

Bireysel kimlik, bireyin kim olduğu sorusuna cevap ararken, örgütsel kimlik ise örgütün kim olduğu ve kim olmak istediği sorularına cevap aramaktadır⁸⁵. Albert ve Whetten (1985)'e göre örgütsel kimlik, düzenli olarak örgüt içi kıyaslama ve yansıtma süreci sonucu oluşmaktadır⁸⁶.

Kişisel kimlik kabiliyet ve ilgi alanları gibi bireyin doğuştan gelen özelliklerinden oluşmakta iken, sosyal/örgütsel kimlik demografik, cinsel, ırksal sınıflandırmalar

⁷⁸ Scott, C R. Corman, S.R. ve Cheney, G. "Development of Strucrational Model of Identification in the Organization" **Communication Theory**,8:3, 1998, s.298-336.

⁷⁹ Stets, Jan E.; Burke, Peter J. Identity Theory and Social Identity Theory. **Social Psychology Quarterly**, 63 (3), 2000, s.225.

⁸⁰ Hatch, Mary Jo; Schultz, Majken. The Dynamics of Organizational Identity. **Human Relations**, 55 (8), 2002, s.992.

⁸¹ Stryker, Sheldon; Burke, Peter J. The Past, Present, and Future of an Identity Theory. **Social Psychology Quarterly**, 63 (4), 2000, s.287.

⁸² Stets ve Burke, a.g.e., s. 226.

⁸³ Tüzün, İpek Kalemci. Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara, 2006, s.44, (Doktora Tezi).

⁸⁴ Tüzün, a.g.e., s.44-45.

⁸⁵ He, Hongwei; Brown, Andrew D. Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. **Group & Organization Management**, 38 (1), 2013, s.6.

⁸⁶ Hatch, Mary Jo; Schultz, Majken. The Dynamics of Organizational Identity. **Human Relations**, 55 (8), 2002, s.992.

veya dinsel, eğitimle veya kültürel merkezi örgütlere üyelik gibi, belirgin grup sınıflandırmalarından oluşmaktadır⁸⁷.

Örgütsel kimlik de bireysel kimliğe benzer bir tanıma sahiptir. Albert ve Whetten (1985)'e göre örgütsel kimlik, örgütün üyeleri tarafından örgütle ilgili olarak algılanan sürekli, merkezi ve ayırt edici özelliklerdir. Böylece örgütsel kimliğin örgütü diğer benzer örgütlerden ayırt eden bir özellik olduğunu söylemek mümkündür⁸⁸.

Dutton ve Dukerich (1991)'e göre örgütsel kimlik, bireyin örgütle ilgili farklı, sürekli ve merkezi olan algılamaları ve kavramları, örgütün kimliği ile ilgili soyut inanışlarını ifade etmektedir⁸⁹. Örgütsel kimlik tanımlaması birey için çok önemlidir. Zira bireyin bu tanıma göre kendisini örgüt içerisinde konumlandırmakta ve kendi kimliği ile örgütsel kimlik arasında bağ kurduğu sanılmaktadır⁹⁰.

Örgütsel kimliğin aynı zamanda örgüte hakim olan kültürün örgütün imajını oluşturmasında bir aracı konumunda olduğu değerlendirilmektedir⁹¹. Tıpkı bireylerin kendi kimliklerini kişiliklerinin içsel ve dışsal olarak tanımına bağlı olarak oluşturdukları gibi, örgütler de kendi kimliklerini kültür ve imaja bağlı olarak ortaya çıkarmaktadırlar⁹². Dutton ve Dukerich (1991) tarafından konuyla ilgili yapılan bir çalışmaya göre; örgüt üyeleri kendilerini, başkalarının kendilerini olduklarından daha olumlu olarak gördüklerine inanmaları halinde ya kişisel imajlarını ya da kimliklerini düzelterek karşılık verdiklerini iddia etmişlerdir⁹³.

Daha önce de vurgulandığı gibi her örgütün ayırt edici, farklı ve merkezi bir kimliği olduğu sanılmaktadır. Örgütsel kimlik, örgüte ait üç dayanaktan oluşmaktadır: Örgütün kim olduğu, ne yaptığı ve nasıl yaptığıdır⁹⁴.

Kimlik kavramı ile çok yakından ilgisi bulunan özdeşleşme kavramına değinmek yerinde olacaktır.

2.1.2. Özdeşleşme Kavramı

Pratt (1998)'e göre özdeşleşme ya bireyin gruba ya da role yakınlık hissetmesi suretiyle kişiliğiyle tutarlı bir şekilde; ya da gruba ya da role özenmesi suretiyle kişiliğini tanımlayıcı bir şekilde gerçekleşmektedir⁹⁵.

⁸⁷ Battacharya, C. B.; Rao, Hayagreeva; Glynn, Mary Ann. Understanding the Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates Among Art Museum Members. **Journal of Marketing**, 59 (4), 1995, s.47.

⁸⁸ Tüzün, a.g.e., s.49.

⁸⁹ Harquail, Celia V.; King, Adelaide W. (2010). Construing Organizational Identity: The Role of Embodied Cognition. **Organization Studies**, 31 (12), 2010, s.1619.

⁹⁰ Harquail ve King, a.g.e., s.1632.

⁹¹ Hatch ve Schultz, a.g.e., s.993.

⁹² Hatch ve Schultz, a.g.e., s.997.

⁹³ Hatch ve Schultz, a.g.e., s.999.

⁹⁴ Tüzün, a.g.e., s.50.

Tajfel (1982)'e göre özdeşleşme için üç bileşen gereklidir. Birincisi, bilişsel bileşendir. Bu bileşen sayesinde birey gruba ya da örgüte üyeliğinin farkında olmaktadır. İkincisi, değerlendirici bileşendir. Bu bileşen sayesinde birey grubu veya örgütü ile kendi değerleri arasında çağrışım kurmaktadır. Üçüncüsü, duygusal bileşendir. Bu bileşen sayesinde birey gruba veya örgüte karşı farkındalık ve değerlendirme hissedebilmektedir⁹⁶.

Bir sonraki aşamada, diğer halka içerisinde, kişisel kimlikten örgütsel tabanlı kimliğe doğru bir geçiş bulunmaktadır⁹⁷. Bu halkada bireyin sahip olduğu değerler, hedefler, inançlar, yaratılış özellikleri ve bilgi, yetenek ve kabiliyetler bulunmaktadır. Buradaki kimlik içerikleri ile örgütün bireyden istedikleri ne derece örtüşürse, özdeşleşme o derece çok olmaktadır. Bu şekilde değer tabanlı bir özdeşleşmenin gerçekleşmesi beklenmektedir. Kimlik dar kapsamından geniş kapsamına doğru değişim göstermekte ve son olarak davranış olarak kendisini göstermektedir. Bu şekilde artık dış görünüm kazanan kimliğin, örgütsel kimlikle göstereceği tutarlılık oranında özdeşleşmeye dönüşmesi beklenmektedir⁹⁸.

2.1.3. Sosyal Kimlik Teorisi

Örgütlerin başarısı için finansal sermaye kadar sosyal sermaye de önem arz etmektedir. Sosyal sermaye, örgütün ününe, birlik duygusuna, bağlılığına ve sadakatine katkı sağlayan iş gücü arasındaki ilişkilerin doğasında bulunan kaynaklar olarak tanımlanmıştır⁹⁹.

Sosyal kimlik teorisi bağlamına dayandırılan örgütlerin sosyal sermayesi, işgörenlerin kimlik kaynaklarınınca belirlenmektedir. Bu şekilde kişisel kimlik ve sosyal kimlik olmak üzere iki kimlik kaynağı bulunduğu söylenebilmektedir. Tajfel ve Turner (1985)'e göre kişisel kimlik, kabiliyet ve ilgiler gibi kişinin yaratılıştan sahip olduğu özelliklerdir. Sosyal kimlik ise bireyin kendisini belirgin bir grup içinde sınıflandırmasıdır¹⁰⁰.

Tajfel ve Turner (1979) tarafından geliştirilen sosyal kimlik teorisine göre; bireyler kendilerini ve başkalarını örgütsel üyelik, yaş, cinsiyet gibi çeşitli sosyal gruplara göre sınıflandırma eğilimi göstermektedirler. Bireyler sınıflandırma

⁹⁵ Blake Ashforth, Spencer H. Harrison and Kevin G. Corley, "Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions," *Journal of Management*, 2008, 34 (3), s. 329.

⁹⁶ Ashforth vd., a.g.e., s.328.

⁹⁷ Ashforth vd., a.g.e., s.330.

⁹⁸ Ömer Turunç ve Mazlum Çelik, "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi*, 2010, 17 (2), s.187.

⁹⁹ Haslam vd., a.g.e., s.83.

¹⁰⁰ Mael Fred and Blake E. Ashforth, "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13, s.104.

sayesinde sosyal çevrelerini anlamlandırabilir ve kendilerini onun içerisinde konumlandırabilirler¹⁰¹.

Tajfel ve Turner (1985)'a göre sosyal kimlik teorisinin üç adet varsayımı bulunmaktadır. Birincisi; bireyler, kendileri ile ilgili olumlu bir öz değerlendirme yapma eğilimindedirler. Bunu kendi gruplarını diğer gruplara üstün tutmak suretiyle yaparlar. İkincisi; bireyin sahip olduğu benlik, sosyal gruplara olan üyeliklerinden beslenmektedir. Üçüncüsü; bireyin sosyal kimliğinin olumlu ya da olumsuz olması, kendi grubunu diğer gruplarla öznel değerlerine göre yaptığı yargılamaya bağlı olarak gerçekleşmektedir^{102,103}.

Hogg ve Abrams (1988)'a göre sosyal kimlik teorisi, bireyi bir sosyal grup veya sınıflandırmaya kendisini dahil etmesidir. Sosyal bir grup, toplu olarak sosyal özdeşleşmeyi sağlayan veya kendilerini aynı sosyal sınıfa mensup olarak gören bir grup birey topluluğudur. Böylece aynı kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin grup içi olarak algılanırken, farklı özelliklere sahip bireylerse grup dışı olarak sınıflandırılacağı öngörülmektedir¹⁰⁴.

Sosyal kimlik teorisine göre bireylerin kendilerini sosyal sınıflara ayırması iki önemli işlevi yerine getirmektedir. Birinci işlevi, birey için sosyal çevreyi parçalara ayırması ve düzenlemesidir. Böylece bireye çevresindeki diğer şahısları tanımlaması için sistematik bir yöntem sağlamaktadır. İkinci işlevi ise, bireyin kendisini bu sosyal çevrede tanımlaması ve yerini bulmasına yardımcı olunmasıdır¹⁰⁵.

Tajfel ve Turner (1979)'a göre bireyleri değerlendirirken (“biz”, “onlar” gibi) kullanılan üç çeşit zihinsel süreç bulunmaktadır. Bu üç süreç şunlardır^{106,107,108};

1. Sosyal Sınıflandırma: Bireyler, çevrelerindeki nesnelere anlayabilmek ve tanımlayabilmek için onları çeşitli sınıflara dahil etmektedirler (Beyaz eşyalar, bahçe malzemeleri gibi). Benzer şekilde sosyal çevreyi anlayabilmek ve tanımlayabilmek

¹⁰¹ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.104.

¹⁰² Tüzün, a.g.e., s.46.

¹⁰³ Emre Sezici, **Örgütsel Özdeşleşme. Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde**. Editör: Derya Ergün Özler, 167-193, 2. Baskı, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2012, s.170-171.

¹⁰⁴ Stets ve Burke, a.g.e., s. 225.

¹⁰⁵ Fred Mael and Blake E. Ashforth, “Social Identity Theory and the Organization”, **Academy of Management Review**, 1989, 14 (1), s.20-21.

¹⁰⁶ Henri Tajfel and John Turner **An Integrative Theory of Intergroup Conflict; The Social Psychology of Intergroup Relations içinde**. Editors: W. G. Austin & S. Worchel, Monterey, CA: Brooks-Cole, 1979, s.38-43.

¹⁰⁷ Rolf Van Dick, Ulrich Wagner, Jost Stellmacher and; Oliver Christ, “The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?” **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 2004, 77 (2), s.171-191.

¹⁰⁸ İpek Kalemci Tüzün ve İrfan Çağlar, Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi, **Journal of Yaşar University**, 2008, 3 (9), s.1013.

için diğer bireyler de çeşitli sınıflara bölünmektedir (Müslüman, zengin gibi). Bireyleri sosyal sınıflara ayırma, herhangi bir bireyden bahsedilince diğer bireylerin aklında o bireyle ilgili bir takım bilgilerin canlanmasına neden olmakta ve onu tanımayı/tanımlamayı kolaylaştırmaktadır

2. Sosyal Özdeşleşme: Bu süreçte bireyler, kendilerini ait olduklarını düşündükleri sosyal sınıf ile bir bütün olarak algılamaktadır. Özdeşleşilen gruba karşı bireyde duygusal bir bağ oluşmaktadır.

3. Sosyal Kıyaslama: Bireyin özdeşleşmiş olduğu grubu diğer gruplarla kıyaslaması sürecidir. Bu süreçte eğer birey kendi grubunu daha üstün görüyorsa, grubuyla özdeşleşmesinin pekişeceğine inanılmaktadır. Tam aksine kendi grubunu daha düşük olarak algılıyorsa, grubu ile olan duygusal bağı zayıflayacak, belki de kopacaktır.

Çeşitli çalışmalarda sosyal kimliğin dört boyutu olduğundan bahsedilmiştir^{109,110,111}:

1. Bilişsel Boyut: Belli bir grup üyeliğinin bilincinde olma.
2. Duygusal Boyut: Belli bir gruba olan bağlılığın birey için önemi.
3. Değerlendirici Boyut: Grup üyeliğinin birey için değeri.
4. Davranışsal Boyut: Diğer grup üyeleri ile olan karşılıklı iletişim ve etkileşim.

Sosyal kimlik teorisine göre bireyin, kendisine benzer olarak algıladığı, benzer şekilde tanımladığı, benzer görüşler paylaştığı ve grup dışı bireylere tezat gösteren bireyler veya gruplarla bağlılık oluşturacağı ve özdeşleşileceği öngörülmektedir. Grupları ile organik bir şekilde bağlılık oluşturmuş bireylerin, aynı zamanda, rol tanımları yoluyla mekanik olarak da bağlılık kurdukları ileri sürülmektedir. Böylece rol ve gruba bağlılık, özdeşleşmede neredeyse aynı zamanda gerçekleşeceği tahmin edilmektedir¹¹².

Sosyal kimlik teorisi, yine hemen hemen kendisi ile aynı varsayımlara dayanan benlik sınıflandırma teorisinin doğumuna neden olmuştur. Turner vd. (1987)'nin çalışmalarına dayanan benlik sınıflandırma teorisine göre bireyin benlik kavramı için üç önemli seviye tespit edilmiştir. Bunlar, bireyin yüksek düzey benliği (beşeri kimlik), diğer bireysel gruplara karşı tanımlanmış bireyin orta düzey grup-içi benliği

¹⁰⁹ Van Dick vd., a.g.e., s.173.

¹¹⁰ Jay W. Jackson, "Intergroup attitudes as a function of different dimensions of Group identification and perceived intergroup conflict". *Self and Identity*, 2002,1, s.12.

¹¹¹ Tüzün ve Çağlar, a.g.e., s.1013.

¹¹² Stets ve Burke, a.g.e., s. 227-228.

(sosyal kimlik) ve kişiler arası kıyaslamalara dayanan bireyin düşük düzey benlik sınıflandırması (bireysel kimlik)¹¹³.

Sosyal kimlik teorisi bireylerde prestij, farklılık veya özdeşleşmeyi teşvik yoluyla algılarında oluşan değişimi açıklamaya çalışmaktadır. Böylece bireyin sahip olduğu sosyal kimlik veya kimlikler, grup içinde oluşan sosyal ağlar yoluyla sosyal özdeşleşmeye ve örgütsel özdeşleşmeye neden olmaktadır¹¹⁴.

2.1.4. Sosyal Özdeşleşme Kavramı

Sosyal özdeşleşme, daha önce de bireysel özdeşleşmede ele alındığı gibi, sosyal kimliğin değişiklik göstererek içselleştirilmesi, bir başka ifadeyle birey tarafından yapılan bir grup sınıflandırması birey içselleştirmesidir. Böylece bireyin kendisini grupla bir bütün olarak göreceği ve aidiyet algısı hissedeceği tahmin edilmektedir. Sosyal özdeşleşme vasıtasıyla birey psikolojik olarak grubun kaderi ile kendi kaderini birbirine bağlı olarak algılamakta ve grubun başarı ve başarısızlıklarını kendi başarısı veya başarısızlığı olarak görmektedir¹¹⁵.

Elsbach (1999)'a göre sosyal özdeşleşme, bireyin herhangi bir grupla olan bilişsel bağlantısı veya bireyin algılanan kimliği ile grubun algılanan kimliğinin iç içe geçmişliğidir¹¹⁶. Tolman (1943)'e göre sosyal özdeşleşme, grupsal özdeşleşmeden ileri gelmektedir. Hatta iki kavram birbirinin yerine de kullanılabilir¹¹⁷. Grupsal özdeşleşmesinin dört prensibi bulunmaktadır¹¹⁸:

1. Özdeşleşme, herhangi bir davranışsal veya duyuşsal durumla ilgisi olmayan algısal ve bilişsel bir yapıdır.
2. Sosyal özdeşleşme, grubun başarı ve başarısızlığını kişisel olarak yaşama durumudur.
3. Sosyal özdeşleşme, içselleştirme kavramından farklı bir kavramdır.
4. Herhangi bir grupla özdeşleşmenin, herhangi bir bireyle özdeşleşmeden ya da karşılıklı rol ilişkisi içinde bulunmaktan bir farkı yoktur.

¹¹³ Matthew J. Hornsey, "Social Identity Theory and Self-categorization Theory: A Historical Review", *Social and Personality Psychology Compass*, 2008, 2 (1), s.207-208.

¹¹⁴ Candace Jones and Elizabeth Hamilton Volpe, "Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks", *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 32 (3), s.415.

¹¹⁵ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.104-105.

¹¹⁶ J. Bryan Fuller, Laura Marler, Kim Hester, Len Frey and Clint Relyea, "Construed External Image and Organizational Identification: A Test of the Moderating Influence of Need for Self-Esteem", *The Journal of Social Psychology*, 2006, 146 (6), s.703.

¹¹⁷ Blake E. Ashforth and Fred Mael, "Social Identity Theory and The Organization", *Academy of Management Review*, 1989, 14 (1), s.21.

¹¹⁸ Ashforth ve Mael, a.g.e., s.21.

Pratt (1998)'e göre, herhangi bir sosyal grupta özdeşleşmek bireye kabul edilme ve güvenlik gibi bir takım ihtiyaçlarını gidermesinde yardımcı olmaktadır¹¹⁹. Böylece bireyin, Maslow'un insan gereksinimleri kuramında bahsettiği gibi, grup içerisindeki diğer bireylerle gönüllü olarak karşılıklı ilişkiler içerisinde bulunduğu varsayılmaktadır¹²⁰.

Örgütlerde sosyal özdeşleşme eğiliminin yüksek olması için gerekli olan bazı önermeler bulunmaktadır¹²¹:

1. Diğer gruplara göre özdeşleşilen grubun değerleri ve uygulamalarının farklı olması.
2. Özdeşleşilen grubun birey tarafından algılanan prestiji.
3. Grup-dışı unsurların, bireyin grup-içi farkındalığını pekiştirmesi.
4. Geleneksel olarak grubun oluşumuna neden olan faktörlerin, grupta özdeşleşen bireyleri duygusal olarak etkilemesi. Bu faktörler arasında kişiler arası etkileşim, benzerlik, benzer şeylerden hoşlanma, yakınlık, paylaşılan hedef ve tehditler, ortak geçmiş sayılabilmektedir.

Örgütlerde sosyal özdeşleşmenin bazı sonuçları aşağıda gösterilmiştir¹²²:

1. Bireylerin kendi kimlikleri ile belirgin bir şekilde tutarlı olan faaliyetleri tercih etmeleri ve kendi kimliklerine hitap eden kurumları destekleme eğiliminde olmalarıdır.

2. Sosyal özdeşleşmenin grup düzenine bağlı olarak örgütsel sonuçları etkilemesi. Grup düzeni; grup içi uyum, işbirliği, fedakârlık ve grubun mensupları tarafından olumlu olarak değerlendirilmesine bağlıdır.

3. Son olarak, sosyal özdeşleşmenin, örgütsel özdeşleşmenin önermelerini pekiştirmesi. Bu önermeler; grubun değerlerinin ve uygulamalarının farklılığı, grubun prestiji, grup-dışı unsurlarla rekabet ve yukarıda bahsedilen grup oluşumuna neden olan geleneksel sebeplerdir.

Sosyal özdeşleşme kavramı grup ile bireyin arasındaki ilişkinin psikolojik boyutu ile ilgilidir. Bireylerde dahil oldukları grubu diğer gruplardan üstün görme

¹¹⁹ Van Dick vd., a.g.e., s.173.

¹²⁰ Erol Eren, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 13. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2012, s. 30-31.

¹²¹ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.107-108.

¹²² Mael ve Ashforth, a.g.e., s.109.

eğilimi bulunmaktadır. Bireyler kendi gruplarını diğer gruplardan üstün görmeleri vasıtasıyla grupları ile özdeşleşecekleri ileri sürülmektedir¹²³.

Sosyal özdeşleşmenin özel bir çeşidi olan örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini belirli bir örgütün bir parçası sayması ile oluşmaktadır¹²⁴. Özellikle işletmelerin (örgütler), bireylerin sosyalleştiği ve özdeşleştiği grupların başında geldiği tahmin edilmektedir¹²⁵.

2.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Özdeşleşme algısal veya bilişsel bir yapıdır. Özdeşleşmenin gerçekleşebilmesi için bireyin psikolojik olarak kendi kaderini, grubun veya örgütün kaderine bağlı olarak görmesi gerektiği öngörülmektedir. Bu yapı, örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel vatandaşlık davranışı, grup adına çaba harcama, sadakat ve doyum gibi yapılardan ayırmaktadır¹²⁶.

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel değer ve inançların içselleştirilmesi, örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu gibi yapılardan da farklıdır. “Örgütsel özdeşleşme sosyal sınıflandırmada kişiliğe işaret ederken (ben), içselleştirme değerler, tutumlar ve kişiliğe rehberlik eden diğer prensiplerin birleşmesine tekabül etmektedir¹²⁷.

Örgütsel özdeşleşme, “bireyin kendisini örgütüyle bir bütün olarak algılaması ve örgütün başarı veya başarısızlıklarını kendisine mal etmesi” olarak tanımlanmaktadır¹²⁸. Örgütsel özdeşleşme, birey ve örgütün ortak olarak paylaştığı bilişsel bir kimliktir. Böylece bireyler, örgütlerin yararına olduğunu düşündükleri biçimde hareket etmektedirler¹²⁹.

Örgütsel özdeşleşme iki bağımsız fakat önemli bireysel ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır¹³⁰. Bu ihtiyaçlar; belirsizliğin azaltılması ve kendini geliştirme ihtiyaçlarıdır. Belirsizliği azaltma ihtiyacı, bireyin gidermek zorunda olduğu temel ihtiyaçlarındandır. Kendini geliştirme ihtiyacı, bireyin kendi sosyal kimliğini olumlu görmesi sonucu kişisel saygınlığını artırabileceğine dair inancıdır¹³¹. Örgütsel

¹²³ Sezici, a.g.e., s.168-170.

¹²⁴ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.105.

¹²⁵ Sezici, a.g.e., s.177.

¹²⁶ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.105.

¹²⁷ Ashforth ve Mael, a.g.e., s.21-22.

¹²⁸ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.103.

¹²⁹ Fuller vd., a.g.e., s.701-702.

¹³⁰ Michael A. Hogg, Deborah J. Terry, “Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts”, *Academy of Management Review*, 2000, 25 (1), s.124-125.

¹³¹ Raymond Loi, Ka W. Chan and Long W. Lam, “Leader-Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2013, 87, s.44.

özdeşleşmede bireyin bireysel veya grupsal seviyede kariyeri, örgüt içerisindeki değişik alt birimler veya örgütün tümü ile özdeşleşebilmektedir¹³².

Örgütsel özdeşleşme yapısının uygulamaya konmasında birbiri ile iç içe girmiş üç adet olgu bulunduğu tahmin edilmektedir¹³³:

1. Dayanışma, aidiyet, bağlılık ve gurur gibi duygularının işgörenlerce örgütsel üyelik çerçevesinde hissedilmesi.

2. Örgütsel hedeflere sadakat gösterilmesi veya örgütün işgörenlerce desteklenmesi.

3. Örgütteki işgörenlerce paylaşılan değer ve hedeflerin aynılığının veya paylaşılan ortak özelliklerin algılanması.

Kaufman (1960) tarafından orman korucuları üzerinde yapılan çalışmada aynı amaçları paylaşan fakat bu amaçlara farklı yollardan ulaşmaya çalışan ormancılar örgütün birliği için bir tehdit oluşturduğu tespit edilmiştir. Buna göre, Orman Hizmetleri'nde politikalar doğrultusunda davranılması ve bu tehdidin ortadan kaldırılması için yedi adet örgütsel özdeşleşme ögesinin varlığına vurgu yapılmıştır¹³⁴:

1. Ormancılar için düşük bir hızla örgüt içi yükselmeyi destekleyen tek bir örgüt kariyer örneği bulunması.

2. Sık sık örgüt içi görev değişikliğinin ortaya çıkması, böylece Orman Hizmetleri ile özdeşleşmenin kalıcı bir hedef haline gelmesi.

3. Bir çeşit ortak düşman tanımlanması, böylece iç uyumun yükselmesi.

4. Örgütsel olarak hissedilen güçlü bir topluma hizmet etme duygusu.

5. Rozet ve üniforma gibi simgelerin kullanılması.

6. Yönetim felsefesi olarak paylaşılan sorumluluk ve karar alma ve düşük bir hiyerarşi düzeyinin seçilmiş olması.

7. Örgüt üyelerinin doğa dostu ve topluma hizmet etme güdüsüne sahip bireylerden seçilmiş olması.

Örgütsel özdeşleşme bireyin deneyimlerinden ders çıkarmasında, düşüncelerini düzenlemesinde, karara ulaşmasında ve kişiliğini şekillendirmesinde

¹³² Van Dick vd., a.g.e., s.172.

¹³³ Vernon D. Miller, Mike Allen, Mary K. Casey and John, R. Johnson, "Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire", *Management Communication Quarterly*, 2000, 13 (4), s.629.

¹³⁴ Douglas T. Hall, Benjamin Schneider and Harold, T. Nygren, "Personal Factors in Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly*, 1970, 15 (2), s.178.

önemli rol üstlenmektedir. Örgütsel özdeşleşme aynı zamanda teorik veya deneysel olarak işe yönelik birçok tutum, davranış ve sonuçla yakından ilgilidir¹³⁵.

Psikolojik bir bağlanma süreci olarak da tanımlanabilecek olan örgütsel özdeşleşme, tuttuğu futbol takımı kazanınca sevinen, kaybedince üzülen taraftara hakim olan ruh haline benzetilmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin örgütleriyle her durumda dayanışma içerisinde olması, örgütlerini desteklemeleri ve örgütlerinin desteğini arkalarında hissetmeleri ve kendilerini örgütleri ile bir bütün, tek bir parça olarak görmeleri olarak düşünülmektedir¹³⁶.

2.2.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşmenin bireyin deneyimlerinden ders çıkarmasına, düşüncelerini düzenlemesine, karara ulaşmasında ve kişiliğini şekillendirmesinde önemli rol üstlenmekte olduğu varsayılmaktadır. Örgütsel özdeşleşme aynı zamanda teorik veya deneysel olarak işe yönelik birçok tutum, davranış ve sonuçla yakından ilgilidir¹³⁷.

Örgütsel özdeşleşmenin işgörenin hayatında rehber olması, işe ilişkin düşüncesi, kendini tanımlaması ve bu tanımları diğerleri ile olan iletişimde kullanmasına ilişkin bir süreç olduğu düşünüldüğünden dolayı işgörenler için de büyük önem taşıdığı iddia edilmektedir. Sonuçta çalıştıkları işin, bireylerin hayatlarında büyük bir tesiri bulunmaktadır¹³⁸.

Örgütsel özdeşleşmeyi sağlayabilmiş örgütlerin örgütsel hedeflerle bireysel hedefler arasında bir uyumu yakalayabilecekleri varsayılmaktadır. Böylece örgütlerin uzun dönemli stratejik hedeflerine ulaşmaları mümkün olabilecektir. Başka bir deyişle örgütsel özdeşleşme yoluyla işgörelere örgüt hedeflerini benimsetme veya hedefleri birlikte belirleme, ideal bir yol olarak ortaya çıkmaktadır¹³⁹.

Güçlü bir örgütsel özdeşleşme örgüte karşı olumlu davranış ve tutumlara neden olmaktadır. Bu olumlu davranışlar arasında yüksek iş doyumunu, düşük işten ayrılma niyeti ve hatta örgüt için maddi anlamda fedakarlıklar sayılmaktadır¹⁴⁰.

¹³⁵ Sow, Hup. Chan, "Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization", *Journal of Management Development*, 2006, 25 (3), s.251.

¹³⁶ Turunç ve Çelik, a.g.e., s.188.

¹³⁷ Chan, a.g.e., s.251.

¹³⁸ Ashforth vd., a.g.e., s.334.

¹³⁹ Mustafa Polat, Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa, 2009, s.17-18, (Doktora Tezi).

¹⁴⁰ Jos Bartels, Ad Pruyn, Menno De Jong and Inge Joustra, "Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate", *Journal of Organizational Behavior*, 2007, 28, s.174.

Çalıştıkları örgütle özdeşleşmiş işgörenlerin örgüt ortamındaki inançlar, değerler ve amaçları benimsemekte ve örgüt faaliyetlerine gönüllü olarak katılacakları ve yine örgütlerini her ortamda destekleyecek ve savunacakları tahmin edilmektedir. İşgörenlerin gösterecekleri bu davranışların örgütsel değişim çabalarını kolaylaştıracağı, örgütsel maliyetleri düşüreceği, işgörenleri kontrol gereksinimini azaltacağı, işgörenler ve yönetim arasındaki koordinasyonu arttıracacağı ve çevresel değişikliklere daha kolay uyum sağlanabilecek bir örgüt iklimi oluşturacağı söylenebilmektedir¹⁴¹.

Özdeşleşmenin bireysel, grup olarak ve örgüt düzeyinde önemli etkileri bulunmaktadır. Glen vd. (2004) tarafından yapılmış olan birçok çalışmada örgütsel özdeşleşme ile performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu, örgütten ayrılma niyeti ile olumsuz ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin aynı zamanda işgören için örgüt içerisinde anlam kazanarak örgütünü sahiplenmesi davranışını ortaya çıkarması beklenmektedir¹⁴².

Örgütsel özdeşleşmeyi örgütler ve bireyler birtakım sonuçlar elde etmek için istemektedirler. İstenilen bu sonuçlardan bahsetmeden önce örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel nedenlerinden bahsedilecektir.

2.2.1.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Nedenleri

Bireyler niçin örgütleri ile özdeşleşmeyi istemişlerdir? Bu soruya; kendini geliştirme güdüsü, diğerleriyle iletişim kurma ve daha büyük bir grubun bir parçası olma duygusu gibi cevaplar verilebilir¹⁴³.

1. Kendini Geliştirme: Bu güdüye göre bireyler kendileri ile ilgili olumlu bir düşünceye sahip olmak maksadıyla özdeşleşmektedirler. Kendini geliştirme güdüsünün iki bileşeni bulunmaktadır: Bir kimlikle olumlu bir deneyim yaşamak ve değer verilen örnek bir kimliğe sahip olmak.

2. Kişilikle İlgili Diğer Güdüler: Bu güdüler kişinin kendisi ile ilgili bilgisi, kendisi ile uyumu, kişiliğinin sürekliliği ve kişiliğinin farkındalığını kapsamaktadır.

3. Temel İnsani İhtiyaçlar: Yukarıda bahsedilen kişilikle ilgili güdülerden farklı olarak burada güvenlik, bağlanma ve belirsizliğin giderilmesi gibi temel insani ihtiyaçlar söz konusudur.

¹⁴¹ Polat, a.g.e., s.18-19.

¹⁴² Glen E. Kreiner and, Blake E. Ashforth, "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25 (1), s.2-3.

¹⁴³ He ve Brown, a.g.e., s.12.

2.2.1.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Nedenleri

Örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel nedenleri kesin çizgilerle birbirinden ayıramamakla birlikte, özellikle düşük seviyede işten ayrılma isteği, örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören memnuniyeti, iyiliği ve performansı gibi bireysel davranışlar gibi sonuçları elde etme isteği örgütsel özdeşleşmenin örgütsel nedenleri olarak görülebilir¹⁴⁴.

Birçok araştırmacıya göre örgütsel sonuç olması açısından örgütsel özdeşleşmenin belki de en önemli çıktıları işgörenler arasındaki iş birliği, çaba, katılım ve örgütsel karar almadır¹⁴⁵.

Örgütsel özdeşleşme konusuna örgütler açısından bakıldığında, işgörenlerde örgütün amaçlarına karşı ilgi uyandıran, örgütü veya işgörenin çalıştığı grubu işgörene benimseten ve işgörenlerin kişisel değer kazanma ihtiyaçlarını giderebilen örgütlerin örgütsel özdeşleşme davranışını özendiren bir örgütsel iklime sahip olacağı söylenebilir¹⁴⁶.

Örgütler tarafından önem verilen diğer bazı örgütsel özdeşleşme davranışları şunlardır¹⁴⁷:

1. İşgören devir hızı veya işten ayrılma niyeti,
2. İş memnuniyeti,
3. Örgütsel vatandaşlık davranışı,
4. Yaratıcı davranışlar,
5. Artan sosyal destek iş kaynaklı strese yardımcı olma,
6. Örgütün olumlu olarak değerlendirilmesi,
7. Daha iyi bir örgütsel kontrol sisteminin tesis edilmesi,
8. Örgütün her ortamda savunulması ve
9. Rol içi ve rol dışı davranışlara sebep olmasıdır.

2.2.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Türleri ve Boyutları

İşgörenler çalıştıkları örgütlerin farklı seviyeleri veya örgütün tümü ile bir bütün olarak özdeşleşme davranışı sergilemektedirler. Dahil oldukları her grup veya

¹⁴⁴ He ve Brown, a.g.e., s.12-14.

¹⁴⁵ Ashforth vd., a.g.e., s.336.

¹⁴⁶ Eren, a.g.e., s.39-42.

