



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi

Yüksek Lisans Tezi

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜT DEPRESYONUNU ETKİLER Mİ?
SAĞLIK KURUMU ÖRNEĞİ**

Ümmühan YALÇINER
ORCID: 0000-0002-0500-9333

Danışman
Prof. Dr. Şerife DİDEM KAYA
ORCID: 0000-0003-0729-1886

KONYA-2024

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez sürecim boyunca bana karşı hep anlayışlı ve destekleyici olan bu süreçte bana kattığı her şey ve bütün destekleri için değerli danışman hocam Prof. Dr. Şerife Didem KAYA'ya çok teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim boyunca desteklerini ve bilgisini paylaşan ve hayatıma yeni bir bakış açısı kazandıran değerli hocalarım Prof. Dr. Ayhan Uludağ, Prof. Dr. Yusuf Yalçın İleri, Doç.Dr. Aydan Yüceler, Dr. Öğr. Üyesi Aysun Yeşiltaş ve araştırma görevlisi Muhammed Aydamak'a çok teşekkür ederim. Araştırma sürecimde bana yardımcı olan Dr. Öğretim Üyesi Yusuf Bayar hocama çok teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim boyunca gösterdiği anlayış ve destekleyici tutum için Palyatif Bakım Merkezi sorumlusu Aslan Karadeniz'e çok teşekkür ederim. Arkadaşlarım Halenur Vuslat Şık ve Hatice Nas'a bana olan desteklerinden dolayı çok teşekkür ederim. Desteklerini benden hiç esirgemeyen aileme ve her türlü şartlarda bana yardımcı olan her olumsuz durumda beni destekleyip yoluma devam etmemi sağlayan kardeşlerim Leyla Yalçiner ve Fadime Özçelik'e çok teşekkür ederim. Bu süreçteki her türlü desteği, sabrı ve katkıları için kardeşim Betül Yalçiner'e ayrıca çok teşekkür ederim.

ÜMMÜHAN YALÇINER

Aralık 2024

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TEZ ONAY SAYFASI.....	vi
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	vii
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Psikoloji kavramı.....	5
2.1.1. Pozitif psikolojik sermaye kavramı.....	5
2.1.2. Pozitif psikolojik sermaye alt boyutları	6
İyimserlik	6
Psikolojik Dayanıklılık.....	7
Öz yeterlilik.....	7
Dışa Dönüklük.....	8
2.1.3. Sağlık kurumlarında pozitif psikolojik sermaye	9
2.2. Örgüt Depresyonu	12
2.2.1. Örgüt depresyonuna neden olan örgütsel faktörler	13
Stres.....	13
Tükenmişlik.....	13
Örgüt İklimi.....	14
Örgüt Kültürü	14
Örgütsel Bağlılık	14
Örgütsel Yabancılaşma	14
2.2.2. Örgüt depresyonuna neden olan yönetsel faktörler	15

Liderlik Özellikleri	15
Çatışma.....	15
İletişim.....	15
Mobbing	15
2.2.3. Örgüt depresyonuna neden olan bireysel faktörler	16
2.2.4. Sağlık kurum çalışanlarında örgüt depresyonu	16
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	19
3.1. Araştırmanın Türü	19
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri.....	19
3.3. Araştırmanın Evreni	19
3.4. Araştırmanın Örneklemi.....	19
3.6. Veri Toplama Tekniği ve Araçları	20
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu	20
3.6.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	20
3.6.3. Örgüt Depresyonu Ölçeği.....	21
3.7. Verilerin Toplanması.....	22
3.8. Araştırmanın Etik Boyutu	22
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	22
3.10. Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi	22
4. BULGULAR	25
5. TARTIŞMA	49
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	53
6.1. Sonuç.....	53
6.2. Öneriler.....	54
7. KAYNAKLAR.....	55
8.EKLER.....	63

TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **Ümmühan YALÇINER**'in "**Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgüt Depresyonunu Etkiler mi? Sağlık Kurumu Örneği**" başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Konya / 27.12.2024

Tez Danışmanı Prof. Dr. Şerife Didem KAYA
NEÜ N.K. Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı

Jüri Üyesi Prof. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK
Selçuk Üniversitesi Sağlık Yönetimi
Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı

Jüri Üyesi Doç. Dr. Aydan YÜCELER
NEÜ N.K. Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı

Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 15/01/2025 tarih ve 02/06 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Hasibe VURAL
Enstitü Müdürü

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

“Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgüt Depresyonunu Etkiler mi? Sağlık Kurum Örneği başlıklı tez çalışmamda toplam 49 sayfalık kısmına ilişkin, 30.12.2024 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %16 olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez kabul sayfası hariç
2. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
3. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
4. Önsöz hariç
5. İçindekiler hariç
6. Simgeler ve kısaltmalar hariç
7. Materyal ve metot hariç
8. Kaynaklar hariç
9. Alıntılar dahil
10. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

30/12/2024

Ümmühan YALÇINER

Prof. Dr. Şerife Didem KAYA

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

27.12.2024
Ümmühan YALÇINER



SİMGELER VE KISALTMALAR

KISALTMALAR

AMOS : Analysis of Moment Structures

ANOVA : Analysis of Variance

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

ÖD : Örgütsel Depresyon

PPS : Pozitif Psikolojik Sermaye

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

YEM : Yapısal Eşitlik Modeli



TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri.....	26
Tablo 2. Doğrulaıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	29
Tablo 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa İç Tutarlılık Değerleri.....	30
Tablo 4. Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Doğrulaıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	32
Tablo 5. Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının En Düşük-En Yüksek Değerleri, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri .	33
Tablo 6. Cinsiyete göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	34
Tablo 7. Yaş Aralığına göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	36
Tablo 8. Medeni Duruma göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	37
Tablo 9. Eğitim Düzeyine göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	39
Tablo 10. Mesleğe göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	41
Tablo 11. Çalışma Süresine göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	43
Tablo 12. Aylık Gelire göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	45
Tablo 13. Örgüt Depresyonu ile Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	46

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No

Sayfa No

Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	28
Şekil 2. Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	31
Şekil 3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt Depresyonu Üzerindeki Yordayıcı Etkisi	47



ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi
Yüksek Lisans Tezi

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, ÖRGÜT DEPRESYONUNU ETKİLER Mİ? SAĞLIK KURUMU ÖRNEĞİ

Ümmühan YALÇINER

Konya-2024

Bireyler kendi geleceği ve toplumun geleceği için olumlu bir atmosfer içinde bulunmalı aynı zamanda olumlu bir atmosfer yaratmalıdır. Pozitif psikolojik sermaye, kişilerin işyerinde performansını iyileştirmek ve onları olumlu yönde desteklemek için olan potansiyeli etkin bir şekilde yönetebilmek adına psikolojik potansiyelin incelenmesi ve uygulanmasıdır. Örgüt depresyonu, örgütteki bireylerin umutsuz bir havaya bürünmeleri, bireylerin geleceği planlayamaması ya da yetersiz kalınması, bulunduğu durumdan çıkamama hali ve örgüte yayılmış bir hareketsizlik halidir. Bu araştırma ile Selçuk Tıp Fakültesi Hastanesi'nde hizmet vermekte olan sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgüt depresyonu üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin örgüt depresyonu üzerindeki yordayıcı etkisini incelemek için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Araştırma verileri Temmuz 2023/ Şubat 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın evrenini 1848 sağlık kurum çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini 384 sağlık kurum çalışanı [hekim, hemşire/ ebe, diğer sağlık çalışanı (teknisyen, laborant, diyetisyen, fizik tedavi teknisyeni, acil tıp teknisyeni vb.) ve idari personel] oluşturmaktadır. Veri toplama araçları; Kişisel Bilgi Formu, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği [Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği Türkçe diline Tösten ve Özkan (2014) tarafından uyarlanmıştır], Örgüt Depresyonu Ölçeği'nden [Sezer (2011) tarafından geliştirilerek geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır] oluşmaktadır. Çalışmanın yürütülmesinde etik izin, kurum izni ve bilgilendirilmiş gönüllü yazılı onam alınmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik, Pearson korelasyon ve YEM analizi yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini yaşları 22 ile 58 arasında değişen (Ort = 31.72 ± 5.98) 217'si (% 56.5) kadın olmak üzere toplam 384 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların %42.4 lisans mezunudur. 41 yaşının üzerindeki katılımcıların örgüt depresyonu ortalamalarının 20-30 ve 31-40 yaş aralığındaki katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür ($p < 0.05$). Lise düzeyindeki katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür ($p < 0.05$). İdari birim personelinin örgüt depresyonu düzeyinin hekim, hemşire /ebe ve diğer sağlık çalışanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermayesindeki her bir birimlik artış, örgüt depresyonunda %11'lik bir değişimi açıklamaktadır. Sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyi arttıkça örgüt depresyon düzeyi azalmaktadır. Dolayısıyla sağlık kurum çalışanlarının örgüt içi pozitif psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi ve örgüt depresyonunun azaltılmasına yönelik örgüt kültürünün oluşturulması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye, sağlık çalışanları, sağlık kurumu, yem.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Health Sciences
Department of Health Management
Health Management
Master Thesis

DOES POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AFFECT ORGANIZATIONAL DEPRESSION? HEALTH INSTITUTION EXAMPLE

Ümmühan YALÇINER
Konya-2024

Individuals need to both exit in and contribute to a positive atmosphere for their own and society's future. Positive psychological capital refers to the study and application of psychological resources to enhance workplace performance and provide positive support to employees. Organizational depression is the state of individuals in the organization assuming a hopeless atmosphere, individuals not being able to plan for the future or being inadequate, not being able to get out of the situation they are in, and a state of inactivity spread throughout the organization. The aim of this study is to determine the effect of positive psychological capital levels of healthcare institution employees serving in Selçuk Medical Faculty Hospital on organizational depression. Structural Equation Modeling (SEM) was used to examine the predictive effect of positive psychological capital on organizational depression. The research data were collected between July 2023/February 2024. The population of the study is 1848 healthcare institution employees. The study sample consists of 384 healthcare institution employees [physician, nurse/midwife, other healthcare professional (technician, laboratory assistant, dietician, physical therapy technician, emergency medical technician, etc.) and administrative staff]. Data collection tools consist of Personal Information Form, Positive Psychological Capital Scale [psychological capital scale developed by Luthans et al. (2007) was adapted to Turkish by Tösten and Özkan (2014)], Organizational Depression Scale [developed by Sezer (2011) and validity and reliability analysis was performed]. Ethical permission, institutional permission and informed written consent were obtained in the conduct of the study. Descriptive statistics, reliability, Pearson correlation and SEM analysis were performed in the analysis of the data. The study sample consisted of a total of 384 participants, 217 (% 56.5) of whom were female, between the ages of 22 and 58 (Mean = 31.72±5.98). 42.4% of the participants had a bachelor's degree. It was observed that the organizational depression averages of the participants over the age of 41 were significantly higher than the participants between the ages of 20-30 and 31-40 ($p < 0.05$). It was observed that the positive psychological capital levels of the participants at the high school level were significantly higher than those with undergraduate and graduate levels of education ($p < 0.05$). It was determined that the organizational depression level of the administrative unit personnel was significantly higher than that of physicians, nurses/midwives and other healthcare professionals ($p < 0.05$). Each unit increase in the positive psychological capital of healthcare institution employees explains an 11% change in organizational depression. As the positive psychological capital level of health institution employees increases, the level of organizational depression decreases. Therefore, it is recommended to develop the positive psychological capital of health institution employees within the organization and to create an organizational culture to reduce organizational depression.

Keywords: Healthcare institution, healthcare workers, organizational depression, positive psychological capital, sem.



1. GİRİŞ VE AMAÇ

Mesleğin ve mesleğin oluşturduğu sosyal çevre bireylerin hayatlarının büyük bir alanını kapsamaktadır. Bireylerin örgütten, örgütün bireylerden beklentileri artmaktadır (Kaya, 2012). Bireyler çalıştıkları ortamda birçok problem ile karşılaşmaktadır. Yaşanan olaylara bireyler, hissettikleri duygular, geçmiş tecrübeleri, inançları doğrultusunda tepkiler verirler ve yaşanan durumları farklı şekillerde analiz ederler (Uyar, 2022). 1950'lerden sonra insan davranışlarının çevreden etkilendiği, insanın özünde kötülük olmadığı görüşü büyük önem kazanmaya başlamıştır (Türkçapar & Sargın, 2012). Rus bilim adamı Ivan Petroviç Pavlov, köpeği ile yaptığı deney sonucu klasik koşullanmayı bulmuştur. Pavlov'dan sonra Watson bu deneyi bir çocuk üzerinde uygulayarak klasik koşullanmanın insan davranışlarında gözlemlenebileceğini kanıtlamıştır. Skinner insan davranışının kompleks bir yapısı olduğunu, insan davranışının sadece klasik koşullanmayla açıklanamayacağını ileri sürmüştür (Aktaran: Skinner, 1938; Özdel, 2015). Skinner'a göre yapılan davranışın sonucu, yapılan davranış için ceza ya da pekiştirici olmaktadır. Klasik koşullanmanın yanında edimsel koşullanmayı da öne sürmüştür (Bozanoğlu, 2004).

İnsan beyni incelendiğinde beyin kökünde gerçekleşen fizyolojik olayların, insanın duygu, düşünce, davranış sistemini etkilediği görülmüş. Aynı şekilde duygu, düşünce ve davranış sisteminin de beyin kökünü etkilediği görülmüştür. Bu döngünün herhangi bir yerinde bozulma meydana gelmesi insanda klinik bir tablo oluşmasına neden olur. Birbiriyle her daim etkileşim halinde olan bu iki alanın birbirinden bağımsız değerlendirmemek gerekir (Özakkaş, 2018). Literatüre baktığımız zaman insan davranışına yön veren üç ana etmen olduğu görülmektedir. Bunlar; doğuştan gelen davranışlar, geçici davranışlar, sonradan öğrenilen davranışlardır (İlgar & İlgar, 2019). Bireyin olayı algılayış biçimi davranışlarına yansır. Ellis'e göre olaylar ABC (A: olay, B: bilişsel değerlendirme sistemi, C: duygu, davranış, fizyolojik tepkiler) sırasına göre gerçekleşir (Aktaran: Ay, 2018). Bireyler sürekli etkileşim halindedirler. Bireyler kendi gelecekleri ve toplumun geleceği için olumlu bir atmosfer içinde bulunmalı aynı zamanda olumlu bir atmosfer yaratmalıdır. Bilişsel davranışçı kurama göre bireyin olumlu yönlerinin açığa çıkarılması, olumlu düşüncelerle desteklenmesi, karşılaştıkları zorlukları daha kolay göğüslemelerini sağlar. Bireyin algısı olumlu yönde değişim kazandığında olaya bakışı ve davranış biçimi değişecektir (Sezer, 2010). Sağlık çalışanlarının yıpratıcı ve stresli çalışma şartları yapılan işin verimini ve iş doyumunu azaltmaktadır (Naldan ve ark., 2019). Sağlık çalışanlarının nöbet usulü çalışmaları sebebiyle yetersiz uyku veya kalitesiz uyku

uyumaktadırlar. Yetersiz alınan uyku halsizliğe, dikkat eksikliğine ve anksiyeteye sebep olmaktadır (İlter, 2014). Sağlık çalışanları birden fazla etmenle mücadele etmek zorundadır. Sağlık çalışanlarının mental iyilik hali toplumu ilgilendiren bir konudur. Dolayısıyla hizmet verdikleri bireyler, hizmet verdikleri kurumlar ve çalışma arkadaşları etkilenmektedir. Sağlık çalışanlarındaki tükenmişlik ve depresyon düzeyleri örgüt yapısını ve sağlık politikalarını olumsuz etkilemektedir (Yıldırım & Hacıhasanoğlu, 2011). Covid-19 sürecinde görüldüğü gibi doğru politikaların ve olumlu çalışma ortamların oluşturulması sağlık çalışanlarının mental iyilik halinin korunmasına yardımcı olmuştur (Karaman & Yastıbaş, 2021). Toplumun yakından ilgilendiren ve hizmet sektörünün en önemli ayaklarından biri olan sağlık alanı sunduğu hizmet nedeniyle diğer hizmet sektörlerinden farklı ve özel bir yerdedir (Tanrıverdi & Sarıhan, 2013). Sağlık çalışanlarında verdikleri hizmetin kaliteli ve verimli olabilmesi için ruhsal ve fizyolojik anlamda iyi hissetmeleri önemlidir (Arpacıoğlu ve ark., 2021). Ekip ruhunun güçlenmesi ve örgütün çıktısının maksimum olması için sağlık çalışanlarını olumsuz etkileyen etmenlerin azaltılması, olumlu etmenlerin artırılması yönünde politikalar uygulanmalıdır (Aksoy, 2008). Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin güçlü yönlerini destekleyerek bireylerin işe olan duygularını olumlu anlamda ivme kazanmasını sağlamaktadır (İlter, 2023). Umut, güven, dışa dönüklülük, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutlarını ifade eden bu kavramın artışı doğrudan örgüt depresyonu etkilemektedir (Oruç & Kutanis, 2014).

Bu araştırmada sağlık kurumunda hizmet vermekte olan kurum çalışanlarının [hekim, hemşire/ ebe, diğer sağlık çalışanı (teknisyen, laborant, diyetisyen, fizik tedavi teknisyeni, acil tıp teknisyeni vb.) ve idari personel] pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgüt depresyonu üzerindeki etkisini inceleyerek bu alandaki literatür eksikliğine katkıda bulunmayı ve örgütsel iyileştirme için alt amaçlar sunmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın alt amaçları aşağıda sıralanmıştır:

1. Sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri nedir?
2. Sağlık kurum çalışanlarının örgüt depresyon düzeyleri nedir?
3. Sağlık kurum çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerine (cinsiyet, yaş, meslek, medeni durum, eğitim durumu, çalışma durumu, çalışma yılı, gelir durumu) göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında fark var mıdır?
4. Sağlık kurum çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerine (cinsiyet, yaş, meslek, medeni durum, eğitim durumu, çalışma durumu, çalışma yılı, gelir durumu) göre örgüt depresyon düzeyleri arasında fark var mıdır?

5. Sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri ile örgüt depresyon düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
6. Sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermayelerinin örgüt depresyonu üzerine etkisi var mıdır?





