

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK,
PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ YERİNDEKİ İYİLİK
HALİNİN GÖREV PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

TUBA ARSLAN

**DOKTORA TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ DİLEK ŞAHİN

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK,
PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ YERİNDEKİ İYİLİK
HALİNİN GÖREV PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

TUBA ARSLAN

**DOKTORA TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

DANIŞMAN

DR. ÖĞR.ÜYESİ DİLEK ŞAHİN

DÜZCE, 2024

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK,
PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ YERİNDEKİ İYİLİK HALİNİN
GÖREV PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Tuba ARSLAN tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda **DOKTORA TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Dilek ŞAHİN

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Dr. Öğr. Üyesi Dilek ŞAHİN

Düzce Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Nurullah KURUTKAN

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. İsmail ŞİMŞİR

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Doç Dr. Harun KIRILMAZ

Sakarya Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 29/05/2024

BEYAN

Bu doktora tezimi, hazırlama sürecinde bilimsel etik kurallara uyduğuma, faydalandığım çalışmalardan bilimsel kurallar çerçevesinde atıfta bulunduğuma kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığıma, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite ya da başka bir üniversite de başka bir lisansüstü tez çalışması olarak sunulmadığını onurumla doğrularım.

29 Mayıs 2024

Tuba ARSLAN

TEŞEKKÜR METNİ

Tezimin hazırlanması sürecinde tez danışmanlığımı üstlenerek araştırma konusunun seçimi ve yürütülmesi sırasında bilimsel görüş ve önerilerinden her zaman yararlandığım ve çalışmamın her aşamasında rehberlik vazifesini yerine getiren değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Dilek Şahin'e,

Araştırmamın her aşamasında fikir ve önerileriyle ufkumu açan, görüşleriyle tezimin şekillenmesine yardımcı olan ve destek veren Prof. Dr. Mehmet Nurullah Kurutkan'a,

Fikirleriyle çalışmama yön ve desteğiyle bana güç veren, görüşleriyle ve tecrübeleriyle beni her zaman aydınlatan Doç. Dr. Emel İştar Işıklı 'ya,

Tezin hazırlanmasında ilgilerini, sabırlarını ve maddi manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve eğitim hayatımın her noktasında bütün görevlerini hakkı ile yerine getiren anneme ve babama,

Araştırma sürecime gönüllü olarak katılan tüm sağlık çalışanlarına, en derin ve en içten duygularla sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

29 Mayıs 2024

Tuba ARSLAN

İÇİNDEKİLER

ÇİZİLGE LİSTESİ	x
KISALTMALAR.....	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii
EXTENDED ABSTRACT.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1 ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	2
1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	4
1.4 ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI	6
1.5 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	6
1.6 TANIMLAR.....	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1 LİDERLİK KAVRAMI.....	8
2.1.1 Dönüşümcü Liderlik Kavramı	9
2.1.2 Dönüşümcü Liderliğin Özellikleri.....	11
2.1.3 Dönüşümcü Liderlik Sürecinin İşleyiş Şeması.....	13
2.1.4 Dönüşümcü Liderliğin Boyutları	14
2.1.4.1 İdealleştirmiş Etki (Karizma)	16
2.1.4.2 İlham Verici Motivasyon	17
2.1.4.3 Entelektüel Uyarım (Zihinsel Teşvik)	17
2.1.4.4 Kişisel İlgi	18
2.1.5 Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımları	19
2.1.5.1 Burns'un Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı	19
2.1.5.2 Bass'ın Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı	20

2.1.5.3 Bennis ve Nanus Yaklaşımı	20
2.1.5.4 Tichy ve Devanna Yaklaşımı	21
2.1.6 Dönüşümcü Liderliğin Güçlü ve Zayıf Yanları	21
2.2 PSİKOLOJİK SERMAYENİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	22
2.2.1 Psikoloji	22
2.2.2 Pozitif Psikoloji	23
2.2.3 Pozitif Örgütsel Davranış.....	24
2.2.4 Psikolojik Sermaye	25
2.2.4.1 Psikolojik Sermayenin Faydaları	26
2.2.4.2 Psikolojik Sermaye Boyutları	27
2.2.4.2.1 Öz Yeterlilik.....	29
2.2.4.2.2 İyimserlik.....	30
2.2.4.2.3 Umut.....	31
2.2.4.2.4 Psikolojik Dayanıklılık	33
2.3 İYİLİK HALİ	33
2.3.1 İyilik Halinin Boyutları.....	35
2.3.1.1 Öznel İyilik Hali	36
2.3.1.2 Psikolojik İyilik Hali	39
2.3.1.3 Sosyal İyilik Hali	41
2.3.1.4 Spiritüel (Manevi) İyilik Hali	42
2.3.1.5 Duygusal İyilik Hali	44
2.3.1.6 Fiziksel İyilik Hali	44
2.3.1.7 İş Yerinde İyilik Hali	45
2.3.1.7.1 İş Yerinde İyilik Halinin Boyutları	49
2.3.1.7.2 İş Yerinde İyilik Halini Etkileyen Faktörler	52
2.4 İŞ PERFORMANSI	54
2.4.1 İş Performansının Boyutları.....	56
2.4.1.1 Bağlamsal Performans.....	56

2.4.1.1.1 Bağlamsal Performansın Boyutları.....	58
2.4.1.2 Görev Performansı.....	59
2.4.1.2.1 Görev Performansının Boyutları.....	60
2.4.1.2.2 Görev Performansını Etkileyen Faktörler.....	61
2.4.1.3 Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar	63
2.4.2 Konuya İlişkin Araştırmanın Modeli.....	66
2.4.3 Konuya İlişkin Araştırmanın Hipotezleri.....	69
2.4.4 Konuya İlişkin Araştırmanın Aracılık Hipotezleri.....	74
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	77
3.1 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	77
3.2 VERİ TOPLAMADA KULLANILAN ARAÇLAR	78
3.3 VERİLERİN TOPLANMASI.....	79
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	81
4.1 ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI	81
4.1.1 Demografik Analizler	81
4.1.2 Tanımlayıcı İstatistikler	82
4.1.3 Ölçüm Modeli Değerlendirilmesi	83
4.1.3.1 Doğrulayıcı Faktör Analizi	84
4.1.3.2 Ayrışma Geçerlilik Analizi (Discriminant Validity Analysis)	87
4.1.3.2.1 Fornell ve Larcker Kriter Analizi.....	87
4.1.3.2.2 Heterotrait-Monotrait (HTMT) Analizi.....	87
4.1.3.2.3 Çapraz Yükler Tablosu.....	88
4.1.4 Path (Yol) Analizi.....	92
4.1.5 Aracılık Analizi.....	93
5. TARTIŞMA	96
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	103
6.1 SONUÇ.....	103

6.1.1 Ölçüm Modeline Yönelik Sonuçlar	104
6.1.2 Path (Yol) Analizine Yönelik Sonuçlar.....	105
6.1.3 Aracılık Analizine Yönelik Sonuçlar	105
6.2 ÖNERİLER	106
6.2.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	106
6.2.2 Sektöre (Uygulamaya) Yönelik Öneriler	107
KAYNAKÇA	109
6. EKLER.....	155
6.1 EK 1: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ	155
6.2 EK 2: ANKET FORMU	159
6.3 EK 3: ETİK KURUL İZİNİ.....	164
ÖZGEÇMİŞ.....	165

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1 Dönüşümcü liderlik modeli.	12
Şekil 2.2. Dönüşümcü liderlik süreci.	13
Şekil 2.3. Psikolojik sermaye boyutları.	27
Şekil 2.4 Öznel iyilik halinin bileşenleri.	37
Şekil 2.5. İş sağlığı ve güvenliğinde işyerinde iyilik halinin gelişim aşamaları.	46
Şekil 2.6. Çalışan iyilik halinin kavramsal çerçevesi.	51
Şekil 2.7. Bağlamsal performans ve görev performansı arasındaki ilişki.	65
Şekil 2.8. Bireysel çalışma, iyilik hali ve performansın bağlamsal modeli.	67
Şekil 2.9 Araştırma modeli.	69
Şekil 4.1 Path (Yol) analizi modeli.	92

ÇİZİLGE LİSTESİ

Sayfa No

Çizelge 2.1 Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımlarının Davranışsal Boyutları.	15
Çizelge 2.2. Psikolojik sermaye boyutlarının yönleri ve katkıları.....	28
Çizelge 2.3. Psikolojik iyilik halini etkileyen faktörler.	41
Çizelge 3.1 Araştırmanın evren ve örneklem sayısı.	78
Çizelge 4.1. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı.....	81
Çizelge 4.2 Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri.....	82
Çizelge 4.3 Doğrulayıcı faktör analizinin değerlendirilmesi.....	85
Çizelge 4.4 Fornell ve Larckell Kriteri ölçüt sonuçları.	87
Çizelge 4.5 Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT) ölçüt sonuçları.....	88
Çizelge 4.6. Çapraz yükleme kriteri analiz sonuçları.	90
Çizelge 4.7 Path (Yol) analizi değerleri.....	93
Çizelge 4.8. Aracılık analizi bulguları.	94

KISALTMALAR

AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi	
AMOS	Analysis of Moment Structures	(Moment Yapılarının Analizi)
AVE	Average Variance Extracted	(Çıkarılan Ortalama Varyans)
CR	Composite Reliability	(Bileşik Güvenilirliği)
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analiz	
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü	(World Health Organization)
GA	Güven Aralığı	
HTMT	Heterotrait-Monotrait Rasyosu	
NICA	National Council On Aging	(Ulusal Yaşlanma Konseyi)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences	(Sosyal Bilimler İstatistik Paketi)
TSE	Türk Standartları Enstitüsü	
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli	

ÖZET

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK, PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ YERİNDEKİ İYİLİK HALİNİN GÖREV PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Tuba ARSLAN

Düzce Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi / Doktora Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Dilek ŞAHİN

Mayıs, 2024, sayfa 164

Sağlık kuruluşlarının başarısı için en önemli faktör, sahip olduğu insan kaynağıdır. Sağlık kuruluşlarının insan kaynağını verimli ve etkili bir şekilde kullanabilmesi, iş yerinde beklenen performans kriterlerine ve hedeflere ulaşabilmeyi kolaylaştırmaktadır. Sağlık kurumlarında görev performansının artması ise hızlı değişim ortamında yenilikleri yönetebilen çalışanlarla bire bir ilgilenen, yeni ve modern yönetim anlayışını merkeze alan yöneticilere bağlıdır. Ayrıca sağlık hizmetleri yoğun stres altında çalışılan, iş yükünün ağır olduğu ve çalışma saatlerinin uzayabildiği riskli çalışma ortamlarıdır. Psikososyal risklerin bulunduğu bir ortamda çalışan sağlık çalışanlarının başarısı için iş yerinde kendilerini iyi hissedebilmeleri gerekmekte ve buna özen gösterilmesi gerekmektedir. Bu araştırmanın amacı; sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderliğin, psikolojik sermayenin, iş yerinde iyilik halinin görev performansı üzerindeki etkisini belirleyebilmektir. Araştırma, Türkiye’de Gaziantep ilinde 5 farklı hastanede görev yapan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler 622 sağlık çalışanından gönüllülük esasına uygun olarak anket aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, ölçüm modeli analizi, path (yol) analizi ve aracılık analizleri kullanılmıştır. Analizler SPSS 26 ve SmartPLS 4.0 programları yardımıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sağlık kurumlarında dönüşümcü liderlik yönetim stilinin bulunması çalışanlarda psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik halinin yükselmesine neden olduğu ve böylelikle de görev performansında artışın sağlandığı yönde oluşudur.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü Liderlik, Psikolojik Sermaye, Görev Performansı, İş Yerinde İyilik Hali

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORKPLACE WELL-BEING ON TASK PERFORMANCE IN HEALTHCARE PROFESSIONALS

Tuba ARSLAN

Düzce University

Graduate School, Department of Health Management

Master of Science Thesis / Doctoral Thesis

Supervisor: Asst. Prof. Dilek ŞAHİN

May 2024, pages 164

The most important factor for the success of healthcare institutions is their human resources. The ability of healthcare institutions to use human resources efficiently and effectively makes it easier to achieve the expected performance criteria and targets in the workplace. Increasing job performance in healthcare institutions depends on managers who deal directly with employees who can manage innovations in a fast-changing environment and who focus on the new and modern management approach. In addition, health services are risky working environments where people work under intense stress, workloads are heavy and working hours can be extended. For the success of healthcare professionals working in an environment with psychosocial risks, they need to feel good at work and care must be taken to do so. The purpose of this research; To determine the effects of transformational leadership, psychological capital, and well-being at work on task performance in healthcare professionals. The research was conducted on healthcare professionals working in 5 different hospitals in Gaziantep province of Turkey. Data were collected from 622 healthcare professionals via a survey on a voluntary basis. Descriptive statistics, measurement model analysis, path analysis and mediation analyzes were used to analyze the data. Analyzes were made with the help of SPSS 26 and SmartPLS 4.0 programs. According to the results of the research, the presence of a transformational leadership management style in healthcare institutions leads to an increase in employees' psychological capital and well-being at work, and thus an increase in task performance.

Keywords: Transformational Leadership, Psychological Capital, Task Performance, Well-Being at Work

EXTENDED ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN HEALTH EMPLOYEES ON TASK PERFORMANCE AND WELL-BEING AT WORK

Tuba ARSLAN

Düzce University

Graduate School, Department of Health Management

Master of Science Thesis / Doctoral Thesis

Supervisor: Asst. Prof. Dilek ŞAHİN

May 2024, pages 164

1. INTRODUCTION

Task performance, which is a sub-dimension of job performance, is a concept related to the tasks undertaken by the employee towards organizational goals and the extent to which these tasks are fulfilled. Task performance consists of job descriptions predetermined by the organization and ratings obtained as a result of job analysis. When employees in businesses with high task performance identify with the values and goals of the organization, they become more willing to fulfill their duties, associate their own success with the success of the organization, and contribute positively to the work context.

A significant number of studies have been conducted in the literature to determine the factors affecting employees' task performance. In this sense, leadership is one of the most important factors that can have an impact on task performance. Especially transformational leadership; It is considered a useful approach to understand employees' attitudes, behaviors and performance. Taking change as a basis for employees to achieve their goals and influencing subordinates by providing confidence in employees to perform beyond expectations reveals the effect of transformational leadership on task performance.

In addition, other factors affecting task performance are psychological capital and well-being at work. Because these concepts contribute to the creation of employees who are happy, productive, have high job satisfaction, have positive emotions and are equipped with knowledge, expertise and habits.

Healthcare workers, on the other hand, work in a busy, stressful and emotionally draining industry. Healthcare workers face various negative factors that may prevent them from performing their expected duties in the clinical field, endanger their health, and cause them to lose interest in their work. For this reason, in order to achieve the performance expected from employees, there is a need for an understanding that determines a new and modern management style and cares about the psychological productivity of employees and their well-being at work. In this context, this research focuses on the effect of transformational leadership behavior, which is thought to be effective in increasing task performance in healthcare, and the psychological capital status and well-being of employees at the work level, on task performance.

2. MATERIAL AND METHODS

The research was carried out on healthcare professionals working in 5 different hospitals in Gaziantep province of Turkey. Data were collected from 622 healthcare professionals via survey. The variables used in the scale of the research consist of scales that were meticulously examined and determined during the literature review and used by different people in different peer-reviewed articles and theses. In the research, a pre-prepared survey form with closed-ended questions and statements was used as the data collection method, and the forms were filled in by face-to-face interview method. Closed-ended questions were collected using the "information form", Transformational Leadership Scale", "Short Form of Psychological Capital Scale", "Task Performance Scale" and "A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work" scales and expressions were used as data collection method forms. Descriptive statistics, measurement model analysis, path analysis, mediation analysis and correlation analysis were used to analyze the data. Analyzes were made with the help of SPSS 26 and SmartPLS 4.0 programs.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

In the research, the effect of transformational leadership on task performance ($p=0.002$), psychological capital ($p=0.000$) and well-being at work ($p=0.000$) and the effect of well-being at work on task performance ($p=0.011$) was found to be positive and statistically significant. While the effect of psychological capital on well-being at work ($p=0.000$) was positive and statistically significant, the effect of psychological capital on task performance ($p=0.513$) was not significant. When the mediation analysis is examined, the "psychological capital" variable; It was determined that it showed a mediating feature (p

= 0.000) between the independent variable "transformational leadership" and the dependent variable "well-being at work". "Well-being at work" variable; It was determined that it showed a mediating feature ($p = 0.011$) between the independent variable "transformational leadership" and the dependent variable "task performance". "Psychological capital" variable and "well-being at work" variable; It was determined that it showed a mediating feature ($p = 0.012$) between the independent variable "transformational leadership" and the dependent variable "task performance". "Well-being at work" variable; It was determined that it showed a mediating feature ($p = 0.011$) between the independent variable "psychological capital" and the dependent variable "task performance". But the "psychological capital" variable; It could not be determined that it showed a mediating feature ($p = 0.514$) between the independent variable "transformational leadership" and the dependent variable "task performance".

4. CONCLUSION AND OUTLOOK

According to the results of the research, it is predicted that there will be an increase in task performance with the presence of a transformational leadership management style in healthcare institutions and the increase in employees' psychological capital and well-being at work. Task performance and well-being at work are often considered an individual phenomenon. However, multi-level research that takes into account the contexts in which individuals work and live is also needed to understand both its antecedents and consequences.

1. GİRİŞ

Sağlık kurumları işlevleri gereği toplumun sağlık gereksinmelerine yanıt verecek şekilde hizmet üretebilmenin merkezidir. Sağlık kurumları üstlendiği görevi yerine getirebilmek için toplumun sağlık gereksinimlerini planlanma, örgütleme, yönlendirme ve denetleme konusunda bilgi sahibi olan kurum ve kuruluşlar olarak hizmet vermektedir (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2000).

Sağlık kurumlarında görev alan sağlık meslek mensuplarından beklenen ise, almış oldukları eğitim ve kazanmış oldukları bilgi ve beceriler doğrultusunda (Tabak, 2005), verimlilik ve kalite gereklerine uygun, diğer çalışanlar ile birlikte ekip anlayışı içerisinde, multidisipliner yaklaşımla istenilen performans düzeyini yakalayarak görevlerini icra edebilmek ve sağlık hizmeti sunabilmenin devamlılığını sağlamaktır (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2000).

Sağlık kurumlarının amaçlarına erişebilmek için çalışanların üstlendiği görevler ve çalışanların bu görevleri ne ölçüde yerine getirdiği görev performansını meydana getirir. Görev performansı, bir başka ifadeyle işi en iyi şekliyle yapabilmektir (Griffin vd., 2007). Sağlık çalışanlarının işlerini en iyi şekilde yapabilmeleri ve kendi başarılarını sağlık kurumlarının başarılarıyla özdeşleştirmeleri çalışma yaşamlarına olumlu yönde yansımaktadır (Bacha, 2014).

Sağlık çalışanları gündelik yaşantısının büyük bir bölümünü iş hayatında geçirmektedir (Duyan, 2012). Bu anlamda çalışma yaşamının kalitesi ve sağlık çalışanlarının iş yerinde kendilerini iyi hissetmesi görevlerini en iyi şekilde yapabilmelerine yardımcı olan bir mekanizmadır (Alves vd., 2012).

Sağlık bakım hizmetleri aynı zamanda, emek yoğun gerektiren bir hizmet dalıdır (Urhan ve Etiler, 2011). Sağlık çalışanlarının zorlu görevleri üstesinden gelebilmeleri ve işlerine adapte olabilmeleri her zaman kolay değildir. Çalışanların performansını artırma ve başarılı olabilmelerine yardımcı olma açısından psikolojik bir kaynak gereklidir (Yüksel, 2015). Bu bağlamda psikolojik sermaye, sağlık çalışanlarının pozitif yönlerinin geliştirilmesine, güçlendirilmesine, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine, takdir edilmelerine ve performanslarının artmasına yardımcı olmaktadır (Yıldız ve Örucü, 2016).

Sağlık yöneticileri ise, çalışanlarının başarılı olabilmelerini ve kurumsal amaçları gerçekleştirebilmelerini arzulamaktadır. Bu anlamda insan gücüne yön veren, onları doğru davranışlarıyla etkileyen ve motive edecek kişiliğe sahip bir liderin varlığı gerekmektedir. Sağlık kurumlarında toplumsal yapıdaki değişikliklere hızlı bir şekilde adapte olarak değişime öncülük eden, gelişimi kolaylaştıran, çalışanlarına değer veren (Karip, 1998) ve diğer insanlardan onu farklı kılan özellikler, dönüşümcü liderliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Topaktaş, 2020). Dönüşümcü liderliğin amacı ise değişime ayak uydurarak sağlık hizmetlerindeki sorunları çözenin yanı sıra var olan durumu geliştirmek için ekip olarak uyum içinde çalışmaktır (Türk Kılıç ve Kumru, 2021).

Bu bağlamda bu tez çalışmasında sağlık kurumlarında dönüşümcü liderlik rolünün yanı sıra çalışanların psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik hali durumunun görev performansına yönelik etkisi araştırılmak istenmiştir. Altı bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde çalışmanın problemi, amacı, önemi, sayıltıları ve sınırlılıklarından bahsedilmiştir. İkinci bölümde literatürün kavramsal çerçevesi, üçüncü bölümünde araştırmanın metodolojisi, dördüncü bölümünde araştırmanın bulguları, beşinci bölümde araştırmanın tartışması ve altıncı bölümde araştırmaya ait sonuç ve önerileri yer almaktadır.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Günümüzde bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmeler, örgütleri de değişime ve gelişime yöneltmektedir. Yöneticiler örgütleri katı mevzuat uygulamaları içerisinde “idareci” anlayışından, “modern ve değişimi algılayıcı, vizyon sahibi, yüksek performans sergileyen ve risk alabilen” yönetim stiline geçmesi gerekmektedir. Örgütlerin değişimin hızı karşısında direnmesi ve eski yapısını koruyarak varlığını sürdürmesi mümkün değildir (Yüksel, 2015).

Sağlık kurumlarında eski yönetim anlayışları ile değişim sürecine uyum sağlayabilmek mümkün değildir. Sağlık kurumlarının başında olan yöneticiler yenilikleri yakalamakta ve sağlık kurumlarına aktarmada birtakım problemlerle karşı karşıya kalmakta, bu durum kurumların tüm öğelerinin yenileşmelerini sekteye uğratmaktadır. Kurum yönetimlerinin değişime açık olması, gelişmeleri yakından takip etmesi, sosyal ilişkilerinin ve iletişim becerilerinin güçlü olması ve çalışanlarını motive ederek değişime giden yolda onlara rehber olması gerekmektedir (Soylu ve İleri, 2010; Çiçek vd., 2006). Bu problemleri

ortadan kaldırmak, yöneticilerin ve sağlık çalışanlarının güçlü ilişkiler kurmalarını sağlamak ve yenileşmeyi sekteye uğratan aksaklıklara çözüm bulmak için dönüşümcü liderlik anlayışına gereksinim duyulmaktadır.

Değişim ve dönüşümü başlatan, başarı ve rekabeti kazandıran faktör ise “insan” faktörüdür. Bu doğrultuda insan faktörü ve insan kaynaklarının ne kadar önemli bir etken olduğu ortaya çıkmaktadır. Sağlık kurumlarının uzun zaman ayakta kalabilmesi ve gelişmesi sahip olduğu insan kaynağının sermayeleştirilmesi ile ilişkilidir. Bu kapsamda gelişen psikolojik sermaye kavramı; insan kaynaklarının yeteneklerini arttıran, sosyokültürel ve psikolojik imkânlar sunan ve rekabet avantajı elde etmek için insan kaynaklarını sermayeye dönüştürmektedir. Çünkü insana yatırım yapılmadığında kurumların başarılı olması da mümkün değildir (Luthans vd., 2006). Psikolojik sermaye çalışanların üretme yeteneklerini arttıran ve çalışanların hedeflenen amaçlar doğrultusunda rekabet avantajı elde edebilmelerini sağlayan temel husus olarak ifade edilmektedir (Özler ve Yıldırım, 2015).

İşlerin ve sorumlulukların aksaması, çalışana yatırım yapılmaması ve eski metotlarla işletmelerin yönetilmesi, çalışanların iş yaşamlarından memnun olmamalarına sebebiyet vermektedir. Çalışanların, sağlıklı ve dengeli bir çalışma ortamında çalışması, üretkenliğinin artması ve istikrarlı ve verimli bir şekilde çalışması iş yerinde iyilik haline bağlıdır (Boddy, 2013). Çalışma ortamındaki iyilik halinin bozulması; çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığının bozulmasına sebebiyet verebildiği gibi işten ayrılma (Akduzu, 2019), düşük iş tatmini (Ahmed, 2019), stres, tükenmişlik (De Jonge vd., 2000), zararlı alışkanlıklar (sigara, alkol, aşırı yeme, fiziksel egzersiz eksikliği) ve bulaşıcı olmayan kronik hastalıkların oluşumuna da sebebiyet vermektedir (Akutsu vd., 2021) ve bütün bunlar performans düşüklüğü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanlar örgüt içinde kendilerini iyi hissettiklerinde ve aidiyet duygusu oluştuğunda görevlerine gereken performansı yerine getirmektedirler. Sağlık kuruluşları tarafından belirlenen işlere ve sorumluluklara gösterilen uyum ve davranışlara görev performansı denir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994). Görev performansının düşüklüğü ise kurum içerisinde işlerin ve sorumlulukların aksamasına sebebiyet verir.

Bu bağlamda görev performansını araştırabilmek için dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik hali kavramlarına odaklanılması gerekmektedir. Bu sebeple

“sağlık kurumlarında dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik halinin görev performansına etkisi var mıdır” sorusu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı; sağlık hizmetlerinde dönüşümcü liderlik davranışı, psikolojik sermaye birikimi ve iş yerinde iyilik halinin görev performansına yönelik etkisini belirleyebilmektir.

Araştırmanın amacına yönelik çalışmada kullanılan model; Gutiérrez, Polo, Zambrano ve Molina (2020) tarafından geliştirilen “Bireysel Çalışma, İyilik Hali ve Performansın Bağlamsal Modeli”ne dayandırılarak oluşturulmuştur. Gutiérrez vd. (2020) ise, bu modeli iki farklı teorik modele dayandırarak geliştirmiştir. Bunlardan birincisi iş hayatında performansına etki eden değişkenler arasındaki olası ilişkilerin dinamiklerini teorik ve ampirik olarak açıklayan Van Veldhoven ve Peccei (2015) tarafından oluşturulan modeldir. Diğeri ise örgütsel davranış özelliklerini literatürde altı farklı modele dayalı olarak inceleyen ve bunları makul olarak karşılıklı ilişkiler dizisi halinde düzenleyen Pawar (2013)’ın çalışan performansını ve çalışan iyilik halini incelediği modelden oluşmaktadır. Gutiérrez vd. (2020) bu iki farklı modelden faydalanarak çalışan iyilik halini ve çalışan performansını inceleyen farklı değişken gruplarını geniş bir perspektifte inceleme olanağına sahip olmuştur.

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Ülkemizde insan kaynaklarına ilişkin çalışma yaşamına ve iş gücüne dair yasal düzenlemeler (İş Yasası, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası vs.) uluslararası standartlara uyumlu olmakla birlikte, ülkenin ulusal siyasal, sosyal ve sağlık politikaları doğrultusunda düzenlenmektedir (Özveri, 2014). Fakat sağlık kurum ve kuruluşlarının yapısı ise, kendine özgü koşulları, sağlık insan gücünün ve yönetim tarzlarının niteliğine göre farklılıklar barındırmaktadır. Kaliteli ve yüksek performanslı bir hizmet üretebilmek için sağlık çalışanların psikolojik sağlığı ve iş yerinde kendilerini iyi hissedebilmesi için yeniden düzenlemelerin gerçekleştirilmesi ve özgün olarak geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle sağlık çalışanların konuyla ilgili görüş ve önerilerini dikkate alan, ülkeye özgü araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Sağlık çalışanları hayatın her evresinde zorlu koşullarda özveriyle çalışmak zorunda kalmıştır (Nal, 2018). Her geçen gün değişen ve kendini yenileyen bir dünyada zorlu çalışma hayatı sağlık çalışanlarının sorumluluklarının artmasına sebebiyet vermektedir. Başka bir ifadeyle sağlık hizmet sektörü, yoğun stres altında çalışan, iş yükünün ağır olduğu, çalışma saatlerinin uzayabildiği, ihmal durumunda tıbbi hata olasılığının arttığı ve hasta ve çalışan güvenliğinin riske girdiği kompleks bir sektördür (Alquwez, 2023; Alrashidi vd., 2022). Bu durumdan kaynaklı sağlık çalışanlarının psikolojik olarak dayanma zorluğu, kendini iyi hissedememesi (Adam vd., 2021) ve performans düşüşü (Anne-Catherine vd., 2022) yaşaması sağlık hizmetleri açısından istenmeyen bir olaydır. Bu sebeple yüksek kalitede, verimli, etkili ve güvenli hizmeti amaçlayan sağlık hizmetlerinde “dönüşümcü liderlik”, “psikolojik sermaye”, “iş yerinde iyilik hali” ve “görev performansı” kavramlarının ayrı olarak incelenmesi önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu çalışmayla alana katkı sağlanması beklenmektedir. Ayrıca bulgular çerçevesinde geliştirilen önerilerin uygulamaya geçirilmesi ile sağlık çalışanlarının memnun olmasına ve sağlık kurumlarında kaliteli, verimli ve etkili sağlık hizmeti sunmalarına destek sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada “görev performansını” etkileyen “dönüşümcü liderlik” “psikolojik sermaye” ve “iş yerinde iyilik hali” kavramları birlikte incelenmek istenmiştir. Literatürde “görev performansı ve iş yerinde iyilik hali (He, Morrison ve Zhong, 2019)”, “görev performansı ve psikolojik sermaye (Aprilia ve Riani, 2023; Choi vd., 2023; Jang, 2022)”, “görev performansı ve dönüşümcü liderlik (Yuntina vd., 2024; Darni, 2023; Khan vd., 2019)” ve “görev performansı, iş yerinde iyilik hali ve psikolojik sermaye (Al Kahtani ve Sulphey, 2022)” kavramları üzerine araştırmalar yapılmıştır. Dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye, iş yerinde iyilik hali ve görev performansı değişkenleri Gutiérrez vd. (2020) tarafından geliştirilen ve kavramsal olarak açıklanan “Bireysel Çalışma, İyilik Hali ve Performansın Bağlamsal Modeli”nde ele alınmış fakat ampirik olarak test edilen hiçbir araştırmaya rastlanmamıştır. Bunun için söz edilen değişkenleri birlikte ele alınarak kuramsal gerekçelere dayanılarak oluşturulmuş hipotezlerin test edilmesi ile örgütsel davranış alanına katkı yapılması bakımından da önem arz edeceği düşünülmektedir. Ayrıca sağlık sektöründe görev performansını etkileyen öncüllerin (dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye, iş yerinde iyilik halini) tespiti bakımından boşluğun doldurması ve yönetim yazınına katkıda bulunabilmesi ulusal ve uluslararası yazında literatüre, konuyla

ilgili tüm yöneticilere ve gelecekte bu konuda araştırma yapacaklara yeni bir bakış açısı getirmesine yol gösterici olması beklenmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

Araştırma, dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik halinin görev performansına etkisini tespit etmek için Gaziantep il merkezinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının ölçekte bulunan sorulara cevap verirken gerçek duygularını ve düşüncelerini ifade ettikleri, katılımcıların, anketleri doğru yanıtladıkları ve sorulara yanıt verirken kelimeleri gerçek manası ile anladıkları kabul edilmiştir. Dolayısıyla meydana gelebilecek kavramsal yanılgılar göz ardı edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının görev aldıkları hastaneyi temsil edebilme yeteneğine sahip oldukları da varsayılmaktadır.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Gaziantep il sınırları içerisinde şehir merkezinde bulunan, 4 Devlet Hastanesi, 2 Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 1 Özel Üniversite Hastanesi ve 13 özel hastanede çalışan sağlık personelleriyle gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Ancak Gaziantep İl Sağlık Müdürlüğüne yapılan başvuru ve özel kurumların kendi komisyonlarına yapılan başvuru sonucunda araştırma için 5 hastaneden izin alınabilmiş, 15 hastaneden ise kurum izni alınamamıştır. Bu durum araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma yalnızca Gaziantep ili kamu ve özel hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapıldığından araştırmanın bulguları, bu çalışanlardan elde edilen verilerle sınırlıdır, ülke genelini yansıtmamaktadır.

Araştırmada kapsamında örneklem sayısını arttırmada bazı zorluklar meydana gelmiş, çalışanlar yoğun olduklarını belirterek katılım göstermeyeceklerini ifade etmiştir. Ankete katılıma olumlu bakmamaları önemli bir kısıt olarak ifade edilebilir. Diğer bir kısıt ise, anketin uygulandığı tarihler arasında izinli olan ve hastanede bulunmayan kişiler örneklemin dışında bırakılmasıdır.

Araştırmada veri toplama süresinin 5 Aralık 2022 ile 4 Mart 2023 tarihleri arasında sınırlandırılması da kısıt olarak değerlendirilebilir. Ayrıca 6 Şubat 2023 tarihinde Türkiye’de 11 ilde (Kahramanmaraş, Gaziantep, Şanlıurfa, Diyarbakır, Adana,

Adıyaman, Osmaniye, Hatay, Kilis, Malatya ve Elâzığ) meydana gelen deprem sebebiyle bu tarihten sonra Gaziantep’te sağlık çalışanlarının yoğun ve aktif olarak çalışması veri toplamayı zorlaştırmıştır.

Araştırma kapsamındaki ölçümler araştırma kapsamında kullanılan anket soru maddelerine verilen cevaplarla ölçülmektedir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye, görev performansı ve iş yerinde iyilik hali düzeyini belirlemek için kullanılan ölçeklerin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Ayrıca araştırmanın yalnızca incelenen kavramlarla sınırlı olması, bu kavramlarla ilişkilendirilebilecek pek çok farklı kavramın, araştırmanın kapsamını aşacağı için dâhil edilmemesi sonuçların genelleştirilebilirliği açısından bir diğer kısıtlılık olarak değerlendirilebilir.

1.6. TANIMLAR

Dönüşümcü Liderlik: Yenilik sahibi olan, hedeflerine ulaşmak için farklı stratejiler deneyen, saygı duyulan, güven veren ve motive ederek dönüşümü sağlayan liderlik kavramıdır (Podsakoff vd., 1990).

Psikolojik Sermaye: Zorlu görevleri üstlenmek, özgüvene sahip olarak, şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda iyimser davranmak, başarılı olmak için hedeflere doğru ilerlemek ve gerektiğinde sorunlar veya sıkıntılarla karşılaşıldığında başarıya ulaşmak için dayanıklı olabilmektir (Luthans vd., 2006).

Görev performansı: Görev performansı, organizasyonun önceden belirlediği görev tanımları, iş sorumlulukları ve iş analizi neticesinde ulaşılan performans kriteridir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994).

İş yerinde iyilik hali: Fiziksel çevrenin kalitesi ve güvenliğinden işçilerin işleri, çalışma ortamları, işyerindeki iklim ve örgüt hakkında ne hissettiklerine kadar çalışma yaşamının tüm yönleriyle ilgili olan ve çalışanların işyerinde güvenli, sağlıklı, memnun ve işe bağlı olmalarını sağlamak için girişilen tüm eylemlerdir (Cardás vd., 2013).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde sırasıyla dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye, iş yerinde iyilik hali ve görev performansının kavramsal ve kuramsal çerçevesi açıklanmaktadır. Bununla birlikte son bölümde konuya ilişkin araştırma modeli ve hipotezlere de yer verilmiştir.

2.1. LİDERLİK KAVRAMI

Günümüzde bilim ve iş dünyasının her alanında hızlı gelişmeler ve değişimler meydana gelmektedir. Değişim ve dönüşüme uyum sağlayabilmek ve etkin yönetimi gerçekleştirmek için tepe yöneticilerinin hem profesyonel yöneticilik vazifelerine hem de liderlik vasıflarına sahip olması beklenmektedir (Yücel vd., 2022).

Liderlik kavramı ile ilgili literatürde çok fazla bilimsel çalışma yapılmasına rağmen, liderlik tanımından bahsedebilmek zordur (Yücel vd., 2022). Bunun sebebi liderliğin, çok farklı yönlerden incelenebilen geniş kapsamlı bir kavram olmasından kaynaklıdır (Bektaş, 2016).

Liderlik, hedeflere ulaşmaları için başkalarını etkileme yeteneğidir (Hughes vd., 1996). Belirlenen amaçlara ve hedeflere erişebilmek için organizasyon üyelerini etkileyen, harekete geçiren, çalışanlara moral ve motivasyon sağlayan, rehberlik eden ve öncü olan yönetim yaklaşımıdır (Deitzer vd., 1979). Karmaşık örgütlerde yer alan ve belirli ihtiyaçları karşılamak için bir araya gelen grupların içerisinde söz sahibi olabilmektir (Budak, 2020). Bu bağlamda liderin, söz ve davranışlarıyla kendisine bağlı olan çalışanları etkileyen ve çalışanlarına örnek olan kişi olduğunu söyleyebilmek mümkündür (Yılmaz, 2019).

Bennis ve Nanus (1974)'a göre lider; problemleri çözebilen, ekip ile beraber hareket edebilen ve rekabet ortamında stratejiler geliştiren kişidir. Bu kişiler örgütün amaçları doğrultusunda hareket eden (Genç, 2010) ve bu amaçlar doğrultusunda doğru işleri yapma konusunda teşvik eden kişilerdir (Bennis ve Nanus, 1974). Yapılacak olan işlerin doğruluğu konusunda karar alırken çalışanlarına danışıp onların fikrini aldıkları, bir sorun ile karşılaştığında ise çalışanlarla çekinmeden tartışabilen kişiler oldukları da söylenebilir (Tuncer vd., 2020).

Lider; yön belirleyen, vizyon oluşturan ve ilham veren kişidir (Bennis ve Nanus, 1974). Orijinal ve yenilikçi işler peşinde ilerleyen, insan üzerinde yoğunlaşan ve geniş bir perspektife sahip rol modeli olarak tanımlanmaktadır (Genç, 2010). Kazanmak için nereye gitmesi gerektiğini bilen, dinamik ve heyecan veren kişidir. Ancak liderler yönünü belirlerken aynı zamanda çalışanlarını hedefe sorunsuz ve verimli şekilde yönlendirmek için yönetim becerilerini de kullanması gerekmektedir (Bennis ve Nanus, 1974). Bu araştırmada ilk olarak James MacGregor Burns tarafından önerilen ve daha sonra Bernard Bass tarafından geliştirilen "dönüştürücü liderlik (transformational leadership)" kavramından bahsedilecektir. Bu kavram, işletme içerisinde mevcut durumu korumak ve istikrarlı bir şekilde iyileştirmek için tasarlanan yönetim süreçleri yerine, vizyoner düşünmeyi ve değişimi sağlamayı öne çıkarmaktadır.

2.1.1. Dönüştürücü Liderlik Kavramı

Toplumsal yapıda meydana gelen hızlı değişim süreçleri, örgütleri dönüşüm yaşamaya yöneltmektedir (Southwick vd., 2017). Bu dönüşüm teknolojinin ilerlemesi, bilgi seviyelerinin artması ve sosyo-kültürel ve ekonomik değişimlerle beraber liderlik algısının da değişmesine yol açmaktadır. Bu sebeple 1970 yılından sonra dönüştürücü liderlik teorisine ihtiyaç duyulmuş ve önemli bir liderlik tarzı olarak popülerlik kazanmıştır (Alimo-Metcalfe ve Alban-Metcalfe, 2001; Behling ve McFillen, 1996).

Bu anlamda Downston 1973 yılında, "İsyan Liderliği" adı altında sosyolojik bir araştırmada dönüştürücü liderlik fikrini ilk defa ortaya koyan kişidir. James McGregor ise 1978 yılında yazdığı "Liderlik" kitabında dönüştürücü liderlikten bahsetmiştir (Simic, 1988). Daha sonra 1985 yılında J.M. Burns ve B.M. Bass tarafından diğer liderlik türlerinden farklı olarak davranış modelleri ve faktörlerini de ele alan dönüştürücü liderlik teorisi oluşturulmuştur (Zeinabadi ve Rastegarpour, 2010; Simic, 1988).

Dönüştürücü liderlik terimi Burns tarafından, "liderliği dönüştüren" olarak ortaya konulmuş olup, çalışanların ihtiyaçlarını, inançlarını ve değer yargılarını değiştiren, motivasyon ve ahlakı daha üst seviyelerine yükselten kişi olarak tanımlanmaktadır (Eraslan, 2011). Bass ise dönüşümsel liderlik teorisini, beklenenden daha fazlasını yapmaya motive eden kişi olarak ifade etmiştir (Givens, 2008).

Liderlerin rol ve davranışlarını biçimlendirmek için ortaya çıkan dönüştürücü liderlik anlayışı; çalışanların benlik kavramlarıyla bağlantı kurarak onları etkileyebilen ve yeni şeyler yapabilmeyi yollarını arayan bir liderlik tarzıdır. Ayrıca organizasyonun üyelerini

entelektüel anlamda teşvik eden, çalışanları etkileyerek ait olduğu statükoyu ve örgütün mevcut kural ve prosedürlerini sorgulayan, gelişim ve değişim yolunda risk alabilen bir liderlik türü olduğunu da söyleyebilmek mümkündür (Ahmed vd., 2019; Andersen vd., 2018; Avolio vd., 2004). Bu anlamda dönüşümcü liderin; değişimi ve dönüşümü başlatabilen, geleceği öngören, çalışanlara yol gösteren, kişilere ve organizasyona değer veren, çalışanların beklentilerini karşılayan ve beklenen iş performansının ötesine ilerlemeyi sağlayan liderlik yeteneği olduğu da söylenebilir (Akca, 2012).

Dönüşümcü liderliğin amacı, kendi menfaatlerinin ötesinde bir vizyona sahip olmak ve çalışanlara ilham vererek onların desteğini almaktır (Judge ve Bono, 2000). Personelin gelişmesine ve örgüt kültürünün değişimine yardımcı olma, profesyonel örgüt kültürünü geliştirme ve sorunları etkili bir biçimde çözebilme dönüşümcü liderliğin hedefleri arasında yer almaktadır (Akalın, 2004). Abedrabou (2022)'ya göre ise dönüşümcü liderliğin hedefleri çalışanları güçlendirmek, yeteneklerini geliştirmek ve özgüvenlerini arttırmak, kendine güvenen çalışma ekipleri oluşturmak, organizasyonun değerlerini desteklemek ve organizasyonun kültüründe ve inançlarında köklü değişiklikler gerçekleştirebilmektir.

Dönüşümcü liderlik, çalışanların lidere güven ve saygı duyduğu ve örgütsel hedeflere ulaşmak ve beklenenden daha fazlasını yapmak için motive oldukları ilişkisel bir liderlik tarzıdır (Boamah vd., 2018). Bir başka ifadeyle astları örgüt değerlerine ve hedeflerine bağlı kalmaları için çabalayan, astların eğitim ve gelişim stratejileri kazanmalarını sağlayan beceridir (Al-dlaimi, 2018).

Bu liderlik türünde personellerin kişisel gelişimine katkı sağlayabilme, güven ve irade konusunda farkındalık kazanımına önem verilmektedir (Yammarino vd., 1998). Çalışanların morallerini, ideallerini, ilgi alanlarını ve değerlerini değiştirerek kişisel çıkarlarının üzerine çıkarmak ve daha iyi performans göstermeleri için onları motive etmek görev edinilmiştir (Berkovich ve Eyal, 2019). Başka bir ifadeyle çalışanlar üzerinde ilk etkiyi oluşturarak, çalışanlar zihinsel yönden harekete geçirilmiş ve bireysel çıkarların ötesinde dönüşümcü liderliğin bir ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır (Bass ve Avolio, 1993).

Dönüşümcü liderlik; çalışanlara işletmenin misyonunu ve vizyonunu benimsetme, ürün ve teknolojiye yeniliklerden yararlanarak örgüt kültüründe ve stratejisinde dönüşümler yapabilme, örgüte yeni bir ruh ve canlılık kazandırabilme yeteneğidir (Aksel, 2016).

Örgütlerin dönüşüm sürecine adapte olabilmeleri, dönüşüme yön verebilmeleri, öncü olabilmeleri ve kurum performansını en üst düzeye çıkarabilmeleri için dönüşümcü liderliğin benimsenmesi gerekmektedir (Southwick vd., 2017). Bu anlamda Dess, Picken ve Lyon'a göre (1998) dönüşümcü liderlik, örgütlerin iyileşmesini sağlamaktadır.

2.1.2. Dönüşümcü Liderliğin Özellikleri

Dönüşümcü liderlik, değerli sonuçlar elde etmek için çalışanları motive eden liderlik türüdür (Battal, 2013). Çalışanlarıyla kişisel olarak ilgilenen ve öz güvenlerini arttırmak için çalışmalar yapan, organizasyon için faydalı işler peşinde koşan kişilerdir. Çalışanlara örnek olan ve onları motive eden, etkili iletişim becerilerine sahip, çevresindekilere değer veren, ilham kazandıran, ekip ruhu içerisinde çalışan ve personellere rol model olmak için çabalayan bireylerden oluşmaktadır (Abedrabou, 2022). Stone, Russell ve Patterson'a (2004) göre ise, güvenilir, risk odaklı çalışan, hedefleri olan, istekli, rasyonel, problem çözebilen ve çalışanlarına mentörlük yapabilen bireyler dönüşümcü liderlik özelliğini taşımaktadır.

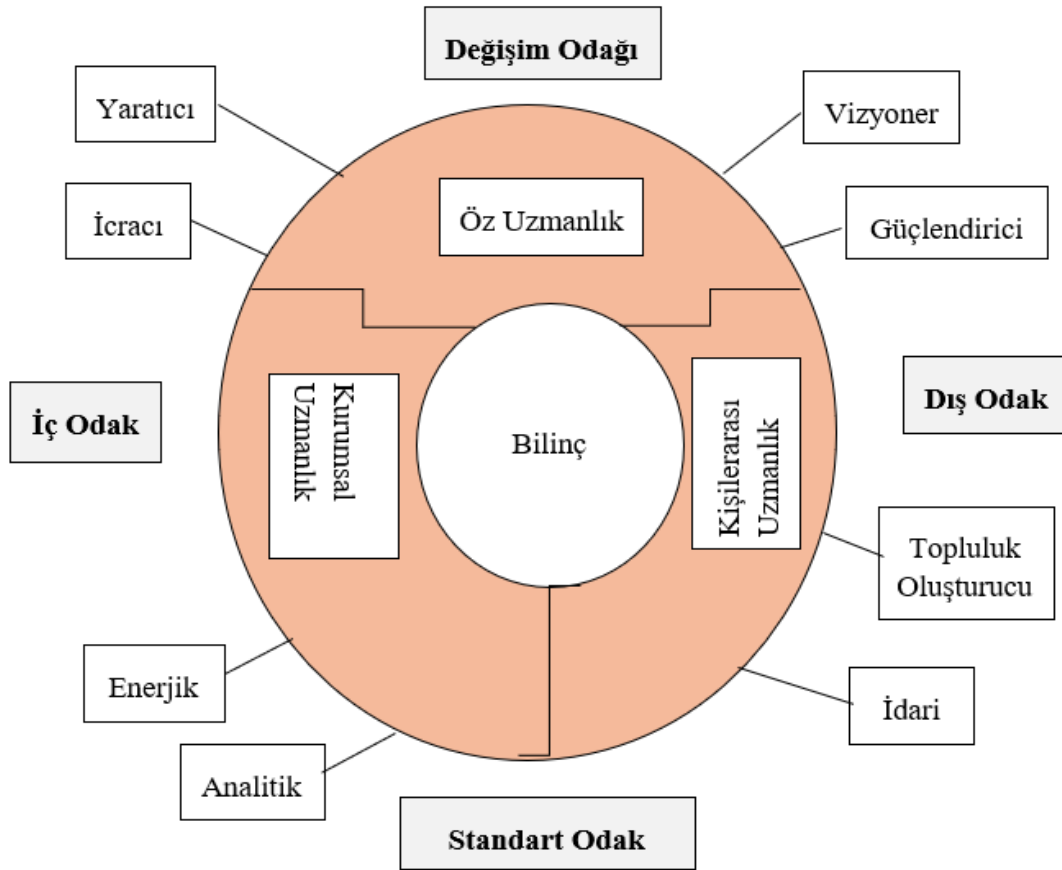
Fitzgerald ve Schutte (2010)'ye göre ise dönüşümcü liderliğin özellikleri; vizyonu belirlemek ve ifade etmek, uygun bir model olmak, grup hedeflerinin kabul edilmesini teşvik etmek, yüksek performans beklentilerini iletmek, kişisel destek sağlamak ve karizmaya sahip olmaktır. Díaz-Sáenz (2011)'e göre ise dönüşümcü liderlerin özellikleri; uyum kurabilme, güven verme, ilişkilerini sürdürebilme, etkili stratejiler gerçekleştirme, geri bildirim tekniklerini kullanabilme, iletişim becerilerine sahip olma, stratejik planlar yapabilme, zamanı yönetme, delegasyona ve değişime açık olma, yaşam boyu öğrenme, problem çözme yeteneğine sahip olma ve gerektiğinde çalışanlarla bire bir görüşmeler ve toplantılar yapma şeklinde sıralanabilir.