¹⁴⁷ He ve Brown, a.g.e., s.12-14.

departmanla farklı seviyede özdeşleşme yaşadıkları çeşitli çalışmalarla tespit edilmiştir¹⁴⁸.

Mael ve Ashforth (1989) tarafından algılanan benzersizlik ve tek olmak biçiminde tanımlanan örgütsel özdeşleşme, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık gibi yapılardan farklılık göstermektedir. Şöyle ki; birey belirli bir örgütün tümüyle özdeşleşebilirken, aynı zamanda bir başka örgütün kendisine benzer özellikleri ile de özdeşleşebilmektedir¹⁴⁹.

Örgütsel özdeşleşmenin boyutları ile ilgili olarak yapılan çalışmada kendilerini örgüt çapında özdeşleşmiş olarak tanımlayan işgörenlerin, kendilerini hem aileleri ile hem de örgütle tanımladığı, kendilerini örgütün bir bölümü (departmanı) ile özdeşleşmiş olarak tanımlayan işgörenlerinse, kendilerini sadece aileleri ile tanımladıkları tespit edilmiştir. Yine örgütün herhangi bir bölümü (boyutu) ile güçlü bir şekilde özdeşleşmiş işgörenlerin, örgütün diğer bölümleri ile de güçlü bir şekilde özdeşleşebildikleri sonucuna ulaşılmıştır¹⁵⁰.

İşgörenin iş grubu ile yaşadığı özdeşleşme, örgüt çapında yaşadığı özdeşleşmeden daha güçlüdür. Bunun dört sebebi bulunmaktadır. Birincisi; iş grubu, örgüte göre daha küçük bir birimdir. Çünkü özdeşleşilen grup büyüdükçe, bireyin farklılığı için tehdit oluşturmaktadır. Dolayısı ile küçük grupla özdeşleşme daha kolay gerçekleşmektedir. İkincisi; işgörenlerin iş grupları ile örgütün tamamına kıyasla ortak yaşanmışlıkları ve geçmişleri daha fazla olmaktadır. Üçüncü; işgörenlerin vakitlerinin büyük kısmın iş grubu ile geçirmeleri, iş grubunu işgören için daha çekici hale getirmektedir. Son olarak da; işgörenler, örgütün tümünden çok iş grubu ile daha sık karşılaşmaktadırlar¹⁵¹.

Sosyal kimliğin dört boyutu ve dört odak noktası bulunmaktadır. Birinci boyut olan bilişsel boyut, aynı zamanda kendi kendini sınıflandırma boyutu olarak da adlandırılabilir. Örgütsel özdeşleşmenin bu boyutu, bireyin kendisini belirli bir sosyal sınıflandırmaya dahil etmesi açısından önem taşımaktadır. Birey bir kez kendisinin örgüt içerisinde bir sınıflandırmaya dahil olduğunu algıladıktan sonra, diğer üç boyut devreye girmektedir¹⁵².

İkinci boyut olan duygusal boyut, bireyin üyesi olduğu örgütün özelliklerini değerlendirmesi sonucunda örgütle olumlu veya olumsuz bağlar oluşturması

¹⁴⁸ Emrah Tokgöz, Oya Aytemiz Seymen, "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma". *Öneri Dergisi*, 2013, 39 (10), s.63-64.

¹⁴⁹ Kreiner ve Ashforth, a.g.e., s.2.

¹⁵⁰ Bartels vd. a.g.e., s.173-190.

¹⁵¹ Van Knippenberg ve Van Schie, a.g.e., s.137-147.

¹⁵² Van Dick vd., a.g.e., s.171-173.

safhasıdır. Bu boyuttaki değerlendirme sürecinde aynı zamanda üçüncü boyut olan değerlendirici boyut da devreye girmektedir. Birey örgüt üyelerini diğer örgüt içi üyeler veya örgüt dışı üyelerle kıyaslamaktadır¹⁵³.

Jackson (1999) ve Jackson ve Smith (1999) tarafından yapılan çalışmalarda, bu üç boyuta dördüncü olarak da davranışsal boyut eklenmiştir¹⁵⁴. Bu boyut aynı zamanda ortak kader, ortak çaba ismiyle de adlandırılmaktadır. Bu boyutta birey örgütle ilgili algı ve düşüncelerine dayanarak örgütsel özdeşleşme davranışları sergilemektedir¹⁵⁵.

233 Alman okul öğretmeni ve 358 bankacı üzerinde yapılan çalışmaya göre, örgütsel özdeşleşmenin dört boyutu ve kariyer, meslek, takım, örgütle özdeşleşme gibi farklı odak noktalarının, işle ilgili davranış ve tutumları etkilediği tespit edilmiştir¹⁵⁶.

2.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Sonuçları

Bir okulun mezunları ile mezun oldukları okulla özdeşleşme seviyesini belirlemek üzere yapılan bir çalışma sonucu örgütsel özdeşleşme modeli ortaya çıkmıştır. Bu modele göre örgütsel özdeşleşmenin örgütsel ve bireysel öncülleri, örgütsel özdeşleşmeye etki etmekte ve örgütsel sonuç oluşturmaktadır. Örgütsel öncüller; örgütsel farklılık, örgütsel prestij (imaj), örgütler arası rekabet ve örgüt içi rekabetten oluşmaktadır. Bireysel öncüller; örgütte bulunma süresi, örgüt üyeliğinin yeni olup olmaması, benzer örgütlere katılımın sayısı, koç desteğinin varlığı, örgüte karşı hissedilen memnuniyet ve duygusallıktan oluşmaktadır. Örgüt içi rekabet ve benzer örgütlere katılımın sayısı örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkilerken, diğer örgütsel ve bireysel öncüller, örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilemektedir^{157,158}.

2.2.3.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Öncülleri

2.2.3.1.1. Örgütte Bulunma Süresi

Örgütte görece kısa süre görev yapan işgörenlerin örgüt içerisiyle ve dışarıyla ilgili bilgi seviyeleri, örgütte görece uzun süre görev yapan işgörelere göre daha az seviyede bulunmaktadır¹⁵⁹. Böylece sadece örgütte bulunma süresi değişkeni göz önüne alınarak örgütte daha az süre görev yapan işgörenlerin

¹⁵³ Polat, a.g.e., s.20-23.

¹⁵⁴ Van Dick vd., a.g.e., s.173..

¹⁵⁵ Van Dick vd., a.g.e., s.173.

¹⁵⁶ Van Dick vd., a.g.e., s.173.

¹⁵⁷ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.107.

¹⁵⁸ Sezici, a.g.e., s.184.

¹⁵⁹ Langton ve Robbins, a.g.e., s.134.

örgütsel özdeşleşme seviyesinin daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü işgörenin görev süresi arttıkça çevresi ile olan bilgi düzeyinin de artacağı, kendisini diğer işgörenlerle kıyaslamaya başlayacağı ve memnuniyetsizlik yaşayacağı söylenebilmektedir.

March ve Simon (1975) tarafından yapılan çalışmada, örgüt içerisinde geçirilen sürenin uzunluğu ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Böylece örgütte daha uzun süre bulunan işgörenlerin özdeşleşme seviyelerinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir¹⁶⁰.

2.2.3.1.2. Örgüt Üyeliğinin Yeni Olup Olmaması

Örgüte yeni katılan işgörenlerin örgütün sahip olduğu kültüre adapte olmaları ve benimsemeleri sosyalleşme yardımıyla gerçekleşmektedir¹⁶¹. Bu şekilde işgören örgütte kendisinden beklenen davranışları öğrenmektedir¹⁶². Örgüte yeni katılan işgörenlerin kendilerinden beklenen davranışları öğrenmeleri özdeşleşme sayesinde daha kolay gerçekleşmektedir¹⁶³.

İşgörenlerin bir örgütte yeni olarak işe başladıklarında, geçmişteki iş deneyimleri yeni örgütlerindeki iş hayatlarını etkilemektedir. Yeni işlerinde karşılaşacakları adaptasyon/oryantasyon sürecinin işgörenleri özümseme süreci içine sokması beklenmektedir. Yapılan araştırmalara göre adaptasyon/oryantasyon sürecinde özdeşleşme oluşturmaya yönelik çabalar genellikle başarıyla sonuçlanmaktadır¹⁶⁴.

Örgüte yeni katılan işgörelere eski işgörelenler tarafından örgüt hakkında bilgi vermek ve özdeşleşme süreçlerini kolaylaştırmak maksadıyla örgüt hakkında çeşitli hikâyeler/efsaneler de aktarılmaktadır¹⁶⁵. Böylece işgörelere örgüt iklimine uyum sağlaması ile ilgili yardımcı olunmakta ve çalıştığı örgütte bağlarını güçlendirmesi hedeflenmektedir.

2.2.3.1.3. Benzer Örgütlere Katılımın Sayısı

İşgörelenlerin örgütün bir bölümü ile özdeşleşmesinin başka bir bölümle veya örgütün tümüyle özdeşleşmesi kolaylaşmaktadır. Ayrıca konu ile ilgili yapılan çalışmalara göre, işgörelenin kendisine en yakın veya günlük olarak işini gördüğü

¹⁶⁰ Polat, a.g.e., s.62.

¹⁶¹ Schein, a.g.e.,s.3.

¹⁶² Köse vd., a.g.e., s. 231.

¹⁶³ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.108.

¹⁶⁴ Stephens ve Dailey, a.g.e., s. 404-407.

¹⁶⁵ Köse vd., a.g.e., s.236-237.

birimle özdeşleşmesi, işgören açısından da büyük önem taşımakta olduğu tespit edilmiştir¹⁶⁶.

Örgütü birbirine sosyal ağlarla bağlı birçok alt gruptan oluşan sosyal bir varlık olarak görmekten ziyade sadece bir bütün olarak görmek, aşırı basite kaçan bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁶⁷. Birey hayatında ilk kez ve örgütle sadece çalıştığı örgütle özdeşleşmiş değildir. İnsan hayatı boyunca örgüt dışı unsurlar, örgütün kendisi, kariyeri/mesleği, çalışma grubu, işi, iş arkadaşları, çeşitli meslek kuruluşları ve burada bahsedilmeyen diğer birçok unsurla özdeşleşme yaşamaktadır¹⁶⁸.

İşgörenler, çalıştıkları örgütte dahil birçok alt birimle özdeşleşme yaşayabilmektedir. Van Knippenberg ve Van Schie (2000) tarafından yapılan birçok çalışmada, tüm örgütle özdeşleşmenin önemine değinilmesine rağmen, yine yapılan başka bazı çalışmalar örgütün alt birimleri ile özdeşleşmenin işgörenin davranış ve tutumları ve özdeşleşme düzeyi üzerinde daha büyük bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır¹⁶⁹.

Örgütün alt birimleri ile özdeşleşmenin işgören üzerinde daha büyük etkisi olmasının bazı nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerin bazıları; çalışma grubunun örgütün tümüne kıyasla daha küçük olması, işgörenlerin çalışma grubuyla yaşadıkları ortak geçmiş ve deneyimin daha çok olması, işgörenin zamanının büyük bir kısmını çalışma grubuyla birlikte geçirmesi ve aynı çalışma grubunda çalışan işgörenlerin aynı dili veya jargonu kullanmasıdır¹⁷⁰.

2.2.3.1.4. Koç Desteğinin Varlığı

Örgütlerde koç desteği (mentoring), iş tecrübesi fazla olan işgörenin, iş tecrübesi az olan işgörene tavsiyelerde bulunması, kendisinden beklenen davranışları öğrenmesinde ve kariyer planlamasında yardımcı olunması süreci olarak tanımlanmaktadır¹⁷¹.

Stern (1988) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek ve çevresindekilere örnek teşkil eden davranışlarda bulunan işgörenlerin de diğer işgörenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyini artırdıkları tespit edilmiştir. Ayrıca

¹⁶⁶ Bartels vd., a.g.e., s.176.

¹⁶⁷ Van Knippenberg ve Van Schie, a.g.e., s.139.

¹⁶⁸ Polat, a.g.e., s.20-21.

¹⁶⁹ Van Knippenberg ve Van Schie, a.g.e., s.139-140.

¹⁷⁰ Polat, a.g.e., s.21.

¹⁷¹ George ve Jones, a.g.e., s.118.

koçun fiziki varlığının yakından hissedilmesi, hayatta olması ve koçla olan iletişimin devamı halinde özdeşleşme seviyesinin de daha yüksek olacağı belirtilmektedir¹⁷².

Koç desteğinin mutlaka resmi olarak sağlanmasına gerek bulunmamaktadır. Başarılı iş kadınları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, iş kadınlarının yüzde 77'sinin gayri resmi olarak koç desteği aldığı ortaya konmuştur¹⁷³.

Dirmsmith ve Covaleski (1985) tarafından muhasebe firmaları üzerinde yapılan bir çalışmaya göre koçluğun, yeni işe başlayan muhasebeciler üzerinde örgütte sosyalleşmeleri üzerinde merkezi ve yaygın bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca koç desteği sağlanmamış muhasebecilerin kendilerini örgütle bütünleşmiş olarak hissettikleri sonucuna varılmıştır¹⁷⁴.

2.2.3.1.5. Örgüte Karşı Hissedilen Memnuniyet (İş Memnuniyeti)

Birçok örgüt işgörenlerini stratejik insan kaynağı olarak görmekte ve memnuniyetlerini arttırmak suretiyle örgüte bağlamak amacıyla büyük paralar harcadığı ileri sürülmektedir. Böylece işgörenlerin örgütlerine bağlılık duygularını arttırmayı, verimi yükseltmeyi ve işten ayrılma isteklerini azaltmayı hedeflenmektedir. İş memnuniyeti işgörenlerin çalıştıkları örgütte mutlu olmalarına ve daha kolay özdeşleşmelerine sebep olmaktadır¹⁷⁵.

Örgütün işgörenin amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağladığı ölçüde işgörende memnuniyete ve özdeşleşmeye neden olmaktadır. Bullock (1952)'a göre örgüte karşı hissedilen memnuniyet, işgörenin amaçlarını gerçekleştirmesi sürecinde örgütten gördüğü desteğe bağlı olarak gerçekleşmektedir¹⁷⁶. Organ ve Ryan (1995)'a göre örgüte karşı hissedilen memnuniyet (iş memnuniyeti), örgüte veya işe karşı teorik ve pratikte gösterilen işgören davranışıdır. İş memnuniyetinin özellikle işgörenin işten ayrılma ve performansını etkilediği iddia edilmektedir¹⁷⁷.

Örgütle işgören arasında ilişkisel olarak kurulan iş memnuniyeti işgörenin olduğu kadar örgüt için de fayda sağlayacak bir davranış biçimidir. İşlerinden hoşnutluk duyan işgörenler, hoşnutluk duymayan işgörelere göre kendi konumlarında daha yüksek seviyede performans gösterecekler ve örgütte çalışan

¹⁷² Mael ve Ashforth, a.g.e., s.108.

¹⁷³ George ve Jones, a.g.e., s.234.

¹⁷⁴ Iyer vd., a.g.e., s.321.

¹⁷⁵ Abdurrahim Emhan ve Remzi Gök, "Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2011, 51, s.157-174.

¹⁷⁶ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.108.

¹⁷⁷ Loi vd., a.g.e., s. 43.

diğer meslektaşlara fayda sağlayan ve örgüt çapında zorunlu olmayan faaliyetlerde görev almaktadırlar¹⁷⁸.

Dulbohn vd. (2012), Gerstner ve Day (1997), Riketta (2005) ve Riketta ve Van Dick (2005) tarafından yapılan çalışmalarda, lider-üye etkileşimi ile örgütsel özdeşleşmenin işgörende iş memnuniyetine yol açtığı tespit edilmiştir¹⁷⁹. Yine Loi vd. tarafından yapılan çalışma, konu bir adım daha öteye taşınarak, örgütsel özdeşleşmenin lider-üye etkileşimi ile iş memnuniyetinde aracılık rolü oynadığı tespitinde bulunulmuştur¹⁸⁰.

2.2.3.1.6. Duygusalılık

Duygusalılık “bireyin geçmişi ile ilgili sakladığı duygusal ve somut bağları” olarak tanımlamaktadır¹⁸¹. Duygusalılık, geçmişin bugünden ve gelecekte daha iyi olduğuna dair inanç olan nostaljiden (geçmişe özlem) farklıdır¹⁸². Duygusalılığın kısa vadede bireyin bir geçmişte oynadığı rolden ayrılmak zorunda kaldığında bireye acı verdiği, uzun vadede ise üç tip etki göstereceği öngörülmektedir: 1. Bireye eski rolünü bırakıp yeni rolünü kabullenmesinde cesaret vermektedir. 2. Geçmişle gelecek arasında bir süreklilik duygusu kazandırmaktadır. 3. Geleceğe güvenle bakış sağlamaktadır¹⁸³.

Duygusal olma eğilimi bireyin hem örgütsel bağlılığını hem de örgütsel özdeşleşmesini etkilemektedir¹⁸⁴. Mael ve Ashforth (1992), Beeler (1982) ve Shadoian (1989) tarafından yapılan çalışmalarda, belirli bazı okulların mezunlarının duygusalılıkları vasıtasıyla mezun oldukları okullarla özdeşleşmiş oldukları tespit edilmiştir¹⁸⁵.

2.2.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Öncülleri

2.2.3.2.1. Örgütsel Farklılık

Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri arasında en önemlileri örgütsel farklılık ve örgütsel prestijdir¹⁸⁶. Bir çok çalışmada örgütsel farklılık ve örgütsel prestij aynı başlık altında toplanmıştır. Örgütsel farklılığın örgüt işgörenlerinde örgütün diğer

¹⁷⁸ Hall, a.g.e., s.24.

¹⁷⁹ Loi vd., a.g.e., s. 43.

¹⁸⁰ Loi vd., a.g.e., s. 42-61.

¹⁸¹ Ashforth, a.g.e., s.134.

¹⁸² Mael ve Ashforth, a.g.e., s.109.

¹⁸³ Ashforth, a.g.e., s.135.

¹⁸⁴ Iyer vd., a.g.e., s.322.

¹⁸⁵ Iyer vd., a.g.e., s.322.

¹⁸⁶ Jones ve Volpe, a.g.e., s.415.

örgütlerden farklı olan yönlerinin algılanmasını sağlamakta ve örgütle ilgili daha keskin ve belirgin bir görüş oluşturmakta olduğu varsayılmaktadır¹⁸⁷.

Örgütsel farklılığın bireylerin benzersiz olma ihtiyacına ve bu ihtiyacın örgütsel üyelik yoluyla giderilmesine dayanmakta olduğu ileri sürülmektedir. İşgörenler örgütlerinin farklı olduğuna inanarak örgütsel değerlerle işlenmeleri halinde, örgütün hedeflerini ve tercihlerini kendi hedef ve tercihleri ile bütünleştirmektedirler¹⁸⁸.

2.2.3.2.2. Örgütsel Prestij (İmaj)

Mael ve Ashforth (1992)'ye göre bireyler örgütlerle kısmen benlik saygılarını geliştirmek için özdeşleşmektedirler. Örgüt bireyin gözünde ne kadar yüksek bir prestije sahipse, özdeşleşme yoluyla benlik saygısını geliştirme potansiyeli de o ölçüde yüksektir¹⁸⁹.

March ve Simon (1975)'a göre örgütsel prestij açısından üç simge büyük önem taşımaktadır. Birincisi; örgütün amaçlarını ne kadar başarılı bir şekilde gerçekleştirebilirse, toplumun gözündeki değeri de o ölçüde yüksek olacağı inancıdır. İkincisi; örgüt içerisindeki işgörenlerin statüleri ne derece yükseksse, toplumun gözünde örgütün değerinin o ölçüde yüksek olacağı inancıdır. Üçüncüsü; örgütün toplumda tanınma derecesi ne kadar yükseksse, yine toplumun gözünde örgütün değerinin o ölçüde yüksek olacağı inancıdır¹⁹⁰.

Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel farklılık ve örgütsel prestij arasında olumlu bir ilişki bulunduğu ileri sürülmektedir. Önemli olarak görülen birkaç tanesinden aşağıda bahsedilmiştir.

Mezunlar ve öğrenim gördükleri okulla ilgili özdeşleşme üzerine yapılan çalışmada, örgütün prestijinin ve farklılığının örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmuştur¹⁹¹.

Örgütsel özdeşleşme ile algılanan harici prestij arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Özdeşleşmenin seviyesi, tüm örgüt çapında daha güçlü, daha düşük çapta (bölüm veya iş grubu) ise daha düşüktür¹⁹².

Örgütün sahip olduğu işgörenler gibi müşteriler de örgüt üyesi olarak kabul edilmiş, örgüt üyeleri örgütün prestijini diğer örgütlerden daha yüksek görmekte

¹⁸⁷ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.107.

¹⁸⁸ Jones ve Volpe, a.g.e., s.415.

¹⁸⁹ Jones ve Volpe, a.g.e., s.415.

¹⁹⁰ Polat, a.g.e., s.59.

¹⁹¹ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.103.

¹⁹² Bartels vd. a.g.e., s.173-190.

iseler ve/veya örgüt tarafından kendilerine sağlanan faydadan memnuniyetleri yüksekse örgütle yüksek seviyede özdeşleşme yaşamaktadırlar¹⁹³.

Bireyin çalıştığı örgütün imajının özdeşleşme seviyesini nasıl etkilediği bir model ile ortaya konulmuş olup, iki adet kritik öneme sahip örgütsel imaj üzerinde durulmuştur. Birincisi, örgüt üyelerinin örgüt dışındakilerin kendi örgütleri ile ilgili ne düşündüğüne ilişkin inançları; ikincisi, örgütleri ile ilgili ayırt edici, merkezi ve sürekli inançlardır. Sonuç olarak örgüt üyelerinin kendi benlik kavramlarının sürekliliğini sağlaması, farklılık duygusu sağlaması ve benlik saygısını güçlendirmesi yoluyla örgütün imajının çekiciliğini değerlendirmekte olduğunu tespit edilmiştir¹⁹⁴.

2.2.3.2.3. Örgütler Arası Rekabet

Örgütsel davranışla ilgili yapılan çalışmalara göre grupsal özdeşleşmeyi ve bağlılığı artıran beş adet etmen tespit edilmiştir. Bunlar; grubun büyüklüğü, grup üyelerinin benzerliği/çeşitliliği, diğer gruplarla olan rekabet, grubun başarısı ve grubun seçkinliğidir. Bir başka ifadeyle, bir örgüt içerisindeki gruplar arasında veya örgütler arasında mevcut olan rekabetin, grup veya örgüt üyelerinin birbirlerine daha sıkı bağlanması yoluyla grupsal/örgütsel özdeşleşme ve bağlılık seviyesini yükselttiği söylenebilir¹⁹⁵.

İşgörenler örgütleri ile güçlü bir şekilde özdeşleştiklerinde, kendi kurtuluşlarını örgütün kurtuluşuna bağlamaya başlamaktadırlar. Bu şekilde kurulan bir bağın iki etkisi bulunduğu ileri sürülmektedir. Birincisi; güçlü bir özdeşleşme yakalayan örgüt üyelerinin diğer örgüt üyeleri ile yüksek seviyede iş birliğine ve örgüt dışındakilerle yüksek seviyede rekabete yol açmasıdır. İkincisi; örgüt üyelerinin örgütsel görevlere ve örgüte yönelik daha fazla çaba göstermesidir¹⁹⁶.

Brown ve Ross (1982)'a göre örgütlerle muadil örgütler arasında rekabet yaşanması durumunda, grubun/örgütün sınırları daha belirginleşmekte, örgütün sahip olduğu değer ve normlar daha çok ilgi görmekte ve “biz” ve “onlar” tanımı daha çok vurgulanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir dış tehdidin varlığının örgütsel özdeşleşmeyi kolaylaştırdığı tahmin edilmektedir¹⁹⁷.

¹⁹³ Battacharya vd. a.g.e., s.46-57.

¹⁹⁴ Dutton vd. a.g.e., s.239-263.

¹⁹⁵ George ve Jones, a.g.e., s.321-322.

¹⁹⁶ Dutton vd. a.g.e., s.254.

¹⁹⁷ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.107.

2.2.3.2.4. Örgüt İçi Rekabet

Örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinden olan örgüt içi rekabet, örgütsel özdeşleşme üzerinde olumsuz bir etki göstermektedir. Örgüt içi rekabetin, örgütsel uyumu azaltıcı etki gösterdiği tahmin edilmektedir¹⁹⁸.

March ve Simon (1975) tarafından yapılan çalışmada, grup içinde rekabet unsurunun fazla olmasının örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmaya göre rekabet düzeyini bireysel ödüllerin bağımsızlığı etkilemektedir. Rekabet koşullarında bazı bireyler kazanırken diğerleri kaybediyorsa özdeşleşme düzeyi azalmakta, kazanan bireylere karşın kaybeden yoksa özdeşleşme düzeyi etkilenmemektedir¹⁹⁹.

Örgüt içi rekabet bir miktar örgüt içi çatışma konusunu da kapsamaktadır. Çatışma ve işbirliği birbirinin tam zıttı iki kavram olarak görünmesine ve işbirliği örgüt için olumlu, çatışma olumsuz olarak tanımlanmasına rağmen, hiçbir çatışmanın yaşanmadığı örgütlerde ilgisizlik, geri çekilme ve entropi yapıları örgüte zarar vermektedir. Bu yüzden örgütün mevcudiyetinin devamı için yıkıcı boyutta olmasa da, bir miktar çatışmanın varlığı arzu edilen bir durumdur²⁰⁰.

2.2.3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Örgütsel özdeşleşmenin örgüte destek sağlama davranışına yol açan birçok sonucu bulunmaktadır. Bunlar arasında işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş birliği davranışı, performans ve üretkenlik, yaratıcılık, yenilik ve birey-örgüt uyumu davranışları sayılabilmektedir.

2.2.3.3.1. İşten Ayrılma Niyeti

İşveren örgütle işgören arasında mevcut olan ilişkinin işgörenin davranış, tutum ve psikolojik durumu üzerinde etkisi bulunduğu kabul edilmektedir. Bu ilişkinin tutarlı ve şeffaf olması, işgörenin örgütle bütünleşmesine, bağlılık bağı oluşturmaya ve özdeşleşmesine sebep olduğu söylenebilir²⁰¹.

İşten ayrılma, işgörenin işveren örgütle olan ilişkisini tamamen kesmesi ile oluşmaktadır. İş memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf-orta derecede olumsuz bir ilişki bulunduğu varsayılmaktadır. Yüksek oranda iş memnuniyeti zayıf oranda işten ayrılma niyetine yol açmaktadır²⁰².

¹⁹⁸ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.108.

¹⁹⁹ Polat, a.g.e., s.77.

²⁰⁰ Haslam vd., a.g.e., s.102.

²⁰¹ Cole ve Bruch, a.g.e., s.585.

²⁰² George ve Jones, a.g.e., s.85.

İşgörenlerin işten ayrılmaları genellikle örgüt yöneticileri açısından maliyetli olarak görülmekte ve dolayısıyla önlenmesi gerekmektedir. Gerçekten de yeni personeli işe almak ve yeniden eğitmek, örgüt için maliyetli bir süreçtir. Ayrıca örgütün diğer üyeleri için de kötü bir örnek teşkil etmektedir²⁰³.

Konu ile ilgili yapılan çalışmalara göre işten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Önemli olarak görülen birkaç tanesinden aşağıda bahsedilmiştir.

Bilim insanları üzerinde yapılan çalışmada, düşük seviyede örgütsel özdeşleşme seviyesine sahip işgörenlerin örgütten ayrılma eğilimi daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Böylece örgütsel özdeşleşme ile işgören devir oranı arasında yakın bir ilişkinin varlığına değinilmiştir²⁰⁴.

Cole ve Bruch'a (1979) göre; kuvvetli bir biçimde algılanan örgütsel kimlik, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılığın işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini özgün bir şekilde etkilemektedir. Bu etki ayrıca örgüt içerisindeki işgörenin bulunduğu hiyerarşi kademesine bağlı olarak da değişmektedir²⁰⁵.

DeConinck (2013) 365 satış personeli üzerinde yaptığı bir incelemede lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşmenin performans ve işten ayrılma üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel özdeşleşme ile performansın, örgütsel bağlılık yoluyla işten ayrılma üzerinde doğrudan olmayan bir ilişkisi bulunduğunu tespit etmiştir²⁰⁶.

2.2.3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, "biçimsel ödül sistemini açıkça ve doğrudan dikkate almaksızın, bir bütün olarak örgütteki işlevlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlayan, isteğe bağlı birey davranışları" olarak tanımlanmaktadır²⁰⁷. Tanıma göre örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt üyeleri için zorunlu olmamakla birlikte, örgüt için bu çeşit davranışlar büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışına örnek olarak diğer iş arkadaşlarına yardım etme, örgütü yangın, hırsızlık gibi çeşitli felaketlere karşı koruma, yapıcı öneriler sunma, örgütsel gereklilikler için fiziksel yeteneklerin geliştirilmesi ve genel örgüt iklimi için olumlu katkıda bulunma davranışları sayılabilmektedir²⁰⁸. Sayılan davranışlardan da anlaşılacağı gibi, bu davranışların gösterilmemesi durumunda

²⁰³ George ve Jones, a.g.e., s.86.

²⁰⁴ Lee, a.g.e., s.213-226.

²⁰⁵ Cole ve Bruch, a.g.e., s. 585-605.

²⁰⁶ DeConinck, a.g.e., s.21-34.

²⁰⁷ Özler, a.g.e., s.102.

²⁰⁸ George ve Jones, a.g.e., s.87.

işgören ceza almamakta ve bu davranışları herhangi bir ödül beklentisi olmaksızın sergilemektedir²⁰⁹.

Ge vd. (2010) tarafından yapılmış olan bir deneysel çalışmada örgütsel özdeşleşmenin aracılığında örgütsel sosyalleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütün ortak tarihi, dili, değerleri ve amaçlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin örgütün ortak dili, değerleri, amaçları ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde tamamen; örgütün ortak tarihi ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kısmen etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır²¹⁰.

Humphrey (2012) Kansas ve Missouri eyaletlerinde değişik büyüklük ve çeşitteki örgütlerde çalışan 128 işgören üzerinde yaptığı bir çalışmada örgütsel özdeşleşmenin aracılığında dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiş olmasına rağmen, örgütsel özdeşleşme ile dönüşümcü liderlik arasında olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir²¹¹.

2.2.3.3.3. İşbirliği Davranışı

Örgütlerde faaliyet gösteren bireylerde üç çeşit işbirliği davranışı görmek mümkündür. Bunlar; 1. Bireyler tarafından grup kurallarının takip edilmesi, 2. Grup adına iş görülmesi ve 3. Grup içerisinde kalınması veya bir başka grup üyeliği için mevcut grup üyeliğinden ayrılma²¹²

Bireylerin aidiyet hissettikleri grupla veya örgütle özdeşleştiklerinde, grubun veya örgütün başarılı olması için fazladan zaman ve enerji harcamak gibi, örgüte veya gruba karşı istekli bir şekilde işbirlikçi davranış sergilemeleri beklenmektedir. Özdeşleşmenin seviyesi ne ölçüde yüksekse, bireyin kimlik algısı grupla veya örgütle o ölçüde bir olacağı için, bireyin o ölçüde grup veya örgüt başarısı için çaba sarf edeceği düşünülebilir²¹³.

Tyler ve Blader (2001)'e göre, grup üyelerinin gruba yönelik davranışlarında özdeşleşme ve statü önemli bir etkiye sahiptir²¹⁴. Ayrıca işbirliği davranışının bir

²⁰⁹ Özler, a.g.e., s.103.

²¹⁰ Ge vd. a.g.e., s.166-179.

²¹¹ Humphrey, a.g.e., s.247-268.

²¹² Tyler ve Blader, a.g.e., s. 207.

²¹³ Tyler ve Blader, a.g.e., s. 210.

²¹⁴ Tyler ve Blader, a.g.e., s. 2207-226

çeşidi olan ekstra rol davranışı ile bireyin kimlik yapısı arasında büyük bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Polzer (2004)'e göre, örgütsel özdeşleşmenin bireylerin işbirliği kararı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Yapılan iki çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin toplu işbirliği davranışı üzerinde olumsuz, alt grup işbirliği davranışı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir²¹⁵.

Dukerich vd. (2002) tarafından 1054 doktor üzerinde yapılmış olan bir çalışmada örgütsel özdeşleşme ile işgörenlerin gönüllü iş birliği davranışları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel özdeşleşmenin iş birliği davranışlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır²¹⁶.

2.2.3.3.4. Performans ve Üretkenlik

Performansla da yakından ilişkili bir kavram olan üretkenlik, etkin ve etkili olmayı da içeren bir performans ölçütüdür. Bir örgütün performansı veya üretkenliği yüksekse, o örgütün girdilerini minimum giderle yüksek kaliteli çıktılara dönüştürmekte ve böylelikle amaçlarına ulaşmaktadır²¹⁷.

Efraty ve Wolfe (1988) tarafından örgütsel özdeşleşmenin işgöreninin duyuşsal ve performans tepkileri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Buna göre, örgütsel özdeşleşmenin, işle ilgili üç değişkenin seviyesini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu değişkenler; görev ilişkisi, çaba harcama ve performans etkinliğidir²¹⁸.

Hekman (2007) tarafından yapılan bir çalışmada profesyonel işgörenlerin örgütlerinden görecekları davranışa göre performans açısından karşılık verecekleri düşüncesinden hareket edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme seviyesi düşük işgörenlerin örgütle karşılıklı sosyal değişim davranışlarının düşük olduğu, tam tersine örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek işgörenlerin örgütle karşılıklı sosyal değişim davranışlarının ise yüksek olduğu tespit edilmiştir²¹⁹.

Liu vd (2011) tarafından yapılmış olan bir çalışmada takımlarda görev yapan işgörenlerin performansı üzerindeki örgütsel özdeşleşmenin etkisi araştırılmıştır. Çin'deki araç tüccarları üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile performans üzerinde olumlu bir ilişki bulunduğu ve örgütsel takım-üye etkileşiminin,

²¹⁵ Polzer, a.g.e., s.71-96.

²¹⁶ Dukerich vd. a.g.e., s.507-533.

²¹⁷ Langton ve Robbins, a.g.e., s.11.

²¹⁸ Efraty ve Wolfe, a.g.e., s.105-112.

²¹⁹ Hekman, a.g.e., s.3-32.

örgütsel özdeşleşmenin etkisini örgütsel vatandaşlık davranışına dönüştürdüğü tespit edilmiştir²²⁰.

2.2.3.3.5. Yaratıcılık ve Yenilik

Amabile (1988)'ye göre yaratıcılık, tek bir birey veya birlikte çalışan bir grup birey tarafından yeni ve yararlı fikirlerin ortaya atılması sürecidir²²¹.

