

## Psikolojik Sermaye Kavramının Türkiye Örneklemindeki Yansımaları ve Yeni Araştırma Fırsatları

Mehmet Yıldırım<sup>1</sup>

### Özet

Bu çalışmada pozitif psikolojinin gelişmesi ile birlikte ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramının Türkiye örnekleminde gerçekleştirilen araştırmalar üzerinden bir incelemesi yapılmıştır. Çalışmanın amacı, yerel literatürde kavramın gelişim sürecini ele almak ve bu süreçte ihmal edilen araştırma boşluklarını tespit etmektir. Böylelikle, bu çalışmanın kavrama ilişkin yapılacak araştırmalara rehberlik edebileceği düşünülmektedir. Bu kitap bölümü kapsamında yapılan analizlerde psikolojik sermayenin artmasına en çok katkı sağlayan değişkenlerin sırasıyla örgütsel adalet, örgütsel destek, öz kendilik değerlendirmesi ve otantik liderlik olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca Yüksek psikolojik sermayenin ise iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı, duygusal emek, örgütsel vatandaşlık davranışı, otantik liderlik davranışı, çalışan sesliliği, örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlık gibi değişkenlere daha fazla katkıda bulunduğu nispeten daha fazla araştırmada desteklendiği görülmektedir. İşe gömülmüştük, uyarlanabilir performans, kapsayıcı liderlik, iş becerikliliği, örgütsel güven, psikolojik iyi oluş, kişi-örgüt uyumu, problem çözme becerisi, işte kendini yetiştirme, iç girişimcilik, örgütsel öğrenme, örgütsel sinerji, girişimcilik eğilimi ve akış deneyimi değişkenleri ile psikolojik sermaye kavramının ilişkisi, yerel literatürde sınırlı olarak ele alındığı için gelecekte yapılacak araştırmaların bu ilişkileri ele alması ve kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sunması için bu boşlukları doldurması önerilmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalar açısından yapılan bir başka öneri ise psikolojik sermaye kavramının öncül ve ardılları arasında işe adanma, çalışan refahı, örgütsel sosyalleşme, algılanan stres, psikolojik sahiplenme ve psikolojik güvenlik gibi değişkenlerin aracılık rollerinin incelenmesidir. Böylelikle bu araştırmalar, kavramın yapısı hakkında daha bütüncül bir görüş sağlayabilir.

1 Dr. Öğr. Üyesi, ORCID ID: 0000-0001-7627-0945

## 1. Giriş

Psikolojik sermaye kavramı, umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere dört boyut altında incelenen bir kavram olarak ifade edilebilir. Bu kavram, çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz olaylar karşısında ne kadar dayanıklı olduğunu gösteren ve çalışanların olumlu özelliklere odaklanılması gerektiğini ifade eden bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda birey hedeflerine ulaşmak için kendi yeteneklerine ne kadar çok güvenirse, bunun için alternatif yolların olduğuna ne kadar çok inanırsa, olayları ne kadar çok olumlu şekilde açıklarsa ve sıkıntı ve başarısızlıkları ne kadar çok kısa sürede atlatabilirse, kişinin psikolojik sermayesi de o kadar kuvvetli olur (Ay ve Bozdoğan, 2018: 438).

Bu çalışma kapsamında psikolojik sermaye düzeyinin artmasına katkı sunan ve psikolojik sermaye düzeyinin katkı sunduğu değişkenler bütüncül bir şekilde ele alınarak Türkiye örneklemindeki mevcut durum ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu amaçla Türkiye örnekleminde TR Dizin indeksinde bulunan dergilerde kavrama ilişkin makaleler incelenmiş ve bu çalışmaların sonuçlarından yola çıkarak konuya bütüncül bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır.

Bu kitap bölümünün ilk bölümünde öncelikle psikolojik sermaye kavramı ve bileşenleri hakkında bilgiler verilmeye çalışılmıştır. Kavramsal bilgi verilirken çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilebilmesi için alt boyutların her biri ile ilişkili olarak neler yapılabileceğine de değinilerek uygulayıcılar açısından da bir farkındalık oluşturulması amaçlanmıştır.

Sonraki bölümde ise TR Dizin kapsamındaki dergilerde yayınlanan psikolojik sermaye kavramına ilişkin makalelerin yayın yılı, yazarları, makale konuları, makale bulguları hakkında bilgiler verilerek bugüne kadar kavrama ilişkin incelenen değişkenlerin daha bütüncül bir şekilde görülmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bu şekilde kavrama ilişkin henüz incelenmemiş veya yeteri kadar araştırma yapılmamış boşlukların görülmesine de fayda sağlanacağı düşünülmüştür. Ek olarak ikinci bölümde incelenen makalelerden yola çıkarak psikolojik sermaye düzeyinin artmasına katkı sağlayan değişkenler ve psikolojik sermayenin pozitif katkı sunduğu değişkenler, Türkiye örnekleminde yürütülen çalışmalardan yola çıkılarak belirlenmiştir. Böylelikle kavramın, kültürel düzlemde daha iyi anlaşılmasına katkı sunulduğu düşünülmektedir.

Son bölümde ise yapılan inceleme sonucunda Türkiye örnekleminde mevcut literatür boşluklarına ilişkin bilgiler verilmiş ve yapılan öneriler doğrultusunda bu çalışmanın, gelecek araştırmalar açısından bir rehber olması amaçlanmıştır.

## 2. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye kavramı ile birlikte psikolojinin odak noktası bireyin gelişimi ve mutluluğu olmuştur. Bu kavram, çalışanları zor görevler karşısında çaba harcamak için cesaretlendirme, belirli amaçların ulaşılmasına katkıda bulunma ve olumsuz durumların ortaya çıkması halinde bunların üstesinden gelmelerine yardımcı olma ile ilgili olumlu bir psikolojik durumu ifade etmektedir. Buradaki amaç bireylerin sorunlu yönlerinden çok onların geliştirilebilecek yönlerine odaklanmaktır (Çankaya ve Öztürk, 2021: 1083). Bu bölümde ilk olarak psikolojik sermaye kavramının bileşenlerinin tanımı yapılmış ve her bileşenin güçlendirilmesine katkı sunan bazı uygulamalar hakkında bilgi verilmektedir. Psikolojik sermaye düzeyinin geliştirilmesi için önerilen bu uygulamaların her biri başlı başına büyük bir literatüre sahip olduğu için bu çalışmanın amacı bu kitap bölümünde önerilerin bütün detaylarının sunulmasından çok, uygulayıcılarda böyle uygulamaların varlığı ile ilgili bir farkındalık oluşturmaktır.