2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ve örgüt depresyonu ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Psikoloji kavramı

Psikoloji kavramı köken olarak Yunancadaki “psyche” (ruh, zihin) kelimesinden gelmektedir. Psikoloji insanın iç dünyasına ışık tutan ve insan davranışlarını inceleyen bir bilimdir. Psikoloji alanına yönelik çalışmalara 19. Yüzyılda rastlanmaktadır (Atasever & Küçükgöl, 2019). Psikoloji bilimi uzun yıllar kişilerin sadece olumsuz taraflarıyla ilgilenmiştir. Olumsuz tarafların iyileştirilmesi yönünde çalışmalarda bulunulmuştur (Torun, 2020). Psikoloji bilimi 2. Dünya Savaşı’ndan önce insanın olumsuz yönleri ile ilgilenirken. 2. Dünya Savaşı’ndan sonra olumlu ve iyileştirilebilir yönleriyle de ilgilenmeye başlamıştır (Atasever & Küçükgöl, 2019).

2.1.1. Pozitif psikolojik sermaye kavramı

Pozitif psikoloji kavramı olumsuz durumlar yerine olumlu durumları desteklemek için savunulan düşünce neticesinde doğmuştur. Fakat 1998 yılında Martin Seligman psikolojiye olan bakış açısını değiştirmiş ve kişilerin olumsuz yönleri yerine olumlu yönlerinin de öne çıkarılmasını savunmuştur (Aktaran: Arıç, 2022). Bu kavram bireylerin olumsuz yönlerinin aksine olumlu yönlerine eğilim göstermektedir (Wright, 2003).

Pozitif psikoloji sayesinde bireylerin verimli ve mutlu olduğu ifade edilmiştir (Luthans vd., 2007). Pozitif psikoloji kavramı olumsuz durumları reddetmeden olumlu durumlara odaklanmayı savunmaktadır (Gable & Haidt, 2005). Tarihte geriye doğru baktığımız zaman Abraham Maslow, pozitif psikoloji kavramını ilk dile getiren bilim insanıdır. Motivasyon ve kişilik adlı kitabında pozitif psikolojiye değinmiştir (Aktaran: Atasever & Küçükgöl 2019). Sonraki yıllarda ise psikoloji alanı insanlarda neyin doğru olduğuna ve insanın olumlu yönde potansiyelinin desteklenmesi için çalışmalarda bulunmuştur (Aktaran: Dırzte, 2013). Bireylerin güçlü yönlerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji sayesinde hayattan alınan doyum artmaktadır ve birey iyimser bir bakış açısı kazanmaktadır (Nazlı & Aktaş, 2023).

Pozitif psikoloji kavramı çalışma hayatında yerini pozitif psikolojik sermaye olarak kendine yer edinmiştir (Aktaran: Torun, 2020). Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların

performansını artırmayı ve olumlu yönde desteklemeyi amaçlayan psikolojik potansiyelin yönetimidir (Dırzte, 2013).

2.1.2. Pozitif psikolojik sermaye alt boyutları

Psikolojik sermayeyle ilgili alan yazın incelendiğinde psikolojik sermaye alt boyutlarının araştırmaların kapsamı bağlamında birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Temel alt boyutları olarak addedilebilecek boyutlar umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olarak kabul edilmektedir (Tösten & Özgan, 2014). Töstan ve Özgan tarafından geliştirilen pozitif psikolojik sermaye ölçeği; geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında bu alt boyutlar geliştirilebilir olduğuna dikkat çekerek güven ve dışadönüklük alt boyutlarını da pozitif psikolojik sermayeye dahil etmişlerdir (Anık & Tösten, 2019).

İyimserlik

İyimserlik kavramı beklenti, planlama, mantık ve eylemi bünyesinde barındırır. Birey yaşanan olaylar karşısında gerçekliğini korumalıdır. Bireyin olaylara gerçekçi yaklaşması, bünyesinde barındırdığı dört aşamanın sağlıklı bir şekilde ilerlemesini sağlar. Bunun sonucunda iyimserlik hem bir duygu hem de öğrenilebilir, geliştirilebilir bir özellik olarak görülebilir (Parmaksız & Avşaroğlu, 2012). İyimserliği, bireylerin olayları içsel, kalıcı ve yaygın sebeplere bağlayarak, olumlu, açıklayıcı bir üslup sahibi olması şeklinde tanımlayabiliriz (Çiftçi & Altın, 2020). İyimserlik bireylerin yaşama karşı olumlu duygular beslemesi, motivasyon yüksekliği ve sağlıklı bir yaşam için önemli bir yoldur (Bostancı ve ark., 2017). Bireyin ruhsal ve bedensel sağlığını etkileyen bir faktördür. Aynı zamanda bireyin yaşamda karşılaştığı sorunların çözümünde etkilidir (Karaman & Tarım, 2018). Bireylerin doğru analizler yapmadan kurdukları ilişkiler hatalı sonuçlar doğurabilmektedir. İyimser kişilerin bazen gerçeklikten uzaklaşıp hayali beklentilere kucak açmaları hayal kırıklığına neden olabilmektedir. Doğru veriler alabilmek için gerçeklikten uzaklaşmadan esnek bir iyimserlik sergilenmelidir (Luthans, 2007).

Umut

Umut, pozitif psikoloji alanının içinde yer alan bir kavramdır. Bireylerin iyi oluş halini ve olumlu sonuçları destekleyen bir değişkendir (Şahin ve ark., 2012). Umut kavramı bireylerin hedeflerine ulaşması, hedefe giden yolları belirlemesi ve bu yollarda ilerlemek için eyleme geçme güdüsünü kullanarak kendini motive etmesidir (Snyder, 2002). Bireylerin temel motivasyon kaynağıdır. Snyder umudu; amaçlar, alternatif yollar düşüncesi ve eyleyici düşünme olarak üçe ayırmıştır. Umudu yüksek bireyler kendilerini daha iyi tanır, kendilerini

hedefe götürecektir motivasyon kaynaklarını etkin bir şekilde kullanırlar; amaca ulaşma sürecinde enerjilerini doğru kullanırlar (Tarhan & Bacanlı, 2016). Umudu yüksek bireylerin daha kararlı ve daha başarılı olduğu görülmüştür (Uysal ark., 2017). Umudun hedef için ilk basamağı eyleme geçme isteğidir. Akdedici tefekkür olarak ifade edilmektedir. Bireyler hedeflerini gerçekleştirirken duygularından bağımsız değillerdir (Snyder ve ark., 1991). Umutlu bireyler karşılaştıkları olumsuz durumlar karşısında; etkili baş etme davranışları sergilemektedir ve yeni çözüm yolları aramaktadır (Altun & Olcun, 2018). Umut, bireyin hedefine ulaşmasında olumlu anlamda katkı sağlamaktadır (Snyder, 2002). Umut, bireyin potansiyeli gün yüzüne çıkarmasına ve olumsuz duyguları geri itmesine olanak sağlamaktadır (Akman & Korkut, 1993).

Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık, bireylerin karşılaştıkları olumsuz durumların üstesinden başarı ile gelebilmelerini sağlayan pozitif psikolojik kapasitedir, süreç içerisinde değişik etmenlere bağlı değişebilir ve gelişebilir. Dayanıklı bireylerin bedensel ve ruhsal sağlığının daha iyi olduğu görülmüştür. Yaşanan olumsuz olayları daha az stresle atlattığı tespit edilmiştir. Bireylerin psikolojik dayanıklılıkları ve psikolojik iyi olma düzeyleri birbirine paraleldir. Biri arttıkça diğeri de artmaktadır (Karacaoğlu & Köktaş, 2016). Buradan yola çıkarak tanımlarsak bireylerin riskli ve olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmasına rağmen kendisini başarılı bir şekilde toplama yetisidir (Çavmak & Acar, 2020). Psikolojik dayanıklılığın artması stresi ve tükenmişliği azaltır ve yaşam kalitesini artırır (Sezgin, 2012). Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin pes etme düzeyleri daha düşüktür ve hedeflerine odaklanmaktadır (Avey ve ark., 2009). Bireylerin zorluklar karşısında daha mücadeleci bir tavır sergilemelerini sağlamaktadır (Sinclair & Wallston, 2004). Bireylerin gerçeklikten uzaklaşmadan kendi güçlü yönlerine odaklanarak çözüm odaklı yönelim sergilemelerini sağlar (Luthans, 2007).

Öz yeterlilik

Alan yazın incelendiğinde öz yeterlilik algısı, üç farklı alanda değerlendirilmektedir. İlki göreve özel özyeterlilik algısıdır. Bu görüşü ilk ortaya atan Bandura dahil bazı araştırmacılar, öz yeterliliğin göreve özel olduğunu ve sadece belirli oranda, o görevle ilişkili başka görevlere de genellenebileceğini düşünmektedir. İkincisi öz yeterlilik algısı alana özel öz yeterliliktir ve yönetsel öz yeterlilik algısı da bu kapsamda değerlendirilmektedir. Literatürde üçüncü olarak genel öz yeterlilik algısından söz edilmektedir. Genel öz yeterlilik algısı, kişinin karşılaşılabileceği tüm zorluklarla ilgilidir ve diğer öz yeterlilik tiplerine göre daha değişmez bir

yapıda olduğu ifade edilmektedir (Aktaran: etin, 2011). z yeterlilik kuramının temel ilkesi, bireylerin kendilerini donanımlı hissettikleri eylemleri gerçekleştirme ihtimallerinin yüksek; donanımsız hissettikleri eylemleri gerçekleştirme ihtimallerinin ise düşük olduğu yönündedir (Arseven, 2016). Bireylerin hedeflenen sonuçları elde etme adına gereken eylemleri gösterebileceğine veya bireyin başarıyı sağlama adına eylemleri örgütleme ve bu eylemleri uygulama konusundaki yeteneğine yönelik inancıdır (Atasever & Kkl, 2019). z yeterlilik inancının gelişimi ve kullanımı sezgisel bir süreçtir. Herhangi bir işin istenilen hedefe ulaşılması bireyde o işin daha sonra da istenilen hedefe ulaşacağı yönünde kanaat getirmesini sağlamaktadır. Bu anlamda bireylerin kendi potansiyelleri ile ilgili olarak geliştirmiş oldukları kanaatleri, onların neleri yapabileceklerini neleri yapamayacakları hususundaki düşüncelerinde etkili olmaktadır. z yeterlilik düzeyi bireyin performansı ile doğrudan ilişkilidir. Bu sebeple aynı düzeyde deneyimli ve beceriye sahip bireyler farklı düzeyde performans ortaya koyabilmektedirler (Arseven, 2016). z yeterliliği yüksek kişiler; kararlı, azimli, i motivasyonu yüksek, sabırlı, isteklidirler (Kelekçi & Yılmaz, 2015). Yüksek z yeterlilik düzeyine sahip bireyler, düşük öz yeterlilik düzeyine sahip bireylere göre başarısız olduğu bir durumda ilk önce kendilerini öz eleştiri yapmaktadırlar. Eksikliklerini fark edip tekrar hedefe ulaşmak için eyleme geçerler. Bu da onları öz yeterlilik düzeyi düşük bireylere göre daha başarılı olmalarını sağlamaktadır (Tösten, 2015).

Dışa Dönüklük

Kişilik, bireyin doğuştan getirdiği ve yaşantısı boyunca kazandığı her bireye özgü olan özelliktir (Doğan, 2013). Kişilik zellikleri beş boyut olarak ele alınmaktadır. Beş Faktör Kişilik Modelinin boyutları dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, nevroklik ve deneyimlere açıklıktır (Altuğ ve ark., 2020). Kişilik Modellerinin alt boyutlarından olan dışa dönüklük bireyin çevresindeki diğer bireyler ile rahatlıkla iletişim kurması gereken durumlarda gerekli davranışlarda bulunabilmesi ve bu potansiyele sahip olmasıdır (Korkmaz, 2006). İletişimi etkileyen bir kavramdır. Dışa dönüklük alt boyutları sıcakkanlı, enerjik, konuşkan, heyecanlı ve coşkulu ve sosyal olma gibi özelliklerden oluşur. Dışa dönük olmayan bireylerin daha içine kapanık ve iletişiminin sınırlı olduğu ve pasif bireyler olarak değerlendirilmektedir (Doğan, 2013). Dışa dönük bireylerin daha sağlıklı ilişki kurduğu ve iletişim becerilerinin daha iyi olduğu görülmüştür (Buga & Owen, 2016).

Güven

Geniş kapsamlı bir kavram olup farklı disiplinlerin araştırma konusu olmuştur (Tüzün, 2007). Kişiler arası ilişkilerin temeli olarak benimsenmektedir (Taşkın & Dilek, 2010). İki kişi ya da daha fazla kişiler arası ilişkinin sağlıklı olmasında kilit rol oynar. Yıllar içerisinde farklı tanımları yapılmıştır. En geniş anlamda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavramdır. Güven bireyin kendisi ile ilgili olan memnuniyet düzeyidir (Anık & Tösten, 2019). Bireysel ilişkilerde ve toplumsal süreçlerde güven şeffaflık sağlar, belirsizlikleri karmaşıklığı ortadan kaldırır. Ortak bir yaşam alanının paylaşılmasında ve toplumsal düzenin devamlılığında önemli bir role sahiptir (Boztepe, 2013).

2.1.3. Sağlık kurumlarında pozitif psikolojik sermaye

Günümüz çağında değişen yaşam tarzı, teknolojik ilerlemeler örgütlerde önemli değişimleri meydana getirmiştir (Karatepe ve ark., 2019). Gelişen teknolojiye rağmen insan emeği hala çok kıymetli ve üzerinde durulması gereken bir alandır. Örgütler bireylerin potansiyellerini olumlu anlamda desteklemek üzere politikalar sergilemektedir (Oruç & Kutanis, 2014). Sağlık kurumları işleyiş yapısı gereği sağlık çalışanları geniş bir kitle ile iletişim halindedir. Türkiye’de sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı, fiziksel yorgunluk, mesleki rolünün dışında sorumluluk yüklenme veya yüklenilmesinin yanı sıra nöbet usulü çalışmak, gün ışığından maruz kalmak, sürekli herkesle iletişim halinde olmak sağlık çalışanlarında olumsuz düşünceleri tetiklemektedir. Bire bir insanla teması olan sağlık çalışanlarının pozitif anlamda desteklenmesi iş performansını olumlu anlamda etkilemektedir. Sağlık kurumları insan emeğinin en önemli ve kıymetli olduğu bir alandır. Sağlık çalışanlarının potansiyellerinin olumlu anlamda desteklenip sahaya yansıtılabilmeleri sağlık kurumlarının olumlu bir çıktı almalarını sağlar (Çavmak & Acar, 2020). Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan umut ve dayanıklılığın iş performansını anlamlı olarak etkisi olduğu tespit edilmiştir (Öğüt & Kaplan, 2015). Pozitif psikolojik sermayenin örgütleri olumlu anlamda etkilemesi, örgütlerin pozitif psikolojik sermayeye bakış açılarını değiştirmiştir. Pozitif psikolojik sermaye örgüt için önem kazanmıştır (Yıldız & Örucü, 2016).

Pozitif psikolojik sermaye kavramına yönelik ilgi ve çalışmalar artmaktadır. Bu alanla ilgili ilk çalışmalar Luthans’a ait olduğu bilinmektedir (Luthans, 2002). Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde; Kocaeli Üniversitesi Hastanesinde görev yapan 310 hemşirenin katılımıyla oluşan pozitif psikolojik sermayenin hemşirelerin işe adanmışlık düzeyleri

arasındaki ilişki incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye düzeylerindeki artış hemşirelerin işe adanmışlık düzeylerini de artırmaktadır (İlter, 2023). İstanbul'da üniversite hastanesinde görev yapan 341 hemşire üzerinde yapılan çalışmada pozitif psikolojik sermayenin çalışanların seslilik ve sessizlik davranışlarıyla ilişkisi incelenmiştir. Hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olanların sessiz kalma eğiliminin düşük olduğu, ilişkilerin yara almaması için daha fazla sessiz kalma eğilimi gösterdiği tespit edilmiştir (Kaya, 2020). İstanbul Göz Hastanesi ve Atakent Dünya Göz Hastanesi'nde görev yapmakta olan 260 sağlık çalışanı üzerinde yapılan çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve otantik liderlik ilişki incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olduğunda otantik liderlik boyutunda da artış görülmektedir (Avcı, 2022). Konya ilindeki üç hastanede rastgele seçilen 363 hekim ve hemşire üzerinde yapılan çalışmada örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Demokratik örgütlerin bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (Geçkil ve ark., 2016). Sağlık çalışanları üzerinde yapılan, kariyer planlamasının psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksekliğinin kariyer planlamada olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Kaya & Zerenler, 2014). Pozitif psikolojik sermaye sağlık sektörü dışında başka alanlarda da araştırılmıştır. 187 sosyal çalışmacının katılımıyla oluşan çalışmada pozitif psikolojik sermayenin problem çözme becerileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı etkilerin olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan psikolojik dayanıklılığın ve öz yeterliliğin problem çözme becerisinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz, 2023). Bursa'da 318 kişinin katılımıyla oluşan bir otomotiv sektöründe pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi araştırılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile iş tatmini arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Andıç & Karaca, 2023). Eskişehir Üniversitesinde görev yapmakta olan 105 akademisyen üzerinde yapılan çalışmada pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerine etkisi incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarında olan iyimserlik ile iş stresi arasında ters yönde ve zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarında olan dayanıklılık, umut, öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yapılan çalışmanın regresyon analizi sonucunda pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir (Hiçyılmaz, 2023). Batman Üniversitesinde görev yapan

245 akademisyen üzerinde yapılan çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile iş performansları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasında anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir (Altun, 2023). Kütahya seramik sektöründe çalışan 367 kişi üzerinde yapılan çalışmada örgütsel sapma davranışlarının kontrolünde pozitif psikolojik sermayenin ve örgütsel öğrenmenin etkisi araştırılmıştır. 363 kişi nicel araştırmaya 4 kişi nitel araştırmaya tabi tutulmuştur. Çalışmanın 363 kişi işçi kesim, 4 kişi yönetici kısmını oluşturmaktadır. Nicel araştırmadan elde edilen sonuca göre psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun, örgütsel öğrenmenin de sürekli öğrenme boyutunun kişiler arası ve örgüte yönelik sapma davranışları üzerine anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Nitel araştırma neticesinde iyimser personelinin fazla olmasının örgütü pozitif yönde etkilediğini dile getirmişlerdir. Türkiye'deki (İstanbul, Ankara, İzmir, Kocaeli, Antalya, Van Hakkari, Muş, Ağrı, Şırnak) görev yapan 970 beden eğitimi ve spor öğretmenlerini üzerinde yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ve iş doyum düzeylerinin arasındaki ilişki araştırılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve iş doyum düzeylerinin araştırmaya katılan bireylerin değişkenlerine göre farklılık göstermiştir. Pozitif psikolojik sermaye ve iş doyumunu ölçeklerinin birtakım alt boyutlarında anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Ekin, 2022). Yapılan çalışmalarda pozitif psikoloji kavramlarından umut ve mutluluk arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur (Vela ve ark., 2015; Suzuki ve ark., 2015). Pozitif psikolojinin konusu olan özyeterlilik, psikolojik iyi oluş ve depresyon literatür incelendiğinde birbirleri ile ilişkili bulunmuşlardır (Yalçın & Malkoç, 2015; Usta, 2013). Yapılan çalışmalar incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksekliği bireyi, kurum veya kurumları olumlu anlamda etkilemektedir. Pozitif psikoloji iyi nitelikleri ortaya çıkararak geleceği umut ederek düşünebilmektir (Seligman, 2002). Pozitif psikolojik sermaye olumlu olarak ivme kazanmıştır. Bireylerin ve örgütlerin iyi oluşuna yönelik pozitif katkılar sunacağı düşünülmektedir. Son yıllarda dünyada ve ülkemizde ivme kazanan pozitif psikoloji akımı insanın iyi oluşuna yönelik pek çok kavram ortaya koymuş ve insan davranışını açıklamakta psikolojiye önemli katkılar sunmuştur (Çavmak & Acar, 2020).