Carless, Wearing, ve Mann'a (2000) göre ise bir liderin, dönüşümcü bir lider olarak atfedilmesi için 7 farklı davranışı yerine getirmesi gerekmektedir. Bu davranışlar; vizyon sahibi olmak ve astlara vizyonu iletmek, personeli geliştirmek, destek sağlamak, personeli güçlendirmek, yenilik sahibi olmak, örnek olmak ve karizmatik olmak (güvenilir, yetkin ve saygıya değer) şeklinde sıralanmaktadır.

Dönüşümcü liderlik çalışanları başlangıçta beklediklerinden daha fazlasını yapmaya teşvik eden, ilgi alanlarını genişleten ve değiştiren, vicdan sahibi, grubun ortak amaçlarını belirleyen, uyarlanabilir ve esnek bir liderlik tarzı olarak karakterize edilir (Van Beveren vd., 2017). Abedrabou (2022)'ya göre ise dönüşümcü liderin sahip olması gereken

davranışlar; değişim ihtiyacını derinleştirme, rekabeti yönetme yeteneği, sürprizleri ve belirsizlikleri yönetebilme yeteneği ve sürekli eğitim ve öğretim yeteneğine sahip olmakla ilişkilidir.

Hacker ve Roberts (2003)'e göre dönüşümcü liderlik, liderin kendisinde ve çalışanlar üzerinde farkındalık oluşturan bir liderlik türüdür. Hacker ve Roberts, dönüşümcü liderlik kavramını açıklayabilmek için şekil 2.1'deki dönüşümcü liderlik modelini oluşturmuştur.



Şekil 2.1. Dönüşümcü liderlik modeli (Hacker ve Roberts, 2003: 3)

Şekle göre dönüşümcü liderlik; kişi, takım ve organizasyonların ihtiyaç duyacağı bütüncül ve kapsamlı bir liderlik modelinden oluşmaktadır. Dönüşümcü liderliğin hem yönetsel anlamda hem de liderlik anlamında gerekli becerileri bulunmaktadır. Bu beceriler birbirinden üstün değil, hepsi aynı öneme sahiptir. Dönüşümcü liderin sahip olması gereken nitelikler ise; yaratıcı, icracı (kararı uygulayan, yürüten), enerjik, analitik, idari (yönetme), topluluk oluşturucu, güçlendirici, vizyoner, uzman ve bilinç sahibi olma şeklinde sıralanabilmektedir (Hacker ve Roberts, 2003). Bu durum dönüşümcü liderliğin tek bir özelliğe bağlı kalmadan tüm yönetsel ve liderlik özellikleriyle ilgili birden fazla

özelliği içinde barındıran bir liderlik türü olduğunu göstermektedir (Hacker, Roberts, 2003).

Örgütlerde dönüşümcü liderlik anlayışı, değişimi meydana getirebilmek için gelecek ile ilgili görüş sahibi ve analitik düşünebilen sürdürülebilir bir faaliyetten oluşur. Bunun için dönüşümcü liderlerin örgütün hem dış dinamiklerine hem de kurumun iç dinamiklerine hâkim olabilmesi yani iç ve dış odak sahibi olabilmesi esastır (Hacker ve Roberts, 2003).

2.1.3. Dönüşümcü Liderlik Sürecinin İşleyiş Şeması

Dönüşümcü lider, insan sermayesine odaklanan liderlik türüdür. Bir organizasyon rekabet avantajı elde etmek ve örgütsel performansı geliştirmek için dönüşümcü liderlik tarzını benimsemesi gerekmektedir (Chen vd., 2016).

Örgütlerin dönüşümcü liderlik tarzını benimsemesi; örgütsel gelişime, örgütsel imaja ve örgütsel yapıya olumlu yönde yansımaktadır (Akün, 2022). Fakat dönüşümcü liderliği organizasyonlarda yerleştirebilmek için sadece liderin, değişimi benimseyen ve belirsizlikleri yöneten, risk alabilen (Abedrabou, 2022), bilgi paylaşımı yapabilen, çalışanları destekleyen ve inovasyon sahibi olan lider olması yeterli değildir (Chen vd., 2016). Bu bağlamda dönüşümcü liderlik sürecini bir organizasyona yerleştirmek için gereken unsurlar aşağıda şekil 2.2’de izah edilmiştir.



Şekil 2.2. Dönüşümcü liderlik süreci (Carlson ve Perrew, 1995: 83)

Yukarıdaki şekle göre dönüşümcü liderin sahip olması gereken özelliklerden ilki vizyondur. Vizyon, organizasyonun arzu edilen ve olası gelecekteki durumunu belirleyen zihinsel bir resmidir. Vizyon, liderlerin işlerine anlam vererek ve örgütün temel amacını belirgin hale getirerek çalışanlara ilham olmalarını sağlayan bir unsurdur. (Carless vd., 2000). Dönüşümcü bir liderin sahip olması gereken ikinci koşul ise, insan ihtiyaçlarını anlamaktır. Bu doğrultuda liderler, çalışanların desteğini kazanabilmeleri için çalışanların

tanınma, aidiyet duygusu ve öz saygı gereksinimlerine dokunarak, güçlü bir motivasyon etkisi ortaya çıkarmalıdır. Dönüşümcü bir lider olabilmenin üçüncü koşulu ise, güçlü kişisel temel değerler kümesidir. Dönüşümcü liderler, kişisel olarak bazı değerlere (dürüstlük, adalet gibi) önem veren kişilerdir. Dönüşümcü liderler, bu değerler doğrultusunda çalışanların amaçlarına ve inançlarına odaklanmalıdır (Carlson ve Perrew, 1995).

Şekle göre başarılı dönüşümcü liderlerin sadece vizyon sahibi olması yeterli değildir. Sergilemesi gereken davranışlardan ilki organizasyonun vizyonlarını kurum üyelerine iletmek olmalıdır. İkinci sergilemesi gereken davranış ise, liderin vizyonuna çalışanların katılımları için üyelerin güçlendirilmesi gerekmektedir (Carless vd., 2000). Organizasyonun içerisinde ödül sistemi kurarak çalışanların katılımı bu doğrultuda desteklenebilir. Üçüncü davranış ise çalışanların dikkate alınmasıdır. Bu anlamda çalışanlara önem verilme ve verilen sözlerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Çalışanların iyilik haline dikkat etmek, bu davranış sitiline örnek olarak gösterilebilir (Carlson ve Perrew, 1995).

Dönüşümcü liderler, yenilik sahibi kişilerdir. Hedeflerine ulaşmak için yenilikçi ve farklı stratejiler kullanan bireylerdir. Bu sebeple liderlik özelliği ve davranışı gösteren kişiler, organizasyonda farklı konularda başarılar sağlayıp, bir dönüşüm meydana getirebilir. (Carless vd., 2000). Organizasyonların bu doğrultuda çıktıkları ise; çalışanlarda görev değişikliği, organizasyonda stratejik ve kültürel değişiklikler, örgütsel değerlerin içselleştirilmesi ve yetkili çalışanlara sahip olabilme şeklinde sıralanmaktadır (Carlson ve Perrew, 1995).

2.1.4. Dönüşümcü Liderliğin Boyutları

Geçmişten günümüze birçok bilim insanı dönüşümcü liderliği kavramsal olarak tanımlamak ve dönüşümcü liderlerin özelliklerinin ne olması gerektiği konusunda araştırmalar yapmıştır. Araştırmacıların hazırladığı dönüşümcü liderliğin davranışsal bileşenlerine ilişkin boyutları ise aşağıdaki tabloda izah edilmektedir.

Çizelge 2.1. Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımlarının Davranışsal Boyutları.

House (1977)	Bradford ve Cohen (1984)	Bass (1985)	Bennis ve Nanus (1985)	Tichy ve DeVanna (1986)	Conger ve Kanungo (1987)	Kouzes ve Posner (1987)	Podsakoff vd. (1990)
Çekici bir vizyon oluşturma	Geniş bir vizyona sahip olma	İdealleştirilmiş etki (Karizma) -Vizyon belirleme	Dikkati vizyona yöneltme	Değişim için ihtiyaçları belirleme ve yeni bir vizyon oluşturma	Çekici ancak alıılmamış bir vizyonu savunma	Model olma	Vizyon ve ilham sağlama
Çalışanların örnek alacağı bir model olma	Sorumlulukların paylaşıldığı bir takım kurma	Telkinle güdüleme	İşe bağlılık ve güven geliştirme	Çalışanları destekleme	Vizyonu desteklemek için risk alma	Paylaşılmış vizyon oluşturma	Uygun rol modeli olma
Yüksek performans beklentisine sahip olma	Sürekli olarak çalışanların becerilerini geliştirme	Entelektüel uyarım			Çalışanların ihtiyaçlarına karşı duyarlı olma	Risk alma	Grup amaçlarının kabulünü sağlama
Çalışanların motivasyonunu arttırıcı davranışlarda bulunma		Bireysel destek			Güvenilir olma ve coşkulu davranma	Tanım ve takdir etme	Entelektüel teşvikte bulunma
					Takım çalışmasına odaklanma		Bireysel ilgi gösterme
							Yüksek başarı beklentisi

Kaynak: Podsakoff vd., 1990: 114

Tabloda farklı yazarların dönüşümcü liderliğin davranışsal bileşenlerine ilişkin ortaya koymuş oldukları boyutlar görülmektedir. Bu boyutlar her ne kadar farklı şekillerde telaffuz edilse de aynı manayı ifade etmektedir (Tablo 2.1).

2.1.4.1. İdealleştirmiş Etki (Karizma)

Karizma, ilham özelliğini barındıran ve gelecek hakkında önceden öngöründe bulunmayı içeren Yunanca bir kelimedir. Yönetim bilimine ise Max Weber'in katkıları sonucunda girmiştir. Max Weber, otorite tiplerini açıklamak amacıyla karizmatik etkiyi, analitik bir kategori olarak kullanmıştır. (Bolat ve Seymen, 2003).

Geleneksel ve yasal otorite anlayışına tamamen zıt bir kavram olan karizma, çalışanlar için örnek bir rol modeli olan, yüksek davranış standartları belirleyen ve kuruluşun vizyonunu ve başkalarının güvenini kazanma çabasıyla ifade edebilen güçlü değerlere sahip bir yöneticiyi tanımlamaktadır (Boamah vd., 2018). Bir liderin güçlü değerlere sahip olması ve bu değerleri uygun şekilde takip etmesi karizmatik oluşundan kaynaklıdır (Arnold ve Connelly, 2013). Bir başka ifadeyle çalışanların lideri rol model olarak görmesi, liderin çalışanlar nezdinde saygı, bağlılık veya hayranlık gibi büyüleyici bir imaj sergilemesi ve astları teşvik edebilme davranışları karizmayı oluşturmaktadır (Abedrabou, 2022; Pieterse, vd., 2010). Bacha ve Walker (2013)'a göre ise karizmanın ortaya çıkması için, liderlerin çalışanlar tarafından taklit edilmesi ve geliştirilen standartların aynı zamanda özel hayatlarına da yansımaları gerekmektedir.

Bass (1999)'a göre karizma; liderin arzu ettiği geleceği tasavvur etmesi, buna nasıl ulaşabileceğini ifade etmesi, izlenecek örnek bir rol model olması, yüksek performans standartları belirlemesi, kararlılık göstermesi ve güven vermesiyle sergilenir. Dönüşümcü liderlerin çalışanlarından beklediği yüksek performansı sağlayabilmesi için çalışanlar ve liderler arasında kuvvetli bir duygusal bağın kurulması gerekmektedir (Çakar ve Arbak, 2003). Fakat Gökkaya (2005)'ya göre bazı karizmatik özelliğe sahip kişilerin, astlar üzerinde sistematik bir dönüşüm etkisi yoktur. Her ne kadar astlar liderlere bazı özellikleri itibarıyla benzemeye çalışsa da bu durum sistematik olmamakla beraber dönüşüm için yalnızca yeterli değildir. Dönüşümcü lider astlarında kuvvetli hisleri harekete geçirerek onlarda liderle birlikte bir kimlik kazandırmalıdır. Bu da liderin çalışanlarına dönüşümü koçluk, öğretmenlik ve rehberlik yapmasıyla mümkün olmaktadır.

Bass'a göre dönüşümcü lider için karizma gerekli bir etmendir. Fakat Bass'ın dönüşümcü liderlerin boyutlarından biri olan "karizma", literatürde zaman zaman "karizmatik liderlik" ile karışmasına sebep olmuştur (Bass, 1985). Bu durumun nedeni Bass'ın, Burns'un "Liderlik" başlıklı araştırmasından ve Robert House'un karizmatik liderlik teorisinden etkilenmiş olmasından kaynaklıdır (Dhaliwal ve Hirst, 2019). Burada karizmatik liderlik, liderlik alanında başlı başına bir liderlik yaklaşımı olup dönüşümcü liderliğin bir bileşeni olarak ele alınmaktadır. Bu sebeple Bass bu boyutu bir süre sonra "idealleştirilmiş etki" olarak kullanmaya başlamıştır (Bass, 1985).

2.1.4.2. İlham Verici Motivasyon

Liderlerden çalışanların yaptıkları işlere anlam yüklemeleri, başarı standartlarını ve beklenti düzeylerini yükseltmeleri ve çalışanlara zor görevler vererek motivasyon düzeyini arttırmaları beklenmektedir (Judge ve Piccolo, 2004). Bu sebeple liderin hedeflere ulaşılabilmesi için çalışanlarını etkileyebilmesi ve çalışanlarına ilham vermesi önem arz etmektedir (Boamah vd., 2018).

İlham verici motivasyon, bir liderin astlarını harekete geçirmek için kelimeler, semboller ve görüntüler aracılığıyla vizyon aktarabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Boamah vd., 2018). Başka bir ifadeyle açık ve canlandırıcı bir vizyon iletme, çalışanları bu vizyonu paylaşmaya ikna etme ve çalışanlar için yüksek beklentileri olma ilham verici motivasyon olarak tanımlanmaktadır (Arnold ve Connelly, 2013).

İlham verici motivasyon boyutu, dönüşümcü liderin takipçileri için çizdiği yolu ifade eder. Dönüşümcü liderler, çalışanların bireysel beklentileri ile örgütsel beklentilerini uyumlu hale getirerek, çalışanların ortak amaç doğrultusunda hareket etmesine yardımcı olur (Ayhan ve Şahin, 2017). Liderin ileriye dönük heyecanlandırıcı bir vizyon ortaya koyması, başarı konusunda rehberlik yapması ve onlara inandığını sürekli dile getirmesi motivasyonu arttırmaktadır (Gümüşlüoğlu ve İlsev, 2007). Bu bağlamda ilham verici motivasyon, genel olarak olumlu bir vizyon iletme ve yüksek beklentilere sahip olmakla ilgilidir (Arnold, 2017). Bu durum liderlerin çalışanlarına güven ve saygı hissi beslemesine yardımcı olur (Akalın, 2004).

2.1.4.3. Entelektüel Uyarım (Zihinsel Teşvik)

Dönüşümcü liderliğin boyutlarından olan entelektüel uyarım; liderin, örgütün ve çalışanların entelektüel süreçlerini, rasyonelliklerini, değerlerini ve inançlarını dikkate

olarak sorunlar karşısında çözüm üretme, çalışanları destekleme ve çalışanların beklentilerine yanıt verme olarak tanımlanmaktadır (Pounder, 2003).

Entelektüel uyarım, iş görevlerini yerine getirmenin yanı sıra fikir dünyasında yaratıcı olmayı teşvik eden dönüşümcü liderliğin bir boyutudur (Arnold, 2017; Bass, 1999). Düşünmeyi, araştırmayı, sorgulamayı, problemlere karşı yenilikçi ve yaratıcı davranışlarda bulunarak çözüm üretebilmeye olanak tanımaktadır. (Pieterse, vd., 2010; Dionne vd., 2004).

Entelektüel uyarım, çalışanların sorunlara karşı bakış açısını ölçen ve liderin karar verirken çok çeşitli görüşleri dikkate almasıdır (Boamah vd., 2018). Liderin kalıpların dışına çıkıp yeni düşünceler üretmesi ve bunları çalışanlarına açık bir şekilde aktarması şeklinde de tarif edilmektedir (Gümüşlüoğlu ve İlsev, 2009).

Entelektüel uyarımın temel görevi, liderin problemleri yeniden tasarlaması, farklı durumlarda yeni çözüm yolları bulması ve üretilen varsayımların sorgulanması ve çalışanları yaratıcılığa teşvik etmektir. Bu anlamda geleneksel problemleri bilinen metotlarla çözmek yerine, yaratıcı düşünme, risk alabilme ve yeni çözüm yolları bulabilme entelektüel uyarımla ilişkilidir (Hinkin ve Tracey, 1999). Bu boyutta lider eski varsayımları, gelenekleri ve inanışları sorgulayarak çalışanlara yeni bakış açıları sunar ve iş yapmada yeni yöntemlere sahip olmasına yardımcı olur. Böylelikle çalışanların yeni yaklaşımları, deneyimlemeleri desteklenir. Aynı zamanda liderin de farklı fikirlere sahip olması eleştirilmez (Battal, 2013). Bu doğrultuda liderler çalışanlardan farklı fikirler üretmesini beklediği gibi çalışanlarda liderlerden, problem çözümlerinin farklı yollarını düşünmelerini beklemektedir (Arnold ve Connelly, 2013).

2.1.4.4. Kişisel İlgisi

Dönüşümcü lider personelleriyle yakından ilişki kurarak, onların gereksinimlerini dikkate alan bir liderdir (Kurtuluş, 2007). Bu anlamda çalışanların bireysel gelişimini destekleyen bir koç görevi üstlenir (Altın, 2019; Arnold, 2017; Bass, 1999). Liderin astlarına karşı gösterdiği ilgi, sorunlara ve ihtiyaçlar karşısında verdiği cevap dönüşümcü liderliğin kişisel ilgi boyutundan kaynaklıdır (Abedrabou, 2022).

Kişisel ilgi boyutu, liderin sahip olduğu grubun her bir üyesini tam kapasitesiyle desteklemek ve geliştirmek, çalışanlara bir birey olarak davranmak, onların ihtiyaçlarını ve yeteneklerini bilmek ve onlara rehberlik etmek olarak tanımlanır (İşcan, 2002). Fakat organizasyon içerisinde yer alan çalışanların ihtiyaç ve beklentileri arasında farklılıklar

bulunabilir. Bu sebeple çalışanların farklı kişilik özelliklerinin ve gereksinimlerinin olduğu göz ardı edilmemelidir (Bozkurt, 2020). Başka bir ifadeyle bu boyutta lider, çalışanlar arasındaki bireysel farklılıkları kabullenerek davranmalıdır (Battal, 2013).

Lider, çalışanlarıyla yakından ilişki kurarak çalışanların kendilerini özel ve benzersiz hissetmelerini sağlaması gerekmektedir. Bu tutum çalışanların motive olmasına ve organizasyonun başarısının artmasına katkı sağlar (Kurtuluş, 2007). Ayrıca dönüşümcü liderin bireysel farklılıkları bir problem olarak değil, bir değer olarak görmesine de yardımcı olur (Ayhan ve Şahin, 2017). Söz konusu farklılıklar ise, çalışanların potansiyelini geliştirebilmek için kendisini takip edenlere yol göstermeli ve lider bu bağlamda gereken planlamaları yapmalıdır (Bozkurt, 2020). Bu doğrultuda liderin çalışanları ile doğrudan iletişim kurması, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını gidermeye çalışması, çalışanları daha nitelikli hale getirmeye çalışması, onlara zaman ayırması ve çalışanların istek ve arzularına saygı duyulması önem arz etmektedir (Arnold, 2017).

2.1.5. Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımları

Dönüşümcü liderliğe yönelik geliştirilen yaklaşımlar literatürde birden çok araştırma tarafından tartışıldığı görülmektedir. Dönüşümcü liderlik modelleri ise sırasıyla; James Mc Gregor Burns Modeli, Bennis ve Nanus Modeli, Tichy ve Devanna Modeli ile Bass'ın dönüşümcü liderlik modelleri şeklinde ifade edilebilir (Avolio vd., 1991). Modellerin ortak özellikleri; çalışan memnuniyeti, örgütsel performans, iş bağlılığı ve hedefe odaklanmanın ön plana çıkarılmasıdır (Boamah vd., 2018).

2.1.5.1. Burns'un Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı

Burns, politika konusunda Weber'in finansal ve finansal olmayan otorite kaynağından yararlanarak liderlik kavramını; dönüşümcü liderlik ve etkileşimci liderlik olmak üzere ikiye ayırmıştır (Allix, 2000).

Etkileşimci liderlik; çalışan ve liderler arasında gerçekleşen, birtakım ödüllere veya cezalara dayanan sosyal bir alışveriş sürecidir (Asal, 2018; Arcasoy, 2017). Bu liderlik türüne göre olumlu davranışlar motive edilir ve ödüllendirilir (Bass, 1999; Bass ve Steidlmeier, 1999). Olumsuz davranışlar ise çalışanlara olumsuz bir geri bildirim olarak azarlanma veya disiplin cezaları şeklinde geri döner (Bass ve Steidlmeier, 1999). Bir başka ifadeyle etkileşimci liderlik; bürokrasi gücünü kullanan, yasal güce dayalı, geleneklere ve rollere vurgu yapan, kişisel çıkarlara odaklanan, değişime kapalı bir liderlik türüdür (Bass, 1999). Organizasyon içinde karışıklıkları giderme, iletişim,

bölüşüm ve şeffaf olma gibi görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Fakat gelişen ekonomik ve sosyal koşullardan kaynaklı olarak etkileşimci liderlik geleneksel bir liderlik türü olarak kalmış ve başarılı bulunamamıştır. Bunun üzerine dönüşümcü liderlik kuramı ortaya çıkmıştır (Allix, 2000).

Burns'un yaptığı araştırmalar, 1978 yılında dönüşümcü liderlik teorisinin temelini meydana getirmektedir (Alwadiya, 2022; Abdulrahman, 2019). Dönüşümcü liderlik, örgütsel çıktılarının önemi konusunda farkındalığını artırarak, çalışanların kişisel çıkarlarının ötesine geçmesini ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyetlerde bulunan ve etkileşimci liderliğin ötesinde bir liderlik türüdür (Fisher, 2013). Bir başka ifadeyle etkileşimci liderliğin zıttı olduğunu söyleyebilmek mümkündür (Loon vd., 2012). Yani etkileşimci liderlikteki gibi olumsuz davranış kalıplarını esas almamakta, eşitlik, adalet ve özgürlük gibi değerlere önem vermektedir (Gökkaya, 2005). Böylelikle örgütsel anlamda çalışanları bilinçlendiren ve görevlerinde yükselmeleri için kariyer planlaması yapan bir liderlik anlayışıyla örgütsel başarıya ve örgütün kültüründe potansiyel bir değişime katkı sağlanmaktadır (Fisher, 2013).

2.1.5.2. Bass'ın Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı

Dönüşümcü liderlik kavramını 1985 yılında Bass geliştirmiştir (Alwadiya, 2022; Abdulrahman, 2019). Bass geliştirdiği dönüşümcü liderlik modelinde dönüşümcü liderliğin boyutlarını; idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel teşvik ve bireysel ilgi şeklinde ayırmaktadır (Fisher, 2013; Barling vd., 2000; Bass ve Steidlmeier, 1999).

Bass'a göre dönüşümcü liderlik; liderin astlara yüksek oranda esin kaynağı olması ve davranışlar konusunda bilinç düzeyini artırma işlemidir (Doğan, 2005). Bass'ın ifadesiyle, çalışanlarını çalışma sonuçlarının önem ve farkındalığını arttırarak, bireylerin şahsi ilgi ve isteklerini örgüt lehine terk etmelerine ikna ederek ve en fazla talep edilen ihtiyaçları harekete geçirerek geliştirmek dönüşümcü liderin görevidir (Gökkaya, 2005).

2.1.5.3. Bennis ve Nanus Yaklaşımı

Amerikalı yönetim bilimciler Warren Gamaliel Bennis ile Burt Nanus organizasyonun güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymak üzere çalışmalar yapmışlardır (Babahanoğlu, 2016). Çalışmanın sonucuna göre Bennis ve Nanus, dönüşümcü liderin dört farklı yönünü ortaya çıkarmıştır. Ayrıca konuyla ilişkin araştırmadan elde ettiği tespitlerde dönüşümcü

liderin açık vizyona sahip olduğu, toplumun öncüsü olduğu, görev ve pozisyonlarında güçlü yönlerini vurguladığı olmuştur (Gökkaya, 2005).

2.1.5.4. Tichy ve Devanna Yaklaşımı

Amerikalı bilim insanları Noel Tichy ve Mary Anne Devanna dönüşümcü liderlikle ilgili çalışmalarını Bennis ve Nanus'un çalışmasının benzeri olan çalışmalar yaparak dönüşümcü liderlikle ilgili analizler yapmışlardır. İki yazar dönüşümün örgütü hangi şekilde ve nasıl etkileyip değiştirdiğini araştırmışlardır. Yapılan araştırmada, hızlı değişen teknoloji, yaşanan sosyal ve kültürel değişim, rekabet durumu ve ulusal ve uluslararası ekonomilerdeki karşılıklı etkileşimin getirmiş olduğu durumlarda liderin rolünün ne olduğunu araştırmışlardır. Liderler ile olan mülakatlardan alınan bilgilerle, liderlerin örgütteki değişim-dönüşümü üç değişik strateji ortaya çıkarmaktadır. Bu stratejiler; değişim gereksiniminin belirlenmesi, vizyonun ortaya konulması ile değişim ihtiyacının kurumsallaşması olarak ifade edilebilir (Erdoğruca, 2011; Gökkaya, 2005).

2.1.6. Dönüşümcü Liderliğin Güçlü ve Zayıf Yanları

Dönüşümcü liderlik, liderliğe daha geniş bir bakış açısı sunmaktadır. Motivasyon, güdüleme, vizyon, değişim, güven veya sosyal mimari gibi kavramlarla ilişki içerisindedir (Akalin, 2004). Fakat bu durum dönüşümcü liderliğin büyük resme odaklanmasına sebebiyet vermektedir. Bu durum dönüşümcü liderliğin parametrelerini tam olarak tanımlamakta zorluk yaşanmasına sebep olmaktadır. Büyük resme bakan lider, detayları görememekte, bazı tali konuları atlayabilmektedir (Aydoğmuş, 2004).

Dönüşümcü liderlik; performansı arttırmayı, çalışanlara cesaret sağlamayı, yaşam boyu öğrenmeyi ve kriz anında problem çözme yeteneğini hedef almaktadır (Alaoğlu, 2020). Fakat dönüşümcü liderlik modeli, diğer liderlik modellerine göre çalışanlarla çatışma yaşama ihtimali daha yüksektir. Çünkü bu liderlik modeli, vizyon bazında değişikliklere açıktır ve her bir değişim, beklenmeyen sonuçlar doğurabilir (Akalin, 2004).

Dönüşümcü liderlik, dinamik çalışan bir liderliktir. Bu tip liderlerin işi yeni bir vizyon, dünya görüşü ve gerçeklik yaratmak, bu yeni gerçeklikle uyumlu yeni standartlar, kurallar, normlar ve davranışlar geliştirmek, kitlelerin anlayabileceği dilde bunlara ulaşmanın yollarını araştırmaktır (Aydoğmuş, 2004). Fakat dönüşümcü liderlik her organizasyon yapısında ve her yönetim tarzına uygulanabilir değildir. Yeni fikirler bulan ve yeni vizyonları hayata geçiren dönüşümcü liderler, sahip oldukları vizyonun bir an önce hayata geçilmesi için sabırsız davranıp ve stratejik adımları atlayıp yanlış kararlar

verebilmektedir. Bu durum organizasyon için zararlı ve yıkıcı sonuçlar doğurabilir (Aydoğmuş, 2004).

Dönüşümcü lider, tutku ve öz güven sahibidir. Öncelikli amacı çalışanların başarısını ödüllendirmek üzerine kuruludur (Akalin, 2004). Fakat liderlerin sahip olduğu tutku ve özgüven, dönüşümcü liderlerin olaylara nesnel bir bakış açısıyla değerlendirmesine engel olmaktadır. Bu durum dönüşümcü liderlerin kendi hatalarını görememesine yol açmaktadır (Aydoğmuş, 2004).

2.2. PSİKOLOJİK SERMAYENİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde psikolojik sermayenin kavramsal ve kuramsal çerçevesini açıklanacaktır. Kavramı anlamlandırabilmek adına öncelikle psikoloji, pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye kavramları tanımlanacak, daha sonra sırasıyla psikolojik sermayenin faydaları ve boyutları incelenecektir.

2.2.1. Psikoloji

Geçmişten bugüne kadar insanoğlu birçok savaş, doğaı afet, kriz, salgın hastalık gibi olumsuz olaylarla mücadele etmiştir. Olumsuz şartların baş göstermesi bireylerin yaşamlarını sağlıklı, mutlu ve huzurlu olarak devam ettirebilmek için çözümler aramaya sevk etmiştir (Akerik, 2021). Bu doğrultuda psikoloji bilimi, insanların hayatında olumsuz durumlarla baş edebilmek için ortaya çıkmıştır (Kumlu ve Nergiz, 2018).

Psikoloji kelimesinin kökeni 16. yüzyılda Yunanca “psyche” (ruh, zihin) sözcüğünden gelmektedir. “Psyche”, akıl sağlığı ve ruh sağlığının birlikte incelenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bilim açısından psikolojinin kabul edilmesi, 1879’da Wilhelm Wundt’un ilk psikoloji laboratuvarını kurmasıyla başlamaktadır. Fakat 1879 yılından sonra psikoloji üzerine yapılan araştırmaların yaygınlaşmasıyla beraber psikoloji kavramı değişime uğramıştır. Bu doğrultuda araştırmacılar ruhtan ziyade akıl ve bilince odaklanmışlardır (Çınar, 2011).

Günümüzde ise psikoloji; zihinsel ve davranışsal süreçlerin tümü olarak tanımlanmaktadır Bireylerin sergilemiş oldukları davranışların açıklanması ve yorumlanması bakımından her türlü sosyal unsurları da göz önüne alarak kişilerin üzerindeki yansımaları incelemektedir (Tutar, 2014).

Bakırtaş (2020)'a göre psikoloji, bireylerin davranışlarını sezinlemeyi ve anlamayı çalışmanın yanı sıra içinde bulunduğu çağda kişileri tanımlayarak analiz etme çabasında olan bir bilim dalıdır. İnsanların fikirleri, gayeleri, gelenekleri, kültürleri, zevkleri ve algıları yaşadıkları çağın bir ürünüdür. Psikoloji bilimi bu bağlamda çağın getirdiği yaşam problemlerine uyum sağlayabilen ve kişinin kendisini fark etmesini sağlayan bir bakış açısıyla algı, tutum ve davranış konusunda bir iç görü kazandırmaya ve yol göstermeye gayret göstermektedir.

2.2.2. Pozitif Psikoloji

Bireylerin yaşadıkları davranışsal veya ruhsal problemleri psikoloji bilimi inceleyerek, bunların nedenleri ve çözüm yöntemlerini bulmaya çalışmıştır. Aranan çözüm yöntemleri zaman içerisinde gelişim göstermiş ve yeni yaklaşımların ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır. Bunlardan bir tanesi ise bireylerin yaşadıkları veya etkilendikleri olumsuz durumlara odaklanıp çözüm üretmenin yanında, olumlu durumlara odaklanıp geliştirmenin bireyler üzerinde pozitif etki oluşturacağını savunan “pozitif psikoloji” yaklaşımıdır (Kumlu ve Nergiz, 2018).

Pozitif psikoloji yaklaşımı ilk kez Maslow (1954) tarafından ortaya atılmıştır. Maslow, bireyin psikolojik yapısının olumsuz yönlere odaklanmakta güçlü olduğunu ama kişilerin olumlu yönlerine ve potansiyellerine odaklanmakta zayıf olduğunu ileri sürmektedir (Güngör, 2017). Bunun üzerine Maslow'dan yaklaşık 40 yıl sonra Pennsylvania Üniversitesi'nde çalışan Prof. Dr. Martin Seligman psikolojinin “yeterince olgunlaşmamış” olduğunu ifade etmiş ve bireylerin hayatında olumlu ve güçlü yönlere de daha fazla önem verilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Ekin, 2022; Güngör, 2017).

Günümüzde ise Luthans (2002) pozitif psikoloji bilimini; insanların davranış ve hareketlerinin patolojik ve negatif yönleriyle ilgilenen bir yaklaşım olarak tanımlanmıştır. Peterson (2006)'un ifadesine göre ise pozitif psikoloji bireylerin doğumundan ölümüne kadar hayatı yaşamaya değer kılan ve hayatında doğru giden belirleyicileri ortaya çıkaran bilimsel bir çabadır. Bireylerin hayatında işe yarayan, doğru olan ve iyileştiren etmenleri ortaya çıkartarak, “ortalama bir insanı” meydana getirir (Arslan, 2020). Bir başka ifadeyle, insanları hayata bağlayan, bulunduğu konumdan daha iyi konuma götürmeye katkı sağlayan ve olumlu özelliklerden etkilenen ilgi alanına pozitif psikoloji denir (Demir ve Türk, 2020).

Pozitif psikoloji; bireylerin, toplulukların ve kuruluşların gelişimine, ilerlemesine ve işleyişine yarar sağlayan şartların ve süreçlerin incelenmesine katkı sağlayan bir bilim dalıdır (Gable ve Haidt, 2005). Bu bağlamda pozitif psikoloji, bireylerin sadece topluluk içinde değil, aynı zamanda iş ortamında da olumlu davranışlar sergilemesidir (Afşar, 2022).

Pozitif psikolojinin amacı; insanların ruhsal rahatsızlıklarını tedavi etmek, yaşamlarını iyileştirmek ve insanların üstün yeteneklerini belirleyip geliştirebilmektir (Boniwell, 2008). Seligman (2002)'in yaptığı araştırmaya göre ise pozitif psikolojinin amacının hayattaki olumsuzlukları ve kötülükleri iyileştirmek ve hayattaki olumlu özelliklerin gelişmesini ve değişimini başlatmak şeklinde ifade edilmiştir.

Pozitif psikoloji, kendi arasında üç aşamada ele alınmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla; (1) öznel düzeyde verilen deneyimler, (2) bireysel düzeyde olumlu özellikler ve (3) grup doğrultusunda sivil erdem ve örgütlerin kişileri daha olumlu yönde vatandaşlık davranışına yönlendirmesi şeklinde sıralanabilir (Seligman, 2002). Öznel düzeyde değer verilen deneyimler; geçmişte kendini iyi hissetme, memnun olma ve doyumunu yakalama, gelecekte iyimser ve umutlu olma, şu an ise yaşamın doğal seyrine karşı duyarlı ve mutlu olma şeklinde tanımlanır. Bireysel düzeyde olumlu özellikler; bireyin iç dünyası, kişilik veya karakter özelliklerinden kaynaklı meslek seçimi, eş seçimi, cesaret, sevgi, aşk, merhamet, bağışlayıcılık gibi duygular, bireyler arası ilişki yeteneği, geleceğe yönelik hareket etme, özgünlük, kararlılık, estetik duyarlılık, maneviyat ve bilgelikle tanımlanır. Grup doğrultusunda sivil erdem ve örgütlerin kişileri daha olumlu yönde vatandaşlık davranışına yönlendirmesi; sorumluluk hissi, duygusal destek ve duygusal bakım, naiflik, ılımlılık, nezaket, hoş görü ve iş ahlakıyla tanımlanmaktadır (Aydın vd., 2013).

2.2.3. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif psikoloji bilimi, zaman içerisinde insanların iş hayatlarında performanslarını yükseltebilmek için pozitif ve güçlü taraflarına odaklanması gerektiğinin farkındalığını oluşturmuştur (Luthans vd., 2006). İnsanların, toplumların ve organizasyonların örgütsel anlamda ilerleyebilmesi için güçlü ve olumlu yönlerin geliştirilmesi ve organizasyon temelinde üretim odaklı değerlerin oluşumuna katma değer sunulması gerektiği farkına varılmaya başlanmıştır (Narcıkara, 2017). Bu durum organizasyonlarda “pozitif örgütsel davranış” adında yeni bir yaklaşımın doğmasına neden olmuştur (Luthans vd., 2006).

Pozitif psikoloji teorisi üzerine yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkan “pozitif örgütsel davranış”, insan kaynaklarının gelişmesi ve yönetilmesi hususunda çalışmalar yapmıştır (etin ve Basım, 2012). Çalışmalarda performans, örgütsel başarı, verimlilik, yatırım getirisi veya rekabet avantajını elde etmenin (etin ve Basım, 2012) yolunu pozitif davranış unsurlarının belirlemek olduğu ortaya çıkmıştır (Narcıkara, 2017).

Luthans, Youssef ve Avolio’ya (2006) göre pozitif örgütsel davranışın belli başlı nitelikleri bulunmaktadır. Bu nitelikler sırasıyla; dengeleyici ve pozitif kavramlar üzerine kurulu olması, kuram ve araştırmalara dayalı olarak çalışması, odağında ölçülebilen kavramların yer alması, değişim ve gelişime açık olması ve iş performansı ile ilişki içerisinde olması şeklinde ifade edilebilir.

2.2.4. Psikolojik Sermaye

Pozitif rgtsel davranışın işletmeler içerisinde yaygınlaşması ve insan kaynakları yönetimini etkilemesinden sonra, “psikolojik sermaye” kavramı ortaya çıkmaktadır (Akçay, 2011). Psikolojik sermaye; Luthans (2004) tarafından kendisinden önce meydana gelen pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından yola çıkararak oluşturulmuştur (Yazar ve zutku, 2019).

Psikolojik sermaye; bireylerin hedeflerine ulaşmasını ve bu hedeflere ulaşmalarını sağlayacak ve kolaylaştıracak kaynakları elde edebilme olarak tanımlanmaktadır (Gupta vd., 2017). Rekabette avantaj sağlayan bu kaynaklar (Luthans ve Youssef, 2004) küreselleşen bir dünyada sürdürülebilir bir üretim faktörü olan “insanın” ortaya çıkmasına da yardımcı olmaktadır (alışkan ve Pekkan, 2017).

Psikolojik sermaye; sosyal sermaye ve beşer sermayenin gelecekteki yatırımı için geleneksel sermayeden hareketle ortaya çıkan ve kişilerin pozitif yönde gelişimlerine katkı sağlayan bir kavramdır (Luthans vd., 2006). Bu bağlamda geleneksel ekonomik sermaye “neye sahipsin?”, insan sermayesi “ne biliyorsun?” ve sosyal sermaye “kimi tanıyorsun?” sorularına odaklanırken (Luthans vd., 2004), psikolojik sermaye, kişinin “kim olduğu” ve gelişimi sonucunda “kim olabileceği” ile ilgilenir (Kutanis ve Oruç, 2014). Bir başka ifadeyle psikolojik sermaye; “kimsin?” ve “pozitif gelişimin bakımından ne olabilirsin?” sorularına yanıt aramaktadır (etin ve Basım, 2012).

Akın (2020a: 53) psikolojik sermayeyi; zor görevlerin başarılması noktasında gereken çabayı göstererek öz yeterlilik sahibi olabilmek, şimdiki ve gelecek zamana yönelik iyimser kalabilmek ve başarılı olmak için pes etmemek şeklinde tanımlamaktadır.

Luthans (2007)'a göre ise psikolojik sermaye, insan kaynakları yönetimine yeni bir bakış açısı kazandırmaktadır. Bu bağlamda; psikolojik sermaye, insan sermayesinin ve sosyal sermayenin ötesine geçmektedir. Çünkü psikolojik sermaye, insanlardan ve organizasyonlardan daha fazlasıdır.

Psikolojik sermaye, pozitifdir. Pozitif olması niteliksiz çalışanlardan, beceriksiz liderlerden, saldırgan davranışlardan, etik dışı çalışanlardan, etkisiz stratejilerden, stresten, çatışmadan, verimsiz örgütsel kültür ve yapıdan işletmeleri uzak tutmaktadır. Ayrıca performans üzerinde etkili, değişime ve gelişime açık, ölçülebilir ve teori ve araştırmaya dayalı olması psikolojik sermayenin benzersiz olduğunu gösterir. Bu bağlamda psikolojik sermaye için yeniliği beraberinde getiren teorik çerçeve, yapı, önlem ve müdahaleler ile kullanılabilen bir yaklaşım olduğu söylenebilir (Luthans, 2007).

2.2.4.1. Psikolojik Sermayenin Faydaları

Organizasyonların rekabet avantajı sağlayabilmesi ve başarı elde edebilmesi için elindeki kaynakları etkili ve doğru bir şekilde kullanması gerekmektedir. Özellikle hizmet sektöründe çalışan örgütlerin başarısında en büyük pay, insan kaynaklarına aittir (Kızanıklı ve Koç, 2017).

İnsan kaynakları, çalışanların işe bağlılık düzeyini ve iş tatminini araştırır. Çalışanın performansının ve motivasyonunun artmasına katkı sağlar. Amacı çalışanların sağlıklı psikolojiye sahip olmasını sağlamaktır (Akkoyun, 2020).

Literatürde konuya ilişkin psikolojik sermaye kavramı, personellerin kurum içerisinde pozitif ve huzurlu bir yaşam sürmesini hedefler. Personellerin olumlu davranışlar sergilemesine ve iyilik haline yardımcı olur. İş yerinde huzuru bozacak sapkınlıkları azaltır. Örgütsel sinizmi bertaraf eder ve iş yeri kabalığını engeller (Akın, 2020a).

Akduru (2019) ise psikolojik sermayenin performansı arttırdığını, işlerin daha mükemmel yapıldığını ve örgütsel adaleti sağladığını ifade etmektedir. Ayrıca yaratıcılık ve inovasyon yeteneğini ortaya çıkardığını, değişimi kolaylaştırdığını, personel güçlendirilmesi sağladığını, çalışanların işten ayrılma niyetinin azaldığını, işe ilişkin ılımlı tutumlar sergilediklerini, yeni iş taleplerini azalttığını, liderlik rolünün geliştiğini ve iş-yaşam dengesinin de sağlandığını eklemektedir. Akkoyun (2020) ise konuyla ilişkin yaptığı araştırmada personellerin işe devam etme sürekliliğini sağladığını ifade etmektedir.

Çalışma hayatı dışında da normal yaşantıda da psikolojik sermaye; bireylerin davranışlarını, tutumlarını ve algılarını etkilemektedir (Ekin, 2022). Bireyin iş hayatında zorlu görevleri başarması ve gereken çabayı göstermesi, normal yaşantısında da iyimser kalabilmesini ve mücadeleci bir ruha sahip olabilmesine olanak tanımaktadır (Akın, 2020a).

Akın (2020b)'a göre ise psikolojik sermaye bireylerin kendisine zorlu ve yüksek hedefler belirlediğinde, gündelik hayatta engellere karşı direnebilme, daha sabırlı olma ve karşılaştıkları tüm zorlu süreçlerde kendilerini motive edebilmesine yardımcı olmaktadır.

Seligman (2002)'ya göre ise psikolojik sermayenin tüm boyutları bireylerin fizyolojik ve psikolojik sağlığına etki etmektedir. Hayattan aldığı zevk ve memnuniyet, kazanç, sosyal çevresinin genişlemesi, stresinin azalması, iletişiminin artması, tükenmişlik hissi yaşamaması, dengeli davranışlar sergilemesi, duygularını kontrol edebilmesi, yaratıcılığının motivasyonunun ve ilgi alanlarının oluşması psikolojik sermaye ile ilişkilidir.

2.2.4.2. Psikolojik Sermaye Boyutları

Psikolojik sermaye ölçülebilen, geliştirilebilen ve iş performansı üzerinde etkili olan bütüncül ve kapsamlı bir kavramdır. Psikolojik sermayenin temelinde ayrıışan 4 temel alt boyut bulunmaktadır. Şekil 2.3'te de ifade edildiği gibi bu boyutlar sırasıyla; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan oluşmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004)



Şekil 2.3. Psikolojik sermaye boyutları (Luthans ve Youssef, 2004: 15)

Psikolojik sermaye; eşsiz, pozitif, örgütsel davranış konularıyla ilişkili, bilimsel teori ve araştırma kriterlerine uygun, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans çıktılarıyla ilişkili bir kavramdır (Luthans ve Youssef, 2004).

Şekil 2.3'te de ifade edildiği gibi psikolojik sermayenin temelinde öz-yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik unsurlarından oluşan kavramsal bir doğası bulunmaktadır. Bu dört temel unsur içerisinde; öz yeterlilik, kişinin belirli bir görevi yerine getirebilmek için öz güvene sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır. İyimserlik; bireyin karşılaştığı olaylar çerçevesinde izlediği yol olarak ifade edilmektedir. Umut; hedefe odaklanarak başarıya ulaştıran yolları belirlemektedir. Dayanıklılık ise; bireyin olumsuz durumlarla karşılaştığında kendi kendini iyileştirebilme ya da toparlayabilme yeteneğidir (Lizar vd., 2015). Bu unsurların bir araya gelip birleşmesi, psikolojik sermayeyi oluşturmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermayenin alt boyutları ölçülebilir, gelişime ve yönetime açık ve birbirleriyle benzeşim gösterebilen kavramlardır. Fakat boyutların (öz yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık) birbirleri ile benzeyen yönlerinin olması, çoğu zaman bu boyutların birbirleriyle karışmasına sebep olmaktadır (Akerik, 2021). Psikolojik sermaye kavramının boyutlarının yönleri ve katkıları aşağıdaki tabloda açıkça ifade edilmektedir.

Çizelge 2.2. Psikolojik sermaye boyutlarının yönleri ve katkıları.

Boyut	Yön	Katkı
Öz Yeterlilik	Şimdiki zamandan geleceğe odaklı	Zorluklara karşı açık olma ve hedefe ulaşmak için çaba harcama arzusu
Umut	Gelecek odaklı	Hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma arzusu
İyimserlik	Gelecek odaklı	Olumsuz olayların olumsuz etkisine tampon görevi sağlayarak geleceğe yönelik olumlu beklentileri artırma
Dayanıklılık	Geçmişten şimdiki zamana odaklı	Geçmiş veya şimdiki zamandaki olumsuz olaylardan kurtulma ve mevcut durumu koruma

Kaynak: Page ve Donohue, 2004: 6.

Tabloya göre psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu; şimdiki zamandan geleceğe odaklı olup, zorluklara karşı açık olma ve hedefe ulaşmak için çaba harcama arzusu olarak

tanımlanmaktadır. İyimserlik ve umut boyutları ise geleceğe odaklı olup, kavramsal olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Umut boyutu; hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma arzusu şeklinde tanımlanırken iyimserlik boyutu; olumsuz olayların olumsuz etkisine tampon görevi sağlayarak geleceğe yönelik olumlu beklentileri arttırma şeklinde tanımlanmıştır. Dayanıklılık boyutu ise geçmişten şimdiki zamana odaklıdır. Bu boyut ise kavramsal olarak geçmiş veya şimdiki zamandaki olumsuz olaylardan kurtulma ve mevcut durumu koruma şeklinde tanımlanmaktadır (Page ve Donohue, 2004).

2.2.4.2.1. Öz Yeterlilik

Özyeterlilik; zorlu görevleri yerine getirmek için gereken çabayı göstermek ve bunları yerine getirmekle ilişkili olan güvene sahip olmaktır (Luthans vd., 2006). Stajkovic ve Luthans (1998)'a göre bireyin iş ortamında görevlerini başarıyla yerine getirebilmesi için gerekli olan motivasyon, entelektüel kaynaklar, hareket tarzlarını yönlendirme becerisi ve kendine olan inancı öz yeterlilik olarak tanımlamaktadır. Gardner ve Pierce (1998) ise yaptığı araştırmada öz yeterliliğin bireyin bir görevi başarılı olarak yerine getirebilmesi olarak ifade etmektedir.

Luthans, Youssef ve Avolio'ya (2006) göre ise öz yeterliliği anlamayı kolaylaştıran özelliklerin başında, etki alanına özgü olması gelmektedir. Yani çalışanın emin olmadığı veya çok az deneyime sahip olduğu görevlerde kaçınma eğilimi gözlemlenirken, önceden oluşturulan veya aşına olunan ortamlarda güvenme hissini daha rahat oluşması özyeterlilikle ilişkilidir. Daha sonra deneyime ve ustalığa dayalı olması, iyileştirmeye açık olması ve başkalarından kolay etkilenmesi özyeterliliğin diğer özellikleri arasındadır.

Ağırman (2018)'a göre ise öz yeterlilik, bireysel gelişimi desteklemekle beraber, iş yerinde performans üzerinde de olumlu etki barındıran psikolojik bir kapasitedir.