### 2.1. Özyeterlilik

Öz yeterlilik kavramı bireylerin kendi performanslarına olan inançları ile ilgili bir kavramdır. Bireyin yaşamını etkileyen olaylar üzerinde belirli bir derecede performans üretebilme yeteneğine olan inanç yüksekse, öz yeterlilik düzeyi de yüksek demektir. İnsanların bu inancı aynı zamanda onların düşüncelerini, motivasyonlarını, duygularını ve davranışlarını da belirlemektedir. Bu inanç ise dört farklı süreç yolu ile bu etkileri oluşturmaktadır. Bu süreçler ise bilişsel süreç, motivasyonel süreç, duygusal süreç ve seçim süreci şeklinde tanımlanmaktadır. (Bandura, 1994: 71). Dolayısıyla çalışanlar, karşılaştıkları problemler karşısında kendi yeteneklerinin bu problemin üstesinden gelebilmek için yeterli olduğuna dair yüksek bir inanca sahip olduklarında daha yüksek amaç ve hedefler koyabilirler. Aynı zamanda bu inanç çalışanların olumlu duyguların ortaya çıkmasına yardımcı olabilir. Çalışanların kendi yeteneklerine olan inancı yükseldikçe bir sonraki seçimi de bu inançla şekillenebilir ve böylelikle daha zorlu görevlerin seçilmesi eğiliminde olabilir.

#### 2.1.1. Öz Yeterliliğin Geliştirilmesi

Bandura (1994), öz yeterliliği artırmanın dört farklı yolu olduğunu belirtmektedir. Birincisi ve en etkili olan yol, bireylerin ustalaştığı deneyimler olarak tanımlanmaktadır. Yani çalışanlar bir işte ne kadar çok başarı elde ederse o işle ilgili yeteneklerine olan inançları da artmaktadır. Ancak öz yeterlilik inancı temelleri zayıf ise başarısızlıklar da öz yeterlilik inancını da zedelemektedir. Bireyler zorlu başarılar elde ettikçe de öz yeterlilik inancının

temelleri sağlam olmaktadır. Öz yeterliliği artırmanın ikinci etkili yolu ise bireyin gözlemediği dolaylı deneyimlerdir. Bireyin kendisine benzeyen insanların başarılarını görmesi bireyin de benzer faaliyetlerde başarılı olabilmek için gerekli yeteneklere sahip olduğu inancını güçlendirmektedir. Benzer şekilde rol modelin başarısızlıklarını görmek de bireyin öz yeterlilik inancının zayıflamasına yol açabilir. Örneğin, bir çalışan hedef gerçekleştirme oranları açıklandığı zaman iş arkadaşının verilen görevler karşısındaki performansının yüksek olduğunu gözlemliyorsa kendisinin de bu başarıyı elde edebileceğine yönelik inancı artabilir.

Bireylerin kendi yeteneklerine olan inançlarını artırmanın üçüncü yolu ise sosyal iknadır. Belirli faaliyetler karşısında bireyin yetenekli olduğuna yönelik ortaya çıkan ikna çabaları herhangi bir olumsuzluk durumunda bireyin daha fazla çaba göstermesi ve bu çabayı sürdürmesinde etkili olmaktadır. Tam tersi durumda ise belirli yeteneklerden yoksun olduğuna yönelik bireyi etkileme çabaları bireyin kendi yeteneklerine olan inancını da zayıflatmaktadır. Çalışanların amaçlara ulaşabilmesi için yöneticilerin veya liderlerin yaptıkları motivasyon konuşmaları buna örnek gösterilebilir. Yönetici veya liderler çalışanların verilen görevleri başarı ile yerine getirmeleri için onlara olan güvenlerini dile getirdiklerinde çalışanların kendi yeteneklerine olan inançları da artacaktır. Son olarak bireyin içinde bulunduğu ruh hali de öz yeterlilik inancını etkilemektedir. Olumlu ruh hali öz yeterlilik inancını güçlendirirken olumsuz ruh hali bu inancı zayıflatmaktadır.

Bu kapsamda çalışanların öz yeterliliklerinin geliştirilebilmesi için bireylerin başarılı olabilecekleri ve yeteneklerine uygun olan işlerin, bireyin rol tanımları kapsamına dahil edilmesi gerekir. Aynı zamanda birey ile aynı rol tanımına sahip olup başarılı bir performans sergileyen çalışanların diğer çalışanlara örnek olması için ödüllendirilmeleri ve bu başarının diğer çalışanlarla paylaşılarak herkesin bu başarıyı sağlayabileceği düşüncesinin gelişmesi sağlanmalıdır. Çalışanı destekleyici bir liderlik tarzı ve onu motive edecek geribildirimler de çalışanların öz yeterlilik algılarının gelişmesine katkı sunabilir. Böylelikle zorluklar karşısında kendi yeteneklerine güvenmesi konusunda çalışanlar daha kolay ikna edilebilir. Çalışanların streslerini yönetebilme becerisi kazanabilmeleri için gerekli eğitimlerin verilmesi ve aşırı iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, belirgin olmayan hedefler gibi potansiyel stres faktörlerinin minimize edilmesi önerilebilir.

## 2.2. Umut

Umut kavramı, bireylerin hedefe ulaşmak için çabalarını sürdürmesi ve gerektiğinde bu hedeflere ulaşmak için yeni yolları arama çabası olarak

kavramlaştırılmaktadır (Özsoysallar ve Türker, 2021: 773). Yani umut kavramı amaçlara ulaşma çabası ile ilişkilendirilmektedir. Umut teorisi kapsamında ise amaçlar pozitif ve negatif amaçlar şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Pozitif amaçlar bir şeyi gerçekleştirmeyi, sürdürmeyi, ilerletmeyi, negatif amaçlar ise bir şeyi engellemeyi, geciktirmeyi kapsamaktadır. Bir başka tanıma göre ise umut, arzu edilen amaçlara ulaşmak için yeni yollar keşfetme kapasitesine yönelik olarak bireyin sahip olduğu algıyı ve bireyin bu yolları kullanarak kendisini motive etmesini ifade etmektedir (Snyder, 2002: 249). O halde bir çalışanın umutlu olması demek, amaçlarına ve hedeflerine ulaşmada bir engelle karşılaştığında bu engelleri aşmak için yeni yollar araması ve bu yolları denemek için kendisini harekete geçirecek motivasyona sahip olması şeklinde yorumlanabilir.

Çalışanın umutlu olmasının, bir örgüt için arzu edilen bir durum olduğu söylenebilir. Bunun nedeni umudun çalışan refahını ve performansını artırdığına yönelik kanıtların varlığıdır. Yapılan bir meta analiz çalışmasında umudun, çalışan performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, çalışan sağlığı ve esenliği ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda umudun çalışan tükenmişliği ve stresi ile de negatif bir ilişkisinin olduğu bu meta analiz kapsamında ulaşılan bir başka bulgu olmuştur (Reichard vd., 2013). Yani umutlu çalışanlar demek, daha yüksek performans sergileme, işlerinden daha çok tatmin olma, daha sağlıklı olma, daha az stresli olma ve daha az tükenmiş olma ihtimali olan çalışan demektir. Dolayısıyla bu tür çalışanlara sahip olmak örgütler açısından bir insan kaynakları stratejisi olarak düşünülmelidir.