2.2. Örgüt Depresyonu

Bireylerin çevrelerine ve yaptıkları işe karşı geliştirdikleri davranış biçimleri örgütü doğrudan etkilediği için psikososyal açıdan analiz edilmeye ve yorumlanmaya başlanmıştır (Uçar, 2016). Örgüt; belirlenen hedefe ulaşmak için oluşturulmuş insanların, birbirleriyle iş birliği ve koordinasyon içinde, ortak hedefe yönelik çabalarından oluşan bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Sezer, 2011). Örgütler varlıklarını sürdürebilmek ve yeniliklere ayak uydurmak isterler bu sayede diğer örgütlerle rekabet edebilirler. Örgütler için en önemli unsur insandır ve onu etkili bir şekilde kullanması gerekir (Kaya & Zerenler, 2022). Belirlenen hedeflere ulaşmak için örgütün verimli ve etkili bir işleyişinin olması gerekir (Doğan, 2021). Örgütler yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kalması ya da vaat ettiklerini yerine getiremedikleri zaman ortaya çıkan kaos durumu bireylerde psikolojik bozukluğa sebep olur (Atasoy, 2018). Bireylerde psikolojik bozukluk olarak kabul edilen depresyon görülmeye başlanır.

Depresyon, bireylerin normal işlevselliğini sınırlandırır ve hem ruhsal hem de bedensel sağlık sorunlarına yol açabilir (Wagner ve ark., 2022). Bireyde uyku problemleri, iştahsızlık, öz bakım yetersizliği, sağlıklı düşünememe gibi bir tablo gözlemlenmektedir. İlaveten depresif tavırlar ve sorumluluktan kaçma gibi davranışlar başlar (Sezer, 2011). Örgütlerde de bireylerdeki gibi benzer depresyon tablosu oluşmaktadır. Yani örgütler de hedefledikleri amaçlara ulaşamadıkları zaman psikolojik tepkiler göstermektedir. Örgütte görülen bu olumsuz hava çalışanlara yansımakta ve çalışanlardan tekrar örgüte yansımaktadır. Bu durum kısır döngü gibi devam edip hep çalışanların hem örgütün psikolojik olarak tükenmesine sebep olmaktadır (Bakan vd., 2015).

Örgüt depresyonunun duygusal, bilişsel parametrelerinin yanı sıra davranışsal parametreleri dışardan gözlemlenecek durumdadır. Uyuşukluk hali, yeniliğe direnç, yaratıcılığın yok olması, verimlilik seviyesinin düşük olması, sorunlu ya da az iletişim, çalışmada isteksizlik, molaları uzatma, işe geç kalma gibi davranışsal problemler ortaya çıkmaktadır (Sezer, 2010). Bireyler hep kendilerine hem de örgüte zarar vermeye başlarlar (Sağır, 2015). Örgütte yaşanan bu olumsuzluklar örgüt depresyonunu doğurur. Örgüt depresyonunu tanımlarsak, örgütteki bireylerin umutsuz bir havaya bürünmeleri bireylerin geleceği planlayamaması ya da yetersiz kalması bulunduğu durumdan çıkamama hali ve örgüte yayılmış bir hareketsizlik halidir (Bilchik, 2000; Sezer, 2011). Bir örgüt, örgüt depresyonuna girmişse sağlıklı bir iletişim ortamı, sorumluluk almama, iş veriminde düşüş meydana

gelmeye başlar. Örgüt bu çıkmazın içine girdiği zaman bütün olumsuzlukları da beraberinde getirir. Örgüt yeniliklere kapalı hale gelir ve direnç gelişmeye başlar, örgüte dahil olacak yeni bireylerde bu durumdan olumsuz etkilenir ve bu büyüyerek kartopu haline gelir. Bunun sonucunda örgüt yapısı bozulur (Bakan ve ark., 2015). Örgüt genelinde karamsarlık, umutsuzluk hakimdir. Çalışanlar hem kendini hem de örgütü değersiz görüp karşılıklı suçlama yönelimine girerler. Yeni bireylerin örgüt için yenilikçi düşüncelerine karşı direnç mevcuttur. Her yeni düşünce için kuvvetli önyargılar barındırır (Dökmen, 2004). İşlevini yerine getiremeyen örgütler eylemlerine son verirler (Gray, 2008).

Örgüt yöneticilerinin örgüt üzerinde yadsınamaz bir etkisi vardır. Örgüt yöneticilerinin öncelik vermesi gerektiği konu hedeflere ulaşmak ve yaratıcılığı geliştirmek olmalıdır (Avetyan, 2006). Bir örgütün depresyondan çıkabilmesi için sorunu tespit edip, güven ortamı sağlamalıdır. Bireylerin kendini değerli ve iyi hissetmelerine yönelik politikalar belirlemelidir (Cohen & Cohen, 1993).

2.2.1. Örgüt depresyonuna neden olan örgütsel faktörler

Stres, tükenmişlik, örgüt iklimi, örgüt kültürü, örgütsel bağlanma ve örgütsel yabancılaşma başlıkları örgüt depresyonuna sebep olabilecek durumlar olarak sıralanabilir (Keleş, 2016).

Stres

Stres latince kökenli olup 17. yüzyılda bela, musibet gibi anlamları varken 18. ve 19. yüzyılda insanın dışsal veya içsel olumsuz olarak algıladığı duygu durumuna gösterdiği direnç olarak tanımlanmıştır. Algılanan bu duygu doğru nitelikte birey tarafından algılanırsa bireyi olumlu anlamda teşvikini sağlamaktadır. Lakin birey tarafından algılanan bu duygu aşırı yoğun, bireyde fiziksel ve psikolojik bozulmalara sebep oluyorsa birey için tehlike oluşturmaya başlamaktadır (Barutçugil, 2002). Stres altındaki bir birey içsel ve dışsal olaylarla baş etmede güçlük yaşar ve çevresiyle uyumu bozulur (İlter, 2014).

Tükenmişlik

1974 yılında Herbert j. Freudenberger tarafından literatüre geçmiştir. İstenileni karşılayamama bunun sonucunda yaşanan histir (Izgar, 2003). Farklı bir şekilde tanımlarsak tükenmişlik, algılanan stresle baş edemeyen bunu yönetmede başarısız olan bireyin fiziksel ve ruhsal olarak çöküntü yaşamasıdır (Dolgun, 2010). Tükenmişlik yaşayan birey veya bireylerde tükenmişlik arttıkça örgüt depresyon düzeyi artacak, örgüt depresyon düzeyi arttıkça tükenmişlik artacak. Kısır döngü gibi devam etmektedir (Sağır, 2015).

Örgüt İklimi

Lewinian tarafından 1960 yıllarında örgüt iklimi kavramının temelleri atılmıştır. İlerleyen yıllarda farklı araştırmacılar tarafından örgüt iklimi kavramı kavramsallaşmaya başlamıştır (Denison, 1990). Örgüt iklimi örgütün kişiliği ile eş değer tutulmuştur. Örgüt iklimi: örgüte bir şahsiyet kazandıran, örgüte ve örgütteki bireylere şekil ve yön veren özellikler dizisi şeklinde tanımlanabilir (Karcıoğlu, 2001). Olumsuz davranış biçiminin hakim olduğu örgüt iklimi önce bireyleri akabinde örgütü olumsuz etkilemeye başlamaktadır (Yılmaz ve ark., 2008).

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürüne ait çalışmalar 1930 yıllarında başlamıştır. 1980 yıllarında örgüt kültürüne ait çalışmalar ivme kazanmıştır. Örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireyler tarafından örgüt içi ve örgüt dışı olaylara yaklaşımlarını içermektedir. Örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireylerin ortak değer ve yargılarına göre şekillenmektedir (Durğun, 2006). Örgütün sahip olduğu örgüt kültürü yapıcı değilse örgüt bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Örgütsel Bağlılık

Kavrama ait çalışmalara 1950 yıllarında başlanmıştır. Örgütteki bireylerin, örgütün değerlerini benimseyerek örgütün hedefleri için örgütün çıkarı doğrultusunda davranış sergilemesidir (Koç, 2009). Örgütsel bağlılık, örgütteki bireye aidiyet duygusu kazandırır. Aidiyet duygusu örgütteki bireye zorluklarla mücadele etme konusunda pozitif anlamda güç sağlamaktadır (Namasivayam & Zhao, 2007). Örgütsel bağlılık örgütteki bireylerin daha verimli çalışması ve örgütün hedeflediği hedeflere ulaşabilmesi açısından oldukça önem arz etmektedir (Kaya, 2010). Bireylerin kendi aralarında yanlış koordinasyon sağlamaları örgütsel bağlılığa zarar vererek örgüt depresyonunun oluşumuna olanak sağlamaktadır (Erbaşı & Sanioğlu, 2016).

Örgütsel Yabancılaşma

Yabancılaşma insanın kendisinden uzaklaşarak hayatı üzerindeki hakimiyetini kaybetmesidir (Mercan, 2006). Örgütsel yabancılaşmayı tanımlarsak, örgütsel bağlılığın zedelenmesi sonucu örgütteki birey ya da bireylerin pasif ya da zarar vererek örgütten uzaklaşmasıdır (Zengin & Kaygın 2016). Örgütte edilgen olmayan birey ya da bireyler zamanla örgütten kopmaya başlamaktadır. Bunun sonucunda da örgütün lehine tutumlar gözlemlenmektedir. Yaşanan bu olumsuz durumlar örgüt depresyonunu tetiklemektedir (Tükel, 2012).

2.2.2. Örgüt depresyonuna neden olan yönetsel faktörler

Liderlik özellikleri, çatışma, iletişim ve mobbing başlıkları örgüt depresyonuna sebep olabilecek durumlar olarak sıralanabilir (Keleş, 2016).

Liderlik Özellikleri

Liderlik için ilk teori Büyük Adamlar Teorisidir. Bazı insanların bu özellikleri taşıyarak dünyaya geldiği düşüncesi hakimdir. Büyük Adamlar Teorisi yıllar içinde Özellikler Teorisine dönüşmüştür. İlk teorinin tersine bu teori liderlik özelliklerinin kazanılabileceğini savunmuştur (Uğurluoğlu & Çelik, 2009). Liderlik, örgütün belirlediği hedefte ilerleyebilmesi için örgütteki bireylerin davranışlarını hedefe yönlendirerek kendisine biat etmesini sağlamaktır (Akın & Ünsar, 2007). Doğru liderlik özelliklerine sahip yöneticiler örgütteki bireylerin davranış ve tutumlarını doğru yere kanalize etmelerini sağlar. Örgüt depresyonu oluşumuna engel olabilmektedir.

Çatışma

Çatışma en kaba haliyle uyumsuzluk olarak tanımlanabilir (Rahim, 2011). Örgütlerde yaşanan çatışmayı üç farklı (görev, süreç, kişilerarası) gruba ayırabiliriz. Çatışma hem örgütü hem de örgütteki bireylerin için olumsuz bir durum yaşanmasıdır. Yaşanan çatışma kontrol altına alınmadığı zaman büyük zararları da beraberinde getirerek örgüt depresyonuna neden olabilir (Behram & Dinç, 2014).

İletişim

İletişim bireyin içsel ya da başkasıyla temas kurduğu süreçtir. Sağlıklı bir iletişim problem çözme becerisinde büyük bir etkidir. Örgütteki bireylerin etkin ve sağlıklı bir iletişim kurmaları örgütün daha yapıcı ve çatışmadan uzak olmasına olanak sağlamaktadır (Kaya ve ark., 2017). Örgüt içerisinde etkili iletişimin varlığı örgüt depresyonunun oluşmasına engel olabilmektedir.

Mobbing

Lorenz tarafından 1960 yıllarda hayvanlar üzerinde gözlemlendiği bir süreç üzerine bu kavramı tanımlamıştır. Mobbing, birey ya da bireylerin duygusal olarak yıpratılarak sistemli bir şekilde sinmelerini sağlamaktır (Tetik, 2010). Örgütlerde mobbing çift yönlü uygulanabilmektedir. Üstten aşağıya ya da aşağıdan üstte şeklinde mobbing uygulanabilmektedir (Mimaroglu & Özgen, 2008). Mobbinge maruz kalan ve bunu

gözlemleyen örgütteki bireylerin örgütlerine olan bakış açısını değiştirmektedir. Örgüt içerisindeki performansı olumsuz etkilemektedir. Bireyler arasındaki uyum bozulmaya başladığı için örgüt bundan yara almaya başlayacaktır (Karcıoğlu & Çelik, 2012). Mobbing beraberinde örgütten uzaklaşmayı sağlamaktadır. Örgütte yaşanan bu olumsuz atmosfer örgüt depresyonunun oluşumuna olanak sağlamaktadır.

2.2.3. Örgüt depresyonuna neden olan bireysel faktörler

Örgütteki her bir bireyin kişilik özellikleri, motivasyon düzeyleri ve iş tatminleri farklıdır. Bireylerin kişilik özellikleri örgüte uyum sağlamalarını, örgütte sağlıklı ilişki kurmalarını şekillendirmektedir (Keleş, 2016). Örgütteki bireylerin her biri birbirinden farklı olduğu için örgüt içerisindeki yapılan işe olan motivasyon, örgüt içi iletişim, ekip çalışması, gösterilen performans ve yapılan işten alınan doyum farklılaşmaktadır (Doğan, 2021). Örgütteki bireylerin örgüt içi performansında bireysel özellikler önemlidir. Bireysel faktörlerden kaynaklı herhangi bir çatışma örgütün ve diğer bireylerin zarar görmesinde neden olmaktadır (Akın, 2023). Bireysel faktörler örgüt içindeki olumlu ya da olumsuz havanın oluşumunu etkilemektedir. Bu atmosfer örgütün yararına olabileceği gibi örgüt ve örgütteki bireyler bu durumdan geçici veya kalıcı zarar görebilmektedir (Doğan, 2021).

2.2.4. Sağlık kurum çalışanlarında örgüt depresyonu

Sağlık çalışanlarının birebir hasta ve hasta yakınları ile temas halinde olması çalışma koşullarının ağırlığı sebebiyle yoğun stres altındadırlar (Khamisa ve ark., 2015). Sağlık çalışanları diğer meslek çalışanlarına kıyasla daha fazla stresle mücadele etmektedir. Sağlık çalışanlarında görülen bireysel stres ve mesleki stresi örgütü olumsuz anlamda etkilemektedir. Verilen hizmetin kalitesine ve bireylerin çalışma hayatlarındaki doyuma olumsuz anlamda katkı sağlamaktadır (Çamkerten ve ark., 2020). Mesleki stresin artması depresyon düzeyinin artmasına sebep olmaktadır. Sağlık çalışanlarının çalışma koşullarının (nöbet, çalışma saati, görev tanımı dışında iş yapma, eleman azlığı vb.) oluşturduğu olumsuz durum iş yeri depresyonunu arttırmaktadır (Saygılı ve ark., 2016). Sağlık çalışanları sağlığı ile örgütün sağlığı paraleldir. Olumlu ya da olumsuz bir durum her iki tarafı da etkilemektedir. Depresyonda olan bir örgüt ve örgütü oluşturan bireyler toplum için geri dönüşü olmayacak hatalara kucak açabilirler. Sağlık kurumları kendi gelecekleri ve toplumun geleceği için örgütün psikolojik yapısını iyi analiz edip buna yönelik hizmet vermelidirler (Sezer, 2011)

Sağlık kurumlarında örgüt depresyonu ile ilgili çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Ankara'daki bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan 278 sağlık çalışanın katılımıyla sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon düzeyleri araştırılmıştır. Hemşirelerin diğer branşlara göre örgütsel depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğu, yaş ilerledikçe örgütsel depresyon düzeyinin azaldığı saptanmıştır (Saygılı ve ark., 2016). Antalya'da özel bir hastanede görev yapan 129 sağlık çalışanın katılımıyla sağlık çalışanların örgütsel depresyon algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre örgütsel depresyon düzeyi daha düşük çıkmıştır. Yüksek lisans mezunlarının, lisans mezunlarına göre örgütsel depresyon düzeyi daha düşük çıkmıştır. Bekar çalışanların evli çalışanlara göre örgütsel depresyon düzeyi daha düşük çıkmıştır. Hekimlerin, diğer branşlara göre örgütsel depresyon düzeyi daha düşük çıkmıştır (Atasoy, 2018).