Öz yeterlilik kişinin, yaptığı işi başarabilme inancıyla ilişkilidir. Örgüt içinde çalışanın karmaşık bir görevi başarıyla yapmayı denemesi, başkalarının deneyimlerinden öğrenmesi ya da görevini en iyi şekilde yapması için teşvik edilmesi organizasyonlarda öz yeterliliği geliştirme çabalarıdır (Akçay, 2012). Bandura (1977)'ya göre öz yeterliliği geliştirebilmek için dört farklı yöntem mevcuttur. Bu yöntemler sırasıyla; ustalık deneyimleri ve başarıları arttırma, sosyal modelleme, sosyal ikna ve fiziksel ve psikolojik uyarılma yöntemidir. Ustalık deneyimleri ve başarıları arttırma yöntemi; defalarca tecrübe ederek başarılarını arttırma veya başarısız deneyimler elde ederek öz güveni

oluşturmakla ilişkili olan bir yöntemdir. Sosyal modelleme yöntemi; rol model alınabilecek birinin işi yapma tekniklerini ve uygulamalarını gözlemleyerek başarıyı arttırabilmek ve gerekli öz yeterliliğe ulaştırabilme yöntemidir. Sosyal ikna yöntemi; rol model alınabilecek birinden bireysel özellikleri veya işi yapma yöntemi bakımından övgüler ve olumlu sözler duyması ile öz güvenini güçlendirme yöntemidir. Fiziksel ve psikolojik uyarılma yöntemi; Fiziksel ve psikolojik iyilik halini (wellbeing) koruma yöntemidir. Bireylerin mutsuz, yorgun, telaşlı, stresli, gergin ya da karamsar olması fiziksel ve psikolojik iyilik halini etkilemektedir. Bu sebeple organizasyonlarda çalışanların öz yeterliliğini arttırabilmek için sosyal aktiviteler (turnuva, spor aktivitesi vs.) ve mesai dışı zamanlarda etkinlikler düzenlenebilir.

2.2.4.2.2. İyimserlik

İyimserlik kavramı, Seligman ve arkadaşları tarafından üzerinde çalışılan bir araştırma konusudur (Luthans ve Youssef, 2004). Bir bireyin geçmişteki, şu andaki veya gelecekteki pozitif veya negatif olarak başına gelen belirli olayları ve meydana gelme sebeplerini açıklamak için iyimserlik kavramı kullanılır (Luthans vd., 2007)

İyimserlik; şu an ve gelecekte başarılı olmak için olumlu tutum, tavır ve beklenti geliştirme olarak tanımlanır (Luthans vd., 2006). Bir başka ifadeyle kişilerin içinde buldukları durumlardan faydalanarak sergiledikleri olumlu davranışlara iyimserlik denir (Peterson ve Steen, 2002).

Akduru (2019)'ya göre iyimserlik, insanlara hayat enerjisi sunmaktadır. İnsanlar iyimser olduğu sürece hem çevrelerine hem de bedenlerine olumlu sinyaller göndermektedir. Olumlu sinyali alan kişiler, hayatlarında iyi şeyler olmasını bekleyen insanlardır (Akerik, 2021). Bu insanlar yaptığı işlerde istekli ve verimli çalışan, başarılı olan, yaşam tatmini yüksek, mutlu ve olgun bireylerden oluşmaktadır. Bu bireylerin yaşamlarında gerçekleşen pozitif olaylar öz güvenini, benlik saygısını ve moralini arttırması beklenmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Tam tersi olarak kötümser bakış açısına sahip olan bireyler, hayatlarında hep kötü şeyler olmasını bekleyen insanlardır (Akerik, 2021). Bu insanlar stres, depresyon gibi olumsuz ruh halleri veya çeşitli ruhsal bozukluklar ve hatta ölüme bile sebep olabilecek ciddi risk unsurları taşımaktadır (Akduru, 2019). Luthans ve Youssef (2004)'a göre bu bireylerin yaşamlarında gerçekleşen negatif olaylar hayat şartlarından uzaklaşmayı, suçluluk duygusunu, kendini suçlamayı ve umutsuzluğu beraberinde getirmektedir.

Örgütsel açıdan bakıldığında insanlar zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmektedir. Bu sebeple bireyler iş hayatında vaktini stresli bir şekilde geçirmek ve iş ortamında kötümser bireylerle çalışmak yerine iyimser kişilerle birlikte çalışmayı tercih etmektedir (Akduru, 2019). Bu bağlamda yöneticiler, iyimser çalışanların, iyimserliklerini geliştirebilmek ve onlarla beraber çalışabilmek için öncelikle çalışanların geçmişteki başarısızlıklarını hoşgörüyü karşılamalıdır. Çalışanların şu anki mevcut pozitif yönlerini de takdir etmelidir. Gelecekte karşılaşılabilecek belirsizlikleri ise büyüme ve gelişme fırsatları olarak görülmesi gerektiğini de ifade etmelidir. Ayrıca bir yönetici çalışanın neyi başarabileceğini ve neyi başaramayacağını bilecek kadar iyi tanımalı ve gerçekçi bir iyimserlik perspektifiyle yaklaşmalıdır (Luthans ve Youssef, 2004).

2.2.4.2.3. Umut

Umut; amaçları için azim gösterme ve gerektiğinde başarıya giden yolları yeniden değerlendirmektir (Luthans vd., 2006). Umut kavramı, başarıya ulaşabilmek için hedefe yönelik kararlılık ve hedefe ulaşmak için kullanılan yolların etkileşimi ile ortaya çıkan motivasyonel bir durum olarak tanımlanmaktadır (Snyder vd., 1991).

Luthans ve Youssef (2007)'a göre umudun oluşabilmesi için üç adet mekanizmaya ihtiyaç vardır. Bunlar sırasıyla; “amaç, alternatif yöntem ve motivasyon” duygusudur. Amaçların gerçekleştirilme arzusuna umut denir. Gösterilen çaba sonucunda umut edilen neticeye ulaşabilme derecesi ise “amaç” olarak tanımlanır (Luthans ve Youssef, 2007). Amaçların gerçekleşme durumu ise zamana göre (kısa süreli ve uzun süreli) değişkenlik gösterebilir. Amaçların başarıya ulaşabilmesi için detaylı olarak belirtilmesi gerekmektedir. Belirsiz amaçlar, umudu azaltır (Snyder, 2002).

Luthans, Youssef ve Avolio'ya (2006) göre ise umudu besleyebilmek ve işletmelerde çalışanların verim kaybı yaşamaması için öncelikle çalışanların belirli bir amacı olmalıdır. Bu amaçların başarılması noktasında keşif ve heyecanı sürekli kılabilmek için yeterince zor ama ulaşılabilir amaçlar belirlemeye dikkat edilmelidir. Amacın başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi için bu sürece çalışanın adım atabilmesi ve sürece dahil olması gerekmektedir. Başarılı olan çalışanlara ödüllendirme sistemiyle, başarısız olan ve hayal kırıklığı yaşayan çalışanlar ise başarı inancıyla desteklenmesi gerekmektedir. Ayrıca işletme içerisinde maddi kaynakların ve insan kaynaklarının en etkili şekilde kullanılması için stratejik uyum sağlanmalı ve çalışanların hedeflediği başarıya ilerlemesine yardımcı olan eğitim desteği sunulmalıdır.

Amaca ulaşmanın ise birden çok farklı alternatifi olabilir. İnsanların bu alternatif yöntemleri başarısız olsalar bile, tek tek deneyip analiz ederek vazgeçmeden devam etmeleri umut ile ilişkilidir (Akçay, 2012). Amaçları gerçekleştirebilmek için bir bireyin vazgeçmeden devam etmesi ve başarı planlarını gerçekleştirmek için farklı yollar araması “alternatif” olarak tanımlanır (Snyder vd., 1991). Burada önemli olan umudu kaybetmeyerek, başarıya giden yolda motivasyon durumunu sağlayabilmektir (Akçay, 2012).

Bireylerin hayal ettiği amacı gerçekleştirmek için içten gelen dürtüye ve zorluklara rağmen direnme yeteneğine “motivasyon” denir (Snyder, 2000). Bu bağlamda umudu yüksek olan kişiler, yüksek bir motivasyona sahip kişilerdir. Ayrıca bu kişiler yaşamları boyunca önündeki engelleri önceden öngörüp, önlem alan bir yaklaşımla amaçlarına odaklanmaktadır (Akçay, 2012). Fakat umudu olmayan veya bir başka ifadeyle umut kaybı yaşayan kişiler, özellikle çalışma hayatında performans ve verim düşüklüğü yaşamaktadır (Akduru, 2019).

Çalışma hayatında performans ve verim düşüklüğü yaşamamak için işletmeler, çalışanlara kendilerini ifade edebilecekleri bir örgüt iklimi yaratmalıdır. Bu hususta çalışanlar kuruma güvenmeli, çalışan- yönetim ilişkileri geliştirilmeli ve çalışma ortamı keyifli hale getirilmelidir. Çalışanlarla çatışma yaşanmaması için çalışanlarla sağlıklı bir iletişim kurulmalıdır (Akduru, 2019).

Snyder (1995)’a göre ise hem normal yaşamda hem de iş hayatında bireyler umudunu kaybettiğinde başarılı olmak için konuyla ilgili kendi kendine konuşmayı öğrenmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışanların karşılaştığı zorluklarda kendilerini suçlamak yerine, kurduğu stratejileri değerlendirmesi gerekmektedir. Bu hususta takılan aksaklıkları başarısız olarak görülmemelidir. Bunun yerine geçmişteki başarılarını anımsanmalı, diğer insanların nasıl başarılı olduklarına dair filmler izlenmeli, kasetler dinlenmeli veya kitaplar okunmalıdır. Birey, başarmak istediklerini konuşabileceği arkadaşlar edinmelidir. Kendisine rol olabilecek bir model bulmalıdır. Hedefleri büyük ve uzun vadeli ise kat etmesi gereken yol da uzundur. Bu yolda gerektiğinde kendini ödüllendirmeli ve yeni yetenekler kazanabilmek için bireyin kendisini eğitmesi önem arz etmektedir. Ayrıca fiziksel egzersizler yapmak, sağlıklı beslenmek ve yeteri kadar dinlenebilmekte umudu besleyen faktörlerden bazılarıdır.

2.2.4.2.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık; olumsuzluklar ve psikolojik problemler baş gösterdiğinde, başarıya ulaşmak için vazgeçmeden devam edebilme yeteneğidir (Luthans vd., 2006). Bir başka ifadeyle değişen koşullara uyum sağlanabilmesi veya başa gelen olumsuz durumlar karşısında bireyin kendini toparlayabilme yeteneğidir (Tugade vd., 2004).

Başarı getirmeyen, zor ve belirsiz olan olay ve durumlar karşısında çabuk toparlanabilmek ve hızlı bir şekilde çözüm üretebilmek, psikolojik dayanıklılık şeklinde ifade edilir. Dayanıklılığı yüksek olan kişiler; yetenekli, rekabetçi, inancı yüksek ve belirsiz şartlara karşı esnek olan kişilerdir (Akçay, 2012).

Örgütsel anlamda dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar, değişime adapte olabilen ve zorlu şartlara rağmen başarılı olabilen kişilerdir (Avey vd., 2008). Bu doğrultuda örgütler de dayanıklılığını geliştirmek için izlemesi gereken belli başlı stratejiler gerekmektedir. Bu hususta Luthans, Youssef ve Avolio'ya (2006) göre varlık odaklı stratejiler, risk odaklı stratejiler ve süreç odaklı stratejiler olmak üzere üç farklı temel stratejiler geliştirilmiştir. Varlık odaklı stratejiler; örgüt içerisinde kaynak ve varlıklarını değerlendirdikleri ve geliştirdikleri stratejilerdir. Risk odaklı stratejiler; yaşanması istenmeyen sonuçları, riskleri ve stres faktörlerini azaltmaya odaklanan stratejilerdir. Süreç odaklı stratejiler: örgütün kalkınabilmesi için temel koruyucu sistemleri harekete geçiren, riskleri yok eden ve varlıkları arttıran stratejidir.

2.3. İYİLİK HALİ

Antik Yunan Çağı'nın filozoflarından biri olan Aristoteles döneminde "İyi yaşam nedir?" sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır (Büyükdüvenci, 1993). Konuyla ilişkin literatürde iyilik hali ilk defa, 1961 yılında Halbert Dunn tarafından beceri arttırmak için kullanılan bir yöntem olarak ifade edilmiştir (Çolak vd., 2018).

Daha sonra yapılan araştırmalarda pek çok kuramcı ve filozof iyilik haline farklı tanımlar getirmişlerdir (Altınay, 2022). Hettler (1980), Hind (1983), Jourard (1963), Maslow (1968), Travis (1981) ve Travis ve Ryan (1988) iyilik halinin kuramsal çerçevesini oluşturan araştırmacılara örnek olarak gösterilebilir. Hepsinin paylaştığı ortak düşünce iyilik halinin, kişinin kendi iyilik hali düzeyini belirlemede, aktif rol oynamasıdır (Doğan, 2006).

İyilik hali net bir şekilde tanımlanan basit bir kavram değildir. Günümüzde iyilik haline yönelik ilgi arttıkça araştırmacılarda farklı tanımlar geliştirmişlerdir. Literatürde yapılan araştırmalarda iyilik hali; yaşam ve iş sağlığı, memnuniyet, fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal zorluklarla ve stresle başa çıkma yeteneği ile ilişkilendirilmiştir (Creese vd., 2021).

Ryan ve Deci (2001)'ye göre iyilik hali; insanların sahip olduğu becerileri fark etmesi, sosyal işlevsellik sağlayarak topluma katkı sağlayacak şekilde verimli çalışması, yaşamda karşılaşılan zorluklarla başa çıkabilmesi ve hayata pozitif duygularla bakabilmek şeklinde tanımlanmaktadır. Prasath, Bhat, Mather, Foreman ve James'a (2021) göre iyilik hali; insanların yaşadıkları stres ve zorluklara rağmen olumlu duygular yaşaması, sosyal çevrelerine katılım göstermesi ve ilişki kurabilmesi, yaptığı işlerde anlam bulabilmesi, başarıyı yakalayabilmesi ve bireysel potansiyel gelişim kazanımını elde etmesi olarak tanımlanmaktadır. Çelik, Turunç ve Bilgin'e (2014) göre iyilik hali; belli bir hastalığa sahip olmak yerine sağlıklı olma şeklinde tanımlanır. Bu bağlama göre acı çekenler ve depresyonda olanlar sağlıksızdır ve iyilik halinden yoksundur. Ama mutlu, başarılı, arkadaşlık ilişkilerinde başarılı ve özerk bireyler sağlıklı ve iyilik halleri yüksektir. Akbulut (2023) ise iyilik hali kavramını, herkesin eşit ve benzer koşullara sahip olduğu bir toplumda, insanları mutlu ve hayatlarından memnun kılan etkenlerin ve ihtiyaçlarının benzer olmasından kaynaklı iyilik halinin bireyden bireye değişmeyen olgu olduğunu ifade etmektedir. Fan ve Smith (2017) ise insanların gündelik yaşamlarında nasıl hissettiklerini ve yaşamlarını nasıl değerlendirdiklerini iyilik hali olarak tanımlamışlardır. Çolak, Akyürek, Abaoğlu ve Bumin (2018) ise iyilik halini yaşamın ve yaşam kalitesinin iyileştirme aracı olarak değerlendirmektedir. Carpion ve Avramchuk (2017)'a göre iyilik hali; bireylerin duygusal, fiziksel ve psikolojik durumlarını içine alan bir kavramdır. Alwan (2022)'in yaptığı araştırmada ise iyilik halini; psikolojik, fiziksel ve sosyal sağlık olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda bireyin fiziksel, zihinsel veya sosyal yaşamlarındaki zorlukların üstesinden gelmek için herkesin farklı şekillerde ihtiyaç duyduğu kaynakların değerlendirilmesi şeklinde ifade edilebilir (Alrashidi vd., 2022).

Aksoy (2021)'a göre iyilik hali kavramı eski ve çağdaş teorilerle açıklanmaktadır. Eski teoriler, antik çağda yaşayan Sokrates (M.Ö. 470-399) ile başlamaktadır. Sokrates'e göre iyilik hali kavramı; insanların asıl amaçların iyilik hali ve mutluluk olduğu, insanın bedensel ve tinsel olarak kendini tanımasıyla sağlanabilmektedir. Çağdaş teoriye göre ise insanların hayatlarını sürdürebilmesi için hedeflerinin olması gerektiği ve bu hedeflerinin

bileşenlerinin davranış, zevk ve tutum içererek bireylerin yaşamında iyilik halinin zeminini oluşturmaktadır.

Carney (2022)'e göre iyilik hali; bireylerin sağlıklı, mutlu, yetenekli ve 'iyi' bir yaşamı teşvik eden gelişme yeteneğidir. Konuyla ilgili Aristoteles de eserlerinde iyilik halini, mutluluk kavramıyla eşleştirmektedir (Altınay, 2022; Aksoy, 2021). Aristoteles'e göre kişinin iyilik halinin en yüksek noktası, iyi hissetme ya da ihtiyaçlarını karşılamak yerine en zirvedeki iyilik haline erişme çabası olan erdemle ilintili ruhsal yaşantı olarak tanımlanmaktadır (Akbolat, 2022). İyilik halinin en yüksek noktasına ise "sumumbonum" şeklinde adlandırmıştır (Çelikel, 2023).

Farabi ise mutluluğu, bireyin doğası gereği arzuladığı iyilik hali olarak tanımlamıştır (Çınar, 2022). Bu yönüyle modern çağda iyilik hali, "hedonizm" olarak da bilinmektedir (Aksoy, 2021).

Hedonizm, mutluluk ile eş değerdir. Mutluluk; insanların sahip olduğu potansiyelin farkına varması ve bu potansiyele göre ideal olanın seçilmesidir (Altınay, 2022). Bu bağlamda iyilik hali sadece "nasılsın?" sorusuna cevap arayan nitelikte bir kavram değildir (Ryan ve Deci, 2001). İyilik hali, mutluluktan daha fazlasıdır (Acar-Mercan, 2022).

Akbaş-Tuna (2015)'ya göre iyilik hali kavramı, kendi arasında hedonik ve eudaimonik iyilik hali olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Hedonik iyilik hali; zevke, mutluluğa ve hazza odaklanarak acıyı yok etme davranışdır. Eudaimonik iyilik hali ise, sağlığa, kendini gerçekleştirilmeye, potansiyelini arttırmaya, büyümeye ve gelişmeye, tam olarak işlevsel olabilme, anlamlılık ve canlılık olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle hedonik iyilik hali duygusal tonu ağır basan ifadeleri, eudaimonik iyilik hali bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri ve yargılamaları kapsamaktadır (Babaoğlan, 2015). Her iki yaklaşımın ise ortak gayesi kişilerin ve toplulukların iyilik halinin hangi özellikler üzerine kurulduğunu izah etmektir (Akbolat, 2022).

2.3.1. İyilik Halinin Boyutları

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), iyilik halinin 1948 yılında üç boyuta ayrıştığından söz etmektedir. Bu boyutlar sırasıyla; fiziksel iyilik hali, ruhsal iyilik ve sosyal yönden iyilik halidir. Fiziksel iyilik hali, insanların hastalığın olmaması ve aktif olarak zinde olma arayışı olarak tanımlanırken, ruhsal iyilik hali depresif belirtilerin olmaması, normal yaşam içerisinde sakin ve mutlu olmak olarak tanımlanmaktadır. Sosyal iyilik hali ise

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından insana ve sosyalleşmeye olan ihtiyaç ortaya çıkmış ve iyilik halinin yalnızca beden ve ruh sağlığıyla ilişkilendirilmeyip sosyal iyilik halinin de ön planda olması gerektiğine karar verilmiştir (Wang vd., 2023).

Ancak son dönem yapılan araştırmalarda, iyilik halinin sadece fiziksel (Özü, 2010; Barrios-Choplin vd., 1997), psikolojik (ruhsal) (Cheung vd., 2022; Alves vd., 2012) ve sosyal (Alves vd., 2012; Özü, 2010) yönden iyilik haline ayrılmadığı ve bireylerin yaşamında iyilik haline ulaşabilmek için farklı ihtiyaçlarının da olduğu fark edilmiştir. Bunun üzerine “tam iyilik halini” tanımlarken olumlu duyguları edinebilme, yaşamdan doyum alabilme ve mutlu olma isteğine yönelik arayış içinde olma öznel iyilik halini (Cheung vd., 2022; Alves vd., 2012; Page ve Vella-Brodrick, 2009), bireyin varoluşunda anlam ve amaç arama ve manevi olarak huzura erişme arzusu spiritüel iyilik halini (Çelik, 2023; Bilgiç, 2019), bireylerin duygularının anlaşılması, kabul edilmesi ve duygularının üzerinde kontrol sahibi olabilme ihtiyacı duygusal iyilik halini (Bux, 2020; Özü, 2010; Barrios-Choplin vd., 1997) ve insanların çalışma hayatında iş arkadaşlarıyla kaliteli ilişkiler kurabilme, çalışma ortamında mutluluğa ve huzura erişebilme, işyerindeki olumlu iklim ve örgüt hakkında düşündükleri ve hissettikleri iş yerinde iyilik hali kavramlarını (Cheung vd., 2022; Cardás vd., 2013; Alves vd., 2012; Page ve Vella-Brodrick, 2009) ön plana çıkarmıştır.

2.3.1.1. Öznel İyilik Hali

Hayatı yaşanmaya değer kılan faktörler çok eski çağlardan beri merak konusu olmuştur. İnsanlar var oluşundan beri merakının peşinden koşup hayatın anlamını aramaya çalışmışlardır. Bu açıdan yaşanmaya değer bir hayatın asıl kaynağının kişinin hayatından memnun olması gerektiğine karar verilmiştir (Şahin vd. 2012).

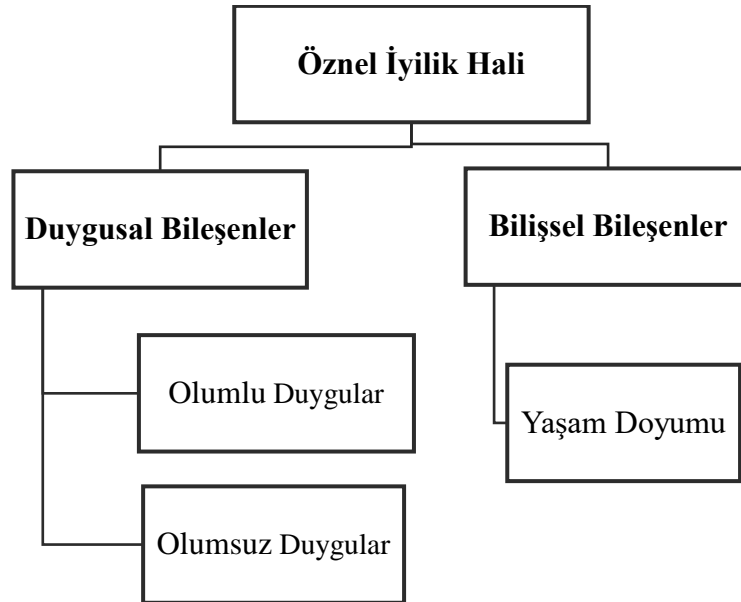
Öznel iyilik hali; iyi bir yaşamın tek bileşenidir (Diener, 1999). Yaşamda odaklandığı hususlar; haz, mutluluk ve doyumdur. Bu duygular insanların kendisini iyi hissetmesiyle mümkündür. (Babaoğlan, 2015).

Öznel iyilik hali, olumsuz duygularla baş etmek zorunda kalmadan, olumlu duyguları deneyimleyebilmek ve yaşamdan doyum alma ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır (Alharbi ve Smith, 2019). Burada gerçekleştirilen deneyimin ne amaçla yapıldığının önemi yoktur (Nair vd., 2013). Önemli olan ağrı, acı gibi duyguları zayıflatmak (Akbulut, 2023) ve negatif ruh halinden arınarak güzel duygulara sahip olmak ve hayattan tatmin alabilmektir (Akbaş-Tuna, 2015). Bu bağlamda öznel iyilik hali yüksek olan bireylerin hayatlarından

aldığı doyum, yaşama sevinci, enerji, istek, heyecan ve güç daha fazlayken, üzüntü, öfke, hayal kırıklığı ve suçluluk gibi olumsuz duyguların varlığı daha az düzeydedir (Çınar, 2022).

Öznel iyilik halinin ayırt edici üç özelliği bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kişinin hayatına ilişkin “öznel” olarak yapılan değerlendirmeler üzerine kurgulanmasıdır. İkincisi, bireysel doyuma ulaşılması için pozitif duygulara yer verilmesidir. Üçüncüsü ise kişinin hayatının tüm yönlerini değerlendirebilmesidir (Diener, 1984; Diener, 2000). Diener (1984)’a göre ise öznel iyilik halinin ayırt edici özellikleri; olumsuz duyguların (depresyon, umutsuzluk, ıstırap vs.) yerine olumlu duygulara odaklanması, bireyin kendi iyilik halini içsel standartlara dayanarak kendini ölçmesi ve bireyin anlık ruh haline dayalı olmadan daha uzun vadeli durumlara yönelik odaklanmasıdır.

Öznel iyilik hali, aynı zamanda hedonik iyilik haliyle eş değer bir kavramdır. Mutluluk ve hazzı ifade eder. Hoş duyguların, olumlu ruh halinin ve yaşam tatminin, olumsuz duygu ve ruh hallerine baskın gelmesidir. Bu bağlamda öznel iyilik hali; (1) yaşam doyumu, (2) olumsuz duyguların yokluğu ve (3) olumlu duyguların varlığı olmak üzere üç farklı bölümden oluştuğu söylenebilir (Alheneidi, 2019). Öznel iyilik halinin bileşenleri aşağıda şekil 2.4’de ifade edilmektedir.



Şekil 2.4. Öznel iyilik halinin bileşenleri (Babaoğlu, 2015: 23)

Şekle göre öznel iyilik hali; insanların hayatındaki bilişsel ve duygusal değerlendirmeler bileşenleriyle iki boyuta ayrılmaktadır (Bux, 2020). İş, evlilik, sağlık gibi yaşamdan

aldığı zevk ve tatmin duygusu bilişsel boyutu tanımlarken, olumlu duyguların varlığı ve olumsuz duyguların sıklığı ve yoğunluğu duygusal boyutu oluşturmaktadır (Çınar, 2022). Duygusal bileşenler içerisindeki olumlu duygular; neşe, coşkunluk hali, hoşnut olma, gururlanma, şefkat ve mutluluk duygularından oluşmaktadır. Olumsuz duygular ise suçluluk duyma, utanç, üzüntü, keder, kaygı, öfke, stres, depresif ruh hali ve kıskanma duygularından meydana gelmektedir (Akbulut, 2023). Bushi (2016)'ye göre olumsuz duyguların varlığı, olumsuz durumlara sebep olduğu gibi (anksiyete, yeme bozukluğu, fobi, intihar vs.), olumlu duygularında ortaya çıkmasına engel olmaktadır. Bilişsel bileşenler içerisinde yer alan yaşam doyumu ögesi içerisinde ise; yaşamı değiştirme isteği, yaşamdan memnuniyet, geçmiş zamandan ve gelecek zamandan doyum alma, anlamlı yakınlık kurma ve bireyin hayatına dair görüşleri yer almaktadır. Yaşam doyumunda önemli olan nokta, yaşanan hayatın standartlarının sorgulanmasıdır. Bireyler sahip olduğu yaşamın özellikleriyle olmasını istediği yaşamın özelliklerini karşılaştırma fırsatı bulur. Bu karşılaştırma, bireylerin kendilerince ne derece yaşam doyumuna ulaştığını göstermektedir (Bushi, 2016). Bu üç ögenin ortak özelliği ise içerisinde yer alan duygulara hayatın her alanında (ev, iş, aile vs.) var olmasıdır (Akbulut, 2023). Bu sebeple Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999) “yaşam alanı” adı altında dördüncü ögeyi de ekleyerek yaşam alanıyla öznel iyilik halini ilişkilendirmişlerdir (Altıntaş, 2023).

Çelikel (2023)'e göre öznel iyilik haliyle ilgili geliştirilen 3 temel kuram bulunmaktadır. Bu kuramlar sırasıyla; erek (telic) kuramı, yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya kuramları ve aktivite teorileridir. Erek (Telic) kuramı; mutluluğa erişmek bir bireyin erişebileceği son nokta olduğunu savunmaktadır. Yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya kuramı; bireyin yaşamındaki pozitif ve negatif anıların birikmesine bağlı olarak, bireyler ne kadar fazla mutluluk anı yaşarsa, öznel iyi oluş düzeyi o kadar yüksek olacağını ve bireylerin yaşadığı pozitif mutluluk anları, mutluluğun ana sebebi olduğunu göstermektedir. Çelik, Turunç ve Bilgin'e (2014) göre aşağıdan yukarıya kuramı; koşullar, dışsal olaylar ve demografik faktörlerin iyi olma hali üzerine etkilerini analiz etmekteyken; yukarıdan aşağı kuramı bireylerin iyilik halinde kişisel özelliklerin önemli yer tuttuğunu ileri sürmektedir. Aktivite teorileri ise; bireylerin kendileri için belirledikleri hedeflere ulaşmalarından, onlara ulaşmak için geçen zamandan daha fazla mutluluk ve keyif duyduklarını (örneğin dağa tırmanın, zirveye ulaşmaktan daha keyifli olması gibi) savunmaktadır (Diener, 2009).

2.3.1.2. Psikolojik İyilik Hali

Huzurlu ve mutlu bir yaşam sürmek herkesin arzusudur. Fakat insanlar hayatları boyunca kendilerinde psikolojik sorunlar oluşturan birçok olayla karşılaşmaktadır. Mutluluk arayışı içerisinde olan bireyler karşılaştıkları olumsuz durumlara odaklanmanın yerine sahip oldukları güçlü yönleri odaklanmayı tercih ederler (Diener, 1984). Bireylerin güçlü yanları, yetersizliği ve sınırlılıklarının farkına varıp kendisiyle barışık olmayı tercih etmesi, hareketlerinde bağımsız ve özerk olup hayattan anlam bulmayı amaçlamasına yardımcı olur. Bu durum bireylerin gereksinim duyduğu iyilik haline dikkat çekilerek, psikolojik iyilik halinin zeminini hazırlamaktadır (Ryff ve Keyes, 1995).

İnsanların karşılaştıkları belirli fiziksel, psikolojik ve sosyal sorunları iyileştirmek için gereken psikolojik kaynaklara sahip olmak psikolojik iyilik hali ile ilişkilendirilir (Ahmed vd., 2019). Literatürde psikolojik iyilik hali kavramı ilk kez, Bradburn (1969) tarafından “The Structure of Psychological Well-Being” adlı eserde kullanılmıştır (Bradburn, 1969). Bradburn (1969)’a göre duygular; pozitif duygular ve negatif duygular şeklinde ayrılmaktadır. Psikolojik iyi olma hali, pozitif duyguların, negatif duygulara baskın gelmesi şeklinde tanımlanmıştır (Onreat vd., 2012). Alpaydın (2023)’a göre ise, kişinin hayatındaki kaygıları ile kişisel ve sosyal ilgileri arasında denge kurabilmek olarak tanımlanmaktadır.

Collen ve Zijlstra (2019), kişinin olumlu ya da olumsuz durumlara maruz kaldığında normal duygu durumlarından bir süreliğine uzaklaştığını (kendisini daha iyi ya da daha kötü hissettiğini), ancak bir süre sonra normal durumuna geri döndüğünü belirtmektedir. Normal duygu ise kişinin çok mutlu ya da çok üzgün olduğu duygusal durumların aksine, hayatında aşırı mutluluk ya da üzüntünün olmadığı durumdur. Dolayısıyla kişinin psikolojik iyi oluşunu belirleyen durum, normal şartlarda hissedilen duygusal durumdur.

Psikolojik iyi oluş; hayatta var olan zorlukları yönetebilmek, iyi bir yaşam sürebilmek ve iyi şeyler yapabilmek olarak tanımlanır (Akbulut, 2023). İnsanların psikolojik anlamda büyümesine, potansiyellerini geliştirmesine, yaşamın amaçlarına sahip olarak erdemli bir yaşantı sürmesine odaklanmaktadır (Çınar, 2022). Başka bir ifadeyle zorluklarla karşı karşıya kalındığında kişinin anlamlı bir yaşam için kendi potansiyeli (Meta-Alacaoğulları, 2022) ile öz güven ve öz saygının geliştirilmesine olanak tanıyan husus psikolojik iyilik halidir (Ahmed, 2019).

Psikolojik iyilik hali; hayal kırıklığı, başarısızlık ve keder gibi acı veren duyguların yaşamın bir parçası olduğunu kabul etmek ve bu durumlarla baş edebilmek için mücadele edilmesi gereken uzun dönemli iyi oluş serüvenidir (Akbaş-Tuna, 2015). Bu duygularla mücadele edememek kişinin psikolojik sağlığına zarar vermekle birlikte, yaygın olarak anksiyete, depresyon, psikoz (gerçek olmayan şeyler görmek, gerçek ile hayal ayrımı yapamamak), zararlı alışkanlıklara bağımlılık, yeme bozukluğu, obsesif kompulsif bozukluk (tekrar eden düşüncelere sahip olunması), bipolar bozukluk (duygu durumu bozukluğu) ve intiharın görülmesine sebep olmaktadır. Konuyla ilişkin dünya genelinde her yıl yaklaşık 700.000 kişinin intihar nedeniyle öldüğü ve 970 milyondan fazla insanın psikolojik sorunlar yaşaması insanların psikolojik mücadelede zorlandığının bir göstergesidir (Almond vd., 2022).

Ryff ve Keyes (1995) 'e göre psikolojik iyilik hali altı bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler sırasıyla; özerklik, kişisel büyüme ve gelişim, öz kabul, yaşam amacı, çevresel hakimiyet ve olumlu ilişkidir. Özerklik; toplumun etkisinde ve hayat normlarına bağlı kalmadan bireyin içsel bir kontrol odağına sahip olma kapasitesi şeklinde tanımlanmaktadır. Kişisel büyüme ve gelişim; kişinin kendini gerçekleştirme becerisidir. Bireyin doğumundan ölümüne kadar geçen süreçte çevreden bağımlı ve bağımsız olarak edindiği deneyimler ile yaşamının zorluklarına ve güçlüklerine karşı mücadele edebilme ve cesur davranabilme davranışıdır. Öz kabul; bireyin kendini ve yaşadığı olumlu ve olumsuz deneyimleri kabul edip, yeterliliklerini ve aynı zamanda yetersizliklerinin bilincinde olma davranışıdır. Yaşam amacı; bireyin yaşamın amacına ve anlamına ilişkin inançlarını açıklar. Çevresel hakimiyet; kişinin kendi yaşamı için uygun çevreyi oluşturma, iyi bir çevre edinme ve oluşturduğu çevre üzerinde deneyim sahibi olma becerisidir. Karmaşık ortamları yönlendirme ve kontrol altında tutma yetisidir. Olumlu ilişki ise; insanların sosyal çevreleriyle güvenilir ilişkiler sürdürme kapasitesidir. Bireyin sosyalleşme eğilimine vurgu yapılmasıdır (Akbolat, 2022; Mete-Alacaoğulları, 2022; Ahmed vd., 2019).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) (2012) ise psikolojik iyilik halini etkileyen faktörleri; çevresel, sosyal ve bireysel faktörler olmak üzere üçe ayırmaktadır. Bu faktörler olumsuz ve koruyucu faktörler içerisinde kendi arasında değerlendirilmektedir.

Çizelge 2.3. Psikolojik iyilik halini etkileyen faktörler.

	Olumsuz Faktörler	Koruyucu Faktörler
Bireysel Faktörler	Öz güvensiz olma	Benlik saygısı, güven
	Bilişsel/duygusal olgunluk	Sorunları çözme ve stres veya sıkıntıyı yönetme yeteneği
	İletişimdeki zorluklar	İletişim yetenekleri
	Tıbbi hastalık, madde kullanımı	Fiziksel sağlık, zindelik
Sosyal Faktörler	Yalnızlık, yas	Aile ve arkadaşların sosyal desteği
	İhmal, aile çatışması	İyi ebeveynlik / aile etkileşimi
	Şiddet/kötüye kullanıma maruz kalma	Fiziksel güvenlik ve sağlık
	Düşük Gelir ve Yoksulluk	Ekonomik güvenlik
	Okulda zorluklar veya başarısızlık	Skolastik başarı
	İş stresi, işsizlik	İşyerinde memnuniyet ve başarı
Çevresel Faktörler	Temel hizmetlere zayıf erişim	Temel hizmetlere erişim eşitliği
	Adaletsizlik ve ayrımcılık	Sosyal adalet, hoşgörü, entegrasyon
	Sosyal ve cinsiyet eşitsizlikleri	Sosyal ve cinsiyet eşitliği
	Savaş veya felakete maruz kalma	Fiziksel güvenlik ve sağlık

Kaynak: WHO, 2012: 5.

2.3.1.3. Sosyal İyilik Hali

Sosyal iyilik hali; toplumun gelecek planlarına ve bireyin beklentilerine yönelik sağlıklı karar alabilme davranışdır (Al Rubaye, 2022). Bir başka ifadeyle bireyin dış etkileşimlerine ve yaşamın sosyal boyutuna ve bireyden beklenen toplum içerisinde oynadığı sosyal roldür (Alheneidi, 2019). Aynı zamanda toplum içerisinde destekleyici ve besleyici ilişkiler ağına sahip olmak şeklinde tanımlanır (Ahmed, 2019). Kişinin diğer insanlarla ve topluluklarla ilişkilerinin kalitesini ifade eder (Shih vd., 2023).

Sosyal iyilik hali; kavramsal olarak anlamlı ilişkiler kurmayı, sağlıklı iletişime önem vermeyi, toplum yararına katkı sağlamayı, farklılıklara hoşgörü ve saygı göstermeyi ve başkalarıyla karşılıklı bağımlılığın gerçekleştirilmesine bağlıdır (Bux, 2020). Bir başka

ifadeyle sosyal iyilik hali, birey başkalarıyla anlamlı ilişkiler kurarken yapmacık davranmadan sağlıklı iletişim kurma yeteneğidir (Carney, 2022).

Sosyal iyilik hal düzeyi yüksek olan insanlar, hayatlarından memnun olan, toplumun geleceği ve var olan yapı içerisinde kendilerini mutlu hisseden kişilerdir. Buldukları noktadan toplumun potansiyelini gözlemleme davranışına sahiptirler (Al Rubaye, 2022). Bir başka ifadeyle kişiler, toplum içerisindeki durumu ve bireysel işlevselliğini değerlendirebilme olanağına sahiptir. Kişilerin sosyal yaşamlarında ne ölçüde işlevsel oldukları ise beş boyutta değerlendirilir. Bu boyutlar sırasıyla; sosyal bütünleşme, sosyal kabul, sosyal katkı, sosyal gerçekleştirme ve sosyal uyumdur. Bu bağlamda sosyal bütünleşme, insanların toplumla ilişkisinin kalitesini değerlendirmesidir. Kişilerin sosyal gerçekleri oluşturmasına yardımcı olan, toplumdaki diğer bireylerle ortak noktada buluşmasını sağlayan ve insanların yaşadığı topluma kendilerini ne derece ait hissettikleriyle ilgilenen bir boyuttur, Sosyal kabul, yaşanan toplumda birbirlerinden farklı nitelikteki karakterlerin ve kişiliklerin birbirlerine güvenebilme ve toplum için faydalı fikirlere sahip olmasıdır. Sosyal katkı, topluma yararlı olduğunu hissetme ve toplum için önemli bir kişi olma duygusudur. Sosyal gerçekleştirme, bireysel gelişim için toplumun potansiyelini ve bakış açısını değerlendirmektir, Sosyal uyum ise sosyal dünyayı kalite, örgüt ve işleyiş açısından değerlendirebilmektedir Sosyal dünyanın tüm niteliklerini ve fonksiyonlarını fark edebilme ve yaşadığı dünyaya ilişkin bilgiye sahip olma davranışdır (Al Rubaye, 2022; Akbaş-Tuna, 2015).

2.3.1.4. Spiritüel (Manevi) İyilik Hali

Spiritüel; bireylerde karşılıklı ilişkileri yansıtan, yüksek bir gücün varlığına inanan, dünyayı ve dünyadaki var olma gayesini anlayan, dini veya dini olmayan bir inanca yönelen manevi bir topluluktur (Aktaş, 2022).

Yüksek bir güce veya evrene bağlılık, manevi uygulamaların tezahürü, anlam ve amaç arayışı, davranış ve karar almaya rehberlik eden değerler ve etik kavrama spiritüel iyilik hali denir (Bux, 2020). Spiritüel iyilik hali maneviyat ile öz bakımı sağlamak ve ruhsal bütünlüğe erişmektir (Celano vd., 2021). Bir topluluğun içerisinde yer alan manevi olarak kuvvetli olan insanlar, yaşamlarına anlam verebilmek için daha zinde ve sağlıklı hissetmelerine, yaşamlarında karşılaştığı zorluklarda rahatlamalarına spiritüel iyilik hali destek olmaktadır (Aktaş, 2022).

Spiritüel iyilik hali; maneviyat ve iyilik hali kavramlarını birlikte içermektedir (Çelik, 2023). National Council On Aging (NICA) (1975)'ya göre, tanrı, benlik, topluluk ve çevreyle ilişki içinde yaşamın onaylanması ve bireyin varoluşunda anlam ve amaç aramaya, her şeyi sorgulamaya, açıklanamayan veya kolayca anlaşılabilen maddi olmayan şeyleri takdir etmeye yönelik isteklilik olarak tanımlanmaktadır

Dal (2018)'a göre spiritüel iyilik hali; yaşam içerisinde huzura ve bütünlüğe kavuşmak şeklinde tanımlanır. Maneviyatı yüksek olan kişilerin hem gündelik yaşamlarında hem de iş hayatlarında; ruhsal rahatsızlıklarla mücadele edebilme, zararlı alışkanlıklara bağımlılıktan uzak durma, intihara meyilden korunma, depresyon, stres, tükenmişlik, ağrı ve acı ile baş etmede etkili çözümler üretebilmektedir. Bireylerin maneviyat, yaşam kalitesi ve yaşam doyumunun yükseldiği, yaşamlarında huzuru hissettikleri, kronik hastalıkların daha az yaşandığı, yaşamlarını ve başına gelen hastalıkları daha iyi anlamlandırdıkları süreç spiritüel iyilik halidir (Aktaş, 2022).

Özellikle sağlık kurumlarında çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda sağlık personellerinin covid-19 döneminde ruh ve fiziksel sağlığı düştüğü ve buna yönelik sağlık çalışanlarının manevi refahını besleyen bir ortam oluşturma ve manevi destek için müdahaleler yapılması gerektiği belirtilmiştir (Celano vd., 2021). Dal (2018)'a göre spiritüel iyilik hali uygulamalarıyla bu mümkündür. Yaygın olarak “anda olmak”, “doğanın sesine kulak vermek/doğayı farkına varmak”, “dış dünyayı içselleştirmek” ve “doğanın kokusunu hissetmek”, “dua etmek” kullanılan uygulamalardan bazılarıdır.

Spiritüel iyilik hali, kendi arasında 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar sırasıyla; aşkınlık, doğa uyum ve anomi adı altında yer almaktadır. Aşkınlık; kendinden üstün, yüce, güçlü ve ilahi bir güce bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Doğa uyum; çevre ve doğayla etkileşimde olma ve uyum sağlayabilme olarak tanımlanır. Anomi ise; hayatı anlamlandırmak demektir (Ekşi ve Kardaş, 2017).

Çelik (2023)'e göre ise spiritüel iyilik hali, 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar sırasıyla *dinsel iyilik* ve *varoluşsal iyiliktir*. Dinsel iyilik, bireyin yaratıcıyla ilişkisini ifade etmektedir. Varoluşsal iyilik ise kişinin anlam arayışını hayatını kurmasıdır. Başka bir ifadeyle dini yönü tanrıyla ilgili inanç konularını kapsarken, varoluşsal yönü ise yaşama duygusu ve yaşama amacını anlatan boyutu tanımlamaktadır (Aktaş, 2022).

2.3.1.5. Duygusal İyilik Hali

Duyguların anlaşılması, kabul edilmesi, duyguların uygun şekilde ifade edilmesi, duygular üzerinde kontrol sahibi olunması, olumlu duygunun olumsuz duygusal durumlara hâkim olması, stresin uygun şekilde yönetilmesi, olumlu ve gerçekçi bir benlik kavramı duygusal iyilik halini meydana getirir (Bux, 2020).

Duygusal iyilik hali; amaç, tatmin ve anlam duygusunu kazanabilmektir (Ahmed, 2019). Bireyin kendini iyi hissetmesi ve olumlu benlik algısına sahip olması durumudur. Bunun yanı sıra bireyin duygularının farkına varması ve onları uygun bir şekilde ifade edebilmesi olarak tanımlamak mümkündür. Duygusal iyilik hali bir başka ifadeyle stres, beklenti ve duygusal problemlerle daha etkin bir şekilde baş etmek ve kişinin duyguları için sorumluluk almakla ilişkilidir (Dal, 2018).

Literatürde yapılan araştırmalarda sağlık kurumlarında çalışan personellerin duygusal iyilik hallerinin zayıf olduğu gözlemlenmiştir. Bunun sebebi; aşırı iş talepleri, iş kaynaklı gerilimler, çatışma, zorbalık, stres, kaygı, depresyon, tükenmişlik, yüksek çabaya karşılık ödüllendirilmeme, adaletsizlik, uzun çalışma saatleri ve iş güvensizliği yaşamasından kaynaklıdır (Cramer ve Hunter, 2019).

2.3.1.6. Fiziksel İyilik Hali

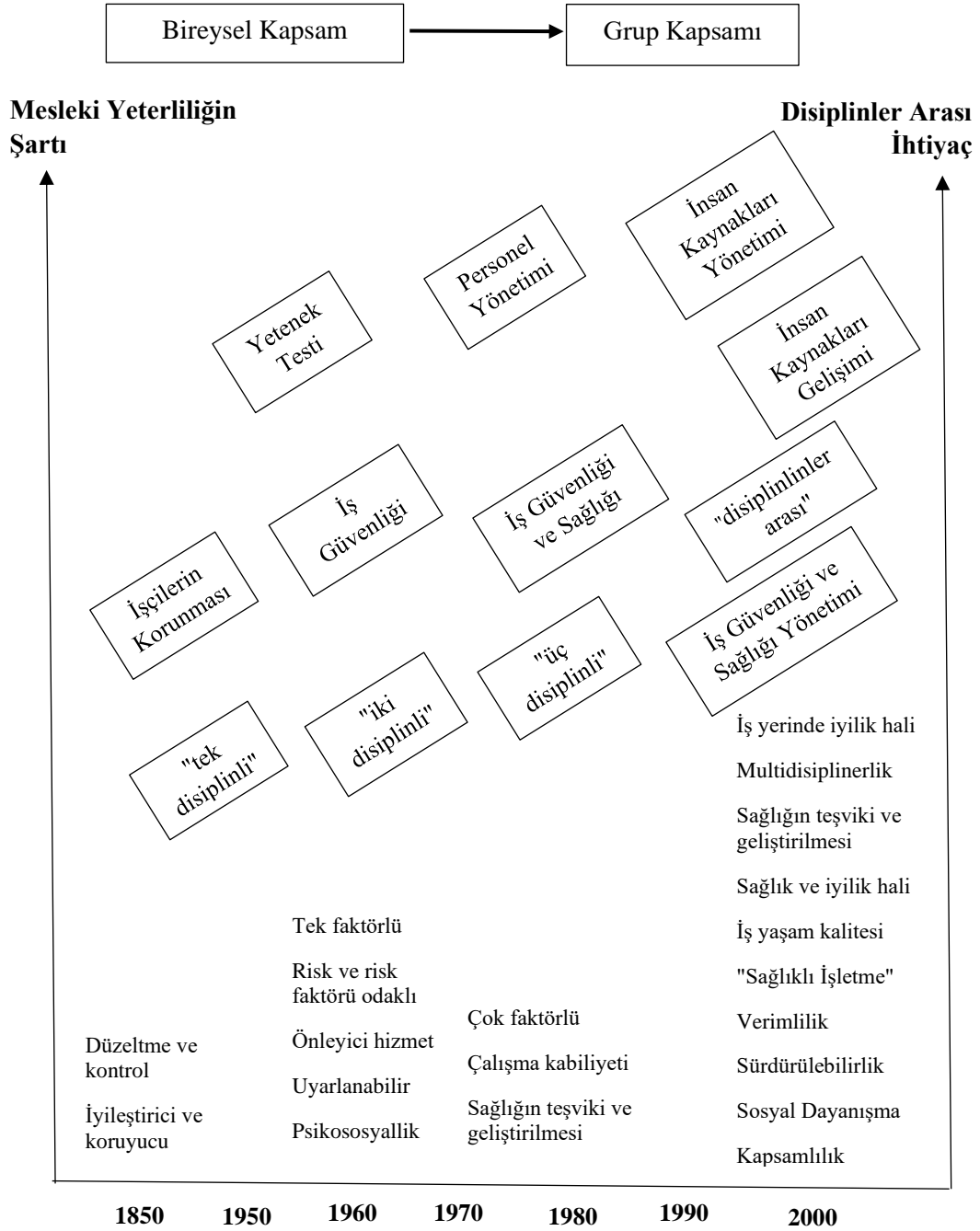
Fiziksel iyilik hali, sağlıklı bir vücudun korunması olarak tanımlanmaktadır (Ahmed, 2019). Nesnel fizyolojik ölçümleri ve fiziksel sağlığın öznel deneyimlerini kapsamaktadır (Shih vd., 2023). Bu bağlamda fiziksel iyilik hali; sağlıklı beslenme, uygun kalite ve miktarda uyku alma ve düzenli egzersiz yapma olarak ifade edilebilir (Carney, 2022).