### 2.2.1. Umudun geliştirilmesi

Umutlu olma aslında psikososyal gelişim ile ilişkili bir tür başa çıkma stratejisi olarak ele alınmaktadır. Bireyin umutlu olması onun aynı zamanda psikolojik ve fizyolojik olarak daha işlevsel olabileceğini de göstermektedir (Cantrel ve Lupinacci, 2004). Bebeklikten itibaren bireylerin duyuları bir birileri ile zamansal bir bağlantı içerisinde oldukları için bireylerde bir bekleyişe dönüşür ve olaylar bilişsel olarak bir birilerine bağlanır. Daha sonra ise bireyin öz farkındalığının gelişmesi ile birlikte çevresi üzerinde kontrol sahibi olabileceği algısı gelişmeye başlar. Birey olgunlaştıkça umutlu olma düşüncesi daha işlevsel hale gelir ve onun kendi hedeflerine ulaşmasında yardımcı olur (Marquez ve Lopez, 2017). Umut teorisi kapsamında kontrol odağının ve başa çıkma zorluklarının bireyin umudu üzerinde önemli etkisi olduğu görülmektedir. Başa çıkma zorlukları en aza indirildiğinde umudun yükseldiği görülmektedir (Bunston vd., 1996: 98).

Umut kavramı hedefleri açıkça belirlemek, bu hedeflere ulaştıracak yolları belirlemek ve bu stratejileri hayata geçirecek motivasyonu başlatmak ve sürdürmek ile ilgili beceriler çerçevesinde kavramsallaştırılmıştır (Snyder vd., 1991). Dolayısıyla umutlu olabilmek için bireyin hedeflerini açıkça belirlemesi ve hedefe yönelik düşünme becerisini geliştirmesi, bu hedeflere yönelik çeşitli yolları arayıp bulması ve bulduğu yolları uygulayacak motivasyona sahip olması gerekir.

Umudun geliştirilmesi için yapılan çalışmalar çocuklarda, ergenlerde, yetişkinlerde ve yaşlı popülasyonunda bazı çabalarla umudun geliştirilebileceğini öne sürmektedir. Örneğin uygulandıktan altı ay ve bir yıl sonra umudun arttığını gösteren çalışmalar umudun bazı çabalarla geliştirilebileceği yönünde umut vericidir. Bu program beş haftada uygulanan ve umut hakkında bilgi edinme, umudu yapılandırma, olumlu ve özel hedefler belirleme, pratik yapma, gelecek için gözden geçirme gibi konulara odaklanmaktadır (Marquez ve Lopez, 2017). Program kapsamında öncelikle umut kavramının önemi üzerinde durularak yaşamdaki rolü anlatılmaktadır. Sonrasında katılımcıların hedefleri, bu hedeflere ulaştıracak yolları ve bu yolların uygulanması için gerekli olan motivasyonu tanıması öğretilir. Ayrıca bu oturumda katılımcılar gelecek oturumlarda üzerinde çalışmak amacı ile çeşitli kişisel ve belirgin hedefler belirlerler. Üçüncü oturumda ise daha önce belirledikleri hedefler üzerinde konuşarak onları daha spesifik hale getirmek için pratik yaparlar. Bu hedeflere ulaştıracak çeşitli stratejiler geliştirerek bunlara ulaştıracak motivasyon düşüncelerini belirlerler. Dördüncü oturumda ise umut dolu konuşmalarla kendi bireysel hedeflerini daha da pekiştirirler. Bu oturumda aynı zamanda kendi kişisel umut hikayelerini oluşturarak bir günlük yardımı ile kendi ilerlemelerini de takip ederler. Son oturumda ise katılımcılar kendi umut hikayelerini grup üyeleri ile paylaşır ve gelecekteki planlarını grup üyeleri ile tartışır (Marquez, Lopez ve Pais-Ribeiro, 2011). Bu program özelde ebeveynler, öğrenciler, öğretmenler ve okul arkadaşları için test edilmiştir. Ancak bu programın odaklandığı boyutlar ve tasarlanma şekli göz önüne alındığında iş yaşamına kolaylıkla uyarlanabilir bir çerçeve sunduğu söylenebilir.

### 2.3. İyimserlik

İyimserlik söz konusu olduğunda olumlu olaylar daha kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere olumsuz olaylar ise dışsal, geçici ve duruma özgü faktörlere bağlanmaktadır. Yani iyimserlik ya da kötümserlik aslında bireyin karşılaştığı olaylara yönelik ortaya koyduğu bir açıklama tarzı olarak yorumlanmaktadır (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). İyimserlik ve umut kavramları sahip olduğu ortak noktalar nedeni ile zaman zaman bir birleri yerine

kullanılabilen kavramlar olarak değerlendirilmektedir. Hedeflerin insan davranışlarını anlamadaki önemine vurgu yapması ve olumlu beklentilerin insan davranışlarını açıklamada kritik bir unsur olduğuna odaklanmaları kavramların ortak noktaları olarak görülmektedir. Ancak iyimserlik daha genel beklentilere odaklanırken umut kavramı, kişinin eylemlerine, hedeflerle ilgili iradesine ve hedeflere ulaşılacak stratejilere daha fazla vurgu yapmaktadır (Dursun, 2021).

### 2.3.1. İyimserliğin Geliştirilmesi

İyimserlik hem kalıtsal hem de çevresel faktörlerin etkisinde olan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bireyin iyimser ya da kötümser olmasında kalıtımın etkisinin %25 civarında olduğu belirtilmektedir. Ancak çocukluk dönemindeki çevre, ebeveynlerin sıcaklığı, bireyin finansal güvenliği ve ebeveynlerin sosyo-ekonomik statüsü gibi faktörler de bireyin iyimserliği üzerinde etkilere sahiptir (Seegerstrom, Carver ve Scheier, 2017).

Çalışanların iyimserliğinin geliştirilmesi, hem bireysel hem de örgütsel performansı etkilediği için (Green, Medlin ve Whitten, 2004) örgütlerin çalışanların iyimserliğini artıracak stratejiler geliştirmesi amacıyla daha çok çaba harcaması gerektiği söylenebilir.

Bu kapsamda yapılan bir çalışmada, çalışanların iyimserliklerinin artırılması için örgütlerin yapması gerekenlerin başında bir iyimserlik alt kültürü oluşturmak olduğu belirtilmektedir. Bu amaçla örgüt içindeki birimlerin yeniliği teşvik etmesi, faaliyetlerden çok sonuçlara odaklanması, sonuçların çalışanlar üzerindeki etkisini göz önünde bulundurması ve takım çalışmasına vurgu yapması önerilmektedir. Çalışanların iyimserliğinin artırılması için önerilen bir diğer strateji ise örgütün hedef belirleme süreçlerinde performansı artırıcı hedeflerin belirlenmesine ek olarak hedeflere ulaşılması konusunda çalışanlara süpervizörlük desteğinin verilmesidir. Dolayısıyla destekleyici bir liderlik tarzı iyimserliğin artırılmasında önemli bir etken olarak görülmektedir (Green, Medlin ve Whitten, 2004).