Sağlık kurumu dışındaki hizmet sektörlerinde de örgüt depresyonu ile yapılmış çalışmalar görülmektedir. Sinop İlinde ortaokul ve lisede görev yapan 527 çalışanın (öğretmen, memur, hizmetli) katılımıyla örgütsel depresyon düzeyleri incelenmiştir. Hizmetlilerin örgütsel depresyon düzeyi diğer meslek gruplarına göre yüksek çıkmıştır. Erkeklerin örgütsel depresyon düzeyi kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır. Yaş ilerledikçe örgütsel depresyon düzeyinin arttığı görülmüştür (Sağır, 2015). Araştırma 464 öğretmenin katılımıyla öğretmenlerin depresif okul algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre örgütsel depresyon düzeyinin daha yüksek çıktığı görülmüştür. Lisansüstü öğretmenlerin, lisan mezunu öğretmenlere göre örgütsel depresyon düzeyi daha yüksektir. Evli ve bekar öğretmenlerin örgütsel depresyon düzeyleri benzerdir. Lisede görev yapan öğretmenlerin ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre örgütsel depresyon düzeyi daha yüksektir. Yaş ilerledikçe örgütsel depresyonun azaldığı görülmüştür (Akman & Abaşlı, 2016).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın türü, araştırmanın yapıldığı yer ve özellikleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmaya alınma kriterleri, veri toplama araçları ve tekniği, verilerin toplanması, araştırmanın sınırlılıkları ve etik boyutu sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Türü

Çalışmanın türü ilişki arayıcı türde tasarlanmıştır. İlişki arayıcı tasarım iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma modelidir (Karasar, 2012). Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermayenin örgüt depresyonu üzerindeki yordayıcı etkisini incelemek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. YEM, gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için kullanılır (İlhan & Çetin, 2014).

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırma Temmuz 2023-Şubat 2024 tarihleri arasında Konya ili Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yapıldığı yerin üniversite hastanesi olması sebebiyle pek çok birim ve farklı alanlarda çalışan personele ulaşma avantajı olmuştur.

3.3. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni 2023-2024 yılları arasında Konya Selçuk Tıp Fakültesi Hastanesinde görev yapmakta olan 1848 [hekim, hemşire/ ebe, diğer sağlık çalışanı (teknisyen, laborant, diyetisyen, fizik tedavi teknisyeni, acil tıp teknisyeni vb.) ve idari personel] sağlık kurum çalışanı oluşturmaktadır.

3.4. Araştırmanın Örnekleme

Evren 100 milyon olarak düşünüldüğünde $\alpha = 0.05$ için ($p=0.5$ $q=0.5$ örneklem hataları) örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Örneklem büyüklüğüne göre birim sorumlularından alınan liste doğrultusunda sağlık kurum çalışanları belirlenerek basit rastgele örneklem yöntemi ile katılımcılar seçilmiştir.

3.5. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

Selçuk Tıp Fakültesi Hastanesi'nde en az 6 ay ve üzeri görev yapmakta olan, araştırmaya gönüllü katılmak isteyen hekim, hemşire/ ebe, diğer sağlık çalışanı (teknisyen, laborant, diyetisyen, fizik tedavi teknisyeni, acil tıp teknisyeni) ve idari personel dahil edilmiştir.

3.6. Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Veriler, katılımcıların uygunluk durumları ve tercihlerine göre veri formu (Ek 1) elden dağıtılıp toplanması suretiyle ya da çevrimiçi yöntemler ile toplanmıştır. Veri toplama araçları; Kişisel Bilgi Formu, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, Örgüt Depresyonu Ölçeği'nden oluşmaktadır.

3.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, çalışma yıl, gelir durumu) yer verilmiştir (EK 2).

3.6.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği Türkçe diline Tösten ve Özkan (2014) tarafından uyarlanmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılan ölçek 306 öğretmen grubuna uygulanarak yürütülmüştür. Ölçek 26 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları umut, iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, güven, dışa dönüklüktür. Ölçek 5'li Likert tipi bir ölçüm sağlamaktadır (1 tamamen katılıyorum -2 çoğunlukla katılıyorum -3 kararsızım -4 az katılıyorum -5 hiç katılmıyorum). Tösten ve Özkan'ın (2014) yaptığı geçerlilik analizi sonucunda açıklanan varyans %61.6 olduğu ve yaptığı güvenilirlik çalışmasında ise Cronbach Alfa değerinin 0.92 olduğu tespit edilmiştir (EK 3). Ölçek, sağlık çalışanlarının psikolojik kaynaklarını değerlendirmek amacıyla uygun görülmüştür. Tösten ve Özkan'ın (2014) uyarladığı Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamında yüksek bir Cronbach Alfa değerine sahiptir (0.92), bu da ölçeğin sağlık çalışanları gibi farklı gruplarda da uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, araştırma problemini kapsamında çalışanların bireysel psikolojik kaynaklarının örgüt depresyonu üzerindeki etkisini ölçmek için tercih edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından öz yeterlilik, çalışanların örgütsel sorunlarla başa çıkabilme kapasitelerini ölçerken; umut, geleceğe dair pozitif algılarla örgüt depresyonunun zit

etkilerini test etmeyi sağlar. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği öğretmenler üzerinde test edilmiştir. Ancak pozitif psikolojik sermaye konularındaki genel geçerlilikleri sebebiyle sağlık çalışanları üzerinde de kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

3.6.3. Örgüt Depresyonu Ölçeği

Sezer (2011) tarafından geliştirilerek geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılan ölçek 300 öğretmen grubuna uygulanarak yürütülmüştür. Ölçek 42 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi bir ölçüm sağlamaktadır (1 hiç uygun değil -2 uygun değil -3 kısmen uygun -4 uygun -5 tamamen uygun). Ölçekte olumsuz ifadeler (3= Kişilerarası iletişim yapıcı olmaktan çok yıkıcıdır. 4= Çalışanlarda genel olarak bir halsizlik hali mevcuttur. 5= Çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarında belirsizlik vardır. 10= Çalışanlar kurumun geleceği konusunda umutsuzdur. 12= Her zaman yönetimin görüşü uygulanır. 13= Farklı görüşlere karşı çıkılır. 16= İnsanların çoğu işini severek yapmaz. 17= Çalışanlar gereksiz işlerle uğraşmaktan, gerçek işlerini tam olarak yapamamaktadır. 18= Çalışanların çoğu iş yerinde mutsuzdur. 22= Kurumun fiziki koşulları bakımsızdır. 24= Bürokratik nedenlerden kurumum gelişmemektedir. 28= Yönetim çalışanlara eşit davranmaz. 30= Çalışanların çoğu ek sorumluluk almak istemez. 32= Kurumda işler yavaş ilerler. 36= Çalışanlarda işe geç kalma çok olur. 38= Çalışanlar değişime direnç gösterir. 39= Çalışanların performansı düşüktür. 41= Bir çatışma durumunda herkes birbirini suçlar.) tersine kodlanarak örgüt depresyonu düzeyi daha düşük puanlarla ifade edilmektedir. Olumsuz ifadelerin tersine kodlanması, ölçeğin puanlama sistemine uyum sağlaması ve örgüt depresyonun daha düşük puanlarla ifade edilmesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçekten alınan en yüksek puan örgüt depresyonunun düşük olduğunu göstermektedir. Sezer'in (2011) yaptığı analiz sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0.94 olduğu tespit edilmiştir (EK 4). Ölçek, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlamdaki depresyon düzeylerini ölçmek amacıyla bu araştırmada tercih edilmiştir. Olumsuz ifadeler tersine kodlanmış ve ölçekten alınan yüksek puanlar düşük depresyon düzeyini göstermektedir. Sezer (2011) tarafından geliştirilen Örgüt Depresyon Sermaye Ölçeği, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamında yüksek bir Cronbach Alfa değerine sahiptir (0.94). Örgüt Depresyonu Ölçeği, çalışanların örgütsel ortamlarındaki negatif algılarını belirlemeyi amaçladığı için seçilmiştir. Örgüt Depresyonu Ölçeği öğretmenler üzerinde test edilmiştir. Ancak depresyon konularındaki genel geçerlilikleri sebebiyle sağlık çalışanları üzerinde de kullanılabilir olduğu düşünülmektedir.

3.7. Verilerin Toplanması

Veri toplama formları katılımcılara Temmuz 2023/ Şubat 2024 tarihleri arasında hekim, hemşire/ebe, diğer sağlık çalışanı (teknisyen, laborant, diyetisyen, fizik tedavi teknisyeni, acil tıp teknisyeni vb.) ve idari personele katılımcının tercihine göre elden dağıtılarak ya da çevrim içi yöntemlerle toplanmıştır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır.

3.8. Araştırmanın Etik Boyutu

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul'undan E-12866609-300-318770 Karar Sayısı ve 09.03.2023 tarih ile etik izin alınmıştır (EK 5). Çalışmanın yürütülmesi amaçlanan Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nden 05.05.2023 tarih ve E-30292447-604.01.02-511959 sayılı karar ile kurum izni alınmıştır. (EK 6) Sağlık kurum çalışanları bilgilendirilmiş, çalışanlardan yazılı onam alınmıştır.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma Konya Selçuk Tıp Fakültesi Hastanesi'nde en az 6 ay ve üzeri süredir görev yapan [hekim, hemşire/ ebe, diğer sağlık çalışanı (teknisyen, laborant, diyetisyen, fizik tedavi teknisyeni, acil tıp teknisyeni vb.) ve idari personel] sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Hekimlerin yoğun çalışma saatleri ve idari personelin toplantılarla dolu çalışma düzeni nedeniyle veri toplama sürecinde zorluklar yaşanmıştır. Araştırma, yalnızca Konya Selçuk Tıp Fakültesi Hastanesi'ne özgü sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirildiği için bulgular, diğer sağlık kurumlarına ve çalışan gruplarına genellenemez.

3.10. Verilerin İstatiksel Değerlendirmesi

Araştırma sürecinde elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak veriler sisteme girilmiştir. SPSS programı veri girişi ve temel istatistiksel analizler için kullanılmıştır. Ayrıca 384 örneklem üzerinden AMOS programı kullanılarak Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgüt Depresyonu Ölçeği'ne Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklerin uyarlaması çalışmasında örneklem grubu öğretmenler olduğundan ve bu çalışmada farklı bir veri seti (sağlık kurum çalışanları) üzerinde ölçekler uygulandığı için DFA yapılmıştır. AMOS ayrıca YEM gibi gelişmiş analizler için kullanılan bir programdır. Ölçeklerin Cronbach Alfa iç tutarlılık değerleri incelenmiştir. Ölçeklerin basıklık çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile ölçekler arasında fark olup olmadığını belirlemek için normal dağılım gösteren değişkenler için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü Varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t testi, cinsiyet gibi iki kategorili değişkenler ile

ölçek puanları arasındaki farkı test etmek için uygulanmıştır. ANOVA, üç veya daha fazla kategorili değişkenler arasındaki farklılıkları incelemek için tercih edilmiştir. Elde edilen sonuçlardaki farklılaşmalar için Tukey HSD çoklu karşılaştırma analizi yürütülmüştür. Meslek değişkeninde idari birim personeli 16 katılımcıdan ($n < 30$) oluştuğu için bu test için Non-parametrik test olan Kruskal-Wallis H analizi yapılmıştır. Örgüt depresyonu, Pozitif psikoloji sermaye ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgüt depresyonu üzerindeki etkisini tespit etmek için YEM yapılmıştır.





4. BULGULAR

Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de sunulmuştur. Bu çalışmanın örneklemini yaşları 22 ile 58 arasında değişen (Ort = 31.72±5.98) 167’si (% 43.5) erkek ve 217’si (% 56.5) kadın olmak üzere toplam 384 katılımcı oluşturmaktadır. 200 (% 52.1) katılımcı 20-30, 144 (% 37.5) katılımcı 31-40 yaş aralığında ve 40 (% 10.4) katılımcı ise 41 yaş ve üstündedir. Katılımcıların 174’ü (% 45.3) bekâr, 210’u (% 54.7) evlidir. Katılımcıların 48’i (% 12.5) lise mezunu, 77’si (% 20.1) ön lisans mezunu, 163’ü (% 42.4) lisans mezunu ve 96’sı (% 25) ise lisansüstü mezunudur. Katılımcıların 66’sı (% 17.2) hekim, 210’u (% 54.7) hemşire /ebe, 16’sı (% 4.2) idari birim personeli ve 92’si (% 24) diğer sağlık personelidir. Katılımcıların 151’i (% 39.3) 1-5 yıldır, 96’sı (% 25) 6-10 yıldır, 103’ü (% 26.8) 11-20 yıldır çalışmaktadır. 34 (% 8.9) 21 yıl ve üstünde bir süredir çalışmaktadır. 35 (% 9.1) katılımcının aylık geliri 20.000 ve altında iken, 250 (% 65.1) katılımcının 20.001-30.000, 62 (% 16.1) katılımcının 30.001-40.000 TL aralığındadır. 37 (% 3.6) katılımcının aylık geliri ise 40.001 TL ve üstündedir.

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri (n:384)

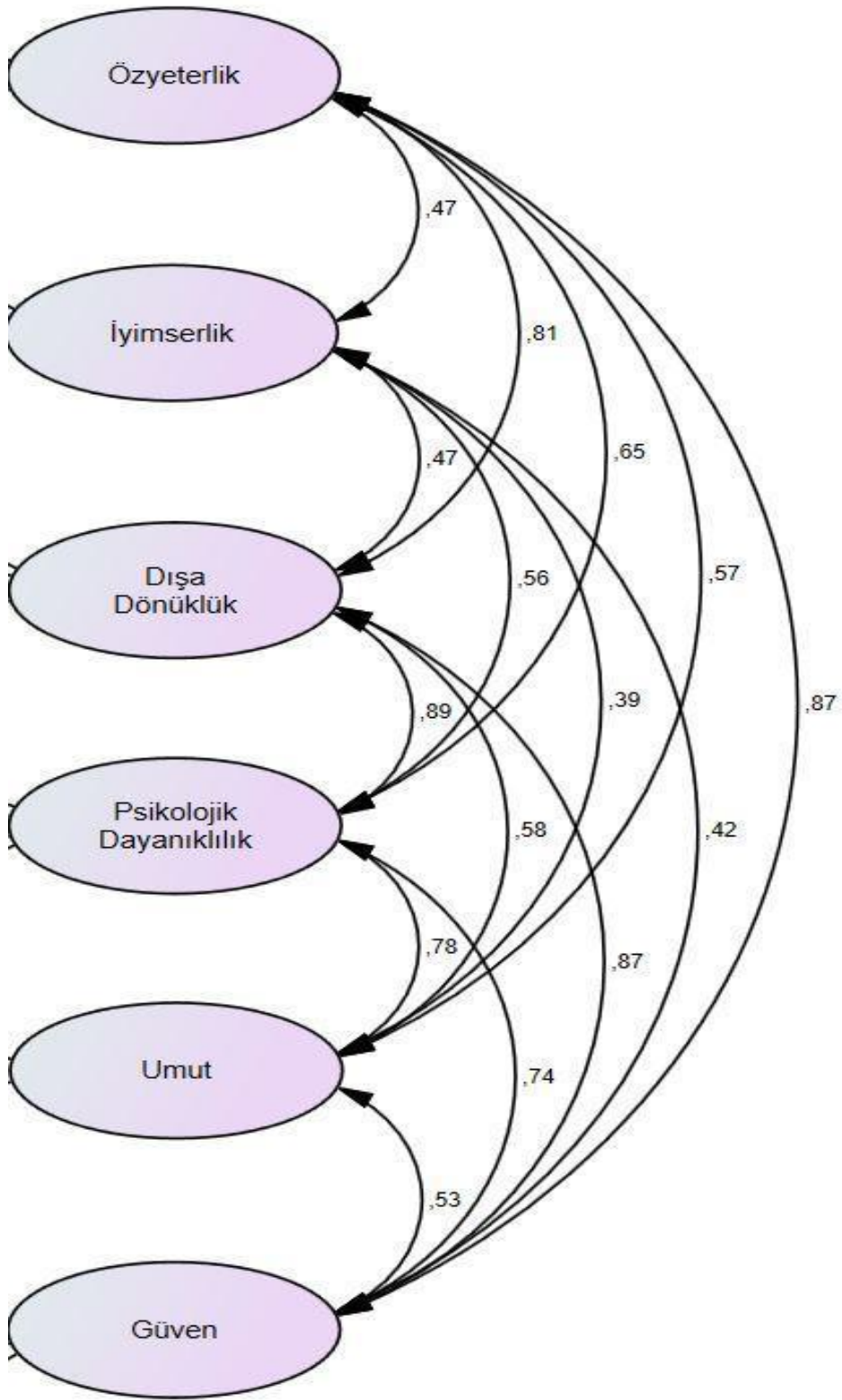
Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	167	43.5
	Kadın	217	56.5
Yaş	20-30	200	52.1
	31-40	144	37.5
	41+	40	10.4
Medenî Durum	Bekâr	174	45.3
	Evli	210	54.7
Eğitim Düzeyi	Lise	48	12.5
	Ön Lisans	77	20.1
	Lisans	163	42.4
	Lisansüstü	96	25.0
Çalışma Durumu	Hekim	66	17.2
	Hemşire/Ebe	210	54.7
	Diğer Sağlık Çalışanı	92	24.0
	İdari Birim Personeli	16	4.2
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	151	39.3
	6- 10 Yıl	96	25.0
	11-20 Yıl	103	26.8
	21+ Yıl	34	8.9
Aylık Geliri	20.000 TL ve Altı	35	9.1
	20.001-30.000 TL	250	65.1
	30.001 -40.000 TL	62	16.1
	40.001+ TL	37	9.6

Katılımcıların %56.5'i kadınlardan oluşmaktadır, bu da sağlık sektöründe kadın çalışanların yoğunluğunu yansıtmaktadır. Yaş dağılımına göre, en büyük grup 20-30 yaş arası çalışanlardan oluşmakta olup, bu durum çalışma grubunun genç bir profilden oluştuğunu göstermektedir.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin DFA Sonuçları

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin faktör yapısını sınamak için DFA yürütülmüştür. DFA sonuçları verinin modelle iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir (Byrne, 2016). $\chi^2(271, N = 212) = 1163,59, p > 0.05, (\chi^2/df = 4.29, GFI = 0.96, AGFI = 0.91, IFI = 0.94, TLI = 0.94, CFI = 0.94$ ve $RMSEA = 0.05$. (CFI/TLI ≥ 0.90 : İyi uyum, GFI ≥ 0.90 : İyi uyum, $RMSEA \leq 0.08$: Kabul edilebilir uyum, $SRMR \leq 0.05$: Mükemmel uyum değerlerini göstermektedir (Tabachnick & Fidel, 2007).