Fiziksel iyilik hali; vücudun günlük aktivitelerini gerçekleştirmesine yardımcı olan, sağlıklı bir yaşam kalitesini sürdürme yeteneğidir. Bunun yanı sıra yorgunluk, hastalık ya da yaralanma riski olmadan, sağlığı optimum düzeyde tutmaya yardımcı olan alışkanlıklara bağlıdır. Bu amaç için; dengeli beslenme, egzersiz/fiziksel aktivite, iyi uyku ve dinlenme, rekreasyon ve eğlence, bağışıklık, düzenli cinsel hayat, düzenli tıbbi kontroller, sigara ve zararlı alışkanlıklardan kaçınma ve bireyin zindeliğine ve sağlıklı olmasına yönelik öz yönetim, tavır, tutum ve becerilere sahip olması gerekmektedir (Dal, 2018). Bux (2020)'a göre ise fiziksel iyilik halinin oluşması, 5 temel unsura bağlıdır. Bu unsurlar sırasıyla düzenli fiziksel aktivite, sağlıklı beslenme, madde kullanımının sınırlandırılması, kişisel bakım, yeterli dinlenme ve uyku şeklindedir.

2.3.1.7. İş Yerinde İyilik Hali

İş yerinde iyilik hali; literatürde genellikle iş yerinde mutluluk ve iş tatmini kavramlarıyla ilişkilendirilir (Alkahtani vd., 2020). İş yerinde iyi oluş bu kavramlarla yakın ilişkide olmasına rağmen meslektaşlar ve yöneticiler ile olan ilişkiler, ekonomik güçler, eğitim fırsatları, çalışma koşulları, işe katılımlar, iş sağlığı ve güvenliği gibi uygulamaları da içine alan geniş bir kavramdır (Ahmed vd., 2019).

İşyerinde iyilik hali, fiziksel çevrenin kalitesi ve güvenliğinden işçilerin işleri, çalışma ortamları, işyerindeki iklim ve örgüt hakkında ne hissettiklerine kadar çalışma yaşamının tüm yönleriyle ilgili olan bir kavramdır. İşyerinde iyilik hali; çalışanların işyerinde güvenli, sağlıklı, memnun ve işe bağlı olmalarını sağlamak için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabilmektir. Bu bağlamda iş yerinde iyilik hali, iş sağlığı ve güvenliğiyle yakın ilişkiindedir (Cardás vd., 2013). İyilik halinin iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde gelişim aşamaları şekil 2.5 'de ifade edilmektedir.



Şekil 2.5. İş sağlığı ve güvenliğinde işyerinde iyilik halinin gelişim aşamaları (Anttonen ve Räsänen, 2008: 7)

Şekle göre iş sağlığı ve güvenliği açısından iş yerinde iyilik halinin gelişim süreci 1850'li yıllarda başlamaktadır. İnsana verilen değer artmasıyla beraber işletmeler tek disiplinli yapıdan, disiplinler arası yapıya doğru gelişim göstermektedir. İşyerinde iyilik hali, günümüze yaklaştıkça işletmelerin üretkenliği ve başarısıyla eş zamanlı olarak işgücünün sağlığı, güvenliği ve iyilik halini teşvik etmeye yönelik kapsamlı eylemler içermektedir. Bu eylemler; iş yerinde iyilik hali, multidisiplinerlik, sağlık ve iyilik hali, sağlığın teşviki

ve geliştirilmesi, iş-yaşam kalitesi, sağlıklı işletme, verimlilik, sürdürülebilirlik, kapsamlılık ve sosyal dayanışma şeklinde sıralanabilir (Anttonen ve Räsänen, 2008). Başka bir ifadeyle iş yerinde iyilik hali; fiziksel çevrenin kalitesi ve güvenliğinden, çalışanların işleri, çalışma ortamları, işyerindeki iklim ve iş organizasyonu hakkında ne hissettiklerine kadar çalışma yaşamının tüm yönleriyle ilgilidir (Zhou vd., 2020). Bu sebeple iş yerinde iyilik hali, çalışma yaşamındaki tüm ilişkileri dikkate aldığından araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmışlardır.

Alves, Neves, Coleta ve Oliveira (2012) iş yerinde iyilik halini, çalışanların ve kurumların olumlu yönlerine odaklanan ve çalışma yaşamındaki sosyal ilişkilere değer veren bir mekanizma olarak tanımlamaktadır. İş yerinde çalışma arkadaşlarına karşı gösterilen özen, nezaket ve duyarlılık gibi davranışlar kişilerin işinden duyduğu memnuniyete ve ekip çalışmalarına karşı göstereceği hassasiyete yönelik olumlu olarak yansımaktadır. Fakat çalışanlar arasında işyerinde düşük iyilik haliyle karşılaştıklarında devamsızlık, duygusal tükenme, çalışanlar arası iletişimsizlik, empati yapamama, duyarsızlaşma, sosyal izolasyon ve iş yerinde yalnızlaşma gibi sorunlar meydana gelebilir (Polman, 2022). İşverenler bu hususta çalışanların sosyal refahını desteklemek için çalışanların saygı duyulduğunu, kabul edildiğini ve takdir edildiğini hissettiği ve açık iletişimin olduğu iş ortamı oluşturmaktadır. Çalışanlara aidiyet duygusunu kazanmalarını sağlamak için onlarla resmi olmayan bir dille sohbet etmelidir. Çalışanların sosyallik ihtiyacı karşılandığında çalışanlarda moral, bağlılık ve üretkenlikle sonuçlanma sağlanması olasıdır (Carney, 2022).

Ákadóttir (2012)'e göre iş yerinde iyilik hali, mental veya fiziksel yorgunluğa sahip olmamaktır. İş hayatındaki mevcut stres etmeniyle mücadele edebilmek, iş becerilerini fark edebilmek, öğrenme konusunda yetenekli olup iyi çalışabilmek ve çalıştıkları kuruma katkıda bulunabilmek iş yerinde iyilik hali olarak tanımlanmaktadır (Altuntaş, 2023). Ancak çalışanların iyilik hali zarar gördüğünde; iş yerinde devamsızlık, üretmememe, performans düşüklüğü veya iş yeri kazaları gibi örgütsel etkenler; hayal kırıklığı, kaygı gibi psikolojik etkenler ve kalp rahatsızlığı, kan basıncında dengesizlik ve genel sağlık durumunda bozukluklar gibi fiziksel etkenlere sebebiyet verebilir (Ahmed vd., 2019).

Karapınar, Camgöz ve Ekmekci'ye (2019) göre iş yerinde iyilik hali, genel iyilik hali kavramından farklı olup, işyeri koşullarının yaşam koşullarından farklı olduğunu ve

çalışanın işe karşı tatmin ve bağlılık duygusunun gelişmesi olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda iş yerinde iyilik hali için işe bağlılık önem arz etmektedir.

İşe bağlılık; işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma adı altında üç farklı boyuttan oluşmaktadır. İşe karşı istek duyma; zorluklara rağmen mücadele etme, hevesle ve azimle çalışma olarak tanımlanır. İşe adanma; bireylerin işleriyle gurur duymaları ve işlerini anlamlı bulmalarıyla tanımlanır. İşe yoğunlaşma ise; çalışanların iş başında dikkatini dağıtmadan tam odaklanmaları, sadece yaptığı işleri düşünmeleri, işe karşı pozitif duygular benimsemeleri ve çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark edememeleri şeklinde tanımlanır (Akın, 2014).

İş yerinde iyilik hali düzeyi yüksek olan çalışanların; memnuniyeti, moral seviyesi ve özgüvenleri de yüksektir. Bu çalışanlar yaratıcı fikirler üreten, hedeflerine hızlı ulaşabilen, verimli, örgütsel bağlılığı, görev performansı ve iş tatmini yüksek olan bireylerden oluşmaktadır. Ayrıca meslektaşları ve yöneticileriyle sağlıklı iletişim kurabilen, istekli, hızlı, öğrenmek için çaba sarf eden, başarılı, işe devamsızlığı düşük ve özel hayatında da mutlu ve sağlıklı oldukları yapılan araştırmalarda ifade edilmiştir (Polatçı ve Ünüvar, 2021). Örgütlerde rekabet şartlarının artması, küreselleşmenin önem kazanması ile beraber motivasyonu ve işe bağlılığı yüksek olan, mutlu çalışanlara gereksinim duyulmaktadır. Çalışanlar iş ortamlarında iyilik halleri ne kadar yüksekse, örgütsel başarı da bir o kadar yüksek olmaktadır (Avşar-Yıldız, 2022).

Negatif iyilik hali hâkim olan işletmelerde ise çalışanların düşük iş tatmini yaşadığı gerekçesiyle işten ayrıldıkları (Akutsu vd., 2021), sağlık sigortası maliyetlerinin arttığı ve verimliliğin düştüğü ortaya çıkmıştır (Zhou vd., 2020). Bu bağlamda Anttonen ve Räsänen (2008)'a göre sağlıklı bir çalışma ortamı için; iş sağlığı ve güvenliği, sağlıklı çalışma ortamı ve çalışma yöntemleri, çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal iyilik hali, işin anlamlılığı, işi organize etmenin sağlıklı ve güvenli yolları, risk değerlendirmesi ve risk yönetimi, iş yerindeki sorunlara maruz kalma, zorlanma ve stres kontrolü, mesleki sağlık bakımı ve rehabilitasyonun geliştirilmesi, iş ve sosyal hayat arasındaki denge ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının üretkenliğe etkisi teşvik edilmelidir.

Ahmed ve Muchiri (2014)'ye göre iş yerinde iyilik hali, çalışanların sağlıklı bir iş ortamında çalışmasıyla ilişkilendirilir. Sağlıklı iş yeri uygulamaları ise beş kategoriye ayrılır. Bunlar; çalışanlara sunulan iş-yaşam dengesi, çalışanların gelişmesi ve ilerlemesine katkı sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği, çalışanın gerektiğinde takdir

edilmesi ve çalışanların kararlara katılımı şeklinde sıralanabilir. Bu hususta örgütler çalışanların iyilik halini yükseltebilmek için; fiziksel aktivite desteği, sağlıklı beslenme girişimleri, spor salonu üyelikleri, stres yönetim programları ve iş sağlığı uygulamalarına destek verilmesi gerekmektedir.

2.3.1.7.1. İş Yerinde İyilik Halinin Boyutları

İş yerinde iyilik hali kavramı yazarlar tarafından farklı şekillerde boyutlara ayrılmıştır. Smith ve Smith (2017)'in yaptığı araştırmada iş yerinde iyilik hali; kendi arasında olumlu iyilik hali ve olumsuz iyilik hali olmak üzere iki faktörlü yapıya ayrılmaktadır (Smith & Smith, 2021). Olumlu iyilik hali; çalışma hayatında olumlu duyguların daha sık ve yoğun olduğu, iş görenin olumlu duygularının, olumsuz duygularından üstün geldiği bir durumu ifade etmektedir (Arslan ve Polat, 2017). Başka bir ifadeyle, işyerindeki olumlu duyguların, işin anlamlılığına ve bireyin potansiyelinin ne kadarını gerçekleştirdiğine dair etkisi olarak tanımlanmaktadır (Paschoal ve Tamayo, 2008). Gelişen iş gücü, personel memnuniyeti, işe devamsızlığın azalması, personelin işe bağlanması ve kurum harcamalarının azalması olumlu iş yerinde iyilik haliyle ilişkilidir (Ahmed, 2019). Bunların yanı sıra iş yerinde sosyal ilişkilerin gelişmesi, yaşam doyumu ve işe güven duyma iş yerinde olumlu iyilik haline ortam hazırlar (Anne-Catherine vd., 2022). Olumlu iyilik hali hâkim olan işletmelerde çalışanlar öznel duygularını daha rahat bir şekilde ifade eder. Bedenen sağlıklıdır. Meslektaşları ve yöneticileriyle olan ilişkileri kuvvetlidir (Ahmed vd., 2019). Çalışanın karar verebilmesi, hedeflerine ulaşabilmesi, desteklenme duygusunu hissetmesi ve sorumluluk alabilmesi çalışanın kendini iyi hissetmesine ortam hazırlar (Altuntaş, 2023).

Olumsuz iyilik hali ise; personellerin iş sebebiyle sağlık durumunun kötü olması, işle ilgili stres artışı, iş yerindeki yaralanmalar, düşük iş tatmini, işyeri anlaşmazlıkları, işe devamsızlıklar ve personel devir oranlarının fazla olması ile bağlantılıdır (Ahmed, 2019). Olumsuz iyilik hali çalışanlarda iş dışındaki yaşamına olumsuz yansıyabileceği gibi, iş yaşamında da üretememe, karar alamama, işletmenin başarısına katkıda bulunamama ve işten ayrılmak isteme gibi tutum ve davranışları meydana getirebilir (Campbell, 2023). Ayrıca endişe, depresyon, kaygı, yorgunluk, öz saygının azalması, kas ağrısı ve baş ağrısı gibi semptomlarında oluşması muhtemeldir (Zhou vd., 2020). Ayrıca iş yerinde izolasyon ve yalnızlık hissi de meydana gelebilir (D'Oliveira ve Persico, 2023).

Arnold (2017)'un yaptığı araştırmaya göre çalışan iyilik halinin 2 boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; iş yerinde çalışanların deneyimlediği duygular olan öznel iyilik hali ve zihinsel sağlıkla veya psikosomatik semptomlarla ilgilenen psikolojik iyilik halidir. Shih, Yeh ve Hsu'ya (2023) göre ise iş yerinde iyilik hali; psikolojik, fiziksel ve sosyal iyilik halinden oluşan 3 boyuttan oluşmaktadır. Aslan, Ulutaş ve Güzel (2020) göre iş yerinde iyilik hali 3 alt boyuta ayrılmaktadır. İş memnuniyeti ve olumlu tutumlar ve olumlu ve olumsuz duyguları ifade eden öznel iyilik hali; örgütsel bağlılık, işin anlamı ve gelişimi, içsel motivasyonu ifade eden ödomanik iyilik hali ve iş arkadaşları arasında ilişkiler ve kaliteli bağlar, çalışma arkadaşlarından memnuniyet, sosyal dayanışma ve destek durumunu ifade eden sosyal iyilik hali boyutudur.

Alves, Neves, Coleta ve Oliveira'ya (2012) göre iş yerinde iyilik halinin yapısı, 3 farklı boyuttan meydana gelmektedir. Birincisi iş veya iş tecrübelerinden kaynaklı olumlu bir duygusal durum veya bir zevk durumu olan “iş yerinde memnuniyet”tir. İkincisi, çalışanın işindeki performansının özsaygısını ne ölçüde etkilediğini bağlayan “işe katılım”dır. Üçüncüsü ise çalışanın kendisini çalıştığı kurumla ve kurumun hedefleriyle özdeşleştirdiği ve çalıştığı kurumla bağlarını sürdürme çabası içinde olduğu “duygusal örgütsel bağlılık”tır. Başka bir ifadeyle çalışanların çalışma ortamının özelliklerinden dolayı olumlu duygular yaşaması (iş memnuniyeti), kişinin mesleki becerileri ile görevlerin gerektirdiği talepler arasında uyum bulması (işe katılım) ve örgütle olumlu duygusal bağlar kurması (duygusal örgütsel bağlılık) iş yerinde iyilik halini tanımlar (Cezar-Vaz vd., 2022).

Polman (2022)'a göre çalışanların iyilik hali dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar sırasıyla; çalışanların işten ve örgütten duyduğu memnuniyet duygusunu tanımlayan “iş tatmini boyutu”; çalışanların birbirlerine nasıl davranması gerektiğini belirleyen ve aynı zamanda örgütsel açıdan da desteklenen “çalışana saygı boyutu”; çalışanların çalışma ortamlarını, eğitimlerini ve gelişimlerini takip eden ve çalışmanı gerektiğinde ödüllendiren “işveren ilgisi boyutu” ve iş ve özel hayat arasındaki dengeyi destekleyen “iş yaşam dengesi boyutu” dur.

Chari vd. ne göre (2022) yaptığı araştırmaya göre çalışan iyilik hali beş kavramsal boyuttan oluşmaktadır. Bu kavramsal boyutlar şekil 2.6'da izah edilmektedir.



Şekil 2.6 Çalışan iyilik halinin kavramsal çerçevesi. (Chari vd., 2022: 708)

Şekle göre çalışan iyilik hali; iş değerlendirmesi ve tecrübe, işyeri politikaları ve kültürü; işyerinin fiziksel ortamı ve güvenlik iklimi, sağlık durumu ve iş dışındaki etkinliklerden oluşan çok boyutlu bir yapıdan meydana gelmektedir. Bu bağlamda iyilik hali için, öznel değerlendirmelerle birlikte iş, yaşam ve sağlığı da ilgilendiren nesnel değerlendirmelerle çerçeveslendiğini de söyleyebilmek mümkündür. Aynı zamanda sosyal ilişkilerin kalitesi, fiziksel ve zihinsel sağlık durumu, yaşam ve iş tatmini, kişinin yaşam kalitesinin bireysel değerlendirmesi, kişinin hayatta değer verdiği şeyin peşinden gitme özgürlüğü, sağlığa ulaşmak için gerekli olan bileşenler (kaynaklar, mallar, varlıklar), çalışma koşulları, çalışma politikası, çalışma kültürü, iş ve iş dışı bağlamlar çalışan iyilik halini oluşturduğu da ifade edilebilir (Chari vd., 2022).

Ahmed (2019), işyerinde iyilik halini, Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" ile izah etmektedir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının beş insani ihtiyaç düzeyinden fizyolojik (fiziksel iyilik hali), güvenlik (zihinsel iyilik hali), ait olma (sosyal iyilik hali), saygınlık (duygusal iyilik hali) ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının (tam iyilik hali/tam potansiyele ulaşma) her birinin beslenmesi, geliştirilmesi, kaynak sağlanması ve tam potansiyelleriyle çalışarak çalışanların, kendini gerçekleştirmeye ulaşmaları için desteklenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Creese vd. ne (2021) göre iş yerinde iyilik hali; işyerinde memnuniyet, iş dışı yaşam alanında memnuniyet ve genel yaşamdan memnuniyet, kişisel mutluluk ve öznel iyilik hali üzerindeki etkisi olarak tanımlanmaktadır. İş yerinde iyilik hali, 8 kategoriden

oluşmaktadır. Bu kategoriler sırasıyla; yeterli ve adil ücretlendirme, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, beceri ve kapasiteleri geliştirme ve kullanma fırsatları, gelecekteki büyüme fırsatları, sosyal entegrasyon, örgütsel anayasa, yaşam alanının tanınması ve işin toplumsal önemi şeklindedir.

2.3.1.7.2. İş Yerinde İyilik Halini Etkileyen Faktörler

Sağlıklı iş ortamları çalışanların memnuniyet, aidiyet ve işe katılımın yüksek olduğu iş yerleridir. Sağlıklı çalışma ortamları; çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığını iyileştirmeye, performansı ve çalışanların iyilik halini arttırmaya, işyerindeki bir dizi olumlu alışkanlık ve davranışların oluşmasına ve iş birliğine dayalı bir çalışma ortamının teşvik edilmesine katkı sağlamaktadır (Alsomaidae vd., 2023). Başka bir ifadeyle motivasyonun, memnuniyetin ve işyerinden keyif almayı sağlayan hoşnut duyguların ön plana çıkması çalışanlara pozitif yönde yansımaktadır (Msuya vd., 2023).

Araştırmalarda iş yerinde iyilik haline etki eden birçok faktörün olduğu ortaya çıkmıştır. Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde iş yerinde iyilik haline etki eden faktörlerden en çok liderlik etmeninin etki ettiği tespit edilmiştir (Coates ve Howe, 2015). İş yerinde iyilik halini etkileyen liderlik türleri ise; dönüştürücü liderlik (Eisele, 2020; Aslan vd., 2020; Ahmed, 2019), sürdürülebilir liderlik (Abid vd., 2023), etik liderlik (Ahmed ve Muchiri, 2014), hizmetkar liderlik (Ákadóttir, 2012; Duyan, 2012), katılımcı liderlik (Alimo-Metcalf vd., 2008), paternalist liderlik (Al-Somaidae vd., 2023; Erben ve Ötken, 2016) ve toksik liderlik (Eisele, 2020) şeklinde sıralanabilir.

Liderliğin yanı sıra; psikolojik sermaye (Al Kahtani ve Sulphay, 2022; Brunetto vd., 2021; Alkahtani vd., 2020; Cole vd., 2009), performans (Budi vd., 2023; Assaf, 2022; Cañibano, 2013; Baptiste, 2008), görev performansı (Al Kahtani ve Sulphay, 2022; Cotton ve Hart, 2003), çalışma ortamı (Carpion ve Avramchuk, 2017), kişisel özellikler (Carpion ve Avramchuk, 2017; Diez-Pinol vd., 2008), iş özellikleri (Diez-Pinol vd., 2008; De Jonge ve Schaufeli, 1998), işe bağlılık (Abdullah vd., 2020), iş tatmini (Abdullah vd., 2020), iş kontrolü (Ákadóttir, 2012), iş güvensizliği (Budi vd., 2023), iş talepleri (Cheung vd., 2022; Ákadóttir, 2012), iş yerinde yalnızlık (D'Oliveira ve Persico, 2023), istihdam edilebilirlik (Bogaers vd., 2023; Borra ve Go'mez-García, 2016), psikolojik sözleşme ihlali (Ahmed ve Muchiri, 2014), psikolojik dayanıklılık (Bhattacharyya vd., 2019), psikososyal güvenlik iklimi (Brunetto vd., 2021), ruh sağlığı (Coppens vd., 2023; Bogaers vd., 2023; Al-Somaidae vd., 2023; Almond vd., 2022; Cooper, 2008), örgütsel adalet

(Ahmed ve Muchiri, 2014; Çelik vd., 2014), örgütsel destek (Aslan vd., 2020; Ákadóttir, 2012), örgütsel paranoya (Aslan vd., 2020), örgütsel kaynak (Cheung vd., 2022; Astvik vd., 2021), örgütsel travma (Güney, 2020); iş yerinde mizah (Bhattacharyya vd., 2019), prosedürel bilgi (Abid vd., 2023; Bennett vd., 2017), takım amacı (Ahmed, 2019), şefkat (Abid vd., 2023), duygusal emek (Dumlu, 2021), eş desteği, iş-aile çatışması (Karapınar vd., 2019), iletişim (Aslan vd., 2020), şiddet (Dufour vd., 2021), stres (Budi vd., 2023; Eisele, 2020; Carpion ve Avramchuk, 2017; Barrios-Choplin, 1997) ve teknostres (Avşar-Yıldız, 2022) iş yerinde iyilik haline etki eden ve literatürde yapılan araştırmalarda da tespit edilen değişkenlerdir.

Sağlık hizmetlerinde ise hizmet sunucularının mesleki iyilik hali, psikolojik üretkenliği, iş performansı, işte tutulması ve yöneticilerin rolü arasında bir etkileşim bulunmaktadır (Anne-Catherine vd., 2022). Bu sebeple sağlık çalışanlarının hastalara kaliteli bakım sunabilmesi, üretkenliğini arttırabilmesi ve çalıştığı kurumda kendini iyi hissedebilmesi için örgütsel engellerle baş edebilmek hususunda yöneticilere büyük görev düşmektedir (Adam vd., 2021). Özellikle ön safhalarda çalışan sağlık personellerinin iyilik halinin dikkate alınabilmesi için işyerinde sağlık durumlarını olumsuz yönde etkileyebilecek etkenlerinin belirlenmesi gerektiği Alrashidi vd. nin (2022) yaptığı araştırmada ifade edilmektedir.

Fakat Ahmed (2019)'in yaptığı araştırmada sağlık personellerinin kendi sağlıklarını ve iyilik hallerinin bir öncelik olduğu ve yöneticiler tarafından dikkate alınmadığı ifade edilmektedir. Alquwez (2023)'in yaptığı araştırmada ise konuya ilişkin özellikle covid-19 döneminde sağlık çalışanlarının iyilik halinin ve psikolojik sağlığının düştüğü belirtilmiştir. Bu durumun sebepleri olarak; liderlik rolünün üstlenilmediği, sağlık çalışanlarına gereken değerin gösterilmediği ve sağlıklarının riske atıldığı gösterilmektedir. Konuya ilişkin Cubitt vd. nin (2021) yaptığı araştırmada covid-19 virüsün hızla yayılması, sağlık uzmanlarının stres ve korku altında çalışmasına ve ruhsal sorunlar (Zia vd., 2023) yaşamasına sebebiyet verdiği ifade edilmiştir. Ayrıca bu dönemde çalışanlarda öz yeterliliğin, performansın ve iş-yaşam dengesinin azalmasına, devamsızlığın ve personel değişiminin artmasına, fiziksel, duygusal ve zihinsel sağlık sorunlarını meydana getirmiştir (Alquwez, 2023). Bunların yanı sıra Brunetto, Saheli, Dick ve Nelson'un (2021) yaptığı araştırmada pandemiyle mücadele eden sağlık çalışanlarında miyokard enfarktüsü, felç, anjina pektoris, hipertansiyon ve dolaşım sistemi bozuklukları gibi hastalıklar görüldüğü ve iyilik hallerinin düştüğü de

belirtilmektedir. Bunların yanı sıra psikolojik hastalıklar (depresyon, kaygı, anksiyete, tükenmişlik vs.), sağlıksız alışkanlıklar (sigara, içki, aşırı yeme, fiziksel egzersiz eksikliği vs.) ve bulaşıcı olmayan kronik hastalıkların görülme sıklığı da daha yüksektir (Akutsu vd., 2021).

Sağlık hizmetlerinde oluşan sorunların belirtilmesi ve çözümü açısından, iş yerinde iyilik haline etki eden “dönüşümcü liderlik” ve “psikolojik sermaye” değişkenlerinden başka farklı değişkenlerde bulunmaktadır. Literatürde bu değişkenler; politik yeti (İçerli ve Bilen, 2022), duygusal emek (Acaray, 2019), psikolojik sözleşme ihlali (Ahmed ve Muchiri, 2014), başarısız yönetim kültürü ve liderlik tarzı (Ahmed 2019; Ahmed ve Muchiri, 2014), finansal baskılar (Ahmed 2019), performansa göre ödeme sistemi (Poškienė ve Kazlauskaitė, 2020), iş yerinde moral bozukluğu (Ahmed 2019), mobing (Poškienė ve Kazlauskaitė, 2020), stres (Polman, 2022; Angioha vd., 2020), kaygı, depresyon, iş tatminsizliği (Polman, 2022), motivasyon eksikliği (Poškienė ve Kazlauskaitė, 2020), tükenmişlik (Anne-Catherine vd., 2022) ve verimsiz ekip çalışmaları (Ahmed, 2019) şeklinde de ifade edilebilir.

2.4. İŞ PERFORMANSI

Performans kavramı, örgütsel ve endüstriyel psikolojide birçok bilimsel araştırmaya konu olan bir araştırma konusudur (Viswesvaran ve Ones, 2000). Performans, tanımlı işlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi (Chui, 2005) ve hedeflenen etkinliğe ve verimliliğe ulaşma seviyesidir (Demirel ve Özmen, 2020). Başka bir ifadeyle bir organizasyonun belirli bir zaman aralığında belirli amaçlara erişebilmesi için, belirli aşamalara gelmesine yönelik sergilenen davranışlar ve faaliyetlerdir (Nikpour, 2017). Bu faaliyetlerin ve davranışların örgütsel amaç ve hedeflere katkıda bulunması ve bireylerin denetiminde olması gerekmektedir (Bağcı, 2014).

Örgütsel performans, kurumsal hedeflere erişmek veya finansal ve operasyonel başarıları elde edebilmek için kullanılması gereken bir kazanım aracıdır (Büte, 2011). Bu aracı doğru kullanabilmek için önceden belirlenmiş koşullar çerçevesinde bir işin gerçekleştirilmesi ve çalışanın ücret karşılığında belirli bir verimlilik seviyesine ulaşması gerekmektedir (Bilmez, 2020).

Örgütsel performansın ortaya çıkmasında rekabet ve küreselleşme de önem arz etmektedir (Koopmans, 2014). Rekabet piyasasında ve küreselleşen dünyada örgütlerin

var olabilmesi, çalışanların bireysel iş performanslarıyla da doğru orantılı olarak artmaktadır (Akca ve Yurtçu, 2017). Örgütsel hedeflere ulaşmak için ortaya konulan etkinlik ve verimlilik çalışanın iş performansını oluşturur (Bilmez, 2020).

Kurum ve kuruluşların başarısında çalışan iş performansının kayda değer bir rolü bulunmaktadır. Bu sebeple örgütler, iş görenlerini çalışmaya teşvik ederek yüksek bir performansa erişebilmek için gayret sarf etmesi gerekmektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000).

İş performansı, çalışanların iş yerinde sergiledikleri tutum ve davranışların tamamı veya o işle ilgili amaçlar doğrultusunda neyi başarabileceklerinin veya sağlayabileceklerinin niceliksel ve niteliksel ifadesidir (Çalışkan ve Köroğlu, 2022). Başka bir ifadeyle iş görenlerin yaptığı çalışmalara bağlı olarak örgütün amaçlarına katkıda bulunan ve ölçülebilen eylem, davranış ve sonuçlara iş performansı denir (Viswesvaran ve Ones, 2000).

İş performansı, organizasyonların başarısını belirlemede elzem bir faktör olarak kabul edilir (Altınışık, 2022). Çalışanların iş bilgisi, öğrenme becerileri ve çalıştıkları çevredeki değişimlere vereceği tepkiler ve davranışları aracılığıyla örgüte kattıkları değerler iş performansını oluşturur (Altınışık, 2022; Acaray, 2019).

Adekiya (2023) iç veya dış örgütsel çevrenin taleplerine yanıt olarak kendi kendini idame ettirme ve üretkenlik amacıyla rolleri, rutinleri ve görevleri algılama, arzulama, hatırlama, planlama ve yürütme yeteneğini iş performansı olarak tanımlamıştır.

Çalışan iş performansı; çalışana verilen görev ve sorumlulukların, kişinin belirli standartlar dahilinde gerçekleştirmesidir (Akca ve Yurtçu, 2017). Çalışanın işini belli bir zaman diliminde başarıyla tamamlaması olarak da tanımlanabilir (Yıldız vd., 2008).

Akbaş-Tuna (2020)'ya göre iş performansı işle ilgili yükümlülükleri ve işle ilgili hedeflenen belirleyicilere ulaşip ulaşmamanın derecesidir. Bir organizasyonun hedeflerine ulaşmadaki başarısı çalışanların sergilediği performansla ilişkilidir.

Rao (2016) iş performansını; "Bireysel Performans= Yetenek × Motivasyon × Örgütsel Destek + Şans Faktörleri" şeklinde bir denklemle açıklamıştır. Buna göre iş performansı; tutum, değer, yetenek, bilgi, beceri, bağlılık ve örgütsel destek aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. "Çalışanın ne yapması ve başarması gerekiyor?" sorusu performansın belirlenmesine katkı sağlar.

Çalışkan ve Köroğlu (2022) yaptığı araştırmada iş performansı kavramını Vroom'un (1964) “Beklenti Teorisi” ve Daniel Kahneman ve Amos Tversky'nin (1979) “Beklenti-Değer Teorisi” ile ilişkilendirmiştir. Vroom'un beklenti teorisine göre çalışanın performansı, çabasıyla elde edeceği sonuca yönelik arzu derecesine ve belirli bir davranışın çalışanı sonuca götüreceği beklentisinin derecesine göre farklılık göstermektedir. Başka bir deyişle bu teoriye göre çalışanın bir işe yönelik çabası değerlik ve bekleyiş olarak ifade edilen iki değişkene bağlıdır. Değerlik, çalışanın ödülü arzulama derecesi, bekleyiş ise çalışanın belirli bir davranışın belirli bir sonuca yol açacağına dair olasılık olarak açıklanabilir (Koçel, 2015). Beklenti-Değer Teorisi ise bireysel performansın, kararlılığın ve tercihlerin bireylerin beklenti ilişkisi ve görev değeri inancıyla bağlantılı olduğunu iddia etmektedir. Bu iki teoriye göre çalışanlar, örgütten beklentileri karşılandığı sürece yüksek performans gösterirler. Bu yaklaşımın temeli, örgüt-çalışan beklentileri dengesidir. Bu bağlamda performansı yüksek çalışanlar, iş performansına da katkı sunabilir (Çalışkan ve Köroğlu, 2022).

2.4.1. İş Performansının Boyutları

İş performansı, her bir çalışanın öznel performansını ortaya çıkarmaktadır (Bağcı, 2014). Bu bağlamda Befort ve Hattrup (2003) iş performansının çok boyutlu bir yapıdan oluştuğunu ifade etmektedir. İş performansının yapısını ölçmek için konuyla ilişkili 1993 yılında Amerikan Hava Kuvvetlerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada çalışanın görev tanımında yer alan işleri gerçekleştirme derecesiyle görev performansı ve çevresiyle etkileşimi sonucu oluşan ve iş tanımından ayrı gelişen bağlamsal performans boyutu fark edilmiştir (Erkoç, 2015). Bu sebeple iş performansı uygulama açısından görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki alt boyutta incelenmektedir (Díaz-Vilela vd., 2015).

2.4.1.1. Bağlamsal Performans

Organizasyonlar içinde performansı ölçebilmek için sadece iş tanımında belirtilen faaliyetleri gerçekleştirmek yeterli değildir (Erkoç, 2015). Yöneticiler, personellerinden çeşitli yöntemlerle örgütsel performansa katkı sunmasını ve resmi iş tanımının haricinde performans göstermesini beklemektedir (Altınışik, 2022). Bu tür katkılar hem işlerin yürütülmesine hem de örgütsel etkinliğe katkı sağlayan ve örgütsel, sosyal ve fizyolojik bağlamı şekillendiren faaliyetler dizisinden oluşmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997).

Bu faaliyetler çoğunlukla iş tanımında belirtilmeyen fakat örgütsel performansın artmasında ve yürütülmesinde etkili olmaktadır (Altınışık, 2022).

Bağlamsal performansın bir diğer adı rol dışı performanstır (Demirel ve Özmen, 2020). Temel görev faaliyetlerinin yanı sıra doğrudan ilişkisi olmayan fakat örgüt içindeki görevlerin gerçekleştirilmesinde rol üstlenen sosyal, psikolojik ve örgütsel bağlamı destekleyen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Taştumur, 2018). Aynı zamanda personellerin resmi iş tanımlarının ötesinde organizasyonda gönüllü davranışlara ilişkin sergilenen ekstra performans olarak da ifade edilebilir (Acaray, 2019).

Bağlamsal performans, pozitif insan davranışlarıyla teknik faaliyetlerin oluşumu üzerinde dolaylı etkiler barındıran ve örgütün başarısını sağlamak için faaliyet gösteren performans boyutudur (Akça ve Yurtçu, 2017). Örgüt içerisinde temel görev faaliyetleriyle ilgili olmayan (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009) fakat sosyal ilişkilerin beslenmesine yönelik çaba sağlayan motivasyonel davranış olarakta değerlendirilebilir (Ünlü ve Yürür, 2011). Çalışanların, örgüt içinde kendi arzularıyla iş arkadaşlarına yardımcı olmak istemeleri, örgütü desteklemeleri ve ek iş sorumluluklarına gönüllü olarak katılmaları bağlamsal performansa örnek gösterilebilir (Díaz-Vilela vd., 2012; Rotundo, 2002). Bu bağlamda çevresine pozitif yönde katkılar sunma, gönüllü çalışma, yardım etme, ısrar etme, nazik davranma, etkili iletişim kurma, motivasyon sağlama, çaba gösterme ve iyi bir ekip üyesi olma bağlamsal performansın örnek davranışları arasındadır (Doğan ve Şeker-Kayar, 2021; Demirel ve Özmen, 2020).

Bağlamsal performans temelde, kişilerin örgütün düzenlediği faaliyetlere kendi istekleriyle katılım göstermesi, örgütün gelişimini destekleyen tutumlarda bulunmayı ve örgütün imajını pozitif yönde etkileyen hareketlerden oluşmaktadır (Akbarova, 2019). Çalışanların ekip çalışmalarına uyum gösterebilmesi, örgütün yazılı veya sözlü kurallarını yerine getirebilmesi ve örgütün hedeflerini benimsemesi çalışanın bağlamsal performans şartlarını yerine getirdiğini gösterir (Díaz-Vilela vd., 2015).

Bağlamsal performans, görev performansının faaliyetlerine yardımcı olmak amacıyla geliştirilen performans türüdür (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009). Akkaya (2021)'ya göre bağlamsal performansın içinde yer alan beş temel faaliyet bulunmaktadır. Bu faaliyetler sırasıyla; çalışanların kendi iş tanımlarında yer almayan işleri gönüllü olarak yapması, çalışanların işlerini görev esnasında gayret ve istekle yerine getirmesi, çalışanların diğer işletme çalışanlarıyla iş birliği içinde bulunması, çalışanların kurumsal amaç, hedef, kural

ve yöntemlere uygun olarak hareket etmesi ve çalışanların kurumsal amaçlara destek vermesi ve istekli olması şeklindedir.

Bağlamsal performans, çalışanlara psikolojik ve sosyal yönden birçok katkı sağlamaktadır. Öz disiplin, işe devamlılık, itaat, uyum, yardımlaşma, işe karşı ilgi, işbirlikçi davranışlar, grupsal etkinlikler, azalan çatışma, örgütsel koordinasyon, sorun çözme ve değişime adapte olabilme, yenilikçilik ve gönüllü davranışlar örnek olarak gösterilebilir (Altınışık, 2022). Borman ve Motowidlo (1997)'ya göre matriks yapıda örgütlerin oluşması, takım temelli çalışmaların artması, küresel rekabete uyum sağlanması, gelişen yeni koşullara adapte olunabilmesi, örgütler arasında koordinasyon ve iş birliği gibi durumlara katkı sağlanması bağlamsal performans ile ilişkilidir. Ayrıca işe devamlılık, öz disiplin, çaba, uyum ve itaat içeren davranışlarda da etkinlik sağlamaktadır (Akkaya, 2021; Akca ve Yurtçu, 2017).

2.4.1.1.1. Bağlamsal Performansın Boyutları

Bağlamsal performans, çok boyutlu bir kavramdır (Sonnentag ve Frese, 2002). Bu açıdan Motowidlo ve Van Scotter (1994) bağlamsal performansın; kişilerarası kolaylaştırıcılık ve işe adanma şeklinde iki farklı boyuta sahip olduğunu düşünmektedir.

Takım içerisinde personellerin yardımlaşma ve iş birliği yapması kişilerarası kolaylaştırıcılık faaliyetini tanımlamaktadır (Stone-Romero vd., 2009). Örgütün amaçlarına ulaşmasında yardımcı olan bu boyut, çalışanları yardımsever faaliyetlerde bulunmaya teşvik etmekte ve çalışmaya özendirilmektedir (Díaz-Vilela vd., 2015). Örgütsel süreçleri ve çalışma prosedürlerini iyileştirmeyi veya değiştirmeyi sağlayan proaktif davranışlar olduğunu da söyleyebilmek mümkündür (Demirel ve Özmen, 2020). Bu davranışlar neticesinde örgüt içerisinde başarılı bir iş yerine getiren personelin takdir edilmesi, moral artması, ekip çalışması, iletişimin etkin bir şekilde kurulması, bireysel problemler yaşayan çalışana destek sağlanması ve cesaretlendirilmesi gibi performansı destekleyen pozitif hususlar ortaya çıkmaktadır (Bilmez, 2020).

İşe adanma boyutunda ise çok çalışma, sorunları çözebilmek için inisiyatif kullanabilme, disiplin kuralları çerçevesinde organizasyonun çıkarlarını korumayla ilgili çalışan davranışlarını kapsamaktadır (Stone-Romero vd., 2009). İşe adanma boyutu, çalışanları örgütün yararına olabilecek her türlü faaliyet için teşvik etmesi ve uyarması gibi performansın artmasına yönelik (Bilmez, 2020: 28) motive eden bir araçtır (Díaz-Vilela vd., 2015).

2.4.1.2. Görev Performansı

Örgütler, toplulukların ihtiyacı olan mal ve hizmetleri edinebilmeleri için çevreyle etkileşim içerisindedir. Mevcut kaynakların işlenip, çıktıya dönüşebilmesi örgütlerin teknik boyutuyla alakalıdır. Kaynakların mal ve hizmete dönüşüm sürecinde teknik boyuta temas eden tüm eylemler görev performansı olarak tanımlanır (Bilmez, 2020).

Görev performansı; örgütün ağırlık merkezini oluşturan faaliyetlerle ilgilenir (Demirel ve Özmen, 2020). Örgütsel sorunları çözmek için yeni fikirler keşfetmek ve geliştirmek (Aryee vd., 2012) ve işin devamlılığını sağlamak için kullanılan bir araçtır (Erkoç, 2015). Her iş dalı için farklılık gösteren ve işin teknik yanı ve uzmanlığıyla ilişkin olan ana yükümlülükler olarak ifade edilebilir (Jawahar ve Carr, 2007). Başka bir ifadeyle çalışanların gerçekleştirdikleri işle alakalı teknolojik süreçte doğrudan ya da dolaylı olarak malzeme ve hizmetlerin sağlanması ve kurumun teknik çekirdeğine katkı sunan faaliyet dizisine, görev performansı denir (Borman ve Motowidlo, 1997).

Görev performansı, çalışma karşılığında beklenen, değerlendirilen ve ödüllendirilen eylemleri tanımlar (Aslan vd., 2021). Özellikle örgütler için zorunluluk olan, örgütsel hedeflere ulaşabilmek için çalışanların iş tatlimatlarına uyması, görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi görev performansı olarak tanımlanmaktadır (Liang ve Steve Chi, 2013). Bir başka ifadeyle işin ana bileşenlerinden oluşan, çalışan tarafından yürütülen ve yönetici tarafından kontrol edilen bir durumdur (Çalışkan ve Köroğlu, 2022).

Görev performansı sayesinde çalışanların yeteneklerinin eldeki görevlerle etkin bir şekilde koordine edilmesini ve örgüte ait sistemlerin, araçların ve görevlerin arasında bir koordinasyon kurularak yüksek bir performansa hedeflenmesini kolaylaştırır (Zawawi ve Nasurdin, 2020). Görev performansı bu bağlamda işlerin mesleki ve ustalık gerektiren yönüyle ilişkili olduğu da söylenebilir (Zoghbi-Manrique-de-Lara ve Ting-Ding, 2017; Jawahar ve Carr, 2007). Çalışanlar bu performans türünü icra edebilmek için mevcut teknik bilgi ve yeteneklerinden faydalanması gerekmektedir (Van Scotter vd., 2000).

Görev performansı, çalışanın örgütsel amaçlara yönelik üstlendiği görevler ve bu görevlerin ne ölçüde yerine getirildiğiyle ilişkili bir kavramdır (Çoban, 2022). Görev performansı, organizasyonun önceden belirlediği görev tanımları ve iş analizi neticesinde ulaşılan derecelendirmelerden oluşur (Motowidlo ve Van Scotter, 1994). İş tanımlarında gerekleriyle belirtilen, ödüllendirme sistemiyle çalışan ve formal sürece göre işleyen davranışlar bütünüdür (Derelioğlu, 2022). Her örgütün önceden belirlemiş olduğu

tanımlar ve derecelendirmeler farklı olduğu için görev performansı örgüt içerisinde farklı iş kollarında değişiklik gösterebilir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994).

Görev performansı, çalışma karşılığında beklenen, değerlendirilen ve ödüllendirilen eylemleri tanımlar (Aslan vd., 2021). İşin ana bileşenlerinden oluşan, çalışan tarafından yürütülen ve yönetici tarafından kontrol edilen bir durumdur (Çalışkan ve Köroğlu, 2022). Çalışanların yeteneklerinin eldeki görevlerle etkin bir şekilde koordine edilmesiyle, örgüte ait sistemlerin, araçların ve görevlerin arasında bir koordinasyon kurularak görev performansında yüksek bir performansa ulaştırılmaya çalışılır (Zawawi ve Nasurdin, 2020). Görev performansı bu bağlamda işlerin mesleki ve ustalık gerektiren yönüyle ilişkili olduğu da söylenebilir (Zoghbi-Manrique-de-Lara ve Ting-Ding, 2017; Jawahar ve Carr, 2007). Çalışanlar bu performans türünü icra edebilmek için mevcut teknik bilgi ve yeteneklerinden faydalanması gerekmektedir (Van Scotter vd., 2000).

Örgüt içinde düzenin meydana gelmesinde temel rolü olan görev performansı, çalışanlar tarafından görevlerin ve sorumlulukların icra edilmesiyle oluşum göstermektedir (Akbarova, 2019). Çalışanların çalışma şartlarına elverişliliği, mesleki anlamda yeterlilikleri, net bir şekilde tanımlanmış görevler ve ahlaki özellikleri görev performans düzeyinin yüksek olmasında etkili olan unsurlardır (Bağcı, 2014).

Görev performansı; çalışanın iş tanımında yer alan temel iş sorumluluklarını yerine getirmesi gereken ödül sisteminin bir parçası ve performans kriteridir (Adekiya, 2023; Acaray, 2019). Aynı zamanda çalışanın örgütsel hedeflere erişebilmesinde tanımlanan yazılı görevlerdir (Díaz-Vilela vd., 2015). Yönetici ve çalışan arasındaki sözleşmede yer alan maddelerin gerçekleştirilmesidir (Altınışik, 2022). Bu maddeleri çalışanlar görevleri doğrultusunda resmi zorluluk olarak gerçekleştirir (Canbolat vd., 2021). Böylelikle organizasyon içindeki işler arasında belirgin farklılıklar ortaya konarak işe ilişkin değişmeyen görev ve sorumluluklar nitelenmiş olur (Jawahar ve Carr, 2007). Çalışan bu sayede örgütün teknik merkezine ve gelişmesine de katkı sağlayabilir (Díaz-Vilela vd., 2015).

2.4.1.2.1. Görev Performansının Boyutları

Literatüre göre görev performansı, iki alt bileşene ayrılmaktadır (Akkaya, 2021; Bilmez, 2020). Bu bileşenleri Mohammed, Mathieu ve Bart’Bartlett (2002); teknik görev performansı ve liderlik görev performansı şeklinde ifade etmiştir.

Ürün ve hizmetlerin kalitesi ve yönetim-planlamayla ilgili süreçlere ilişkin kararlar teknik görev performansı olarak tanımlanmaktadır. Liderlik dışında evrak, kırtasiye, yönetim, planlama, çıktı ve işle ilgili önderlik yanı bulunmayan bütün kararlar teknik görev kapsamında değerlendirilir (Gemici, 2020; Bilmez, 2020; Demirel ve Özmen, 2020).

Motowidlo, Borman ve Schmit'e (1997) göre ise ham maddenin ürüne dönüşmesi ve hizmetin, hizmet alanına erişebilmesi için sürdürülen teknik faaliyetler, teknik görev performansını oluşturur. Bu faaliyetlere perakende sektöründeki bir mağazada ürün satılması, fabrikalarda makine kullanılması, okullarda eğitim verilmesi örnek olarak gösterilebilir. Veya hemşirelerin hastalarına serum takması ve ilaçlarını vermesi, cerrahların ameliyat operasyonunu yürütmesi ve itfaiyecilerin kurtarma operasyonu gerçekleştirilmesi organizasyonun hedeflerine ulaştıran teknik görev performansı kapsamında değerlendirilen faaliyetlerdir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994). Çoban (2022) ise yaptığı araştırmada bankada kredi işlemlerini gerçekleştirmek, otelde yemekler yapmak ve hastanede hastaları muayene etmesi teknik görev performansına örnek teşkil etmektedir.

Liderlik görev performansı ise bireysel ilişkilerin yönetimi üzerine odaklanmaktadır (Mohammed vd., 2002). Başka bir ifadeyle idare tarafından tanımlanan yönetme, yönlendirme ve insan ilişkilerinin geliştirilmesiyle ilgili yapılan tüm çalışmalar liderlik görev performansını oluşturmaktadır (Demirel ve Özmen, 2020). Gemici (2020)'ye göre ise; motivasyon, bireyler arası ilişki yönetimi, ekip yönetimi, kontrol ve alt kademe çalışanlarını değerlendirme liderlik görev performansı boyutunda değerlendirilir.

Yapılan bazı çalışmalarda ise görev performansı farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. Arvey ve Mussio (1973); doğru çalışma, zaman, ayrıntılara önem ve planlama, Fischer (1995); eyleme yönlendirme (ikna edebilme, kararlılık), görev yapılandırma (liderlik, planlama), araştırma, sentezleme, problem çözme ve karar verme, Viswesvaran (1993); üretkenlik, kalite ve iş bilgisi ve Jiambalvo (1979); işi anlama, planlama ve gözden geçirme olarak ifade edilebilir (Koopmans vd., 2011).

2.4.1.2.2. Görev Performansını Etkileyen Faktörler

Her örgüt ve departmanda iş kollarının görev içerikleri birbirlerinden farklı olmasına rağmen görev performansını etkileyen faktörler birbirleriyle benzerdir (Çoban, 2022). Görev tanımının net bir şekilde belli olması, amaçların ortaya konulması, amaçlara ulaşılacak kaynağa sahip olunması, işleyen bir geri bildirim döngüsünün varlığı, uygun

zihinsel modeller ve yeterli teşviğin olması her işletmede görev performansının ortaya çıkması için etkili faktörler arasında yer almaktadır (Kalaycı, 2019).