Seligman'a göre iyimserlik gerekli becerilerin kazanılması sonucunda geliştirilebilir bir bakış açısı anlamına gelmektedir. Bireylerin daha iyimser bir bakış açısı için önerilen eğitim programı ABCDE programı olarak adlandırılmaktadır. Program, bilişsel terapi ve enerjii artırmak için tartışma teknikleri olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. A, B ve C harfleri bilişsel terapi bileşenini temsil etmektedir ve burada bireyin zorlukları hatırlaması, bu zorluklarla ilişkili olan inançlarını açıklaması ve bu inançların getirdiği sonuçları ve duyguları açıklaması istenmektedir. D ve E harfleri ise karamsar düşüncelerle mücadele etme becerilerini kapsayan enerji kazandırma

bileşenin temsilcileridir. Buradaki amaç, zorluklarla karşılaşan bireyin karamsar inançlarını belirledikten sonra bu inançları tartışmak ve zorlu olaya daha iyimser bir açıklama bulmaya çalışmaktır. Burada tavsiye edilen ise karamsar düşünceleri için bireylerden kanıtlar istemektir. Ayrıca bireyi, iyimser düşünmenin sonuçları ve yararları konusunda konuşmaya teşvik etmek de bu adımdaki başka bir yöntem olarak ifade edilebilir (Steinberg ve Gano-Overway, 2003).

## 2.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık, olumsuz bir olayla karşı karşıya kalındığında, bireyin psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklı ve stabil bir biçimde işlevlerini sürdürebildiği bir yetenek olarak tanımlanmaktadır (Bonanno, 2008). İş yaşamı açısından ele alındığında ise dayanıklılık, değişen iş koşulları ile baş etme, onlara uyum sağlama ve çalışanların kendi gelişimleri için kaynaklardan faydalanabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Nguyen, Kuntz, Näswall ve Malinen, 2016).

### 2.4.1. Dayanıklılığın Geliştirilmesi

Dayanıklılık önceleri bireyin sahip olduğu bir kişilik özelliği olarak ele alsa da daha sonra yapılan çalışmalar, tıpkı psikolojik sermayenin diğer bileşenleri gibi dayanıklılığın da geliştirilebilir bir beceri olduğunu göstermiştir. Çünkü zorlukların üstesinden gelmek aynı zamanda bir uyum ve öğrenme sürecini gerektirmektedir. Dolayısıyla bir örgütün insan kaynaklarının geliştirilmesi çalışanların dayanıklılığının artırılmasına yardımcı olacak içsel ve dışsal koşulların oluşmasına yardımcı olabilir. Birçok dayanıklılık geliştirme programı, bireylerin içsel kaynaklarını geliştirmeye odaklanarak onları çeşitli stres faktörlerine karşı daha korunaklı hale getirmeyi amaçlamaktadır. Ancak bireyin zorluklar karşısında duygusal dengeyi sağlaması bazen başkalarının desteğine bağlı olabilir. Dahası akranların veya amirlerin bireyi destekleyecek becerilere sahip olmaması bu desteklerin de sınırlı olabileceği anlamına gelebilir. Bu nedenle başkalarının duygularını anlama ve yönetme becerisi, çalışanların dayanıklılık becerilerinin geliştirilmesi için yararlı bir yol olarak önerilmektedir (Richard, 2020).

Dayanıklılık hem iş yaşamında hem de iş dışı yaşamda bireylere faydalı bir beceri olarak tanımlanmaktadır. Ancak bunun için bireyin dayanıklılık becerisini kazanabileceğine dair inanca sahip olması gerekir. Çünkü birey, faydasız varsayımlara meydan okuma, davranışlarını uyarılma ve yeni başa çıkma becerilerini öğrenme gibi dayanıklılık geliştiren teknikler üzerinde kontrole sahip olan tek kişidir. Bunun için de birey, öncelikle kendi dayanıklılık seviyesinin farkına varmalı, dayanıklılığını geliştirecek eylemlere



karar vermeli ve kendisine bir gelişim planı hazırlamalıdır. Genel olarak bireylerin dayanıklılıklarını artırmaları için yapabilecekleri şeyler şu şekilde sıralanabilir; Birincisi, düşünme tarzını teğıştirmek yani iyimserliğı artırmak, sorunları yeniden çerçevelemek, iyi olanı görmeye eğilimli olmak ve düşünce tuzaklarından kaçınmak. İkincisi ise pozitif duyguları artırmak. Çünkü neşe, minnettarlık, dinginlik, ilgi, umut, gurur, mizah, ilham, hayranlık, sevgi, bağışlama ve merhamet gibi pozitif duygular bireylerin gelecekteki zorluklar karşısında daha dayanıklı olmalarına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca bireysel olarak dayanıklılığın artırılması için şu önerilerde bulunmaktadır; (Cooper, Flint-Taylor ve Pearn, 2013).

- Sorunları yeniden çerçeveleyerek ve olumsuz varsayımlara meydan okuyarak öz yeterlilik inancının güçlendirilmesi
- Zamana karşı bakış açısının değerlendirilmesi ve olumsuz bakış açılarının düzeltilmesi. Örneğın geçmişe dönük olumsuz deneyimleri sürekli olarak düşünürseniz bu muhtemelen kin ve pişmanlık duygularına neden olabilir. Ya da gelecek zamana çok odaklanırsanız bu sizde bir aciliyet duygusuna neden olabilir ve sizin ve çevreniz için bir stres faktörü haline gelebilir.
- Duygusal zekayı geliştirerek, sosyal faaliyetlere katılarak, ilişki ağıını genişleterek ve çevreye karşı minnettarlık gösterilerek sosyal desteğın artırılması.
- Hatalardan ders çıkararak, hayal gücünü kullanarak, yeni beceriler edinerek ve fiziksel sağlığa dikkat ederek çevreye adaptasyon sağlanması.

Bütün bunlar bireysel olarak karşılaşılabilecek sorunlar olması durumunda bir kişinin dayanıklılık seviyesinin artırılmasına yardımcı olabilecek teknikler olarak yorumlanabilir. Örgütsel açıdan ise çalışanların dayanıklılıklarının geliştirilmesi için bazı stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları yardımcı olabilir. Bu uygulamaların bazıları ise şu şekilde sıralanabilir; (Yıldırım, 2023).