Yenilik, yaratıcılığın kullanışlı ve yararlı olmasına bağlıdır. Kullanışlılık ve yararlılık ise örgüt içerisinde bir işbirliği ortamının varlığı ile ilişkilidir. Böylece örgütsel algılama, farkındalık ve değerler başarılı bir yaratıcılık süreci için gereklidir²²².

Lipponen vd. (2008) çalışmalarında örgütsel özdeşleşme ve kişisel değerlerin, işgörenlerin çalıştıkları örgüt için yaratıcı fikirler geliştirmelerinde önemli bir rolü bulunup bulunmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, örgütle özdeşleşme düzeyi yüksek bireylerin yaratıcı fikir geliştirme oranları daha yüksek iken, örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük bireylerde bu oran daha düşük seviyede seyrettiği sonucuna ulaşılmıştır²²³.

Carmeli vd.(2007)'nin yapmış oldukları bir çalışmada örgütsel özdeşleşmenin, işgörenlerin iş zorlamalarının yaratıcı davranışları üzerinde aracılık etkisi gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre örgütsel özdeşleşmenin iş zorlaması ve işgörenlerin yaratıcı davranışları üzerinde aracılık rolü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır²²⁴.

2.2.3.3.6. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumunun sağlanması iki yönlü dinamik bir süreçtir. Aynı zamanda bireysel ve örgütsel ihtiyaçların giderilmesi için de katkı sağlamaktadır. Örgütle bireyin uyumlu olmasının örgütte geçirilen süre, örgütle özdeşleşme, örgüte bağlılık ve örgütün yenilikçiliğine uyum sağlama gibi bir takım süreçlerle bağlantılı olduğu ileri sürülmektedir²²⁵.

171 adet muhasebe denetçisi üzerinde yapılan bir çalışmada, bireylerin sahip olduğu mesleki değerlerin, örgütleri ile uyumlu olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütle değerleri örtüşen bireylerin örgüte çabuk uyum sağladığı ve özdeşleşme sürecinin hızlı gerçekleştiği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütle

²²⁰ Liu vd. a.g.e., s.3187-3201.

²²¹ Carmeli vd., a.g.e., s.77.

²²² Doan ve Kennedy, a.g.e., s.351.

²²³ Lipponen vd. a.g.e., s.241-248.

²²⁴ Carmeli vd., a.g.e., s.75-90.

²²⁵ Tyagi ve Gupta, a.g.e., s.64.

değerleri örtüşen bireyler, örgüte karşı memnuniyet hissetmekte ve örgütte uzun süre kalmaktadır²²⁶.

103 adet yönetici üzerinde yapılan bir çalışmada birey-örgüt uyumu ile örgütte bulunma süresi, yenilikçi düşünce uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre birey-örgüt uyumu ile bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyum, bireyin örgütle olan bağlılığını ve özdeşleşmesini arttırmaktadır²²⁷.

2.2.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşme modelleri bireyin kendisini örgüt içerisinde nasıl gördüğünü veya kimliğini örgütte bağlı olarak nasıl tanımladığını açıklamaya çalışmaktadır. Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme modellerinin en bilinen iki tanesi olan E. Glen Kreiner ve E. Blake Ashforth tarafından geliştirilmiş özdeşleşme modeli ile Kreiner ve Ashforth'un genişletilmiş örgütsel özdeşleşme modelinden bahsedilecektir²²⁸.

2.2.4.1. E. Glen Kreiner ve E. Blake Ashforth Tarafından Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

İşgörenlerde örgütlerine karşı duydukları özdeşleşme seviyesinin farklılık göstereceği öngörülmektedir. Örgütüyle özdeşleşmeyi tümüyle gerçekleştiremeyen işgörenlerin örgütleriyle yine de bir ilişki içerisinde bulunsalar dahi, örgüte karşı güvenin ve desteğin azalmış olduğu bu ilişkide daha çok kendi çıkarları ön plana alınmaktadır. Düşük seviye özdeşleşmede, işgörenler örgütün çıkarlarından ziyade kendi çıkarlarına odaklanmaktadır. Karşılıklı güven ise yerini sinisizm davranışlarına bırakmaktadır. Düşük özdeşleşmenin en ileri seviyesi olan özdeşleşmeme durumunda ise işgören örgütle her türlü ilişkiyi reddetmekte, kendisini örgütten fiziksel olarak ayırmaya çalışmakta veya aşırı durumlarda örgütün kötü görünmesi için çaba göstermektedir²²⁹.

Kreiner ve Ashforth tarafından örgütsel özdeşleşmede bireyin kendi kimliğini örgütsel bağlar kurarak da açıklayabileceği tezinden yola çıkılarak genişletilmiş özdeşleşme modeli geliştirilmiştir²³⁰. Genişletilmiş modelin dört boyutu

²²⁶ Chatman, a.g.e., s.459-484.

²²⁷ Tyagi ve Gupta, a.g.e., s.64-78.

²²⁸ İlkay Dirin, Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: TRB-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2014, s.74, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

²²⁹ Scott ve Lane, a.g.e., s.52.

²³⁰ Sezici, a.g.e., s.187.

bulunmaktadır. Bu boyutlar: Özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve yansız özdeşleşmedir²³¹.

Özdeşleşmeme boyutu, işgörenin örgütün sahip olduğu değerlere sahip olunmadığı, örgütle arasında herhangi bir bağ kurulmadığı durumda ortaya çıkmaktadır²³². Özdeşleşmede örgütün olumlu yönleri ile bağlantı kurulurken, özdeşleşmemede örgütün olumsuzlukları ile bağlantı kurulmaktadır²³³.

Elsbach ve Battacharya (2001)'e göre örgütsel özdeşleşme kişisel algılara dayalıdır. Kişisel algılar iki temele dayanmaktadır: 1. Bireyin kendi kimliği ile örgütün kimliğini bilişsel olarak ayırması ve 2. Kişinin kendisi ile örgütü olumsuz olarak sınıflandırmasıdır²³⁴.

Kararsız özdeşleşme boyutu, örgütlerin karmaşık ve belirsizliği yüksek yapısından, örgütsel amaç ve değerlerin gevşekliğinden kaynaklanan, bireyin örgütle hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme durumudur²³⁵. Kararsız özdeşleşme bireyin örgütün bazı değerlerini kabul ettiği ve benimsediği, bazı değerlerini ise kabul etmediği ve benimsemediği durumlarda ortaya çıkmaktadır²³⁶.

Yansız özdeşleşme boyutu ise, bireyde örgütle ilgili hem özdeşleşme hem de özdeşleşmeme davranışlarının yokluğudur. Bu tür davranışların kaynağı örgütle ilgili geçmiş tecrübeler veya örgütteki yönetim biçimi olabilmektedir. Yansız özdeşleşme davranışı sergileyen birey örgüte karşı tarafsız bir tutum içerisindedir²³⁷.

2.2.4.2. R. Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney Tarafından Geliştirilmiş Yapısal Özdeşleşme Modeli

Yapısal özdeşleşme modelinde özdeşleşme kavramı kullanıldığında bireyin etkileşim sürecinden bahsedilmektedir. Kimlik kavramı ile bireyin kim olduğunu açıklayan ve dayanak noktası olarak görülen kurallardan ve kaynaklardan bahsedilmektedir. Adanmışlık veya özdeşleşme süreciyle de kimlik ve bağlılık esnasındaki özdeşleşme ilişkisi kastedilmektedir²³⁸.

Giddens (1984) tarafından geliştirilen yapısalcı teori, özdeşleşmeyi hem bir bağlanma süreci olarak hem de bu süreç sonunda oluşan bağlılık olarak ele

²³¹ Kreiner ve Ahforth, a.g.e., s.1.

²³² Sezici, a.g.e., s.187.

²³³ Kreiner ve Ahforth, a.g.e., s.3.

²³⁴ Elsbach ve Battacharya, a.g.e., s.393.

²³⁵ Sezici, a.g.e., s.188.

²³⁶ Tüzün, a.g.e., s.91.

²³⁷ Tüzün, a.g.e., s.92.

²³⁸ Scott vd., a.g.e., s.303.

almaktadır. Böylece yapının ikililiği kavramı bağlanma süreci vasıtasıyla özdeşleşmeyi sistem, kimliği de yapı olarak görmektedir²³⁹.

Scott vd. (1998: 298-336) tarafından geliştirilen yapısal özdeşleşme modeline göre iş yerinde yaşanan özdeşleşmenin üç yönü bulunmaktadır. Bunlar; 1. Kimliklerle özdeşleşmeleri birbirine bağlayan yapının ikililiği, 2. Çoklu ve birbiriyle bağlantılı yapının bölgeselliği ve 3. İşgörenlerin belirgin kimliklerini açıklamaya yarayan durumsal eylemdir. Özetle, yapısal özdeşleşme modelinde özdeşleşme sürecini kavrayabilmek için çoklu kimliklerden istifade edildiği söylenebilmektedir.

Kimlikle özdeşleşme arasında her ne kadar farklılık bulunsa da, iki kavramın da aslında yapısal bir bakış açısıyla birbiriyle ilişkisi bulunmaktadır. Yapı ve sistem birbirlerine işaret etmektedir. Kimlik ve özdeşleşmenin sahip olduğu bu yapısal ikilik, kimliğin kaynakları ile özdeşleşmenin sunumu arasındaki bağlantının algılanmasıdır²⁴⁰.

Yapının bölgeselliği, kimlikleri kavramak ve birbirleri ile olan ilişkilerini anlamak için kolaylık sağlamaktadır. Toplum gibi, örgütsel kültür ve kimlikler de homojen ve tek olmaktadır. Bir başka ifadeyle bireysel kimliklerin geçici, durumdan duruma farklılık gösteren özelliklerinin bulunduğu söylenebilir²⁴¹.

Bireysel kimlik, sosyal yapıdaki etkileşimlerden etkilenmekte ve değişiklik göstermektedir. Bireyin kimliğinin sosyal yapıdan, örgütteki yeri ve konumundan etkilendiği iddia edilmektedir. Bir başka ifadeyle, bireyin kimliği özdeşleştiği örgüt içerisindeki yapıdan ve diğer bireylerden etkilenmektedir. Dolayısıyla da özdeşleşme de durumdan duruma farklılık göstermektedir. Bu da özdeşleşmenin üçüncü yönü olan durumsal eylemi oluşturmaktadır²⁴².

²³⁹ Scott vd., a.g.e., s.302.

²⁴⁰ Scott vd., a.g.e., s.302.

²⁴¹ Scott vd., a.g.e., s.311.

²⁴² Fındık, a.g.e., s.84.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

3.1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMI VE TANIMI

Algılama, duyulardan gelen verileri organize edip yorumlama yaparak, içinde bulunan ortamdaki nesnelere ve durumları anlamlandırma aşamalarının genel ismidir²⁴³. Algı çeşitleri; neleri görebildiğimizi, ne şekilde yorumlamalar yaptığımızı, nelere inancımızın olduğunu, ne şekilde hareket ettiğimizi bizlere izlettirmektedir. Sahip olduğumuz algılar hafızamızda değer verdiğimiz oluşumların ortaya çıkmasına neden olmakta, sorunların ortaya çıkmasına sebebiyet vermekte ve bu sorunları da çözüme kavuşturmaktadır. Bu derece kuvvetli nitelikleri elinde bulunduran sahibi olduğumuz algılar, psikologların çoğunluğunca “reel” şeklinde niteleme yapılmaktadır²⁴⁴. Bu çerçevede, beklenti içinde bulunulan şeyler ve motive edici olgulardan etki altında kalan algılar, bireylerin ilk başlarda sahip oldukları bilgileri, başka bireylerin davranışlarını ve güdü durumlarını beyinlerinde sınıflandırma yaparak ve ilave bilgi çeşitleri geldiği sürece de güncelleme yaparak, toplumsa algı yapabilme işlevlerini gerçek hale getirir²⁴⁵.

Örgüt ile ilgili algı durumu tanım olarak incelendiğinde, örgüt içinde bulunan uyarma yapanlar ile örgütle ilgili işlem aşamalar toplamı arasında bulunan bağlantılara bağlı şekilde oluşmaktadır. Bu kapsamda her örgüt içinde bir yönetme algı hali, adil olma ve taraf olmama biçiminde algılama çeşitleri oluşmaktadır. Organizasyon ve idare etme algı durumu işgörenlerin organizasyonla ilgili görüşlerini de ifade etmektedir²⁴⁶.

Örgüt ile ilgili destekleme, işgörenin, organizasyonun yapmış olduğu ilaveyi önemsemesini ve mutlu olmayı değerli görme algılama şekli olup işgörenleri etki altına alan siyaset, disiplin ve işlevlerin örgütün isteği çerçevesinde mi ya da dışardan oluşan etkilemeler çerçevesinde mi olduğuna dayanan deneyim kaynağı bulunan bir algı şeklidir²⁴⁷.

²⁴³ Cüceloğlu, a.g.e., s. 98.

²⁴⁴ İsmail Bakan ve İlker Kefe, “Kurumsal Açından Algı ve Algı Yönetimi”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012, 2(1), s.19..

²⁴⁵ Bakan ve Kefe, a.g.e., s. 21.

²⁴⁶ Ahmet Akbaba, “Eğitim Müfettişleri İçin Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Mesleki Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması”, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2011, 1(3), s.70.

²⁴⁷ Güley Gökpınar, İçsel- Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgütsel Psikoloji Programı, İstanbul, 2014, s.10, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Kraimer (2004) algısı yapılan örgüt ile yapılan desteklemenin üç tane alt faktörünün oryantasyona yönelik destek, finans ile ilgili destekleme (maddi ödüllendirmeler, güç harcama-nakit) ve meslek ile ilgili destek (meslekle ilgili ihtiyaçları giderme) olduğunu ifade etmiştir²⁴⁸.

Oryantasyon oluşturma örgüt ile ilgili desteğin algı yapılması, işgörenin bulunan tanımı yapılmış çalışma konusuna uyum göstermesine işletmenin bu uyum sağlama aşamalarını kolay hale getirebilecek araçları sunum yapabilme durumudur. Finans ile ilgili destek hali incelendiğinde, organizasyonun işgörenin finans ile ilgili gereksinimlerine yanıt sağlayan bir kapsam getirmesi, işgörenin işletmeye yaptığı faydalarının ödüllendirilmesidir. Mesleki yönde ilerleme isteği katkısı ise, işgörenin kendisinin yapmış olduğu mesleki ilerleme planı ile organizasyonun ortaya koyduğu mesleki yönden ilerleme olanaklarının birbirini destekler özellikte bulunması, işgörenin mesleki ilerlemesi yönünde yapmayı arzuladığı işlerin işyerince kabullenilmesi ve bu aşamalara destek veren bir ortamın oluşturulduğunu görmesidir²⁴⁹.

Organizasyonun kendisini ilerletmesi tarafında oluşturulan modern idare usullerinden birey faktörü birçok kez vurgu yapılmaktadır. İşgörenin mutlu olmasını, öncelik durumunu, memnun olmasına önem veren işletmeye işgörenin bakışı da olumlu olacaktır. Karşı karşıya itimat etme kavramı da bu çerçevede ele alındığı takdirde işgörenlerin organizasyonlarına güvenleri artacaktır. Algısı yapılan örgüt ile ilgili destek görmenin işgörende pozitif hislere taban oluşturduğundan söz edilebilmektedir. İşletme namına yaptığı işin faydasını göreceğini tecrübe etmesi, negatif bir şey ortaya çıktığında işletmenin gerekli olan katkıyı vereceğini bilmesi işgörenin ruhsal durumunu pozitif açıdan etkisi altına alır. İşgördüğü işletmede kendilerini güven içinde hissetmeleri, işgörenden elde edilen verimde artış yaşanmasını sağlayacaktır. Örgüt ile ilgili katkının ortaya çıktığı işletmelerde psikoloji ile ilgili ve fiziksel şartların oluşturduğu bu sistem içinde işgörenin organizasyonda bulunma isteğinde artış yaşanacaktır. Bu durumda iş yerinden çıkma isteğini azaltmaktadır. Bir araştırmada algısı gerçekleşen örgüt ile ilgili destek alma durumunun çalışma konusu-aile çatışması, aile-çalışma konusu çatışması ve işten çıkma isteği anlamlı şekilde azaltma gösterdiği tespit edilmiştir²⁵⁰.

²⁴⁸ Seçil Önderoğlu, Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara, 2010, s.12, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

²⁴⁹ Sıtkı Çorbacıoğlu ve Seren Görkem Üren, "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012, 14(1), s.29.

²⁵⁰ Turunç ve Çelik, a.g.e., s.189.

3.2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMININ ÖNEMİ

Organizasyonlar kurulma hedefleri yönünde devamlılıklarını gerçekleştirebilmek açısından birden fazla girişim yapmaktadırlar. Atılmış adımlar, alınmış olan kararlar, yapılan incelemeler bir sistem kurulumu yapmak, kurulması yapılmış sistemi ilerletmek ve en önem verilen durumu o sistemin var olmasını sağlamaya yöneliktir. Bu sistemde işgören bulunmaz ise işletme bulunmaz, işletme bulunmaz ise işgören bulunmamaktadır. Bu karşılıklı olma prensibinden de besin alan biçimler için destekleme unsurunun önem halinden söz edilebilmektedir. İşgörenin işletme namına yapmış olduğu işlerin, organizasyon açısından değer verilir olması, bu değer durumunun işgörene hissettiriliyor bulunması işgören için anlam taşımaktadır. Bahse konu bulunan örgüt ile ilgili destek hali, organizasyon ile işgören arasında bulunan bağlı olma durumunda artış gösteren bir unsurdur. Algısı yapılan örgüt ile ilgili desteğin, işgörenlerin, organizasyonun kendilerine bağlılığı olacağına inanç göstermeleridir. Elde ettikleri eller tutulur yararlarında ilerisinde, bu onları organizasyon içinde tutmaktadır. Eğer işgörenler, organizasyonun kendi bağlı olma durumlara cevaplamadığını ve gereksinim duyulan desteklemeye kaynak oluşturmadığını hissederse, bu olaya işyerinden ayrılma ile yanıt vermektedirler²⁵¹.

Örgüt ile destek vermenin getirmiş bulunduğu yararları fikrinin üretilmesinde bu durumlardan birisi de çalışma tatminidir. Algısı yapılan örgüt ile ilgili destek durumunun çalışma tatmininde artış ortaya koyduğu gibi pozitif bir psikolojik durumu kazanç sağlamasına taban oluşturmaktadır. Bu şekilde işgörenin işletmeye yapacağı fayda namına arzulu bulunulacağı fikri üretilmektedir. Burada işgörenin, iş koşullarından memnuniyeti, organizasyonun var olmasına ve çalışma konusu sürecine yönelmiş yararından bahsetmek olanaklıdır²⁵².

Rhoades ve Eisenberger (2002) algılanması gerçekleşen organizasyonel destek ile ilişkili 70 ve daha çok incelemeyi araştırmaya destek yaparak meta-analiz incelemeleri, algısı yapılan örgüt ile ilgili destek ile örgüt ile ilgili bağlı olma durumu, çalışma tatmini, pozitif psikoloji durumu, örgüt içinde bulunma isteği, rol ve fazla görev performansı arasındaki pozitif tarafta bir bağlantı bulunduğunu ifade etmektedir²⁵³.

²⁵¹ Kaya, a.g.e., s. 4.

²⁵² Akkoç, Çalışkan ve Turunç, a.g.e., s.2.

²⁵³ Kıymet Duygu Erdaş, Lider- Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek ve Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s.50, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

3.3. DESTEKLEYİCİ ÖRGÜTÜN ÖZELLİKLERİ

Örgüt ile ilgili destekleme kavramının işletmeye akseden faktörüne yöneldiğimizde işgörenin organizasyona olan faydalarına ne şekilde dahil ettiği ile doğrudan ilişkilidir. İşgörenin üretimini yaptığı, ortaya koyduğu ürünlerin değerli görülmesi destek verici organizasyonun bir niteliğidir. Çalışanın üretim gerçekleştirdiği düşüncelerin işgördükleri işletmede bir karşılık durumunun bulunduğunu görmeleri, kendilerine verilmiş değerler biçiminde anlam verilebilmektedir.

Organizasyonların destek verici bir biçime girmeleri birden fazla konuyu içeren bir faktör olsa da, uygulama yapılması güç bir durum olmamaktadır. Kişilerin organizasyonlar açısından değer verilir bulunduğunun hissedilmesi ve organizasyon ile aralarında görünmeyen bir ilişki bulunduğunun her olanakta ortaya çıkartılması, kişileri organizasyonlarına daha çok bağlamasını gerçekleştirmek açısından yeterli seviyede bulunacaktır. Çünkü, bu şekilde bir organizasyon şartları ortaya konulduğunda, işgörenlerin çalışma alanlarına olan ait olma hisleri de kuvvetli bağlanabilmektedir. Organizasyonun kendisinin kurumsal kültürü yapısı ile ilişkili ortaya koymuş bulunduğu yapısal durum ve bu sisteme ilişkili oluşan idare ve işgören aşamalarının, aralarında bulunan bağlantıya düzen getiren bir yönde bulunması önemlidir. Kurumlar içinde yönetici durumunda bulunan bireylerdeki tutum, organizasyon ile işgören arasında bir bağlantı özelliği bulunmasıyla anlam kazanmış olmaktadır. Bu nedenle idarecinin adaletli bulunması, işgörenlere aynı uzaklıkta yaklaşım göstermesi önem verilen bir başka faktördür. Organizasyon da idareci ile alt seviye arasında ortaya konulacak olan bağlantıya destek verecek olan bir siyaset gösterilmelidir²⁵⁴.

Eisenberg ve arkadaşları (1986), organizasyon destek durumunu; organizasyon ile işgören arasında bulunan bağlantının kalite düzeyini gösterdiğini açıklamışlardır. Bu kapsamda, işgörenlerin organizasyondaki işgörme şartları, ödül verme düzenleri, adaletli uygulamaları pozitif şekilde değerlendirme yapmaları, yaptıkları faydalara değer verilmesi, refah seviyelerinin artış göstermesi ve mutlu çalışma koşullarında işgördüklerini düşünme durumları algılamaları organizasyon desteği yönünden önem göstermektedir²⁵⁵.

²⁵⁴ Kaya, a.g.e., s. 8.

²⁵⁵ Robert Eisenberger, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. "Perceived Organizational Support" **Journal of Applied Psychology**, 1986, 71 (3), 500-507; aktaran, Mine Afacan Fındıklı, "Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, 2014, .77(25), s. 138-139.

3.4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KURAMLARI

3.4.1. Örgütsel Destek Kuramı

Örgüt ile ilgili destekleme kuramı çerçevesinde işgörenler organizasyonu bireysel hale getirirler ve organizasyonun onların katkısına önem göstermesi ve mutlu olmalarını önemli görmesi hususlarında inanç durumları iletirler. Örgüt ile destekleme kuramı Eisenberger ve arkadaşları tarafından ortaya konulmuş bir teoridir. Örgüt ile ilgili iş aşamalarının işletmenin içerisinde işgörene sunumu yapılan fiziki ve psikolojik olanakların, organizasyonun haricinde oluşan kanunlar gibi bir basınç, prensip ile olmayıp işletmenin kendisinin politika durumunu yönünde gerçek hale gelmesi işgörenin sunumu yapılan destek durumuna, işletmeye olan bakış yönüne pozitif tarafta bir etki gösterdiği ifade edilebilir²⁵⁶.

Örgütün yaptığı destek ile ilgili teoriden bahsedildiğinde işgören ile işçi çalıştıran arasında bulunan bağlantıya karşılıklı olma normu destek oluşturmaktadır. İşletmelerde, işletmenin temsilini sağlayan bireylerin tutumları işgörenlerin örgüt ile ilgili destekleme algı durumuna etki gösteren bir unsur şeklinde tanımlanmaktadır. Bu noktada karşı karşıya bulunarak var olmalarının tespit edilmiş odakları ile birbirlerine ilişkili bulunduğu bir bağlantıdan bahsedilmektedir. Örgüt ile ilgili desteğe dair teori, işletmenin işgörenin yaptığı fedakar işgörmeye ödül vermesi ve toplumsal-hissi ihtiyaçları tatmin edebilmeleri ile işgörenlerin yaptıkları katkı durumlarına yüklemeleri ve önem vermelerine ait inanç durumlarının oluşması ile ilgilidir²⁵⁷.

3.4.2 Karşılıklılık Normu Kuramı

İşgörenler işletme namına ifade ettikleri işlevlerin neticesinin organizasyonca kendilerine doyurucu bir şekilde geriye gelmesinin oluşacağına inanç göstermesiyle beraber organizasyonun da işgörenine ödül vermesinin işgörendeki pozitif hareketin artışı sağlayacağına inanması karşı karşıya yapılmış bir sözleşmeye benzemektedir. Karşılık gözetilerek yapılmış olan bu yatırım yapılmış ihmal durumları örgüt ile ilgili iş aşamalarını engelleyebilmektedir. Bu şekilde karşılık verme bağlantısında güven durumunun önem verilen bir halinden bahsedilebilmektedir. Örgüt ile ilgili destek algılaması üst düzey kişiler, kendilerine verilmiş olan işleri etkin bir şekilde ortaya çıkarabilmesi yönünden veya stres ve sıkıntı oluşturabilecek haller ile karşılaştıkları organizasyon yönünden gerekli olan desteklemenin olacağı hususu kesinlikle hayata geçirilmiştir. İşgörenin örgüt ile ilgili

²⁵⁶ Kaya, a.g.e., s. 8.

²⁵⁷ Tuğba Mutlu Bozkurt, Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013, s.26, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**).

işlem aşamalarına ait kendisinin kapsamında açık olunması veya onun sunumunu yapabilecek olan bir ileriki aşamayı bilmesi, işletme güveni ile ilişkilidir²⁵⁸.

İşgörenlerin organizasyondan beklenti içinde oldukları ile gösterdikleri performanslarının doğru orantılıdır. Bu yaklaşım esası organizasyonla işgörenler arasında bağlantıda bekleyiş dengelemesinden bahsedilebilir²⁵⁹.

Aktarma olgusu ve bireylerin bir işletme ile olan bağlantılarındaki türlü psikolojik gereksinimlerini yerine getirmeye yönelmiş çaba göstermeleri, oluşan güç harcamalarının haricinde iki yönünde bekleyişlerine karşılık verir. Bu karşı karşıya bekleyişlerin karşılığının verilmesi ve işgören ile organizasyon arasında bulunan bağlantıda karşı karşıya olan gereksinimlerin doyuma ulaştırılması sürecidir²⁶⁰.

3.4.3. Kişileştirilmiş Örgüt Kavramı

Algılanması gerçekleşen organizasyonel destekleme kavramsalının ilerletilmesinde iki esas varsayımdan yola çıkılmıştır. Teorilerin birincisi Levinson (1965) tarafından ortaya konulan işgörenlerin organizasyonlarını bireyselleştirme yönlü olmaları hakkındaki varsayımdır. Bu varsayımda esas olan, kurumda kişilerin hareketlerini organizasyona yönelik yapmalarıdır. Organizasyonun kendisini temsil eden kişilerin davranışları ile ilgili yasal, ahlaki ve finansal olarak belirli bir yükümlülük taşıması, kişilerin organizasyon içindeki rollerinin tespit edilmesinde ve sürekliliğinde örgütün normlarının, politikalarının ve kültürünün etkili olması, ayrıca bireylerin başkaları üzerinde kullanacağı gücün organizasyon tarafından kararlaştırılması organizasyonun kişileştirilmesinin altında yatan temel nedenler olarak ifade edilmektedir²⁶¹.

İşgörenlerde genelde idarecilerinin hareketlerinin organizasyonun hareketini de aksettirdiği inancının taşımaktadırlar. Bu nedenle idarecilerin işletmenin temsilini yapabilecek bir durumda bulduklarının farkındalığını yaşayarak davranış göstermeleri gerekmektedir²⁶².

3.4.4. Sosyal Değişim Kuramı

Algısı yapılan örgütün desteği toplumsal farklılaşma varsayımının işçi çalıştıran ve işgörenler arasında bulunan karşılıklılık varsayımı üzerinde kurulmuş bir uzantısıdır. Algısı yapılan örgütün desteğin ölçüsü bağlılıktır. Fakat bu bağlılık organizasyonun işgörenine olan bağlı olma durumunu açıklamaktadır. Başka bir ifade ile toplumsal farklılaşma varsayımında karşı karşıya haberleşme ve etki altında

²⁵⁸ Erdaş, a.g.e., s.51.

²⁵⁹ Akkoç vd., a.g.e., s.3.

²⁶⁰ Kaya, a.g.e., s. 10.

²⁶¹ Erdaş, a.g.e., s.52.

²⁶² Fındıklı, a.g.e., s. 140.

kalmanın önem durumuna vurgu yapılmıştır. İşgörenin kendi menfaatine bir davranış ile karşı karşıya kalması sonucunda, kendisi de yardımcı olmaya taraftar olduğunu açıklamaktadır. Gerçeğinde bir takas durumu vardır. Bu takas durumunun bağlı olma, itimat etme, memnun olma kapsamında gelişmesi için yapılma sürecinde de verim artışı sağlayacağı düşüncesi ortaya çıkmaktadır²⁶³.

Algısı gerçekleşen organizasyonel destek kavramını geliştiren ikinci teori Blau (1964) toplumsal değişim varsayımında hususu toplumsal olarak incelemiş, iyi davranış gösterilen bireyin koşullar izin verdiği ölçüde karşılık göstereceğini iddia etmiştir. Sonuç olarak, işgören organizasyonun kendisine destek verdiği, kıymet sağladığını ve adaletli hareket gösterdiği algısını hissederse, görülmekte olan işin verim düzeyinde artış sağlanması ve iş görenin kendi kendini arzu ederek işine ve rolüne entegre etmesi rahatlıkla gerçekleşecektir²⁶⁴.

3.5. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

3.5.1. Bireysel Faktörler

Algısı gerçekleşen organizasyonel destek kavramı açıklama yapılırken bir etkileşme bulunduğundan bahsedilmiştir. Bu bağlantıda dikkate değer olan bir başka unsur da işgörenlerin karakterleri hakkındadır. İşgörenin karakteri işyerinin kendisine gösterdiği davranışı ne şekilde değerlendirmeye tabi tutacağına etkisi bulunmaktadır. Bu durumun yanında algısı gerçekleşen organizasyonel destek faaliyetlerinde de etki halinin merak edilmesi incelemeler kapsamına alınan demografik değişkenlerin de önemine vurgu yapmaktadır

3.5.2. Örgütsel Adalet

Örgütün adil olması kavramsalı ilk kez Greenberg (1987) tarafından örgütsel adalet olarak kullanımı yapılmıştır. Greenberg (1990) organizasyonel adil olmanın işgörenlerin bireysel tatminlerini ve organizasyonun faaliyetlerini etkin bir biçimde karşılayabilmeleri açısından zorunludur ve aynı biçimde adil olmama organizasyonel bir problem şeklinde de anlaşılmalıdır²⁶⁵. İşgörenler işletmede yapılan faaliyetlerde adaletli hareket edildiğine inandıklarında, işletmeninde kendilerine fazlası ile destek verdiği algısını hissetmektedirler²⁶⁶.

Örgüt ile ilgili adil olma literatüründe en fazla biçimde kullanımı yapılanlar, dağıtımla ilgili, faaliyet ile ilgili/prosedür ile ilgili ve etkileşme ile bağlantılı adil olma

²⁶³ Kaya, a.g.e., s. 3.

²⁶⁴ Fındıklı, a.g.e., s. 141.

²⁶⁵ Önderoğlu, a.g.e., s. 3.

²⁶⁶ Deniz Giray, "İş Yeri Desteği: Örgüt, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğine Genel Bir Bakış, İş, Güç", *Industrial Relations And Human Resources Journal*, 2013,15(3), s.69.

boyutlarıdır²⁶⁷. Örgüt ile ilgili adil olmanın sözkonusu üç boyutu birbiri ile üst seviyede bağlantılıdır ve incelemeler işgörenlerin çalışma konuları ile ilgili tutumları ile her bir boyutun özgür şekilde bağlantısı bulunduğunu ortaya koymuştur²⁶⁸.

Dağıtımla ilgili adalet kavramı, işgörenlerin yapmış oldukları iş karşılığında aldıkları ödül, ücret miktarı ve şekliyle bağlantılı oluşan algıyı ifade etmektedir. Organizasyon üyelerinin girdi çıktı oranlarının aynı olması organizasyon içi adaleti göstermektedir. Kurama göre bireylerin girdi - çıktı /sonuç - yatırım oranı diğer kişilerden daha az ya da fazla olduğunda bu durum haksızlık algısına yol açacak ve rahatsızlık oluşturacaktır²⁶⁹.

İşlemlerle ilgili/prosedür ile ilgili adil olma, organizasyondaki paylaşım kararları verildiği prosedürlere ve prosedürlere yüklenen adil olma algısını ifade etmektedir. Faaliyetsel adil olmanın asılı işgörelere kazanacakları faydalara ait söz söyleme hakkı ya da bilgi girişı yapma imkanı sağlanmasıdır²⁷⁰.

Etkileşimle ilgili adil olma, organizasyon kapsamında olan kişiler arası hareketlere ait bir kavram şeklindedir. Kişilerin karşılıklı yaptıkları hareketlerinde alınması yapılan dürüst olma seviyesini ifade etmektedir. Faaliyetlerle ilgili adil olma durumunun zıttına, etkileşimle ilgili adalet, etkileşim taraflarına odaklanmaz. O idareyi ast durumundakileri yönelmiş hareketlerde etkileşme sırasında ortaya konulan yürek açıklığı, duyarlı olma, saygı seviyesi ile bağlantılıdır²⁷¹.

3.5.3. Yönetici Desteği

Yapılan araştırmalar, algılanan örgütsel desteğin öngörülerinden birinin de; idareci, denetleme yapan ve iş arkadaşlarına güven ve destek algılamalarının olduğunu göstermektedir²⁷². İşgörenlerin idarecileri ile bulunan bağlantılarının destekleme sağlayıcı boyutta bulunması çalışma performansında olumlu manada artmaya neden olmasına benzer şekilde organizasyona bağlı olmalarını sağlayacaktır. Suliman (2001) işgörenin idarecisiyle bağlantılarını iyi şekilde ilerletmesi, organizasyonda itimata ve bağlı olmaya neden olacaktır; zira işgörenler

²⁶⁷ Nuray Tokgöz, "Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2011, 6(2), s.363-387.

²⁶⁸ Tokgöz, a.g.e., s. 366.

²⁶⁹ Önderoğlu, a.g.e., s. 4.

²⁷⁰ Tüzün, a.g.e., s.93.

²⁷¹ Tokgöz, a.g.e., s. 367.