Nickols (2019) ise yaptığı araştırmada görev performansını belirleyen etmenlerin; açıklık, yetkinlik, güven, katkı, taahhüt/söz, netice, kontrol, kategori (görevlerde prosedüre bağlı kalınması), koşul, iş birliği, koordinasyon, rekabet ve iletişim olduğu belirtilmektedir.

Literatürde yapılan araştırmalarda ise görev performansını etkileyen faktörlerin başında liderlik gelmektedir. Liderlik türleri arasında ise dönüşümcü liderlik (Darni, 2023; Wadhawan, 2022; Lai vd., 2020; Yang vd., 2020; Chen vd., 2018; Bacha, 2014; Chi ve Pan, 2012; Aryee vd., 2012), hizmetkar liderlik (Yücekaya, 2021; Koç ve Özyılmaz, 2020), toksik liderlik (Canbolat vd., 2021; Demir, 2019) ve babacan liderliğin (Hatipoğlu vd., 2019) görev performansını etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırmalarda görev performansını etkileyen bir diğer faktör ise psikolojik sermaye (Develi, 2020; Bilmez, 2020; Acaray, 2019; Türker, 2019; Şahin ve Gürbüz, 2012; Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009) ve iş yerinde iyilik hali (He vd., 2019) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmalarda görev performansına etki eden diğer faktörler ise; kişilik (Çoban, 2022; Ceyhan, 2021; Koç ve Özyılmaz, 2020; Tunca vd., 2018), zeka (Şahin ve Gürbüz, 2012; Schutte vd., 2001), davranış (Tunca vd., 2018; Ünlü ve Yürür, 2011), duygu (Gürsel, 2023; Liang ve Steve Chi, 2013), mental iyilik hali (Ceyhan, 2021: 1538), ahlaki özellik (Kopuz, 2022; Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009), etik yaklaşım (Gügerçin, 2015: 86), mesleki liyakat (Kopuz, 2022: 59), kariyer (Canbolat vd., 2021: 31), çalışma koşulları (Kopuz, 2022; Akca ve Yurtçu, 2017; Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009), görev tanımları (Kopuz, 2022; Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009; Befort ve Hatstrup, 2003), iş tatmini (Yücekaya, 2021; Develi, 2020; Bağcı, 2014), işe bağlılık (Türker, 2019; Demir, 2019), iş güvensizliği (Adekiya, 2023), iş biçimlendirme (Güner, 2021) iş yaşam kalitesi (Tokmak, 2021), iç mekan çevre kalitesi (Choi vd., 2023), presentizm (Şahin ve Kanbur, 2022; Şahin, 2018), tükenmişlik (Altınbay, 2021; Ünlü ve Yürür, 2011), ekip çalışması (Ardıç vd., 2021), örgütsel destek (Sarray, 2023; Derelioğlu, 2022), örgütsel değer (Gügerçin, 2015), örgütsel özdeşleşme (Akbaş-Tuna, 2020), örgütsel çekicilik (Çelik, 2019), örgütsel kısıtlılık (Akbaş-Tuna, 2020), örgütsel sapma (Akçin, 2021: 317), örgütsel vatandaşlık (Altınışik, 2022; Akçin, 2021; Gügerçin, 2015) ve örgütsel sessizlik (Akkaya, 2021) şeklinde sıralanabilir.

2.4.1.3. Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar

Bağlamsal performans ve görev performansı, çalışan performansının her iki boyutu olmasına karşılık aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklardan bahsedilecek olursa görev performansının önceliğinin “iş” olduğu, bağlamsal performansın ise önceliğinin gönüllülük durumundan kaynaklı “işin ötesi” davranışlardan oluştuğunu söyleyebilmek mümkündür (Akbarova, 2019). Bu bağlamda görev performansı, üretilen ürünlerin veya hizmetlerin daha nitelikli olmasına ve işin teknik yönüne destek sunmaktadır. Bağlamsal performans ise psikolojik güçlendirme, örgüt ve sosyal ilişkiler faaliyetlerine odaklanmaktadır (Vasquez-Colina, 2005).

Görev performansı, bağlamsal performansa göre daha yüksek derecede yeteneklere sahip olmakla ilişkilendirilmiştir. Görev performansı, bağlamsal performanstan üstündür (Díaz-Vilela vd., 2012). Görev performansı kabiliyetle ilgiliyken, bağlamsal performans kişilik ve motivasyonla ilgilidir (Demirel, 2020).

Görev performansı, çalışanın rol davranışları, mesleki yeterliliği ve resmi iş tanımındaki görevleri yerine getirip getirmemesiyle ilgilenmektedir (Katı, 2023; Altınışık, 2022). Genel olarak idare tarafından uygulanan kuralların gerçekleştirme sorumluluğunu üstlenir (Demirel, 2020). Bağlamsal performans ise kişinin insiyatifinde ve gönüllülük esaslı olup ödül ve teşvik planına bağlı olmayan, örgütün sosyal ve psikolojik çevresini desteklemeye yönelik davranışlar sergileyen ve idare tarafından uygulanmayan kurallarla ilişkilidir (Katı, 2023; Altınışık, 2022). Ayrıca görev performansının davranışları önceden belirlenmişken, bağlamsal performans davranışları önceden belirlenemez (Çoban, 2022). Bu durumda görev alışkanlıkları ve bağlamsal alışkanlıklar birbirlerinden farklı özellikler göstermektedir (Motowidlo vd., 1997).

Görev performansı, çalışanın göreve ilişkin kendisine verilen sorumlulukları yerine getirebilmesiyle ilişkilidir. Bu bağlamda büyük ölçüde çalışanın becerilerine bağlı olarak değişkenlik gösterir. Bağlamsal performans ise çalışanların karakteristik özelliklerine ve motivasyon durumuna bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Altınışık, 2022). Polatçı (2014)'ya göre ise görev performansında belirleyici rol olan değişkenler; bilgi, beceri ve yetenektir. Bağlamsal performans ise bireysel farklılıklara göre bağlamsal beceriler değişkenlik göstermektedir (Çoban, 2022).

Görev performansı örgüt içerisinde farklı iş kollarında kendine has bilgi ve tecrübeye sahip olmakla beraber (Ahadzie vd., 2008), çalışanın belirli bir görevdeki performansını

ifade etmektedir (Altınışık, 2022). Bağlamsal performans ise belirli bir rol ve davranış üzerinde tanımlanmış bilgiyle birlikte (Ahadzie vd., 2008) çeşitli görevler yelpazesinde yer alan faaliyetlere genelleşitirilebilir (Altınışık, 2022; oban, 2022). Başka bir ifadeyle görev performansı teknik boyutlarla ilgili bilgilerle ilgilenirken, bağlamsal performans örgüt içerisinde birçok faaliyet için ortak olan bilgilere sahip olmaktır (Bilmez, 2020).

Görev performansı, bağlamsal performansa göre pozisyonun gereklilikleri daha resmi ve açık bir şekilde oluşturulmuştur (Díaz-Vilela vd., 2012). Başka bir ifadeyle görev performansında görevsel faaliyetlerde rol tanımları, bağlamsal faaliyetlere göre daha fazladır. Bu sebeple performans değerlendirme formlarında daha çok görev boyutunun daha anlaşılır ve net olarak ifade edilmesi önem arz etmektedir (Altınışık, 2022).

Görev performansı çalışanlara ücret artışı ve terfi gibi imkanlar kazandırırken, bağlamsal performans bunu tek başına yapamamaktadır. Çünkü bağlamsal performans görev tanımında yazmayan faaliyetlerdir (Bilmez, 2020). Bu bağlamda bağlamsal performans, görev performansı kriterine artı bir katkı sağlar (Altınışık, 2022). Goodman ve Svyantek (1999)'e göre görev performansı ücrete dayalı olup çalışanın yeteneğiyle ilişkilidir. Bağlamsal performans ise çalışanın karakteri, kişiliği ve motivasyonuna dayanarak isteğe bağlı olarak oluşmaktadır.

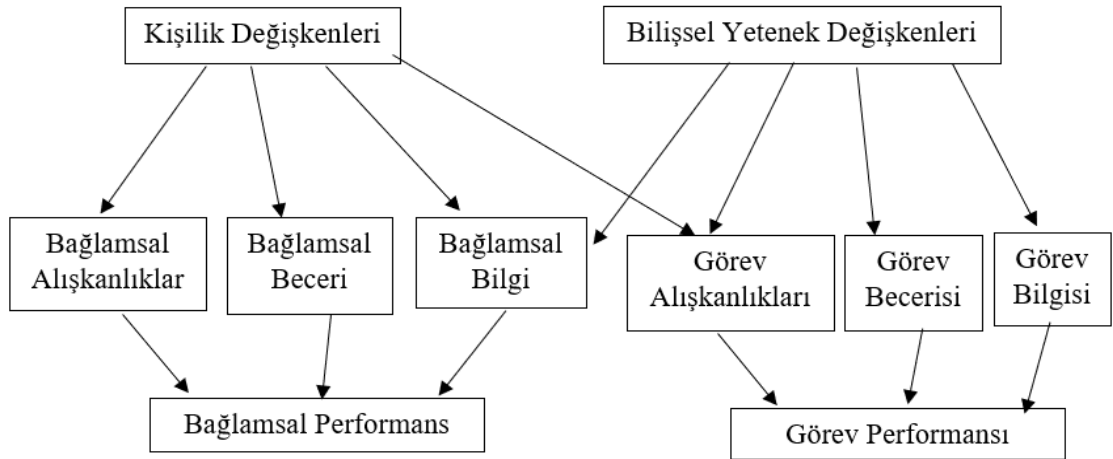
Çalışkan ve Köroğlu (2022)'ya göre bağlamsal performans ile görev performansı arasında tam bir ayrım olmamasına rağmen görev performansı, organizasyon içinde açıkça belirtilen göreve yönelik eylemleri içerirken, bağlamsal performans genellikle nihai amacı görev performansını iyileştirmek olan eylemleri içerir. Yani bağlamsal performans, tanımlanmış rol gerekliliğinin bir parçası olmasa da örgüt lehine gönüllü davranışı içeren bir sosyal değişim sürecini tanımlar. Başka bir ifadeyle bağlamsal performans, verilen bir işin karşılık beklenmeden yapılmasıdır. Görev performansı ise işin teknik yanıyla ilişkilidir. Bu sebeple bir personelin bağlamsal performans davranış şeklini göstermesi, işletme içerisindeki diğer personellerin böyle bir davranış sergilememeleri durumunda daha dikkat çekici olmaktadır ve personele olumlu yönde yansımaktadır (Bağcı, 2014).

Akca ve Yurtçu (2017)'ya göre görev performansının boyutlarından biri "liderlik görev performansı"dır. Liderlik görev performansı ile bağlamsal performans arasında da farklılıklar bulunmaktadır. Liderlik görev performansını, bağlamsal performanstan ayıran farklılık örgütün amaçlarına ulaşma uğruna bireyleri desteklemesidir. Bağlamsal performans ise kişisel hedeflere ve bireylerin sosyal özelliklerine önem vermektedir.

Özdevecioğlu ve Kanıgür (2009)'e göre ise liderlik görev performansı ve bağlamsal performans benzeşim göstermektedir. Fakat liderlik görev performansı kılavuzluk, motivasyona ve başarıya odaklanma yönünden bağlamsal performanstan ayrılmaktadır.

Akbaş-Tuna (2020)'ya göre ise bağlamsal performans ve görev performansı işletmelerde birlikte kullanılması pek de mümkün değildir. Zaman faktöründen dolayı çalışanların farklı işleri bir arada yürütmesi kaynakların dağıtımını zorlaştırmaktadır. Bu konuda Ehnert, Harry ve Zink'in (2014) yaptığı araştırmaya göre örgüt yöneticileri, bağlamsal performanstan ziyade görev performansına daha fazla önem vermektedir. Çünkü bağlamsal performansın maliyeti fazladır. Bağlamsal performans, örgüt içerisinde çalışanların birbirlerine gönülden yardım etmeleri, kendi işleri dışında başka işler içinde gönüllü olmaları, kendi görevlerini zamanında yerine getirmelerini engelleyeceğinden, değerlerini kaybetmelerine neden olur.

Motowidlo, Borman ve Schmit (1997) yaptığı araştırmada görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi aşağıdaki şekilde görselleştirmiştir.



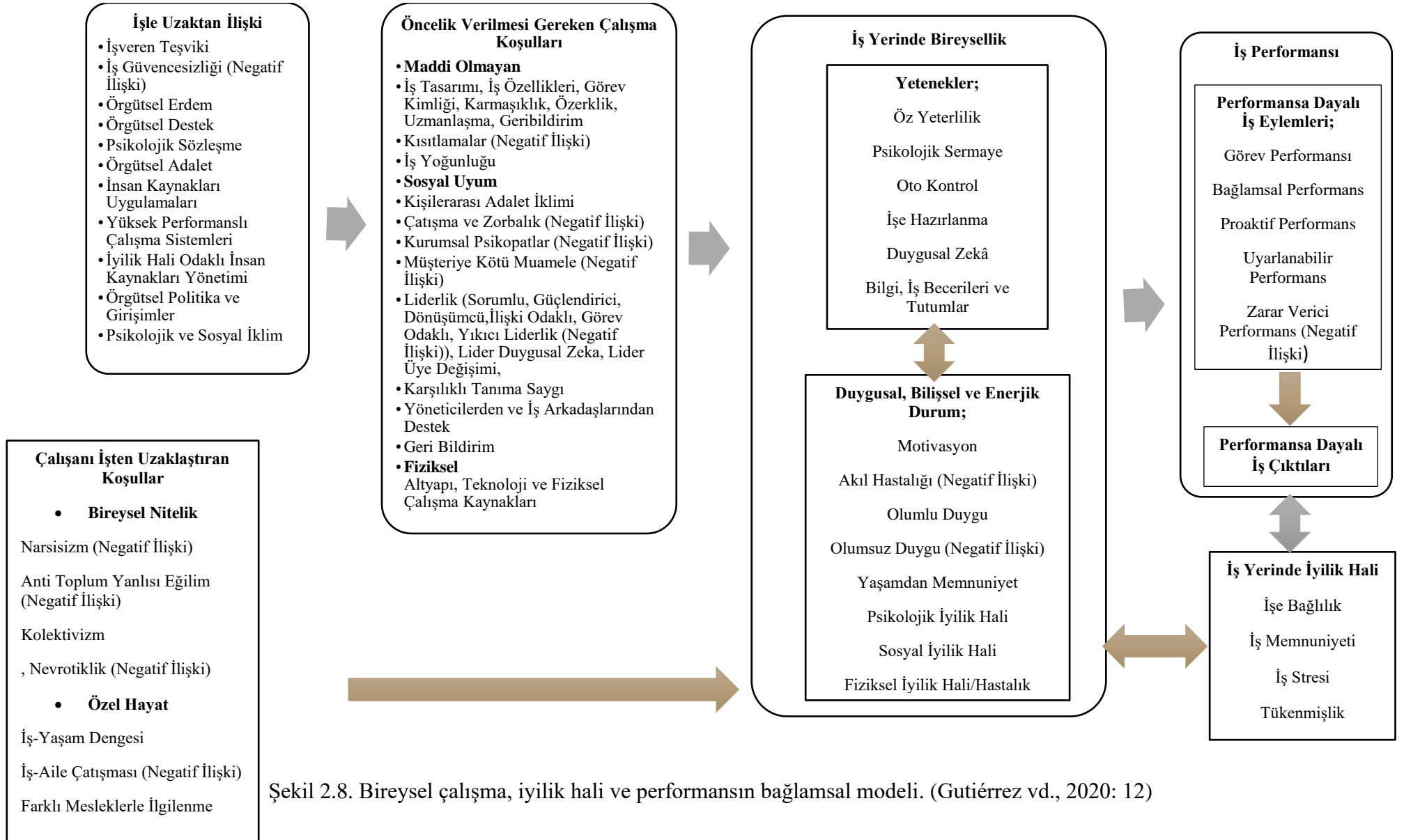
Şekil 2.7. Bağlamsal performans ve görev performansı arasındaki ilişki. (Motowidlo vd., 1997: 79)

Şekle göre bağlamsal performans kişilik değişkenlerine, görev performansı ise bilişsel yetenek değişkenlerine odaklanmaktadır (Motowidlo vd., 1997; Borman ve Motowidlo, 1997). Aynı zamanda görev performansı çalışanların bilişsel yetenekleriyle beraber teknik becerilerine odaklanmaktadır. Bağlamsal performans ise psikolojik ve sosyal becerilerle ilgilenmektedir. Bu durumda görev performansı örgüte teknik anlamda, bağlamsal performans ise psikolojik ve sosyal anlamda katkı sağlamaktadır (Altınışık, 2022).

2.4.2. Konuya İlişkin Araştırmanın Modeli

Görev performansına etki eden öncüllerin incelenebilmesi açısından çalışmada kullanılan model; Gutiérrez, Polo, Zambrano ve Molina (2020) tarafından geliştirilen “Bireysel Çalışma, İyilik Hali ve Performansın Bağlamsal Modeli”ne dayandırılarak oluşturulmuştur. Gutiérrez vd. (2020) ise, bu modeli iki farklı teorik modele dayandırarak geliştirmiştir. Bunlardan birincisi iş hayatında performansına etki eden değişkenler arasındaki ilişkilerin dinamiklerini teorik ve ampirik olarak açıklayan Van Veldhoven ve Peccei (2015) tarafından oluşturulan modeldir. Diğeri ise örgütsel davranış özelliklerini literatürde altı farklı modele dayalı olarak inceleyen ve ilişkiler dizisi halinde düzenleyen Pawar (2013)’ın çalışan performansını ve çalışan iyilik halini incelediği modelden oluşmaktadır. Gutiérrez vd. (2020) bu iki farklı modelden faydalanarak iş yerinde iyilik haline ve görev performansına etki eden farklı değişken gruplarını geniş bir perspektifte inceleme olanağına sahip olmuştur. İncelemeler iş yerinde iyilik hali ve görev performansı arasındaki ilişkiyi göstermiş ve aynı zamanda hem iş yerinde iyilik hali hemde görev performansını etkileyen çok sayıda çalışan ve örgütsel değişkeninin varlığını da açıklamaktadır (Şekil 2.8).

Modelin oluşumunda, iyilik hali ve iş performansı küme haritalaması yoluyla analiz edilmiştir. Haritalama yöntemi, iş yerinde iyilik hali ve görev performansı boyutlarıyla ilişkili olan veya aralarındaki ilişkilere aracılık edebilen değişkenler hakkındaki bilgilerin sentezlenmesinde kullanılmıştır. Ayrıca modelde iyilik halini ve performansı etkileyen olumlu değişkenler ve olumsuz değişkenler bir arada verilmiştir. Olumsuz değişkenler ise negatif yönde etkilediği modelde belirtilmektedir (Gutiérrez vd., 2020).



Şekil 2.8. Bireysel çalışma, iyilik hali ve performansın bağlamsal modeli. (Gutiérrez vd., 2020: 12)

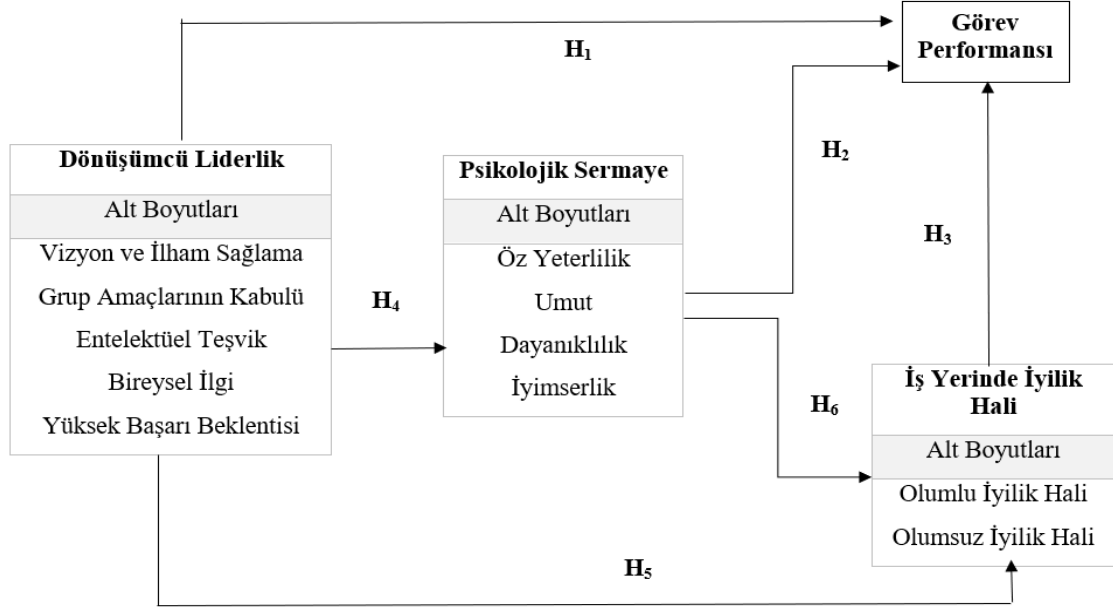
Modele göre iş performansı ile iş yerinde iyilik hali boyutları arasında etkileşim bulunmaktadır. İş performansı kendi arasında; görev performansı, bağlamsal performans, proaktif performans, uyarlanabilir performans ve zarar verici performans şeklinde ayrılırken, iş yerinde iyilik hali ise işe bağlılık, iş memnuniyeti, iş stresi ve tükenmişlik şeklinde değişkenlere ayrılmaktadır.

Modele göre iş performansı ve iş yerinde iyilik halini doğrudan etkileyen küme, “iş yerinde bireysellik” kümesidir. Bu küme 2 alt şemadan oluşmaktadır. Bu şemalar; “çalışanın yetenekleri” ve “çalışanın duygusal, bilişsel ve enerjik durum” şemalarıdır. Yetenekler şemasını oluşturan boyutlar; “öz yeterlilik, psikolojik sermaye, oto kontrol, işe hazırlanma, duygusal zekâ, bilgi, iş becerileri ve tutum” olarak sıralanırken, duygusal, bilişsel ve enerjik durum şemasında; “motivasyon, akıl hastalığı, olumlu ve olumsuz duygu, yaşamdan memnuniyet, psikolojik, sosyal ve fiziksel iyilik hali” değişkenleri yer almaktadır.

Modelde “öncelik verilmesi gereken çalışma koşulları” bir küme etrafında toplanmış ve iş performansı ve iş yerinde iyilik halini dolaylı olarak etkilemektedir. Öncelik verilmesi gereken koşullar ise kendi arasında üç gruba ayrılmaktadır. Bu gruplar sırasıyla; “maddi olmayan koşullar (iş tasarımı, iş özellikleri, görev kimliği, karmaşıklık, özerklik, uzmanlaşma, geribildirim kısıtlamalar, iş yoğunluğu)”, “sosyal uyum koşulları (kişilerarası adalet iklimi, çatışma ve zorbalık, kurumsal psikopatlar, müşteriye kötü muamele, liderlik (sorumlu, güçlendirici, dönüşümcü, ilişki odaklı, görev odaklı, yıkıcı liderlik lider duygusal zeka, lider üye değişimi), karşılıklı tanıma saygı, yöneticilerden ve iş arkadaşlarından destek, geri bildirim)” ve “fiziksel koşullardan (altyapı, teknoloji ve fiziksel çalışma kaynakları)” oluşmaktadır.

Modele göre iş performansını ve iş yerinde iyilik halini belirlemede söz edilen kümeler ve alt gruplardaki değişkenler haricinde “işle uzaktan ilişkisi olan” ve “çalışanı işten uzaklaştıran” kümeler de yer almaktadır. Bu kümeler iş performansı ve iş yerinde iyilik halini dolaylı olarak etkilemektedir. İşle doğrudan ilişkisi olmayan değişkenler ise; işveren teşviki, iş güvencesizliği, örgütsel erdem, örgütsel destek, psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, insan kaynakları uygulamaları, yüksek performanslı çalışma sistemleri, iyilik hali odaklı insan kaynakları yönetimi, örgütsel politika ve girişimler, psikolojik ve sosyal iklim şeklinde sıralanmaktadır. Çalışanı işten uzaklaştıran değişkenler ise; narsisizm, anti toplum yanlısı eğilim, kolektivizm, nevroitiklik, iş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması ve farklı mesleklerle ilgilenme şeklinde sınıflandırılmıştır.

Bu bağlamda Van Veldhoven ve Peccei (2015) ve Pawar (2013)'ın oluşturduğu modellere dayandırılarak oluşturulan, Gutiérrez vd., (2020) tarafından geliştirilen “Bireysel Çalışma, İyi Hali ve Performansın Bağlamsal Modeli”nden esasla çalışmanın araştırma modeli şekil 2.9'daki gibi düzenlenmiştir.



Şekil 2.9. Araştırma modeli.

2.4.3. Konuya İlişkin Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanların görev performansını etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik önemli sayıda araştırma yapılmıştır (Kamdar ve Van Dyne 2007; Wang vd., 2005). Görev performansı üzerinde etkiye sahip olabilecek önemli faktörlerin başında ise liderlik gelmektedir (Liang ve Steve Chi, 2013). Özellikle liderlik türleri arasında dönüşümcü liderlik; araştırmacılar tarafından son 20 yılda alanında en sık araştırılan konulardan bir tanesi olup (Hansbrough ve Schyns, 2018), çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve performansını anlamak için yararlı bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Yuntina vd., 2024). Bu anlamda çalışanların hedeflerine ulaşabilmesi için değişimi esas almak ve beklentilerin ötesinde performans göstermeleri için çalışanlara güven sağlayarak astları etkilemek dönüşümcü liderliğin görev performansına olan etkisini ortaya koymaktadır (Dvir vd., 2002).

Dönüşümcü lider, işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerini tespit ederek ve bunları çevresel fırsatlarla birleştirerek çalışanları yönlendirmekle görevlidir. Çalışanları potansiyel değişiklikleri gerçekleştirmeye yönelik motive ederek değişimin, dönüşümün ve yeniliğin

ön planda tutularak kurumsallaştırılmasıdır (Tichy ve Devanna, 1990). Başka bir ifadeyle işletmenin misyon ve vizyonunun yeniden tanımlanmasını, hedeflerin gerçekleştirilmesi için sistemlerinin yeniden yapılandırılmasını ve zorluklar karşısında çalışanları teşvik eden ve yükselten liderlik teorisidir (Hay, 2006).

Sağlık kurumlarında ise dönüşümcü lider; çalışanlarına ilham veren, güven aşılayan ve kuruma ortak vizyon kazandırmak için katılımı esas alan liderlik tarzıdır (Hautala, 2006). Hastane yöneticilerinin kurumun vizyon, misyon ve politikasını bilmeleri (Soylu ve İleri, 2010), hizmet üretiminde amaç olarak sayısal hedeflere bağlı kalmamaları (Çiçek vd., 2006) ve modern yöntemlerle yönetim faaliyetlerini sürdürmeleri (Fırat ve Yeşil, 2020) görev performansını güçlendirmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde hipotez kurulmuştur;

H₁: Dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar dönüşümcü liderliğin ve dönüşümcü liderliğin alt boyutlarının görev performansını etkilediğini desteklemektedir (Yuntina vd., 2024; Khan vd., 2019; Chen vd., 2018; Al Zefeiti, 2017; Chen vd., 2016; Zawawi ve Nasurdin, 2015; Bacha, 2014; Wang vd., 2011). Konuyla ilişkin yapılan araştırmalarda; sağlık kurumlarında ($p < 0,05$) (Ay ve Keleş, 2017), yükseköğretim kurumu çalışanlarında ($\beta = 0,401$; $p = 0,000$) (Yuntina, Sari ve Karnati, 2024), sigorta şirket çalışanlarında ($p < 0,05$) (Khan vd., 2019) ve özel firma çalışanlarında (Sengphet vd., 2019) dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Görev performansını etkileyen bir diğer etmen ise psikolojik sermayedir (Gutiérrez vd., 2020; Acaray, 2019). Psikolojik sermaye; sorunlarla baş edebilmeyi kolaylaştıran, üretkenliği arttıran ve bireylerdeki gizli potansiyelin ortaya çıkarılmasını kolaylaştıran bir kavramdır (Hansen, 2012). Mükemmelliğine odaklanmanın sadece bireye fayda sağlamakla kalmayıp aynı zamanda çalıştıkları organizasyon için olumlu etkileri olacağı inancına dayanan pozitif örgütsel davranıştır (Spreitzer vd., 2005). Luthans, Luthans ve Luthans (2004) göre ise bireylerin kişisel güçlü yönlerine ve olumlu niteliklerine odaklanarak iş yerinde kendilerini daha mutlu ve iyi hissetmelerini sağlayan, bireysel ve kurumsal performansın artmasına katkı sağlayan psikolojik bir kavram olduğu da söylenebilir.

Sağlık çalışanları ise yoğun, stresli ve duygusal açıdan yorucu bir sektörde çalışmaktadır (Ahmed, 2019). Sağlık çalışanları klinik sahada sağlıklarını tehlikeye atabilecek ve işlerine olan ilgilerini kaybetmelerine neden olabilecek çeşitli olumsuz etkenlerle karşı karşıya kalmaktadır (Alrashidi vd., 2022). Hastaların bakımını üstlenmek, refakatçilerin ihtiyacını karşılamak ve idari işleri yerine getirmek gibi çeşitli sorumlulukları olan ve uzun süreli çalışma koşullarına sahip kişilerdir. Fakat uzun süreli vardiya saatleri, çalışma ortamındaki koşulların elverişsizliği, yetersiz koruyucu ekipmanlar ve kendilerini fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak zorlayan durumlar çalışanların performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Alquwez, 2023). Özellikle çok fazla sayıda hastayla ilgilenmek, herhangi bir sebeple hedeflerine ulaşamamak, hakkında hala çok sayıda soru ve belirsizliğin olduğu pandemik hastalıklarla (covid-19 gibi) mücadele etmek ve iş yerlerinde kendilerini korku ve tedirginliğe sevk eden organizasyonel sorunlarla ilgilenmek görev performansına olumsuz yönde yansımaktadır (Alrashidi vd., 2022). Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde hipotez kurulmuştur;

H₂: Psikolojik sermayenin görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin ve psikolojik sermayenin alt boyutlarının görev performansını etkilediğini desteklemektedir (Qasim vd., 2022; Jang, 2022; Polatçı ve Baygın, 2022; İçerli ve Bilen, 2022; Ramdhani ve Desiana, 2021; Udin ve Yuniawan, 2020). Konuyla ilişkin yapılan araştırmalarda ise sağlık çalışanlarında psikolojik sermayenin; görev performansını ($\beta=0,65$, $p<0,001$) olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Polatçı ve Baygın, 2022). Aynı zamanda hemşireler (Ma vd., 2023; Khuhro vd., 2019) ve sosyal hizmet uzmanları (Abukhalifa vd., 2024) üzerinde yapılan çalışmalarda da psikolojik sermayenin görev performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Nasurdin, Ling ve Khan'ın (2018) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada ise özyeterliliğin ($\beta=0,339$, $p<0,01$), iyimserliğin ($\beta=0,107$, $p<0,05$) ve umudun ($\beta=0,204$, $p<0,01$) görev performansını etkilediği ortaya çıkmıştır.

Literatürde görev performansını etkileyen bir diğer faktör ise iş yerinde iyilik halidir (Al Kahtani ve Sulphay, 2022; He vd., 2019). İş yerinde iyilik hali; çalışanların gelişmesi ve teşvik edilmesi olarak tanımlanır. Çalışanın kendisinin ve kendisinden beklenenin örgüt yararına kullanılması ve tüm potansiyelinin ortaya çıkarılmasıdır. (Lahdenperä, 2017). Başka bir ifadeyle iş yerinde iyilik hali çalışanın ihtiyaçları ile örgütün ihtiyaçları arasında

denge kurulmasıdır (Virolainen, 2012). Bu dengeyi kurarken çalışanın işinden memnun, mutlu ve motive olması esastır (Lahdenperä, 2017: 15).

Mutlu ve üretken çalışan, iş tatmini yüksek olan, olumlu duyguların ağır bastığı sağlıklı kurumlarda çalışan işçilerden oluşmaktadır (Zelenski vd., 2008). Çalışanların iş hayatında kendini iyi hissedebilmesi, bilgi, uzmanlık ve alışkanlıklardan türetilen ve iş sorumluluğuyla sonuçlanan bilişsel becerilerine ve performansına yansımaktadır (Pradhan ve Jena, 2017). Bu bağlamda iyilik hali yükseldikçe, görev performansında yükselmesi beklenmektedir (Budi vd., 2023).

Sağlık kurumlarında mesleki iyilik hali ve olumlu çalışma ortamları, çalışanların iş performansını ve üretkenlik düzeylerini arttırmakta (Lahdenperä, 2017) ve çalışanlarda depresif belirtilerinin azalmasına yardımcı olmaktadır (Angelopoulou ve Panagopoulou, 2020). Konuyla ilişkin literatürde yapılan araştırmalarda yataklı tedavi kurumlarında çalışan psikologlar, hemşireler, sosyal hizmet uzmanları ve diğer sağlık personellerinde düşük iyilik halinin gözlemlenmesi üretim kaybı, performans düşüklüğü, iş sağlığı maliyetleri, yasal maliyetler, fiziksel tehlikeler, hastalık, travma, depresyon, kaygı, stres, tükenmişlik, mutsuzluk, alkol ve uyuşturucu kullanımı, kendine zarar verme, şiddet ve intihara yol açtığı belirtilmiştir (Cramer vd., 2020; Creese vd., 2021). Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde hipotez kurulmuştur;

H₃: İş yerinde iyilik halinin görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde iş yerinde iyilik hali, görev performansını etkilediğini desteklemektedir (Al Kahtani ve Sulphay, 2022; He vd., 2019; Warr ve Nielsen, 2018). Araştırmalarda sağlık çalışanlarının iş yerinde iyilik halinin çalışan performansına olumlu yönde ($t=11,457$; $p=0,000$) etkilediği tespit edilmiştir (Budi vd., 2023). He, Morrison ve Zhang (2019)'ın insan kaynakları yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmada ise Budi vd. nin (2023) yaptığı araştırmadaki gibi benzer sonuçlara ulaşılmış ($\beta=0,67$, $p<0,001$) ve çalışan iyilik halinin çalışan performansına olumlu yönde etki ettiği ortaya çıkmıştır.

Ayrıca yapılan araştırmalara göre görev performansına etki eden; “dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik hali” kavramlarının birbirleri üzerinde de etkili olduğu söylenebilir (Anne-Catherine vd., 2022). Özellikle literatüre göre yaratıcılık ve değişimi esas alan dönüşümcü liderlerin, çalışanların psikolojik sermayesi üzerinde etkili

olduğu söylenebilmektedir (Abbas ve Raja, 2015; Huo vd., 2020). Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde hipotez kurulmuştur;

H₄: Dönüşümcü liderliğin psikolojik sermaye üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde dönüşümcü liderliğin, psikolojik sermayeyi etkilediği desteklenmektedir (Karimi vd., 2023; Muhammad ve Karim, 2022; Gom vd., 2021; Huo, 2020; Lei vd., 2020; Le, 2020; Sengphet vd., 2019; Wang vd., 2018; Şahin vd., 2014). Sağlık hizmetlerinde konuyla ilişkin yapılan benzer araştırmalarda ise; dönüşümcü lider algısının psikolojik sermayeyi, olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Hemşireler (Huo vd., 2020; Jeon vd., 2016; Lee ve Kim, 2012), hekimler (Ismail vd., 2011) ve hastane yöneticileri (Singh vd., 2023) üzerinde yapılan çalışmalarda sonuçların pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Agrawal (2020) ise yaptığı araştırmada finans, bilgi teknolojisi, iletişim ve konaklama hizmetlerinde dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlığa etkisinde, psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemiş ve dönüşümcü liderliğin özyeterlilik, iyimserlik ve umut üzerinde ($\beta= 0,469$; $p < 0,001$) doğrudan etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Dönüşümcü liderliğin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin yanı sıra yaratıcı ve değişimi esas alan dönüşümcü liderlerin, çalışanların iş yerinde iyilik hallerini de pozitif yönde etkilemektedir (McMurray vd., 2010). Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde hipotez kurulmuştur;

H₅: Dönüşümcü liderlik, iş yerinde iyilik hali üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde dönüşümcü liderliğin, iş yerinde iyilik halini etkilediği desteklenmektedir (Yap ve Badri, 2021; Ahmed, 2019; Abdullah vd., 2017; Verbraak, 2014; Sharifirad, 2013; Jacobs vd., 2013; Liu vd., 2010 Nielsen vd., 2008). Konuyla ilgili yapılan benzer araştırmalar incelendiğinde dönüşümcü liderlik, iş yerinde iyilik halinin alt boyutları olan olumlu iyilik hali ve olumsuz iyilik haline pozitif yönde ($p < 0,05$) etkilediği tespit edilmektedir (Teetzen vd., 2022). Atakay (2023)'ün yaptığı araştırmada ise imalat sektöründe, vizyon ve ilham sağlama ve entelektüel teşvikin iş yerinde iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir.

Araştırmalarda aynı zamanda iş yerinde çalışanların psikolojik sermayesinin iş yerinde iyilik halini pozitif yönde yordadığı ifade edilmektedir (Laschinger ve Fida, 2014). Bunun

sebebi olarak ise çalışanların sosyal, fiziksel ve psikolojik bütünlüğü üzerinde iş yaşamının merkezi bir rol oynadığı gösterilmektedir (Akutsu vd., 2021). Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde hipotez kurulmuştur;

H₆: Psikolojik sermayenin iş yerinde iyilik hali üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde psikolojik sermayenin iş yerinde iyilik halini etkilediği desteklenmektedir (Aubouin-Bonnaventure vd., 2023; Ahmad vd., 2022; Al Kahtani ve Sulphey, 2022; Zhou vd., 2021; Wardani ve Amaliah, 2020; Alkahtani vd., 2020; Bahar, 2019; Polizzi Filho ve Claro, 2019; Hossin, 2014). Konuya ilişkin yapılan benzer araştırmalarda ise yeni başlayan hemşirelerde özyeterliliğin iş yerinde iyilik hali üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Laschinger ve Fida, 2014).

2.4.4. Konuya İlişkin Araştırmanın Aracılık Hipotezleri

İstatistikte aracılık modelleri, aracı değişken olarak bilinen üçüncü bir hipotetik değişken aracılığıyla bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen ve kısmî ya da tam aracılık ile tanımlayan modellerdir. Aracılık modelleri bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki doğrudan ilişkiyi değil, bağımsız değişkenin aracı değişkenle aracı değişkenin de bağımlı değişkenle ilişkisini incelemektedir. Bir başka deyişle, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide ilk bakışta göze çarpmayan etkileri ön planda tutmaktadır (Yılmaz ve İlhan-Dalbudak, 2018).

Araştırmada dönüşümcü liderliğin iş yerinde iyilik hali üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde aracı hipotez kurulmuştur;

H₇: Dönüşümcü liderliğin iş yerinde iyilik haline etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde liderliğin iyilik haline etkisinde, psikolojik sermayenin aracılık etkisi olduğu desteklenmektedir. Konuya ilişkin Farid vd. nin (2021) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada covid-19 pandemisi sırasında destekleyici liderliğin fiziksel, sosyal ve psikolojik iyilik halleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü gösterdiğini tespit etmiştir. Gyu Park vd. nin (2017) ise Güney Kore'deki sekiz büyük ölçekli firmanın çalışanları üzerine yaptığı araştırmada güçlendirici liderliğin psikolojik sermaye değişkeni

aracılığıyla çalışanların psikolojik iyilik haline etkilediğini tespit etmiştir. Clarence vd. nin (2021) Hindistan'ın kırsal kesimlerindeki öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada hizmetkar liderliğin psikolojik iyilik hali üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık özelliği gösterdiğini tespit etmiştir. Babu vd. nin (2024) covid-19 salgını sırasında hizmetkar liderliğin iş yerinde iyilik hali üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık özelliği gösterdiğini ortaya çıkarmıştır.

Yapılan araştırmada dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde iyilik halinin aracılık rolünün olup olmadığı incelenmek istenmiş ve bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde aracı hipotez kurulmuştur;

H₈: Dönüşümcü liderliğin görev performansı etkisinde iş yerinde iyilik halinin aracılık etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde dönüşümcü liderliğin performans üzerindeki etkisinde iyilik halinin aracılık etkisi olduğu desteklenmektedir. Geibel, Rigotti ve Otto (2022) konuya ilişkin yaptığı araştırmada dönüşümsel liderlik davranışının takım performansına etkisinde liderlerin iyilik halinin aracılık özelliği gösterdiğini tespit etmiştir. Yıldırım ve Koruç (2021) ise sporcular üzerine yaptığı araştırmada dönüşümcü liderliğin sporcu performansı üzerindeki etkisinde iyilik halinin etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Araştırmada aynı zamanda dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün olup olmadığı da araştırılmak istenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde aracı hipotez kurulmuştur;

H₉: Dönüşümcü liderliğin görev performansı etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde dönüşümcü liderliğin performans üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi olduğu desteklenmektedir. Konuya ilişkin Vietnam'da imalat firmalarında çalışan personeller üzerine bir araştırma yapılmış ve dönüşümcü liderliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışanların psikolojik sermayesine aracılık eden bir model öne sürülmüştür. Araştırmanın bulguları, dönüşümcü liderliğin, psikolojik sermaye aracılığıyla çalışanlarının performansını arttırdığını ortaya koymaktadır (Yuan, Nguyen ve Vu, 2018).

Araştırmada aynı zamanda dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik halinin aracılık rolünün olup olmadığı da araştırılmak istenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde aracı hipotez kurulmuştur;

H₁₀: Dönüşümcü liderliğin görev performansı etkisinde psikolojik sermayenin ve iş yerinde iyilik halinin aracılık etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde liderliğin performans üzerindeki etkisinde, psikolojik sermaye ve iyilik halinin aracılık etkisi olduğu desteklenmektedir. Konuya ilişkin sporcular üzerinde yapılan araştırmalara göre otantik liderliğin takım performansı ve psikolojik iyilik hali üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık ettiği tespit edilmiştir (Ruan ve Liu, 2021; Kim, Do Kim ve Lee, 2020).

Araştırmada aynı zamanda psikolojik sermayenin görev performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde iyilik halinin de aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun olarak şu şekilde aracı hipotez kurulmuştur.

H₁₁: Psikolojik sermayenin görev performansı etkisinde iş yerinde iyilik halinin aracılık etkisi vardır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde psikolojik sermayenin görev performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde iyilik halinin aracılık etkisi olduğu desteklenmektedir. Konuya ilişkin Al Kahtani ve Sulphrey (2022)'in yaptığı araştırmada Suudi Arabistan'da personeller üzerine bir araştırma yapılmış ve psikolojik sermayenin görev performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde iyilik haline aracılık eden bir model öne sürülmüştür. Araştırmanın bulguları psikolojik sermaye, iş yerinde iyilik hali ve çalışanların görev performansı ile arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin toplanma süreci hakkında bilgi sunulmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma Gaziantep il sınırları içerisinde şehir merkezinde bulunan, 4 Devlet Hastanesi, 2 Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 1 Özel Üniversite Hastanesi ve 13 özel hastanede çalışan sağlık personelleriyle gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Ancak Gaziantep İl Sağlık Müdürlüğüne yapılan başvuru ve kurumların kendi komisyonlarına yapılan başvuru sonucunda araştırma için 5 hastaneden izin alınabilmiş, 15 hastaneden ise kurum izni alınamamıştır.

Araştırma örnekleminin hesaplanması için 5 Aralık 2022 ile 4 Mart 2023 tarihleri arasında uygulama izni veren kurumlarda çalışan 4103 sağlık personeli çalışma evreni olarak kabul edilmiştir. Literatür araştırmacının karşılaştığı maliyet, zaman ve iş gücüne bağlı sebeplerden ötürü %5 hata payı ve %95 güven aralığını uygun görmüş olup çalışmanın örneklem büyüklüğünün en az 352 olması gerektiği hesaplanmıştır. Araştırmanın örnekleme için ulaşılan bu rakama, tabakalı örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır (Aksu, 2021; Uğurlu ve Üstüner, 2011). Örnekleme alınacak bireyler tabakadaki birey sayısına orantılı olarak seçilmiştir. Aksu (2021)'ya göre bu yöntemi kullanırken evren ve örneklem sayısına göre tabakalar belirlenir. Her tabakadaki birim sayısı, evrendeki birim sayısına bölünerek tabakanın ağırlığı bulunur. Tabaka ağırlığı ile örneklem sayısı çarpılarak tabakaya alınacak birey sayısı hesaplanır. Bu sayede bulunan tabaka ağırlığı ile her hastanenin toplam sağlık çalışan sayısı çarpılarak her hastaneden örnekleme dâhil edilecek sağlık personeli sayısına ulaşılmış olur. Tabaka ağırlığının formülasyonu ise şu şekildedir;

Tabaka Ağırlığı=Birim Sayısı (Örneklem Hacmi) / Evrendeki Birim Sayısı (Evren)

Tabaka Ağırlığı=352/4103=0,085

Çizelge 3.1. Araştırmanın evren ve örneklem sayısı.

No	Hastaneler	Toplam Sağlık Çalışan Sayısı	Örnekleme Alınması Gereken Minimum Sağlık Çalışan Sayısı	Araştırmada Örnekleme Alınan Sağlık Çalışan Sayısı
Eğitim ve Araştırma Hastaneleri				
1	Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesi	2625	$2625 * 0,085 = 224$	356
Devlet Hastaneleri				
2	Şehitkamil Devlet Hastanesi	1089	$1089 * 0,085 = 93$	125
Özel Hastaneler				
3	Özel Akademi Hastanesi	166	$166 * 0,085 = 15$	72
4	Deva Hastanesi	185	$185 * 0,085 = 16$	51
5	Özel Hayat Hastanesi	38	$38 * 0,085 = 4$	18
	TOPLAM	4103	352	622

Tabloya göre hastanelerde toplam 4103 sağlık personeli çalışmaktadır. Örnekleme alınan minimum toplam sağlık çalışan sayısı ise 352 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada örnekleme alınan/ulaşılabilir sağlık çalışan sayısı ise 622'dir. Tabloya göre ulaşılan sağlık çalışan sayısı, örnekleme alınması gereken rakamı karşıladığı görülmektedir.

3.2. VERİ TOPLAMADA KULLANILAN ARAÇLAR

Araştırmanın ölçeğinde kullanılan değişkenler yapılan literatür taraması sırasında titizlikle incelenerek tespit edilen ve farklı kişiler tarafından farklı hakemli makalelerde ve tezlerde kullanılmış olan ölçeklerden oluşmuştur. Araştırmada veri toplama metodu olarak önceden hazırlanan kapalı uçlu soru ve ifadelerin olduğu anket formu kullanılmış ve yüz yüze görüşme metoduyla formlar doldurulmuştur.

Bilgi Formu: Araştırmanın amaçları kapsamında araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan bilgi formu, katılımcıların demografik bilgilerini (cinsiyet, yaş, meslek, medeni durum, eğitim durumu ve hizmet süresi) belirlemek amacıyla kullanılmıştır.

Dönüşümcü Liderlik: Araştırmada Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından dönüştürücü liderliğe özgü algıların ölçülmesi için geliştirilmiş olan ve İşcan (2002) tarafından geçerlik ve güvenirlik analizi yapılarak Türkçe 'ye uyarlanan "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter

(1990) araştırmasında ölçeğe özgü 6 alt boyut geliştirmiştir. İşcan (2002) ise Türkçe 'ye uyarlama çalışmasında ölçeğin, 5 alt boyuttan ve 23 ifadeden oluştuğunu ifade etmektedir. Her boyutun cronbach alpha değeri “vizyon ve ilham sağlama-uygun rol model olma” alt boyutu için $\alpha=0,91$, “grup amaçlarının kabulünü sağlama” alt boyutu için $\alpha=0,91$, “entelektüel teşvikte bulunma” alt boyutu için $\alpha=0,87$, “bireysel ilgi gösterme” alt boyutu için $\alpha=0,93$ ve “yüksek başarı beklentisine sahip olma” alt boyutu için $\alpha=0,81$ olarak elde edilmiştir.

Psikolojik Sermaye: Ölçek, ilk olarak Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından 24 sorudan oluşacak şekilde geliştirilmiş, Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) tarafından toplanan veriler ile yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda 12 sorudan ve 4 alt boyuttan (öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları) oluşacak şekilde kısa formu oluşturulmuştur. Söz konusu ölçeğin kısa formu, Oruç (2018) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Oruç (2018)'un yaptığı çalışmada Psikolojik Sermaye Ölçeğinin kısa formunun Cronbach alfa katsayısı, 0.931 olarak hesaplanmıştır.

İş Yerinde İyilik Hali: Smith ve Smith (2017) tarafından geliştirilen, İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formu (A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work (Short-SWELL)) kullanılmıştır. Ölçek, “olumlu iyilik hali” ve “olumsuz iyilik hali” olmak üzere 2 alt boyuttan ve 10 adet ifadeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçeğin kısa formu, Şahin ve Arslan (2023) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Şahin ve Arslan (2023)'ın yaptığı çalışmada İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun Cronbach alfa katsayısı; olumlu iyilik hali boyutu için 0,90; olumsuz iyilik hali boyutu için 0,81 ve toplam ölçek boyutu için 0,79 olarak hesaplanmıştır.