- Çalışanlara sosyal destek verilmesi
- Çalışanların iş yaşam dengesinin sağlanmasına yardımcı olmak
- Çalışanlar için yardım programlarının geliştirilmesi
- Çalışanların güçlendirilmesi
- Esnek çalışma düzenleri, ödül ve fayda sistemleri
- İş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin geliştirilmesi

- Risk ve kriz yönetimi sistemlerinin kurulması ve geliştirilmesi
- İş yerindeki farklılıkların yönetilmesi

### 3. Türkiye Örnekleminde Psikolojik Sermaye Kavramının Genel Görünümü

Türkiye örnekleminde, psikolojik sermaye kavramına ilişkin yapılan çalışmaları incelemek kavramın daha bütüncül bir şekilde ele alınması ve yeni araştırma alanlarının tespit edilebilmesi açısından faydalı olabilir. Bu amaçla bu bölümde, psikolojik sermaye kavramına ilişkin ulusal literatürde yapılan çalışmalar incelenerek psikolojik sermaye kavramının öncülleri ve ardılları hakkında bütüncül bir bakış açısı edinilmeye çalışılmaktadır.

Bu kapsamda, literatür incelemesi için TR Dizin veri tabanı seçilmiştir. Bu veri tabanının tercih edilmesinin sebebi ulusal, hakemli ve bilimsel dergilerin kapsamlı kriterleri sağladıktan sonra bu atf dizinine kabul edilmeleridir. Dizin web adresinde gelişmiş arama bölümünde arama kriterleri için “Psikolojik Sermaye” kelimelerinin her ikisi birlikte başlık kısmında geçmesi koşulu oluşturularak bir sorgulama yapılmıştır. Yapılan sorgulama neticesinde 125 adet makale listelenmiştir. Söz konusu makalelere ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

*Tablo 1: TR Dizinde Yer Alan Dergilerde Psikolojik Sermaye Kavramına İlişkin Makaleler*

Sıra	Yıl	Makale Yazarı	Makale Konusu	Psikolojik Sermayeye İlişkin Öncüller ve Ardıllar Bağlamında Bulgular
1	2011	Vildan Hilal AKÇAY	Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamadaki rolü	Derleme makale olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
2	2012	Turhan ERKMEN Emel ESEN	Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi	Literatür incelemesi olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
3	2012	Fatih ÇETİN H. Nejat BASIM	Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması	Ölçek uyarlaması olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
4	2013	Metin KAPLAN, Durdu Mehmet BİÇKES	The relationship between psychological capital and job satisfaction: a study of hotel businesses in Nevşehir	Dayanıklılık>>>>İş tatmini+ İyimserlik>>>>İş tatmini+
5	2013	Pınar SÜRAL ÖZER Tayfun TÖPALOĞLU Ömer N. ÖZMEN TİMURCANDAY	Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisi	Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+

6	2013	Fatih ÇETİN Köksal HAZİR H. Nejat BASIM	Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü	Kontrol odağı>>>>Psikolojik sermaye+ Destekleyici örgüt kültürü>>>>Psikolojik sermaye+
7	2013	Turhan ERKMEN Emel ESEN	Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması	Ölçek uyarlaması olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
8	2014	Vildan Hilal AKÇAY	Psikolojik sermaye ölçeği uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması	Ölçek uyarlaması olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
9	2014	Mazlum ÇELİK Ömer TRUNÇ Necdet BİLGİN	Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü	Örgütsel adalet>>>>Psikolojik sermaye+ İyilik hali>>>>Psikolojik sermaye+
10	2014	Refik BALAY Zeynep DEMİRCİ Ahmet KAYA	Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği)	Kişisel gelişim kitabı okuma>>>>Psikolojik sermaye+
11	2014	İpek TÜZÜN KALEMÇİ,Fatih ÇETİN,H. Nejat BASIM	The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process	Amir desteği>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik sermaye>>>>İşten ayrılma niyeti-
12	2014	İbrahim KOCABAŞ Sitar KESER	İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması	Psikolojik sermaye>>>>Otantik liderlik özellikleri+
13	2015	Enver AYDOĞAN Arzu UĞURLU KARA	Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Türkiye tarım kredi kooperatifi merkez birliği örneği	Korelasyon analizi olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
14	2016	Mehmet Deniz BULUT H. Haluk ERDEM Gökdeniz KALKIN ERKAN	Kişilik özelliklerinin ve kontrol odağının psikolojik sermaye üzerine etkisi	Dışa dönüklük>>>>Psikolojik sermaye+ Deneyime açıklık>>>>Psikolojik sermaye+ Dışadönüklük>>>>Psikolojik sermaye+
15	2016	Edip ÖRÜCÜ Harun YILDIZ	Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma	Durum tespiti yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
16	2016	Muhammed Ali YETGİN	Örgütsel psikolojik sermaye ve destekleyici örgüt kültürünün otantik liderlikte rolü: Görgül bir araştırma	Psikolojik sermaye>>>>Otantik liderlik özellikleri+
17	2016	Murat ÖZDEMİR Safiye Çiğdem GÖREN	Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi	Psikolojik sermaye>>>>Politik beceri+

18	2017	Muhammed Ali YETGİN	Çalışanların cinsiyet ve eğitim düzeyinin psikolojik sermaye algıları üzerine yönelik görgül bir araştırma	Demografik değişkenler incelenmiş olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
19	2017	Arzu UĞURLU KARA Enver AYDOĞAN	Ahilikte psikolojik sermaye davranışı	Derleme makale olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
20	2017	Bilgin NAVRUZ Ahmet AVCI Hasan BOZGEYİKLİ	Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel vatandaşlık davranışı+
21	2017	İ. Bakır ARABACI Meltem Sünkür ÇAKMAK	Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel bağlılık+ Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+
22	2017	Ahmet AVCI Hasan BOZGEYİKLİ	Okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeylerinin yordayıcısı olarak psikolojik sermaye	Dayanıklılık>>>>Yönetim kaygısı- İyimserlik>>>>Yönetim kaygısı- Öz yeterlilik>>>>Yönetim kaygısı-
23	2017	MUSTAFA MURAT KIZANLIKLI Serdar ÇÖP	Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı arasındaki ilişki	Psikolojik sermaye>>>>İş performansı+
24	2017	Tarhan OKAN Halis DEMİR Sedat BOSTAN	Prosedür adaleti algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı-birey ilişkisine durumsal bir bakış: yüksek ve düşük psikolojik sermaye etkisi	Psikolojik sermaye>>>>Diğergamlık+ Örgütsel Adalet>>>>Psikolojik sermaye+
25	2017	Tuğrul OĞUZHAN Memduh BEGENİRBAŞ Mustafa Kemal TOPCU	İş tatmininin belirleyicileri olarak psikolojik sermaye ve duygusal emek: banka çalışanları üzerine bir araştırma	Psikolojik sermaye>>>>Duygusal emek+
26	2017	Hilal BÜYÜKGÖZE Yüksel KAVAK	Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme	Örgütsel destek>>>>Psikolojik sermaye+
27	2018	Tuba BÜYÜKBEŞE Olca OKUN Sinan ÇAVUŞOĞLU	Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Bingöl üniversitesi örneği	Demografik değişkenler incelenmiş olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
28	2018	Emel İŞTAR IŞIKLI	Üniversite öğrencilerinde psikolojik sermaye: Düzce ilinde bir alan araştırması	Demografik değişkenler incelenmiş olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.