²⁷² Ruvéyde Gürbüz, Algılanan örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum, 2012, s.17, (**Yüksek Lisans Tezi**).

idarecilerinin kendilerine yardımcı olduğunu ve organizasyonda kendilerine değer verildiğini hissedecektir²⁷³.

Algısı hissedilen idarecinin destek sağlaması, Bhanthumnavin'e (2001) göre üç boyut olarak sınıflandırma yapılmıştır²⁷⁴;

1. Duygu ile ilgili destekleme: Önem görme, sevgiyi hissettirme, başkasının yerine koyma ve kabul etme, stres, çatışmak ve çalışma konusu güçlüklerini başarabilmek açısından yardım etme,

2. Bilgi ile destek verme: Çalışma konusu performansı açısından geri bildirim yapma, bilginin değerlendirilmesi, çalışma konusu açısından ihtiyaç yetenek ve bilgi ile bağlantılı tavsiyede bulunmak ve klavuzluk etmek,

3. Maddi açıdan destek: Döküman kaynakları, gereksinim hissedilen hizmetler ve parasal destek durumudur.

²⁷³ Ömer Faruk İşcan ve Canan Nur Karabey, "Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, 6(2), s.180-193.

²⁷⁴ Gürbüz, a.g.e., s.18.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN YÖNTEM VE BULGULAR

Araştırmanın yöntemi ile ilgili olarak; dayandığı problem durumu, amacı ve önemi üzerinde durulduktan sonra, hipotezleri, evren ve örnekleme ile varsayımlar, sınırlılıkları ele alınarak verilerin toplanması ve analizleri üzerinde durulmuştur.

4.1. PROBLEM

Araştırmacıların ilgisini fazlaca çeken psikolojik sermaye konusunda yazılan makale ve bildiri sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkaran ve geliştiren Fred Luthans da (2007) “Psikolojik Sermaye: Bireyin Rekabet Eşiğini Geliştirmek” adlı eserinde psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, örgütsel performansı arttırmasına yol açabilecek olan olası katkısından dolayı incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır²⁷⁵. Örgütsel destek ile psikolojik sermayenin bireylerdeki örgütsel özdeşleşmeyi etkilediğini ortaya koymak bu tezin ana sorunsalını oluşturmuştur.

4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın öncelikli amacı, İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarında psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın öncelikli amacına ilave olarak, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, sektörde çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uzman, Asistan ve Pratisyen Hekimleri, Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru Sınıfı Tekniker (Anestezi, Diş Teknikeri, Fizik Tedavi Teknikeri, Laboratuvar, Odyometri, Röntgen, Tıbbi Sekreter, Diğer= Radyoterapi, Emg, Patolojik Anatomi, Ameliyathane Teknikeri) Sağlık Memuru Sınıfı Teknisyen (Anestezi, Diş, İlk ve Acil Yardım, Laboratuvar, Odyometri, Ortopedi, Röntgen, Toplum Sağlığı Teknisyenleri, Tıbbi sekreter) Diğer Sağlık Personeli (Biyolog, Çocuk Gelişimci, Diyetisyen, Eczacı, Psikolog, Sosyal Çalışmacı, Fizyoterapist, Odyolog) İdari Hizmetler Personeli (Başhekim Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, VHKİ Personeli, Memur, Büro Personeli, Daktilograf, Memur, Şoför, Tıbbi Teknolog) Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli (Aşçı, Bekçi, Bulaşıkçı, Dağıtıcı, Destek personeli, Hademe, İşçi, Hizmetli, Terzi, Teknisyen Yardımcısı) Teknik Hizmetler Personeli (Kimyager, Teknisyen, Mühendis, Sivil Savunma) şeklinde sınıflandırılması yapılan tüm kamu çalışanları üzerinde psikolojik

²⁷⁵ Luthans vd.,a.g.e., s.138.

sermaye, örgütsel özdeşleşme ve algılanan örgütsel destekte anlamlı farklılıkların olup olmadığını ortaya çıkartılması amaçlanmıştır.

Belirtilen amaçlar doğrultusunda hazırlanan bu çalışma; örgütler için önem arz eden örgütsel destek ile psikolojik sermayenin bireylerdeki örgütsel özdeşleşmeyi etkilediğini ortaya koyarak, yöneticilerin çalışanlarda var olan bu potansiyeli fark edip, örgütleri için itici bir güce çevirmeleri noktasında ışık tutacak nitelikte olması açısından önemlidir.

4.3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evreni, İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi tüm kamu çalışanlarından oluşmaktadır. Resmi kayıtlara göre ilgili hastanede Uzman Hekim 274, Asistan Hekim 224, Pratisyen Hekim 9, Hemşire 378, Ebe 28, Sağlık Memuru Sınıfı Tekniker 80 (Anestezi, Diş Teknikeri, Fizik Tedavi Teknikeri, Laboratuar, Odyometri, Röntgen, Tıbbi Sekreter, Diğer=Radyoterapi, Emg, Patolojik Anatomi, Ameliyathane Teknikeri), Sağlık Memuru Sınıfı Teknisyen 83 (Anestezi, Diş, İlk ve Acil Yardım, Laboratuar, Odyometri, Ortopedi, Röntgen, Toplum Sağlığı Teknisyenleri, Tıbbi sekreter), Diğer Sağlık Personeli 44 (Biyolog, Çocuk Gelişimci, Diyetisyen, Eczacı, Psikolog, Sosyal Çalışmacı, Fizyoterapist, Odyolog), İdari Hizmetler Personeli 61 (Başhekim Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, VHKİ Personeli, Memur, Büro Personeli, Daktilograf, Memur, Şoför, Tıbbi Teknolog), Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli 130 (Aşçı, Bekçi, Bulaşıkçı, Dağıtıcı, Destek personeli, Hademe, İşçi, Hizmetli, Terzi, Teknisyen Yardımcısı), Teknik Hizmetler Personeli 10 (Kimyager, Teknisyen, Mühendis, Sivil Savunma) olmak üzere **toplam fiilen çalışan sayısı 1321'dir**. Kota örnekleme içerisinde (İ.E.A.H tüm çalışanları) basit tesadüfi örnekleme yapılmıştır. Örneklem hesabında evrendeki boyutların yüzdelikleri kullanmıştır.

Araştırmanın örnekleme, %95 güven aralığında +- 5 hata payıyla 298 olarak hesaplanmıştır. Örneklem İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Ocak 2016 ayında çalışan Uzman Hekim 62, Asistan Hekim 50, Pratisyen Hekim 3, Hemşire 85, Ebe 6, Sağlık Memuru Sınıfı Tekniker 18 (Anestezi, Diş Teknikeri, Fizik Tedavi Teknikeri, Laboratuar, Odyometri, Röntgen, Tıbbi Sekreter, Diğer =Radyoterapi, Emg, Patolojik Anatomi, Ameliyathane Teknikeri), Sağlık Memuru Sınıfı Teknisyen 18 (Anestezi, Diş, İlk ve Acil Yardım, Laboratuar, Odyometri, Ortopedi, Röntgen, Toplum Sağlığı Teknisyenleri, Tıbbi sekreter), Diğer Sağlık Personeli 10 (Biyolog, Çocuk Gelişimci, Diyetisyen, Eczacı, Psikolog, Sosyal Çalışmacı, Fizyoterapist, Odyolog), İdari Hizmetler Personeli 14 (Başhekim Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, VHKİ Personeli, Memur, Büro Personeli, Daktilograf, Memur, Şoför,

Tıbbi Teknolog),Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli 29 (Aşçı, Bekçi, Bulaşıkçı, Dağıtıcı, Destek personeli, Hademe, İşçi, Hizmetli, Terzi, Teknisyen Yardımcısı), Teknik Hizmetler Personeli 3 (Kimyager, Teknisyen, Mühendis, Sivil Savunma) olmak üzere toplam örneklem sayısı 298'dir. Anket 298 sağlık çalışanından oluşan örnekleme uygulanacaktır. Araştırmamızın örnek kümesini oluşturan bu sağlık çalışanının ana küleye oranı % 23'dür. Örneklem büyüklüğünü saptamak için kullanılan formül aşağıdadır²⁷⁶:

$$n = \frac{Z^2 \pi (1 - \pi)N}{Z^2 \pi (1 - \pi) + (p - \pi)^2 (N - 1)}$$

Z: Güven düzeyine göre %95 için: 1,96

π : Evren içindeki ilgilendiğimiz özellikteki birimlerin oranıdır. Bu rakam 0,50 olarak alınmaktadır.

p- π : Göz yumulabilir yanılğı payıdır.

N:1321

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,50(1-0,50)*1321}{(1,96)^2 * 0,50(1- 0,50) + (0,05)^2 *(1321-1)}$$

$$n = \frac{3,8416*0,50(0,5)*1321}{3,8416*0,25+0,0025*1320}$$

$$n = 1268,68/4,26=298$$

Yukarıdaki formülde p ve q 0,5 olarak, kabul edilebilir örnekleme hatası (d) ise %5 olarak alınmıştır. Sonuçların %95 güven aralığında (t=3,8416) ve d=0,05 örnekleme hatası içerebileceği kabul edilmiştir. Buna göre asgari örneklem büyüklüğü 298 kişi olarak hesaplanmıştır.

²⁷⁶ Kazım Özdamar, Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Eskişehir: Kaan Kitabevi, 2003, s.116-118.

Tablo 1-Evren ve Örneklem Hesaplama Tablosu

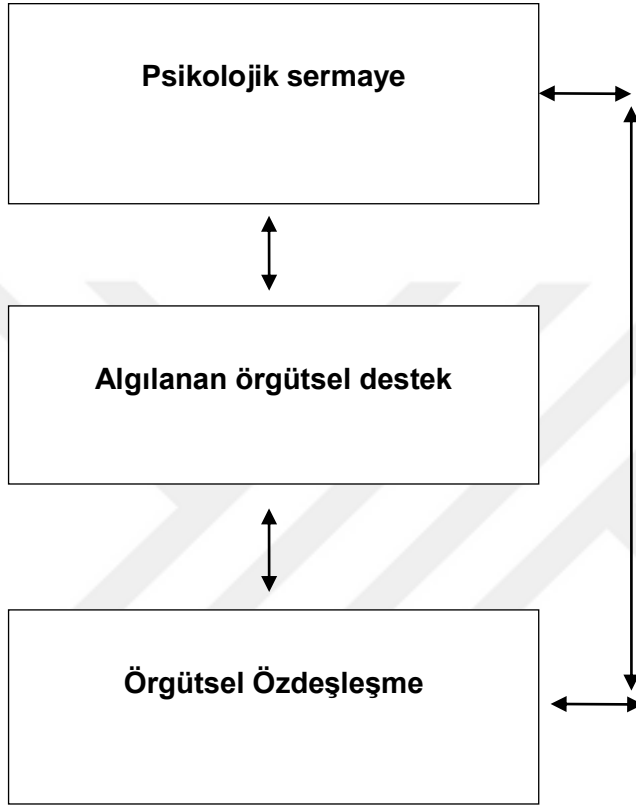
Mesleki Kategori	Evren	Yüzde %	Örneklem
Doktor	507	25,8	131
Hemşire-Ebe	406	46,0	187
Sağlık Memuru Sınıfı Tekniker-Teknisyen	163	30,0	49
Diğer Sağlık Personeli	44	47,7	21
İdari Hizmetler Personeli	61	29,5	18
Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli	130	77,6	101
Teknik Hizmetler Personeli	10	0	0
Ücretsiz izinde olan personel sayısı	43	0	0
TOPLAM	1364-43= 1321		507

Bu araştırmanın evreni, İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi tüm kamu çalışanlarından oluşmaktadır. Resmi kayıtlara göre ilgili hastanede Uzman Hekim 274, Asistan Hekim 224, Pratisyen Hekim 9, Hemşire 378, Ebe 28, Sağlık Memuru Sınıfı Tekniker 80 (Anestezi, Diş Teknikeri, Fizik Tedavi Teknikeri, Laboratuar, Odyometri, Röntgen, Tıbbi Sekreter, Diğer=Radyoterapi, Emg, Patolojik Anatomi, Ameliyathane Teknikeri), Sağlık Memuru Sınıfı Teknisyen 83 (Anestezi, Diş, İlk ve Acil Yardım, Laboratuar, Odyometri, Ortopedi, Röntgen, Toplum Sağlığı Teknisyenleri, Tıbbi sekreter), Diğer Sağlık Personeli 44 (Biyolog, Çocuk Gelişimci, Diyetisyen, Eczacı, Psikolog, Sosyal Çalışmacı, Fizyoterapist, Odyolog), İdari Hizmetler Personeli 61 (Başhekim Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, VHKİ Personeli, Memur, Büro Personeli, Daktilograf, Memur, Şoför, Tıbbi Teknolog),Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli 130 (Aşçı, Bekçi, Bulaşıkçı, Dağıtıcı, Destek personeli, Hademe, İşçi, Hizmetli, Terzi, Teknisyen Yardımcısı), Teknik Hizmetler Personeli 10 (Kimyager, Teknisyen, Mühendis, Sivil Savunma) olmak üzere **toplam fiilen çalışan sayısı 1321'dir**. Kota örnekleme içerisinde (İ.E.A.H tüm çalışanları) basit tesadüfi örnekleme yapılmıştır. Örneklem hesabında evrendeki boyutların yüzdeleri kullanılmıştır.

Sonuç olarak; araştırmanın örneklem hesabı sonucu 1321 evren sayısı üzerinden örneklem sayısı 298 sağlık çalışanı olarak bulunmuş olup, ancak çalışmaya 209 sağlık çalışanı katılarak toplam 507 sağlık çalışanına ulaşılmıştır.

4.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Şekil – 2 Araştırmanın Modeli



Bu araştırma tanımlayıcı araştırma modeli ile yapılmıştır. Tanımlayıcı araştırma, bir problemle ilgili durumları, geçmiş veya mevcut olayları, kavramları, ilişkileri açıklamaya çalışan bir araştırma modelidir²⁷⁷.

4.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde 01-29.02.2016 tarihleri arası ile sınırlıdır.

Hastanede kısmi araştırmaya izin verilmesi araştırmanın evrenini küçültebilmektedir.

Hastanede çalışan 43 sağlık çalışanına ücretsiz izin nedeniyle, bir kısmının da verilerin toplanması planlanan tarih aralıklarında hastalık ve doğum vb. gibi durumlardan dolayı ulaşılmaması imkansız olmuş, bu durumda araştırma evrenini küçültmüştür.

²⁷⁷ Büyüköztürk, a.g.e., s.2.

Araştırmada ele alınan değişkenler, uygulanan anketin güvenilirlik boyutuyla sınırlıdır.

İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarının bir kısmının da anket çalışmasına katılmak istememeleri araştırma evreni örnekleminin küçülmesine sebep olmuştur.

4.5. VERİLERİN TOPLANMASI

Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu anket uygulamasında katılımcılar ile yüz yüze görüşerek anket soru formlarını kendilerine verip, onların ankette bulunan sorulara hiçbir etki altında kalmadan sadece bilimsel bir çalışmada kullanılacağı anlatılarak doldurmaları istenmiştir. Anketler belirlenen hastane çalışanlarına 2016 yılının Şubat ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma evrenini 2016 yılı İstanbul İl Merkezinde faaliyet gösteren Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden Uzman Hekim, Asistan Hekim, Pratisyen Hekim, Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru Sınıfı Tekniker (Anestezi, Diş Teknikeri, Fizik Tedavi Teknikeri, Laboratuar, Odyometri, Röntgen, Tıbbi Sekreter, Diğer =Radyoterapi, Emg, Patolojik Anatomi, Ameliyathane Teknikeri), Sağlık Memuru Sınıfı Teknisyen (Anestezi, Diş, İlk ve Acil Yardım, Laboratuar, Odyometri, Ortopedi, Röntgen, Toplum Sağlığı Teknisyenleri, Tıbbi sekreter), Diğer Sağlık Personeli (Biyolog, Çocuk Gelişimci, Diyetisyen, Eczacı, Psikolog, Sosyal Çalışmacı, Fizyoterapist, Odyolog), İdari Hizmetler Personeli (Başhekim Yardımcısı, Müdür, Müdür Yardımcısı, Şef, VHKİ Personeli, Memur, Büro Personeli, Daktilograf, Memur, Şoför, Tıbbi Teknolog), Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli (Aşçı, Bekçi, Bulaşıkçı, Dağıtıcı, Destek personeli, Hademe, İşçi, Hizmetli, Terzi, Teknisyen Yardımcısı), Teknik Hizmetler Personeli (Kimyager, Teknisyen, Mühendis, Sivil Savunma) oluşturacaktır. Çalışmanın yapılacağı dönemde resmi kayıtlara göre ilgili hastanede 1321 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Araştırma örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden, izinde ve raporlu olmayan örneklem hesabı ile tespit edilen 298 sağlık çalışanı ve ek olarak çalışmaya katılmak isteyen 209 sağlık çalışanı olmak üzere toplam 507 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, psikolojik sermaye ölçeği, algılanan örgütsel destek ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği birlikte kullanılacaktır. Kişisel bilgi formu tezi hazırlayan araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Bu form oluşturulurken İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları ile ilgili ihtiyaç duyulan bilgiler ve yapılan önceki çalışmalar göz önünde bulundurulmuştur. Bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk durumu, çalışılan birim, çalışma saati, hizmet yılı, iş yükü, gelir durumu, meslek seçim nedeni ve meslekleri ile ilgili sosyo-demografik bilgilerine ilişkin sorular yer

almaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak, araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan 12 soruluk “kişisel bilgi formu”, hastanede çalışanların psikolojik sermayelerini ölçen 24 sorudan oluşan “psikolojik sermaye ölçeği”, örgütsel özdeşleşmelerini ölçen 36 maddeden oluşan “örgütsel özdeşleşme ölçeği” ve algılanan örgütsel desteği ölçen 6 maddeden oluşan “algılanan örgütsel destek ölçeği” kullanılacaktır.

Psikolojik sermaye ölçeği

Çalışanlarının psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans vd. (2007, 237- 238) tarafından geliştirilen 24 ifadeli “Psikolojik Sermaye Ölçeği (PCQ-24)” kullanılmıştır. Ölçekte öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyut bulunmaktadır. Her bir boyutta 6 madde bulunmaktadır. Araştırmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının Çetin ve Basım (2012) ile Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2013: 309-310) tarafından yapıldığı Türkçe hali kullanılmıştır²⁷⁸. Ölçek 5’li Likert tipi ifadelerden oluşmaktadır (1=Kesinlikle Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılmıyorum).

Algılanan örgütsel destek ölçeği,

Bu çalışmada Eisenberger ve ark.(1986) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanımı yapılmıştır. Ölçeğin maddeleri 36 tane olup, 6’lı likert tipidir. Ölçeğin 1.nci aralığı “Hiç katılmıyorum”, 2.nci aralığı “Çok az katılıyorum”, 3.ncü aralığı “Az katılıyorum”, 4.ncü aralığı “Oldukça katılıyorum”, 5.nci aralığı “Çoğunlukla katılıyorum”, 6.nci aralığı “Tamamen katılıyorum” olarak düzenlenmiştir. Yapılan faktör analizinin neticesinde ölçeğin maddelerinin sadece bir faktöre yüklendiği, toplam varyans puanı 48,3’tür. Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçek Cronbach Alpha değeri 0,83 olarak tespit edilmiştir. Araştırmamızda kullanılan ölçek Seçil Önderoğlu (2010)’nun Türkçe uyarlamasını yapmış olduğu ölçektir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek üzere Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve pek çok araştırmada kullanılan^{279, 280} örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır. Toplam 6 ifadeden oluşan bu ölçekte 5’li likert ölçeği (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle

²⁷⁸ Erkuş, A. ve Afacan-Fındıklı, K. Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 42(2), 2013, s.302-318

²⁷⁹ Tüzün, a.g.e., s.94.

²⁸⁰ Mael ve Ashforth, a.g.e., s.109.

Katılıyorum) kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Mael ve Ashforth (1992) tarafından yapılan çalışmada 0.87, Tüzün (2006) tarafından²⁸¹ yapılan çalışmada 0.78 ve Fındık (2011) tarafından yapılan çalışmada 0,84 olarak bildirilmiştir²⁸².

4.6. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Bu tez çalışmasında nicel araştırma uygulanmıştır. Niceliksel yaklaşım sosyal bilimlerin şekillenmeye başladığı 20. Yüzyılın başında fen bilimlerinin kullanmakta olduğu araştırma yöntemlerinin ve veri toplama tekniklerinin sosyal bilimlere uygulanmasıyla oluşmuştur²⁸³. Nicel araştırma modeli olgu ve olayları nesneleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak edilebilir bir şekilde ortaya koyan bir araştırma modelidir. Araştırmamızda niceliksel araştırma modeli içerisinde yer alan tanımlayıcı araştırma modeli uygulanmıştır.

Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırmanın temel hipotezi aşağıda sunulmuştur.

H₁: Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki vardır.

Alt hipotezler;

H₁= Sağlık çalışanlarının psikolojik sermayeleri ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H₂= Sağlık çalışanlarının psikolojik sermayeleri ile örgütsel destek algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H₃= Sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Yukarıda amaç, ana ve alt hipotezler doğrultusunda İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi sağlık çalışanlarında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye durumları nedir?

Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme seviyeleri nedir?

Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

²⁸¹ Tüzün, a.g.e., s.95.

²⁸² Mael ve Ashforth, a.g.e., s.110.

²⁸³ Kazım Özdamar, Paket programlar ile istatistiksel veri analizi, 2.bs., Eskişehir, Kaan Kitabevi, 1999, s.6

Sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye algıları ile örgütsel destek seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme seviyeleri ile örgütsel destek seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4.7. ARAŞTIRMADA KULLANILACAK İSTATİSTİKİ ANALİZLER

Çalışmada toplanan verilerin analizi yapılırken anket sonuçlarından elde edilen verilerin istatistikî çözümleri "SPSS 19 paket programı ve Windows bilgisayar programı kullanılarak yapılmıştır. Öncelikle demografik değişkenler gruplandırılmıştır. Verilerin analizinde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmış olup açıklanan tüm analizler amacına uygun olarak yorumlanmıştır. Veriler analiz edilirken ölçeklendirilmiş tüm sorular için ve Temel Boyutlar için Güvenilirlik Analizi yapılmıştır. Boyutlar için Cronbach Alpha (α) test istatistiği uygulanmıştır. Tüm boyutlar için frekans dağılımı, iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini ölçmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır.

4.8. ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarında psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki ortaya koymayı hedef alan bu araştırmada, elde edilen veriler anket yöntemi ile istatistik analizler yapılarak elde edilmiştir. Anket sağlık çalışanları üzerine yapılarak gerçekleştirilmiştir.

4.8.1. Anket Uygulamasına Katılanlar İle İlgili Sosyo-Demografik Bulgular

Ankete katılanların Sosyo-demografik bilgilerine bu kısımda yer verilmiştir.

Tablo 2-Sağlık Çalışanlarının Cinsiyetlerine İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Cinsiyet	Kadın	313	61,7	61,7	61,7
	Erkek	194	38,3	38,3	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların 313'ü kadın (%61,7) ve 194'ü (%38,3) erkek olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3-Sağlık Çalışanlarının Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Medeni durum	Bekar	234	46,2	46,3	46,3
	Evlü	273	53,9	54,7	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-3’de hastane çalışanlarının medeni durumu frekans dağılımında bekâr 234 kişi (%46,2), evli 273 kişi (%53,9) olduğu görülmektedir.

Tablo 4-Sağlık Çalışanlarının Yaşlarına İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Yaşınız	18-25	94	18,5	18,5	18,5
	26-30	119	23,5	23,5	42,0
	31-35	88	17,4	17,4	59,4
	36-40	96	18,9	18,9	78,3
	41 ve üzeri	110	21,7	21,7	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

18 ile 41 ve üzeri yaş grubu için bir örnek kütle üzerinde yapılan anketin yüzdeler dilimi ve kümülatif yüzdesi yer almaktadır. Ankete katılanların 94’nün yaşları 18-25 arasında (%18,5), 119’nun 26-30 yaş arasında (%23,5), 88’nin 31-35 yaş arasında (%17,4), 96’nin 36-40 yaş arasında (%18,9) ve 110’nun 41 ve üzeri yaşlarda (%21,7) olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların önemli bir bölümünün 18 ila 40 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Tabloda yer alan çalışanların önemli bir kısmı genç nüfus olduğu gözlenmektedir.

Tablo 5-Sağlık Çalışanlarının Çalışma Saatlerine İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Çalışma saatleri	Gündüz	211	41,6	41,6	41,6
	Nöbet	33	6,5	6,5	48,1
	Gündüz + Nöbet	263	51,9	51,9	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-5’de hastane çalışanlarının çalışma saatleri frekans dağılımında gündüz 211 kişi (%41,6), nöbet 33 kişi (%6,5), Gündüz + Nöbet 263 kişi (%51,9) olduğu görülmektedir.

Tablo 6-Sağlık Çalışanlarının “Çalışma Saatleri Sorun Oluyor mu?” İfadesine İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Çalışma saatleriniz size sorun oluyor mu?	Evet	116	22,9	23,0	23,0
	Hayır	244	48,1	48,3	71,4
	Kısmen	147	29,0	29,1	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-6’da hastane çalışanlarının çalışma saatlerinin sorun olup olmadığının frekans dağılımında sorun oluyor olarak ifade eden 116 kişi (%22,9), sorun olmuyor olarak ifade eden 244 kişi (%48,1), kısmen sorun oluyor olarak ifade eden 147 kişi (%29,0) olduğu görülmektedir.

Tablo 7-Sağlık Çalışanlarının Haftalık Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Haftalık çalışma süresi	15-25	2	,4	,4	,4
	26-35	5	1,0	1,0	1,4
	36-45	344	67,9	69,5	70,9
	46 ve üzeri	156	30,8	31,5	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-7’de hastane çalışanlarının haftalık çalışma sürelerinin frekans dağılımında 15-25 saat arası 2 kişi (%0,4), 26-35 saat arası 5 kişi (%1,0), 36-45 saat arası 332 kişi (%65,5), 46 saat ve üzeri 156 kişi (%30,8) olduğu görülmektedir.

Tablo 8-Sağlık Çalışanlarının Eğitim Durumlarına İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Eğitim durumu	Lise	98	19,3	19,4	19,4
	Ön lisans	73	14,4	14,4	33,8
	Lisans	155	30,6	30,6	64,4
	Yüksek Lisans	111	21,9	21,9	86,2
	Doktora	70	13,8	13,8	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-8’de hastane çalışanlarının eğitim durumlarının frekans dağılımında lise 98 kişi (%19,3), önlisans 73 kişi (%14,4), lisans 154 kişi (%30,4), yüksek lisans 111 kişi (%21,9), doktora 70 kişi (%13,8) olduğu görülmektedir.

Tablo 9-Sağlık Çalışanlarının Hastanede Çalışma Yıllarına İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Hastanede Çalışma Yılları	1 yıldan az	76	15,0	15,0	15,0
	1-5 yıl arası	201	39,6	39,6	54,6
	5-10 yıl arası	102	20,1	20,1	74,8
	10 yıl ve üzeri	128	25,2	25,2	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-9’da hastane çalışanlarının hastanede çalışma yıllarının frekans dağılımında 1 yıldan az 76 kişi (%15,0), 1-5 yıl arası 201 kişi (%39,6), 5-10 yıl arası 102 kişi (%20,1), 10 yıl ve üzeri 128 kişi (%25,2) olduğu görülmektedir.

Tablo 10-Sağlık Çalışanlarının Gelir Durumlarına İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Gelir durumu	1000-2000 TL arası	21	4,1	4,2	4,2
	2000-3000 TL arası	262	51,7	52,2	56,4
	3000-4000 TL arası	85	16,8	16,9	72,3
	4000 TL üzeri	139	27,4	27,7	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-10'da hastane çalışanlarının gelir durumlarının frekans dağılımında 1000-2000 TL arası 21 kişi (%4,1), 2000-3000 TL arası 262 kişi (%51,7), 3000-4000 TL arası 85 kişi (%16,8), 4000 TL üzeri 139 kişi (%27,4) olduğu görülmektedir.

Tablo 11-Sağlık Çalışanlarının Hastanedeki Görevlerine İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Hastanedeki görevi	Teknisyen	49	9,7	9,7	9,7
	VHKİ	20	3,9	3,9	13,6
	Memur	74	14,6	14,6	28,2
	Müdür yardımcısı	3	6	6	28,8
	Başhekim yardımcısı	1	2	2	29,0
	Şoför	3	6	6	29,6
	Psikolog	3	6	6	30,2
	Çocuk gelişim	1	2	2	30,4
	Biyolog	3	6	6	31,0
	Diyetisyen	3	6	6	31,6
	Eczacı	6	1,2	1,2	32,7
	Fizyoterapist	5	1,0	1,0	33,7
	İşçi	18	3,6	3,6	37,3
	Ebe	12	2,4	2,4	39,6
	Hemşire	175	34,5	34,5	74,2
	Doktor pratisyen	4	8	8	75,0
	Uzman doktor	70	13,8	13,8	88,8
	Asistan doktor	57	11,2	11,2	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-11'de hastane çalışanlarının görevlerinin frekans dağılımında Teknisyen 49 kişi (%9,7), VHKİ 20 kişi (%3,9), Memur 74 kişi (%14,6), Müdür yardımcısı 3 kişi (%0,6), Başhekim yardımcısı 1 kişi (%0,2), Şoför 3 kişi (%0,6), Psikolog 3 kişi (%0,6), Çocuk gelişim 1 kişi (%0,2), Biyolog 3 kişi (%0,6), Diyetisyen 3 kişi (%0,6), Eczacı 6 kişi (%1,2), Fizyoterapist 5 kişi (%1,0), İşçi 18 kişi (%3,6), Ebe 12 kişi (%2,4), Hemşire 175 kişi (%34,5), Pratisyen doktor 4 kişi (%0,8), Uzman doktor 70 kişi (%13,8), Asistan doktor 57 kişi (%11,2) olduğu görülmektedir.

Tablo 12-Sağlık Çalışanlarının “Görev rolleriniz belirli midir?” İfadesine Yanıtlarına İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Görev rolleriniz belirli midir?	Evet	319	62,9	63,4	63,4
	Hayır	31	6,1	6,2	68,8
	Kısmen	157	31,0	31,2	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-12’de hastane çalışanlarının görev rollerinin belirli olup olmadığı hakkında verdikleri yanıtların frekans dağılımında evet 315 kişi (%62,1), hayır 31 kişi (%6,1), kısmen 157 kişi (%31,0) olduğu görülmektedir.

Tablo 13-Sağlık Çalışanlarının “Çalıştığınız servisten memnun musunuz?” İfadesine Yanıtlarına İlişkin Frekans Analizi

		Frekans	Yüzde	Geçerli	Kümülatif
Çalıştığınız servisten memnun musunuz?	Evet	305	60,2	60,2	60,6
	Hayır	42	8,3	8,3	68,2
	Kısmen	160	31,6	31,8	100,0
	Toplam	507	100,0	100,0	

Tablo-13’de hastane çalışanlarının çalıştıkları servislerden memnun olup olmadıkları hakkında verdikleri yanıtların frekans dağılımında evet 301 kişi (%59,4), hayır 42 kişi (%8,3), kısmen 160 kişi (%31,6) olduğu görülmektedir.

4.8.2. Temel Boyutlar için Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan anket soruları için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Anket sorularının güvenilirliği için Cronbach’s Alpha test istatistiği kullanılmıştır. Cronbach Alfa katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme ölçütü; $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir şeklinde değerlendirilmiştir. Her bir ölçeğe ilişkin sorular ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 17-18-19-20-21-22’de yer almaktadır. Bu araştırmada kullanılan her üç ölçek içinde güvenilirlik değerlerinin sosyal bilimler için kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilmektedir.

4.8.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Tablo 14-Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi	
Cronbach’s Alpha	N of Items
,877	24

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısının hesabı yapılmıştır. Yapılmış olan analiz neticesinde Cronbach's alpha değeri 0,877 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 15-Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişken Psikolojik sermaye	Psikolojik Sermaye Ölçeği	Cronbach's Alpha
PS1	Uzun dönemli bir problemi çözmeye çalışırken özgüven duyarım.	,869
PS2	Yönetim ile olan toplantılarda çalışma alanımı temsil ederken özgüvenli hissederim.	,867
PS3	Hastane stratejilerinin konu edildiği tartışmalara katılırken özgüven duyarım.	,868
PS4	Çalışma alanımla ilgili iş yerimde hedeflerin belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.	,866
PS5	İşyerinin dışından kişilerle temasa geçerken özgüven duyarım.	,870
PS6	Meslektaşlarıma sunum yaparken kendimden emin olurum.	,870
PS7	İş yerinde kendimi bir kaosun içinde bulursam, bundan kurtulmanın yollarını bulabilirim.	,868
PS8	İş hedeflerime ulaşmak konusunda istekliyim.	,869
PS9	Herhangi bir sorunun çözümünde kullanılabilecek birden fazla yolun varlığına inanırım.	,872
PS10	Şu anda iş yerimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.	,868
PS11	İş hedeflerime ulaşmak için değişik yöntemler düşünebilirim.	,869
PS12	Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerime ulaştığımı görüyorum.	,873
PS13	İş yerinde bir engelle karşılaştığım zaman onu aşmakta ve yoluma devam etmekte zorlanırım.	,891
PS14	İşyerinde zorlukların genellikle, öyle ya da böyle üstesinden gelirim.	,870
PS15	İş yerinde zorunda kalırsam kendi başımın çaresine bakarım.	,870
PS16	İş ortamındaki stresli durumları normal karşılarım.	,873
PS17	Geçmişte yaşadığım sorunlardan ders alarak yeni sorunların kolayca üstesinden gelebilirim.	,869
PS18	Bu işte, bir defada birden çok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.	,869
PS19	Çalıştığım ortamlarda işler belirsiz bir hal aldığımda genellikle iyimser yaklaşırım.	,867
PS20	İş yerinde ters gitmesi muhtemel bir şey varsa, mutlaka ters gidecektir.	,887
PS21	İşimle ilgili olaylara iyi tarafından bakarım.	,869
PS22	İşimde geleceğimle ilgili iyimser duygulara sahibim.	,870
PS23	Bu işte, işler asla benim istediğim gibi gitmez.	,888
PS24	İşimle ilgili bazı olaylara "her işte bir hayır vardır" düşüncesi ile yaklaşırım.	,873

Alpha katsayısının 0,877 çıktığı göz önüne alındığında, ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Beklentilerle ilgili değişkenlerden PS13, P20, PS23 güvenilirlikle ilgili çok az bir farkla azalma gösterebilir dahi, bu fark iyimser bir yaklaşımla kabul edilebilir durumdadır. Bu sebeple bu değişkenler ölçekte yer alabilirler. Dolayısıyla; ölçekten hiçbir değişkenin çıkarılmasına gerek yoktur ve ölçeğin güvenilirliği yüksektir.