Görev Performansı: Goodman ve Syvanteck (1999) tarafından geliştirilen “Görev Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 9 adet ifadeden oluşan, tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçek; Ünlü & Yürür (2011), Bağcı (2014) ve Polatçı (2014) tarafından çalışmalarında, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Bağcı (2014)'nın yaptığı çalışmada Cronbach alpha değeri $\alpha=0,88$ olarak elde edilmiştir.

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Verilerin toplanması için öncelikle Düzce Üniversitesi Etik Kurulu'nun 15.09.2022 tarih ve 2022/391 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayının alınmasıyla beraber hastanelerin idari birimlerine ve Gaziantep İl Sağlık Müdürlüğüne başvuru

yapılmış ve 5 Aralık 2022-4 Mart 2023 tarihleri aralığında 1 Devlet Hastanesi, 1 Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve 3 özel hastaneden veri toplamak üzere toplam 5 hastaneden gereken izinler alınmıştır.

Araştırmada verilen tarihler aralığında araştırma kapsamına alınan her hastaneyle tek tek görüşülerek anket formlarının dağıtılması ve toplanması araştırmacı tarafından elden gerçekleştirilmiştir. Her hastane için belirli bir gün belirlenmiş ve belirlenen günlerde 08:00-22:00 saatleri arasında hastane ziyaret edilmiştir. Sağlık çalışanlarına anketler yüz yüze görüşülerek, bilgilendirilerek, gönüllü olanlara verilmiş ve doldurulduktan sonra araştırmacı tarafından toplanmıştır. Uygun olmayan sağlık çalışanları için planladıkları zaman içinde tekrar araştırmacı tarafından ziyaret yapılarak anketler doldurulmuştur. Ayrıca, katılımcılara sorulara verecekleri cevapların yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacağı, kesinlikle isim soy isimlerini belirtmemeleri gerektiği ve sonuçların sağlıklı olabilmesi için soruları cevaplarken içtenlikle davranmalarının önemli olduğu belirtilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde demografik analizler, tanımlayıcı istatistikler, ölçüm modelinin değerlendirilmesi, path (yol) analizi ve aracılık analizleri gibi istatistiksel analizler hakkında bilgi sunulmaktadır. Elde edilen bilgilerden hareketle araştırmacılara ve yöneticilere yönelik öneriler geliştirilmiş ve sonuç kısmında araştırmaya ilişkin genel değerlendirmeler yapılarak araştırma tamamlanmıştır.

4.1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI

Araştırmaya ait bulgular bu başlık altında sırasıyla listelenecektir.

4.1.1. Demografik Analizler

Katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için tanımlayıcı istatistik verileri incelenmiş ve bulgular tablo halinde sunulmuştur.

Çizelge 4.1. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı.

Değişkenler	Alt Gruplar	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	382	61.4
	Erkek	240	38.6
Yaş	20-25	100	17.0
	26-30	216	36.8
	31-35	101	17.2
	36-40	72	12.3
	41-45	50	8.5
	46-50	35	6.0
	51 yaş ve üstü	13	2.2
Meslek	Hemşire	264	43.5
	Diğer Sağlık Çalışanları	227	37.4
	Hekim	116	19.1
Medeni Hal	Evli	371	59.8
	Bekar	249	40.2
Eğitim Durumu	Lise	57	9.2
	Ön Lisans	112	18.0
	Lisans	313	50.4
	Yüksek Lisans	52	8.4
	Doktora	87	14.0
Hizmet Süresi	0-5 Yıl	302	49.0
	6-10 Yıl	123	20.0
	11-15 Yıl	70	11.4
	16-20 Yıl	58	9.4
	21 Yıl ve üzeri	63	10.2

Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı tablo 5’de verilmiştir. Araştırmaya göre katılımcıların %61,4’ü kadın, %38,6’sının erkek, %59,8’i evli ve %40,2’sinin bekar olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde %17’sinin 20-25 yaş, %36,8’inin 26-30 yaş, %17,2’sinin 31-35 yaş, %12,3’ünün 36-40 yaş, %8,5’inin 41-45 yaş, %6’sının 46-50 yaş ve %2,2’sinin 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleklerinin dağılımı %43,5’i hemşire, %37,4’ü diğer sağlık çalışanı (sağlık teknisyeni, fizyoterapist, ebe, sağlık memuru, diyetisyen, odyolog, biyolog, eczacı, psikolog, sosyal çalışmacı, perfüzyonist) ve %19,1’i hekim şeklinde olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %9,2’si lise, %18’i ön lisans, %50,4’ü lisans, %8,4’ü yüksek lisans ve %14’ü doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların hizmet sürelerinin dağılımı %49’u 0-5 yıl, %20’si 6-10 yıl, %11,4’ü 11-15 yıl, %9,4’ü 16-20 yıl ve %10,2’si 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

4.1.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri tabloda gösterilmektedir.

Çizelge 4.2 Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri.

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	622	1.00	5.00	3.20	0.82	-0.157	0.098	-0.397	0.196
VİS	622	1.00	5.00	3.18	1.10	-0.177	0.098	-0.880	0.196
GAK	622	1.00	5.00	3.33	1.10	-0.303	0.098	-0.789	0.196
ET	622	1.00	5.00	3.18	1.10	-0.077	0.098	-0.725	0.196
BİG	622	1.00	5.00	3.09	1.19	-0.075	0.098	-0.957	0.196
YBB	622	1.00	5.00	3.19	1.18	-0.177	0.098	-0.867	0.196
Psikolojik Sermaye Ölçeği	622	1.00	6.00	4.46	0.91	-0.861	0.098	0.994	0.196
ÖY	622	1.00	6.00	4.55	1.11	-1.024	0.098	0.996	0.196
UM	622	1.00	6.00	4.40	1.05	-0.618	0.098	0.181	0.196
İYM	622	1.00	6.00	4.45	1.22	-0.899	0.098	0.495	0.196
Görev Performansı Ölçeği	622	1.00	6.00	4.68	1.03	-1.306	0.098	1.901	0.196
İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği	622	1.00	5.00	3.62	0.65	0.142	0.098	0.769	0.196
Olumlu İH	622	1.00	5.00	4.03	0.77	-1.120	0.098	1.897	0.196
Olumsuz İH	622	1.00	5.00	2.66	1.31	0.529	0.098	-0.999	0.196

*VİS= Vizyon ve İlham Sağlama-Uygun Rol Model Olma, GAK= Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, ET= Entelektüel Teşvikte Bulunma, BİG= Bireysel İlgi Gösterme, YBB= Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma, ÖY= Öz Yeterlilik, UM=Umut, İYM=İyimserlik, İH=İyilik Hali

Araştırmada kullanılan ölçekler, 622 farklı sağlık çalışanına uygulanmıştır. Sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar doğrultusunda dönüşümcü liderlik ölçeğinin ortalama puanı 3.20 ± 0.82 olduğu tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlik ölçeğinin alt boyutlarının ortalaması ise; vizyon ve ilham sağlama-uygun rol model olma alt boyutu için 3.18 ± 1.10 ; grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu için 3.33 ± 1.10 ; entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu için 3.18 ± 1.10 ; bireysel ilgi gösterme alt boyutu için 3.09 ± 1.19 ve yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutu için 3.19 ± 1.18 olduğu sonucuna varılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğinin ortalama puanı 4.46 ± 0.91 olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarının ortalaması ise; öz yeterlilik alt boyutu için 4.55 ± 1.11 ; umut alt boyutu için 4.40 ± 1.05 ve iyimserlik alt boyutu için 4.45 ± 1.22 olduğu sonucuna varılmıştır.

Görev performansı ölçeğinin ortalama puanı 4.68 ± 1.03 olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde iyilik hali ölçeğinin ortalama puanı ise 3.62 ± 0.65 olduğu sonucuna varılmıştır. İş yerinde iyilik hali ölçeğinin alt boyutlarının ortalaması ise; olumlu iyilik hali alt boyutu için 4.03 ± 0.77 ve olumsuz iyilik hali alt boyutu için 2.66 ± 1.31 olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin normal dağılması gerekli analizlerinin uygulanabilmesi için önem arz etmektedir (Örücü vd., 2021). Bu kapsamda “Dönüşümcü Liderlik Ölçeği”, “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, “Görev Performansı Ölçeği” ve “İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği” ile elde edilen verilerin normal dağılım özelliği gösterdiği Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerinin $+2.00$ ile -2.00 aralığında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2) (Aydoğmuş, 2011; Balçık ve Ordu, 2019). Buna göre değişkenlerin analizinde parametrik testlerinin uygulanabileceği öngörülmektedir.

4.1.3. Ölçüm Modeli Değerlendirilmesi

Ölçüm geçerliliğini tespit edebilmek için araştırmada SmartPLS 4.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve ayrışma geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.1.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada dört ayrı ölçekten faydalanılmıştır. Bu ölçekler; Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilen Dönüşümcü Liderlik ölçeği, Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye ölçeği, Goodman ve Syvanteck (1999) tarafından geliştirilen Görev Performansı ölçeği ve Smith ve Smith (2017) tarafından geliştirilen İş Yerinde İyilik Hali ölçeğidir.

Araştırmada ölçeklerin yapısal doğrulukları, SmartPLS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi ile gözden geçirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Yaşlıoğlu, 2017). Araştırmada ana hipotezlerin ispatlanabilmesi ve hipotezlerde belirtilen değişkenlerin alt boyutlarını oluşturan değişkenlerin toplanabilirliğini belirlenebilmesi açısından doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizine göre; modelin faktör yükleri, ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği, CR ve AVE değerleri tablo 4.3'te sunulmaktadır.

Ölçüm modelinde geçerliliği sağlayabilmek için önce faktör yükleri 0,4'in altında olan değerler elenmiştir (Karagöz, 2018). Sonra Fornell ve Larcker kriterini sağlamayan değerlerin olup olmadığı tespit edilmiştir. Çapraz yükler tablosuna bakarak çakışan değişkenlerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ayrıca SmartPLS programı sayesinde VIF değerlerine bakılarak 5 ve üzeri olan değerlerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. VIF değerinin 5'ten yukarıda olması ifadenin analizden çıkması gerektiğinin göstergesidir (Kock, 2015). Bütün bu aşamalardan sonra dönüşümcü liderlik ölçeği ve psikolojik sermaye ölçeğinden DL1, DL3, DL8, PS8, PS9 ve PS10 ifadeleri, yukardaki koşullara bağlı olarak elenen ve analizden dışlanan ifadelerdir. Görev performansı ve iş yerinde iyilik hali ölçeklerinde ise ifade kaybı olmamıştır.

Çizelge 4.3. Doğrulayıcı faktör analizinin değerlendirilmesi.

Ölçek	Boyut	Madde	Faktör Yüğü	AVE	CR	Cronbach's Alpha
DL	VİS	DL2	0,700	0.540	0.909	0.898
		DL7	0,773			
		DL13	0,597			
		DL14	0,755			
		DL19	0,898			
		DL22	0,887			
	GAK	DL9	0,782	0.560	0.837	0.835
		DL15	0,739			
		DL20	0,720			
		DL23	0,752			
	ET	DL6	0,849	0.645	0.880	0.878
		DL12	0,802			
		DL18	0,786			
		DL21	0,772			
	BİG	DL5	0,974	0.576	0.856	0.780
		DL11	0,701			
		DL17	0,535			
	YBB	DL4	0,689	0.628	0.852	0.836
DL10		0,740				
DL16		0,928				
PS	ÖY	PS1	0,869	0.811	0.932	0.927
		PS2	0,857			
		PS3	0,971			
	UM	PS4	0,882	0.696	0.904	0.902
		PS5	0,770			
		PS6	0,859			
		PS7	0,821			
	İYM	PS11	0,889	0.822	0.903	0.902
		PS12	0,923			
	GP		GP1	0,913	0.628	0.942
GP2			0,818			
GP3			0,804			
GP4			0,812			
GP5			0,691			
GP6			0,662			
GP7			0,725			
GP8			0,837			
GP9			0,839			
İİH	Olumlu İH	İİ2	0,604	0.524	0.888	0.884
		İİ3	0,759			
		İİ5	0,759			
		İİ6	0,797			
		İİ7	0,698			
		İİ8	0,735			
		İİ9	0,699			
	Olumsuz İH	İİ1	1,073	0.771	0.953	0.905
		İİ4	0,856			
		İİ10	0,656			

*DL=Dönüşümcü Liderlik, PS=Psikolojik Sermaye, GP=Görev Performansı, İİH=İş Yerinde İyilik Hali

Tablo 4.3’de ifade edildiği gibi dönüşümcü liderlik ölçeğinin faktör yükleri, 0,535 ile 0,974 arasında, psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yükleri, 0,770 ile 0,971 arasında, iş yerinde iyilik hali ölçeği 0,604 ile 1,073 ve görev performansı ölçeği 0,662 ile 0,913 arasında değer almaktadır.

Dönüşümcü liderlik ölçeğinin beş alt boyutun bileşik güvenilirliği (Composite reliability [CR]) sırasıyla 0.909, 0.837, 0.880, 0.856 ve 0.852 ve çıkarılan ortalama varyans (Average variance extracted [AVE]) değerleri sırasıyla, 0.540, 0.560, 0.645, 0.576 ve 0.628 olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin üç alt boyutun bileşik güvenilirliği (CR) sırasıyla 0.932, 0.904 ve 0.903 çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri sırasıyla 0.811, 0.696 ve 0.822 değeri bulunmuştur. Görev performansı ölçeğinin boyutun bileşik güvenilirliği (CR) 0.942 ve çıkarılan ortalama varyans (AVE) 0.628 olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde iyilik halinin iki alt boyutunun bileşik güvenilirliği (CR) sırasıyla 0.888 ve 0.953 çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri sırasıyla 0.524 ve 0.771 değeri bulunmuştur (Tablo 4.3). Literatüre göre CR değerinin $\geq 0,70$; AVE değerinin ise $\geq 0,50$ olarak gerçekleşmesi ölçeklerin kabul edilebileceğini göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Güvenilirlik analiziyle ölçeğin içsel tutarlılığının artırılması amaçlanmaktadır. Araştırmada güvenilirlik analizi metodu olarak içsel tutarlılık analizi metotlarından biri olan Alfa Yöntemi (Cronbach’s Alpha) kullanılmıştır. Cronbach alfa iç tutarlılığın yaygın olarak kullanılan bir ölçüsüdür ve Cronbach’ Alfa katsayısı 0,70’ten büyükse ölçek güvenilir kabul edilir (Ravichandran ve Rai, 1999).

Tablo 4.3’de ifade edildiği gibi dönüşümcü liderlik ölçeğinin boyutların iç tutarlılık Cronbach's alpha katsayıları; vizyon ve ilham sağlama- uygun rol model olma alt boyutu için 0.898, grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu için 0.835, entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu için 0.878, bireysel ilgi gösterme alt boyutu için 0.780 ve yüksek başarı beklentisine sahip olma boyutu için 0.836 olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin kısa formunun boyutların iç tutarlılık Cronbach's alpha katsayıları; öz yeterlilik boyutu için 0.927, umut boyutu için 0.902 ve iyimserlik boyutu için 0.902 olduğu tespit edilmiştir. Görev performansı ölçeğinin boyutunun iç tutarlılık Cronbach's alpha katsayısı 0,938 olduğu sonucuna varılmıştır. İş yerinde iyilik hali ölçeğinin kısa formunun ölçeğinin boyutların iç tutarlılık Cronbach's alpha katsayıları; olumlu iyilik hali boyutu için 0.884 ve olumsuz iyilik hali boyutu için 0.905 olduğu tespit edilmiştir

Ölçeklerin Cronbach's alpha katsayıları iyi bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Ravichandran ve Rai, 1999).

4.1.3.2. Ayrışma Geçerlilik Analizi (Discriminant Validity Analysis)

Ayrışma geçerlilik analizi, modeldeki bir gizil değişkenin diğer gizil değişkenlerden hangi ölçüde ayrıştığını göstermektedir (Hair vd., 2022). Ayrışma geçerliliğinin tespit edilmesi için; Fornell-Lacker değerleri, Heterotrait-Monotrait (HTMT) rasyosu ve çapraz yükler tablosu ile analiz edilmektedir (Balkaş vd., 2022).

4.1.3.2.1. Fornell ve Larcker Kriter Analizi

Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre, araştırmada yer alan yapıların ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin karekökü, araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyonlardan yüksek olmalıdır. Tabloda Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre yapılan analiz sonuçları yer almaktadır. Tablodaki değerler incelendiğinde her bir yapının ortalama açıklanan varyans değeri karekökünün diğer yapılarla korelasyonundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçütlerin ayırt edici olduğu doğrulanmaktadır (Tablo 4.4).

Çizelge 4.4. Fornell ve Larckell Kriteri ölçüt sonuçları.

	VİS	GAK	ET	BİG	YBB	ÖY	UM	İYM	GP	+ İH	- İH
VİS	0,735										
GAK	0,719	0,749									
ET	0,620	0,747	0,803								
BİG	0,388	0,428	0,536	0,759							
YBB	0,265	0,324	0,185	0,268	0,793						
ÖY	0,267	0,247	0,290	0,118	0,186	0,900					
UM	0,160	0,259	0,223	0,162	0,271	0,547	0,834				
İYM	0,248	0,270	0,312	0,128	0,187	0,516	0,565	0,907			
GP	0,310	0,344	0,341	0,150	0,129	0,664	0,483	0,523	0,793		
+ İH	0,277	0,330	0,315	0,149	0,037	0,367	0,327	0,455	0,391	0,724	
- İH	0,013	0,008	-0,039	-0,039	0,033	0,065	0,118	0,133	0,016	-0,043	0,878

4.1.3.2.2. Heterotrait-Monotrait (HTMT) Analizi

Ayrışma geçerliliği analizi, ayırt edici geçerlilik değerlendirmesinin sonuçlarını sunmak için kullanılır. Çoklu bağlantı sorunlarının önlenmesi için gizli değişkenleri içeren

araştırmalarda ayırt edici geçerliliği değerlendirir. Heterotrait-monotrait (HTMT) korelasyon oranı yöntemiyle ayırt edici geçerlilik değerlendirmesi gerçekleştirilir (Ab Hamid vd., 2017).

Ayrışma geçerliliğinin tespitinde, Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriter olarak HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) kriterleri kullanılmıştır. HTMT rasyosu tüm değişkenlere ait göstergelerin korelasyonlarının ortalamalarının, göstergelerin korelasyonlarının geometrik ortalamalarına oranını ifade etmektedir. Henseler, Ringle ve Sarstedt (2015) HTMT rasyosunun ayrışma geçerliliğinin belirlenmesinde daha iyi bir gösterge olduğunu belirtmektedir. Ayrışma geçerliliğinin sağlanması için HTMT rasyosunda değişkenler arasındaki farkın kavramsal olarak benzer yapılarda 0,90'dan, kavramsal olarak farklı olan yapılarda 0,85'ten kk olması gerektiği kabul edilmektedir (Henseler vd., 2015). Araştırmada Heterotrait-Monotrait oranı, ölçüt sonuçlarına göre ulaşılan tüm değerlerde değişkenler arasındaki farkın 0,85'ten kk olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5). İlgili ltler dikkate alındığında dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye, iş yerinde iyilik hali ve görev performansı yapılarına ve alt boyutlarına ait HTMT oranlarında değişkenlerin düşük düzeyde olması (<.85) sebebiyle ayrışım geçerliliğinin sağlandığı, yani yapıların birbirlerinden farklı yapılar olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.5. Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT) lt sonuçları.

	VİS	GAK	ET	BİG	YBB	Y	UM	İYM	GP	+ İH	- İH
VİS											
GAK	0,690										
ET	0,596	0,748									
BİG	0,376	0,438	0,547								
YBB	0,283	0,329	0,188	0,261							
Y	0,262	0,247	0,289	0,114	0,183						
UM	0,155	0,259	0,224	0,162	0,269	0,547					
İYM	0,235	0,270	0,314	0,124	0,186	0,517	0,566				
GP	0,298	0,342	0,340	0,153	0,127	0,667	0,488	0,528			
+ İH	0,269	0,333	0,316	0,159	0,069	0,365	0,324	0,454	0,390		
- İH	0,070	0,052	0,046	0,050	0,074	0,066	0,118	0,127	0,038	0,068	

4.1.3.2.3. Çapraz Yükler Tablosu

Ayrışma geçerliliği analizi için bakılacak olan diğer kriter, çapraz yükleme kriterleridir. Çapraz yükleme tablosunda reflektif göstergelerin tamamının ilgili olduğu değişkenlerde en yüksek faktör yüküne sahip olması gerekmektedir (Taştan ve Yılmaz, 2021). Tablo

incelendiğinde reflektif (ölçek ifadelerinde her bir ifade için hata katsayılarından oluşan gözlemlenemeyen yapı) göstergelerin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.6. Çapraz yükleme kriteri analiz sonuçları.

		VİS	YBB	BİG	ET	GA	GP	Olumsuz İH	Olumlu İH	İYM	ÖY	UM
DL	BİG11	0,323	0,206	0,701	0,367	0,316	0,100	0,002	0,087	0,082	0,099	0,135
	BİG17	0,214	-0,004	0,535	0,353	0,269	0,098	-0,038	0,134	0,058	0,013	0,063
	BİG5	0,338	0,329	0,974	0,492	0,383	0,139	-0,049	0,127	0,135	0,131	0,156
	ET12	0,532	0,103	0,458	0,802	0,623	0,273	-0,050	0,274	0,245	0,236	0,146
	ET18	0,456	0,190	0,374	0,786	0,550	0,281	-0,034	0,226	0,247	0,218	0,183
	ET21	0,437	0,165	0,354	0,772	0,560	0,251	0,003	0,220	0,288	0,226	0,230
	ET6	0,560	0,140	0,527	0,849	0,661	0,290	-0,044	0,287	0,226	0,250	0,161
	GAK15	0,565	0,183	0,304	0,523	0,739	0,262	-0,002	0,252	0,189	0,176	0,187
	GAK20	0,474	0,283	0,287	0,539	0,720	0,246	-0,003	0,212	0,209	0,203	0,182
	GAK23	0,455	0,163	0,376	0,611	0,752	0,252	0,036	0,251	0,202	0,164	0,222
	GAK9	0,654	0,340	0,314	0,564	0,782	0,270	-0,008	0,271	0,209	0,197	0,184
	VİS13	0,597	0,247	0,164	0,368	0,414	0,187	0,039	0,153	0,128	0,197	0,078
	VİS14	0,755	0,154	0,264	0,427	0,492	0,254	0,022	0,179	0,212	0,184	0,120
	VİS19	0,898	0,151	0,344	0,544	0,631	0,255	0,005	0,297	0,237	0,217	0,127
	VİS2	0,700	0,172	0,279	0,412	0,456	0,230	-0,056	0,177	0,165	0,205	0,101
	VİS22	0,887	0,296	0,403	0,510	0,676	0,269	0,080	0,212	0,225	0,227	0,216
	VİS7	0,773	0,154	0,345	0,598	0,620	0,237	-0,048	0,249	0,184	0,193	0,108
	YBB10	0,191	0,740	0,258	0,116	0,246	0,085	0,041	0,002	0,123	0,144	0,213
	YBB16	0,148	0,928	0,138	0,155	0,238	0,126	0,077	0,023	0,171	0,179	0,241
YBB4	0,320	0,689	0,270	0,174	0,302	0,093	-0,057	0,068	0,148	0,111	0,188	
GP	GP1	0,288	0,143	0,111	0,322	0,354	0,913	0,019	0,311	0,409	0,482	0,373
	GP2	0,273	0,095	0,114	0,287	0,303	0,818	0,050	0,284	0,388	0,492	0,348
	GP3	0,226	0,153	0,148	0,287	0,256	0,804	-0,025	0,316	0,486	0,547	0,399
	GP4	0,259	0,115	0,116	0,282	0,287	0,812	0,018	0,300	0,395	0,569	0,378
	GP5	0,190	0,098	0,112	0,213	0,195	0,691	-0,007	0,339	0,422	0,461	0,405

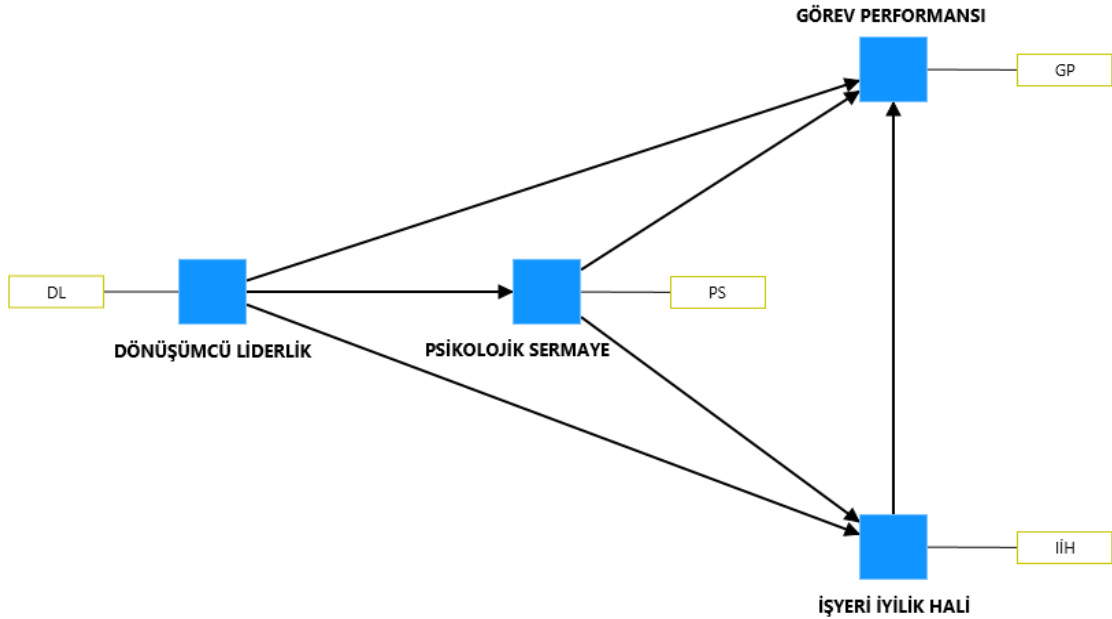
	GP6	0,191	0,108	0,102	0,213	0,210	0,662	-0,012	0,290	0,435	0,477	0,393
	GP7	0,218	0,051	0,100	0,228	0,256	0,725	0,046	0,316	0,411	0,569	0,425
	GP8	0,255	0,093	0,131	0,280	0,283	0,837	0,010	0,345	0,452	0,581	0,432
	GP9	0,290	0,062	0,133	0,302	0,288	0,839	0,012	0,303	0,356	0,572	0,320
iiH	Olumsuz İH1	0,039	0,017	-0,025	-0,016	0,043	0,017	1,073	0,007	0,168	0,052	0,122
	Olumsuz İH10	0,045	0,043	-0,017	-0,026	0,031	-0,007	0,656	-0,053	0,068	0,050	0,088
	Olumsuz İH4	-0,049	0,036	-0,061	-0,066	-0,057	0,028	0,856	-0,084	0,096	0,072	0,099
	Olumlu İH2	0,257	0,069	0,139	0,217	0,272	0,194	-0,039	0,604	0,223	0,193	0,159
	Olumlu İH3	0,209	-0,010	0,054	0,226	0,242	0,309	-0,039	0,759	0,329	0,302	0,279
	Olumlu İH5	0,226	0,052	0,108	0,215	0,209	0,331	-0,026	0,759	0,352	0,308	0,211
	Olumlu İH6	0,162	0,052	0,136	0,198	0,192	0,373	-0,042	0,797	0,358	0,328	0,307
	Olumlu İH7	0,201	-0,030	0,088	0,231	0,224	0,271	-0,055	0,698	0,346	0,248	0,202
	Olumlu İH8	0,227	0,068	0,170	0,286	0,326	0,230	0,012	0,735	0,313	0,212	0,229
	Olumlu İH9	0,136	-0,013	0,062	0,227	0,221	0,253	-0,031	0,699	0,373	0,252	0,257
PS	İYM11	0,214	0,163	0,094	0,282	0,229	0,504	0,106	0,425	0,889	0,488	0,512
	İYM12	0,236	0,175	0,136	0,285	0,260	0,445	0,134	0,401	0,923	0,447	0,513
	ÖY1	0,222	0,205	0,082	0,227	0,216	0,595	0,048	0,312	0,436	0,869	0,477
	ÖY2	0,217	0,138	0,092	0,256	0,201	0,551	0,058	0,343	0,469	0,857	0,487
	ÖY3	0,279	0,159	0,141	0,298	0,248	0,646	0,068	0,338	0,487	0,971	0,513
	UM4	0,177	0,244	0,089	0,186	0,233	0,471	0,094	0,300	0,487	0,563	0,882
	UM5	0,133	0,231	0,069	0,154	0,202	0,445	0,096	0,264	0,472	0,511	0,770
	UM6	0,093	0,234	0,198	0,199	0,211	0,337	0,115	0,273	0,458	0,382	0,859
	UM7	0,130	0,196	0,182	0,203	0,217	0,361	0,089	0,254	0,472	0,370	0,821

4.1.4. Path (Yol) Analizi

Path (yol) analizi karşılaştırılan iki veya daha fazla nedensel modele karşı korelasyon matrisinin uyumunu test etmek için kullanılan regresyon modelinin bir uzantısıdır. Path analizinde ise her bağımlı değişken her bir bağımsız değişken üzerinde analiz edilmekte, diğer ifade ile birden fazla regresyon analizi yapılabilmektedir. Modelin öngördüğü regresyon ağırlıkları, değişkenler için gözlemlenen korelasyon matrisiyle karşılaştırılır ve bir uyum iyiliği istatistiği hesaplanır (Garson, 2013).

Path analizindeki etkiler, doğrudan veya dolaylı yolla olabilir. Doğrudan etki, modeldeki bağımsız bir değişkenden, bağımlı bir değişkene tanımlanan doğrudan tek yönlü etkidir. İki değişken arasındaki ilişki, path katsayısı ile ifade edilir. Dolaylı etki ise bir bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkene olan etkisi, bir ya da daha fazla değişkenle belirlenmektedir. Değişkenler arasındaki dolaylı etki, yol üzerinde bulunan tüm path katsayılarının çarpılması ile bulunur (Duncan, 1966).

Çalışmada sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderlik davranışlarının, görev performansını hem doğrudan hem de psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik hali değişkenleri aracılığıyla dolaylı olarak etkilediğini öngören bir model önerilmiştir. Bu modelin test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve ispatlanmış, yapısal eşitlik modellemesi (YEM) çerçevesinde gözlenen değişkenlerle yol analizi çalışması yapılmıştır. Model şekil 4.1'de görüldüğü gibidir.



Şekil 4.1. Path (Yol) analizi modeli.

Path (yol) analizinin sonuçlarına göre değişkenler arasında çizilen yolların anlamlı olduğu görülmektedir ($t > 1,96$; $p < 0,05$; $p < 0,01$). Analiz sonuçları doğrultusunda tablo 4.7’de görüldüğü üzere, dönüşümcü liderliğin görev performansı ($t=3,049$; $p=0,002$), psikolojik sermaye ($t=31,851$; $p=0,000$) ve iş yerinde iyilik hali ($t=89,417$; $p=0,000$) üzerindeki etkisi ve iş yerinde iyilik halinin görev performansı ($t=2,534$; $p=0,011$) üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Psikolojik sermayenin ise işyerinde iyilik hali ($t=52,302$; $p=0,000$) üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı iken, psikolojik sermayenin görev performansı ($t=0,654$; $p=0,513$) üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır. Bu durumda H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 4.7. Path (Yol) analizi değerleri.

	Orişinal Örnek (O)	Örnek Ortalama (M)	Standart Sapma	T statistics	Güven Aralıkları		p	Sonuç
					2.5%	97.5%		
DL -> GP	1,325	1,321	0,435	3,049	0,496	2,186	0,002	Kabul
DL -> PS	1,174	1,175	0,037	31,851	1,102	1,248	0,000	Kabul
DL -> İİH	1,613	1,613	0,018	89,417	1,578	1,649	0,000	Kabul
PS -> GP	0,130	0,131	0,199	0,654	-0,270	0,516	0,513	Red
PS -> İİH	-0,655	-0,655	0,013	52,302	-0,680	-0,631	0,000	Kabul
İİH -> GP	-0,679	-0,678	0,268	2,534	-1,204	-0,168	0,011	Kabul

4.1.5. Aracılık Analizi

Aracılık ilişkisi; örgütsel davranış çalışmalarında sıklıkla kullanılmaktadır (Taylor vd., 2008). Aracılık analizi; bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide başka değişken (ler)in bir rolünün var olup olmadığını sınamak için kullanılan istatistiksel yaklaşımdır (Yılmaz ve Dalbudak, 2018). Bu analiz türü, bir değişkenin diğeri bir değişken üzerindeki etkisini anlamak için, aracı değişkenin rolünü ve önemini ortaya çıkarmayı hedefler. Böyle bir analizle, bir değişkenin diğeri bir değişken üzerindeki etkisinin ardında yatan süreçleri veya mekanizmaları açıklamak mümkün olabilir (MacKinnon vd., 2007; Orr ve Jadhav 2023). Fakat Baron ve Kenny (1986) aracılık analizinin gerçekleştirilebilmesi için bazı şartların sağlanması gerektiğini ifade etmektedir. Bunlar sırasıyla;

1. Bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Ancak yolun anlamsız olması aracılık etkisinin olmadığı anlamını taşımaz.

2. Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Ancak yolun anlamsız olması aracılık etkisinin olmadığı anlamını taşımaz.
3. Aracı değişkenin, bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. Ancak yolun anlamsız olması aracılık etkisinin olmadığı anlamını taşımaz.
4. Bağımsız değişkenin aracı değişken aracılığıyla bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisi Bootstrap tekniği ile test edilir ve sonuçların anlamlı olması beklenir. Bu durumda % 95 güven aralığındaki (GA) değerlerin “0” değerini kapsamaması beklenmektedir. Aracılığın tam aracılık (bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki) veya kısmi aracılık (bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma) etkisine sahip olmalıdır.

Tablo 4.8’de, yapısal model analizinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkilerini özetlemektedir. Modelde aracılık etkisi SmartPLS programındaki yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir.

Çizelge 4.8. Aracılık analizi bulguları.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	Güven Aralığı		p	Sonuç
					2.5%	97.5 %		
DL-> PS-> İİH	-0,769	-0,770	0,027	28,019	-0,824	-0,714	0,000	Kabul
DL-> İİH-> GP	-1,096	-1,094	0,433	2,531	-1,950	-0,273	0,011	Kabul
DL-> PS-> GP	0,153	0,154	0,234	0,653	-0,317	0,608	0,514	Red
DL-> PS->İİH-> GP	0,523	0,522	0,208	2,514	0,126	0,937	0,012	Kabul
PS-> İİH-> GP	0,445	0,444	0,175	2,539	0,110	0,788	0,011	Kabul

Tablo incelendiğinde “psikolojik sermaye” değişkeni; “dönüşümcü liderlik” bağımsız değişkeni ve “iş yerinde iyilik hali” bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği (p=0,000) gösterdiği tespit edilmiştir. “İş yerinde iyilik hali” değişkeni; “dönüşümcü liderlik” bağımsız değişkeni ve “görev performansı” bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği (p=0,011) gösterdiği tespit edilmiştir. “Psikolojik sermaye” değişkeni ve “iş yerinde iyilik hali” değişkeni; “dönüşümcü liderlik” bağımsız değişkeni ve görev performansı” bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği (p=0,012) gösterdiği tespit edilmiştir. “İş yerinde iyilik hali” değişkeni; “psikolojik sermaye” bağımsız değişkeni ve görev performansı”

bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği ($p=0,011$) gösterdiği tespit edilmiştir. Fakat “psikolojik sermaye” değişkeni; “dönüşümcü liderlik” bağımsız değişkeni ve “görev performansı” bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği ($p=0,514$) gösterdiği tespit edilememiştir.

5. TARTIŞMA

Araştırmanın amacı; sağlık çalışanlarına karşı gösterilen dönüşümcü liderlik davranışı, çalışanların psikolojik sermaye durumları ve iş yerinde iyilik halinin görev performansına yönelik etkisini belirleyebilmektir.

Bu bağlamda Van Veldhoven ve Peccei (2015) ve Pawar (2013)'ın oluşturduğu modellere dayandırılarak oluşturulan, Gutiérrez vd., (2020) tarafından geliştirilen “Bireysel Çalışma, İyilik Hali ve Performansın Bağlamsal Modeli”nden esasla tekrar düzenlenmiş ve çalışmanın araştırma modeli oluşturulmuştur. Modele göre oluşturulan hipotezler ise ölçüm modeli ve path analizi ile test edilmiştir.

Modelin test edilmesi sonucunda sağlık çalışanlarına sergilenen dönüşümcü liderlik davranışları, görev performansını doğrudan etkilediği gibi, psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik hali aracı değişkenleri üzerinden dolaylı olarak da etkilediği görülmüştür. Yapılan araştırmalarda da dönüşümcü liderliğin görev performansına (Wen vd., 2023; Widiyanto, 2018; Sui vd., 2012) olan etkisi psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik hali aracı rolüyle incelenmiş ve aracılık özelliğinin anlamlı olduğu saptanmıştır.

Analizler sonucunda araştırma değişkenlerinin dayandığı teorik temeller çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli ile araştırma sonucunda ulaşılan bulgular arasında benzerlikler ve farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu bağlamda araştırmaya özgü oluşturulan hipotezler ve ulaşılan sonuçlar incelendiğinde;

Araştırmanın birinci hipotezi; *“Dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır”* şeklindedir.

Dönüşümcü lider; insan sermayesini kullanan, temel çıktıları iyileştirmede rol oynayan ve örgütün ortak yararı için çalışan en güçlü liderlik stillerinden biridir. Kişisel çıkar gözetmeden, işin önemini ve değerini vurgulayan, işletmede başarı beklentisi olan kişiyi simgeler (Sengphet vd., 2019).

Araştırmada dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi tespit edilerek, H₁ hipotezinin desteklendiği ortaya çıkmıştır. Hastane yöneticilerinin kurumun vizyon, misyon ve politikasını bilmeleri (Soylu ve İleri, 2010), hizmet üretiminde amaç olarak sayısal hedeflere bağlı kalmamaları (Çiçek vd., 2006) ve modern yöntemlerle yönetim faaliyetlerini sürdürmeleri (Fırat ve Yeşil, 2020) bu hipotezi güçlendirmektedir.

Konuyla ilgili yapılan benzer araştırmalarda da sağlık hizmetlerinde (Ay ve Keleş, 2017), mutfak eşyalari sektöründe (Fırat ve Yeşil, 2020) ve özel firmalarda (Sengphet vd., 2019) dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ($p < 0,05$) ortaya çıkmıştır. Fakat Arçak (2023)'ın sağlık, bilgi teknolojisi ve otomotiv sektörü üzerinde yaptığı araştırmada dönüşümcü liderliğin görev performansı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı ($p > 0,05$) tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi; *“Psikolojik sermayenin görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır”* şeklindedir.

Performans artırma ve işletmelerin etkililiğini ve verimini yükseltmek için son yıllarda önemle üzerinde durulan konulardan biri de psikolojik sermayedir. İşletme yöneticileri psikolojik sermaye sayesinde çalışanların performansını artırma, bireylerin olumlu yönlerini ortaya çıkarma ve pozitif yönde meydana gelen gelişmişlik düzeylerini yükseltme gibi olumlu sonuçların ortaya çıkarılması ve artırılması gayreti içerisinde (Karaman vd., 2020). Alan yazınında yapılan incelemelerde bireyin performansının artırılmasına yönelik psikolojik sermayenin önemli bir belirleyici olduğu belirtilmektedir (Erkmen ve Esen, 2013).

Fakat araştırmada psikolojik sermayenin görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı ve H₂ hipotezinin reddedildiği ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebebinin hastane yöneticileri, yönetim pozisyonlarında kanun ve yönetmeliklerde belirtilen kriterlere uygun bir şekilde yönetim rolünü gerçekleştirmesinden kaynaklı olduğunu düşündürmektedir. Hastane yöneticilerinin yönetmeliklere göre, çalışanlarından kesin olarak yapmasını beklediği rol ve sorumluluklar bulunmaktadır. Sağlık çalışanları, esnek olmayan, zorlu ve olumsuz koşullarda hizmet verse de rol ve sorumluluklarının yapılması gerektiğinin farkında ve bilincindedir. Bu durum çalışanların psikolojik sermaye durumunun görev performansını etkilemediğini ve H₂ hipotezinin reddedildiğini ortaya koymaktadır.

Konuyla ilişkin Nafei (2015)'nin bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hekimler, hemşireler ve idari personeller üzerine yaptığı araştırmada ve Çavmak ve Acar (2020)'ın sağlık personelleri üzerine yaptığı araştırmada psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik boyutunun, görev performansı üzerinde anlamlı bir etkiye ($p > 0,05$) sahip olmadığı tespit edilmiştir. Farklı sektörlerde yapılan benzer araştırmalarda ise polis memurlarında (Polatcı, 2014), kamu çalışanlarında (İçerli ve Bilen, 2022), gişe görevlisi

ve satış temsilcilerinde (Kapu vd., 2020), hizmet, imalat, yazılım ve bileşim, idari, gıda, denetim, bankacılık ve danışmanlık sektöründe çalışanlarda (Sameer vd., 2019) psikolojik sermayenin görev performansını etkilemediğini ortaya koymaktadır.

Fakat sağlık çalışanlarında psikolojik sermayenin; görev performansını ($\beta=0,65$, $p<0,001$) olumlu yönde etkilediğini tespit eden araştırmalarda mevcuttur (Polatçı ve Baygın, 2022). Hemşireler (Ma vd., 2023; Khuhro vd., 2019) ve sosyal hizmet uzmanları (Abukhalifa vd., 2024) üzerinde yapılan çalışmalarda da sonuçların pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Nasurdin, Ling ve Khan'ın (2018) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmaya göre ise özyeterliliğin ($\beta =0,339$, $p<0,01$), iyimserliğin ($\beta =0,107$, $p<0,05$) ve umudun ($\beta =0,204$, $p<0,01$) ve görev performansını etkilerken, dayanıklılığın ($\beta =0,024$, $p>0,05$) görev performansına etki etmediği ortaya çıkmıştır.

Sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmaların yanı sıra farklı sektörlerde yapılan benzer araştırmalarda da psikolojik sermayenin görev performansını etkilediği tespit edilmiştir. Polis memurlarında (Polatçı, 2014), kamu sektör çalışanlarında (Aprilia ve Riani, 2023; Santos vd., 2018), özel sektör çalışanlarında (Imran ve Shahnawaz, 2020; Santos vd., 2018), Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı çalışanlarında (Güner, 2021), otel çalışanlarında (Çalı ve İraz, 2022), elektrik sektörü çalışanlarında (Udin ve Yuniawan, 2020), iletişim sektörü çalışanlarında (Chen, 2015), hizmet sektörü çalışanlarında (Qasim vd., 2022; Sameer vd., 2019), banka çalışanlarında (Choi vd., 2019; Sameer vd., 2019), telekomünikasyon hizmeti sağlayıcılarında (Ramdhani ve Desiana, 2021), bilgi teknoloji çalışanlarında (Lupşa ve Vîrgă, 2020; Zhou vd., 2012), yüksek lisans öğrencilerinde (Fox vd., 2018), sporcularda (Shamhi vd., 2019), finans yöneticilerinde (Shahzad, 2022), insan kaynakları yöneticilerinde (Krauter, 2018), üniversite mezunlarında (Daswati vd., 2022), imalat, yazılım ve bileşim, idari, gıda, denetim ve danışmanlık sektörü çalışanlarında (Sameer vd., 2019) yapılan araştırmalar örnek olarak gösterilebilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi; *“İş yerinde iyilik halinin görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır”* şeklindedir.

İş yerinde iyilik hali, hem bireylerin hemde kurumların sağlığına, uzun ömürlülüğüne, üretkenliğine başarısına katkı sağlayan bir mekanizmadır (Diener, 2013). Kurumlar pazar taleplerini karşılamak, yeteneklerini arttırmak ve büyümek için iş yerinde iyilik haline gereksinim duymaktadır. İş yerinde iyilik hali temelinde çalışanlarını kaybetmeyi göze

alamayan, yenilikçi ve yüksek performansı hedef alan nitelikleri taşımaktadır (Al Kahtani ve Sulphey, 2022).

Görev performansı ise, bir malın üretilmesine veya bir hizmetin sağlanmasına katkıda bulunan davranışlar ve işe göre farklılık gösteren belirli alışkanlıkları kapsar (Al Kahtani ve Sulphey, 2022). Çalışanların iş hayatında kendini iyi hissedebilmesi, bilgi, uzmanlık ve alışkanlıklardan türetilen ve iş sorumluluğuyla sonuçlanan bilişsel becerilere ve performansa yansır (Pradhan ve Jena, 2017). Bu sebeple iş yerinde iyilik halinin görev performansını etkilediği düşünülmektedir.

Araştırmada iş yerinde iyilik halinin görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi tespit edilerek, H₃ hipotezinin desteklendiği ortaya çıkmıştır. Konuya ilişkin yapılan benzer araştırmalarda ise sağlık çalışanlarının iş yerinde iyilik halinin çalışan performansına olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Budi vd., 2023). Farklı sektörlerde yapılan benzer araştırmalarda ise çalışan iyilik halinin çalışan performansına olumlu yönde etki ettiği ortaya çıkmıştır (He vd., 2019; Can˘ibano, 2013; Cotton ve Hart, 2003). Yapay zekâ teknolojisi çalışanlarında (Assaf, 2022), özel sektör çalışanlarında (Imran ve Shahnawaz, 2020) ve üniversite personellerinde (Dal, 2018) yapılan araştırmalar ise örnektir. Al Kahtani ve Sulphey (2022)'in yaptığı araştırmada ise iş yerinde iyilik halinin görev performansı üzerinde doğrudan etki kurmadığı, işe bağlılık aracı değişkeni sayesinde dolaylı olarak etkilendiği tespit edilmiştir. Fakat iş yerinde iyilik halinin, çalışan performansı üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığına yönelik yapılan araştırmalar da mevcuttur (Baptiste, 2008).

Araştırmanın dördüncü hipotezi; *“Dönüşümcü liderliğin psikolojik sermaye üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır”* şeklindedir.

Dönüşümcü liderlik; güçlendirici davranışlar sergileyen, çalışanlarına olumlu duygular aşılaman ve öz yeterliliği arttıran bir etmendir (McMurray vd., 2010). Çalışanların psikolojik zorlanmalarının üstesinden gelmek için ihtiyaç duyulan gücü kazanmada etkin bir rol oynamaktadır (Şeşen vd., 2019). Abbas ve Raja (2015) bu konuda, psikolojik sermaye yeterliliğine sahip çalışanların engeller karşısında daha yaratıcı, becerikli ve azimli olma eğiliminde olduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla psikolojik sermaye yeterliği yüksek olan bireylerin organizasyonlarında yenilikçi fikirler üretme ve uygulama olasılıklarının da daha yüksek olduğu söylenebilir.

Rego, Sousa, Marque ve e Cunha (2012) ise, psikolojik sermaye yeteneğine sahip olan çalışanların, sonuçlarla ilgili güçlü ve olumlu beklentilere sahip olduklarını, dolayısıyla mevcut durumu ve sonuçları iyileştirmek için daha yeni ve etkili çözümler getirme konusunda daha istekli ve yaratıcı olduklarını ifade etmiştir. Yenilikçi davranışlar, ekipte destekleyici bir ortam oluşmasına olanak tanır (Fredrickson, 2004; Abbas ve Raja, 2015). Özellikle örgütün sahip olduğu hikayeler, metaforlar, düşünceler ve görseller vizyon sahibi bir liderin olduğuna ve çalışanların geleceğe yönelik iyimser düşüncelere sahip olmasına katkı sağlar (Sengphet vd., 2019).

Araştırmada dönüşümcü liderliğin psikolojik sermaye üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi tespit edilerek, H₄ hipotezinin desteklendiği ortaya çıkmıştır. Sağlık hizmetlerinde konuyla ilişkin yapılan benzer araştırmalarda ise; dönüşümcü lider algısının psikolojik sermayeyi, olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Hemşireler (Huo vd., 2020; Jeon vd., 2016; Lee ve Kim, 2012), hekimler (Ismail vd., 2011) ve hastane yöneticileri (Singh vd., 2023) üzerinde yapılan çalışmalarda sonuçların pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Djourova, Rodríguez Molina, Tordera Santamatilde ve Abate'nin (2020) sosyal hizmet çalışanları üzerine yaptığı araştırmada ise dönüşümcü liderliğin alt boyutu olan bireysel ilginin psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkiye ($p < 0,05$) sahip olduğu fakat vizyon ve ilham sağlama ve entelektüel teşvikin, öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etkiye ($p > 0,05$) sahip olmadığı ortaya çıkmıştır.