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde ölçek maddelerin faktör yüklerinin her bir alt boyutta 0.628 ile 0.856 arasına değiştiği görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar arasındaki korelasyon değerleri de 0.39 ile 0.89 arasında değişmektedir. Söz konusu ilişkilerin tamamı pozitif yönde ve anlamlı düzeydedir. Bulgular tablo 2 ve şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	B	SH	C.R.	Faktör Yüğü
Özyeterlik				
1)Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.	1.000			0.844
2)Kendime güvenirim.	0.931	0.039	23.918	0.829
3)Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.	0.982	0.049	19.978	0.838
4)Beni zorlayan işlerden kimden yardım alacağımı bilirim.	1.069	0.055	19.498	0.821
İyimserlik				
5)Hayat dolu bir insanımdır.	1.000			0.817
6)Enerji doluyum.	1.028	0.035	29.787	0.834
7)Hayat güzeldir.	0.850	0.043	19.598	0.763
8)Güler yüzlüyüm.	0.753	0.039	19.151	0.754
9)Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.	0.780	0.054	14.421	0.628
Güven				
10)Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.	1.000			0.817
11)Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çözmekte istekliyim.	0.942	0.058	16.120	0.730
12)Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.	0.924	0.046	20.211	0.856
13)Yaptığım her iş için hesap verebilirim.	1.062	0.049	21.630	0.796
Dışa Dönüklük				
14)Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.	1.000			0.854
15)Kurumumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.	1.036	0.062	16.835	0.728
16)Kurumum için yeni fikirler geliştiririm.	1.046	0.064	16.360	0.717
17)Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.	1.125	0.056	20.025	0.816
18)Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.	0.817	0.044	18.414	0.773
Psikolojik Dayanıklılık				
19)Hizmet verdiğim kişiler için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.	1.000			0.802
20)Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	1.081	0.042	25.918	0.820
21)Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.	1.036	0.056	18.429	0.822
22)Zorluklar, mücadele azmimi arttırır.	1.195	0.072	16.574	0.762
23)Güçlükler karşısında mücadele ederim.	1.170	0.064	18.236	0.815
Umut				
24)Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.	1.000			0.847
25)Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.	1.187	0.046	25.751	0.844
26)Meslek hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.	1.099	0.045	24.446	0.813

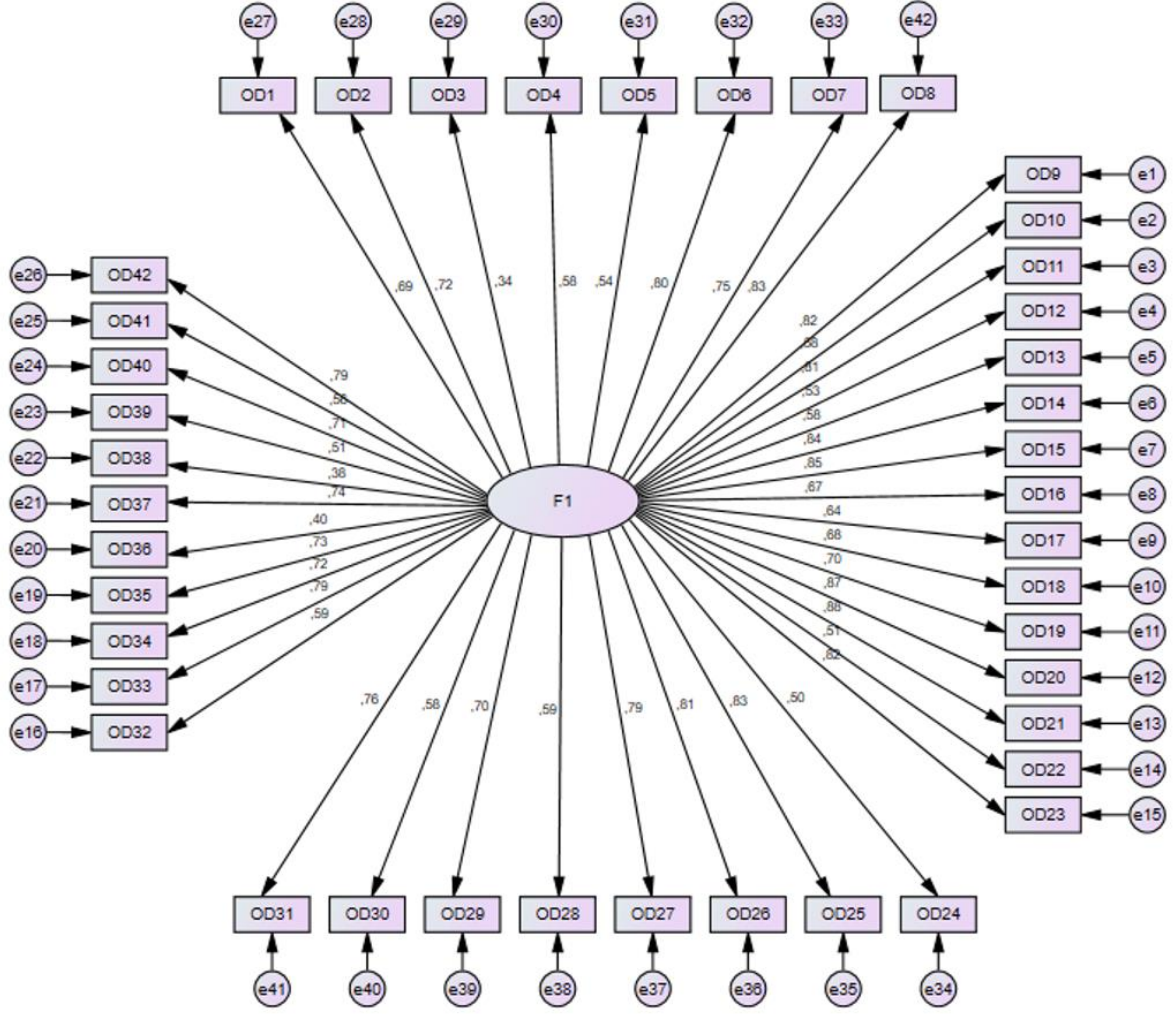
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Cronbach Alfa Değeri

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Cronbach Alfa iç tutarlılık değerleri de incelenmiştir. Bulgular Tablo 3'te sunulmaktadır. Elde edilen sonuçlar Cronbach Alfa iç tutarlılık değerinin özyeterlik alt boyutu için 0.904, iyimserlik alt boyutu için 0.904, güven alt boyutu için 0.896, dışa dönüklük alt boyutu için 0.898, psikolojik dayanıklılık alt boyutu için 0.908, umut alt boyutu için 0.901 ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin toplam değeri için 0.906 olarak hesaplanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin hem alt boyutlarının hem de genel yapısının oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (George & Mallery, 2003).

Tablo 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa İç Tutarlılık Değerleri

Boyutlar	Cronbach Alfa
Özyeterlik	0.904
İyimserlik	0.904
Güven	0.896
Dışa Dönüklük	0.898
Psikolojik Dayanıklılık	0.908
Umut	0.901
Pozitif Psikolojik Sermaye	0.906

Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin DFA sonuçları AMOS programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar verinin modelle iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir, χ^2 (819, N = 384) = 1467,36, $p > 0.05$, ($\chi^2/df = 1.78$, GFI = 0.96, AGFI = 0.92, NFI = 0.97, TLI = 0.96, CFI = 0.95 ve RMSEA = 0.05). Bulgular tablo 4'te gösterilmiştir. (CFI/TLI ≥ 0.90 : İyi uyum, GFI ≥ 0.90 : İyi uyum, RMSEA ≤ 0.08 : Kabul edilebilir uyum, SRMR ≤ 0.05 : Mükemmel uyum) değerlerini göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2007).



Şekil 2. Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Şekil 2'ten de izlenebileceği gibi ölçek maddelerinin faktör yükleri 0.508 ile 0.880 arasında değişmektedir. Bu DFA modeline göre, Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin tek faktörlü yapısı genel olarak kabul edilebilir düzeyde görülmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık değeri ise 0.974 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, ölçeğin sağlık çalışanları bağlamında örgüt depresyon düzeylerini değerlendirmek için uygun bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir (George & Mallery, 2003).

Tablo 4. Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	B	S.H.	C.R.	Faktör Yüğü
OD42	1.000			0.793
OD41	0.730	0.063	11.522	0.556
OD40	0.919	0.060	15.404	0.708
OD39	0.629	0.060	10.525	0.513
OD38	0.461	0.061	7.504	0.576
OD37	0.979	0.060	16.287	0.740
OD36	0.505	0.063	8.038	0.511
OD35	0.944	0.059	16.027	0.731
OD34	0.916	0.058	15.768	0.722
OD33	1.016	0.058	17.617	0.786
OD32	0.760	0.062	12.234	0.585
OD31	0.975	0.058	16.925	0.762
OD30	0.744	0.061	12.200	0.584
OD29	0.884	0.058	15.265	0.703
OD28	0.817	0.066	12.435	0.594
OD27	0.991	0.056	17.700	0.788
OD26	1.008	0.055	18.471	0.814
OD25	1.024	0.054	19.031	0.831
OD24	0.650	0.064	10.184	0.598
OD23	1.005	0.054	18.724	0.822
OD22	0.645	0.062	10.421	0.508
OD21	1.092	0.053	20.628	0.880
OD20	1.089	0.054	20.271	0.869
OD19	0.831	0.055	15.236	0.702
OD18	0.848	0.058	14.568	0.677
OD17	0.862	0.063	13.608	0.640
OD16	0.823	0.057	14.498	0.675
OD15	1.067	0.054	19.671	0.851
OD14	1.012	0.053	19.174	0.836
OD13	0.737	0.061	12.001	0.576
OD12	0.709	0.065	10.863	0.528
OD11	1.053	0.057	18.450	0.813
OD10	0.774	0.064	12.070	0.579
OD9	1.067	0.057	18.784	0.824
OD8	1.111	0.059	18.940	0.829
OD7	1.045	0.063	16.507	0.748
OD6	0.986	0.055	18.028	0.799
OD5	0.710	0.063	11.223	0.543
OD4	0.727	0.060	12.097	0.580
OD3	0.424	0.064	6.651	0.535
OD2	0.924	0.059	15.716	0.720
OD1	0.855	0.057	14.891	0.690

Ölçeklerin Betimleyici Analizleri

Örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının en düşük-en yüksek değerleri, ortalama ve standart sapma değerleri, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bulgular Tablo 5’te sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar örgüt depresyonu ortalama ve standart sapmasının 115.64 ± 31.92 , öz yeterlik ortalama ve standart sapmasının 6.66 ± 2.94 , iyimserlik ortalama ve standart sapmasının 10.17 ± 4.29 , güven ortalama ve standart sapmasının 6.57 ± 2.87 , dışa dönüklük ortalama ve standart sapmasının 9.56 ± 4.25 , psikolojik dayanıklılık ortalama ve standart sapmasının 9.63 ± 4.19 , umut ortalama ve standart sapmasının 5.97 ± 3.09 ve pozitif psikolojik sermaye ortalama ve standart sapmasının 48.57 ± 18.38 olduğu tespit edilmiştir. Bütün değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri ± 1.5 aralığındadır. Bu sonuç değişkenlerin normal dağıldığına işaret etmektedir (Tabachnick & Fidel, 2007).

Tablo 5. Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının En Düşük-En Yüksek Değerleri, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	En Düşük	En Yüksek	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Örgüt Depresyonu	42.00	210.0	115.64	31.92	0.173	0.877
Öz Yeterlik	4.00	16.00	6.66	2.94	0.962	0.071
İyimserlik	5.00	25.00	10.17	4.29	0.511	-0.400
Güven	4.00	19.00	6.57	2.87	1.004	0.335
Dışa Dönüklük	5.00	25.00	9.56	4.25	0.724	-0.172
Psikolojik Dayanıklılık	5.00	25.00	9.63	4.19	0.753	0.195
Umut	3.00	15.00	5.97	3.09	1.158	1.084
Pozitif Psikolojik Sermaye	26.00	118.00	48.57	18.38	0.607	-0.268

Örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının ortalamalarının cinsiyete göre karşılaştırılması amacıyla bir dizi bağımsız gruplar için *t* testi analizi yürütülmüştür. Bulgular Tablo 6’te sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar kadınların dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut ortalamalarının anlamlı olarak daha yüksek olduğunu göstermiştir (sırasıyla, $t(382) = -2.21, p < 0.05$; $t(382) = -2.10, p < 0.05$; $t(382) = -2.45, p < 0.05$).

Tablo 6. Cinsiyete göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	n	Ort.	SS	% 95 Güven Aralığı		t	p
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgüt Depresyonu	Erkek	167	118.24	34.18	-1.87	11.04	1.397	0.163
	Kadın	217	113.65	30.01				
Öz Yeterlik	Erkek	167	6.46	2.90	-0.95	0.24	-1.171	0.243
	Kadın	217	6.82	2.98				
İyimserlik	Erkek	167	10.24	4.51	-0.75	0.99	0.260	0.795
	Kadın	217	10.12	4.13				
Güven	Erkek	167	6.41	2.90	-0.86	0.30	-0.941	0.348
	Kadın	217	6.69	2.85				
Dışa Dönüklük	Erkek	167	9.02	4.09	-1.82	-0.11	-2.211	0.028
	Kadın	217	9.98	4.34				
Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	167	9.12	4.14	-1.75	-0.06	-2.103	0.036
	Kadın	217	10.02	4.20				
Umut	Erkek	167	5.53	3.06	-1.40	-0.15	-2.450	0.015
	Kadın	217	6.31	3.09				
Pozitif Psikolojik Sermaye	Erkek	167	46.78	18.64	-6.87	0.55	-1.674	0.095
	Kadın	217	49.94	18.10				

Örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının ortalamalarının yaş aralığına göre karşılaştırılması amacıyla bir dizi tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar, Örgüt depresyonu, öz yeterlik, güven, psikolojik dayanıklılık, umut ve pozitif psikolojik sermaye ortalamaları arasında yaş aralığına göre anlamlı farklılaşmalar olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$). Bulgular Tablo 7’te sunulmuştur. Farkın kaynağını incelemek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma analizi yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde;

- ✓ 41 yaşının üzerindeki katılımcıların örgüt depresyonu ortalamalarının 20-30 ve 31-40 yaş aralığındaki katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların özyeterlik ortalamaları 31-40 yaş aralığında olanlardan ve 41 yaş üstünde olanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların güven, psikolojik dayanıklılık ve umut ortalamaları 31-40 yaş aralığında olanlardan ve 41 yaş üstünde olanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Yaş Aralığına göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş Aralığı	n	Ort.	SS	% 95 Güven Aralığı		F	p
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgüt Depresyonu	20-30	200	111.69	29.82	107.53	115.85	9.755	0.000
	31-40	144	115.61	30.86	110.53	120.69		
	41+	40	135.58	38.64	123.22	147.93		
Öz Yeterlik	20-30	200	7.10	2.99	6.68	7.51	5.279	0.005
	31-40	144	6.32	2.92	5.84	6.80		
	41+	40	5.73	2.42	4.95	6.50		
İyimserlik	20-30	200	10.53	4.38	9.91	11.14	1.410	0.245
	31-40	144	9.76	4.18	9.08	10.45		
	41+	40	9.90	4.20	8.56	11.24		
Güven	20-30	200	6.86	2.89	6.46	7.26	3.501	0.031
	31-40	144	6.44	2.90	5.96	6.92		
	41+	40	5.60	2.44	4.82	6.38		
Dışa Dönüklük	20-30	200	9.97	4.36	9.36	10.58	2.813	0.060
	31-40	144	9.36	4.17	8.67	10.05		
	41+	40	8.25	3.78	7.04	9.46		
Psikolojik Dayanıklılık	20-30	200	10.13	4.32	9.52	10.73	4.494	0.012
	31-40	144	9.38	4.08	8.70	10.05		
	41+	40	8.08	3.47	6.96	9.19		
Umut	20-30	200	6.32	3.16	5.88	6.76	4.744	0.009
	31-40	144	5.83	3.16	5.31	6.35		
	41+	40	4.73	2.11	4.05	5.40		
Pozitif Psikolojik Sermaye	20-30	200	50.90	18.76	48.28	53.51	4.493	0.012
	31-40	144	47.09	18.07	44.11	50.07		
	41+	40	42.28	15.73	37.25	47.30		

Örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının ortalamalarının medenî duruma göre karşılaştırılması amacıyla bir dizi bağımsız gruplar için *t* testi analizi yürütülmüştür. Bulgular Tablo 8’te sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar sadece iyimserlik puanında anlamlı bir farklılaşma olmadığını ve evli katılımcıların iyimserlik ortalaması dışındaki bütün ortalamalarının anlamı olarak daha yüksek olduğunu göstermiştir ($p < 0.05$).