29	2018	Vildan Hilal AKÇAY	Örgütlerde prososyal davranışlar, sinizm ve psikolojik sermaye ilişkisi: örgütle özdeşleşmenin moderatör etkisi	Psikolojik sermaye>>>>Prososyal davranışlar+ Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel sinizm-
30	2018	Öznur GÜLER ERTOSUN Oya ERDİL Lütfihak ALPKAN	Pozitif psikolojik sermaye ve çalışan adanmışlığı ilişkisi – deneysel bir çalışma	Psikolojik sermaye geliştirme eğitimi>>>>Psikolojik sermaye+
31	2018	Si CAO Sinan YALÇIN Durdağı AKAN İsa YILDIRIM	Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	Dönüşümcü liderlik>>>>Psikolojik sermaye+
32	2018	Emre ORUÇ	Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması	Ölçek uyarlaması olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
33	2018	Senem ALTAN Murat ÖZPEHLİVAN	Örgüt kültürü, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki etkileşim: bilişim sektöründe uygulama	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel bağlılık+ Psikolojik sermaye>>>>Örgüt kültürü+
34	2018	Beynaz UYSAL Gaye ÖZÇELİK Cavide UYARGİL	Bireysel iş yapılandırmanın sonuçları: bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye ve işe adanmışlık üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi	İş becerikliliği>>>>Psikolojik sermaye+
35	2018	Vildan Hilal AKÇAY	Kişisel değerlerin psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisinde moderatör etkisi	Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+
36	2018	Hilmiye TÜRESİN TETİK Lale ORAL ATAÇ Sevinç KÖSE	Psikolojik sermaye ile iş doyumu ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi	Meta analiz yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
37	2019	Mustafa AĞAR İbrahim YILDIRIM	Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişki: Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi’nde bir araştırma	Korelasyon analizi yapıldığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
38	2019	İbrahim Sani MERT Cem ŞEN	Örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi	Örgütsel destek>>>>Psikolojik sermaye+ Örgütsel adalet>>>>Psikolojik sermaye+ Öz kendilik değerlendirme-si>>>>Psikolojik sermaye+
39	2019	Ahmet Düha KOÇ Belma KEKLİK	Kamu sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri üzerine bir araştırma	Demografik değişkenler incelenmiş olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.

40	2019	Gökhan KAHVECİ Sedef Selin GÜLAY Elif BAHADIR	Ortaöğretim öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	Kayırmacılık uygulamalarının psikolojik sermayeye etkisi bulunmadığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
41	2019	Osman Kürşat ACAR Büşra SOYDEMİR	Banka sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi: Isparta ili örneği	Nitel bir çalışma olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
42	2019	Selçuk DEMİR	Psikolojik sermaye ve iş-aile yaşam çatışması ilişkilerinin incelenmesi	Psikolojik sermaye>>>>İş-aile çatışması- Psikolojik sermaye>>>>Aile-iş çatışması-
43	2019	Ali ACARAY	Pozitif psikolojik sermaye, duygusal emek, görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: bankacılık ve sigortacılık sektöründe bir çalışma	Psikolojik sermaye>>>>Duygusal emek+
44	2019	Belma SUNA Olca OKUN	Otel çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin yenilikçi düşünce yapısına etkisi: Van ili örneği	Psikolojik sermaye>>>>Bireysel yenilikçilik+
45	2019	Cem ŞEN İbrahim MERT Kemal EROĞLUER	Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarının demografik özellikler bağlamında değişkenliği	Demografik değişkenler incelenmiş olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
46	2019	Oktay BALCI Cengiz AĞ	Yaşamda anlam varlığının örgütsel psikolojik sermaye ile ilişkisi	Yaşamda anlam varlığı>>>>Psikolojik sermaye+
47	2019	R.Dilek KOÇAK	Öncülleri ve ardılları ile psikolojik sermaye: sivil havacılık çalışanları üzerine bir araştırma	Örgütsel adalet>>>>Psikolojik sermaye+ Öz kendilik değerlendirme-si>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel bağlılık+ Psikolojik sermaye>>>>İşten ayrılma niyeti-
48	2019	Osman Seray ÖZKAN Tolga OMAZ Göknur Arzu AKYÜZ	Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu: bir literatür taraması	Literatür incelemesi yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
49	2019	Pelin ŞAHİN YARBAĞ	Kadın çalışanların iş gören sesliliği, psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerine bir araştırma: Antalya ve Muğla illeri örneği	Demografik değişkenler incelenmiş olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.

50	2019	Olcay OKUN, Tuba BÜYÜKBEŞE	The Association Between Employee Voice, Psychological Capital And Well-Being Among Nato Workers: A Multinational Study From The Perspective Of Positive Organizational Behavior	Psikolojik sermaye>>>>Çalışanın iyi olma hali+ Psikolojik sermaye>>>>Çalışan sesliliği+
51	2019	Mehmet DİNÇ Tahsin AKÇAKANAT Hasan Hüseyin UZUNBACAK	Kültürlerarası psikolojik sermaye ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması	Ölçek uyarlaması olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
52	2019	Özge ÖZTEKİN BAYIR Ayhan AYDIN	Otantik liderliğin psikolojik sermaye, işe kapılma ve okul başarısıyla ilişkisi	Otantik liderlik>>>>Psikolojik sermaye
53	2019	Ahmet GÖÇEN	Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi	Öz yeterlilik>>>>Psikolojik iyi oluş+ İyimserlik>>>>Psikolojik iyi oluş+
54	2019	Sabri ANIK Rasim TÖSTEN	Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi	Psikolojik sermaye>>>>Problem çözme becerisi+
55	2019	Mehmet SAĞIR Aslı Uğur AYDIN	Otantik liderlik, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki: tekstil sektöründe bir uygulama	Otantik liderlik>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel bağlılık+
56	2019	Tuba BÜYÜKBEŞE Hüseyin ASLAN	Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel bağlılık+
57	2020	Gizem KARADENİZ Gamze KILINÇ Tahsin AKÇAKANAT Hasan UZUNBACAK	Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin rolü	Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+ Psikolojik sermaye>>>>İşte kendini yetiştirme+
58	2020	Sebahattin KILINÇ	Duygusal olaylar kuramı çerçevesinde personel güçlendirme ve psikolojik sermaye ilişkisi	Literatür incelemesi yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
59	2020	Hüseyin Fazlı ERGÜL	Pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği ilişkisi	Korelasyon analizi olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
60	2020	Gökdeniz KALKIN Haluk ERDEM Eser ERDURMAZLI	Psikolojik sermaye ve algılanan istihdam edilebilirlik ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma	Psikolojik sermaye>>>>İstihdam edilebilirlik algısı+
61	2020	Serkan CENGİZ Önder KARADENİZ	Öğretmenlerin minnettarlık, psikolojik sermaye ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi	Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+ Psikolojik sermaye>>>>Minnettarlık+