Farklı sektörlerde yapılan benzer araştırmalarda ise Türk Standartları Enstitüsü (TSE) beyaz yakalı çalışanlarda (Şengüllendi ve Şehitoğlu, 2017), öğretmenlerde (Kani ve Şahin, 2023; Ekawarna ve Yuliandra, 2022; Yalçın vd., 2018), üniversite topluluklarında (Gooty vd., 2009), otel çalışanlarında (Gom vd., 2021; Şeşen vd., 2019; Schuckert vd., 2018), yüksek lisans öğrencilerinde (Wang vd., 2018), akademik personellerde (Ahmed vd., 2019), bankacılık, bileşim, otomotiv ve inşaat sektöründe (Şen, 2021), bilgi teknolojisi çalışanlarında (Malik, 2024), yöneticilerde (Toor ve Ofori, 2010), sigorta şirketi çalışanlarında (Marashdah ve Albdareen, 2020), askeriyede (Lester vd., 2022), tarım sektöründe çalışanlarda (Karimi vd., 2023) ve özel şirket çalışanlarında (Rebelo vd., 2018) dönüşümcü liderlik davranışlarının psikolojik sermaye istatistiki olarak pozitif ve olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir (Le, 2020; Lei vd., 2020; Zhu ve Mu, 2016). Agrawal (2020) ise yaptığı araştırmada finans, bilgi teknolojisi, iletişim ve konaklama hizmetlerinde dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlığa etkisinde, psikolojik sermayenin

aracı rolünü incelemiş ve dönüşümcü liderliğin özyeterlilik, iyimserlik ve umut üzerinde ($\beta= 0,469$; $p <0,001$) doğrudan etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Harahsheh, Houssien, Alshurideh ve Mohammad'in (2021) akademisyenler üzerine yaptığı araştırmaya göre ise dönüşümcü liderliğin alt boyutları olan entelektüel teşvik ($\beta=0,355$; $p <0,001$), vizyon ve ilham sağlama ($\beta=0,197$; $p <0,05$) ve yüksek başarı beklentisinin ($\beta=0,299$; $p <0,001$) psikolojik sermayeyi etkilediği tespit edilmiştir. Sengphet, Hui ve Phong'un (2019) yaptığı araştırmaya göre ise dönüşümcü liderliğin alt boyutu olan bireysel ilgi, psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik ($\beta=0,38$; $p <0,001$), ve özyeterliliği ($\beta=0,47$; $p <0,001$) anlamlı şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Fakat literatürde dönüşümcü liderliğin psikolojik sermayeyi etkilemediğini ($\beta =0,080$, $p>0,01$) gösteren araştırmalarda mevcuttur (Hidayat ve Masdupi, 2023). Özellikle Yalçın, Durdağı ve Yıldırım'ın (2018) öğretmenler üzerinde ($\beta =-0,004$, $p<0,01$) ve Atakay (2023)'in imalat sektöründe ($p<0,01$) yaptığı araştırmada dönüşümcü liderliğin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın beşinci hipotezi; *“Dönüşümcü liderliğin iş yerinde iyilik üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır”* şeklindedir.

Liderler, dönüşümcü liderlik rolünü kullandığında astların ihtiyaçları daha net anlaşılır. Kuruluşun misyon, vizyon ve amaçları doğrultusunda hareket edilir (Msuya vd., 2023). Kurum içinde destekleyici bir ekip oluşturulur (Mehari, 2015). Bu durumda çalışanların motivasyonu, memnuniyeti ve başarısı artar. Böylelikle çalışanların işyerinden keyif almasını sağlayan hoşnut duygusu ve iyi oluş meydana gelir (Msuya vd., 2023).

Araştırmada dönüşümcü liderliğin iş yerinde iyilik hali üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi tespit edilerek, H_5 hipotezinin desteklendiği ortaya çıkmıştır. Konuya ilişkin yapılan benzer araştırmalarda ise sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderliğin iş yerinde iyilik haline dolaylı olarak olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Aslan vd., 2020). Teetzen, Bürkner, Gregersen ve Vincent-Höper'in (2022) yaptığı araştırmaya göre ise dönüşümcü liderlik, iş yerinde iyilik halinin alt boyutları olan olumlu iyilik hali ve olumsuz iyilik haline pozitif yönde yansımaktadır ($p<0,05$). Kamu ve özel sektörlerde yapılan araştırmalarda (Eisele, 2020), yüksek öğrenim kurumu çalışanlarında (Msuya vd., 2023), Y kuşağı çalışanlarında (Meng ve Badri, 2021), tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışan lisansüstü öğrencilerinde (Sharifirad, 2013) dönüşümcü liderlik, iş yerinde iyilik haline istatistiki olarak pozitif ve olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir. Atakay (2023)'in

yaptığı araştırmada ise imalat sektöründe, vizyon ve ilham sağlama ve entelektüel teşvikin iş yerinde iyilik hali üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Fakat Mehari (2015)'nin konuyla ilgili yaptığı araştırmaya göre dönüşümcü liderlik, iş yerinde iyilik hali üzerinde anlamlı bir etkiye ($p>0,05$) sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın altıncı hipotezi; *“Psikolojik sermayenin iş yerinde iyilik hali üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır”* şeklindedir.

İyilik hali, bireyin sadece genel sağlık durumunu ifade etmemekte bunun yanında hayatından ve iş yaşamından duyduğu tatmini de içermektedir (Schulte ve Vainio, 2010). Araştırmalarda iş yerinde iyilik halinin göstergeleri olarak çoğunlukla iş tatmini, işe tutkunluk, işkoliklik gibi davranışlarla incelenmektedir. Bunların yanı sıra iyilik hali; depresyon, stres, tükenmişlik, fizyolojik sağlık, psikosomatik yakınmalar gibi fiziksel sağlık, psikolojik sağlık ya da işlevsizlik durumlarıyla da değerlendirildiği görölmektedir (De Jonge vd., 2000).

Araştırmada psikolojik sermayenin iş yerinde iyilik hali üzerinde istatistiki olarak anlamlı etkisi tespit edilerek, H_6 hipotezinin desteklendiği ortaya çıkmıştır. Konuya ilişkin yapılan benzer araştırmalarda ise sağlık çalışanlarında psikolojik sermayenin iş yerinde iyilik halini olumlu yönde etkilediği tespit edilmektedir. Özellikle yeni başlayan hemşirelerde psikolojik sermayenin alt boyutu olan özyeterliliğin yükseldikçe, iş yerinde iyilik halinin arttığı tespit edilmiştir (Laschinger ve Fida, 2014). Bhattacharyya, Jena ve Pradhan'ın (2019) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmaya göre ise psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılığın, iş yerinde iyilik haline ($\beta=0,192$, $p<0,001$) olumlu yönde yansıdığı ortaya çıkmıştır. Farklı sektörlerde yapılan benzer araştırmalarda ise öğretmenlerde (Zewude ve Hercz, 2021), otel çalışanlarında (Çelik vd., 2014), mobilya sektöründe çalışanlarda (Demirel ve Tayfur-Ekmekci, 2022), özel sektör çalışanlarında (Imran ve Shahnawaz, 2020), tam zamanlı (Al Kahtani ve Sulphay, 2022) veya yarı zamanlı çalışanlarda (Cole vd., 2009; Cole, 2006) psikolojik sermayenin, iş yerinde iyilik haline istatistiki olarak pozitif ve olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir (Ahmad vd., 2022; Al Kahtani vd., 2020).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık hizmetleri doğası gereği insanlar için yüksek düzeyde öneme sahiptir. Sağlık hizmetlerinde atılan her adım ve yapılan her girişim doğrudan insan hayatına veya hayatın kalitesine etki etmektedir. Bu anlamda hastalara öncelikle zarar vermemek ve acısını dindirebilmek sağlık çalışanlarının temel görevini oluşturmaktadır.

Sağlık çalışanları görevlerini icra ederken etkilendikleri birtakım etmenler bulunmaktadır. Bunların başında yöneticilerin üstlendikleri yönetim rolü gelmektedir. Daha sonra çalışanların yoğun çalışmanın getirdiği fiziki yorgunluğun psikolojik etkileri ile mücadele edebilme ve iş yerinde kendilerini iyi hissedebilme gücü şeklinde söylenebilir. Bu sebeple araştırmada sağlık çalışanlarının görev performansına yönelik etkisinde dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik haline yönelik etkisi incelenmiştir.

6.1. SONUÇ

Sağlık personelleri yoğun çalışma koşullarının yanı sıra stresli, riskli bir ortamda ve sıkı bir tempoda çalışmak zorundadır. Bu araştırmada, sağlık personelinin görev performansı üzerinde dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik halinin etkisi araştırılmıştır. Özellikle stresli ve riskli bir çalışma ortamında görev yapan personelin psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik hali düzeylerinin yüksek olması büyük gereklilik taşımaktadır. İlgili durumun görev performansını artıracığı öngörüsü ile tasarlanmış olan araştırmada, psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik hali düzeyi aracı değişken olarak kullanılmıştır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarında dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve iş yerinde iyilik halinin görev performansı üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Bu amaçtan hareketle Gaziantep ilinde faaliyet gösteren 5 farklı hastanede hizmet sunan sağlık çalışanlarıyla anket yoluyla bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması için kullanılan ölçüm araçları, yapılan analizler sonrası gerekli geçerlilik ve güvenilirlik şartlarını sağlamıştır. Elde edilen veriler, analiz öncesi normallik varsayım testlerine tabi tutulmuştur. Daha sonra elde edilen verilerle çalışma kapsamında ölçüm modeli analizi, path (yol) analizi ve aracılık analizi gerçekleştirilmiştir.

6.1.1. Ölçüm Modeline Yönelik Sonuçlar

Ölçüm modelinde geçerliliği sağlayabilmek için önce faktör yükleri 0,4'ın altında olan değerler elenmiştir (Karagöz, 2018). Sonra Fornell ve Larcker kriterini sağlamayan değerlerin olup olmadığı tespit edilmiştir. Çapraz yükler tablosuna bakarak çakışan değişkenlerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ayrıca SmartPLS programı sayesinde VIF değerlerine bakılarak 5 ve üzeri olan değerlerin olup olmadığı kontrol edilmiştir. VIF değerinin 5'ten yukarıda olması ifadenin analizden çıkması gerektiğinin göstergesidir (Kock, 2015). Bütün bu aşamalardan sonra dönüşümcü liderlik ölçeği ve psikolojik sermaye ölçeğinden DL1, DL3, DL8, PS8, PS9 ve PS10 ifadeleri, yukardaki koşullara bağlı olarak elenen ve analizden dışlanan ifadelerdir. Görev performansı ve iş yerinde iyilik hali ölçeklerinde ise ifade kaybı olmamıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinde dönüşümcü liderlik ölçeğinin faktör yükleri, 0,535 ile 0,974 arasında, psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yükleri, 0,770 ile 0,971 arasında, iş yerinde iyilik hali ölçeği 0,604 ile 1,073 ve görev performansı ölçeği 0,662 ile 0,913 arasında değer aldığı tespit edilmiştir.

Dönüşümcü liderlik ölçeğinin beş alt boyutun bileşik güvenilirliği (CR) sırasıyla 0.909, 0.837, 0.880, 0.856 ve 0.852 ve çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri sırasıyla, 0.540, 0.560, 0.645, 0.576 ve 0.628 olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin üç alt boyutun bileşik güvenilirliği (CR) sırasıyla 0.932, 0.904 ve 0.903 çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri sırasıyla 0.811, 0.696 ve 0.822 değeri bulunmuştur. Görev performansı ölçeğinin boyutun bileşik güvenilirliği (CR) 0.942 ve çıkarılan ortalama varyans (AVE) 0.628 olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde iyilik halinin iki alt boyutunun bileşik güvenilirliği (CR) sırasıyla 0.888 ve 0.953 çıkarılan ortalama varyans (AVE) değerleri sırasıyla 0.524 ve 0.771 değeri bulunmuştur. Literatüre göre CR değerinin $\geq 0,70$; AVE değerinin ise $\geq 0,50$ olarak gerçekleşmesi ölçeklerin kabul edilebileceğini göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Güvenilirlik analizinde ise dönüşümcü liderlik ölçeğinin boyutların iç tutarlılık Cronbach's alpha katsayıları; vizyon ve ilham sağlama- uygun rol model olma alt boyutu için 0.898, grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu için 0.835, entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu için 0.878, bireysel ilgi gösterme alt boyutu için 0.780 ve yüksek başarı beklentisine sahip olma boyutu için 0.836 olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin kısa formunun boyutların iç tutarlılık Cronbach's alpha katsayıları; öz

yeterlilik boyutu için 0.927, umut boyutu için 0.902 ve iyimserlik boyutu için 0.902 olduğu tespit edilmiştir. Görev performansı ölçeğinin boyutunun iç tutarlılık Cronbach's alpha katsayısı 0,938 olduğu sonucuna varılmıştır. İş yerinde iyilik hali ölçeğinin kısa formunun ölçeğinin boyutların iç tutarlılık Cronbach's alpha katsayıları; olumlu iyilik hali boyutu için 0.884 ve olumsuz iyilik hali boyutu için 0.905 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin Cronbach's alpha katsayıları iyi bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Ravichandran ve Rai, 1999).

Ayrışma geçerliliğinin tespit edilmesi için ölçekler; Fornell-Lacker değerleri, Heterotrait-Monotrait (HTMT) rasyosu ve çapraz yükler tablosu ile analiz edilmiş ve bulgular ayrışım geçerliliğinin sağlandığını, yani yapıların birbirlerinden farklı yapılar olduğunu göstermektedir.

6.1.2. Path (Yol) Analizine Yönelik Sonuçlar

Path (yol) analizinin sonuçlarına göre değişkenler arasında çizilen yolların anlamlı olduğu görülmektedir ($t > 1,96$; $p < 0,05$; $p < 0,01$). Analiz sonuçları doğrultusunda dönüşümcü liderliğin görev performansı ($t=3,049$; $p=0,002$), psikolojik sermaye ($t=31,851$; $p=0,000$) ve iş yerinde iyilik hali ($t=89,417$; $p=0,000$) üzerindeki etkisi ve iş yerinde iyilik halinin görev performansı ($t=2,534$; $p=0,011$) üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Psikolojik sermayenin ise işyerinde iyilik hali ($t=52,302$; $p=0,000$) üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı iken, psikolojik sermayenin görev performansı ($t=0,654$; $p=0,513$) üzerindeki etkisi anlamlı çıkmamıştır. Bu durumda H_1 , H_3 , H_4 , H_5 ve H_6 hipotezleri desteklenmiş fakat H_2 hipotezi reddedilmiştir.

6.1.3. Aracılık Analizine Yönelik Sonuçlar

Aracılık analizi incelendiğinde “psikolojik sermaye” değişkeni; “dönüşümcü liderlik” bağımsız değişkeni ve “iş yerinde iyilik hali” bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği ($p=0,000$) gösterdiği tespit edilmiştir. “İş yerinde iyilik hali” değişkeni; “dönüşümcü liderlik” bağımsız değişkeni ve “görev performansı” bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği ($p=0,011$) gösterdiği tespit edilmiştir. “Psikolojik sermaye” değişkeni ve “iş yerinde iyilik hali” değişkeni; “dönüşümcü liderlik” bağımsız değişkeni ve görev performansı” bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği ($p=0,012$) gösterdiği tespit edilmiştir. “İş yerinde iyilik hali” değişkeni; “psikolojik sermaye” bağımsız değişkeni ve görev performansı” bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği ($p=0,011$) gösterdiği tespit edilmiştir. Fakat “psikolojik sermaye” değişkeni; “dönüşümcü liderlik” bağımsız

değişkeni ve “görev performansı” bağımlı değişkeni arasında aracılık özelliği ($p=0,514$) gösterdiği tespit edilememiştir.

6.2. ÖNERİLER

Çalışmada sağlık işletmelerinin yoğun ve stresli ortamı, performans ve iyilik halini zorlaştırdığı ortaya konulmuştur. Bu bağlamda çalışmada verilerin toplanması, analiz edilmesi ve bunların neticesinde elde edilen bulgu ve sonuçlara dayalı olarak ilerleyen zamanlarda yapılacak çalışmalar için geliştirilen öneriler; araştırmacılara yönelik öneriler ve sektöre yönelik öneriler şeklinde iki başlıkta toplanmıştır.

6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Literatürde, araştırma değişkenlerinin hepsinin bir arada kullanıldığı herhangi çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırma modeli, ilerleyen çalışmalarda aynı değişkenler farklı meslek gruplarında ölçülerek, değişkenler açısından meslekler arasındaki farklılıklar incelenebilir. Ayrıca sağlık çalışanları üzerinde daha geniş örneklemlerde, daha detaylı araştırmaların yapılması da mümkündür.

Araştırma verileri, Gaziantep ilinde bulunan 1 eğitim-araştırma hastanesi, 1 devlet hastanesi ve 3 özel hastanede görev alan sağlık çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarının genellenebilirliği açısından birden fazla farklı ilde gerçekleştirilmesi de önerilmektedir.

Çalışmada iş yerinde iyilik hali ve görev performans ölçümünde tamamen, katılımcıların beyanları esas alınmıştır. Daha sonraki çalışmalarda üst yönetimin performans değerlendirmeleri de araştırmaya dahil edilebilir.

Çalışma sürecinde karşılaşılan önemli bir problem de soru sayısının fazla olması ve çalışanların fazla zaman ayırmak istememesidir. Bu açıdan soru sayısının az tutulması ve zamanlamaya dikkat edilmesi faydalı olacaktır. Aksi takdirde, anketlerin cevaplanmak istenmediği ve istenilen örnekleme ulaşmada ciddi sorunlar yaşanacağı görülmüştür.

Sağlık çalışanlarından iş hayatında tehlikeli, zor ve çok fazla fedakârlık isteyen bir iş ortamında performans göstermesi beklenmektedir. Bu bağlamda zorlu çalışma hayatına karşı personelin psikolojik sermayesinin güçlenmesiyle, iş performansının da artması gerektiği düşünülmektedir. Fakat araştırmada sağlık kurumlarında psikolojik sermayenin görev performansına yönelik etkisinin olmadığı ve dönüşümcü liderliğin görev

performansına etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun sebebi sağlık çalışanlarının fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz koşullarda hizmet vermesine rağmen yaptıkları işin, hayati önem taşımasından dolayı herhangi bir tavize açık olmamasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Bu durumda sağlık personelleri psikolojik olarak zorlansalarda, hastane yöneticilerinin beklentileri karşılanmakta ve sağlık hizmeti kalitesi için görev performansının şartları yerine getirilmektedir. Bu sebeple bir sonraki araştırmalarda psikolojik sermayenin performansa yönelik etkisinde incelenmek istenilen bağımlı değişkenin görev performansı yerine bağlamsal performans, iş performansı veya takım performansına yönelik etkisi incelenmesi önerilmektedir.

İş yerinde görev performansı ve iyilik hali genellikle bireysel bir olgu olarak kabul edilir. Ancak hem öncüllerinin hem de sonuçlarının anlaşılabilmesi için bireylerin içinde çalıştığı ve yaşadığı bağlamları dikkate alan çok düzeyli araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda görev performansını açıklayabilecek oldukça farklı ve fazla sayıda değişkenin var olduğu düşünülmektedir. Farklı değişkenler bu ilişkiye dahil edilerek analiz derinleştirilebilir. Örneğin; örgütsel destek, örgütsel adalet, kişilik, pozitif veya negatif duygusallık gibi faktörlerin bu ilişkiye dahil edilmesi mümkün olabilir.

Ayrıca çalışmanın sonuçları, nicel bir araştırma deseni üzerinden toplanan verilerle sınırlıdır. Bu bağlamda gerek araştırma deseni (örn.; nicel ve nitel desenlerin birlikte kullanıldığı karma yöntem) gerekse analiz yöntemi açısından daha kapsamlı tasarlanan farklı araştırmalar, incelenmek istenen durumlara ilişkin hem istatistiksel hem de sosyal açıdan daha güçlü ve çarpıcı sonuçlara ulaşımı mümkün kılabilir.

6.2.2. Sektöre (Uygulamaya) Yönelik Öneriler

Sağlık hizmetleri hukuk kuralları içerisinde, insan odaklı, etkili, verimli ve tutumlu bir şekilde yürütülmektedir. Hastane idarecilerinin, görev alanlarına giren konularda ilgili karar ve işlemlerinde mevzuata uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Hastane yönetimini ilgilendiren tıbbi, idari ve mali konuları kapsayan mevzuatın oldukça geniş olması ve sık sık değişmesi, idarecilerin mevzuata hâkim olma ve güncel olanı takip etme noktasında problemlerle karşılaşmasına sebep olabilmektedir. Diğer taraftan genel olarak yöneticilerin sık sık değişmesi ve yöneticilik sahasında eğitim almamış olmaları da muhtelif idari problemlere yol açabilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2019).

Çalışmada ise örneklem çoğunluğunun kamuya bağlıya hastanelerde gerçekleştirilmesi yöneticileri dönüşümcü liderlik rolünden uzaklaştırdığı fark edilmiştir. Bunun sebebi kamu hastanelerinde hastane yöneticilerinin yönetim pozisyonlarında kanun ve yönetmeliklerde belirtilen kriterlere yönelik yönetim rolünü gerçekleştirilmesi, yeniliğin ve ilhamın etkisini ortadan kaldırmaktadır (Ünaldı-Baydın vd., 2017). Bu sebeple özellikle Sağlık Bakanlığına bağlı kamu hastanelerinde yöneticilerin değişime, dönüşüme ve yeniliğe açık olmaları tavsiye edilmektedir.

Ayrıca çalışanların iyilik hali ve görev performansına engel olan risklerin bulunduğu bir ortamda, risklerin bertaraf edilmesi ve çalışanların psikolojik sağlıklarına yönelik gerekli politikaların yöneticiler tarafından etkili bir şekilde uygulanmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ab Hamid, M. R., Sami, W. ve Sidek, M. M. (2017, September). Discriminant validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. *In Journal of Physics: Conference Series*, 890, (1), 1-5
- Abbas, M. & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- Abdullah, A. G. K., Ling, Y. L. ve Ping, C. S. (2017). Workplace happiness, transformational leadership and affective commitment. *Advanced Science Letters*, 23(4), 2872-2875.
- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L. ve Riaz, A. (2020). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607-619.
- Abdulrahman, M.T. (2019). *Lise Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi (Irak- Kerkük Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Abedrabou, A. (2022). *Filistin Sigorta Şirketlerinde Dönüşümcü Liderlik ve Karar Verme*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Abid, G., Contreras, F., Rank, S. ve Ilyas, S. (2023). Sustainable leadership and wellbeing of healthcare personnel: A sequential mediation model of procedural knowledge and compassion. *Frontiers in Psychology*, 13, 1039456.
- Abukhalifa, A. M. S., Mohd Kamil, N. L., & Yong, C. C. (2024). How psychological capital shapes social workers' job performance: The mediating role of work engagement?. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 34(1), 16-37.
- Acaray, A. (2019). Pozitif psikolojik sermaye, duygusal emek, görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık ve sigortacılık sektöründe bir çalışma. *Cankiri Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 73-99.
- Acar-Mercan, E. (2022). *Annelerde Psikolojik İyi Oluş ile Emzirme Öz Yeterliliği Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisan Tezi, Avrasya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim

Enstitüsü, Trabzon.

- Adam, M. B., Makobu, N. W., Kamiru, W. K., Mbugua, S. ve Mailu, F. (2021). Coping with COVID: Developing a rapid-cycle frontline quality-improvement process to support employee well-being and drive institutional responsiveness in a Tertiary Care Faith-Based Hospital in Rural Kenya. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 105(2), 372.
- Adekiya, A. (2023). Perceived job insecurity and task performance: What aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology*, 1-19.
- Afşar, A. (2022). *Etik İklimin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü*. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Agrawal, S. (2020). Role of sub-constructs of psychological capital and transformational leadership in engaging employees in service sector. *Business Perspectives and Research*, 8(2), 244-256.
- Ağırman, Ü. H. (2018). *Psikolojik Sermaye Bağlamında Olumlu Psikolojik İklim Algısının İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna Etkisi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ahadzie, D. K., Proverbs, D. G. ve Olomolaiye, P. (2008). Towards developing competency-based measures for construction project managers: Should contextual behaviours be distinguished from task behaviours?. *International Journal of Project Management*, 26(6), 631-645.
- Ahmad, A., Edwin, C. A. ve Bamber, D. (2022). Linking relational coordination and employees' wellbeing through psychological capital. *Journal of Managerial Sciences*, 16(2), 68-88.
- Ahmed, E. ve Muchiri, M. (2014). Effects of psychological contract breach, ethical leadership and supervisors' fairness on employees' performance and wellbeing. *World Journal of Management*, 5(2), 1-13.
- Ahmed, I. (2019). Staff well-being in high-risk operating room environment: Definition, facilitators, stressors, leadership, and team-working—A case-study from a large teaching hospital. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 1-17.
- Ahmed, O. M. (2019). *Academics wellbeing in Public Universities, Nigeria: The role of transformational leadership, perceived stress, organizational justice and self-*

efficacy. Doctor Of Philosophy Universiti Utara Malaysia

- Ahmed, O. M., Ishak, A. K. ve Kamil, B. A. M. (2019). Transformational leadership and employee psychological wellbeing among faculty staff: The mediating role of self-efficacy. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 6(2), 184-197.
- Ákadótti, Þ. (2012). *Nurse Assistants' Well-Being At Work: Is There A Link To Nurse Leadership*. Master Thesis, Nordic School of Public Health
- Akalın, Ö. (2004). *Antalya Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Üst Düzey Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Niteliklerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Akbarova L. (2019). *İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbolat, A. (2022). *Kronik Hastalarda İyi Oluş ve Maneviyat: Nitel Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akbulut, A.Ş. (2023). *Otantik Liderlik Tarzının Uzaktan Çalışma Sürecinde Çalışanın Ruhsal İyi Oluş (Well Being) Haline Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Akca, B. (2012). *Dönüşümcü Liderlik ile Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde Örgütsel Adaletin Rolü: İSO İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Akca, M. ve Yurtçu, B.G. (2017). Çalışma ortamı özelliklerinin hekimlerin görev ve bağlamsal performansına etkisi. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15), 197-207.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akçin, K. (2021). İş performansı belirleyicilerinden örgütsel vatandaşlık davranışı,

örgütsel sapma davranışı ve görev performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 317-329.

Akduru, H.E. (2019). *Farklılık İkliminin Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Etik Liderlik ve Psikolojik Güvenliğin Rolü: Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akerik, M. (2021). *Psikolojik Sermaye ve İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Afyonkarahisar'daki Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Akın, K. (2020b). *Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adalet Algısının Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akın, T. (2020a). *Otantik Liderliğin Psikolojik Sermaye ve İş Performansına Etkilerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akın, G. (2014). *İstanbul'daki 4-5 Yıldızlı Otel Personelinin Kurumsallaşma Algısının Öznel İyi Oluş ve Öz Uyum Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Akkaya, E. (2021). *Algılanan Etiksel İklim ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü: Uygulamalı Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Akkoyun, Y. (2020). *Pozitif Psikolojik Sermaye ve Risk Alma Eğiliminin Yatırım Kararları Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Aksel, N. (2016). *Ortaokul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki (Samsun İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Aksoy, E. (2021). *Geçici Koruma Altındaki Suriyelilerin Gelecek Beklentileri ve İyilik Hali Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aktaş, E. (2022). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde Spiritüel İyi Oluş ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Akutsu, R. D. C., Rocha, A., Viana, V., Akutsu, L., Silva, I. C., Botelho, R. B. A., ... & Zandonadi, R. P. (2021). Well-being at work: A cross-sectional study on the portuguese nutritionists. *International Journal of Environmental Eesearch and Public Health*, 18(15), 7839.
- Akün, E. (2022). *Dönüşümcü Liderlik ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Buna Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Al Kahtani, N. S. ve Sulphey, M.M., (2022). A study on how psychological capital, social capital, workplace wellbeing, and employee engagement relate to task performance. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221095010.
- Al Rubaye, N.N.N. (2022). *Sporcuların Duygusal Zekâ ve Sosyal İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Al Zefeiti, S. M. B. (2017). The influence of transformational leadership behaviours on Oman public employees' work performance. *Asian Social Science*, 13(3), 102-116.
- Alacaoğulları, S.M. (2022). *Yetişkinlerde Duygusal Şemaların, Psikolojik Dayanıklılık, Psikolojik İyi Oluş ve Ruhsal Belirti Düzeyleri ile Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Alaoğlu, M. (2020). *Sağlık Kurumlarında Transformasyonel Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi: Meta-Analiz Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Al-dlaimi, A.A.A. (2018). *Effect of transformational leadership style on employee organizational commitment: A case study on Iraqi companies*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alharbi, E. ve Smith, A. (2019). Studying-away strategies: A three-wave longitudinal study of the wellbeing of international students in the United Kingdom. *The European Educational Researcher*, 2(1), 59-77.
- Alheneidi, H. (2019). *The Influence of Information Overload and Problematic Internet Use on Adults Wellbeing*. Doctoral Dissertation, Cardiff University.
- Alimo-Metcalfe, B. ve Alban-Metcalfe, R. J. (2001). The development of a new transformational leadership questionnaire. *Journal of Occupational and*

Organizational Psychology, 74(1), 1-27.

Alimo-Metcalfe, B., Alban-Metcalfe, J., Bradley, M., Mariathasan, J. ve Samele, C. (2008). The impact of engaging leadership on performance, attitudes to work and wellbeing at work: A longitudinal study. *Journal of Health Organization and Management*, 22(6), 586-598.

Alkahtani, N. S., Sulphay, M. M., Delany, K. ve Elneel Adow, A. H. (2020). The Influence of psychological capital on workplace wellbeing and employee engagement among saudi workforce. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 8(5), 188-200.

Allix, N. M. (2000). Transformational leadership: Democratic or despotic?. *Educational Management & Administration*, 28(1), 7-20.

Almond, P., Horton, R. ve James, G. (2022). Mental health and wellbeing at work in the UK: Current legal approaches. *Legal Studies*, 42(4), 663-679.

Alpaydın, S. (2023). *Algılanan Ayrımcılık, Benlik Saygısı, Psikolojik İyi Oluş ve Üniversite Yaşamına Uyum Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Alquwez, N. (2023). Nurses' self-efficacy and well-being at work amid the COVID-19 pandemic: A mixed-methods study. *Nursing Open*.

Alrashidi, N., Alreshidi, M. S., Dator, W. L., Maestrado, R., Villareal, S., Buta, J., ... ve Pasay An, E. (2022). The mediating role of spiritual intelligence on well-being and life satisfaction among nurses in the context of the covid-19 pandemic: A Path analysis. *Behavioral Sciences*, 12(12), 515.

Alsomaidae, M. M., Joumaa, B. A. ve Khalid, K. W. (2023). Toxic workplace, mental health and employee well-being, the moderator role of paternalistic leadership, an empirical study. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(2), 114-129.

Altın, F. (2019). *Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Yenileşme Özelliklerinin Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Altınay, N. (2022). *Öğretmen Adaylarının Etkileşim Kaygısı Düzeyleri ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.

- Altınbay, A. (2021). Kadın serbest muhasebeci mali müşavirlerin tükenmişliği ile iş performansı ilişkisi: Kütahya ve Eskişehir örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(52), 669-688.
- Altınışık, D. (2022). *Temel Psikolojik İhtiyaçların Çalışanın Görev Performansı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Altıntaş, G. (2023). *Yabancı Öğrencilerin Türkçe Öğrenmeye Yönelik Tutumlarının Akademik Azim ve Okulda Öznel İyi Oluş ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Altuntaş, S.B. (2023). *Halk Eğitim Kursiyerlerinin Rekreasyon Farkındalık, Serbest Zaman Doyum ve Mental İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Alves, P. C., Neves, V. F., Coleta, M. F. D. ve Oliveira, Á. D. F. (2012). Evaluation of well-being at work among nursing professionals at a University Hospital. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 20, 701-709.
- Alwadiya, Y. (2022). *The Impact Of Transformational Leadership Style On Succession Planning In Family Business. Case Study: Family Businessess In Gaza Strip*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Alwan, S. (2022). What factors influence the wellbeing of migrant women employed in aged care in New Zealand?, Master Thesis, University of Canterbury.
- Andersen, L. B., Bjørnholt, B., Bro, L. L. Ve Holm-Petersen, C. (2018). Achieving high quality through transformational leadership: A qualitative multilevel analysis of transformational leadership and perceived professional quality. *Public Personnel Management*, 47(1), 51-72.
- Angelopoulou, P. ve Panagopoulou, E. (2020). Is wellbeing at work related to professional recognition: A pilot intervention. *Psychology, Health & Medicine*, 25(8), 950-957.
- Angioha, P. U., Omang, T. A., Ishie, E. U. ve Iji, M. E. (2020). Employee stressors and wellbeing of healthcare workers in government owned hospitals in Calabar, Nigeria. *Journal of Public Administration*, 2(4), 36-43.
- Anne-Catherine, D., Anders, R., Bernard, M., Salathé, C. R. ve Putois, B. (2022). Impact of confrontation to patient suffering and death on wellbeing and burnout in

professionals: A cross-sectional study.

Anttonen, H., & Räsänen, T. (2008). Well-being at work: new innovations and good practices. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Aprilia, N., & Riani, A. L. (2023). The Effect of Techno-stressor and Psychological Capital on Task Performance with Burnout as a Mediation. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 7(6), 100-115.

Arcasoy, G.G. (2017). *Dönüşümcü Liderlik Tarzı ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Özel Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Arçak, E. (2023). *The Mediating Role of Self-Leadership And Group Identification in The Relationship Between Transformational Leadership and Performance*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.

Ardıç, M., Akbolat, M. ve Ersin, I. R. K. (2021). Takım çalışması iş performansı ilişkisinde iş yeri arkadaşlığının aracılık rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 401-416.

Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381-393.

Arnold, K. A. ve Connelly, C. E. (2013). Transformational leadership and psychological well-being: effects on followers and leaders. *The Wiley-Blackwell Handbook Of The Psychology Of Leadership, Change, And Organizational Development*, 175-194.

Arslan, Y. (2020). Pozitif psikoloji neden gereklidir? *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 124-126.

Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Adaptation of well-being at work scale to Turkish. *Educational Administration: Theory And Practice*, 23(4), 603-622.

Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q. ve Hartnell, C. A. (2012). Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: Test of mediation and moderation processes. *Human Performance*, 25(1), 1-25.

Asal, B. (2018). *Türkiye’de İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösteren Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde Dönüşümcü Liderlik Biçimleri Üzerine Bir Araştırma*.

Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A. ve Topgül, E. (2021). Covid-19 döneminde evden çalışma ve çalışanların görev performansı: Çağrı merkezi çalışanlarında bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(4), 1255-1269.
- Aslan, Ş., Ulutaş, D. A. ve Güzel, Ş. (2020). Dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, iş yerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ilişkileri. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 7(61), 3180-3195.
- Assaf, N. (2022). Employee performance impacted by mental health and employee wellbeing in INGOs Jordan. *Journal of Business and Management Studies*, 4(3), 170-178.
- Astvik, W., Welander, J. ve Hellgren, J. (2021). A comparative study of how social workers' voice and silence strategies relate to organisational resources, attitudes and well-being at work. *Journal of Social Work*, 21(2), 206-224.
- Atakay, Ö. (2023). *Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ve Dönüşümcü Liderlik Tarzı ile Psikolojik Dayanıklılık ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide, Covid – 19 Korkusunun Düzenleyici Rolü*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ateş, N. (2020). *20-35 Yaşları Arasındaki Hiç Evlenmemiş Bireylerde Yalnızlık, Sosyal Destek, Bağlanma Stilleri ve Psikolojik İyilik Hali*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aubouin-Bonnaventure, J., Fouquereau, E., Coillot, H., Lahiani, F. J. ve Chevalier, S. (2023). A new gain spiral at work: relationships between Virtuous organizational practices, psychological capital, and well-being of workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1823.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. ve May, D. R. (2004).

Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The leadership quarterly*, 15(6), 801-823.

Avolio, B. J., Waldman, D. A. ve Yammarino, F. J. (1991). Leading in the 1990s: The four i' s of transformational leadership. *Journal Of European Industrial Training*, 15(4).

Ay, F. A. ve Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı Üzerinde Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.

Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Positive psychology in educational administration eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 1470-1490.

Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aydoğmuş, H.İ. (2004). *Dönüşümcü Liderlik ve Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Dönüşümcü Liderlik Davranışları Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Ayhan, Ö. ve Şahin, F. (2017). İç grup her zaman iyi asker midir? Dönüşümcü-örgütsel vatandaşlık ilişkisinde lider üyenin rolünün rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 61-71.

Ayrancı, E. ve Öge, E. (2010). Dönüşümsel liderlik kavramı hakkında önde gelen teoriler ve Türkiye'de kavramı ele alan çalışmalar. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (17), 37-46.

Babahanoğlu, N. (2016). *Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Babaoğlu, Z.A. (2015). *Feminen Normlara Uyum ve İyi Oluş İlişkisi: İçsel ve Dışsal Motivasyonlar Bakımından Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Babu, N., Fletcher, L., Pichler, S., & Budhwar, P. (2024). What's trust got to do with it? Examining trust in leadership, psychological capital, and employee well-being in a cross-national context during Covid-19. *European Management Review*, 21(1), 31-44.

- Bacha, E. & Walker, S. (2013). The relationship between transformational leadership and followers' perceptions of fairness, *Journal of Business Ethics*, 116(3), 667- 680.
- Bacha, E. (2014). The relationship between transformational leadership, task performance and job characteristics. *Journal of Management Development*, 33(4), 410-420.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Journal Of Management And Economics Research*, 12(24), 58-72.
- Bahar, U. (2019). Impact of emotional labor on employee wellbeing: Mediating role of eustress and moderating role of psychological capital.
- Bakırtaş, T. (2020). Psikoloji ve çağdaş yaşam insan uyumu. *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9(18), 227-229
- Balçık, E. ve Ordu, A. (2019). Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 93-119.
- Balkaş, J., Tülemez, S. ve Mehtap, Ö. (2022). Lidere güvenin ihmalkârlık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü: Tıbbi mümessiler üzerinde bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(3), 828-848.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance: A new dimension for HRM. *Management Decision*, 46(2), 284-309.
- Barling, J., Slater, F. ve Kelloway, E. K. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3), 157-161.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51 (6), 1173- 1182.
- Barrios-Choplin, B. O. B., Mccraty, R. ve Cryer, B. (1997). An inner quality approach to reducing stress and improving physical and emotional wellbeing at work. *Stress*

Medicine, 13(3), 193-201.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.

Bass, B. M. ve Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.

Battal, F. (2013). *Psikolojik Sermaye, Dönüşümcü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.

Befort, N. ve Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research*, 8(1), 17-32.

Behling, O., & McFillen, J. M. (1996). A syncretical model of charismatic/transformational leadership. *Group & Organization Management*, 21(2), 163-191.

Bektaş, Ç. (2016). Liderlik yaklaşımları ve modern liderden beklentiler. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(7), 43-53.

Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neeper, M. (2017). Creating workplace well-being: Time for practical wisdom. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 570-604.

Bennis, W. G., & Nanus, B. (1974). *Leadership*. University of Cincinnati.

Berkovich, I., & Eyal, O. (2021). Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Moral Reasoning. *Leadership and Policy in Schools*, 20(2), 131-148.

Bhattacharyya, P., Jena, L. K., & Pradhan, S. (2019). Resilience as a mediator between workplace humour and well-being at work: An enquiry on the healthcare professionals. *Journal of Health Management*, 21(1), 160-176.

Bilgiç, G. (2019). *Gebelerde Doğum Korkusunun Psikolojik ve Spiritüel İyilik Hali ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Bilmez, F. (2020). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının Görev Performansı, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect Of Transformational Leadership On Job Satisfaction and Patient Safety Outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189.
- Boddy, C.R. (2013). Corporate Psychopaths, Conflict, Employee Affective Well-Being and Counterproductive Work Behaviour. *Journal of Business Ethics*, 121, (1), 107-121.
- Bogaers, R., Geuze, E., van Weeghel, J., Leijten, F., van de Mheen, D., Rüşch, N., ... & Brouwers, E. (2023). Workplace mental health disclosure, sustainable employability and well-being at work: A cross-sectional study among military personnel with mental illness. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(2), 399-413.
- Bolat, T., & Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde İş Et İğinin Yerleştirilmesinde" Dönüşümcü Liderlik Tarzı" Nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 59-85.
- Boniwell, I. (2008). *Positive Psychology In A Nutshell: A Balanced Introduction To The Science Of Optimal Functioning*. Personal Well-Being Centre.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Borra, C., & Gómez-García, F. (2016). Wellbeing at work and the great recession: The effect of others' unemployment. *Journal of Happiness Studies*, 17, 1939-1962.
- Bozkurt, Ş. (2020). *Dönüşümcü Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. Oxford. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/t07666-000>
- Brunetto, Y., Saheli, N., Dick, T., & Nelson, S. (2021). Psychosocial safety climate, psychological capital, healthcare slbs' wellbeing and innovative behaviour during the covid 19 pandemic. *Public Performance & Management Review*, 1-22.

- Budak, F. (2020). Liderlik Kavramı ve Sağlık Yönetiminde Liderlik. *Sağlık Yönetiminde Modern Liderlik* (Ed: Budak, F. ve Kar, A.). Atlas Akademik Basın Yayın (1. Basım), Ankara.
- Budi, A. S., Mohyi, A., & Malik, N. (2023). The role of employees' well-being in mediating the effect of job stress and job insecurity on performance health workers during the covid-19 pandemic: (Study on health workers of anwar medika hospital-sidoarjo). *Business Innovation Management and Entrepreneurship Journal (BIMANTARA)*, 2(01), 16-34.
- Bushi, B. (2016). *Üniversite Öğrencilerinde Yeme Tutumu, Anksiyete ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bux, C. (2020). *Occupational Wellbeing Types In The Health Care Industry In South Africa*. PhD Thesis, University Of South Africa, Güney Afrika.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı. *Felsefe Dünyası*, 9, 41–45.
- Campbell, A. (2023). Effectiveness of Wellness Programs on Healthcare Professionals' Health and Well-being. California State University, Northridge.
- Canbolat, M. A., Çelik, A. ve Ulukapı, H. (2021). Toksik liderlik algısının kariyer bağlılığı ve görev performansıyla ilişkisine yönelik perakendecilik sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 28-40.
- Cañibano, A. (2013). Implementing innovative HRM: Trade-off effects on employee well-being. *Management Decision*, 51(3), 643-660.
- Cardás, T. (2013). *Well-Being at work: Creating a positive work environment literature review*. EU-OSHA's Work In Improving Occupational Safety and Health.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal Of Business And Psychology*, 14(3), 389-405.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. (1995). Institutionalization of organizational ethics through transformational leadership. *Journal Of Business Ethics*, 14(10), 829-838.

- Carney, D. (2022). *The Effect of Organisational Wellbeing Initiatives on Attracting Employees*. Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland.
- Carpion, R.A. ve Avramchuk, A. S. (2017). The conceptual relationship between workplace well-being, corporate social responsibility, and healthcare costs. *International Management Review*, 13(2), 24-31.
- Celano, T., Harris, S., Sawyer, A. T., & Hamilton, T. (2022). Promoting Spiritual Well-Being Among Nurses. *Nurse Leader*, 20(2), 188-192.
- Ceyhan, S. (2021). The effect of type a personality trait and mental well-being on task performance: A research on five-star hotel managers in Alanya. *Afyon Kocatepe University Journal Of Social Sciences*, 23(4).
- Cezar-Vaz, M. R., Xavier, D. M., Bonow, C. A., Vaz, J. C., Cardoso, L. S., Sant'Anna, C. F., ... & Loureiro, H. M. A. M. (2022). Occupational Well-Being of Multidisciplinary PHC Teams: Barriers/Facilitators and Negotiations to Improve Working Conditions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15943.
- Chari, R., Sauter, S. L., Sayers, E. L. P., Huang, W., Fisher, G. G., & Chang, C. C. (2022). Development of the national institute for occupational safety and health worker well-being questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(8), 707.
- Chen, C. H. V., Yuan, M. L., Cheng, J. W., & Seifert, R. (2016). Linking transformational leadership and core self-evaluation to job performance: The mediating role of felt accountability. *The North American Journal of Economics and Finance*, 35, 234-246.
- Chen, L., Zheng, W., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Chen, S. L. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365.
- Chen, Y., Ning, R., Yang, T., Feng, S., & Yang, C. (2018). Is Transformational Leadership Always Good for Employee Task Performance? Examining Curvilinear and Moderated Relationships. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1), 1-28.

- Cheung, S. P., Xie, X., Huang, C. C., & Li, X. (2022). Job Demands and Resources and Employee Well-being among Social Workers in China: The Mediating Effects of Affect. *British Journal of Social Work, 52*(7), 4204-4222.
- Chi, N. W., & Pan, S. Y. (2012). A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: The mediating roles of perceived person-job fit and person-organization fit. *Journal of Business and Psychology, 27*, 43-56.
- Choi, H., Kim, H., Hong, T., & An, J. (2023). Examining the indirect effects of indoor environmental quality on task performance: The mediating roles of physiological response and emotion. *Building and Environment, 236*, 110298.
- Choi, W., Noe, R., & Cho, Y. (2019). What is responsible for the psychological capital-job performance relationship? An examination of the role of informal learning and person-environment fit. *Journal of Managerial Psychology, 35*(1), 28-41.
- Clarence, M., Devassy, V. P., Jena, L. K., & George, T. S. (2021). The effect of servant leadership on ad hoc schoolteachers' affective commitment and psychological well-being: The mediating role of psychological capital. *International Review of Education, 67*(3), 305-331.
- Coates, D., & Howe, D. (2015). Combatting staff burnout in mental health: Key managerial and leadership tasks that are fundamental to staff wellbeing and retention. *Asia Pacific Journal of Health Management, 10*(2), 24-32.
- Cole, K. (2006, July). Wellbeing, psychological capital, and unemployment: An integrated theory. *In joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology and the Society for the advancement of Behavioural Economics* (pp. 5-8).
- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics, 38*(3), 464-474.
- Collen, H. Ö., & Zijlstra, F. (2019). Relationship between social support, cultural values, family-friendly organizations and psychological well-being among Turkish and the Dutch nurses: The Role of recovery. *International Journal of Business, Humanities and Technology, 9*, 1-12.
- Cooper, C. L. (2008). Mental health and well being at work: the disposal workforce. *International Journal of Public Health, 53*(5), 225.

- Coppens, E., Hogg, B., Greiner, B. A., Paterson, C., de Winter, L., Mathieu, S., ... & Arensman, E. (2023). Promoting employee wellbeing and preventing non-clinical mental health problems in the workplace: A preparatory consultation survey. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 18(1), 17.
- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- Cramer, E., & Hunter, B. (2019). Relationships between working conditions and emotional wellbeing in midwives. *Women and Birth*, 32(6), 521-532.
- Cramer, R. J., Ireland, J. L., Hartley, V., Long, M. M., Ireland, C. A., & Wilkins, T. (2020). Coping, mental health, and subjective well-being among mental health staff working in secure forensic psychiatric settings: Results from a workplace health assessment. *Psychological services*, 17(2), 160.
- Creese, J., Byrne, J. P., Conway, E., Barrett, E., Prihodova, L., & Humphries, N. (2021). "We all really need to just take a breath": Composite narratives of hospital doctors' well-being during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2051.
- Cubitt, L. J., Im, Y. R., Scott, C. J., Jeynes, L. C., & Molyneux, P. D. (2021). Beyond PPE: a mixed qualitative–quantitative study capturing the wider issues affecting doctors' well-being during the COVID-19 pandemic. *BMJ open*, 11(3), e050223.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü liderlik duygusal zekâ gerektirir mi? Yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 83-98.
- Çalı, S. ve İraz, R. (2022). Algılanan Etkileme Taktiklerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Scientific And Academic Research*, 1(1), 26-37.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: Development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201.
- Çavmak, D. ve Acar, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2),

203-212.

Çelik, İ. (2019). *Gayrimenkul Çalışanlarında Örgütsel Çekiciliğin Performans Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çelik, M., Turunç, Ö., & Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: Çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.

Çelik, Y. (2023). *Sıla-i Rahim Yalnızlık Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler*. Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.

Çelikel, I.L. (2023). *Psikostimulan Bağımlısı Bireylerde, Affedicilliğin ve Öz-Şefkatın Öznel İyi Oluş Üzerine Yordayıcı Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

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

Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çınar, S. (2022). *Duygu Düzenleme ve İyi Oluş Arasındaki İlişkide Akıllı Telefon Bağımlılığının Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Çiçek, R., Kara, B. ve Koyuncu, K. (2006). Sağlık hizmet sektöründe kalite algılanımı ve hastanelerde uygulanmasına ilişkin bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (3).

Çoban, N. (2022). *Yetkinlikler ve Görev Performansı İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Çolak, F. D., Akyürek, G., Aboğlu, H., & Bumin, G. (2018). Üniversite öğrencilerinde zaman yönetimi becerileri ile iyilik hali arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 6(1), 43-48.