Tablo 8. Medeni Duruma göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ort.	SS	% 95 Güven Aralığı		<i>t</i>	<i>p</i>
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Öz Yeterlik	Evli	174	7.37	3.09	0.72	1.88	4.417	0.000
	Bekâr	210	6.07	2.68				
İyimserlik	Evli	174	10.30	4.36	-0.64	1.09	0.516	0.606
	Bekâr	210	10.07	4.24				
Güven	Evli	174	7.07	3.05	0.34	1.48	3.133	0.002
	Bekâr	210	6.16	2.66				
Dışa Dönüklük	Evli	174	10.22	4.28	0.35	2.05	2.773	0.006
	Bekâr	210	9.02	4.16				
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	174	10.33	4.07	0.45	2.12	3.024	0.003
	Bekâr	210	9.05	4.21				
Umut	Evli	174	6.51	3.22	0.36	1.59	3.114	0.002
	Bekâr	210	5.53	2.93				
Pozitif Psikolojik Sermaye	Evli	174	51.80	18.74	2.24	9.57	3.170	0.002
	Bekâr	210	45.90	17.68				
Örgüt Depresyonu	Evli	174	111.72	29.91	-13.58	-0.77	-2.204	0.028
	Bekâr	210	118.90	33.22				

Örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının ortalamalarının eğitim düzeyine göre karşılaştırılması amacıyla bir dizi tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve pozitif psikolojik sermaye ortalamaları arasında eğitim düzeyine göre anlamlı farklılaşmalar olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$). Farkın kaynağını incelemek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma analizi yürütülmüştür. Bulgular Tablo 9’te sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde;

- ✓ Lise düzeyindeki katılımcıların güven düzeylerinin lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ Lise düzeyindeki katılımcıların dışa dönüklük düzeylerinin lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ Lise düzeyindeki katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ Lise düzeyindeki katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 9. Eğitim Düzeyine göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	n	Ort.	SS	% 95 Güven Aralığı		F	p
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgüt Depresyonu	Lise	48	118.52	34.20	108.59	128.45	0.330	0.804
	Ön lisans	77	114.52	31.93	107.27	121.77		
	Lisans	163	114.37	31.70	109.47	119.28		
	Lisansüstü	96	117.28	31.47	110.91	123.66		
Öz Yeterlik	Lise	48	7.35	3.58	6.31	8.39	1.408	0.240
	Ön lisans	77	6.78	2.95	6.11	7.45		
	Lisans	163	6.39	2.66	5.97	6.80		
	Lisansüstü	96	6.69	3.03	6.07	7.30		
İyimserlik	Lise	48	11.08	5.09	9.60	12.56	1.393	0.245
	Ön lisans	77	10.60	3.89	9.72	11.48		
	Lisans	163	9.83	4.05	9.21	10.46		
	Lisansüstü	96	9.96	4.54	9.04	10.88		
Güven	Lise	48	7.98	3.92	6.84	9.12	5.931	0.001
	Ön lisans	77	6.91	2.85	6.26	7.56		
	Lisans	163	6.29	2.54	5.90	6.69		
	Lisansüstü	96	6.06	2.59	5.54	6.59		
Dışa Dönüklük	Lise	48	11.25	5.48	9.66	12.84	4.759	0.003
	Ön lisans	77	10.22	3.92	9.33	11.11		
	Lisans	163	9.23	3.85	8.64	9.83		
	Lisansüstü	96	8.75	4.25	7.89	9.61		
Psikolojik Dayanıklılık	Lise	48	11.10	5.52	9.50	12.71	3.627	0.013
	Ön lisans	77	10.12	4.10	9.19	11.05		
	Lisans	163	9.42	3.89	8.82	10.02		
	Lisansüstü	96	8.85	3.82	8.08	9.63		
Umut	Lise	48	6.88	3.68	5.81	7.94	2.112	0.098
	Ön lisans	77	6.23	3.28	5.49	6.98		
	Lisans	163	5.71	2.88	5.27	6.16		
	Lisansüstü	96	5.75	2.92	5.16	6.34		
Pozitif Psikolojik Sermaye	Lise	48	55.65	24.47	48.54	62.75	3.909	0.009
	Ön lisans	77	50.86	16.90	47.02	54.69		
	Lisans	163	46.88	16.41	44.35	49.42		
	Lisansüstü	96	46.06	18.37	42.34	49.78		

Örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının ortalamalarının mesleğe göre karşılaştırılması için Kruskal-Wallis H analizi yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre; örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının ortalamalarının tamamında mesleğe göre anlamlı farklılaşmalar olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$). Bulgular Tablo 10'da sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde;

- ✓ İdari birim personelinin örgüt depresyonu düzeyinin hekim, hemşire /ebe ve diğer sağlık çalışanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ Hekimlerin öz yeterlik düzeylerinin idari birim personelinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ Hekimlerin ve hemşire / ebelerin iyimserlik düzeylerinin idari birim personelinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ Hekim, hemşire /ebe ve diğer sağlık çalışanlarının güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin idari birim personelinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 10. Mesleğe göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Meslek	n	Ort.	SS	Sıra Ort.	χ^2	p
Örgüt Depresyonu	Hekim	66	117.20	26.74	198.13	24.443	0.000
	Hemşire/Ebe	210	112.12	30.25	182.59		
	Diğer Sağlık Çalışanı	92	113.30	30.01	188.31		
	İdari Birim Personeli	16	169.00	38.17	323.44		
Öz Yeterlik	Hekim	66	7.09	3.17	206.45	10.935	0.012
	Hemşire/Ebe	210	6.82	2.93	199.95		
	Diğer Sağlık Çalışanı	92	6.29	2.86	177.89		
	İdari Birim Personeli	16	4.88	1.75	121.16		
İyimserlik	Hekim	66	10.64	4.65	202.23	8.602	0.035
	Hemşire/Ebe	210	10.35	4.30	196.69		
	Diğer Sağlık Çalışanı	92	9.93	3.94	189.21		
	İdari Birim Personeli	16	7.38	3.90	116.25		
Güven	Hekim	66	6.33	2.74	182.35	11.342	0.010
	Hemşire/Ebe	210	6.90	3.05	203.84		
	Diğer Sağlık Çalışanı	92	6.30	2.59	187.27		
	İdari Birim Personeli	16	4.75	1.48	115.69		
Dışa Dönüklük	Hekim	66	9.35	4.53	183.14	16.452	0.001
	Hemşire/Ebe	210	9.96	4.26	203.33		
	Diğer Sağlık Çalışanı	92	9.42	4.08	192.26		
	İdari Birim Personeli	16	6.06	1.95	90.34		
Psikolojik Dayanıklılık	Hekim	66	9.52	4.16	189.33	14.267	0.003
	Hemşire/Ebe	210	9.89	4.25	199.36		
	Diğer Sağlık Çalışanı	92	9.72	4.13	196.45		
	İdari Birim Personeli	16	6.19	2.14	92.81		
Umut	Hekim	66	6.27	3.19	202.28	10.840	0.013
	Hemşire/Ebe	210	5.95	2.91	194.67		
	Diğer Sağlık Çalışanı	92	6.18	3.50	195.52		
	İdari Birim Personeli	16	3.81	1.47	106.31		
Pozitif Psikolojik Sermaye	Hekim	66	49.20	19.38	193.69	14.802	0.002
	Hemşire/Ebe	210	49.87	18.80	200.09		
	Diğer Sağlık Çalışanı	92	47.86	16.49	192.18		
	İdari Birim Personeli	16	33.06	11.74	89.78		

Örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının ortalamalarının çalışma süresine göre karşılaştırılması amacıyla bir dizi tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; sadece örgüt depresyonu ortalamalarında çalışma süresine göre anlamlı farklılaşmalar olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$). Farkın kaynağını incelemek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma analizi yürütülmüştür. Bulgular Tablo 11’de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde 21 yıldan daha uzun süredir çalışan katılımcıların örgüt depresyonu düzeyi 1-5 yıldır ve 6-10 yıldır çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.



Tablo 11. Çalışma Süresine göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Çalışma Süresi	n	Ort.	SS	% 95 Güven Aralığı		F	p
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgüt Depresyonu	1-5 Yıl	151	113.28	30.73	108.34	118.22	3.485	0.016
	6- 10 Yıl	96	110.54	29.45	104.58	116.51		
	11-20 Yıl	103	119.73	33.77	113.13	126.33		
	21+ Yıl	34	128.24	34.62	116.15	140.32		
Öz Yeterlik	1-5 Yıl	151	6.67	2.73	6.23	7.11	1.285	0.279
	6- 10 Yıl	96	6.97	3.16	6.33	7.61		
	11-20 Yıl	103	6.23	2.85	5.68	6.79		
	21+ Yıl	34	7.06	3.45	5.86	8.26		
İyimserlik	1-5 Yıl	151	9.95	4.42	9.24	10.67	0.351	0.788
	6- 10 Yıl	96	10.52	3.88	9.73	11.31		
	11-20 Yıl	103	10.14	4.38	9.28	10.99		
	21+ Yıl	34	10.29	4.65	8.67	11.92		
Güven	1-5 Yıl	151	6.55	2.87	6.09	7.01	0.833	0.477
	6- 10 Yıl	96	6.94	2.98	6.33	7.54		
	11-20 Yıl	103	6.35	2.79	5.80	6.90		
	21+ Yıl	34	6.29	2.84	5.30	7.29		
Dışa Dönüklük	1-5 Yıl	151	9.27	4.05	8.62	9.92	0.980	0.402
	6- 10 Yıl	96	10.15	4.45	9.24	11.05		
	11-20 Yıl	103	9.60	4.31	8.76	10.44		
	21+ Yıl	34	9.09	4.42	7.55	10.63		
Psikolojik Dayanıklılık	1-5 Yıl	151	9.56	4.14	8.90	10.23	0.588	0.623
	6- 10 Yıl	96	10.06	4.28	9.20	10.93		
	11-20 Yıl	103	9.51	4.28	8.68	10.35		
	21+ Yıl	34	9.06	3.98	7.67	10.45		
Umut	1-5 Yıl	151	6.03	2.92	5.56	6.50	0.278	0.842
	6- 10 Yıl	96	6.15	3.09	5.52	6.77		
	11-20 Yıl	103	5.78	3.18	5.16	6.40		
	21+ Yıl	34	5.82	3.67	4.54	7.10		
Pozitif Psikolojik Sermaye	1-5 Yıl	151	48.03	17.99	45.14	50.93	0.628	0.597
	6- 10 Yıl	96	50.78	18.33	47.07	54.50		
	11-20 Yıl	103	47.61	18.55	43.99	51.24		
	21+ Yıl	34	47.62	19.98	40.65	54.59		

Örgüt depresyonu, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının aylık gelire göre karşılaştırılması amacıyla bir dizi tek yönlü ANOVA yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde; örgüt depresyonu ortalamalarında aylık gelire göre anlamlı farklılaşmalar olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$). Farkın kaynağını incelemek için Tukey HSD çoklu karşılaştırma analizi yürütülmüştür. Tablo 12’de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, Aylık geliri 40.001+ TL ve üzerinde olan katılımcıların örgüt depresyonu düzeyinin, aylık geliri 20.000 TL ve altında olanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.



Tablo 12. Aylık Gelire göre Örgüt Depresyonu, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	Aylık Gelir	n	Ort.	SS	% 95 Güven Aralığı		F	p
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgüt Depresyonu	20.000 TL ve Altı	35	106.89	25.07	98.27	115.50	6.235	0.000
	20.001-30.000 TL	250	113.10	31.38	109.26	116.93		
	30.001 -40.000 TL	62	122.50	30.71	114.70	130.30		
	40.001+ TL	37	135.85	38.26	120.72	150.99		
Öz Yeterlik	20.000 TL ve Altı	35	6.54	2.27	5.76	7.32	1.635	0.181
	20.001-30.000 TL	250	6.76	3.03	6.39	7.13		
	30.001 -40.000 TL	62	6.82	3.06	6.05	7.60		
	40.001+ TL	37	5.48	2.49	4.50	6.47		
İyimserlik	20.000 TL ve Altı	35	11.09	3.72	9.81	12.36	1.756	0.155
	20.001-30.000 TL	250	10.25	4.25	9.73	10.77		
	30.001 -40.000 TL	62	10.02	4.75	8.81	11.22		
	40.001+ TL	37	8.63	4.07	7.02	10.24		
Güven	20.000 TL ve Altı	35	6.31	1.81	5.69	6.94	2.167	0.062
	20.001-30.000 TL	250	6.84	3.02	6.47	7.21		
	30.001 -40.000 TL	62	6.00	2.64	5.33	6.67		
	40.001+ TL	37	5.59	2.75	4.51	6.68		
Dışa Dönüklük	20.000 TL ve Altı	35	10.26	3.08	9.20	11.32	2.041	0.059
	20.001-30.000 TL	250	9.82	4.36	9.28	10.35		
	30.001 -40.000 TL	62	8.84	4.41	7.72	9.96		
	40.001+ TL	37	7.89	3.72	6.42	9.36		
Psikolojik Dayanıklılık	20.000 TL ve Altı	35	10.03	3.24	8.92	11.14	1.939	0.123
	20.001-30.000 TL	250	9.86	4.35	9.33	10.39		
	30.001 -40.000 TL	62	9.11	3.89	8.12	10.10		
	40.001+ TL	37	8.07	4.14	6.44	9.71		
Umut	20.000 TL ve Altı	35	5.97	2.28	5.19	6.76	1.553	0.200
	20.001-30.000 TL	250	6.08	3.15	5.70	6.47		
	30.001 -40.000 TL	62	6.03	3.50	5.14	6.92		
	40.001+ TL	37	4.74	2.28	3.84	5.64		
Pozitif Psikolojik Sermaye	20.000 TL ve Altı	35	50.20	11.93	46.10	54.30	2.359	0.071
	20.001-30.000 TL	250	49.62	18.86	47.31	51.92		
	30.001 -40.000 TL	62	46.82	18.96	42.01	51.64		
	40.001+ TL	37	40.41	17.67	33.42	47.40		

Bu çalışmada son olarak örgüt depresyonu ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon analizi yürütülmüştür. Bulgular Tablo 13'te sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar örgüt depresyonun hem pozitif psikolojik sermaye hem de alt boyutları ile negatif ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir ($p < 0.001$). Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasındaki bütün ilişkiler de pozitif yönde ve anlamlı düzeydedir ($p < 0.001$).

Tablo 13. Örgüt Depresyonu ile Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

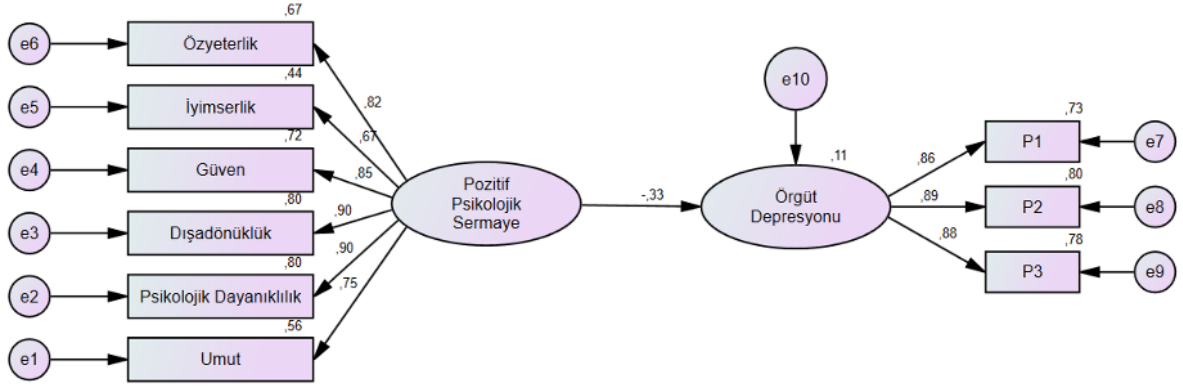
Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7
Örgüt Depresyonu	<i>r</i>	1						
	<i>p</i>							
Öz Yeterlik	<i>r</i>	-0.195***	1					
	<i>p</i>	0.000						
İyimserlik	<i>r</i>	-0.289***	0.546***	1				
	<i>p</i>	0.000	0.000					
Güven	<i>r</i>	-0.213***	0.788***	0.530***	1			
	<i>p</i>	0.000	0.000	0.000				
Dışa Dönüklük	<i>r</i>	-0.336***	0.724***	0.586***	0.769**	1		
	<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.000			
Psikolojik Dayanıklılık	<i>r</i>	-0.352***	0.679***	0.629***	0.752**	0.838***	1	
	<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
Umut	<i>r</i>	-0.341***	0.620***	0.521***	0.580**	0.620***	0.752***	1
	<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
Pozitif Psikolojik Sermaye	<i>r</i>	-0.348***	0.838***	0.771***	0.853**	0.860***	0.872***	0.795**
	<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt Depresyonu Üzerindeki Yordayıcı Etkisi (Yem Analizi)

Pozitif psikolojik sermayenin örgüt depresyonu üzerindeki yordayıcı etkisini incelemek için YEM kullanılmıştır. Analizde pozitif psikolojik sermaye alt boyutları ile temsil edilirken örgüt depresyonu ise parselleme yöntemi ile elde edilen yapay üç alt boyut ile temsil edilmiştir. Elde edilen sonuçlar modelin veri ile iyi düzeyde uyum sağladığını göstermektedir, $\chi^2 (26, N = 384) = 102,65, p > 0.05, (\chi^2/df = 3.95, GFI = 0.95, AGFI = 0.92, NFI = 0.93, TLI = 0.92, CFI = 0.94$ ve $RMSEA = 0.07)$. ($CFI/TLI \geq 0.90$: İyi uyum, $GFI \geq 0.90$: İyi uyum, $RMSEA \leq 0.08$:

Kabul edilebilir uyum) değerlerini göstermektedir (Tabachnick & Fidel, 2007). Başka bir deyişle oluşturulan kuramsal modelin elde edilen verilerle uyumlu olduğunu göstermektedir.

Şekil 3'ten de izlenebileceği gibi pozitif psikolojik sermaye örgüt depresyonunu negatif yönde ve anlamlı düzeyde açıklamaktadır ($\beta = 0.33, p < 0.001$). Bir diğer deyişle pozitif psikolojik sermaye arttıkça örgüt depresyonu azalmaktadır. Pozitif psikolojik sermayedeki bir birim artış örgüt depresyondaki bir birim değişimin % 11'ini açıklamaktadır.



Şekil 3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt Depresyonu Üzerindeki Yordayıcı Etkisi

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri 0.67 ile 0.90 arasında değişmektedir. Örgüt depresyonunun alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri 0.86 ile 0.89 arasında değişmektedir.



5. TARTIŞMA

Çalışmak; bireylerin ürettiği değerlerin bireyler ya da kurumlar tarafından satın alınmasıdır (Canan, 2021). Bireylerin çalışma hayatları, hayatlarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bireylerin topluma entegrasyonu ürettikleri değerler ile paraleldir (İlhan, 2015). Gelişen teknoloji ile sağlık sistemi daha iyi hizmet vermektedir. Bu durum hizmeti alan kişilerin beklentilerini daha da arttırmaktadır. Sağlık çalışanlarına olumsuz yansımaları olabilmektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma koşulları, vardiyalı çalışma sistemleri, iş yükü fazlalığı, birebir insanlarla temas halinde olmaları, ücret yetersizliği, yanlış pozisyonlarda yer alma, amirleri memnun etme kaygısı sunulan hizmetin kalitesini etkilemektedir. Yapılan bu çalışmada sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgüt depresyonuna etkisini ortaya çıkarmaktır. Ayrıca katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre pozitif psikolojik sermaye ve örgüt depresyonu düzeyleri arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır.