62	2020	Gazem AY Cansu BOZDOĞAN	Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyelerine etkisi	Üretim odaklı liderlik>>>>Psikolojik sermaye+ Üretim odaklı liderlik>>>>Öz yeterlilik+ Çalışan odaklı liderlik>>>>Umut+
63	2020	Suzan URGAN, Ayşe ATAR, Pınar ERDOĞAN	The Relationship between Working Anxiety, Stress and Depression with Positive Psychological Capital at 2020 Covid-19 World Pandemic	Psikolojik sermaye>>>>Kaygı- Psikolojik sermaye>>>>Depresyon- Psikolojik sermaye>>>>Stres-
64	2020	Fatih Ferhat ÇETİNKAYA Mehmet Orkun ÜNSEVER	Psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisi: üniversite çalışanları üzerine bir araştırma	Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+
65	2020	Elif BAHADIR Gökhan KAHVECİ	Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi	Toksik liderlik davranışı>>>>Psikolojik sermaye-
66	2020	Hale Eda AKDURU Fatih SEMERCİÖZ	Farklılık ikliminin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde etik liderlik ve psikolojik güvenliğin rolü	Farklılık iklimi>>>>Psikolojik sermaye+ Etik liderlik>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik güvenlik>>>>Psikolojik sermaye+
67	2020	Hüsnü KAPU Sebahattin YILDIZ Tuğba MEDET BUKNİ	Pozitif psikoloji bağlamında psikolojik sermaye, duygusal emek ve iş performansı arasındaki ilişkiler	Öz yeterlilik>>>>İş performansı+ İyimserlik>>>>Derinlemesine rol yapma (Duygusal emek)+ Umut>>>>Derinlemesine rol yapma (Duygusal emek)+ İyimserlik>>>>Samimi davranışlar (Duygusal emek)+ Öz yeterlilik>>>>Samimi davranışlar (Duygusal emek)+
68	2020	R. Dilek KOÇAK Gizem Asena ELÇİÇEK BOYALI	Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisi	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel sinizm- Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini
69	2020	Nurdan AKPINAR TURGUT Emine CİHANGİR	Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Hakkâri üniversitesi örneği	Durum tespiti yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
70	2020	Doğançan ÇAVMAK Fusun ACAR	Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma	Dayanıklılık>>>>Çalışan performansı+



71	2020	Mehmet Ali TAŞ Ali Murat ALPARSLAN	Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması	Kültürel değerler>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik sermaye>>>>Kariyer uyum yeteneği+
72	2020	Osman Seray ÖZKAN Burcu TOSUN	Psikolojik sermaye-iç girişimcilik ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolü	Psikolojik sermaye>>>>Kişi örgüt uyumu+ Psikolojik sermaye>>>>İç girişimcilik+
73	2020	Mustafa MACİT Mesut KARAMAN Hilal EKİM	Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel sessizlik-
74	2020	Mustafa BEKMEZCİ Kenan ORÇANLI Zafer Mehmet FIRAT	Psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide örgütsel destek algısının aracılık rolü	Psikolojik sermaye>>>>Öznel kariyer başarısı+ Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel destek algısı+
75	2020	Mustafa MACİT Mesut KARAMAN Mehmet Akif CERAN	Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki: sağlık çalışanlarında bir uygulama	Korelasyon analizi olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
76	2020	Mehtap ÖZTÜRK	Psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı ilişkisi: psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü	Psikolojik sermaye>>>>Psikolojik sahiplenme+ Psikolojik sermaye>>>>Geri çekilme davranışı-
77	2021	Sümeyra CEYHAN Olcay OKUN	Psikolojik sermaye ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkide algılanan stresin aracılık rolü: Hizmet sektöründe bir araştırma	Psikolojik sermaye>>>>Algılanan stres- Psikolojik sermaye>>>>Çalışan sesliliği+
78	2021	Yasin ÇETİN	İşyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye düzeyine etkisi: hemşireler üzerine bir araştırma	İşyeri nezaketsizliği>>>>Psikolojik sermaye+
79	2021	Şehrinaz POLAT Nazmiye YILDIRIM Halim İŞSEVER	Hemşirelerde psikolojik sermaye ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi	Umut>>>>İş performansı+ Dayanıklılık>>>>İş performansı+ Öz yeterlilik>>>>İş performansı+ Dayanıklılık>>>>İşten ayrılma niyeti-
80	2021	Hatice ODACI Nihal TOPAL Şükrü ÖZER	Okul danışmanlarının psikolojik iyi oluşları üzerinde psikolojik sermaye ve başa çıkma tarzlarının rolü	Umut>>>>Psikolojik iyi oluş+ İyimserlik>>>>Psikolojik iyi oluş+ Öz yeterlilik>>>>Psikolojik iyi oluş+
81	2021	Uğur ÇETİNKAYA Mehmet KOÇYİĞİT	Öğretmenlerin psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi	Korelasyon analizi olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.

82	2021	Muhammet İbrahim AKYÜREK	Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyinin incelenmesi	Durum tespiti yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
83	2021	Mehmet ULUTAŞ	Örgütsel psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisi: Bişkek'teki yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir uygulama	Başka ülke örneklemini olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
84	2021	Aydın KARABAY, Mithat KORUMAZ, İbrahim KOCABAŞ	The Relationship Between the Effectiveness of School Principals in the Communication Process and the Psychological Capital Levels of Teachers During the COVID-19	İletişim sürecindeki etkinlik>>>>Psikolojik sermaye+
85	2021	Metin OCAK, Özgür Uğur Uğur ARIKAN	Psychological Capital and Burnout Relationship of Employees in Turkey: A Meta-Analysis within the Scope of Sub-Dimensions	Meta naliz yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
86	2021	Şenay KEÇECİ Onel UGUR	Psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması	Ölçek uyarlaması olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
87	2021	Zeki ÖGDEM Ahmet KARAKAŞ Fatih BEKTAŞ	Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güvenlerine ilişkin bir çalışma	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel güven düzeyi+
88	2021	Emine Vasfiye KORKMAZ Adnan ÇELİK	Pozitif psikolojik sermaye çalışmalarını üzerine bir içerik analizi	Literatür incelemesi yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
89	2021	Özlem ÖZSOYLAR MALİK VOLKAN TÜRKER	Çalışanların minnettarlık algısı ile psikolojik sermaye algısı arasındaki ilişki üzerine görgül bir araştırma	Minnettarlık ifadesi>>>>Psikolojik sermaye+
90	2021	Betül KODAŞ Yaşar SARI	Psikolojik sermaye, iş stresi ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi	Psikolojik sermaye>>>>Hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı+ Psikolojik sermaye>>>>İş stresi-
91	2021	Yücel YILMAZ Atıla YILDIRIM	Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki	Korelasyon analizi olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
92	2021	Emrah ÖRGÜN Nilüfer ŞAHİN PERÇİN	Otel işletmelerinde sosyal sermaye ve psikolojik sermaye ilişkisinde örgütsel sosyalleşmenin rolü	Sosyal sermaye>>>>Psikolojik sermaye+ Örgütsel sosyalleşme>>>>Psikolojik sermaye+
93	2021	Merve Mamacı	Ruh sağlığı çalışanlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırması: duygusal emek, psikolojik sermaye ve iyi oluş	Meslekler açısından karşılaştırma yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.