Dal, S. (2018). *İşyeri Rekreasyonunun Çalışanların İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyilik Hali (Wellness) Üzerine Etkisi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Darni, M. O. (2023). Influence of transformational leadership on organizational citizenship behavior and organizational task performance cross level analysis on micro small and medium enterprises in Indonesia. *Calitatea*, 24(193), 46-60.
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 1-19.
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(4), 387-407.
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., ve Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large- scale cross-sectional study. *Social Science and Medicine*, 50(9), 1317-1327.
- Deitzer, B. A., Shilliff, K. A., & Jucius, M. J. (1979). *Contemporary Management Concepts*. Grid Pub.
- Demir, B. (2019). *Toksik Liderlik Algısının Örgütsel Sessizlik, Duygusal Bağlılık ile Görev Performansı Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, R., & Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Humanistic Perspective*, 2(2), 108-125.
- Demirel, H., & Ekmekci, Ö. T. (2022). Mavi yakalı çalışanların işten ayrılma eğilimleri ve psikolojik sermaye ilişkisinde çalışan iyi olma halinin aracı rolü: Mobilya sektörü üzerine bir alan araştırması. *Sosyoekonomi*, 30(54), 421-441.
- Demirel, S. (2020). *Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Av Sanayi Çalışanları Üzerİne Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Demirel, S., & Özmen, M. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Av sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(2), 55-63.

- Derelioğlu, S. (2022). Lider-üye etkileşimi, algılanan kurumsal destek ve görev performansı arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 10-25.
- Dess, G. G., Picken, J. C., & Lyon, D. W. (1998). Transformational leadership: Lessons from US experience. *Long Range Planning*, 31(5), 722-731.
- Develi, A. (2020). *Çalışma Yeterliliği, İş Tatmini ve Görev Performansı İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Dhaliwal, K. K., & Hirst, S. P. (2019, April). Correctional nursing and transformational leadership. *In Nursing Forum* (Vol. 54, No. 2, pp. 192-197).
- Díaz-Sáenz, H. R. (2011). Transformational leadership. *The SAGE Handbook of Leadership*, 5(1), 299-310.
- Díaz-Vilela, L. F., Delgado Rodríguez, N., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E., & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any?. *PloS one*, 10(10), e0139898.
- Díaz-Vilela, L., Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Hernández-Fernaud, E., & Rosales-Fernández, C. (2012). Adaptación al español de la escala de desempeño cívico de Coleman y Borman (2000) y análisis de la estructura empírica del constructo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(3), 135-149.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542– 575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. (2009). SubjectiveWell-Being. *TheScience Of Well-Being*, 11-58.
- Diener, E. (2013). The remarkable changes in the science of subjective well-being. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 663-666.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

- Diez-Pinol, M., Dolan, S. L., Sierra, V., & Cannings, K. (2008). Personal and organizational determinants of well-being at work: The case of Swedish physicians. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 21(6), 598-610.
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal Of Organizational Change Management*, 17(2), 177-193.
- Djourova, N. P., Rodríguez Molina, I., Tordera Santamatilde, N., & Abate, G. (2020). Self-efficacy and resilience: Mediating mechanisms in the relationship between the transformational leadership dimensions and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(3), 256-270.
- Doğan, S. (2005). *Dönüşümcü Liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Doğan, S., & Kayar, M. Ş. (2021). Rol içi ve rol dışı performansta iş taleplerinin-iş kaynaklarının ve psikolojik sözleşmenin etkileri: Örgüt kültürünün düzenleyicilik rolü. *Uluslararası İşletme Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 5(2), 673-697.
- Doğan, T. (2006). Üniversite öğrencilerinin iyilik halinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(30), 120-129.
- D'Oliveira, T. C., & Persico, L. (2023). Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Ergonomics*, 106, 103894.
- Dufour, R., Juster, R. P. ve Geoffrion, S. (2021). Effect of gender roles and workplace violence on the professional quality of life and wellbeing at work among child protection workers. *Annals of Work Exposures and Health*, 65(3), 277-290.
- Dumlu, B (2021). *Duygusal Emegın Çalışan İyi Oluşuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Duncan, O. D. (1966). Path analysis: Sociological examples. *American Journal of Sociology*, 72(1), 1-16.
- Duyan, E.C. (2012). *Hizmetkar Liderlik: Çalışan İyilik Hali ve Çalışma Yaşamının Kalitesi ile İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45, 735–744.
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (Eds.). (2014). *Sustainability and human resource management: Developing sustainable business organizations* (p. 423). Berlin/Heidelberg, Germany: Springer.
- Eisele, P. (2020). Transformational and devious leadership and how it predicts stress and workplace wellbeing. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(3), 163-169.
- Ekawarna, E. ve Yuliandra, L. (2022). Analysis of the influence of organizational culture, transformational leadership behavior, and psychological capital on readiness for change in elementary school teachers. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 6(10), 60-74.
- Ekin, A. (2022). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Ekşi, H., Kardaş, S. (2017). Spiritual well-being: Scale development and validation. *Spiritual Psychology and Counseling*, 2(1), 73-88.
- Eraslan, L. (2011). Liderlikte post-modern bir paradigma: Dönüşümcü liderlik. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 1-32.
- Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2016). Paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü [The role of work-life balance in the relationship between paternalistic leadership and work related well being]. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, 103-121.
- Erdoğruca, P. (2011). *Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi/Categorical investigation of researches in psychological capital between 2003-2011 years. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz*

Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Fan, J. ve Smith, A. (2017). Positive well-being and work-life balance among UK railway staff. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 1-6.

Farid, T., Iqbal, S., Saeed, I., Irfan, S., & Akhtar, T. (2021). Impact of supportive leadership during Covid-19 on nurses' well-being: The mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 12, 695091.

Fırat, İ. ve Yeşil, S. (2020). Dönüşümcü liderlik özelliklerinin işletmenin yenilik yeteneği ve performansı üzerindeki etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 40-57.

Fisher, L. (2013). Transformational leadership among grassroots social service organizations. *Community Development*, 44(3), 292-304.

Fitzgerald, S. ve Schutte, N. S. (2010). Increasing transformational leadership through enhancing self-efficacy. *Journal of Management Development*, 29(5), 495-505.

Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Fox, C., Webster, B. D., & Casper, W. C. (2018). Spirituality, psychological capital and employee performance: An empirical examination. *Journal of Managerial Issues*, 194-213.

Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (And Why) is positive psychology? *Review Of General Psychology*, 9(2), 103-110.

Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.

Garson, G. D. (2013). *Path analysis*. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing.

Geibel, H. V., Rigotti, T., & Otto, K. (2022). It all comes back to health: A three-wave cross-lagged study of leaders' well-being, team performance, and transformational leadership. *Journal of Applied Social Psychology*, 52(7), 532-546.

- Gemici, S. (2020). *İş Hayatındaki Örgütsel Adalet ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Samsun Valiliği Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Genç, N. (2010). *Meslek Yüksekokulları İçin Yönetim ve Organizasyon*. Seçkin Basım Evi (2. Basım), Ankara.
- Givens, R. J. (2008). Transformational leadership: the impact on organizational and personel outcomes. *Emerging Leadership Journeys*, 1(1), 4-24.
- Gom, D., Lew, T. Y., Jiony, M. M., Tanakinjal, G. H., & Sondoh Jr, S. (2021). The role of transformational leadership and psychological capital in the hotel industry: A sustainable approach to reducing turnover intention. *Sustainability*, 13(19), 10799.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Gökkaya, Ö. (2005). *Örgüt Dönüşümünde Transformasyonel Liderliğin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Griffin, M.A, Neal, A. ve Parker S.K. (2007) A New Model Of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50 (2): 327-347.
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983.
- Gutiérrez, O. I., Polo, J. D., Zambrano, M. J., & Molina, D. C. (2020). Meta-analysis and Scientific Mapping of Well-being and Job Performance. *The Spanish Journal of Psychology*, 23.
- Gügerçin, U. (2015). *Bireyin Etik Yaklaşımı ile Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Gümüşlüoğlu, L. ve İlsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Güner, B. (2021). *İş Biçimlendirme nin Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulma ve Psikolojik Sermayenin Rolü*. Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, K. (2020). *Perceived Organizational Trauma Risk And Its Impact On Employee Well-Being*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- Güngör, A. (2017). Eğitimde pozitif psikolojiyi anlamak. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 154-166.
- Gürsel, Ö. (2023). Olumlu ve olumsuz duygu eğiliminin görev performansı üzerindeki rolü. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 9(30), 62-72.
- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S. W., & Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 350-367.
- Hacker, S. ve Roberts, T. (2003). *Transformational leadership: Creating organizations of Meaning*. Quality Press.
- Hair, J. F., Hult, G., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2022). A Primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), 3rd ed. [e-book]. Thousand Oaks, CA: Sage. Erişim adresi: <https://play.google.com/books> (Reader: <https://play.google.com/books/reader?id=6z83EAAAQBAJ&pg=GBS.PP1>)
- Hansbrough, T. K., & Schyns, B. (2018). The appeal of transformational leadership. *Journal of Leadership Studies*, 12(3), 19-32.
- Hansen, A. A. (2012). *Psychological capital, subjective wellbeing, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region*, Doctoral Dissertation.
- Harahsheh, A. A., Houssien, A. A., Alshurideh, M. T., & Mohammad, A. (2021). The effect of transformational leadership on achieving effective decisions in the presence of psychological capital as an intermediate variable in private Jordanian universities in light of the corona pandemic. *The Effect of Coronavirus Disease (COVID-19) on Business Intelligence*, 221-243.

- Hatipoğlu, Z., Akduman, G. ve Demir, B. (2019). Babacan liderlik tarzının çalışan görev performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 279-292.
- Hautala, T. M. (2006). The relationship between personality and transformational leadership. *Journal of Management Development*, 25(8), 777-794.
- Hay, I. (2006). Transformational leadership: Characteristics and criticisms. *E-journal of Organizational Learning and Leadership*, 5(2), 1-19.
- He, J., Morrison, A. M., & Zhang, H. (2019). Improving millennial employee well-being and task performance in the hospitality industry: The interactive effects of HRM and responsible leadership. *Sustainability*, 11(16), 4410.
- Henseler, J., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. doi:10.1007/s11747-014- 0403-8
- Hidayat, T., & Masdupi, E. (2023, June). The influence of transformational leadership, psychological capital and organizational support for work engagement. In *Ninth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2022)* (pp. 487-502). Atlantis Press.
- Hinkin, T. R., & Tracey, J. B. (1999). The relevance of charisma for transformational leadership in stable organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 105-119.
- Hossin, A. (2014). The impact of the psychological capital dimensions on employee wellbeing and knowledge sharing: The case of kafrelsheikh University. *Scientific Journal of Business Research, Faculty of Commerce, Menoufia University*, 1(4).
- Hughes, R., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (1996). Leadership. *Chicago, Irwin*
- Huo, C., Waheed Akhtar, M., Arslan Safdar, M., Kashif Aslam, M., Abbas, K., Hasan Rafiq, M., ... & Saad Najim AL-Khafaji, D. (2020). Transformational leadership spur organizational commitment among optimistic followers: The role of psychological capital. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(2), 93-104.
- Imran, M. ve Shahnawaz, M. G. (2020). PsyCap and performance: Wellbeing at work as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2),

- Ismail, K., Khurram, W., Hussain, T., & Jafri, S. K. A. (2011). Perceptions for transformational leadership, followers' psychological capital and intent to leave in Pakistan: An insight from medical and engineering sector. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(8), 49-61.
- İçerli, L. ve Bilen, G. (2022). Psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide politik yetinin düzenleyici etkisi. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 222-244.
- İşcan, Ö.F. (2002). *Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Jacobs, C., Pfaff, H., Lehner, B., Driller, E., Nitzsche, A., Stieler-Lorenz, B., ... & Jung, J. (2013). The influence of transformational leadership on employee well-being: Results from a survey of companies in the information and communication technology sector in Germany. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 55(7), 772-778.
- Jang, E. (2022). Authentic leadership and task performance via psychological capital: The moderated mediation role of performance pressure. *Frontiers in Psychology*, 13, 722214.
- Jawahar, J. I. M. & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Jeon, J. M., Lee, K. S., Park, C. J., & Woo, H. Y. (2016). Effects of nurses' transformational leadership on job attitude: The mediating effects psychological capital. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 17(7), 228-236.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751.
- Judge, T. A. ve Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755-768.
- Kalaycı, F.T. (2019). *Algılanan Kurumsal İtibarın, İş Tatmini, Görev Performansı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*.

Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Kamdar, D., & Van Dyne, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1286.
- Kani, Ş. & Şahin, S. (2023). Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik yaklaşımları ve yenilik yönetimi yeterliliği ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (58), 1-29.
- Kapu, H., Yıldız, S. ve Bukni, T. M. (2020). Pozitif psikoloji bağlamında psikolojik sermaye, duygusal emek ve iş performansı arasındaki ilişkiler. *Kafkas University. Faculty Of Economics And Administrative Sciences. Journal*, 11(22), 788-815.
- Karagöz, Y. (2018). *SPSS AMOS META Uygulamalı Nicel-nitel-karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karaman, M., Macit, M., & Karatepe, H. K. (2020). Psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 127-146.
- Karapınar, P. B., Camgöz, S. M., & Ekmekçi, O. T. (2019). Employee wellbeing, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal Of Happiness Studies*, 1-21.
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The role of transformational leadership in developing innovative work behaviors: The Mediating Role Of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), 1267.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 443-465.
- Katı, Y. (2023). Evden çalışma ve sosyal izolasyonun görev performansı üzerindeki etkisi: kişilik tipleri açısından bir değerlendirme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 340-356.
- Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2000). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Khan, A. N., Ali, A., Khan, N. A., & Jehan, N. (2019). A study of relationship between transformational leadership and task performance: The role of social media and

affective organisational commitment. *International Journal of Business Information Systems*, 31(4), 499-516.

Khuhro, M. A., Jantan, A. H. B., Zawawi, D. B., & Ali, N. A. B. (2019). The influence of psychological capital on job performance among nurses: Intervening role of goal setting. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 9(4), 162-173.

Kızanlıklı, M. ve Koç, H. (2017). İş-aile ve aile-iş yaşamı çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Özel Sayı 1, 114-130.

Kim, M., Do Kim, Y., & Lee, H. W. (2020). It is time to consider athletes' well-being and performance satisfaction: The roles of authentic leadership and psychological capital. *Sport Management Review*, 23(5), 964-977.

Kock, N. (2015). Common Method Bias in PLS-SEM: A Full Collinearity Assessment Approach. *International Journal of e-Collaboration (IJEC)*, 11(4), 1-10.

Koç, S., & Özyılmaz, A. (2020). Hizmetkâr liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı, görev performansı ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinde proaktif kişiliğin düzenleyici (moderatör) etkisi. *Sosyal Bilimler Alanında Akademik Araştırmalar*, 9-434.

Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği* (16. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.

Koopmans, L. (2014). *Measuring Individual Work Performance*, CPI Press, Netherlands.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 856-866.

Kopuz, y. (2022). *Algılanan Yönetici Desteği ve Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Kendini İçerden Hissetme ve Görev Performansı Algısının Aracı Etkileri*. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Krauter, J. (2018). The adaptive leader: The influence of leaders' psychological capital on their task adaptive performance managing adversity. *International Journal of Knowledge, Culture & Change Management: Annual Review*, 18(1),19-46.

- Kumlu, T., & Nergiz, H. G. (2018). Otel işletmesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 1-13.
- Kurtuluş, İ. (2007). *Dönüşümcü Liderlik-Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Kutunis, R. & Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal Of Happiness & Well-being*, 2(2): 145-159.
- Lahdenperä, N. (2017). *How do shorter working hours affect employee wellbeing?: Shortening working time in Finland*. Bachelor's Thesis, Helsinki Metropolia University.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout research*, 1(1), 19-28.
- Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates radical and incremental innovation: The mediating role of individual psychological capital. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3/4), 205-222.
- Lee, M. Y., & Kim, K. (2012). Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization-focused on the mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 166-175.
- Lee, Y. K. (2020). The relationship between green country image, green trust, and purchase intention of Korean products: Focusing on Vietnamese Gen Z consumers. *Sustainability*, 12(12), 5098.
- Lei, H., Leangkhamma, L., & Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 481-499.
- Lester, P. B., Harms, P. D., & DeSimone, J. A. (2022). Taken to the extreme: Transformational leadership, psychological capital, and follower health outcomes in

- extreme contexts. *Military Psychology*, 1-11.
- Liang, S. G., & Steve Chi, S. C. (2013). Transformational leadership and follower task performance: The role of susceptibility to positive emotions and follower positive emotions. *Journal of Business and Psychology*, 28, 17-29.
- Liu, J., Siu, O. L., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology*, 59(3), 454-479.
- Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L., & Rachmawan, A. (2015). The role of psychological capital and psychological empowerment on individual readiness for change. *The Journal of Developing Areas*, 49(5), 343-352.
- Loon, M., Mee Lim, Y., Heang Lee, T., & Lian Tam, C. (2012). Transformational leadership and job-related learning. *Management Research Review*, 35(3/4), 192-205.
- Lupşa, D. ve Vîrgă, D. (2020). Psychological capital, health, and performance: The mediating role of burnout. *Psihologia Resurselor Umane*, 18(1), 7-22.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York: Oxford University Press.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9-24.
- Ma, H., Zhu, X., Huang, J., Zhang, S., Tan, J., & Luo, Y. (2023). Assessing the effects of organizational support, psychological capital, organizational identification on job performance among nurses: A structural equation modeling approach. *BMC Health Services Research*, 23(1), 806.
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.
- Malik, P. (2024), Exploring the role of individual-focused transformational leadership in facilitating taking charge: mediating mechanism of psychological capital and thriving at work, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(2), 435-455.
- Marashdah, O., & Albdareen, R. (2020). Impact of leadership behavior on psychological capital: the mediating role of organizational support. *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), 46-56.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 436-457.
- Mehari, B. (2015). *Transformational leadership and well-being: The mediating role of trust in leadership, meaningfulness and job satisfaction*. Master Thesis, Linnaeus University.
- Meng, Y.W., & Badri, S. K. Z. (2021). Millennials' affective well-being and the moderating role of transformational leadership. *International Journal of Employment Studies*, 29(1), 38-65.
- Mohammed, S., Mathieu, J. E., & 'Bart' Bartlett, A. L. (2002). Technical-administrative task performance, leadership task performance, and contextual performance: considering the influence of team-and task-related composition variables. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(7), 795-814.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475-480.

- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *In Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance* 10, 71-83.
- Msuya, S. T., Sanga, J. J., & Dominic, T. R. (2023). Elevating workplace employee wellbeing through transformational leadership and organisational support: lessons from Tanzania's higher learning institutions. *Business Management Review*, 26(1), 18-38.
- Muhammad, A. G., & Karim, J. (2022). The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship between Transformational Leadership and Job Performance. *Pakistan Social Sciences Review*, 6(2), 823-839.
- Nafei, W. (2015). The effects of psychological capital on employee attitudes and employee performance: A study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249-270.
- Nair, A. R., Ravindranath, S., & Thomas, J. (2013). Can social skills predict wellbeing?: An exploration. *European Academic Research*, 1(5), 712-720.
- Nal, M. (2018). *Sağlık Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Doyumu ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkilerinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). The role of psychological capital on nursing performance in the context of medical tourism in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 19(3), 748-761.
- Nickols, F. (2019). A Job- Task Performance Checklist.
- Nielsen, K., Yarker, J., Brenner, S. O., Randall, R., & Borg, V. (2008). The importance of transformational leadership style for the well-being of employees working with older people. *Journal of Advanced Nursing*, 63(5), 465-475.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
- Orr, S., & Jadhav, A. (2023). The Effect Of Construction Sustainability System Interactions on Financial Performance: A Sociotechnical Perspective. *Engineering, Construction and Architectural Management*.

- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Electronic Turkish Studies*, 13(14), 141-151.
- Örücü, E., Hasırcı, I., & Turhan, G. (2021). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik (verimlilik) karşısı iş davranışı ilişkisi: Bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1383-1404.
- Özdevecioğlu, M., & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 53-82.
- Özler, N. D. & Yıldırım, H. (2015). Örgütsel Güven ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 163-188.
- Özü, Ö. (2010). *Bilişsel Davranışçı Yaklaşım Dayalı Stresle Başa Çıkma Becerileri Eğitim Programının İşgörenlerin Stres, Kaygı ve İyilik Hali Düzeylerine Etkisi: Karşıyaka Vergi Dairesi Örneği*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özveri, M. (2014). Türkiye’de Çalışma Yaşamına İlişkin Son Yasal Değişikliklerin Dinamikleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2(41), 135-154.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Monash University Department of Management Working Paper Series*, 51(4), 1-10.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção E Validação Da Escala De Bemestar No Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pawar, B. S. (2013). A proposed model of organizational behavior aspects for employee performance and well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 8, 339-359.
- Peterson, C. (2006). *A Primer in Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Peterson, C., & Steen, T. A. (2002). Optimistic explanatory style. *Handbook Of Positive Psychology*, 244-256.

- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma/The effects of psychological capital on task and contextual performance: A research on police organization. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115.
- Polatçı, S., & Baygın, E. (2022). Öz-şefkatin görev performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 15-29.
- Polatçı, S., & Ünüvar, H. (2021). İşte mutluluk ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması. *Journal Of Research In Business*, 6(1), 177-202.
- Polizzi Filho, A., & Claro, J. A. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20, eRAMG190064.
- Polman, M.R. (2022). *Love 'em or lose 'em: the role of companionate love on employee retention and well-being*. Phd Thesis, Wilmington University.
- Poškienė, E., & Kazlauskaitė, R. (2020). Organizational caring for employee wellbeing through performance management. *Human Resource Management/Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 136(5).
- Pounder, J. S. (2003). Employing transformational leadership to enhance the quality of management development instruction. *Journal of Management Development*, 22(1), 6-13.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Prasath, P. R., Bhat, C. S., Mather, P. C., Foreman, T., & James, J. K. (2021). Wellbeing, psychological capital, and coping of university employees during the covid-19 pandemic. *Journal of the Professoriate*, 12(1).

- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining impact of islamic work ethic on task performance: Mediating effect of psychological capital and a moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 283-295.
- Ramdhani, G. F. ve Desiana, P. M. (2021). The role of psychological capital and perceived organizational support on task performance: The mediating effects of individual readiness for change. *In Contemporary Research on Business and Management*, 137-140.
- Rao, T. V. (2016). *Performance Management: Toward Organizational Excellence*. SAGE Publications India.
- Ravichandran, T. ve Rai, A. (1999). Total quality management in information systems development: Key constructs and relationships. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 119-155.
- Rebelo, T., Dimas, I. D., Lourenço, P. R., & Palácio, Â. (2018). Generating team PsyCap through transformational leadership: A route to team learning and performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 24(7/8), 363-379.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*, 65(3), 429-437.
- Rotundo, M. (2002). *Defining and Measuring Individual Level Job Performance: A Review and Integration*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Toronto.
- Ruan, Z. ve Liu, W. (2021). Coach authentic leadership connected with performance satisfaction and psychological well-being of team: The mediating role of team cohesion and psychological capital. *Revista de Psicologia del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, 30(1), 189-203.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.

Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik (2014). T.C. Resmî Gazete, 29007, 22 Mayıs 2014.

- Sameer, Y. M., Mohamed, A. A., & Mohamad, M. S. (2019). Antecedents of psychological capital: The role of work design. *Journal of Economics and Management*, 35(1), 124-149.
- Santos, A. S., Reis Neto, M. T., & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1352-1370.
- Sarray, M.G.K. (2023). *Spor İşletmelerinde Örgütsel Destek Algısı ile Görev ve Bağlamsal Performans İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Schuckert, M., Kim, T. T., Paek, S. ve Lee, G. (2018). Motivate to Innovate: How Authentic and Transformational Leaders Influence Employees' Psychological Capital and Service Innovation Behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 776-796.
- Schulte, P., ve Vainio, H. (2010). Well-being at work: Overview and perspective. *118 Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 36(5), 422-429.
- Schutte, N. S., Schuettpelez, E. ve Malouff, J. M. (2001). Emotional intelligence and task performance. *Imagination, Cognition and Personality*, 20(4), 347-354.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002), 3-12.
- Sengphet, P., Hui, L. ve Phong, L. B. (2019). The pathway to improve innovation capacity for lao firms: The roles of transformational leadership and psychological resources of employees. *International Journal of Business & Administrative Studies*, 5(4).
- Shahzad, M. B. (2022). Role of psychological capital in the curvilinear association between job autonomy and job performance. *Performance Improvement Quarterly*, 34(4), 603-625.
- Shamhi, H., Vesisi, K., Hatami, K., & Aliabadi, S. (2019). An investigation and modeling of the intermediary role of psychological capital in the relationship between organizational trust and job performance. *PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review*, 8(1), 45-56.

- Sharifirad, M. S. (2013). Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being. *Global Business Perspectives, 1*, 198-225.
- Shih, F. C., Yeh, S. C. J. ve Hsu, W. L. (2023). Abusive supervision and employee well-being of nursing staff: Mediating role of occupational stress. *Journal of Advanced Nursing, 79*(2), 664-675.
- Simić, I. (1998). *Transformational leadership-the key to successful management of transformational organizational changes*.
- Singh, S., Khan, E., & Rehman, A. (2023). The impact of transformational leadership on innovative work behavior, the mediating role of employee engagement and psychological capital in Karachi hospitals. *International Journal of Business and Economic Affairs, 8*(3), 112-126.
- Smith, A. P. ve Smith, H. (2017). *A short questionnaire to measure wellbeing at work (Short-SWELL) and to examine the interaction between the employee and organisation*.
- Smith, A. P. ve Smith, H. N. (2021). *Wellbeing at work: Theory, measurement and findings*. (Ed. E. Aydin, M. Rahman), Global issues in Business and organization studies, 38-58.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling & Development, 73*(3), 355-360.
- Snyder, C. R. (2000). *Hypothesis: There is hope*. In C.R. Snyder (Ed.), *Handbook of Hope Theory, Measures and Applications*, San Diego: Academic Press, 3-21.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Irving, L. M. ve Anderson, J. R. (1991). Hope and health. *Handbook Of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective, 162*, 285-305.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance, 23*(1), 3-25.
- Southwick, F. S., Martini, B. L., Charney, D. S. ve Southwick, S. M. (2017). Leadership and resilience. *In Leadership Today, 315-333*.

- Soylu, Y. ve İleri, H. (2010). Hastanelerde Stratejik Yönetim Uygulamaları SÜ Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(1-2), 79-96.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A Socially Embedded Model Of Thriving At Work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
- Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational Versus Servant Leadership: A Difference In Leader Focus. *Leadership & organization development journal*, 25(4), 349-361.
- Stone-Romero, E. F., Alvarez, K. ve Thompson, L. F. (2009). The construct validity of conceptual and operational definitions of contextual performance and related constructs. *Human Resource Management Review*, 19(2), 104-116.
- Sui, Y., Wang, H., Yue, Y. N. ve Luthans, F. (2012). The effect of transformational leadership on follower performance and satisfaction: The mediating role of psychological capital and the moderating role of procedural justice. *Acta Psychologica Sinica*.
- Şahin, D. R., Çubuk, D. ve Uslu, T. (2014). The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3(3), 1-17.
- Şahin, D. ve Arslan, T. (2023). İş yerinde iyilik hali ölçeğinin kısa formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19(3), 623-637.
- Şahin, E. T., & Kanbur, A. (2022). Sağlık çalışanlarında presentizm (işte varolamama) ve iş performansı (görev performansı/bağlamsal performans) üzerindeki etkisi. *Journal Of Nursology*, 25(1), 7-13.
- Şahin, E.T. (2018). *Presentizm (İşte Varolamama) ile İş Performansı (Görev Performansı ve Bağlamsal Performans) Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

- Şahin, F. ve Gürbüz, S. (2012). Kültürel zekâ ve öz-yeterliliğin görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi: Çokuluslu örgüt üzerinde bir uygulama. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 14(2), 123-140.
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. V., Sezen, K., & Havva, P. (2012). Öznel İyi Oluşu açıklamada umut ve yaşamda anlamı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 827-836.
- Şen, S. (2021). *Psikolojik Sermaye ve Dönüşümcü Liderlik İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Şengüllendi, M. F., & Şehitoğlu, Y. (2017). Dönüşümcü liderlik ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde eğitim düzeyinin moderatör rolü. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 112-126.
- Şeşen, H., Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2019). On the relation between leadership and positive psychological capital in the hospitality industry. *International Journal of Business*, 24(2), 182-197.
- Tabak, R. S. (2005). Sağlık hizmetlerinde sürekli eğitim ve sürekli mesleki gelişim. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 62(1), 59-66.
- Taştan, K., & Yılmaz, S. (2021). Yeni kurumsal kuram argümanlarıyla Türk yükseköğretim sisteminde kalite yönetiminin benimsenmesi üzerine teorik model çalışması. *Black Sea Journal Of Public And Social Science*, 4(2), 79-91.
- Taştemur, B. (2018). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taylor, A. B., MacKinnon, D. P., & Tein, J. Y. (2008). Tests of the three-path mediated effect. *Organizational Research Methods*, 11(2), 241-269.
- Teetzen, F., Bürkner, P. C., Gregersen, S., & Vincent-Höper, S. (2022). The mediating effects of work characteristics on the relationship between transformational leadership and employee well-being: A meta-analytic investigation. *International journal of environmental research and public health*, 19(5), 3133.
- Tichy, N. M. & Devanna, M. A. (1990). *The Transformational Leader*. 2nd Edition. USA, New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Tokmak, M. (2021). Çalışanların iş yaşam kalitesinin bağlamsal ve görev performansı üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (Armağan Sayısı), 54-68.
- Topaktaş, G. (2020). *Sağlık Kurumları Yöneticilerinin Algılanan Hizmetkâr Liderlik Özelliklerinin, Lider Etkililiği ve Kurum Performans Göstergeleri Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. ve Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal Of Personality*, 72(6), 1161-1190.
- Tuna, A. A. (2020). Örgütsel kısıtların görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1834-1847.
- Tuna, A.A. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tunca, S., Elçi, M. ve Murat, G. (2018). Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335.
- Tuncer, D., Ayhan, D.Y. ve Varoğlu, D. (2020). *Genel İşletmecilik Bilgileri* (10. Basım). Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar*, Ankara: Detay Yayınları.
- Türk Kılıç, N. ve Kumru, S. (2021). Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Geçerliliğinin Sağlık Çalışanları Örnekleminde İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 699-716.
- Türker, E. (2019). *İşkoliklik ile Tükenmişlik ve Görev Performansı Arasındaki İlişkide Özyeterliliğin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Udin, U. ve Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business (Jafeb)*, 7(9), 781-790.

- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41).
- Urhan, B. ve Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 191-216.
- Ünaldı Baydın, N., Topçu, İ., Tiryaki Şen, H., Ateş, N., Erdem, B., & Yıldırım, A. (2017). Kamu hastanelerinde çalışan yönetici hemşirelerin liderlik davranışları üzerine bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 4(3), 89-97.
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 183-207.
- Van Beveren, P., Dimas, I. D., Lourenço, P. R. ve Rebelo, T. (2017). Psychometric properties of the Portuguese version of the global transformational leadership (GTL) Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 109-114.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J. ve Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526.
- Van Veldhoven, M. ve Peccei, R. (Eds.). (2014). *Well-being and performance at work: The role of context*. Psychology Press.
- Vasquez-Colina, M. D. (2005). *Relationships among demographic variables, organizational culture, interpersonal self-efficacy and perceived job performance*. University of Louisville.
- Verbraak, K. (2014). *Transformational leadership and employee well-being*. Master Thesis, Tilburg University.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen Työhyvinvointi*. BoD-Books on Demand.
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000). Perspectives On Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wadhawan, S., Gupta, N., Kaur, A. ve Bhardwaj, A. (2022). Transformational leadership and employee performance amid COVID-19 crisis. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 43(6), 1431-1441.F

- Wang, C., Chen, S., Shao, R., & Yang, W. (2023). Redefining human health: Physical wellbeing, mental wellbeing, social wellbeing, and environmental wellbeing. *Chinese Medical Journal*, 136(20), 2395-2396.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H. ve Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management*, 36(2), 223-270.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 48, 420-432.
- Wang, Y., Zheng, Y. ve Zhu, Y. (2018). How transformational leadership influences employee voice behavior: The roles of psychological capital and organizational identification. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 46(2), 313-321.
- Wardani, L. M. I. ve Amaliah, A. (2020). The role of psychological empowerment as mediator between psychological capital and employee well-being. *Journal of Critical Reviews*, 7(13), 291-296.
- Warr, P. ve Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. *Handbook of well-being*. Salt lake city, UT: DEF Publishers.
- Wen, X., & Jantan, A. H. B. (2023). The Mediating Effect of Family Work Balance and Psychological Capital on The Relationship between Leadership Style and Teachers' Job Performance. *Journal of International Business and Management*, 6(5), 1-18.
- World Health Organization, (2012). Risks to mental health: An overview of vulnerabilities and risk factors. Background paper by WHO Secretariat for the development of a comprehensive Mental Health Action Plan. Geneva: World Health Organization.
- Widianto, S. (2018). Transformational Leadership, Psychological Capital and Other Resources Of Followers Enabling High Follower And Team Performance.
- Yalçın, S., Durdağı, A. ve Yıldırım, İ. (2018). Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 157-174.

- Yammarino, F. J., Spangler, W. D., & Dubinsky, A. J. (1998). Transformational and contingent reward leadership: Individual, dyad, and group levels of analysis. *The Leadership Quarterly*, 9(1), 27-54.
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X. ve Hua, N. (2020). Transformational leadership, proactive personality and service performance: The mediating role of organizational embeddedness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 267-287.
- Yap, W. M. ve Badri, S. K. Z. (2021). Millennials' affective well-being and the moderating role of transformational leadership. *International Journal of Employment Studies*, 29(1), 38-65.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yazar, F. ve Özutku, H. (2019). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Kocatepe İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 70-81.
- Yıldırım S. ve Koruç, Z. (2021). The effect of transformational leadership and well-being on performance of soccer players: An inclusive model. *The Sport Psychologist*, 35(4), 261-269.
- Yıldız, H.C.A. (2022). *Teknostresin Çalışan İyi Oluş Haline Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, H. ve Örucü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Management And Economics Research*, 14(1), 269-285.
- Yıldız, O., Dağdeviren, M. ve Çetinyokuş, T. (2008). İşgören performansının değerlendirilmesi için bir karar destek sistemi ve uygulaması. *Journal Of The Faculty Of Engineering & Architecture Of Gazi University*, 23(1).
- Yılmaz, G. (2019). *Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, V., & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı

- tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.
- Yuan, L., Nguyen, T. T. N., & Vu, M. C. (2018, January). Transformational leadership and its impact on performance: The role of psychological capital and collectivism. In *Proceedings of the 2018 2nd International Conference on Management Engineering, Software Engineering and Service Sciences* (pp. 18-27).
- Yuntina, L., Sari, E. ve Karnati, N. (2024). The influence of transformational leadership on task performance through organizational commitment. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(4), 854-865.
- Yücekaya, P. (2021). İş tatmini ve görev performansı arasındaki ilişkide hizmetkâr liderliğin düzenleyici rolü. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 5(1): 22-33.
- Yücel, R., Yücel, Ş. ve Bolukçu, F. (2022). Sağlık Kurumlarında Duygusal Zeka ve Liderlik. *Sağlık Kurumlarında Çağdaş Yönetim Yaklaşımları* (Ed. Uyar, S. ve Çiftçi-Kıraç). Atlas Akademik Basın Yayın Evi (1. Basım), Ankara.
- Yüksel, H.İ. (2015). *Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Zawawi, A. A. ve Nasurdin, A. M. (2015). Knowledge, transformational leadership, identification, and task performance of teams: A review of its theoretical underpinnings. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research*.
- Zawawi, A. A. ve Nasurdin, A. M. (2020). The association between team skills and nursing team performance: A Malaysian perspective. *International Journal of Care Scholars*, 3(2), 3-16.
- Zeinabadi, H. ve Rastegarpour, H. (2010). Factors affecting teacher trust in principal: Testing the effect of transformational leadership and procedural justice. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1004-1008.
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.
- Zewude, G. T. ve Hercz, M. (2021). Psychological capital and teacher well-being: The mediation role of coping with stress. *European Journal of Educational Research*, 10(3), 1227-1245.

- Zhou, M., Wang, D., Zhou, L., Liu, Y., & Hu, Y. (2021). The effect of work-family conflict on occupational well-being among primary and secondary school teachers: the mediating role of psychological capital. *Frontiers in Public Health, 9*, 745118.
- Zhou, X., Rasool, S. F. ve Ma, D. (2020, September). The relationship between workplace violence and innovative work behavior: The mediating roles of employee wellbeing. *In Healthcare, 8*(3), 332.
- Zhou, Y., Gao, J., & Chen, Y. (2012, August). Psychological capital moderate the influence of job satisfaction on performance. In *2012 International Conference on Computer Science and Service System* (pp. 1463-1466). IEEE.
- Zhu, C., & Mu, R. (2016). Followers' innovative behavior in organizations: The role of transformational leadership, psychological capital and knowledge sharing. *Frontiers of Business Research in China, 10*(4), 636.
- Zia, N., Idrees, H. M. T., & Iqbal, N. (2023). Predictive Impact of COVID-19 Phobia and Work-Related Stress on Mental health wellbeing in Healthcare Professionals: A cross-sectional survey study in Punjab, Pakistan. *Journal of Development and Social Sciences, 4*(1), 486-493.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. ve Ting-Ding, J. M. (2017). Task and contextual performance as reactions of hotel staff to labor outsourcing: The role of procedural justice. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 33*, 51-61.

6. EKLER

6.1 EK 1: ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

Ek-1.1: Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Kullanım İzni

Tuba Hanım merhaba,
Ölçeği bilimsel atıf gösterme kurallarına uygun bir şekilde kullanabilirsiniz.
Kolaylıklar dilerim.

Prof.Dr. Ömer Faruk İŞCAN

Konu: Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Hakk.

Hocam merhabalar. Ben Kilis 7 Aralık Üniversitesinden Öğr. Gör. Tuba ARSLAN. Hocam ben Düzce Üniversitesi Sağlık Yönetimi ABD'da doktora yapmaktayım. Tez dönemindeyim. Tezimde dönüşümcü liderlik çalışmayı düşünüyorum. Müsaadeniz olursa tezimde geliştirdiğiniz "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği" nizi kullanmak istiyorum. İyi günler, iyi çalışmalar dilerim hocam.

Ek-1.2: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Kısa Formu Kullanım İzni

Tabii ki kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

> Hocam merhabalar. Ben Kilis 7 Aralık Üniversitesinden Öğr. Gör. Tuba ARSLAN. Hocam ben Düzce Üniversitesi Sağlık Yönetimi ABD'da doktora yapmaktayım. Tez dönemindeyim. Psikolojik sermaye çalışmayı düşünüyorum. Müsaadeniz olursa tezimde geliştirdiğiniz "Kısa Psikolojik Sermaye Ölçeği" nizi kullanmak istiyorum. İyi günler, iyi çalışmalar dilerim hocam.

Ek-1.3: Görev Performansı Ölçeğinin Kullanım İzni

Tabi ki kullanabilirsiniz, kolay gelsin.

2022-06-23 13:04, Tuba Arslan yazmış:

Hocam merhabalar. Ben Kilis 7 Aralık Üniversitesinden Öğr. Gör. Tuba ARSLAN. Hocam Düzce Üniversitesi Sağlık Yönetimi ABD'da doktora yapmaktayım, tez dönemindeyim. "Görev Performansı" çalışmayı düşünüyorum. Müsaadeniz olursa tezimde Goodman ve Svyantek (1999) tarafından oluşturulan ve Türkçe'ye uyarlanması ve çevirisi tarafınız tarafından yapılan "Görev Performansı Ölçeği" ni kullanmak istiyorum. İyi günler, iyi çalışmalar dilerim hocam.

Ek-1.4: İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formu

Permission granted.
Best regards,
Andy

Dear Professor Andrew SMITH

My name is Tuba ARSLAN. I am working as a lecturer at a state university (Kilis 7 Aralık University) in Turkey. At the same time, I am a PhD student at a state university (Duzce University) in Turkey. I am doing a research on "well-being of employees in hospitals". For this reason, I would like to use the "short questionnaire to measure wellbeing at work (Short-SWELL)" scale you developed. Of course, if you allow me, sir. My best regards. I wish your good work.

6.2 EK 2: ANKET FORMU

ANKET FORMU

Sayın İlgili; bu anket “*The Effect of Transformational Leadership, Psychological Capital and Workplace Well-Being on Task Performance in Healthcare Professionals (Sağlık Çalışanlarında Dönüşümcü Liderlik, Psikolojik Sermaye ve İş Yerindeki İyilik Halinin Görev Performansı Üzerindeki Etkisi)*” konulu bilimsel bir çalışma için tasarlanmıştır. Tüm kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Göstereceğiniz ilgi için çok teşekkür ederiz.

1- Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyet	Kadın () Erkek ()
Yaş	
Meslek	
Medeni Durum	Evli () Bekar ()
Eğitim Durumu	Lise (...) Ön Lisans (...) Lisans (...) Yüksek Lisans (...) Doktora (...)
Hizmet Süresi	0-5 Yıl (...) 6-10 Yıl (...) 11-15 Yıl (...) 16-20 Yıl (...) 21 Yıl ve Üzeri (...)

2-Dönüşümcü Liderlik Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi 1'den 5'e kadar belirtilen rakamlara göre işaretleyiniz. 1 puan; "Kesinlikle Katılmıyorum", 2 puan; "Katılmıyorum", 3 puan; "Kararsızım", 4 puan; "Katılıyorum" ve 5 puan "Kesinlikle Katılıyorum" ifade etmektedir

Soruları, departmanınızdan (biriminizden) sorumlu olan yöneticinizi düşünerek yanıtlayınız.

No	İfadeler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Çalıştığım birimin gelecekteki durumuna ilişkin net bir fikre sahiptir.					
2	Çalışanlara sözlerinden çok davranışlarıyla örnek olur.					
3	Çalıştığım birimin amaçlarının oluşturulmasında çalışanların katılımını sağlar.					
4	Bizden çok şey beklediğini, bize açıkça söyler ve belli eder.					
5	Duygularımı dikkate alarak davranır.					
6	Beni rutin sorunlar hakkında yeni bir bakış açısı ile çözmeye teşvik eder.					
7	Çalıştığım birimin gelecekteki durumunu çalışanlara anlatmaya çalışır.					
8	Benim için izlenecek, örnek alınacak bir liderdir.					
9	Çalıştığım birimde takım çalışmalarında iş birliğini sürekli hale getirir.					
10	Bizden her zaman en iyisini, daha iyisini yapmamızı bekler.					
11	Kişisel duygularıma saygı gösterir.					
12	Beni düşünmeye sevk eden sorular sorar.					
13	Çalıştığım birim için daima yeni fırsatlar arar.					
14	Başarılarla ve amaçlara ulaşmayı sembolleştirir.					
15	Çalışanların, "takım oyuncusu" olmalarını sağlar.					
16	Faaliyetlerimizi değerlendirirken ikinci en iyiyi başarı olarak görmez.					
17	Kişisel ihtiyaçlarımı göz önüne alarak davranır.					
18	İşleri gerçekleştirme biçimimi sürekli gözden geçirmem için beni uyarır.					
19	Çalışanlara ilham verir.					
20	Çalışanları aynı amaca dönük olarak çalışmaya sevk eder.					
21	İşime ve kariyerime ilişkin beklentilerimi yükseltir.					
22	Çalışanların belirlenen amaçlara bağlılık duymalarına önem verir.					
23	Çalışanlarda takım düşüncesinin ve ruhunun oluşmasını sağlar.					

3- Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Kısa Formu

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi 1’den 6’ya kadar belirtilen rakamlara göre işaretleyiniz. 1 puan; “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 puan; “Katılmıyorum”, 3 puan; “Kısmen Katılmıyorum”, 4 puan; “Kısmen Katılıyorum”, 5 puan; “Katılıyorum” ve 6 puan “Kesinlikle Katılıyorum” ifade etmektedir.

No	İfadeler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
24	Çalıştığım işyerinde yöneticilerle yapılan toplantılarda kendi uzmanlık alanımla ilgili konuşurken kendime güvenirim.						
25	Çalıştığım işyerinin stratejilerinin belirlenmesi sürecine katkı sağlamada kendime güvenirim.						
26	İş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim.						
27	İşyerinde bir problemle karşılaştığımda üstesinden gelmek için birçok yol bulabilirim.						
28	Şu anda kendimi işte oldukça başarılı görüyorum.						
29	Çalıştığım işte hedeflerime ulaşmada birçok yol bulabilirim.						
30	Son zamanlarda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum.						
31	İşyerinde mecbur kaldığım durumlarda kendi kendime yetebilirim.						
32	İşyerinde karşılaştığım stresli durumların üstünde durmam.						
33	Daha önce birçok zorlukla karşılaştığım için işyerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.						
34	Yaptığım işle ilgili şeylerin hep iyi tarafından bakmaya çalışırım.						
35	Yaptığım işle alakalı gelecekte karşılaşacağım durumlarla ilgili iyimser düşünürüm.						

4- İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formu

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi 1’den 5’e kadar belirtilen rakamlara göre işaretleyiniz. 1 puan; “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 puan; “Katılmıyorum”, 3 puan; “Kararsızım”, 4puan; “Katılıyorum” ve 5 puan “Kesinlikle Katılıyorum” ifade etmektedir.

No	İfadeler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45	İşinizin ne ölçüde olumsuz özellikleri vardır (örneğin taleplerin çok olması; çok çaba gerektirmesi; fikir alınmadan değişiklik yapılması; rol çatışması; diğer personel üyeleriyle ilgili sorunlar)?					
46	İşinizin ne ölçüde olumlu özellikleri vardır (örneğin yaptığınız iş üzerinde kontrol sahibi olma; çalışma arkadaşlarınızdan destek görme; yöneticilerden destek görme; uygun ödüllendirme sistemi)?					
47	Sorunlarla olumlu bir şekilde başa çıkmayı ne ölçüde deniyorsunuz (örneğin soruna odaklanıp onu çözmeye çalışma; sosyal destek alma)?					
48	Sorunlarla ne ölçüde pasif bir şekilde başa çıkıyorsunuz (örneğin sorunlardan kaçma; hüsünü kuruntu yapma; kendini suçlama)					
49	Olumlu bir kişiliğe sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz (örneğin dürüst; vicdanlı; dışa dönük; uyumlu; istikrarlı; yüksek özgüvenli; öz-yeterliliği yüksek; iyimser)?					
50	Örnek bir çalışan mısınız (örneğin yardımsever; nazik; iyi bir destekçi)?					
51	Kurumunuza bağlı bir çalışan mısınız (örneğin iş tatmini yüksek olan; kurumdan ayrılma niyetinde olmayan motive bir çalışan)?					
52	Yöneticinizle aranızda iyi bir psikolojik sözleşme var mı (örneğin sözlerin tutulması; adil davranılması; yüksek bağlılık)?					
53	Yüksek bir iyilik hali düzeyine sahip misiniz (örneğin, yüksek tatmin; olumlu bir ruh hali; mutluluk)					
54	Düşük bir iyilik hali düzeyine sahip misiniz? (örneğin. stres; kaygı; depresyon)					

5- Görev Performansı Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi 1'den 6'ya kadar belirtilen rakamlara göre işaretleyiniz. 1 puan; “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 puan; “Katılmıyorum”, 3 puan; “Kısmen Katılıyorum”, 4 puan; “Kararsızım”, 5 puan; “Katılıyorum” ve 6 puan “Kesinlikle Katılıyorum” ifade etmektedir.

No	İfadeler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
36	İşime ilişkin hedefleri başarıyla sonuçlandırırım.						
37	İşimin gerektirdiği performans kriterlerini karşılarım.						
38	İşimle ilgili tüm görevlerde uzmanlığımı kullanırım.						
39	İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm.						
40	Görevlere ilişkin belirlenmiş olan sorumluluklardan daha fazlasını üstlenebilirim.						
41	Daha üst düzey bir rol için uygun olduğumu düşünürüm.						
42	İşle ilgili tüm alanlarda yeterliyim, görevlerin ustalıkla üstesinden gelirim.						
43	Görevlerimi beklendiği gibi yaparak, işimde iyi bir performans sergilerim.						
44	Hedeflenen işleri başarmak ve verilen tarihte bitirmek için planlı ve organize çalışırım.						

6.3 EK 3: ETİK KURUL İZİNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 20.09.2022-207470
Evrak Fahi ve Sayısı: 27.09.2022-209929

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

TOPLANTI SAYISI
10

KARAR SAYISI
2022/391

KARAR TARİHİ
15.09.2022

KARAR NO: 2022/391

Düzce Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Tuba ARSLAN'ın "Sağlık Çalışanlarında Dönüşümcü Liderlik ve Psikolojik Sermayenin Görev Performansı ve İşyerinde İyilik Haline Yönelik Etkisi" başlıklı çalışması kapsamında uygulamak istediği veri toplama araçları Etik Kurulumuzca incelenmiş olup, ilgili çalışmanın araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olmak koşulu ile uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna;

Oy birliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Tuba ARSLAN

Yabancı Dili: İngilizce

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Doktora	Sağlık Yönetimi	Düzce Üniversitesi	2024
Yüksek Lisans	Sağlık Yönetimi	Düzce Üniversitesi	2019
Lisans	Sağlık Kurumları Yöneticiliği	Düzce Üniversitesi	2017