4.8.2.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Tablo 16-Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,835	36

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Cronbach's alpha değeri 0,835 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 17-Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişken Örgütsel destek	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	Cronbach's Alpha
ÖD1	Çalıştığım kurumda kurumun kendi iviliği için olan katkılarıma değer verilir	829
ÖD2	Eğer çalıştığım kurumda benim verime daha düşük ücretle biri ise	837
ÖD3	Çalıştığım kurumda önerdiğim ekstra çaba takdir edilir	826
ÖD4	Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime güçlü bir şekilde savaşı	826
ÖD5	Çalıştığım kurumda hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar	830
ÖD6	Çalıştığım kurumda beni sıkavetlerim göz ardı edilir	841
ÖD7	Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken benim vararım göz	826
ÖD8	Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum vardım için hazırdır	825
ÖD9	Çalıştığım kurumda çıkarlarım gözletilir	826
ÖD10	Çalıştığım kurum isimi becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için	825
ÖD11	Çalıştığım kurumda kişisel bir problemimden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış	826
ÖD12	Çalıştığım kurumda yaptığım işi yapmak için daha etkili bir yol bulunursa	826
ÖD13	Çalıştığım kurumda benim alanımda olan art nivetsiz bir hata affedilir	830
ÖD14	Performansımda çok az bir düşüş bile vasa çalıştığım kurum beni	836
ÖD15	Çalıştığım kurum kariverimin geri kalan kısmında beni çalıştırmanın kuruma çok	833
ÖD16	Çalıştığım kurumda terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır	838
ÖD17	İsimi olabilecek en iyi şekilde vasa bile çalıştığım kurumda bu fark edilmez	841
ÖD18	Çalıştığım kurumda iş koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan talenler	828
ÖD19	Eğer gecici olarak isten çıkartılırsam çalıştığım kurum beni geri almaktansa	835
ÖD20	Özel bir iviliğe ihtiyacım olduğumda çalıştığım kurum bana vardım etmeve	826
ÖD21	Çalıştığım kurumda isteki genel tatminim dikkate alınır	827
ÖD22	Eğer fırsat olursa çalıştığım kurum beni istismar eder	838
ÖD23	Çalıştığım kurumda bana çok az iloi önerilir	836
ÖD24	Eğer isten çıkmaya karar verirsem çalıştığım kurum kalmam için beni ikna	828
ÖD25	Çalıştığım kurumda görüşlerim önemsenir	827
ÖD26	Çalıştığım kurum beni işe almanın kesinlikle bir hata olduğunu düşünür	832
ÖD27	Çalıştığım kurumda isteki başarılarımla gurur duyulur	829
ÖD28	Çalıştığım kurum benden zivade kar etmevi daha çok önemser	839
ÖD29	Eğer isimi zamanında bitiremezsem çalıştığım kurumda bu durum anlayışla	826
ÖD30	Eğer çalıştığım kurum iyi bir kar elde edilirse maaşımı arttırmak göz önünde	830
ÖD31	Çalıştığım kurumda benim isimi herhangi birinin de benim kadar iyi	838
ÖD32	Çalıştığım kurum hak ettiğim maaşı bana ödemedi kavıtsızdır/iloisizdir	838
ÖD33	Çalıştığım kurumda uzman olduğum olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir	829
ÖD34	Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer	833
ÖD35	Çalıştığım kurum isimi olabildiğince iloi çekici hale getirmeve çalışır	825
ÖD36	Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duvarlar	824

Alpha katsayısının 0,835 çıktığı göz önüne alındığında, ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Beklentilerle ilgili değişkenlerden ÖD2, ÖD6, ÖD14, ÖD16, ÖD17, ÖD22, ÖD23, ÖD28, ÖD31, ÖD32 güvenilirlikle ilgili çok az bir farkla azalma gösterebilir dahi, bu fark iyimser bir yaklaşımla kabul edilebilir durumdadır. Bu sebeple bu değişkenler ölçekte yer alabilirler. Dolayısıyla; ölçekten hiçbir değişkenin çıkarılmasına gerek yoktur ve ölçeğin güvenilirliği yüksektir.

4.8.2.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Tablo 18-Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	6

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Cronbach's alpha değeri 0,911 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 19-Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişken Örgütsel özdeşleşme	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Cronbach's Alpha
ÖÖ1	Biri çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.	,907
ÖÖ2	Diğer insanların çalıştığım işletme hakkında düşündükleri benim için çok önemlidir.	,902
ÖÖ3	Çalıştığım işletme hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	,896
ÖÖ4	Çalıştığım işletmenin başarısını kendi başarımla karşılaştırırım.	,888
ÖÖ5	Biri çalıştığım işletme için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	,885
ÖÖ6	Medyada çalıştığım işletmeye yönelik bir eleştiri yer aldığımda kendimi kötü hissederim.	,892

Örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda bulunan Alpha katsayısı 0,911 olarak bulunmuştur. Bu durumda ölçeğin güvenilirliği yüksektir. Aynı zamanda ölçeğin güvenilirliğini azaltan herhangi bir değişkene de rastlanmamıştır.

Tablo, 14-15-16-17-18-19 incelendiğinde; ankette yer alan tüm ölçeklendirilmiş maddelerin Cronbach Alpha (α) test istatistiği değerlerinin oldukça güvenilir sınır değerleri arasında yer aldığı görülmektedir.

4.8.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutları Frekans Dağılımları

Daha önce yapılmış olan bir çalışmada kullanılan faktör analizi çerçevesinde alt boyutların frekans analizleri aşağıdadır.

Tablo 20-İyimserlik Boyutu Frekans Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Uzun dönemli bir problemi çözmeye çalışırken özgüven duyarım.	6	1,2	16	3,2	57	11,2	257	50,7	171	33,7
Herhangi bir sorunun çözümünde kullanılabilecek birden fazla yolun varlığına inanırım.	3	,6	11	2,2	44	8,7	246	48,5	202	39,8
İş hedeflerime ulaşmak için değişik yöntemler düşünebilirim.	3	,6	25	4,9	75	14,8	265	52,3	136	26,8
İşyerinde zorlukların genellikle, öyle ya da böyle üstesinden gelirim.	3	,6	28	5,5	81	16,0	283	55,8	112	22,1
Bu işte, bir defada birden çok şeyi halledebileceğimi hissediyorum	2	,4	29	5,7	130	25,6	231	45,6	115	22,7
Çalıştığım ortamlarda işler belirsiz bir hal aldığında genellikle iyimser	12	2,4	58	11,4	135	26,6	200	39,4	102	20,1

Tablo 20'deki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

“Uzun dönemli bir problemi çözmeye çalışırken özgüven duyarım.” görüşüne, katılıyorum diyen 257 kişi (%50,7), “Herhangi bir sorunun çözümünde kullanılabilecek birden fazla yolun varlığına inanırım.” görüşüne katılıyorum diyen 246 kişi (%48,5), “İş hedeflerime ulaşmak için değişik yöntemler düşünebilirim.” görüşüne, katılıyorum diyen 265 kişi (%52,3), “İşyerinde zorlukların genellikle, öyle ya da böyle üstesinden gelirim.” görüşüne katılıyorum diyen 283 kişi (%55,8), “Bu işte, bir defada birden çok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.” görüşüne katılıyorum diyen 231 kişi (%45,6), “Çalıştığım ortamlarda işler belirsiz bir hal aldığında genellikle iyimser yaklaşırım.” Görüşüne katılıyorum diyen 200 kişi (%39,4) bulunmaktadır.

Tablo 21-Psikolojik Dayanıklılık Boyutu Frekans Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İşyerinin dışından kişilerle temasa geçerken özgüven duyarım.	5	1,0	13	2,6	44	8,7	270	53,3	175	34,5
İş yerinde kendimi bir kaosun içinde bulursam, bundan kurtulmanın yollarını bulabilirim.	9	1,8	23	4,5	92	18,1	257	50,7	125	24,7
İş hedeflerime ulaşmak konusunda istekliyim.	6	1,2	23	4,5	65	12,8	249	49,1	161	31,8
Şu anda iş yerimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.	5	1,0	35	6,9	116	22,9	214	42,2	137	27,0
İş yerinde bir engelle karşılaştığım zaman onu aşmakta ve yoluma devam etmekte zorlanırım.	63	12,4	195	38,5	104	20,5	97	19,1	48	9,5
İşimde geleceğimle ilgili iyimser duygulara sahibim.	27	5,3	68	13,4	119	23,5	183	36,1	108	21,3

Tablo 21'deki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

“İşyerinin dışından kişilerle temasa geçerken özgüven duyarım.” görüşüne, katılıyorum diyen 270 kişi (%53,3), “İş hedeflerime ulaşmak konusunda istekliyim.” görüşüne, katılıyorum diyen 257 kişi (%50,7), “İş yerinde kendimi bir kaosun içinde bulursam, bundan kurtulmanın yollarını bulabilirim.” görüşüne, katılıyorum diyen 249 kişi (%49,1), “Şu anda iş yerimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.” görüşüne, katılıyorum diyen 214 kişi (%42,2), “İş yerinde bir engelle karşılaştığım zaman onu aşmakta ve yoluma devam etmekte zorlanırım.” görüşüne, katılmıyorum diyen 195 kişi (%38,5), “İşimde geleceğimle ilgili iyimser duygulara sahibim.” görüşüne, katılıyorum diyen 183 kişi (%36,1) bulunmaktadır.

Tablo 22-Umut Boyutu Frekans Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yönetim ile olan toplantılarda çalışma alanımı temsil ederken özgüvenli hissederim.	28	5,5	46	9,1	95	18,7	201	39,6	137	27,0
Meslektaşlarıma sunum yaparken kendimden emin olurum.	3	0,6	18	3,6	65	12,8	245	48,3	175	34,5
Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerime ulaştığımı görüyorum.	31	6,1	111	21,9	154	30,4	141	27,8	70	13,8
Geçmişte yaşadığım sorunlardan ders alarak yeni sorunların kolayca üstesinden gelebilirim.	3	0,6	17	3,4	72	14,2	276	54,4	139	27,4
İş yerinde ters gitmesi muhtemel bir şey varsa, mutlaka ters gidecektir.	45	8,9	115	22,7	183	36,1	110	21,7	54	10,7
İşimle ilgili bazı olaylara "her işte bir hayır vardır" düşüncesi ile yaklaşırım.	19	3,7	63	12,4	134	26,4	187	36,9	103	20,3

Tablo 22'deki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

"Yönetim ile olan toplantılarda çalışma alanımı temsil ederken özgüvenli hissederim." görüşüne, katılıyorum diyen 201 kişi (%39,6), "Meslektaşlarıma sunum yaparken kendimden emin olurum." görüşüne, katılıyorum diyen 245 kişi (%48,3), "Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerime ulaştığımı görüyorum." görüşüne, ne katılıyorum ne katılmıyorum diyen 154 kişi (%30,4), "Geçmişte yaşadığım sorunlardan ders alarak yeni sorunların kolayca üstesinden gelebilirim." görüşüne, katılıyorum diyen 276 kişi (%54,4), "İş yerinde ters gitmesi muhtemel bir şey varsa, mutlaka ters gidecektir." görüşüne, ne katılıyorum ne katılmıyorum diyen 183 kişi (%36,1), "İşimle ilgili bazı olaylara "her işte bir hayır vardır" düşüncesi ile yaklaşırım." görüşüne, katılıyorum diyen 187 kişi (%36,9) bulunmaktadır.

Tablo 23-Öz Yeterlilik Boyutu Frekans Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Ne Katılıyorum, Ne		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hastane stratejilerinin konu edildiği tartışmalara katılırken özgüven duyarım.	23	4,5	64	12,6	131	25,8	196	38,7	92	18,1
Çalışma alanımla ilgili iş yerimde hedeflerin belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.	12	2,4	31	6,1	66	13,0	243	47,9	154	30,4
İş yerinde zorunda kalırsam kendi başımın çaresine bakabilirim.	4	0,8	11	2,2	75	14,8	266	52,5	151	29,8
İş ortamındaki stresli durumları normal karşılarım.	17	3,4	40	7,9	112	22,1	228	45,0	110	21,7
İşimle ilgili olaylara iyi tarafından bakarım.	16	3,2	45	8,9	120	23,7	227	44,8	98	19,3
Bu işte, işler asla benim istediğim gibi gitmez.	63	12,4	146	28,8	143	28,2	114	22,5	40	7,9

Tablo 23'deki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

“Hastane stratejilerinin konu edildiği tartışmalara katılırken özgüven duyarım.” görüşüne, katılıyorum diyen 196 kişi (%38,7), “Çalışma alanımla ilgili iş yerimde hedeflerin belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.” görüşüne, katılıyorum diyen 243 kişi (%47,9), “İş yerinde zorunda kalırsam kendi başımın çaresine bakabilirim.” görüşüne, katılıyorum diyen 266 kişi (%52,5), İş ortamındaki stresli durumları normal karşılarım.” görüşüne, katılıyorum diyen 228 kişi (%45,0), “İşimle ilgili olaylara iyi tarafından bakarım.” görüşüne, katılıyorum diyen 227 kişi (%44,8), “Bu işte, işler asla benim istediğim gibi gitmez.” görüşüne, katılmıyorum diyen 146 kişi ve (%28,8) bulunmaktadır.

4.8.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Alt Boyutları Frekans Dağılımları

Daha önce yapılmış olan bir çalışmada kullanılan faktör analizi çerçevesinde alt boyutların frekans analizleri aşağıdadır.

Tablo 24-Kişisel Gelişime Yönelik Destek Boyutu Frekans Dağılımları (1)

	Hiç Katılmıyorum		Çok az katılıyorum		Az katılıyorum		Oldukça katılıyorum		Çoğunlukla katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime güçlü bir şekilde saygı gösterilir.	132	26,0	89	17,6	127	25,0	86	17,0	42	8,3	30	5,9
Çalıştığım kurumda görüşlerim önemsenir.	127	25,0	90	17,8	131	25,8	68	13,4	61	12,0	30	5,9
Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.	140	27,6	78	15,4	154	30,4	58	11,4	47	9,3	29	5,7
Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.	118	23,3	91	17,9	121	23,9	83	16,4	53	10,5	40	7,9
Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar	131	25,8	128	25,2	114	22,5	54	10,7	48	9,5	32	6,3
Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim yararım göz önünde bulundurulur.	145	28,6	94	18,5	123	24,3	74	14,6	41	8,1	30	5,9
Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.	164	32,3	80	15,8	123	24,3	64	12,6	42	8,3	33	6,5
Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duyarlar.	142	28,0	91	17,9	129	25,4	70	13,8	44	8,7	31	6,1
Çalıştığım kurum, işimi olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	194	38,3	110	21,7	104	20,5	51	10,1	27	5,3	21	4,1
Çalıştığım kurumda çıkarlarım gözetilir.	178	35,1	97	19,1	116	22,9	64	12,6	32	6,3	18	3,6
Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.	89	17,6	100	19,7	130	25,6	80	15,8	57	11,2	51	10,1
Çalıştığım kurumda uzman olduğum, olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir.	127	25,0	84	16,6	148	29,2	67	13,2	47	9,3	34	6,7
Eğer çalıştığım kurumda iyi bir kar elde edilirse, maaşımı arttırmak göz önünde bulundurulur.	232	45,8	87	17,2	77	15,2	51	10,1	29	5,7	31	6,1

Tablo 24'deki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

“Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime güçlü bir şekilde saygı gösterilir.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 132 kişi (%26,0), “Çalıştığım kurumda görüşlerim önemsenir.” görüşüne, az katılıyorum diyen 131 kişi (%25,8), “Çalıştığım kurumda, işteki genel doyumum dikkate alınır.” görüşüne, az katılıyorum diyen 154 kişi (%30,4), “Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.” görüşüne, az katılıyorum diyen 121 kişi (%23,9), “Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 131 kişi (%25,8), “Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim yararım göz önünde bulundurulur.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 145 kişi (%28,6), “Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 164 kişi (%32,3), “Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duyarlar.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 142 kişi (%28,0), “Çalıştığım kurum, işimi olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 194 kişi (%38,3), “Çalıştığım kurumda çıkarlarım gözeticilir.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 178 kişi (%35,1), “Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.” görüşüne, az katılıyorum diyen 130 kişi (%25,6), “Çalıştığım kurumda uzman olduğum, olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir.” Görüşüne az katılıyorum diyen 148 kişi (%29,2), “Eğer çalıştığım kurumda iyi bir kar elde edilirse, maaşımı arttırmak göz önünde bulundurulur.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 232 kişi (%45,8) bulunmaktadır.

Tablo 25-Kişisel Gelişime Yönelik Destek Boyutu Frekans Dağılımları (2)

	Hiç Katılmıyorum		Çok az katılıyorum		Az katılıyorum		Oldukça katılıyorum		Çoğunlukla katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmeye istekli olur.	100	19,7	95	18,7	135	26,6	87	17,2	49	9,7	40	7,9
Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarıma değer verilir.	111	21,9	85	16,8	143	28,2	72	14,2	49	9,7	47	9,3
Çalıştığım kurumda iş koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan talepler onaylanır.	98	19,3	115	22,7	132	26,0	65	12,8	61	12,0	36	7,1
Çalıştığım kurumda, benim alanımda olan art niyetsiz bir hata affedilir.	89	17,6	87	17,2	115	22,7	117	23,1	65	12,8	32	6,3

Tablo 25'deki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

“Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmeye istekli olur.” görüşüne, az katılıyorum diyen 135 kişi (%26,6), “Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarıma değer verilir.” görüşüne, az katılıyorum diyen 143 kişi (%28,2), “Çalıştığım kurumda iş koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan talepler onaylanır.” görüşüne, az katılıyorum diyen 132 kişi (%26,0), “Çalıştığım kurumda, benim alanımda olan art niyetsiz bir hata affedilir.” Görüşüne oldukça katılıyorum diyen 117 kişi (%23,1) bulunmaktadır.

Tablo 26-Kişisel Gelişime Yönelik Destek Boyutu Frekans Dağılımları (3)

	Hiç Katılmıyorum		Çok az katılıyorum		Az katılıyorum		Oldukça katılıyorum		Çoğunlukla katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
Çalıştığım kurumda, kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığımı anlayış gösterilir.	113	22,3	101	19,9	116	22,9	89	17,6	50	9,9	38	7,5
Eğer işten çıkmaya karar verirsem, çalıştığım kurum kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	102	20,1	87	17,2	130	25,6	79	15,6	57	11,2	52	10,3
Çalıştığım kurumda, hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar	139	27,4	82	16,2	121	23,9	81	16,0	46	9,1	38	7,5
Eğer işimi zamanında bitiremezsem, çalıştığım kurumda bu durum anlayışla karşılanır.	144	28,4	100	19,7	127	25,0	64	12,6	45	8,9	27	5,3

Tablo 26'daki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

“Çalıştığım kurumda, kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığımı anlayış gösterilir.” görüşüne, az katılıyorum diyen 116 kişi (%22,9), “Eğer işten çıkmaya karar verirsem, çalıştığım kurum kalmam için beni ikna etmeye çalışır.” görüşüne, az katılıyorum diyen 130 kişi (%25,6), “Çalıştığım kurumda, hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar anlayışla karşılanır.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 139 kişi (%27,4), “Eğer işimi zamanında bitiremezsem, çalıştığım kurumda bu durum anlayışla karşılanır.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 144 kişi (%28,4) bulunmaktadır.

Tablo 27-Karşılıklılık Normuna Destek Boyutu Frekans Dağılımları (1)

	Hiç Katılmıyorum		Çok az katılıyorum		Az katılıyorum		Oldukça katılıyorum		Çoğunlukla katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez.	94	18,5	77	15,2	121	23,9	66	13,0	55	10,8	94	18,5
Çalıştığım kurum kariyerimin geri kalan kısmında beni çalıştırmanın kuruma çok az şey kazandıracağını düşünür.	139	27,4	89	17,6	118	23,3	76	15,0	40	7,9	44	8,7
Çalıştığım kurumda bana çok az ilgi gösterilir.	89	17,6	86	17,0	132	26,0	89	17,6	50	9,9	58	11,4
Çalıştığım kurumda terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır.	100	19,7	83	16,4	106	20,9	71	14,0	54	10,7	92	18,1
Çalıştığım kurum hak ettiğim maaşı bana ödemede kayıtsızdır/ ilgisizdir.	113	22,3	60	11,8	89	17,6	78	15,4	54	10,7	113	22,3
Eğer fırsat olursa, çalıştığım kurum beni istismar eder.	92	18,1	105	20,7	121	23,9	65	12,8	65	12,8	59	11,6
Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer etmektense, işten çıkarmayı tercih eder.	188	37,1	78	15,4	110	21,7	66	13,0	23	4,5	41	8,1
Eğer geçici olarak işten çıkartılırsam, çalıştığım kurum beni geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih eder.	107	21,1	90	17,8	132	26,0	72	14,2	41	8,1	64	12,6
Çalıştığım kurum, benden ziyade kar etmeyi daha çok önemser.	66	13,0	51	10,1	73	14,4	89	17,6	70	13,8	158	31,2
Eğer çalıştığım kurumda, benim yerime daha düşük ücretle biri işe alınabileceyse alınır.	152	30,0	52	10,3	85	16,8	67	13,2	37	7,3	113	22,3

Tablo 27'deki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

“İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez.” görüşüne, az katılıyorum diyen 121 kişi (%23,9), “Çalıştığım kurum kariyerimin geri kalan kısmında beni çalıştırmanın kuruma çok az şey kazandıracağını düşünür.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 139 kişi (%27,4), “Çalıştığım kurumda bana çok az ilgi gösterilir.” görüşüne, az katılıyorum diyen 132 kişi (%26,0), “Çalıştığım kurumda terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır.” görüşüne, az katılıyorum diyen 106 kişi (%20,9), “Çalıştığım kurum hak ettiğim maaşı bana ödemede kayıtsızdır/ ilgisizdir.” görüşüne, tamamen katılıyorum diyen 113 kişi (%22,3), “Eğer fırsat olursa, çalıştığım kurum beni istismar eder.” görüşüne, az katılıyorum diyen 121 kişi (%23,9), “Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer etmektense, işten çıkarmayı tercih eder.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 188 kişi (%37,1), “Eğer geçici olarak işten çıkartılırsam, çalıştığım kurum beni geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih eder.” görüşüne, az katılıyorum diyen 132 kişi (%26,0), “Çalıştığım kurum, benden ziyade kar etmeyi

daha çok önemser.” görüşüne, tamamen katılıyorum diyen 158 kişi (%31,2), “Eğer çalıştığım kurumda, benim yerime daha düşük ücretle biri işe alınabileceksen alınır.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 152 kişi (%30,0) bulunmaktadır.

Tablo 28-Karşılıklılık Normuna Destek Boyutu Frekans Dağılımları (2)

	Hiç Katılmıyorum		Çok az katılıyorum		Az katılıyorum		Oldukça katılıyorum		Çoğunlukla katılıyorum		Tamamen katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Çalıştığım kurumda, benim işimi herhangi birinin de benim kadar iyi yapabileceği düşünülür.	88	17,4	64	12,6	131	25,8	82	16,2	65	12,8	76	15,0
Performansında çok az bir düşüş bile yaşansa, çalıştığım kurum beni değiştirmek ister.	136	26,8	92	18,1	119	23,5	75	14,8	43	8,5	42	8,3
Çalıştığım kurumda, yaptığım işi yapmak için daha etkili bir yol bulunursa benimle yöntemimle değiştirilir.	92	18,1	106	20,9	112	22,1	103	20,3	50	9,9	43	8,5
Çalıştığım kurumda şikayetlerim göz ardı edilir.	86	17,0	88	17,4	128	25,2	63	12,4	63	12,4	77	15,2
Çalıştığım kurum, beni işe almanın kesinlikle bir hata olduğunu düşünür.	224	44,2	79	15,6	80	15,8	63	12,4	24	4,7	35	6,9

Tablo 28'deki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

“Çalıştığım kurumda, benim işimi herhangi birinin de benim kadar iyi yapabileceği düşünülür.” görüşüne, az katılıyorum diyen 131 kişi (%25,8), “Performansında çok az bir düşüş bile yaşansa, çalıştığım kurum beni değiştirmek ister.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 136 kişi (%26,8), “Çalıştığım kurumda, yaptığım işi yapmak için daha etkili bir yol bulunursa benimle yöntemimle değiştirilir.” görüşüne, az katılıyorum diyen 112 kişi (%22,1), “Çalıştığım kurumda şikayetlerim göz ardı edilir.” görüşüne, az katılıyorum diyen 128 kişi (%25,2), “Çalıştığım kurum, beni işe almanın kesinlikle bir hata olduğunu düşünür.” görüşüne, hiç katılmıyorum diyen 224 kişi (%44,2) bulunmaktadır.

4.8.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Frekans Dağılımları

Daha önce yapılmış olan bir çalışmada kullanılan faktör analizi çerçevesinde alt boyutların frekans analizleri aşağıdadır.

Tablo 29-Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Frekans Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Biri çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.	111	21,9	127	25,0	119	23,5	100	19,7	50	9,9
Diğer insanların çalıştığım işletme hakkında düşündükleri benim için çok önemlidir.	54	10,7	125	24,7	104	20,5	161	31,8	63	12,4
Çalıştığım işletme hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım.	59	11,6	68	13,4	85	16,8	195	38,5	100	19,7
Çalıştığım işletmenin başarısını kendi başarım gibi hissederim.	63	12,4	66	13,0	124	24,5	166	32,7	87	17,2
Biri çalıştığım işletme için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	48	9,5	86	17,0	117	23,1	161	31,8	92	18,1
Medyada çalıştığım işletmeye yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.	60	11,8	77	15,2	88	17,4	195	38,5	87	17,2

Tablo 29'daki verilen bilgilere göre; ankete katılan çalışanlardan;

“Biri çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.” görüşüne, katılmıyorum diyen 127 kişi (%25,0), “Diğer insanların çalıştığım işletme hakkında düşündükleri benim için çok önemlidir.” görüşüne, katılıyorum diyen 161 kişi (%31,8), “Çalıştığım işletme hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım.” görüşüne, katılıyorum diyen 195 kişi (%38,5), “Çalıştığım işletmenin başarısını kendi başarım gibi hissederim.” görüşüne, katılıyorum diyen 166 kişi (%32,7), “Biri çalıştığım işletme için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.” görüşüne, katılıyorum diyen 161 kişi (%31,8), “Medyada çalıştığım işletmeye yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.” görüşüne, katılıyorum diyen 195 kişi (%38,5) bulunmaktadır.

Bu sonuçtan anlaşılacağı üzere; sağlık çalışanları birisinin çalıştıkları işletmeyi eleştirmesini kendilerine yapılmış hakaret gibi hissetmediklerini, diğer insanların çalıştıkları işletme hakkında düşündüklerinin kendileri için çok önemli olduğunu, çalıştıkları işletme hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullandıklarını, çalıştıkları işletmenin başarısını kendi başarıları gibi hissettiklerini, birisinin çalıştıkları işletme için övgü dolu sözler söylediğinde kendilerine iltifat edilmiş gibi

hissettiklerini, medyada çalıştıkları işletmeye yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissettiklerini belirtmişlerdir.

4.8.6. Psikolojik Sermaye Ölçeği T Testi ve Varyans Analizi

Tablo 30-Cinsiyet ve Psikolojik Sermaye Grup Analizi Tablosu

Grup Analizi					
	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
Psikolojik sermaye	Kadın	313	2,2937	,46471	,02627
	Erkek	194	2,2100	,51993	,03733

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 313 kadın çalışanın ortalama psikolojik sermaye düzeyi (2,2937) iken incelemeye katkı yapan 194 erkek işgörenin ortalama psikolojik sermaye seviyesi ise (2,2100) tespit edilmiştir. Kadın işgörenlerin psikolojik sermaye seviyeleri daha yüksektir.

Tablo 31-Cinsiyet İle Psikolojik Sermaye Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-üçlü)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Psikolojik sermaye	Eşit varyanslar varsayma	3,437	,064	1,884	505	,060	,08376	,04446	- ,00359	,17111
	Eşit varyanslar varsayılmam			1,835	374,627	,067	,08376	,04564	- ,00599	,17351

Erkek ve kadın çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını yukarıdaki tablodaki Sig. (2-üçlü) değerinden anlayabiliriz. Anlamlılık değeri olan bu değer 0,05'den küçük olduğu zaman iki grup arasında anlamlı bir fark vardır denir. Yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri 0,060>0,05 olduğundan erkek ve kadın çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Çalışanların psikolojik sermayelerinin anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_1 hipotezi reddedilir. Bir başka ifadeyle; işgörenlerin psikolojik sermaye seviyeleri cinsiyet bölümlendirilmeleri açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Sağlık çalışanlarının diğer çalışanların problemleri

ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, çalışma arkadaşları için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanma durumlarının cinsiyetleri ile ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 32-Medeni Durum ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Grup Analizi					
	Medeni durumunuz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
Psikolojik sermaye	Bekar	234	2,2429	,48151	,03148
	Evli	271	2,2791	,49444	,03004

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 234 bekar çalışanın ortalama psikolojik sermaye düzeyi (2,2429) iken araştırmaya katılan 271 evli çalışanın ortalama psikolojik sermaye düzeyi ise (2,2791) bulunmuştur. Evli çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri daha yüksektir.

Tablo 33-Medeni Durum İle Psikolojik Sermaye Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2- uçlu)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Psikolojik sermaye	Eşit varyanslar varsayımla	,016	,899	- ,832	503	,406	-,03626	,04359	- ,12190	,04939
	Eşit varyanslar varsayılmama			- ,833	495,771	,405	-,03626	,04351	- ,12174	,04923

Evli ve bekar işgörenlerin psikolojik sermaye ortalama seviyeleri arasındaki yukarıdaki tablodaki anlamlılık değeri $0,406 > 0,05$ olduğundan evli ve bekar çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışanların psikolojik sermayelerinin anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan H_2 hipotezi reddedilir. Bir başka ifadeyle; işgörenlerin psikolojik sermaye seviyeleri medeni statü gruplandırılmasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sağlık çalışanlarının diğer çalışanların problemlili ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, çalışma arkadaşları için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanma durumlarının evli veya bekar olmaları ile ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 34-Yaş ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Psikolojik sermaye								
Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
18-25	94	2,1784	,58092	,05992	2,0594	2,2974	1,00	4,29
26-30	119	2,3111	,44901	,04116	2,2296	2,3926	1,08	3,63
31-35	88	2,3607	,45494	,04850	2,2643	2,4571	1,25	3,38
36-40	96	2,2858	,50064	,05110	2,1844	2,3872	1,29	3,58
41 ve üzeri	110	2,1792	,43674	,04164	2,0967	2,2617	1,33	3,54
Toplam	507	2,2617	,48778	,02166	2,2191	2,3043	1,00	4,29

Çalışanlardan yaş grupları 31-35 yaş arası olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,3607) en yüksek seviyede iken, yaş grupları 18-25 yaş arası olan çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri ise (2,1784) en düşük seviyededir.

Tablo 35-Yaş ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA						
Psikolojik sermaye						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	2,609	4	,652	2,780	,026	31-35 yaş arası >18-25, 26-30, 36-40 ve 41 ve üzeri
Gruplar içinde	117,783	502	,235			
Toplam	120,392	506				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,026<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_3 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; 31-35 yaş çalışan grubu, diğer gruplara (18-25, 26-30, 36-40 ve 41 ve üzeri) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının diğer çalışanların problemlili ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, çalışma arkadaşları için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanmalarının yaşları ile ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 36-Çalışma Saatleri ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Çalışma saatleri	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Gündüz	211	2,1607	,46584	,03207	2,0975	2,2239	1,00	3,58
Nöbet	33	2,2153	,66649	,11602	1,9790	2,4516	1,04	4,29
Gündüz+Nöbet	263	2,3485	,46397	,02861	2,2922	2,4049	1,29	4,04
Toplam	507	2,2617	,48778	,02166	2,2191	2,3043	1,00	4,29

Çalışanların çalışma saat grupları gündüz olanların psikolojik sermaye seviyeleri (3,4613) en yüksek seviyede iken çalışma saat grupları nöbetli olan çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,9747) en düşük seviyededir.

Tablo 37-Çalışma Saatleri ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA						
Psikolojik sermaye						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	4,205	2	2,102	9,120	,000	Gündüz > Nöbet,
Gruplar içinde	116,187	504	,231			Gündüz+Nöbet
Toplam	120,392	506				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre ör psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_4 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; gündüz çalışan grubu, diğer gruplara (Nöbet, Gündüz+Nöbet) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri çalışma saat gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının diğer çalışanların problemlili ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, çalışma arkadaşları için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanmalarının çalışma saatleri ile ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 38-Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Psikolojik sermaye								
Çalışma saatleri sorun oluyor mu?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Evet	116	2,3110	,46298	,04299	2,2259	2,3962	1,33	3,63
Hayır	242	2,1534	,49709	,03195	2,0904	2,2163	1,00	4,29
Kısmen	147	2,3933	,44968	,03709	2,3200	2,4666	1,29	3,63
Toplam	505	2,2594	,48671	,02166	2,2169	2,3020	1,00	4,29

Çalışanların çalışma saatleri kısmen sorun olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,3933) en yüksek seviyede iken çalışma saatleri sorun olmayanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,1534) en düşük seviyededir.

Tablo 39-Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA					
Psikolojik sermaye					
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	5,665	2	2,832	12,503	,000
Gruplar içinde	113,724	502	,227		
Toplam	119,389	504			

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_5 hipotezi kabul edilir. Bir başka ifadeyle; Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma saatlerinin sorun olup olmaması ile diğer çalışanların problemlili ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, çalışma arkadaşları için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanmalarının ilişkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 40-Haftalık Çalışma Süresi ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Psikolojik sermaye								
Haftalık çalışma süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
15-25	2	2,3125	,79550	,56250	-4,8347	9,4597	1,75	2,88
26-35	5	2,5583	,40354	,18047	2,0573	3,0594	2,29	3,25
36-45	332	2,2017	,49226	,02702	2,1486	2,2549	1,00	4,29
46 ve üzeri	156	2,3793	,46562	,03728	2,3056	2,4529	1,04	4,04
Toplam	495	2,2617	,49058	,02205	2,2184	2,3050	1,00	4,29

Çalışanların haftalık çalışma süresi grupları 26-35 saat arası olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,5583) en yüksek seviyede iken haftalık çalışma süresi 36-45 saat olan çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,2017) en düşük seviyededir.