Çalışmada sağlık kurum çalışanlarının cinsiyet dağılımı incelendiğinde 167 katılımcının erkek, 217 katılımcının ise kadın olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlarda kadınların dışa dönüklülük, psikolojik dayanıklılık ve umut ortalamasının erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır. Fakat alanyazında pozitif psikolojik sermayenin erkeklerde daha yüksek olduğunu destekleyen araştırmalar mevcuttur. Koç ve Keklik (2019) yaptığı çalışmada erkeklerin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık düzeyi kadınlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Kaya (2012) yaptığı çalışmada cinsiyete göre bir fark bulamamıştır; lakin önem sırasına göre incelendiğinde özyeterlilik boyutunun erkeklerde daha fazla olduğu; iyimserlik, dayanıklılık, umut alt boyutlarının kadınlarda daha yüksek olduğu bulunmuştur. Erdoğan (2018) yaptığı çalışmada erkek ve kadında pozitif psikolojik sermayenin yüksek birbirine yakın olduğunu tespit etmiştir. Büyükgöze (2014), Şimşek (2018), Sünkür (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyetler arasında bir farklılaşma görememiştir. Alanyazın incelendiğinde Abbas ve Raja (2011), Avey ve ark. (2010), Cheung ve ark. (2011) tarafından yapılan araştırmalarda da cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcıların 20-30 yaş arasında olan grubun 30 yaş üzerinde olan katılımcılara göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri daha yüksek olduğu saptanmıştır. Alanyazında aksi yönde çalışmalar mevcuttur. Geçkil ve ark. (2016) yaptığı çalışmada yaş ilerledikçe pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Koç ve Keklik

(2019) yaptığı çalışmada yaş ilerledikçe pozitif psikolojik sermayenin arttığını tespit etmiştir. Erdoğan (2018) yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin yaşa göre farklılaştığını tespit etmiştir. Yaptığı çalışmada yaş ilerledikçe pozitif psikolojik sermayenin arttığını tespit etmiştir. Yıldız ve Örüçü (2016) yaptığı çalışmada yaş ilerledikçe pozitif psikolojik sermayenin arttığını tespit etmiştir. Alanyazın incelendiğinde Roberts ve ark. (2011), Norman ve ark. (2010), Luthans ve ark. (2005) yaptığı çalışmalar bu görüşü destekler niteliktedir. Kaya (2012) yaptığı çalışmada toplam psikolojik sermaye düzeyinin yaşa göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Yapılan çalışmada 20-30 yaş üzeri katılımcıların pozitif psikoloji sermaye düzeylerinin daha yüksek çıkmasının sebebi henüz mesleğin başlarında olup tükenmişlik düzeylerinin daha az olmasından kaynaklanabilir.

Araştırmaya katılan katılımcılardan lise mezunlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılardan lise mezunlarının güven, dışa dönüklülük, psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu sonucu destekler çalışmalar bulunmuştur. Yıldız ve Örüçü (2016) yaptığı çalışmada önlisans mezunlarının yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeyleri daha yüksektir. Güler ve Saripek (2014) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi düşük olanların pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılık daha yüksek çıkmıştır. Aslan (2017) yaptığı çalışmada iyimserlik alt boyutunun eğitim seviyesi yükseldikçe azaldığını bulmuştur. Kaya (2012) yaptığı çalışmada eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını bulmuştur. Önem sırasına göre önlisans ve lisans eğitim düzeyindeki hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Macit ve ark. (2020) yaptığı çalışmada eğitim durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Erdoğan (2018) yaptığı çalışmada eğitim durumuna göre bir farklılaşmadığını tespit etmiştir. Ekingen (2020) yaptığı çalışmada eğitim seviyesi yükseldikçe pozitif psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır. Lise mezunu (hemşire/ tekniker) katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek çıkmasının nedeni olarak diğer eğitim seviyesindeki katılımcıların daha donanımlı olması ve farkındalık düzeylerinin yüksek olması olaylara eleştirel bakış açısıyla yaklaşmaları bireylerde tükenmişliğe sebep olabilir. Buna bağlı ön lisans, lisans ve lisansüstü katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri düşük gelmiş olabilir.

Araştırmanın diğer bulgusu evli katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri evli olmayan katılımcılara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde evli

bireylerin dayanıklılık, umut, öz yeterlilik düzeylerinin evli olmayan bireylere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Andıç, 2023). Geçkil ve ark. (2016) yaptığı çalışmada evli katılımcıların evli olmayanlara göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Koç ve Keklik yaptığı çalışmada evli bireylerin öz yeterlilik boyutunun evli olmayan bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin sahip olduğu eş, çocuk ya da sosyal etkileşimde bulunduğu birey veya gruplar bireyin sosyal destek kaynaklarını oluşturmaktadır. Sağlıklı bir sosyal destek kaynağı bireyin pozitif anlamda olumlama yapmasını sağlar (Yıldırım, 1997). Yapılan çalışmada evli bireylerin pozitif sermaye düzeylerinin daha yüksek çıkmasının sebebi eş, çocuk gibi sosyal desteklerinin olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışmada idari personelin, diğer gruplara göre örgüt depresyon düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde çalışmayı destekler başka bir çalışma sonucuna rastlanmamıştır. Atasoy (2018) sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada hekimlerin örgüt depresyon düzeyini daha düşük tespit edilmiştir. Saygılı ve ark. (2016) yaptığı çalışmada hemşirelerin örgüt depresyon düzeyinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Toytok ve Uçar (2018) yaptığı çalışmada branşın örgüt depresyon üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu tespit etmiştir. Keleş (2016), Aktürk (2019), Afacan (2023) yaptıkları çalışmalarda branşın örgüt depresyon üzerinde bir etkisi olmadığını tespit etmiştir

Araştırmaya katılan 21 yıldan daha uzun çalışan katılımcıların örgüt depresyon düzeyinin 21 yıldan daha az çalışan katılımcılara göre yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Alanyazına bakıldığında mevcut çalışmalar bu durumu destekler niteliktedir. Bakan ve ark. (2015) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada hizmet süresinin artışı depresyonu arttırmaktadır. Atasoy (2018) hizmet süresinin depresyon düzeyini artırdığı tespit edilmiştir. Troy (2022), Castro (2001) yaptıkları çalışmalarda hizmet süresinin depresyonu arttırdığını tespit etmişlerdir. Uzun çalışan kişilerin tükenmişlikten kaynaklanan duygu durumunun örgüt depresyonunu arttırdığı söylenebilir. Uzun çalışma yılı nedeniyle yorulmuşluk, beklentilerin karşılanmaması, sorumlulukların fazla olması düşünülebilir.

Bir diğer araştırma bulgusu olarak aylık geliri 40.001+ TL olan katılımcıların örgüt depresyon düzeyinin 20.000 TL altında olanlardan daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Alanyazında yapılan araştırmalara baktığımızda iş tatminini etkileyen etmenlerden biri gelir durumudur. Bakan ve ark. (2015) yaptığı örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada örgüt depresyonu ve iş tatmini arasında anlamlı bir bulgu bulunmuştur. Para

hayatın devamı için çok önemli bir faktördür. Elde edilen gelirin yüksekliği belirli bir refah seviyesinde yaşamamıza sebep olur. Çalıştığımız kuruma ve yaptığımız mesleğe bakış açımızı etkiler. Aylık geliri yüksek kişilerin örgüt depresyon düzeylerinin daha düşük çıkması beklenirken tam tersi bir eğilim gözlemlenmiştir. Yapılan işlerin karşılığının maddi olarak karşılanamaması durumu hekim ve hemşire grubunda tatminsizlik yarattığı düşünülmektedir.

Çalışmada sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgüt depresyonuna olan etkisini ortaya koyulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye arttıkça örgüt depresyonu azalmaktadır. Pozitif psikolojik sermayedeki bir birim artış örgüt depresyondaki bir birim değişimin % 11'ini açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuçlar mevcut literatürdeki araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Bitmiş (2014) yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireylerin, örgütsel hedeflere ulaşmak için daha çok emek sarfettiklerini, karşılaştıkları zorluklara karşı olumluma yaptıklarını tespit etmiştir. Bireysel performanstaki başarı örgüte yansımaktadır. Erdoğan (2018) yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin yüksekliğinin tükenmişliği azalttığını tespit etmiştir. Coşkun (2018) yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin tükenmişliği azalttığını ve olumlu anlamda performansa yansıdığını tespit etmiştir. Uygungil (2017) yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireylerde, örgüte karşı olumsuz düşünce ve davranışı azaldığını tespit etmiştir.

Sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve onun alt boyutlarının özyeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut düzeylerinin ölçülebilir olması sağlık kurumları için önemli bir veri kaynağıdır. Örgütteki bireyler için pozitif bir örgüt ikliminin oluşmasını sağlayacaktır (Keleş, 2011) Örgütteki her bireyin için bireye özel analiz yapılması gerekmektedir. Bireylerin güçlü ve yetersiz yanlarının doğru analizinin yapılması, örgüte olumlu bir geri dönüş sağlamaktadır. Böylece çalışanlarda oluşabilecek depresyonun önüne geçilecektir. Çalışanlarda depresyonun yol açabileceği fiziksel, bilişsel ve psikososyal davranışların oluşmasını engelleyerek çalışanların performansının ve sağlık kurumunun verimliliğinin artmasını sağlanabilecektir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Araştırmada sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyinin örgüt depresyonuna etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan sonuçlar şunlardır. Sağlık kurum çalışanlarının dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Kadınların dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeylerinin erkeklere göre anlamlı biçimde yüksek olduğu görülmüştür. Sağlık kurum çalışanlarından 20-30 yaş aralığındaki katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Lise mezunu olanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin lisans ve lisansüstü eğitim alanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. İdari personelin örgüt depresyon düzeyi diğer sağlık kurum çalışanlarına göre anlamlı biçimde yüksek olduğu görülmüştür. Sağlık kurum çalışanlarının örgüt depresyon düzeyi çalışma yılına göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. 21 yıldan daha uzun çalışan katılımcıların örgüt depresyon düzeyinin 1-5 yıldır ve 6-10 yıldır çalışan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Sağlık kurum çalışanlarının örgüt depresyon düzeyi aylık gelire göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Aylık geliri 40.001+ TL olan katılımcıların örgüt depresyon düzeyinin 20.000 TL altında olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada örgüt depresyonun hem pozitif psikolojik sermaye hem de alt boyutları ile negatif ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasındaki bütün ilişkiler de pozitif yönde ve anlamlı düzeydedir.

Sonuç olarak çalışmada sağlık kurumunda hizmet vermekte olan kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması örgüt depresyon düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla sağlık çıktılarının da bu süreçte olumlu olması için sağlık kurumunda psikolojik sermayenin geliştirilmesi hususunda örgüt kültürü oluşturulması gerekmektedir. Çalışanlar bu konuda pozitif anlamda desteklenmelidir (Çavmak & Acar, 2020).

Sağlık kurumunda hizmet vermekte olan kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgüt depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısı ile çalışmanın literatüre bir katkısı olacağı düşünülmektedir.

6.2. Öneriler

- Araştırma Konya ilindeki sadece bir üniversite hastanesinin sağlık çalışanlarını kapsadığı için sınırlılıklar oluşturabilmektedir. Türkiye'nin çeşitli yerlerinde farklı hastanelerdeki sağlık çalışanlarına ulaşılarak daha geniş bir örneklem grubuyla yeniden çalışma yürütülmesi önerilmektedir. Geniş bir örneklem grubu ile çalışılması konu hakkında daha zengin bir alanyazın oluşmasına ve yeni bulguların ortaya çıkmasına olanak sağlayabilir.
- Sağlık kurum çalışanlarında pozitif psikoloji sermaye ve örgüt depresyonu kavramlarının ilişkilerine yönelik nitel ve karma yöntemler kullanılarak araştırmaların yapılarak olguların derinlemesine incelenmesi önerilmektedir.
- Yapılan çalışmada lise mezunlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alanlardan yüksek çıkmıştır. Bu olgunun derinlemesine incelenmesi için farklı kurum hastanelerinde de araştırma yapılması önerilir.
- Yapılan çalışma bir kamu hastanesinde yapılmıştır. Özel hastaneler boyutunda da çalışmanın yapılması önerilmektedir.
- Yapılan çalışmada kadınların psikolojik dayanıklılık, dışa dönüklülük ve umut düzeyleri erkeklere göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Bu olgunun derinlemesine incelenmesi için farklı kurum hastanelerinde de araştırma yapılması önerilir.
- Sağlık kurum çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerini geliştirmeye ve örgüt depresyonunu azaltmaya yönelik eğitim programları hazırlanabilir.
- Çalışmada idari birim personelinin örgüt depresyon düzeyi diğer meslek gruplarına göre yüksek çıkmıştır. Bu olgunun derinlemesine incelenmesi açısından nitel yöntem kullanılarak bir araştırma yapılması önerilmektedir.
- Gelir durumu yüksek katılımcıların örgüt depresyon düzeyi yüksek çıkmıştır. Bu olgunun derinlemesine incelenmesi açısından nitel yöntem kullanılarak bir araştırma yapılması önerilmektedir.

7. KAYNAKLAR

- Abbas, M. and Raja, U. (2011). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress, 14th International Business Research Conference, (28-30 April 2011), Dubai: United Arab Emirates.
- Afacan, A. (2023). Örgütsel değişim sinizmi ile örgütsel depresyon arasındaki ilişkinin okul boyutunda incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Akın, C., & Ünsar, S. (2007). Liderlik özellikleri ve davranışlarının belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3), 75-94.
- Akın, F. (2023). Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik özellikleri ile örgütsel depresyon arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akman, Y., & Abaslı, K. (2016). Öğretmenlerin depresif okul algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hittit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 1111-1124.
- Akman, Y., & Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*; Sayı: 9.
- Aksoy, F. (2008). Psikolojik şiddetin (mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aktürk, A. (2019). Öğretmenlerin damgalama eğilimleri ve örgütsel muhalefet davranışlarının, örgütsel depresyona etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Altuğ, N., Özhan, Ş. & Meco, S. (2020). Dışa dönüklük ve yeşil reklama yönelik tutumların yeşil satın alma niyetine etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(1).
- Altun, Ş.Ö. & Olçun, Z. (2018). Şizofreni hastalığında umut kavramı. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(1), 107-112.
- Altun, F. (2023). Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Batman.
- Andıç, F., C. (2023). Çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tunceli.
- Andıç, F. C., & Karaca, A. (2023). Çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(3), 751-768.
- Anık, S. & Tösten, S. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.
- Arıç, S.O. (2022). Pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişki: işe adanmanın aracılık etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Arpacioğlu, S., Baltalı, Z., & Ünübol, B. (2021). Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: bir kavram analizi. international periodical for the languages. *Literature And History of Turkish or Turkic*, 11(19), 63-80.
- Aslan, İ. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Atasever, M, & Küçüköğül, E. (2019). Psikolojik Sermaye ve Yöneticilik. Ankara: İktisat Yayınevi, 11-15.
- Atasoy, A. (2018). Sağlık çalışanların örgütsel depresyon algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 4(2), 41-56.
- Avacı, E. (2022). Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ve otantik liderlik ilişkisinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Avetyan, T. (2006). Leading brain-like organizations: Toward synthesis and practical guidelines.

- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psikolojik sermaye: Çalışan stresi ve işten çıkarma ile mücadele için olumlu bir kaynak. *İnsan kaynakları yönetimi*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., and Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 15(1). 17-28.
- Ay, E. (2018). Kanserli çocuğu olan ebeveynlere verilen bilişsel davranışçı yaklaşım temelli psikoeğitimin umutsuzluk ve stresle baş etme üzerine etkisinin incelenmesi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Doktora Tez, Erzurum.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F., & Aka, N. (2015). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Dergi Park*, 296-305.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY: Freeman.
- Barutçugil, İ., 2002. Performance Management (in Turkish). Kariyer Yay., İstanbul, 83-84.
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124.
- Bilchik, G. S. (2000). Organizational Depression. *H&HN. Hospitals & Health Networks*, 74 (2), 34-38.
- Bitmiş, M. G. (2014). Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bostancı, A.B., Çelik, K., & Kahraman, Ü. (2017). Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 140-156.
- Bozanoğlu, İ. (2004). Bilişsel davranışçı yaklaşıma dayalı grup rehberliğinin akademik risk altındaki öğrencilerin akademik alandaki güdüleme, benlik saygısı, başarı ve sınav kaygısı düzeylerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Boztepe, H. (2013). Halkla ilişkiler perspektifinden güven kavramı: katılımcılık, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinin kamu kurumlarına yönelik güvenin oluşmasındaki rolü. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2 (45), 53-74.
- Buga, A., & Owen, K. F. (2016). İletişim becerilerinin yordayıcıları: bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, benlik saygısı, dışa dönüklük ve cinsiyet. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 542-554.
- Büyüköze, H. (2014). Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri, Ankara.
- Byrne, B., M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, programming (multivariate applications series, 3rd Edition). New York: Taylor & Francis Group.
- Canan, S. (2021). Hayat sadece çalışmaktan mı ibaret? Denizbank Akademi Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=s-EWicoEMQg> . Erişim Tarihi: Ağustos 2024.
- Castro, J. A. C. (2001). Prevalence of burnout syndrome in primary school teachers in the bay of cadiz educational area. Cadiz University Department Of Psychology.
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011), Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among teachers in China, *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.
- Cohen, W. A., & Cohen, N. (1993). Corporate madness: Curing your company. *Management Review*, 82(9).
- Coşkun, K. (2018). Duygusal emeğin tükenmişlik üzerindeki etkisinin psikolojik sermaye bağlamında incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Çamkerten, S., Tatar, A., & Saltukoğlu, G. (2020). Sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin incelenmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(4), 257-265.
- Çavmak, D., & Acar, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İş İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.

- Çiftçi, E. G., & Altın, Ş. (2020). Örgütsel iklimin çalışanların psikolojik sermaye düzeyine etkisi: bir alan araştırması. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 353-375.
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. Braun-Brumfield Inc., United States of America, ss: 24-25.
- Dırzte, A. (2013). Research on positivity and psychological capital at science and study institutions in the usa. *Mykolo Romerio İniveritetas İntellectual Economics*, 3(7), 389-395.
- Doğan, A. (2021). Toksik liderlik davranışlarının örgütsel depresyona ve örgüt temelli benlik saygısına etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1): 56-64.
- Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik sendromu. Örgütsel davranışta güncel konular, 287, 310.
- Dökmen, Ü. (2004). Küçük Şeyler, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 1.Baskı.
- Durğun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-132.
- Ekin, A. (2022). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye ve iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Lisansüstü Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Ekingen, E. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin hizmet inovasyon performansına etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 828-845.
- Erbaşı A., & Sanioğlu, Z. (2016). Sosyal sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüt depresyonunun aracılık etkisi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2016(2016 Özel Sayısı), 860-867.
- Erdoğan, P. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, Örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi:sağlık sektöründe bir uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of general psychology*, 9(2), 103-110.
- Geçkil, T., Ileri, Y. Y., Kaya, Ş. D., & Karadağ, Ş. (2016). The relationship between organizational democracy perceptions and organizational psychological capital levels of physicians and nurses. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour & Decision Sciences*, 2(3).
- George, D., & Mallery, P. (2003). Cronbach's alpha. *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*, 11, 231.
- Gray, H. (2008). Work and depression in economic organizations: The need for action. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 22(3), 9-11.
- Güler, B.K. ve Saripek, D. B. (2014). Psikolojik sermayenin çalışma hayatındaki etkileri. Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. *Türk Metal Dergisi*. 174, 26-31.
- Gürbüz, A. (2023). Sosyal çalışmacıların pozitif psikolojik sermayelerinin problem çözme becerilerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hiçyılmaz, S. (2023). Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Ilgar, Z. M., & Ilgar, C. S. (2019). Bilişsel davranış değiştirme ve motivasyonel görüşme. *Journal of Theory and Practice in Education*, 15(1), 47-73.
- Izgar, H. (2003). Çalışanlarda stres ve tükenmişlik. *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, Ed: Hüseyin Izgar, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya.
- İlhan, M., & Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42.
- İlhan, S. (2015). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21).