Tablo 41-Haftalık Çalışma Süresi ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA						
Psikolojik sermaye						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	3,796	3	1,265	5,398	,001	36-45 saat > 15-25, 26-35 ve 46 ve üzeri
Gruplar içinde	115,096	491	,234			
Toplam	118,892	494				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,001<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; haftalık çalışma süresi 36-45 saat arası olan çalışan grubu, diğer gruplara (15-25, 26-35 ve 46 ve üzeri) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri haftalık çalışma süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının haftalık çalışma süreleri ile psikolojik sermayelerinin ilişkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer çalışanların problemlili ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, çalışma arkadaşları için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanmaktadırlar.

Tablo 42-Eğitim ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Psikolojik sermaye								
Eğitim düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Lise	98	2,0634	,52056	,05258	1,9590	2,1677	1,00	4,29
Ön lisans	73	2,1381	,50206	,05876	2,0210	2,2553	1,00	3,58
Lisans	154	2,2829	,45857	,03695	2,2099	2,3559	1,25	4,04
Yüksek Lisans	111	2,4237	,48512	,04605	2,3324	2,5150	1,29	3,63
Doktora	70	2,3679	,36331	,04342	2,2812	2,4545	1,38	3,21
Toplam	506	2,2621	,48816	,02170	2,2195	2,3048	1,00	4,29

Çalışanların eğitim düzeyi grupları yüksek lisans mezunu olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,4237) en yüksek seviyede iken lise mezunu olan çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,0634) en düşük seviyededir.

Tablo 43-Eğitim ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA						
Psikolojik sermaye						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	8,740	4	2,185	9,809	,000	Önlisans, Yüksek Lisans Ve Doktora > Lise
Gruplar içinde	111,603	501	,223			
Toplam	120,344	505				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_7 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; önlisans, yüksek lisans ve doktora mezunu olan çalışan grubu, diğer gruba (lise) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile psikolojik sermayelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi yüksek sağlık çalışanlarının diğer çalışma arkadaşlarının problemlili ve

yanlış taraflarına odaklanmak yerine, onlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklandıkları anlaşılmıştır.

Tablo 44-Hastanede Görev Süresi ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Psikolojik sermaye								
Kaç yıldır hastanede çalışıyor	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1 yıldan az	76	2,1719	,48094	,05517	2,0620	2,2818	1,04	3,63
1-5 yıl arası	201	2,3317	,49301	,03477	2,2632	2,4003	1,00	4,29
5-10 yıl arası	102	2,2740	,50586	,05009	2,1747	2,3734	1,00	3,58
10 yıl ve üzeri	128	2,1952	,45598	,04030	2,1154	2,2749	1,25	3,58
Toplam	507	2,2617	,48778	,02166	2,2191	2,3043	1,00	4,29

Çalışanların hastanede görev süresi grupları 1-5 yıl arası olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,3317) en yüksek seviyede iken 1 yıldan az olan çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,1719) en düşük seviyededir.

Tablo 45-Hastanede Görev Süresi ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA						
Psikolojik sermaye						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	2,181	3	,727	3,094	,027	1-5 yıl arası > 1 yıldan az 5-10, 10 yıl ve üzeri
Gruplar içinde	118,211	503	,235			
Toplam	120,392	506				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,027<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_3 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; hastanede görev süresi 1-5 yıl arası olan çalışan grubu, diğer gruba (1 yıldan az 5-10, 10 yıl ve üzeri) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; İşgörenlerin psikolojik sermaye seviyeleri hastanede görev süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının hastanede görev süreleri ile psikolojik sermayelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Hastanedeki görev süreleri 1 ile 5 yıl arasında olan sağlık çalışanlarının

diğer çalışma arkadaşlarının problemlili ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, onlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklandıkları anlaşılmıştır. Bu süreler dışında bulunan sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 46-Gelir ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Psikolojik sermaye								
Gelir durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1000-2000 lira arası	21	1,8752	,50437	,11006	1,6456	2,1048	1,00	2,67
2000-3000 lira arası	257	2,2301	,49861	,03110	2,1688	2,2913	1,04	4,29
3000-4000 lira arası	85	2,1372	,44809	,04860	2,0406	2,2339	1,08	3,25
4000 lira üzeri	139	2,4682	,40479	,03433	2,4003	2,5361	1,38	3,63
Toplam	502	2,2654	,48704	,02174	2,2227	2,3082	1,00	4,29

Çalışanların gelir grupları 4000 TL olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,4682) en yüksek seviyede iken 1000-2000 TL arası olan çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri (1,8752) en düşük seviyededir.

Tablo 47-Gelir ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA						
Psikolojik sermaye						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	10,632	3	3,544	16,310	,000	2000-3000 TL, 3000-4000 TL ve 4000 TL üzeri > 1000-2000 TL
Gruplar içinde	108,210	498	,217			
Toplam	118,842	501				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; gelir düzeyi 2000-3000 TL, 3000-4000 TL ve 4000 TL üzeri olan çalışan grubu, diğer gruba (1000-2000 TL) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri gelir gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının gelir düzeyleri ile psikolojik sermayelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Gelir düzeyi aylık 4000 TL olan sağlık çalışanlarının diğer çalışma arkadaşlarının problemleri ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, onlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklandıkları anlaşılmıştır. Maddi geliri 4000 TL olan sağlık çalışanlarının psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 48-Hastanedeki Görev ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Psikolojik sermaye								
Görev	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Sağlık Hizmetleri Sınıfı Teknisyen- Tekniker	49	2,0369	,49940	,07134	1,8935	2,1804	1,00	3,25
İdari Hizmetler Personeli	18	2,0929	,45882	,10260	1,8782	2,3077	1,21	2,79
Diğer Sağlık Hizmetleri Personeli	21	2,1944	,20972	,12108	1,6735	2,7154	2,00	2,42
Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli	101	2,2800	,66468	,15667	1,9495	2,6105	1,55	4,29
Hemşire ve Ebe	187	1,9961	,43622	,12593	1,7189	2,2732	1,35	2,52
Doktor	131	2,2187	,50043	,25022	1,4224	3,0151	1,54	2,75
Toplam	507	2,2617	,48778	,02166	2,2191	2,3043	1,00	4,29

Çalışanların hastanedeki görevleri Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,2800) en yüksek seviyede iken, Hemşire ve Ebe olanların psikolojik sermaye seviyeleri (1,9961) en düşük seviyededir.

Tablo 49-Hastanedeki Görev ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA					
Psikolojik sermaye					
	Kareler toplamı	Df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	15,285	17	,899	4,183	,000
Gruplar içinde	105,107	489	,215		
Toplam	120,392	506			

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_{10} hipotezi kabul edilir. Bir başka ifadeyle; Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri hastanedeki görev gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının hastanedeki görevleri ile psikolojik sermayelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Biyologların diğer çalışma arkadaşlarının problemleri ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, onlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklandıkları anlaşılmıştır. Biyologların psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 50-Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Psikolojik sermaye								
Görev rolleriniz midir?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Evet	315	2,1799	,46835	,02639	2,1280	2,2318	1,00	4,29
Hayır	31	2,3427	,53939	,09688	2,1449	2,5406	1,50	3,58
Kısmen	157	2,4018	,48220	,03848	2,3258	2,4779	1,21	4,04
Toplam	503	2,2592	,48743	,02173	2,2165	2,3019	1,00	4,29

Çalışanların hastanedeki görev rolleri kısmen belirli olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,4018) en yüksek seviyede iken belirli olmayanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,3427) en düşük seviyededir.

Tablo 51-Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA						
Psikolojik sermaye						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	5,391	2	2,695	11,834	,000	Görev rolleri belirli olan ve kısmen belirli olan> Görev rolleri belirli olmayan
Gruplar içinde	113,877	500	,228			
Toplam	119,268	502				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_{11} hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi

sonucunda; Görev rolleri belirli olan ve kısmen belirli olan çalışan grubu, diğer gruba (Görev rolleri belirli olmayan) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri görev rollerinin belirli olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının görev rollerinin belirli olup olmaması ile psikolojik sermayelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Görev rolleri belirli olan sağlık çalışanlarının diğer çalışma arkadaşlarının problemleri ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, onlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklandıkları anlaşılmış olup, psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 52-Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Psikolojik sermaye								
Çalıştığınız servisten memnun musunuz?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Evet	301	2,1478	,47055	,02712	2,0944	2,2011	1,00	4,29
Hayır	42	2,3030	,60003	,09259	2,1160	2,4900	1,38	4,04
Kısmen	160	2,4521	,41880	,03311	2,3867	2,5175	1,42	3,63
Toplam	503	2,2575	,48656	,02169	2,2149	2,3001	1,00	4,29

Çalışanların çalıştıkları servisten kısmen memnun olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,4521) en yüksek seviyede iken memnun olanların psikolojik sermaye seviyeleri (2,1478) en düşük seviyededir.

Tablo 53-Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Psikolojik Sermaye Anova Tablosu

ANOVA						
Psikolojik sermaye						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	9,770	2	4,885	22,394	,000	Çalıştıkları servisten kısmen memnun olan>Çalıştıkları servisten memnun olanlar ve olmayanlar
Gruplar içinde	109,072	500	,218			
Toplam	118,843	502				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Psikolojik sermaye seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_{12} hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi

sonucunda; çalıştıkları servisten kısmen memnun olan çalışan grubu, diğer gruba (Çalıştıkları servisten memnun olanlar ve olmayanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri çalıştığı servisten memnun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları servislerden memnun olup olmamaları ile psikolojik sermayelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalıştıkları servislerden memnun olan sağlık çalışanlarının diğer çalışma arkadaşlarının problemleri ve yanlış taraflarına odaklanmak yerine, onlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklandıkları anlaşılmış olup, psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu görülmektedir

4.8.7. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği T Testi ve Varyans Analizi

Tablo 54-Cinsiyet ve Algılanan Örgütsel Destek Grup Analizi Tablosu

Grup Analizi					
	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
Algılanan örgütsel destek	Kadın	313	2,9139	,56129	,03173
	Erkek	194	3,0324	,66389	,04766

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 313 kadın çalışanın ortalama algılanan örgütsel destek düzeyi (2,9139) iken araştırmaya katılan 194 erkek çalışanın ortalama algılanan örgütsel destek düzeyi ise (3,0324) bulunmuştur. Erkek çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri daha yüksektir.

Tablo 55-Cinsiyet İle Algılanan Örgütsel Destek Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
				F	Sig.	t	df	Sig. (2-üçlü)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık
		Alt	Üst							
Algılanan örgütsel	Eşit varyanslar varsayıma	5,088	,025	-	505	,032	-,11858	,05506	-,22675	-,01040
	Eşit varyanslar varsayılmama			2,154	358,384	,039	-,11858	,05726	-,23118	-,00597

Erkek ve kadın çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını yukarıdaki tablodaki Sig. (2-üçlü) değerinden anlayabiliriz. Anlamlılık değeri olan bu değer 0,05'den küçük olduğu zaman iki grup arasında anlamlı bir fark vardır denir. Yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri

0,032<0,05 olduğundan erkek ve kadın çalışanların algılanan örgütsel destek seviyelerinin anlamlı farklılık gösterdiğini anlıyoruz. Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyelerinin anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Bir başka ifadeyle; çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri cinsiyet gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Erkek sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir

Tablo 56-Medeni Durum ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Grup Analizi					
	Medeni durumunuz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
Algılanan örgütsel destek	Bekar	234	2,9564	,62128	,04061
	Evli	271	2,9631	,59102	,03590

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 234 bekar çalışanın ortalama algılanan örgütsel destek düzeyi (2,9564) iken araştırmaya katılan 271 evli çalışanın ortalama algılanan örgütsel destek düzeyi ise (2,9631) bulunmuştur. Evli çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri daha yüksektir.

Tablo 57-Medeni Durum İle Algılanan Örgütsel Destek Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-üçlü)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Algılanan örgütsel	Eşit varyanslar varsayıma	,185	,667	-	503	,901	-,00675	,05401	-,11287	,09936
	Eşit varyanslar varsayılmama			-	484,247	,901	-,00675	,05421	-,11327	,09976

Evli ve bekar çalışanların algılanan örgütsel destek ortalama seviyeleri arasındaki yukarıdaki tablodaki anlamlılık değeri $0,901>0,05$ olduğundan evli ve bekar çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyelerinin anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_2 hipotezi reddedilir. Bir başka ifadeyle; çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri medeni durum gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sağlık çalışanlarının evli veya bekar olmaları ile algılanan

örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Evli sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 58-Yaş ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
18-25	94	3,0166	,66872	,06897	2,8796	3,1536	1,36	5,31
26-30	119	2,9105	,62463	,05726	2,7971	3,0239	1,61	4,86
31-35	88	2,9206	,49419	,05268	2,8159	3,0253	1,94	4,47
36-40	96	2,8749	,54932	,05606	2,7635	2,9862	1,00	4,64
41 ve üzeri	110	3,0676	,64112	,06113	2,9464	3,1887	1,42	5,11
Toplam	507	2,9592	,60473	,02686	2,9065	3,0120	1,00	5,31

Çalışanlardan yaş grupları 41 yaş ve üzeri olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (3,0676) en yüksek seviyede iken, yaş grupları 36-40 yaş arası olan çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri ise (2,8749) en düşük seviyededir.

Tablo 59-Yaş ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA					
Algılanan örgütsel destek					
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	2,698	4	,675	1,857	,117
Gruplar içinde	182,345	502	,363		
Toplam	185,043	506			

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre psikolojik sermaye seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,117>0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_3 hipotezi reddedilir. Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sağlık çalışanlarının yaşlı ya da genç olmaları ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. 41 yaş ve üzeri olan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 60-Çalışma Saatleri ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Çalışma saatleri	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Gündüz	211	3,0448	,61745	,04251	2,9610	3,1286	1,42	5,11
Nöbet	33	2,9511	,72736	,12662	2,6931	3,2090	1,72	5,03
Gündüz+Nöbet	263	2,8916	,57059	,03518	2,8223	2,9609	1,00	5,31
Toplam	507	2,9592	,60473	,02686	2,9065	3,0120	1,00	5,31

Çalışanların çalışma saat grupları gündüz olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (3,0448) en yüksek seviyede iken çalışma saat grupları gündüz+nöbet olan çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,8916) en düşük seviyededir.

Tablo 61-Çalışma Saatleri ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA						
Algılanan örgütsel destek						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	2,752	2	1,376	3,805	,023	Çalışma saatleri gündüz olan> Çalışma saatleri gündüz+nöbet ve nöbet olan
Gruplar içinde	182,291	504	,362			
Toplam	185,043	506				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre algılanan örgütsel destek seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,023<0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_4 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; çalışma saatleri gündüz olan çalışan grubu, diğer gruba (gündüz+nöbet ve nöbet) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri çalışma saat gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma saatleri ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Gündüz çalışan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 62-Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Çalışma saatleri sorun oluyor mu?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Evet	116	2,8524	,58798	,05459	2,7443	2,9605	1,75	5,11
Hayır	242	3,0334	,63297	,04069	2,9533	3,1136	1,00	5,06
Kısmen	147	2,9228	,56035	,04622	2,8314	3,0141	1,36	5,31
Toplam	505	2,9596	,60587	,02696	2,9067	3,0126	1,00	5,31

Çalışanların çalışma saatleri sorun olmayanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (3,0334) en yüksek seviyede iken çalışma saatleri sorun olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,8524) en düşük seviyededir.

Tablo 63-Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA						
Algılanan örgütsel destek						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	2,852	2	1,426	3,930	,020	Çalışma saatleri sorun olmayan> Çalışma saatleri sorun olan ve kısmen olan
Gruplar içinde	182,158	502	,363			
Toplam	185,010	504				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre algılanan örgütsel destek seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,020 < 0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p < 0,05$ olduğundan H_5 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; çalışma saatleri sorun olmayan çalışan grubu, diğer gruba (Çalışma saatleri sorun olan ve kısmen olan) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma saatlerinin sorun olup olmaması ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışma saatleri hakkında sorunu olmayan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 64-Haftalık Çalışma Süresi ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Haftalık çalışma süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
15-25	2	3,9861	,17678	,12500	2,3978	5,5744	3,86	4,11
26-35	5	2,6222	,72238	,32306	1,7253	3,5192	1,67	3,58
36-45	332	2,9992	,62605	,03436	2,9316	3,0667	1,00	5,11
46 ve üzeri	156	2,8967	,54565	,04369	2,8104	2,9830	1,36	5,31
Toplam	495	2,9671	,60662	,02727	2,9135	3,0206	1,00	5,31

Çalışanların haftalık çalışma süresi grupları 36-45 saat arası olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,9992) en yüksek seviyede iken haftalık çalışma süresi 26-35 saat olan çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,6222) en düşük seviyededir.

Tablo 65-Haftalık Çalışma Süresi ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA						
Algılanan örgütsel destek						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	3,785	3	1,262	3,480	,016	Haftalık çalışma süresi grupları 36-45 saat arası olanlar> 15-25, 26-35, 46 ve üzeri
Gruplar içinde	177,998	491	,363			
Toplam	181,783	494				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre algılanan örgütsel destek seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,016<0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; Haftalık çalışma süresi grupları 36-45 saat arası olan çalışan grubu, diğer gruba (15-25 saat, 26-35 saat, 46 saat ve üzeri) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri haftalık çalışma süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının haftalık çalışma süreleri ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin

bulunduğu tespit edilmiştir. Haftalık çalışma saatleri 36-45 saat arası olan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 66-Eğitim ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Eğitim düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Lise	98	3,1247	,79908	,08072	2,9644	3,2849	1,42	5,31
Ön lisans	73	3,0777	,65866	,07709	2,9241	3,2314	1,97	5,06
Lisans	154	2,8664	,50183	,04044	2,7865	2,9463	1,36	4,36
Yüksek Lisans	111	2,9058	,54229	,05147	2,8037	3,0078	1,67	4,47
Doktora	70	2,8861	,46674	,05579	2,7748	2,9974	1,00	4,25
Toplam	506	2,9583	,60494	,02689	2,9054	3,0111	1,00	5,31

Çalışanların eğitim düzeyi grupları lise mezunu olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (3,1247) en yüksek seviyede iken lisans mezunu olan çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,8664) en düşük seviyededir.

Tablo 67-Eğitim ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA						
Algılanan örgütsel destek						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	5,724	4	1,431	4,004	,003	Lise mezunu olanlar> Ön lisans, Lisans, Yüksek Lisans mezunları ve Doktora yapanlar
Gruplar içinde	179,083	501	,357			
Toplam	184,808	505				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre algılanan örgütsel destek seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,003<0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_7 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; lise mezunu olan çalışan grubu, diğer gruba (Ön lisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Lise mezunu olan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin

yüksek olduğu görülmektedir. Lise üzeri eğitim seviyelerinde bulunan sağlık çalışanlarının örgütsel desteği hissedememeleri bu çalışanlar ile ilgili bu yönde bir araştırmanın olmasını gerektirmektedir.

Tablo 68-Hastanede Görev Süresi ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Kaç yıldır hastanede çalışıyor	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1 yıldan az	76	2,9523	,67399	,07731	2,7983	3,1063	1,00	5,31
1-5 yıl arası	201	2,9047	,57060	,04025	2,8253	2,9841	1,36	4,86
5-10 yıl arası	102	3,0130	,57747	,05718	2,8996	3,1264	1,67	5,06
10 yıl ve üzeri	128	3,0062	,63369	,05601	2,8953	3,1170	1,42	5,11
Toplam	507	2,9592	,60473	,02686	2,9065	3,0120	1,00	5,31

Çalışanların hastanede görev süresi grupları 5-10 yıl arası olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (3,0130) en yüksek seviyede iken 1-5 yıl arası olan çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,9047) en düşük seviyededir.

Tablo 69-Hastanede Görev Süresi ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA					
Algılanan örgütsel destek					
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	1,178	3	,393	1,074	,360
Gruplar içinde	183,866	503	,366		
Toplam	185,043	506			

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre algılanan örgütsel destek seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,360>0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri hastanede görev süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sağlık çalışanlarının hastanedeki görev süreleri ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Hastanedeki görev süresi 5-10 yıl arası olan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 70-Gelir ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Gelir	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1000-2000 lira arası	21	3,3626	,71918	,15694	3,0353	3,6900	1,47	5,06
2000-3000 lira arası	257	2,9445	,65464	,04084	2,8641	3,0249	1,36	5,11
3000-4000 lira arası	85	3,0256	,60407	,06552	2,8953	3,1559	1,67	5,31
4000 lira üzeri	139	2,8887	,44692	,03791	2,8137	2,9636	1,00	4,28
Toplam	502	2,9602	,60406	,02696	2,9073	3,0132	1,00	5,31

Çalışanların gelir grupları 1000-2000 TL arası olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (3,3626) en yüksek seviyede iken 4000 TL ve üzeri olan çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,8887) en düşük seviyededir.

Tablo 71-Gelir ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA						
Algılanan örgütsel destek						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	4,539	3	1,513	4,227	,006	2000-3000 TL arası ve 4000 TL ve üzeri geliri olan > 1000-2000 TL arası ve 3000-4000 TL arası geliri olanlar
Gruplar içinde	178,270	498	,358			
Toplam	182,809	501				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre algılanan örgütsel destek seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,006 < 0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; 2000-3000 TL arası ve 4000 TL ve üzeri geliri olan çalışan grubu, diğer gruba (1000-2000 TL arası ve 3000-4000 TL arası geliri olanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri gelir gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının gelirleri ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Aylık gelirleri 1000-2000 TL arası olan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin

yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum geliri yüksek olan çalışanların örgütlerinin desteğine muhtaç olmadıklarını göstermektedir.

Tablo 72-Hastanedeki Görev ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Görev	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Sağlık Hizmetleri Sınıfı Teknisyen- Tekniker	49	3,2612	,66959	,09566	3,0689	3,4535	2,19	4,86
İdari Hizmetler Personeli	18	3,3241	,27824	,16064	2,6329	4,0153	3,11	3,64
Diğer Sağlık Hizmetleri Personeli	21	2,9444	,28868	,16667	2,2273	3,6616	2,78	3,28
Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli	101	3,0249	,73057	,17220	2,6616	3,3882	1,97	5,03
Hemşire ve Ebe	187	2,8831	,57609	,04355	2,7972	2,9691	1,36	5,31
Doktor	131	3,0347	,92251	,46125	1,5668	4,5026	1,81	3,92
Toplam	507	2,9592	,60473	,02686	2,9065	3,0120	1,00	5,31

Hastanede İdari Hizmetler Personeli olarak görev yapanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (3,3241) en yüksek seviyede iken, Hemşire ve Ebe olarak görev yapanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,8831) en düşük seviyededir.

Tablo 73-Hastanedeki Görev ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA						
Algılanan örgütsel destek						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	10,139	17	,596	1,667	,045	İdari Hizmetler Personeli > Hemşire ve Ebe
Gruplar içinde	174,904	489	,358			
Toplam	185,043	506				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre algılanan örgütsel destek seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,045<0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_{10} hipotezi kabul

edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; İdari Hizmetler Personeli olan çalışan grubu, diğer gruba (Hemşire ve Ebe) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri hastanedeki görev gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının hastanedeki görevleri ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Müdür yardımcılarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum bir üst görev beklentisinden kaynaklanabilir.

Tablo 74-Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Görev rolleriniz midir?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Evet	315	3,0162	,64623	,03641	2,9446	3,0878	1,00	5,31
Hayır	31	2,7191	,41364	,07429	2,5674	2,8709	1,94	3,71
Kısmen	157	2,9044	,52937	,04225	2,8209	2,9879	1,47	4,72
Toplam	503	2,9630	,60419	,02694	2,9101	3,0159	1,00	5,31

Çalışanların hastanedeki görev rolleri belirli olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (3,0162) en yüksek seviyede iken belirli olmayanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,7191) en düşük seviyededir.

Tablo 75-Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA						
Algılanan örgütsel destek						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	3,275	2	1,637	4,548	,011	Görev rolleri belirli olanlar> Görev rolleri belirli olmayanlar veya kısmen belirli olanlar
Gruplar içinde	179,981	500	,360			
Toplam	183,256	502				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre algılanan örgütsel destek seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,011<0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_{11} hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-

hoc ve scheffe analizi sonucunda; görev rolleri belirli olan çalışan grubu, diğer gruba (Görev rolleri belirli olmayanlar veya kısmen belirli olanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri görev rollerinin belirli olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının görev rollerinin belirli olup olmaması ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Görev rolleri belirlenmiş olan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 76-Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Algılanan örgütsel destek								
Çalıştığınız servisten memnun musunuz?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Evet	301	3,0443	,64648	,03726	2,9710	3,1177	1,00	5,11
Hayır	42	2,9255	,63240	,09758	2,7285	3,1226	1,75	5,03
Kısmen	160	2,8065	,47327	,03742	2,7326	2,8803	1,75	5,31
Toplam	503	2,9587	,60436	,02695	2,9058	3,0117	1,00	5,31

Çalışanların çalıştıkları servisten memnun olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (3,0443) en yüksek seviyede iken kısmen memnun olanların algılanan örgütsel destek seviyeleri (2,8065) en düşük seviyededir.

Tablo 77-Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Algılanan Örgütsel Destek Anova Tablosu

ANOVA						
Algılanan örgütsel destek						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	5,962	2	2,981	8,403	,000	Çalıştıkları servisten kısmen memnun olanlar> memnun olan ve olmayanlar
Gruplar içinde	177,392	500	,355			
Toplam	183,355	502				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre algılanan örgütsel destek seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_{12} hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; çalıştıkları servisten kısmen memnun olan çalışan

grubu, diğer gruba (memnun olan ve olmayanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri çalıştığı servisten memnun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları servisten memnun olup olmamaları ile algılanan örgütsel destek seviyelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalıştıkları servisten memnun olan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu görülmektedir.

4.8.8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği T Testi ve Varyans Analizi

Tablo 78-Cinsiyet ve Örgütsel Özdeşleşme Grup Analizi Tablosu

Grup Analizi					
	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
Örgütsel özdeşleşme	Kadın	313	3,1805	1,04603	,05913
	Erkek	194	3,2320	1,03718	,07447

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 313 kadın çalışanın ortalama örgütsel özdeşleşme algı düzeyi (3,1805) iken araştırmaya katılan 194 erkek çalışanın ortalama örgütsel özdeşleşme algı düzeyi ise (3,2320) bulunmuştur. Kadın çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları daha fazladır.

Tablo 79-Cinsiyet İle Örgütsel Özdeşleşme Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Varyansların Eşitliği Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-üçlü)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Örgütsel özdeşleşme	Eşit varyanslar varsayımla	,206	,651	-,540	505	,589	-,05145	,09527	-,23863	,13573
	Eşit varyanslar varsayılmama			-,541	411,809	,589	-,05145	,09508	-,23836	,13546

Erkek ve kadın çalışanların örgütsel özdeşleşme ortalama algı seviyeleri arasındaki bu farkın anlamlı bir fark olup olmadığını yukarıdaki tablodaki Sig. (2-üçlü) değerinden anlayabiliriz. Anlamlılık değeri olan bu değer 0,05'den küçük olduğu zaman iki grup arasında anlamlı bir fark vardır denir. Yapmış olduğumuz

analizde anlamlılık değeri $0,589 > 0,05$ olduğundan erkek ve kadın çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyelerinin anlamlı farklılık göstermediğini anlıyoruz. Çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları anlamlılık değeri $p > 0,05$ olduğundan H_1 hipotezi reddedilir. Bir başka ifadeyle; çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri cinsiyet gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sağlık çalışanlarının erkek ya da kadın olmaları ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin olmadığı tespit edilmiş olup, kadın sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastaneyi benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 80-Medeni Durum ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Grup Analizi					
	Medeni durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalama
Örgütsel özdeşleşme	Bekar	234	3,1339	1,10505	,07224
	Evli	271	3,2577	,98660	,05993

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 234 bekar çalışanın ortalama örgütsel özdeşleşme algı düzeyi (3,1339) iken araştırmaya katılan 271 evli çalışanın ortalama örgütsel özdeşleşme algı düzeyi ise (3,2577) bulunmuştur. Evli çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları daha fazladır.

Tablo 81-Medeni Durum İle Örgütsel Özdeşleşme Grup Analizi Bağımsız Örneklem T-Testi

Bağımsız Örneklem T-Test										
		Levene Testi		t-testi ortalamalarının eşitliği						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-üçlü)	Ortalama Farklılık	Std. Hata Farklılık	95% Farklılık ve Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Örgütsel özdeşleşme	Eşit varyanslar varsayımla	5,001	,026	-1,330	503	,184	-,12378	,09309	-,30667	,05911
	Eşit varyanslar varsayılmama			-1,319	471,401	,188	-,12378	,09386	-,30823	,06066

Evli ve bekar çalışanların örgütsel özdeşleşme ortalama algı seviyeleri arasındaki yukarıdaki tablodaki anlamlılık değeri $0,184 > 0,05$ olduğundan evli ve bekar çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme algıları anlamlılık değeri

$p>0,05$ olduğundan H_2 hipotezi reddedilir. Bir başka ifadeyle; çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri medeni durum gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sağlık çalışanlarının evli ya da bekar olmaları ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin olmadığı tespit edilmiş olup, evli sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastaneyi benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 82-Yaş ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel özdeşleşme								
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt sınır	Üst sınır		
18-25	94	3,1294	1,20015	,12379	2,8836	3,3752	1,00	5,00
26-30	119	3,1036	1,03220	,09462	2,9163	3,2910	1,00	5,00
31-35	88	3,1648	1,02288	,10904	2,9480	3,3815	1,00	5,00
36-40	96	3,2431	,95112	,09707	3,0503	3,4358	1,00	5,00
41 ve üzeri	110	3,3561	,99604	,09497	3,1678	3,5443	1,00	5,00
Toplam	507	3,2002	1,04193	,04627	3,1093	3,2911	1,00	5,00

Çalışanların yaş grupları 41 yaş ve üzeri olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,3561) en yüksek seviyede iken yaş grupları 26-30 yaş arası olan çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,1036) en düşük seviyededir.

Tablo 83-Yaş ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA					
Örgütsel özdeşleşme					
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	4,539	4	1,135	1,046	,383
Gruplar içinde	544,780	502	1,085		
Toplam	549,319	506			

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,383>0,05$ bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_3 hipotezi reddedilir. Bir başka ifadeyle; Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sağlık çalışanlarının genç ya da yaşlı olmaları ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin olmadığı tespit edilmiş olup, 41 yaş ve üzeri olan sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastaneyi benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 84-Çalışma Saatleri ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel özdeşleşme								
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt sınır	Üst sınır		
Gündüz	211	3,4613	,96044	,06612	3,3310	3,5916	1,00	5,00
Nöbet	33	2,9747	1,24521	,21676	2,5332	3,4163	1,00	5,00
Gündüz + Nöbet	263	3,0190	1,03617	,06389	2,8932	3,1448	1,00	5,00
Toplam	507	3,2002	1,04193	,04627	3,1093	3,2911	1,00	5,00

Çalışanların çalışma saat grupları gündüz olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,4613) en yüksek seviyede iken çalışma saat grupları nöbetli olan çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (2,9747) en düşük seviyededir.

Tablo 85-Çalışma Saatleri ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA						
Örgütsel özdeşleşme						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	24,696	2	12,348	11,862	,000	Çalışma saatleri gündüz ve nöbet olanlar > Gündüz + Nöbet olanlar
Gruplar içinde	524,623	504	1,041			
Toplam	549,319	506				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_4 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; Çalışma saatleri gündüz ve nöbet olanlar, diğer gruba (Gündüz + Nöbet olanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri çalışma saat gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının gündüz, gece veya nöbetli çalışmaları ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup, gündüz çalışan sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastaneyi benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 86-Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel özdeşleşme								
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt sınır	Üst sınır		
Evet	116	2,9397	1,02820	,09547	2,7506	3,1288	1,00	5,00
Hayır	242	3,3946	1,00117	,06436	3,2679	3,5214	1,00	5,00
Kısmen	147	3,0794	1,06528	,08786	2,9057	3,2530	1,00	5,00
Toplam	505	3,1983	1,04273	,04640	3,1072	3,2895	1,00	5,00

Çalışanların çalışma saatleri sorun olmayanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,3946) en yüksek seviyede iken çalışma saatleri kısmen sorun olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,0794) en düşük seviyededir.

Tablo 87-Çalışma Saatlerinin Sorun Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA						
Örgütsel özdeşleşme						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	19,167	2	9,584	9,097	,000	Çalışma saatleri sorun olmayanlar>kısmen sorun olanlar ve olanlar
Gruplar içinde	528,826	502	1,053			
Toplam	547,993	504				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_5 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; çalışma saatleri sorun olmayanlar, diğer gruba (kısmen sorun olanlar ve olanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının gündüz, gece veya nöbetli çalışmalarının sorun olup olmaması ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup, çalışma saatleri konusunda sorunu olmayan sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastaneyi benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 88-Haftalık Çalışma Süresi ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel özdeşleşme								
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt sınır	Üst sınır		
15-25	2	3,2500	2,23917	1,58333	-16,8682	23,3682	1,67	4,83
26-35	5	3,4000	1,23940	,55428	1,8611	4,9389	1,33	4,33
36-45	332	3,3183	,99002	,05433	3,2114	3,4252	1,00	5,00
46 ve üzeri	156	2,9348	1,07306	,08591	2,7651	3,1045	1,00	5,00
Toplam	495	3,1980	1,03568	,04655	3,1065	3,2894	1,00	5,00

Çalışanların haftalık çalışma süresi grupları 26-35 saat arası olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,4000) en yüksek seviyede iken haftalık çalışma süresi 46 saat ve üzeri olan çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (2,9348) en düşük seviyededir.

Tablo 89-Haftalık Çalışma Süresi ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA						
Örgütsel özdeşleşme						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	15,816	3	5,272	5,036	,002	Haftalık çalışma süresi grupları 36-45 saat arası olanlar>15-25, 26-35, 46 ve üzeri
Gruplar içinde	514,059	491	1,047			
Toplam	529,876	494				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,002<0,05$ bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_6 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; Haftalık çalışma süresi grupları 36-45 saat arası olanlar, diğer gruba (15-25, 26-35, 46 ve üzeri olanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri haftalık çalışma süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının haftalık çalışma süreleri ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup, haftalık çalışma saatleri 26-35 saat arası olan sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastaneyi benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 90-Eğitim ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel özdeşleşme								
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt sınır	Üst sınır		
Lise	98	3,3146	1,05134	,10620	3,1038	3,5254	1,00	5,00
Ön lisans	73	3,4817	1,07028	,12527	3,2320	3,7314	1,00	5,00
Lisans	154	3,1396	1,08807	,08768	2,9664	3,3128	1,00	5,00
Yüksek Lisans	111	3,0646	,97860	,09288	2,8805	3,2486	1,00	5,00
Doktora	70	3,1000	,95275	,11388	2,8728	3,3272	1,00	5,00
Toplam	506	3,2009	1,04283	,04636	3,1098	3,2920	1,00	5,00

Çalışanların eğitim düzeyi grupları önlisans mezunu olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,4817) en yüksek seviyede iken yüksek lisans mezunu olan çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,0646) en düşük seviyededir.