- İlter, G. (2023). Pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki etkisi: Hemşireler üstünde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- İlter, H. (2014). Çalışma hayatında stres ve sağlık çalışanları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Karacaoğlu, K., & Köktaş, G. (2016). Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş insan dergisi*, 3(2), 119-127.
- Karaman, İ. G. Y., & Yastıbaş, C. (2021). Covid-19 pandemisinde görev yapan sağlık çalışanlarında depresyon, anksiyete ve travma sonrası stres belirtilerinin sosyodemografik ve mesleki değişkenler ile ilişkisi nasıldır? *Van Tıp Dergisi*, 28(2).
- Karaman, Ö., & Tarım, B. (2018). Travma sonrası büyüme, sosyal problem çözme ve iyimserlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 190-198.
- Karatepe, H.K., Kuşçu, F.N. & Karaman M. (2019). Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 105-114.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi (24. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Karcıoğlu, F., & Çelik, Ü. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kaya, D. Ş. & Zerenler, M. (2022). Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariye Planlamasına (s. 1-4) içinde: Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, Ş. D., & Zerenler, M. (2014). A model proposed to determine the effects of career planning on the relation between psychological capital and occupational commitment. *Journal of International Social Research*, 7(34).
- Kaya, E. (2010). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Kaya, G. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların seslilik ve sessizlik davranışlarıyla ilişkisi: Hemşirelerde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Cerrahpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, Ş. D. (2012). Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaya, Ş. D., Yüceler, A., Uludağ, A., & Karadağ, Ş. (2017). Hasta ilişkilerinde tıbbi sekreterlerin duygusal emek ve iletişim becerilerinin nitel olarak değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(19), 62-76.
- Kelekçi, H., & Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keleş, E. (2016). Öğretmen görüşlerine göre liselerde örgütsel depresyon. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*, 12(1), 652-666.
- Koç, A. D., & Keklik, B. (2019). Hastane çalışanlarının demografik özelliklerinin pozitif psikolojik sermaye ve duygusal emek üzerindeki etkisi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 1045-1066.
- Koç, U. (2009). Örgütsel öğrenme: Tanımı, yakın terimler arasındaki kavramsal ayrımlar ve davranışsal yaklaşım.
- Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, *Dergi Park*, 46, 199-226.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.

- Luthans, F. (2007). Hope, optimism, and other business assets: why “psychological capital” is so valuable to your company. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13, 137-142.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Macit, M., Karaman, M., & Ekim, H. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8(2), 423-444.
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Lisansüstü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Mimaroglu, H., & Özgen, H. (2008). Örgütlerde güncel bir sorun: “Mobbing”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 201-226.
- Naldan, M. E., Karayağmurlu, A., Yayık, M., & Arı, M. A. (2019). Ameliyathanede çalışan sağlık profesyonellerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve depresyon. *Selcuk University Medical Journal*, 35(3).
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism management*, 28(5), 1212-1223.
- Nazlı, İ., & Aktaş, H. (2023). Örgütsel maneviyat ve psikolojik sermayenin duygusal emek ve stresle başa çıkma üzerindeki etkisi: İstanbul’da sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 23(1), 75-96.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Oruç, E., & Kutunis, R. Ö. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Öğüt, A., & Kaplan, M. (2015). Sağlık sektöründe psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(30), 86-99.
- Özakkas, Ş. (2018). Psikoterapi tarihi ve bütüncül psikoterapi. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 1(1), 1-24.
- Özdel, K. (2015). Düünden bugüne bilişsel davranışçı terapiler: teori ve uygulama. *Turkiye Klinikleri J Psychiatry-Special Topics*, 8(2), 10-20.
- Parmaksız, İ., Avşaroğlu, S. (2012). Examining the teacher candidates’ levels of optimism and styles of coping with stress according to their self-esteem levels. *Elementary Education*. 11(2), 543-555.
- Rahim, M. A. (2011). Managing conflict in organizations. Transaction Publishers.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458.
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42.
- Saygılı, M., Keziban, A., Uğurluoğlu, Ö., & Özlem, Ö. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon düzeylerinin belirlenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 260-272.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 1.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction (Vol. 55, No. 1, p. 5). American Psychological Association.
- Sezer, S. (2010). Bilişsel davranışçı yaklaşımla bütüncülleştirilen hobiterapi uygulamasının bir eğitim kurumunun örgüt depresyonu üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(23), 36-50.
- Sezer, S. (2011). Örgüt depresyonu ölçeği’nin geliştirilmesi ve psikometrik niteliklerinin belirlenmesi. *Dergi Park*, 13(1), 39-50.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2(2), 489-502.

- Sinclair, V. G., & Wallston, K. A. (2004). The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale. *Assessment, 11*(1), 94-101.
- Skinner, C. E. (1938). The “tyrosinase reaction” of the actinomycetes. *Journal of Bacteriology, 35*(4), 415-424.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249–275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T. & Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology, 60*(4), 570.
- Sümkür, M. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). *Grit and work engagement: A cross-sectional study. Plos One, 10*(9), 1-11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Şahin, M., Aydın, B., Sarıkaya, S., & Pala, H. (2012). Öznel iyi oluşu açıklamada umut ve yaşamda anlamın rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 20*(3), 827-836.
- Şimşek, H. A. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki (Çanakkale örneği). Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Tabachnick, B., G., & Fidel, L., S. (2007). Using multivariate statistics. Boston: Pearson Education, Inc.
- Tanrıverdi, H., & Sarıhan, M. (2013). İşe bağlılığın tükenmişlik ve depresyon düzeyleri üzerindeki etkileri: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal, 1*(2), 206-228.
- Tarhan, S., Bacanlı H. (2016). İlkokuldan üniversiteye umut kavramının tanımlanması üzerine nitel bir çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 4*(2), 86-112.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2* (1), 1309-8039.
- Tetik, S. (2010). “Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi.” *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12*(18): 81-89.
- Torun, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi, 4*(4), 1-29.
- Toytok, E. H., & Uçar, L. (2018). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ve örgütsel depresyon: bir ilişki tarama modeli. *EKEV Akademi Dergisi, (76)*, 109-126.
- Tösten, R. (2015), Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dergi Park, 0*(59), 429-442.
- Troy, K. D. (2022). School counselor burnout and its impact on implementation of the school counseling program (doctoral dissertation, northcentral university).
- Tükel, İ. (2012). Modern örgütlerde yabancılaşma ve Kafka'nın “Dönüşüm” romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1*(2), 34-50.
- Türkçapar, H. M., & Sargın, E. A. (2012). Bilişsel davranışçı psikoterapiler: Tarihçe ve Gelişim. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi, 7*-14.
- Tüzün, K. İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey University Journal of Social and Economic Research, 2007*(2), 93-118.
- Uçar, L. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ve örgütsel depresyon: bir ilişki tarama modeli. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Siirt.
- Uğurluoğlu, Ö., & Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 12*(2), 121-156.
- Usta, F. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma ve umut düzeyleri arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Uyar, N. (2022). Kadınların boşanma sonrası yaşama uyumu: Bilişsel davranışçı kurama dayalı psikoeğitim programının etkililiği. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Uyungül, S. (2017). Pozitif psikolojik sermaye ile çalışan tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Adana ilinde bir uygulama. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Uysal, V., Göktepe, K. A., Karagöz, S., & İlerisoy, M. (2017). Dini başa çıkma ile umut, hayat memnuniyeti ve psikolojik sağlamlık arasındaki etkileşim üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 52(52), 139-160.
- Wagner, J., Henderson, S., Hoeft, J. T., Gosdin, M., & Hinton, L. (2022). Moving Beyond Referrals To Strengthen Late-Life Depression Care: A Qualitative Examination Of Primary Care Clinic And Community-Based Organization Partnerships. *BMC Health Services Research*, 22(605), 1-8.
- Vela, J. C., Lu, M. T. P., Lenz, A. S., & Hinojosa, K. (2015). Positive psychology and familial factors as predictors of Latina/o students' psychological grit. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 37(3), 287-303. <https://doi.org/10.1177/0739986315588917>
- Wright, T.A. (2003). Olumlu örgütsel davranış: Zamanı gerçekten gelmiş bir fikir. *Örgütsel Davranış Dergisi*, 24(4), 437-442.
- Yalçın, i., & Malkoç, A. (2015). The relationship between meaning in life and subjective well-being: Forgiveness and hope as mediators. *Journal of Happiness Studies*, 16(4), 915-929. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9540-5>
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). SPSS applied scientific research methods. Ankara: Detay Publishing.
- Yıldırım, A., & Hacıhasanoğlu, R. (2011). Sağlık çalışanlarında yaşam kalitesi ve etkileyen değişkenler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(2), 61-68.
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan sosyal destek ölçeğinin geliştirilmesi, güvenilirliği ve geçerliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(13).
- Yıldız, H., & Örucü, E. (2016). Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 14(1), 269-285.
- Yılmaz, A., Özler, D. E., & Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Zengin, Y., & Kaygın, E. (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (56), 391-415.



8.EKLER

8.1. EK 1 Veri Toplama Formu

VERİ TOPLAMA FORMU (EK 1)

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Değerli katılımcı,

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan danışmanlığı NEÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ş. Didem KAYA' nın yaptığı "Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgüt Depresyonunu Etkiler mi? Sağlık Kurum Örneği" başlıklı yüksek lisans tezim kapsamında bir araştırma yapmaktayım. Araştırmamın amacı sağlık kurumunda hizmet vermekte olan kurum çalışanlarının [hekim, hemşire/ ebe, diğer sağlık çalışanı (teknisyen, laborant, diyetisyen, fizik tedavi teknisyeni, acil tıp teknisyeni vb.) ve idari personel] pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin örgüt depresyonu üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırmada kimliğinizi ortaya çıkarıcı tanımlayıcı bilgi istenmemektedir. Elde edilecek olan verilerden sadece araştırma amaçlı yararlanılacaktır. Soruları cevaplarken size en uygun gelen cevabı yanıtlamanız araştırma sonuçlarının doğruluğu ve güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Araştırmaya vereceğiniz katkı için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışmaya yönelik soru ve görüşleriniz için [REDACTED] elektronik posta adreslerinden iletişime geçebilirsiniz.

Ölçeklerle ilgili tanımlar şunlardır;

Pozitif psikolojik sermaye, kişilerin işyerinde performansını iyileştirmek ve onları olumlu yönde desteklemek için olan potansiyeli etkin bir şekilde yönetebilmek adına psikolojik potansiyelin incelenmesi ve uygulanmasıdır.

Örgüt depresyonu, örgütteki bireylerin umutsuz bir havaya bürünmeleri bireylerin geleceği planlayamaması ya da yetersiz kalınması bulunduğu durumdan çıkamama hali ve örgüte yayılmış bir hareketsizlik halidir.

() Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum.

Tezi Hazırlayan

Ümmühan YALÇINER

Necmettin Erbakan Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Şerife Didem KAYA

Necmettin Erbakan Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Öğretim üyesi

8.1. EK 2 Kişisel Bilgi Formu

1.Meslek:
2.Cinsiyetiniz: 1) Kadın 2)Erkek
3. Yaşınız:
4. Medeni Durumunuz: 1) Bekar 2)Evli
5. Eğitim Durumunuz: 1) Lise 2) Ön lisans 3) Lisans 4) Lisansüstü
6.Çalışma durumu: 1) Hekim 2) Hemşire/Ebe 3) Diğer Sağlık Çalışanı..... 4) İdari Birim Personeli
7.Meslekteki çalışma yılınız:
8.Gelir Durumu:

8.1. EK 3 Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

SORU NO		Tamamen katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.					
2	Kendime güvenirim.					
3	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.					
4	Beni zorlayan işlerden kimden yardım alacağımı bilirim.					
5	Hayat dolu bir insanımdır.					
6	Enerji doluyum.					
7	Hayat güzeldir.					
8	Güler yüzlüyüm.					
9	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.					
10	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.					
11	Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çözmekte istekliyim.					
12	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.					

15	Kurumumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.					
16	Kurumum için yeni fikirler geliştiririm.					
17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.					
18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.					
19	Hizmet verdiğim kişiler için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.					
20	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.					
21	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.					
22	Zorluklar, mücadele azmimi artırır.					
23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.					
24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.					
26	Meslek hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.					

8.1.EK 4 Örgüt Depresyon Ölçeği

SORU NO		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kısmen Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	Kurumumda çatışmalara yapıcı çözümler getirilir.					
2	Çalışanların düşüncelerine saygı gösterilir.					
3	Kişilerarası iletişim yapıcı olmaktan çok yıkıcıdır.					
4	Çalışanlarda genel olarak bir halsizlik hali mevcuttur.					
5	Çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarında belirsizlik vardır.					
6	Kurumum yeniliklere açıktır.					
7	Çalışanları teşvik edilip ödüllendirilir.					
8	Karar almadan önce çalışanların fikirleri alınır ve değerlendirilir.					
9	Bu kurumda çalıştığım için kendimi değerli ve şanslı hissediyorum.					
10	Çalışanlar kurumun geleceği konusunda umutsuzdur.					
11	Çalışanlar şevkle çalışmaktadır.					
12	Her zaman yönetimin görüşü uygulanır.					
13	Farklı görüşlere karşı çıkılır.					
14	Kurumum sürekli gelişmekte ve ilerlemektedir.					

15	Çalışanların sorunlarıyla hemen ilgilenilir ve giderilmeye çalışılır.					
16	İnsanların çoğu işini severek yapmaz					
17	Çalışanlar gereksiz işlerle uğraşmaktan, gerçek işlerini tam olarak yapamamaktadır.					
18	Çalışanların çoğu iş yerinde mutsuzdur.					
19	Çalışanların birbirlerinin gelişmelerine yardımcı olmaktadır.					
20	Çalışma ortamımız her zaman iyileştirilir.					
21	Kurumumdaki değişimler ümit vericidir.					
22	Kurumun fiziki koşulları bakımsızdır.					
23	Kurumum yeni şeyler öğrenmeye elverişlidir.					
24	Bürokratik nedenlerden kurumum gelişmemektedir.					
25	Kurumumda gelişim için planlar yapılır ve uygulanır.					
26	Kurumumda çalışanların ihtiyaçları giderilmeye çalışılır.					
27	İdare ile uyum ve iş birliği içinde çalışılmaktadır.					
28	Yönetim çalışanlara eşit davranmaz.					
29	Çalışanlar sorumlu olduğu kişilerin sorunlarını dinlemeye açıktır.					
30	Çalışanların çoğu ek sorumluluk almak istemez.					

31	Yönetim, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanır.					
32	Kurumda işler yavaş ilerler.					
33	Çalışma koşullarımdan memnunum.					
34	Kurumumda politika ve prosedürlere daima uyulur.					
35	Değerlendirmeler nasıl çalıştığıma göre yapılır.					
36	Çalışanlarda işe geç kalma çok olur.					
37	Çalışanların fikirleri, projeleri idare tarafından dinlenir ve desteklenir.					
38	Çalışanlar değişime direnç gösterir.					
39	Çalışanların performansı düşüktür.					
40	Çalışmamın kalitesi hakkında, düzenli olarak geri bildirim alırım.					
41	Bir çatışma durumunda herkes birbirini suçlar.					
42	Kurumumda yenilikler takip edilir.					

8.1.EK 5 Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul Kararı



T.C.

**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

Toplantı Sayısı: 32

Toplantı Tarihi: 05.04.2023

Karar Sayısı:2023/391(Başvuru ID: 13392)) N.E.Ü. Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Şerife Didem KAYA'nın "Pozitif Psikolojik Sermaye, Öğret Depresyonunu Etkiler mi? Sağlık Kurumu Örneği" başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili başvurusu görüşüldü. Öğrenci Ümmühan YALÇINER'in yüksek lisans tez çalışmasının N.E.Ü. Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Şerife Didem KAYA'nın sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Not: Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacıya aittir.

Sorumlu Araştırmacı: Doç. Dr. Şerife Didem KAYA

Yardımcı Araştırmacılar : Yüksek Lisans Öğrencisi Ümmühan YALÇINER

ASLI GİBİDİR
05.04.2023

Prof. Dr. Emine GEÇKİL
Etik Kurulu Başkanı

8.1.EK 6 Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.05.2023-E.511959



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği

Sayı :E-30292447-604.01.02-511959
Konu :ARAŞTIRMA İZİNİ (KURUM İZİNİ)

05.05.2023

Sayın ÜMMÜHAN YALÇINER

İlgi : 18.04.2023 tarihli, Bila sayılı yazı

İlgi yazınız içeriğinde bahsi geçen "Pozitif Psikolojik Sermaye,Örgüt Depresyonunu Etkiler Mi? Sağlık Kurumu Örneği "başlıklı çalışmanızı hastanemizde yapabilmeniz için gerekli kurum izni talebiniz Başhekimliğimizce uygun görülmüş olup çalışma kapsamında talep ettiğiniz bilgiler ekte sunulmuştur. Gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa KOPLAY
Hastane Başhekimi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSDAYPBP19* Pin Kodu :43362

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/selcuk-universitesi-cbys>

Adres : Selçuk Üniversitesi Alaeddin Keykubat Yerleşkesi 42250 Selçuklu / KONYA

Telefon : 0332 241 50 00 Faks : 0332 224 42 63

e-Posta:seltip@selcuk.edu.tr Web:www.hastane.selcuk.edu.tr

Kep Adresi : selcukuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için : Bülent SİLAY

Unvanı : Sürekli İşçi

Tel No : 44313