Tablo 91-Eğitim ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA						
Örgütsel özdeşleşme						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	10,379	4	2,595	2,413	,048	Önlisans mezunu olanlar >Lise, Lisans, Yüksek Lisans mezunu olanlar ve Doktora yapanlar
Gruplar içinde	538,805	501	1,075			
Toplam	549,184	505				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,048<0,05$ bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_7 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; önlisans mezunu olanlar, diğer gruba (Lise, Lisans, Yüksek Lisans mezunu olanlar ve Doktora yapanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup, önlisans mezunu olan sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastaneyi benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 92-Hastanede Görev Süresi ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel özdeşleşme								
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt sınır	Üst sınır		
1 yıldan az	76	3,1667	1,15245	,13220	2,9033	3,4300	1,00	5,00
1-5 yıl arası	201	3,0846	1,02186	,07208	2,9424	3,2267	1,00	5,00
5-10 yıl arası	102	3,3284	1,08126	,10706	3,1161	3,5408	1,00	5,00
10 yıl ve üzeri	128	3,2995	,96013	,08486	3,1315	3,4674	1,00	5,00
Toplam	507	3,2002	1,04193	,04627	3,1093	3,2911	1,00	5,00

Çalışanların hastanede görev süresi grupları 5-10 yıl arası olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,3284) en yüksek seviyede iken 1-5 yıl arası olan çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,0846) en düşük seviyededir.

Tablo 93-Hastanede Görev Süresi ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA					
Örgütsel özdeşleşme					
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Gruplar arasında	5,711	3	1,904	1,762	,154
Gruplar içinde	543,607	503	1,081		
Toplam	549,319	506			

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,154>0,05$ bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p>0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Bir başka ifadeyle; Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri hastanede görev süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sağlık çalışanlarının hastanedeki görev süreleri ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin olmadığı tespit edilmiş olup, hastanede görev süreleri 5-10 yıl arası olan sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastaneyi benimsedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 94-Gelir ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel özdeşleşme								
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt sınır	Üst sınır		
1000-2000 lira arası	21	3,7222	,90267	,19698	3,3113	4,1331	2,33	5,00
2000-3000 lira arası	257	3,2134	1,06034	,06614	3,0831	3,3436	1,00	5,00
3000-4000 lira arası	85	3,2373	1,16564	,12643	2,9858	3,4887	1,00	5,00
4000 lira üzeri	139	3,0432	,91997	,07803	2,8889	3,1975	1,00	5,00
Toplam	502	3,1916	1,04234	,04652	3,1002	3,2830	1,00	5,00

Çalışanların gelir grupları 1000-2000 TL arası olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,7222) en yüksek seviyede iken 4000 TL ve üzeri olan çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,0432) en düşük seviyededir.

Tablo 95-Gelir ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA						
Örgütsel özdeşleşme						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	9,274	3	3,091	2,877	,036	Gelir grupları 1000-2000 TL arası olanlar >2000-3000 TL, 3000-4000 TL ve 4000 TL ve üzeri olanlar
Gruplar içinde	535,053	498	1,074			
Toplam	544,328	501				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,036<0,05$ bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; gelir grupları 1000-2000 TL arası olanlar, diğer gruba (2000-3000 TL, 3000-4000 TL ve 4000 TL ve üzeri) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri gelir gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının hastanedeki gelir düzeyleri ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup,

gelir grupları 1000-2000 TL arası olan sağlık çalışanlarının görev yaptıkları hastane ile özdeş hale geldikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 96-Hastanedeki Görev ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel Özdeşleşme								
Görev	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Sağlık Hizmetleri Sınıfı Teknisyen- Tekniker	49	3,5714	1,15770	,16539	3,2389	3,9040	1,33	5,00
İdari Hizmetler Personeli	18	4,0556	,09623	,05556	3,8165	4,2946	4,00	4,17
Diğer Sağlık Hizmetleri Personeli	21	3,8889	,48113	,27778	2,6937	5,0841	3,33	4,17
Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli	101	3,2222	,98352	,23182	2,7331	3,7113	1,33	4,50
Hemşire ve Ebe	187	3,3333	,64745	,18690	2,9220	3,7447	2,83	5,00
Doktor	131	3,8750	,79786	,39893	2,6054	5,1446	3,17	5,00
Toplam	507	3,2002	1,04193	,04627	3,1093	3,2911	1,00	5,00

Çalışanların hastanedeki görevleri İdari Hizmetler Personeli olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (4,0556) en yüksek seviyede iken Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personelinin örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,2222) en düşük seviyededir.

Tablo 97-Hastanedeki Görev ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA						
Örgütsel özdeşleşme						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	39,830	17	2,343	2,249	,003	İdari Hizmetler Personeli > Sağlık Hizmetleri Sınıfı Teknisyen-Tekniker, Diğer Sağlık Hizmetleri Personeli, Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli, Hemşire ve Ebe, Doktor
Gruplar içinde	509,489	489	1,042			
Toplam	549,319	506				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,003<0,05$ bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_{10} hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; İdari Hizmetler Personeli olanların, diğer gruba (Sağlık Hizmetleri Sınıfı Teknisyen-Tekniker, Diğer Sağlık Hizmetleri Personeli, Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli, Hemşire ve Ebe, Doktor) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri hastanedeki görev gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının hastanedeki görevleri ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup, 3 müdür yardımcısının görev yaptıkları hastane ile özdeş hale geldikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 98-Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel özdeşleşme								
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt sınır	Üst sınır		
Evet	315	3,3296	1,01758	,05733	3,2168	3,4424	1,00	5,00
Hayır	31	3,2151	1,18493	,21282	2,7804	3,6497	1,00	5,00
Kısmen	157	2,9406	1,02463	,08177	2,7790	3,1021	1,00	5,00
Toplam	503	3,2011	1,04377	,04654	3,1097	3,2926	1,00	5,00

Çalışanların hastanedeki görev rolleri belirli olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,3296) en yüksek seviyede iken belirli olmayanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,2151) en düşük seviyededir.

Tablo 99-Görev Rollerinin Belirli Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA						
Örgütsel özdeşleşme						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	15,868	2	7,934	7,470	,001	Görev rolleri Kısmen belirli olanlar> belirli olanlar ve olmayanlar
Gruplar içinde	531,035	500	1,062			
Toplam	546,903	502				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,001<0,05$ bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p<0,05$ olduğundan H_{11} hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; Görev rolleri kısmen belirli olanların, diğer gruba (Görev rolleri belirli olanlar ve olmayanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri görev rollerinin belirli olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının görev rollerinin belirli olup olmaması ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup, görev rolleri belirli olanların görev yaptıkları hastane ile özdeş hale geldikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 100-Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Tanımlayıcı İstatistik								
Örgütsel özdeşleşme								
	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalama% 95 güven aralığı		En az	En çok
					Alt sınır	Üst sınır		
Evet	301	3,3450	1,04932	,06048	3,2259	3,4640	1,00	5,00
Hayır	42	2,9206	1,14719	,17701	2,5631	3,2781	1,00	5,00
Kısmen	160	3,0063	,95859	,07578	2,8566	3,1559	1,00	5,00
Toplam	503	3,2018	1,04290	,04650	3,1104	3,2931	1,00	5,00

Çalışanların çalıştıkları servisten memnun olanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (3,3450) en yüksek seviyede iken memnun olmayanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri (2,9206) en düşük seviyededir.

Tablo 101-Çalıştığı Servisten Memnun Olup Olması ve Örgütsel Özdeşleşme Anova Tablosu

ANOVA						
Örgütsel özdeşleşme						
	Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.	Post-Hoc ve Scheffe
Gruplar arasında	15,608	2	7,804	7,357	,001	Çalıştıkları servisten memnun olanlar>Kısmen memnun olanlar ve olmayanlar
Gruplar içinde	530,383	500	1,061			
Toplam	545,991	502				

%95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri için anlamlılık değeri $p=0,001<0,05$ bulunmuştur. Örgütsel

özdeşleşme algı seviyeleri anlamlılık değeri $p < 0,05$ olduğundan H_{12} hipotezi kabul edilir. Anlamlılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına dair yapılan post-hoc ve scheffe analizi sonucunda; Çalıştıkları servisten memnun olanların, diğer gruba (Çalıştıkları servisten kısmen memnun olanlar ve olmayanlar) göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bir başka ifadeyle; Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri çalıştığı servisten memnun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları servisten memnun olup olmamaları ile örgütsel özdeşleşmelerinin ilişkisinin bulunduğu tespit edilmiş olup, çalıştıkları servisten memnun olanların görev yaptıkları hastane ile özdeş hale geldikleri anlaşılmaktadır.

4.8.9. Psikolojik Sermaye, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Korelasyon Analizleri

Bu bölümde çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalama ve standart sapmaları ile beraber korelasyon analizleri de sunulmuştur.

Tablo 102-Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları

	Ortalama	Standart sapma
Psikolojik sermaye	2,2617	,48778
Algılanan örgütsel destek	2,9592	,60473
Örgütsel özdeşleşme	3,2002	1,04193

Psikolojik sermaye ölçeğinin ortalaması (2,2617), standart sapması (,48778), algılanan örgütsel destek ölçeğinin ortalama puanı (2,9592), standart sapması (,60473) ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ortalama puanı (3,2002), standart sapması (1,04193) bulunmuştur. Buna göre örgütsel özdeşleşme ölçeğinin algılanmasının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 103-Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyon

Korelasyon			
		Psikolojik sermaye	Örgütsel Özdeşleşme
Psikolojik sermaye	Pearson Correlation	1	-,235**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	507	507
Örgütsel Özdeşleşme	Pearson Correlation	-,235**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	507	507

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

Tablo 103 incelendiğinde psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görülmektedir, ($r = -0.235$, $p < .01$).

Buna göre psikolojik sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğu söylenebilir. Psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakıldığında değişkenlerden biri arttığında diğeri azalmaktadır. Tablo 103'e bakarak sonuçları değerlendirdiğimizde H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 104-Psikolojik Sermaye ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Korelasyon

Korelasyon			
		Psikolojik sermaye	Algılanan Örgütsel Destek
Psikolojik sermaye	Pearson Correlation	1	-,237**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	507	507
Algılanan Örgütsel Destek	Pearson Correlation	-,237**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	507	507

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

Tablo 104 incelendiğinde psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel destek arasında negatif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, (r= -0.237, p<.01).

Buna göre psikolojik sermaye ile algılanan örgütsel destek arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye bakıldığında değişkenlerden biri arttığında diğeri azalmaktadır. Tablo 104'e bakarak sonuçları değerlendirdiğimizde H₂ hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 105-Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyon

Korelasyon			
		Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Özdeşleşme
Algılanan Örgütsel Destek	Pearson Correlation	1	,177**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	507	507
Örgütsel Özdeşleşme	Pearson Correlation	,177**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	507	507

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

Tablo 105 incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, (r= 0.177, p<.01).

Buna göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğu söylenebilir. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakıldığında değişkenlerden biri arttığında diğeri de aynı yönde artmaktadır. Tablo 105'e bakarak sonuçları değerlendirdiğimizde H₃ hipotezinin kabul edildiğini görüyoruz.



SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇLAR

Burada çalışmanın genel bir özeti yapılmaktadır

Araştırmamıza katılanların %61,7'nin (313 kişi) kadın, %53,5'nin (271 kişi) evli, %23,5'nin (119 kişi) 26-30 yaş arası, %41,6'nın (211 kişi) gündüz çalıştığı, %47,7'nin (242 kişi) çalışma saatlerini sorun olarak görmedikleri, %65,5'nin (332 kişi) haftalık çalışma saatlerinin 36-45 saat arası, %30,4'nün (154 kişi) lisans mezunu, %39,6'nın (201 kişi) hastanede çalışma yıllarının 1-5 yıl arası, %50,7'nin (257 kişi) aylık gelirleri 2000-3000 TL arası, %34,5'nin (175 kişi) Hemşire, %62,1'nin (315 kişi) görev rollerinin belirlenmiş olduğu, %59,4'nün (301 kişi) çalıştıkları servislerden memnun oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanları psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan; günlük yaşadıkları olayların ve durumların iyi yanını görebilmeyi ve bardağın dolu tarafına bakmayı içeren **iyimserliğe** ilişkin algılar kapsamında; uzun dönemli bir problemi çözmeye çalışırken özgüven duymakta, herhangi bir sorunun çözümünde kullanılabilecek birden fazla yolun bulunduğu inanmakta, iş hedeflerine ulaşmak için değişik yöntemler düşünebilmekte, işyerinde zorlukların genellikle, öyle ya da böyle üstesinden gelmekte, işlerinde bir defada birden çok şeyi halledebileceklerini hissetmekte ve çalıştıkları ortamlarda işler belirsiz bir hal aldığı anda genellikle iyimser yaklaşmaktadırlar.

Sıkıntı, belirsizlik, terslik, başarısızlık, risk ilerleme ve artan sorumluluk karşısında harekete geçme, olumlu stres yaratan farklılıklar karşısında insanların başa çıkma ve adaptasyon kapasitelerini ifade eden **dayanıklılığa** ilişkin algıları çerçevesinde; işyerinin dışından kişilerle temasa geçerken özgüven duymakta, iş yerinde kendilerini bir kaosun içinde bulduklarında, bundan kurtulmanın yollarını bulabilmekte, iş hedeflerine ulaşmak konusunda istekli olmakta, şu anda iş yerinde kendilerini oldukça başarılı görmekte ve işlerinde geleceği ile ilgili iyimser duygulara sahip bulunmakta ve iş yerinde bir engelle karşılaştıkları zaman onu aşmakta ve yoluna devam etmekte zorlanmamaktadırlar.

Genellikle istenilen amaçlara ulaşmada bir takım yollar bulmak ve bu yolları kullanırken bireyin kendisini motive etmesi ve bu konuda algılama kapasitelerini ifade eden **umuda** ilişkin algılar çerçevesinde; yönetim ile olan toplantılarda çalışma alanlarını temsil ederken özgüvenli hissetmekte, meslektaşlarına sunum yaparken

kendilerinden emin olmakta, geçmişte yaşadıkları sorunlardan ders alarak yeni sorunların kolayca üstesinden gelebilmekte, işleri ile ilgili bazı olaylara “her işte bir hayır vardır” düşüncesi ile yaklaşmaktadırlar. Bunun yanında şu anda kendileri için belirledikleri iş hedeflerine ulaştıkları ve iş yerinde ters gitmesi muhtemel bir şey varsa, mutlaka ters gideceği konularında tam olarak emin olamamaktadırlar.

İnsanların hayatlarını etkileyecek olayları ve amaca ulaşma konusundaki adımlarını kontrolü altına alan, belirlenmiş bir performans düzeyini yakalayabilme yeteneklerine olan inançları konularını ifade eden **öz-yeterliliğe** ilişkin algılar çerçevesinde; hastane stratejilerinin konu edildiği tartışmalara katılırken özgüven duymakta, çalışma alanları ile ilgili iş yerlerinde hedeflerin belirlenmesine yardım ederken kendime güvenmekte, iş yerinde zorunda kaldıklarında kendi başlarının çaresine bakabilmekte, iş ortamındaki stresli durumları normal karşılamakta, işleri ile ilgili olaylara iyi tarafından bakmakta ve bu işte, işler kendilerinin istedikleri gibi gitmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanları algılanan örgütsel desteğin alt boyutlarından olan; organizasyonun işgörenin gösterdiği fedakar işgörmeyi ödüllendirme yapması ve toplumsal-hissi ihtiyaçları karşılama yapabilmeleri ile işgörenlerin katkısına önem vermeleri ve önem vermelerine ait inanmaların oluşması konularını ifade eden **kişisel gelişime yönelik desteğe** ilişkin algıları çerçevesinde; çalıştıkları kurumda kendilerinin hedeflerine ve değerlerine güçlü bir şekilde saygı gösterilmekte, çalıştıkları kurumda görüşleri önemsenmekte, çalıştıkları kurumda, işlerindeki genel tatminleri dikkate alınmakta, bir problemleri olduğunda çalıştıkları kurum yardım için hazır olmakta, çalıştıkları kurum işlerini, becerilerinin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmeleri için ellerinden geleni yapmakta, çalıştıkları kurumda kendilerini etkileyecek kararlar alınırken, kendi yararları göz önünde bulundurulmakta, çalıştıkları kurumda gösterdikleri ekstra çaba takdir edilmekte, yöneticileri bu kurumun bir parçası olmaları nedeni ile kendilerinden gurur duymakta, çalıştıkları kurumun işlerini olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışmakta, çalıştıkları kurumda çıkarları gözetilmekte, çalıştıkları kurumda işteki başarıları ile gurur duyulmakta, çalıştıkları kurumda uzman olmaları nedeniyle, olabilecekleri en iyi iş kendilerine verilmek istenmekte, eğer çalışılan kurum normal üstü bir kazanç sağlarsa, maaşlarını artırmada göz önünde bulundurulmakta, kişisel iyilik yapılmasına gereksinimleri bulunduğu çalıştıkları işletme kendilerine yardımcı olmaya arzulu olmakta, çalıştıkları işletmede, kurumun kendi iyilikleri için olan katkılarına değer verilmekte, çalıştıkları kurumda, iş koşullarını değiştirmek için mantıklı olan talepler onaylanmakta, çalıştıkları kurumda, kendilerinin alanında olan art niyetsiz bir hata affedilmekte, çalıştıkları kurumda, kişisel bir problemden

kaynaklanan devamsızlığa anlayış gösterilmekte, eğer işten çıkmaya karar verirler ise, çalıştıkları kurum tarafından kalmaları için kendileri ikna edilmeye çalışılmakta, çalıştıkları kurumda, hasta olmalarından kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar anlayışla karşılanmakta, eğer işlerini zamanında bitiremez iseler, çalıştıkları kurumda bu durum anlayışla karşılanmaktadır.

İşgörenler işletme adına yaptıkları olumlu faaliyetler neticesinde; organizasyon tarafından kendilerini doyuma ulaştırıcı geri bildirimlerin oluşacağı inancı ile birlikte organizasyonun da işgörenine ödül vermesinin işgörendeki olumlu hareketlerde artış oluşturacağına inanması karşılıklı olarak yapılmış yazılı olmayan bir sözleşmeye benzemektedir. Karşı karşıya yapılmış olan bu yatırımlarda gösterilen ihmal durumları örgüt ile ilgili iş aşamalarını arızalandırma yapabilmekte olup, bu konuları ifade eden **karşılıklılık normuna** ilişkin algıları çerçevesinde; işlerini olması gereken optimum biçimde yapsalar dahi, çalıştıkları işletmede bu değişiklik görülmemekte, çalıştıkları kurumun kariyerlerinin arkasına düşen bölümünde kendilerine iş gördürmesinin işletmeye çok az şey kazandıracaklarını düşünmekte, çalıştıkları kurumda kendilerine çok az ilgi gösterilmekte, çalıştıkları kurumda terfi etmeleri için kendilerine çok az fırsat tanınmamakta, çalıştıkları kurumun hak ettikleri maaşı kendilerine ödemediği/ kayıtsız/ ilgisiz olunmamakta, fırsat çıktığında, çalıştıkları kurumun kendilerini istismar etmemekte, eğer çalıştıkları çalışma konusunun ortadan kalkması halinde kurumlarının kendilerini diğer bir çalışma konusuna göndermektense, çalışma konusundan uzaklaştırmamakta, eğer geçici olarak işten çıkartılırlarsa, çalıştıkları kurumun kendilerini geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih etmeyeceğini, çalıştıkları kurumun, kendilerinden ziyade kar etmeyi daha çok önemsemediğini, eğer çalıştıkları kurumda, kendilerinin yerine daha düşük ücretle biri işe alınabilse dahi alınmadığını belirtmişlerdir. Kendilerinin işlerini herhangi birinin de benim kadar iyi yapabileceğinin düşünüldüğünü, performansında çok az bir düşüş dahi yaşansa bile, çalıştıkları kurumun kendilerini değiştirmek istediklerini, çalıştıkları kurumda, yaptıkları işi yapmak için daha etkili bir yol bulunursa kendilerinin yöntemi ile değiştirildiğini, çalıştıkları kurumda şikayetlerinin göz ardı edilmediğini, çalıştıkları kurumun, kendilerini işe almanın kesinlikle bir hata olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanları algılanan **örgütsel özdeşleşme** ifadeleri çerçevesinde; birilerinin çalıştıkları işletmeyi eleştirmesini kendilerine yapılmış hakaret gibi hissetmediklerini, diğer insanların çalıştıkları işletme hakkında düşündüklerinin kendileri için çok önemli olduğunu, çalıştıkları işletme hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullandıklarını, çalıştıkları işletmenin başarısını kendi başarıları gibi hissettiklerini, birisinin çalıştıkları işletme için övgü dolu sözler

söylediğinde kendilerine iltifat edilmiş gibi hissettiklerini, medyada çalıştıkları işletmeye yönelik bir eleştiri yer aldığında kendilerini kötü hissettiklerini belirtmişlerdir.

Psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, ($r = -0.235$, $p < .01$).

Psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel destek arasında negatif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, ($r = -0.237$, $p < .01$).

Algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, ($r = 0.177$, $p < .01$).

Bu çalışmada sağlık kurumlarında psikolojik sermaye ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonucunda İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi sağlık çalışanlarının yönetim tarafından problemler ve yanlış yönlerine odaklanılması yerine, onlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanılma durumu azaldığı sürece kendilerini görev yaptıkları hastane ile bir bütün olarak algılamaları, hastane başarı veya başarısızlıklarını kendilerine mal etmeleri ve hastane yönetiminin kendilerine bağlılıklarına olan inançlarının da azaldığı tespit edilmiştir. Bunun yanında görev yerleri ile kendilerini bütünleşmiş olarak algılamaları ile hastanenin yaşadığı başarılar ve başarısızlıklardan dolayı kendilerini kusurlu hissetmelerinin artış gösterdiği anlaşılmıştır.

Psikolojik sermaye kavramı akademik çalışmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumu, işgören performansı, duygusal emek, tükenmişlik sendromu, örgütsel sinizim, örgütsel sessizlik, yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti gibi diğer kavramlarla bağlantısı araştırmaya tabi tutulabilir. Sağlık sektörü dışında faaliyetlerini devam ettiren sektörlerde de incelemelerin yapılması alana katkı sağlayacaktır.

ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlara göre uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

Uygulayıcılar için Öneriler

- Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisi düşünüldüğünde, sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye algılarından daha etkin şekilde yararlanmalarını sağlamak gerekir. Bu amaçla İl Sağlık Müdürlükleri güdümüyle farkındalık programları geliştirilmelidir.
- Daha fazla yaşa, kıdeme ve aynı işyerinde çalışma süresine göre psikolojik sermayenin arttığı düşünüldüğünde, mesleğe yeni başlayan ve yaşça daha genç olan deneyimsiz sağlık çalışanlarının sorunlarla

başta çıkabilmesinde mentorlük uygulamaları işlevsel şekilde kullanılmalıdır.

- Branş sağlıkçıların üzerindeki her an denetlenme baskısı ve iş yükü hafifletilmeli, sağlık çalışanlarının psikolojik yönü göz ardı edilmemelidir.
- Hastane yöneticilerinin, sağlık çalışanlarının psikolojisini daha iyi anlayabilmeleri için eğitimler düzenlenmeli ve ilk başta yöneticilerin psikolojik sermaye algıları yükseltilmelidir.
- Hastanelerin fiziki ve altyapısal eksiklikleri bir an önce giderilmeli, sağlık çalışanlarına çalışmak istedikleri hastanelerle ilgili daha fazla alternatif sunulmalıdır. Bunun yanında hastane içi iletişimi güçlendirecek toplantılar ve çeşitli etkinlikler düzenlenmelidir.
- Hasta ve hasta yakınlarının hastanedeki tedavi sürecine katılmalarını teşvik edecek hasta ve hasta yakını bilinçlendirme seminerleri düzenlenmelidir. Bu anlamda hasta ve hasta yakınlarının hastane ile kaynaşmasını sağlamak için belirli günlerde hasta ve hasta yakınlarına yönelik çeşitli etkinlikler organize edilmelidir.
- Sağlık çalışanı mesleğinin düşen itibarını yükseltmek için özellikle devletin üst kademelerinin söylem ve eylemleriyle sağlık çalışanlarını desteklemesi gerekmektedir. Bunun yanında sağlık çalışanlarının özlük haklarını arttıracak ve ekonomik sorunlarını çözecek politikaların da üretilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca atama politikaları sağlık çalışanlarına daha fazla esneklik tanıyacak şekilde yeniden gözden geçirilmelidir.
- Sağlık çalışanlarının yaşadığı deneyimlerin psikolojik sermaye algısına etkisi düşünüldüğünde, özellikle mesleğe yeni başlayan sağlık çalışanlarının başarıyı daha kolay yakalayabilecekleri yerlerde görevlendirmeleri uygun olacaktır. Bu anlamda sağlık çalışanları bir süre mesleki deneyim kazandıktan sonra zorunlu hizmet alanlarına atanmalıdırlar.
- Sağlık çalışanlarının kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlamaya yönelik faaliyetlere yönlendirilmeleri psikolojik sermaye algısını yükseltecektir. Bu anlamda sağlık çalışanlarına yılda belli sayıda bilimsel toplantılara katılma ve farklı ülkelerdeki hastaneleri ziyaret etme gibi olanaklar verilmelidir.

- Sağlık alışanlarının lisansüstü eğitime yönlennemelerini teşvik edici önlemler alınmalıdır. Bunun yanında lisans eğitiminde uygulamaya daha fazla ağırlık verilmelidir.
- Kişisel özellikler dikkate alındığında sağlık çalışanlarının psikolojik sermaye algılarını düşürebilecek unsurların giderilmesi için hastanelerdeki psikolojik danışmanlık birimi daha etkin bir şekilde kullanılmalıdır.

Araştırmacılar için Öneriler

- Literatürde psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmaların çok sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu nedenle araştırmacıların psikolojik sermayeye yönelik derinlemesine çalışmalar yapması, farkındalığın artmasını sağlayacaktır.
- Olumlu örgütsel davranışlarla ilişkisi göz önüne alındığında hastanelerin daha verimli bir yapıya kavuşması için sağlık çalışanlarına dönük psikolojik sermaye geliştirme programları ortaya konulmalıdır.
- Araştırmanın nitel boyutunda ortaya çıkan faktörlerden her birinin psikolojik sermaye ile ilişkisini daha net ortaya koyabilecek nicel araştırmalar yapılabilir.
- Psikolojik sermayenin örgüt bağlamındaki katkısının yanında bireysel olarak kişilere sağlayacağı katkılar araştırılabilir.
- Sağlık alışanlarının psikolojik sermaye algılarının problem çözme becerilerine etkisini ortaya koyacak araştırmalar yapılabilir.
- Mevcut literatürün Türk örgüt kültürü düşünülerek daha da genişletilmesi için kuramsal araştırmaların yapılması önemlidir.

KAYNAKÇA

MAKALELER

AFACAN Fındıklı Mine, ERKUŞ Ahmet, “Psikolojik Sermaye ile Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşamı Projesinin Aracılık Etkisi”, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Adana, Çukurova Üniversitesi, 20-22 Mayıs 2010.

AFACAN Fındıklı Mine, “Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, İstanbul Gelişim Üniversitesi/ İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi. 2014.

AKBABA Ahmet, “Eğitim Müfettişleri İçin Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği’nin Geliştirilmesi ve Mesleki Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması”, Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 2011, 1(3), s.70.

AKÇAY Vildan Hilal, Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2012.

AKDOĞAN Asuman ve POLATÇI Sema, Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013.

AKKOÇ İrfan, ÇALIŞKAN Abdullah & TURUNÇ Ömer, Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, Celal Bayar Üniversitesi. Yönetim ve Ekonomi, 2012.

ALLISON Barbara, VOSS Richard Steven, DRYER Sean, Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior, Journal of Education for Business, Vol. 76, Issue 5, 2001.

ALTAŞ Sabiha Sevinç, KUZU Ali, “Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”, Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi, 2013.

ASHFORTH, Blake E. and MAEL Fred, “Social Identity Theory and The Organization”, Academy of Management Review, 1989, 14 (1), s.21.

ASHFORTH Albert, S. B.E. ve DUTTON J.E.. "Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges", Academy of Management Journal, 25, Special Issue, 2000, s.2.

ASHFORTH Blake, HARRISON Spencer H. Harrison and CORLEY Kevin G., "Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions," Journal of Management, 2008, 34 (3), s. 329.

AVEY James B., PATERA Jaime L., WEST Bradley J, "The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism", Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol. 13, Issue 2, 2006.

AVEY, James, WERSING, T. & LUTHANS, Fred. Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors, The Journal of Applied Behavioral Science, 44 (1), 2008, s.50.

AVEY James B., LUTHANS Fred, YOUSEFF Carolyn M, "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors", Journal of Management, Vol. 36, Issue 2, 2010.

AVEY James B., REICHARD Rebecca J., LUTHANS Fred and KETAN H. Mhatre "Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, And Performance", Human Resource, Vol. 22, No. 2, 2011, pp.127-152.

AVEY James B., LUTHANS Fred and JENSEN Susan M. "Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover", Human Resource Management, Vol: 48, No: 5, 2009, pp.677-693.

BAILEY Thomas C., ENG Winnie, FRISCH Michael B., SNYDER C. R, "Hope and Optimism as Related to Life Satisfaction", The Journal of Positive Psychology, Vol. 2, Issue 3, 2007.

BAKAN İsmail, KEFE İbrahim, "Kurumsal Açından Algı ve Algı Yönetimi", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2012.

BAKKER Arnold B., DEMEROUTI Evangelia, HAKANEN Jari J., XANTHOPOULOU Despoina, "Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands are High", Journal of Educational Psychology, Vol. 99, Issue 2, 2007.

BANDURA, Albert. "Swimming Against the Mainstream: The Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream", Behavior Research and Therapy, 42, 2004, s.622.

BARTELS Jos, PRUYN Ad, JONG Menno De and JOUSTRA Inge, "Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate", Journal of Organizational Behavior, 2007, 28, s.174.

BATEMAN S, THOMAS ve ORGAN, DENIS W, "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee Citizenship", Academy of Management Journal, Vol. 26, Issue 4,1983.

BATTACHARYA, C. B.; RAO, Hayagreeva; GLYNN, Mary Ann. Understanding the Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates Among Art Museum Members. Journal of Marketing, 59 (4), 1995, s.47.

BEĞENİRBAŞ Memduh, TURGUT Ercan, (7-8 Kasım 2014), Psikolojik Sermayenin Çalışanların Duygu Gösterimleri ve İşe Yönelik Algularına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri: Melikşah Üniversitesi, 2014.

BEKTAŞ Çetin, YILMAZ Hüseyin; "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Psikolojik Sermaye Ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma", İzmir, 20. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012.

BROCKE Enrick, R. "Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success". The Entrepreneurial Executive, 2005, 10, 41-52

BİTMİŞ Mustafa Gökhan, ERGENELİ Azize, "Contingency Approach to Strategic Management: A Test of The Mediating Effect of Leader Member Exchange on The Relationship Between Psychological Empowerment and Job Satisfaction in 21st Century Workplace". Journal of Global Strategic Management, 2011.

CANDACE Jones and VOLPE Elizabeth Hamilton, "Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks", Journal of Organizational Behavior, 2010, 32 (3), s.415.

CARMELI, Abraham; COHEN-MEITAR, Ravit; ELIZUR, Dov. (2007). The Role of Job Challenge and Organizational Identification in Enhancing Creative Behavior among Employees in the Workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 41 (2), 75–90.

CARVER Charles S., SCHEIER Michael F., BRISETTE Ian; “The Role of Optimism in Social Network Development, Coping, and Psychological Adjustment During a Life Transition”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, Issue 1, 2002.

CHAN Sow, Hup. “Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization”, *Journal of Management Development*, 2006, 25 (3), s.251.

COYLE Shapiro Jacqueline, KESSLER Ian, “The Employment Relationship in The UK Public Sector: A Psychological Contract Perspective”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 13, Issue 2, 2003.

ÇALIŞKAN Sezer Cihan ve ERİM Aslı, “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri”, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çukurova Üniversitesi, Adana, 20-22 Mayıs 2010,s.659.

ÇETİN Fatih, ŞEŞEN Harun, BASIM Nejat, “Örgütsel Psikolojik Sermayenin Çalışan Tükenmişliğine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma”, İzmir, 20. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012.

ÇETİN Fatih, ŞEŞEN Harun, BASIM Nejat. “Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013.

ÇORBACIOĞLU Sıtkı ve ÜREN Seren Görkem, “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012, 14(1), s.29.

ÇUBUK Duygu, İŞBİLEN Esra, ERYİĞİT Nimet, “(7-8 Kasım 2014), Psikolojik Güçlendirmenin Psikolojik Sermaye Aracılığıyla Çalışanların Rol ve Rol Ötesi Performansına Etkisinde Kişi-İş ve Kişi-Örgüt Uyumunun Şartlı Değişken Rolü”, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri: Melikşah Üniversitesi, 2014.

DECONINCK, James B. (2013). The Effects of Leader-Member Exchange and Organizational Identification on Performance and Turnover Among Salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31, (1), 21-34.

DICK Rolf Van, WAGNER Ulrich, Jost Stellmacher and; Oliver Christ, "The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?" *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 2004, 77 (2), s.171-191.

DUKERICH, Janet M.; GOLDEN, Brian R.; Shortell, Stephen 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, 507-533.

DUTTON, J., DUKERICH, J.ve HARQUAIL C.V. "Organizational Images and Membership Commitment", *Administrative Science Quarterly*,34, 1994, s. 239.

EFRATY, David; WOLFE, Donald M. (1988). The Effect of Organizational Identification on Employee Affective and Performance Responses. *Journal of Business and Psychology*, 3 (1), 105-112.

EISENBERGER Robert, HUNTINGTON Robin, HUTCHISON Steven, SOWA Debora. (1986), "Perceived Organizational Support" *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.

ELSBACH, Kimberly D., BHATTACHARYA, C. B. (2001). Defining Who You Are By What You're Not: Organizational Disidentification and The National Rifle Association. *Organization Science*, 12 (4), 393-413.

EMHAN Abdurrahim ve GÖK Remzi, "Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2011, 51, s.157-174.

ERKMEN Turhan, ESEN Emel, "Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2012.

ERKMEN Turhan, ESEN Emel, "Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012.

ERKUŞ Ahmet ve AFACAN Mine, “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi Istanbul University Journal of the School of Business, Cilt/Vol:42, Sayı/No:2, 2013, s.304. ISSN: 1303-1732 – www.ifdergisi.org, s. 302-318

ERKUŞ Ahmet, TÜZÜN Aysun, “(7-8 Kasım 2014), İş Yaşamında Tinsellik, Psikolojik Sermaye, Tükenmişlik ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri: Melikşah Üniversitesi, 2014.

ERKUŞ Ahmet, FINDIKLI Afacan Mine, “(20-22 Mayıs 2010), Psikolojik Sermaye ile Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşamı Projesinin Aracılık Etkisi”, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2010.

ERKUŞ Ahmet, TÜZÜN Aysun, “(15-16 Kasım 2013), Psikolojik Sermayelerinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü”, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 2013.

FROBORG, O., BARLAUG, D, MARTINUSSEN, M ve ark. Resilience in Relation to Personality and Intelligence. Int J Methods Psychiatr Res, 14(1), 2005, s.32.

FULLER J. Bryan, MARLER Laura, HESTER Kim, FREY Len and RELYEA Clint, “Construed External Image and Organizational Identification: A Test of the Moderating Influence of Need for Self-Esteem”, The Journal of Social Psychology, 2006, 146 (6), s.703.

GE, Jianhua, SU, Xuemei and ZHOU, Yan. (2010). Organizational Socialization, Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Research of Chinese High-tech Manufacturing Enterprises, Nankai Business Review International, 1 (2), 166 – 179.

GİRAY Deniz, “İş Yeri Desteği: Örgüt, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğine Genel Bir Bakış, İş, Güç”, Industrial Relations And Human Resources Journal, 2013,15(3), s.69.

GOOTY, J. M., GAVIN, P., JOHNSON, M. & LANCE, F. D. In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance, Journal of Leadership and Organizational Studies, 15 (4), 2009, 354.

HALL Douglas T., SCHNEIDER Benjamin and NYGREN Harold, T., "Personal Factors in Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly*, 1970, 15 (2), s.178.

HARQUAIL, Celia V.; KING, Adelaide W. (2010). *Construing Organizational Identity: The Role of Embodied Cognition*. *Organization Studies*, 31 (12), 2010, s.1619.

HASLAM, S.A., EGGINS R.A. ve REYNOLDS K.J. "The ASPIRe Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2003, s.76:1.

HATCH, Mary Jo; SCHULTZ, Majken. *The Dynamics of Organizational Identity*. *Human Relations*, 55 (8), 2002, s.992.

HE, Hongwei; BROWN, Andrew D. *Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research*. *Group & Organization Management*, 38 (1), 2013, s.6.

HOGG Michael A., TERRY Deborah J., "Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts", *Academy of Management Review*, 2000, 25 (1), s.124-125.

HORNSEY Matthew J. "Social Identity Theory and Self-categorization Theory: A Historical Review", *Social and Personality Psychology Compass*, 2008, 2 (1), s.207-208.

HUMPHREY, Amber M. (2012). *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Organizational Identification*. *The Psychologist-Manager Journal*, 15 (4), 247-268.

İŞCAN Ömer Faruk, KARABEY Canan Nur, "Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007.

KAYA Ahmet, YILDIRIM M. Cevat, DEMİRCİ Zeynep, "Orta Öğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği)", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014.

KELEŞ Hatice Necla, "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011.

KESKEN J. ve AYYILDIZ, N. A. Liderlik Yaklaşımlarında Yeni Perspektifler: Pozitif Ve Otantik Liderlik, Ege Akademik Bakış Dergisi, Temmuz 2008, Cilt 8, Sayı 2, 2008, s.739.

KIYMET, Y., ÖZTÜRK, S., KOÇAK, Ö. ve İRTEGÜN, S. Kanserli Hastalar ve Hasta Yakınlarının Umudunun Geliştirilmesine Yönelik Sağlık Çalışanlarının Görüş ve Önerileri, 36. Ulusal Hematoloji Kongresinde Poster Bildiri Özetleri Kitabı, Bildiri No: 445, Antalya, 2010, s. 165.

KREINER Glen E. and, ASHFORTH, Blake E. "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification", Journal of Organizational Behavior, 2004, 25 (1), s.2-3.

LIPPONEN, Jukka; BARDI, Anat; HAAPAMAKI, Johanna. (2008). The Interaction between Values and Organizational Identification in Predicting Suggestion-Making at Work. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81, 241–248.

LIU, Yan; LOI, Raymond; Lam, Long 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.

LOI Raymond, CHAN Ka W. and LAM Long W., "Leader-Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2013, 87, s.44.

LOYD Beal, "A Case Study of The U.S. Army Human Resources Command in Army Business Transformation: Measuring Psychological Capital, Resistance to Change, and Organizational Citizenship Behavior to Understand The Role of Positive Organizational Behavior in The Context of Organizational Change", Lawrence Technological University, 2011, s.45, (Doktora Tezi).

LUTHANS Fred, "The Need For and Meaning of Positive Organizational Behaviour", Journal of Organizational Behavior, Vol. 23, 2002, p. 695- 706.

LUTHANS Fred, LUTHANS Kyle W., LUTHANS Brett C.; "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", Business Horizons, Vol. 47, Issue 1, 2004, p. 45-50.

LUTHANS Fred and YOUSSEF Carolyn M. "Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, Vol: 33, No: 2, 2004, s.145.

LUTHANS Fred, AVEY James B., AVOLIO Bruce J., NORMAN Steven M., COMBS Gwendolyn M.; "Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 27, 2006, p. 387-393.

LUTHANS Fred, vd., "Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital", *Academy of Management Learning & Education*, C.7. C.2, 2008, pp. 224

LUTHANS, Fred., AVEY, James B., AVOLIO, Bruce J. ve PETERSON, S.J. The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 2010, s.42.

MAEL Fred and ASHFORTH, Blake E. "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13, s.104.

MALONE, L. D. Individual Differences Stress Reactions as Predictors of Performance in Pilot Trainees, Kansas State University, Master of Science, 2010, s. 4.

MERCAN Nuray, DEMİRCİ Kemal, ERGUN Özler Derya, OYUR Emine, "(15-16 Kasım 2013), İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zeka ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya Üniversitesi, 2013.

MET Lütfü Ömer, "Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve "Psikolojik Sermaye" Kavramı", 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Adana, Çukurova Üniversitesi, 20-22 Mayıs 2010.

MILLER Vernon D. ALLEN Mike, CASEY Mary K. and JOHNSON John, R. "Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire", *Management Communication Quarterly*, 2000, 13 (4), s.629.

ÖZGENER Şevki, DEMİRTAŞ Özgür, ULU Seher, "(15-16 Kasım 2013), Kişi-Çevre Uyumu İle Sosyal Tembellik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü", 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 2013.

ÖZKALP Enver, "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları", 1. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 2009, s.491.

ÖZYILMAZ Adnan, "Ümit, İyimserlik, Toparlanma Ve Öz yeterlilik, Çalışanın Görev Performansı ve Bireysel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ne Kadarını Açıklıyor? ", İzmir, 20. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Dokuz Eylül Üniversitesi, 24-26 Mayıs 2012, s. 698-704.

PAJARES, F. Current direction in self-efficacy research. In MAEHR M. & PINTRICH P. R. (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement* Vol. 10, pp.1-49. Greenwich, CT: JAI Press. 1997, s.2.

POLATÇI Sema, "Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış, Emmademic Review*, 2014, Cilt: M- Sayı: I, s. 116.

RAVASI, D. ve REKOM Van J. "Key Issues In Organizational Identity and Identification Theory", *Corporate Reputation Review*, 6:2, 2003, s.118.

ROLF Van Dick, "Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology". *International Journal of Management Reviews*, 2001.

POLZER, Jeffrey T. (2004). How Subgroup Interests and Reputations Moderate the Effect of Organizational Identification on Cooperation. *Journal of Management*, 30 (1), 71–96.

ROLF Van Dick, WAGNER U., STELLMACHER Christ Oliver J. "The Utility of a Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter?", *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 2004.

SCHAUFELI W., M. SALANOVA and BAKKER A. B., "The measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study", *Journal of Education*. 2006, s.2

SCOTT, C R. CORMAN, S.R. ve CHENEY, G. "Development of Strucurational Model of Identification in the Organization" *Communication Theory*,8:3, 1998, s.298-336.

STETS, Jan E.; BURKE, Peter J. Identity Theory and Social Identity Theory. Social Psychology Quarterly, 63 (3), 2000, s.225.

STRYKER, Sheldon; BURKE, Peter J. The Past, Present, and Future of an Identity Theory. Social Psychology Quarterly, 63 (4), 2000, s.287.

SUZANNE J. Peterson ve LUTHANS Fred; "Does the Manager's Level of Hope Matter?; Preliminary Research Evidence of a Positive Impact", Organizational Behavior and Tack, 2002, s. 430.

SÜREL Özer Pınar, TOPALOĞLU Tayfun ve ÖZMEN Ömür Timurcanday, "Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi", Ege Akademik Bakış, Cilt: 13, Sayı: 4, 2013, s.438.

TAJFEL Henri and TURNER John, An Integrative Theory of Intergroup Conflict; The Social Psychology of Intergroup Relations içinde. Editors: W. G. Austin & S. Worchel, Monterey, CA: Brooks-Cole, 1979, s.38-43.

TOBB, Türkiye Özel Güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2012.

TOKGÖZ Nuray "Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2011, 6(2), s.363-387.

TOKGÖZ Emrah, SEYMEN Oya Aytemiz, "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma". Öneri Dergisi, 2013, 39 (10), s.63-64.

TOPALOĞLU Turhan, "(15-16 Kasım 2013), Psikolojik Sermaye Geliştirilmesi Üzerine Bir Uygulama ve Performans Üzerindeki Etkileri", 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 2013.

TOPÇU Mustafa Kemal, OCAK Mehmet, "(24-26 Mayıs 2012), Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna- Hersek Sağlık Çalışanları Örneği", 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2012.

TÖSTEN Rasim, ÖZGAN Habib, "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", EKEV Akademi Dergisi, 2014.

TURNLEY William H, FELDMAN Daniel C, "Re-Examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators". Journal of Organizational Behavior, 1998.

TURUNÇ Ömer, "Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi". Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2010.

TURUNÇ Ömer, ÇELİK Mazlum, İş-Aile, Aile-İş Çatışması, "Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2010.

TURUNÇ Ömer ve ÇELİK Mazlum, "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", Yönetim ve Ekonomi, 2010, 17 (2), s.187.

TÜRKMEN Erman, "İş Karakteristikleri ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Öz Yeterlilik İnancının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

TÜZÜN İpek Kalemci ve ÇAĞLAR İrfan, Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi, Journal of Yaşar University, 2008, 3 (9), s.1013.

TYLER, Tom R.; BLADER, Steven L. (2001). Identity and Cooperative Behavior in Groups. Group Processes & Intergroup Relations, 4 (3). 207–226.

USMAN Raja ve ABBAS Muhammad, "Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress", 15th International Business Research Conference, 2010, s.8.

VAN Knippenberg Daan, VAN Schie, ELS C.M, "Foci and Correlates of Organizational Identification". Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2000.

VAN Knippenberg Daan, VAN Dick Rolf, TAVARES Susana, "Social Identity and Social Exchange: Identification, Support, and Withdrawal from the Job". Erasmus Research Institute of Management Report Series Research in Management, June 2005.

WARR Peter, BİNDL Uta K, PARKER Sharon K, İNCEOĞLU İlke, “Four-Quadrant Investigation of Job-Related Affects and Behaviours”. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2014, 23-3, s. 342-363.

WAYNE Sandy J, SHORE Lynn M, LIDEN Robert C, “Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective”. Academy of Management Journal, 1997.

YOON Jeongkoo, LİM Jun-Cheol. “Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees”. Human Relations, 1999.

YONN Jeongkoo, THYE Shane Ryan, “A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support”. Work and Occupations, 2002.

YOUSEF Darwish Abdulrahman, “Satisfaction with Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment”. International Journal of Manpower, 1998.

YÜKSEL İhsan, “Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi”. İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 2006.

ZAMAHANI, M., GHORBANI,V., REZAEI, F. Impact of Authentic Leadership and Psychological Capital on Followers Trust and Performance, Australian Journal of Basic and applied sciences, 5(12), 2011, s.660.

ZHAO, Z ve HOU, J. “The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team”. International Journal of Psychological Studies, 1, (2), 2009, s.35.

KİTAPLAR

ATALAY Ceren Giderler, Örgütsel Adalet. Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde, Editör: Özler, Derya Ergün, 41-63, 2. Baskı, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2012.

BANDURA Albert, Self-Efficacy: The Exercise of Control, New York, W. H. Freeman & Co Ltd., 1997.

BENARD Bonnie, Fostering Resiliency in Kids: Protective Factors in the Family, School and Community, Portland, 1991.

BÜYÜKÖZTÜRK Şener, Faktör Analizi: Temel Kavramlar v Ölçek Geliştirmede Kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, İstanbul, 2002.

BÜYÜKÖZTÜRK Şener, Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı, 20. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, 2006.

BİNGÖL Dursun, İnsan Kaynakları Yönetimi, 8. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2013.

EREN Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s.3.

EREN Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 13. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2012.

GÜLER, K. B. Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. KESER A. G. YÜRÜR Yılmaz, S. (Edit.) Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar (İçinde) Umuttepe Yayınları, 1.Baskı Kocaeli, 2009, s. 130.

İSLAMOĞLU Ahmet Hamdi, ALNIAÇIK Ümit, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2014.

JACKSON Jay W. "Intergroup attitudes as a function of different dimensions of Group identification and perceived intergroup conflict". Self and Identity, 2002,1, s.12.

KÜMBÜL Güler Burcu, Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. İçinde KESER Aşkın, YILMAZ Gözde, YÜRÜR Şenay (Ed.), Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2012.

LUTHANS Fred, YOUSSEF M. Carolyn, AVOLIO J. Bruce, Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, New York, Oxford University Press, 2007, s.2.

ÖZDAMAR Kazım, Paket programlar ile istatistiksel veri analizi, 2.bs., Eskişehir, Kaan Kitabevi, 1999.

ÖZDAMAR Kazım, Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Eskişehir: Kaan Kitabevi, 2003.

SELIGMAN Martin E. P. Authentic Happiness, USA, The Free Press, 2002, s.5.

SEZİCİ Emre, Örgütsel Özdeşleşme. Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde. Editör: ÖZLER Derya Ergün, 167-193, 2. Baskı, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2012, s.170-171.

ÜLGEN Hayri, MİRZE Kadri, İşletmelerde Stratejik Yönetim, Beta Basım Yayım Dağıtım, 6. Baskı, İstanbul, 2013.

URAL Ayhan, KILIÇ İbrahim, Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006.

TEZLER

AKÇAY Vildan Hilal, Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul, 2011, **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**.

BOZKURT Tuğba Mutlu, Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013, s.26, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

ÇINAR Efe, Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir, 2011, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

DİRİN İlkay, Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: TRB-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Isparta, 2014, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

ERDAŞ Kıymet Duygu, Lider- Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek ve Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s.50, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

ERDEM Haluk, Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya, 2014, **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**.

FINDIK Mehtap, Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya, 2011, (Yüksek Lisans Tezi).

GÖKPINAR Güley, İçsel- Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgütsel Psikoloji Programı, İstanbul, 2014, s.10, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

GÜRBÜZ Rüveyde, Algılanan örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum, 2012, (Yüksek Lisans Tezi).

HEKMAN, David R. (2007). Contingencies between Organizational Identification and Professional Employee Performance. Yüksek Lisans Tezi, Washington Üniversitesi, ABD.

KARABEY Canan Nur, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2005, **(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)**.

KESER Sıtar, "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması", Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013, s.66, **(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

KURT Esra, Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 2013, (Yüksek Lisans Tezi).

ÖNDEROĞLU Seçil, Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara, 2010, (Yüksek Lisans Tezi).

POLAT Mustafa, Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa, 2009, s.17-18, (Doktora Tezi).

TÜZÜN İpek Kalemci, Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi, Uygulamalı Bir Çalışma. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara, 2006, (Doktora Tezi).

YEŞİLTAS Murat, Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 2012, (Doktora Tezi).



EKLER
ANKET ÖRNEĞİ

Aşağıda sunulan anket, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP danışmanlığında yürütmekte olduğum yüksek lisans tezi çalışması için hazırlanmıştır. Anketin amacı "İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde psikolojik sermaye ve örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki"nin belirlenmesidir.

Anketle toplanan veriler, kişisel olarak değil isim verilmeden değerlendirilecektir. Lütfen, ankette yer alan her bir ifadeye belirtilen kriterler doğrultusunda gerçek durumu yansıtır şekilde ve içtenlikle yanıt veriniz. Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Gül KAYALI KALMAZ

BİRİNCİ BÖLÜM
Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

2. Medeni durumunuz?

() Bekâr () Evli ()

3. Yaşınız?

() 18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41 ve üzeri

4. Çalışma saatleriniz?

() Gündüz () Nöbet () Gündüz + Nöbet

5. Çalışma saatleriniz size sorun oluyor mu?

() Evet () Hayır () Kısmen

6. Haftalık çalışma süreniz?

7. Eğitim durumunuz?

() Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

8. Kaç yıldır bu hastanede çalışıyorsunuz?

() 1 yıldan az () 1-5 yıl arası () 5-10 yıl arası () 10 yıl ve üzeri

9. Gelir durumuz?

() 1000-2000 lira arası () 2000-3000 lira arası () 3000-4000 lira arası () 4000 lira üzeri

10. Hastanedeki göreviniz nedir?

11. Görev rolleriniz belirli midir?

() Evet () Hayır () Kısmen

12. Çalıştığınız servisten memnun musunuz?

() Evet () Hayır () Kısmen

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı size en uygun seçeneği (X) işaretlemek suretiyle belirtiniz.		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Uzun dönemli bir problemi çözmeye çalışırken özgüven duyarım.					
2	Yönetim ile olan toplantılarda çalışma alanımı temsil ederken özgüvenli hissederim.					
3	Hastane stratejilerinin konu edildiği tartışmalara katılırken özgüven duyarım.					
4	Çalışma alanımla ilgili iş yerimde hedeflerin belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.					
5	İşyerinin dışından kişilerle temasa geçerken özgüven duyarım.					
6	Meslektaşlarıma sunum yaparken kendimden emin olurum.					
7	İş yerinde kendimi bir kaosun içinde bulursam, bundan kurtulmanın yollarını bulabilirim.					
8	İş hedeflerime ulaşmak konusunda istekliyim.					
9	Herhangi bir sorunun çözümünde kullanılabilecek birden fazla yolun varlığına inanırım.					
10	Şu anda iş yerimde kendimi oldukça başarılı görüyorum.					
11	İş hedeflerime ulaşmak için değişik yöntemler düşünebilirim.					
12	Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerime ulaştığımı görüyorum.					
13	İş yerinde bir engelle karşılaştığım zaman onu aşmakta ve yoluma devam etmekte zorlanırım.					
14	İşyerinde zorlukların genellikle, öyle ya da böyle üstesinden gelirim.					
15	İş yerinde zorunda kalırsam kendi başımın çaresine bakabilirim.					
16	İş ortamındaki stresli durumları normal karşılarım.					
17	Geçmişte yaşadığım sorunlardan ders alarak yeni sorunların kolayca üstesinden gelebilirim.					
18	Bu işte, bir defada birden çok şeyi halledebileceğimi hissediyorum					
19	Çalıştığım ortamlarda işler belirsiz bir hal aldığı anda genellikle					

	iyimser yaklaşırım.					
20	İş yerinde ters gitmesi muhtemel bir şey varsa, mutlaka ters gidecektir.					
21	İşimle ilgili olaylara iyi tarafından bakarım.					
22	İşimde geleceğimle ilgili iyimser duygulara sahibim.					
23	Bu işte, işler asla benim istediğim gibi gitmez.					
24	İşimle ilgili bazı olaylara "her işte bir hayır vardır" düşüncesi ile yaklaşırım.					

**1-Hiç Katılmıyorum, 2- Çok Az Katılıyorum, 3- Az Katılıyorum,
4- Oldukça Katılıyorum, 5- Çoğunlukla Katılıyorum, 6- Tamamen Katılıyorum**

1)Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarıma değer verilir.	1	2	3	4	5	6
2) Eğer çalıştığım kurumda, benim yerime daha düşük ücretle biri işe alınabilecekseniz alınır.	1	2	3	4	5	6
3) Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.	1	2	3	4	5	6
4) Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime güçlü bir şekilde saygı gösterilir.	1	2	3	4	5	6
5) Çalıştığım kurumda, hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar anlayışla karşılanır.	1	2	3	4	5	6
6) Çalıştığım kurumda şikayetlerim göz ardı edilir.	1	2	3	4	5	6
7) Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim yararım göz önünde bulundurulur.	1	2	3	4	5	6
8) Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.	1	2	3	4	5	6
9) Çalıştığım kurumda çıkarlarım gözetilir.	1	2	3	4	5	6
10) Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar.	1	2	3	4	5	6
11) Çalıştığım kurumda, kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış gösterilir.	1	2	3	4	5	6
12) Çalıştığım kurumda, yaptığım işi yapmak için daha etkili bir yol bulunursa benimle- yöntemimle değiştirilir.	1	2	3	4	5	6
13) Çalıştığım kurumda, benim alanımda olan art niyetsiz bir hata affedilir.	1	2	3	4	5	6
14) Performansымda çok az bir düşüş bile yaşansa, çalıştığım kurum beni değiştirmek ister.	1	2	3	4	5	6
15) Çalıştığım kurum kariyerimin geri kalan kısmında beni çalıştırmanın kuruma çok az şey kazandıracığını düşünür.	1	2	3	4	5	6
16) Çalıştığım kurumda terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır.	1	2	3	4	5	6
17) İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu fark edilmez.	1	2	3	4	5	6
18) Çalıştığım kurumda iş koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan talepler onaylanır.	1	2	3	4	5	6
19) Eğer geçici olarak işten çıkartılırsam, çalıştığım kurum beni geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih eder.	1	2	3	4	5	6
20) Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum bana yardım etmeye istekli olur.	1	2	3	4	5	6
21) Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.	1	2	3	4	5	6
22) Eğer fırsat olursa, çalıştığım kurum beni istismar eder.	1	2	3	4	5	6
23) Çalıştığım kurumda bana çok az ilgi gösterilir.	1	2	3	4	5	6
24) Eğer işten çıkmaya karar verirsem, çalıştığım kurum kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	1	2	3	4	5	6
25) Çalıştığım kurumda görüşlerim önemsenir.	1	2	3	4	5	6
26) Çalıştığım kurum, beni işe almanın kesinlikle bir hata olduğunu düşünür.	1	2	3	4	5	6
27) Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.	1	2	3	4	5	6
28) Çalıştığım kurum, benden ziyade kar etmeyi daha çok önemser.	1	2	3	4	5	6
29) Eğer işimi zamanında bitiremezsem, çalıştığım kurumda bu durum anlayışla karşılanır.	1	2	3	4	5	6

30) Eğer çalıştığım kurum iyi bir kar elde edilirse, maaşımı arttırmak göz önünde bulundurur.	1	2	3	4	5	6
31) Çalıştığım kurumda, benim işimi herhangi birinin de benim kadar iyi yapabileceği düşünülür.	1	2	3	4	5	6
32) Çalıştığım kurum hak ettiğim maaşı bana ödemedi kayıtsızdır/ilgisizdir.	1	2	3	4	5	6
33) Çalıştığım kurumda uzman olduğum, olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir.	1	2	3	4	5	6
34) Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer etmektense, işten çıkarmayı tercih eder.	1	2	3	4	5	6
35) Çalıştığım kurum, işimi olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	1	2	3	4	5	6
36) Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duyarlar.	1	2	3	4	5	6

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Lütfen aşağıdaki sorularda size en uygun seçeneği işaretleyiniz.					
1	Biri çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.	1	2	3	4	5
2	Diğer insanların çalıştığım işletme hakkında düşündükleri benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım işletme hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım işletmenin başarısını kendi başarım gibi hissederim.	1	2	3	4	5
5	Biri çalıştığım işletme için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.	1	2	3	4	5
6	Medyada çalıştığım işletmeye yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.	1	2	3	4	5

İlginiz ve sabrınız için teşekkürler.

HİPOTEZ TABLOLARI

Psikolojik Sermaye Alt Hipotezleri Tablosu

Hipotez No	Hipotez	Psikolojik Sermaye
1	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri cinsiyet gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.	REDDEDİLDİ
2	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri medeni durum gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir	REDDEDİLDİ
3	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
4	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri çalışma saat gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir	KABUL EDİLDİ
5	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
6	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri haftalık çalışma süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
7	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
8	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri hastanede görev süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
9	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri gelir gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
10	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri hastanedeki görev gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
11	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri görev rollerinin belirli olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
12	Çalışanların psikolojik sermaye seviyeleri çalıştıkları servisten memnun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ

Algılanan Örgütsel Destek Alt Hipotezleri Tablosu

Hipotez No	Hipotez	Algılanan Örgütsel Destek
1	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri cinsiyet gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
2	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri medeni durum gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir	REDDEDİLDİ
3	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.	REDDEDİLDİ
4	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri çalışma saat gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir	KABUL EDİLDİ
5	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
6	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri haftalık çalışma süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
7	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
8	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri hastanede görev süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.	REDDEDİLDİ
9	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri gelir gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
10	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri hastanedeki görev gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
11	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri görev rollerinin belirli olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
12	Çalışanların algılanan örgütsel destek seviyeleri çalıştıkları servisten memnun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ

Örgütsel Özdeşleşme Alt Hipotezleri Tablosu

Hipotez No	Hipotez	Örgütsel Özdeşleşme
1	Çalışanların "örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri cinsiyet gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir".	REDDEDİLDİ
2	Çalışanların "örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri medeni durum gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir".	REDDEDİLDİ
3	Çalışanların "örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir".	REDDEDİLDİ
4	Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri çalışma saat gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir	KABUL EDİLDİ
5	Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri çalışma saatlerinin sorun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
6	Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri haftalık çalışma süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
7	Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
8	Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri hastanede görev süresi gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.	REDDEDİLDİ
9	Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri gelir gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
10	Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri hastanedeki görev gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
11	Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri görev rollerinin belirli olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ
12	Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı seviyeleri çalıştıkları servisten memnun olup olmamasına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	KABUL EDİLDİ

İSTANBUL EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ

Tarihçesi

16.01.1960 tarihinde Samatya' da uzun yıllar kurulduğu semtin adı ile anılacak olan "İşçi Sigortaları Kurumu Hastanesi" 28.604 metrekare üzerine kurulu, 560 yatak kapasitesi ile inşa edilmiştir. Tarihler 16 Ocak 1960'ı gösterdiğinde 'İşçi Sigortaları Kurumu Hastanesi' zamanın Cumhurbaşkanı Celal Bayar, Meclis Başkanı Refik Koraltan ve Çalışma Bakanı Haluk Şaman'ın da hazır bulunduğu bir törenle açılmıştır. Hem yapım tekniği hem de sahip olduğu araç ve gereçlerle o dönem için "Balkanların en modern hastanesinde" 100 doktor, 65 hemşire, 339 yardımcı sağlık personeli ve 53 diğer personel olmak üzere toplam 557 çalışan göreve başlamıştır. İlk Başhekim Dr. Mahir GÜVENÇER olup, yine aynı yıl içerisinde Dr. Saim AKSAN Baştabip olarak atanmış ve bu görevini 1975 yılı sonuna kadar devam ettirmiştir. Daha sonraki yıllarda adı, "Sosyal Sigortalar Kurumu İstanbul Hastanesi" olarak değiştirilmiştir.

1975 yılında Op. Dr. Mücahit ATMANOĞLU Baştabip olarak göreve başlamış, 1996 yılında emekliye ayrılmıştır. 1978 yılında S.S.K. Sağlık Tesisleri içerisinde ilk Hemodiyaliz Merkezi 8 makine ile hizmete girmiştir. 1981 yılında hastanede kreş açılarak çalışanların çocuklarına hizmet vermeye başlamış olup devam etmektedir. 1985 yılında hemşire lojmanı binası, personel yemekhanesi ve poliklinik inşaatları yapılmış ve üst teras kapatılıp kat ilavesi sağlanarak yatak sayısı 804'e çıkarılmıştır. 1987 yılında dönemin Cumhurbaşkanı Kenan Evren tarafından Koroner Yoğun Bakım Ünitesi hizmete açılmıştır. 1992 yılında Op. Dr. M. Fazıl YAZICI 5 ay süreyle vekaleten Baştabiplik görevini yürütmüştür. 1996 - 2000 yılları arasında Doç. Dr. Mustafa CANIKLIOĞLU Baştabiplik görevini sürdürmüştür. Bu dönemde, Kan Merkezi, 5 yataklı Post-Op Yoğun Bakım Ünitesi, Patoloji Laboratuvarı yenilenerek Kreşin üstünde hizmet vermeye başlamıştır. Tomografi cihazı hizmete girmiş, Endoskopi Ünitesi açılmıştır. Ayrıca, Acil Servis inşaatı ve Yoğun Bakım Ünitesi inşaatının büyük bölümü tamamlanmıştır. 2000 - 2004 yılları arasında Doç. Dr. Gazi ZORER Baştabiplik görevini yürütmüştür. Bu dönemde Acil ünite yeniden yapılandırılarak, Poliklinik Osmaniye' ye taşınmış Merkez Poliklinik yatış işlemleri ve özel dal poliklinikleri hizmeti için kullanılmıştır. 2001 yılında merkezi sterilizasyon ünitesi kurulmuştur. Güvenlik Hizmetleri, Danışma Hizmetleri ve Halkla İlişkiler Birimi hizmet sunumuna başlamıştır. 2000' li yıllarda kalite çalışmalarının başladığı hastanede 2002 yılında "TS-EN ISO – 9000 Kalite Güvence Belgesi" alınmıştır. 2003 yılında Yoğun Bakım yatak sayısı 12' ye çıkarılarak zemin kattaki yerine taşınmıştır. Ayrıca Acil Servisin altında 4 adet Acil Ameliyathane hizmete açılmış,

Ameliyathane Katları yeniden restore edilmeye başlamıştır. 1970'li yıllardan beri konuşulan ancak kimsenin uygulamaya cesaret edemediği sağlık hizmetlerinin tek bir çatı altında birleştirilmesi, sağlıkta Dönüşü'mün bir parçası olarak 19 Şubat 2005 tarihinde gerçekleşir. Sağlık Bakanlığı'na devredilen hastanenin adı "Sağlık Bakanlığı İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi" olarak değiştirilmiştir. 2004 yılında başhekimlik görevini devralan Doç.Dr. Özgür YİĞİT hizmet bayrağını daha ileriye taşımak için özverili ve gayretli bir çalışma içine girer. Halen hastanenin başhekimi olan Doç.Dr. Özgür YİĞİT göreve başladığı ilk yılda ameliyathanelerin deprem güçlendirme ve restorasyon çalışmalarına hız verilir. 2005 yılında eskiden hemşire lojmanı olarak kullanılan binanın restorasyonu tamamlanmıştır. Biyokimya ve Mikrobiyoloji laboratuvarı ve Cildiye Kliniği bu binaya taşınır. Enfeksiyon Hastalıkları Kliniği de aynı binada yataklı servis olarak hizmet vermeye başlar. Hastane ana binasında Diyaliz Ünitesi, Koroner Yoğun Bakım Ünitesi ve ameliyathaneleri de içeren 4. Dilatasyon bölümü güçlendirme ve restorasyon çalışmaları 2005 yılında tamamlanır. Sağlık Bakanlığı mevzuatı doğrultusunda "Hasta Hakları Birimi" kurularak hasta ve yakınları için sunulan hizmet sırasında yaşanan aksaklıklara hemen müdahale edilmeye başlanır. Ana bina yataklı servislerinin büyük bir kısmını kapsayan 5. ve 6. dilatasyon güçlendirme ve restorasyon çalışmalarının kat kat tamamlanmasının ardından hasta odaları için tuvalet, banyo standardizasyonu sağlanır ve odalar hasta ve refakatçilerinin konforu düşünülerek koltuk ve televizyonlarla donatılır. Sunulan hizmet gereği olan internet, otomasyon ve intranet gibi çağımızın bilişim alanındaki en önemli çalışmaları hızlandırılarak tüm klinik ve poliklinikler bilgisayarlar ve diğer cihazlarla donatılır. Hastane binası güçlendirme ve restorasyon çalışmaları, merdiven ve asansörlerin bulunduğu orta blok 3. dilatasyon bölümünde devam eder. Hasta ve çalışanlar için asansör sayıları artırılır. İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi "Türkiye'nin en iyi hastanesi olma" vizyonu ile en önemli ve modern hastanelerinden biri olmanın gururuyla yoluna devam ediyor. Sürekli yenilenmeyi, büyümeyi ve gelişmeyi hedefleyen hastanede kullanılan teknoloji ve teçhizatının modernliği, hizmet veren kadronun bilgi birikimi ve tecrübesi, gelen hastaları aileden biri gibi gören ve insanı temel alan hizmet anlayışı ile her gün binlerce hastanın derdine derman oluyor.

ÖZGEÇMİŞ

ADI SOYADI	:Gül KAYALI KALMAZ
ADRES	:İstanbul
DOĞUM YERİ VE YILI	:Zonguldak, 1984
YABANCI DİL	:İngilizce
İLKÖĞRETİM	:Cengiz Topel İÖO (ZONGULDAK)
ORTAÖĞRETİM	:Kozlu Lisesi (ZONGULDAK)
LİSANS	:Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Hemşirelik Bölümü
YÜKSEK LİSANS	:Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği
YAYINLAR :-	
SERTİFİKA PROGRAMLARI	:Hata Türleri ve Etkileri Analizi (FMEA) Eğitimi TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi TS ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi Eğitimi Hibe Programlarında Proje Hazırlama Eğitimi Nütrisyon Hemşireliği Sertifika Eğitimi
KATILIM BELGELERİ	:Girişimsel Kardiyoloji ve Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Konulu Sempozyum (İSTANBUL) Hemşirelik Gündemi Konulu Sempozyum (İSTANBUL) Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi Nütrisyon Sempozyumu (İSTANBUL)
ÇALIŞMA HAYATI	:Özel İstanbul Cerrahi Hastanesi (İSTANBUL, Hemşirelik, 2006-2007) Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi (İSTANBUL, Hemşirelik, 2007-2008) İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi (İSTANBUL, Hemşirelik, 2008- halen)
İLETİŞİM	: gulkayalkalmaz@gmail.com