94	2021	Özlem YAZKAN Aydan ORDU	Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel özdeşleşme+
95	2021	Eda Elif ANNAKKAYA Gülsün ATANUR BASKAN	Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumu arasındaki ilişki	Örgütsel destek>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+
96	2022	Sevgi DEMİRAY, Necmiye Tülin İRGE	The effect of psychological capital and leader-member exchange on job crafting and organizational synergy: The case of a public hospital	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel sinerji+ Psikolojik sermaye>>>>İş becerikliliği+
97	2022	Cansu Erol Olca Sürgevil Dalkılıç	X ve Y kuşağı çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma	Durum tespiti yapılmış olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
98	2022	Fulya ATİLA Burhanettin DÖNMEZ	Psikolojik sermaye algıları ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması	Ölçek uyarlaması olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
99	2022	Neslihan KURT Ayse Demirbolat	Öğretmenlerin olumlu psikoloji göstergelerine genel bir bakış: psikolojik sermaye algısı, iş doyumu ve psikolojik iyi oluşun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi	Demografik değişkenler incelenmiş olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
100	2022	Gülsüm SERTEL Engin KARADAĞ	Okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki	Demokratiklik ve okula adanma (Örgüt iklimi)>>>>Psikolojik sermaye+ Başarı etkenleri(Örgüt iklimi)>>>>Psikolojik sermaye+
101	2022	Ahmet Celalettin GÜNEŞ Hilal KURTÇA Ayşenur BARAK	Pozitif psikolojik sermaye, Allah merkezlilik ve yaşam doyumu arasındaki ilişki: İstanbul ilinde görev yapmakta olan öğretmenler örneği	Korelasyon analizi olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
102	2022	Neslin İHTİYAROĞLU Birsen KARAKUŞ YILDIZ Fatma YILMAZ	Okullarda pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel öğrenme ilişkisinin incelenmesi	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel öğrenme+
103	2022	Kutay AKIN	Psikolojik sermaye ve örgütsel adalet algısının akış deneyimi üzerindeki etkisinde işe tutulmanın aracılık rolü: Türk savunma sanayinde bir araştırma	Psikolojik sermaye>>>>Akış deneyimi+ Psikolojik sermaye>>>>İşe tutulma+
104	2022	Edip ÖRÜCÜ Maida UZUNER İtir HASIRCI	Pozitif psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi bir araştırma	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel vatandaşlık davranışı+

105	2022	Ulviye TÜFEKÇİ YAMAN Serpil AYTAÇ	Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve iş yükü algılarının rol ötesi davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel vatandaşlık davranışı+ Psikolojik sermaye>>>>Üretkenlik karşıtı davranışı+
106	2022	Turgut Emre AKYAZI	Maslow 2.0 dijital ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında dijital okuryazarlık ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: imalat sektöründe bir araştırma	Dijital okur yazarlık>>>>Psikolojik sermaye+
107	2022	Ahmet Ziya BAŞÇI Fatma GEÇİKLİ	İletişim iklimi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi	Destekleyici iletişim iklimi>>>>Öz yeterlilik (Psikolojik sermaye)+ Destekleyici iletişim iklimi>>>>İyimserlik (Psikolojik sermaye)+
108	2022	HALE ARLI AYAZ İlknur UNCUOĞLU YOLCU	Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracılık rolü	Psikolojik sermaye>>>>İşe adanmışlık+ Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+
109	2022	Hilal DEMİREL OZGE TAYFUR EKMEKCI	Mavi yakalı çalışanların işten ayrılma eğilimleri ve psikolojik sermaye ilişkisinde çalışan iyi olma halinin aracı rolü: mobilya sektörü üzerine bir alan araştırması	Psikolojik sermaye>>>>Öznel iyi olma hali+ Psikolojik sermaye>>>>Psikolojik iyi olma hali+
110	2022	Merve ŞENER Canan YILDIRAN Yahya FİDAN	Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişki üzerine bir araştırma	Korelasyon analizi olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
111	2022	BARAN HİLAL Ceren KARAVELİ- OĞLU	İşyeri nezaketsizliğinin işe adanmaya etkisinde psikolojik sermaye bileşenlerinin rolü	İşyeri nezaketsizliği>>>>Öz yeterlilik- İşyeri nezaketsizliği>>>>Umut- Öz yeterlilik>>>>İşe adanma+ Umut>>>>İşe adanma+ Dayanıklılık>>>>İşe adanma+
112	2022	Hasan SOYBALI Merve AKERİK	Psikolojik sermaye ve iş yaşam kalitesinin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Afyonkarahisar'daki otel işletmeleri örneği	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel özdeşleşme+
113	2022	Sabiha ANNAÇ GÖV, Selinnur GÜN	PSYCHOLOGICAL CAPITAL LEVEL OF AIRPORT EMPLOYEES AND THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE HAPPINESS	Psikolojik sermaye>>>>İşyeri mutluluğu+

114	2022	Fatma DEMİRBAĞ Aydın KAYABAŞI Burcu MUCAN ÖZCAN	Pazarlama sermayesi, psikolojik sermaye, iş çekiciliği algısı ve iş performansı ilişkisi: pazarlama profesyonel meslek gruplarında bir uygulama	Psikolojik sermayenin iş çekiciliğine etkisi bulunmadığından analize dahil edilmemiştir.
115	2023	Süheyla ÜLKER, Sıddıka GİZİR	Teachers' Emotional Labor Behaviors: The Role of Positive Psychological Capital and Organizational Commitment	Psikolojik sermaye>>>> Duygusal emek+
116	2023	İsmail AYDIN, İbrahim GÜMÜŞBOĞA	The Relationship between Psychological Capital, Job Satisfaction and Subjective Happiness in Recreational Businesses	Psikolojik sermaye>>>>Öznel mutluluk+ Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+
117	2023	Mustafa TAŞLIYAN Bilge GÜLER Serpil İMER	İşyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye üzerine etkisine ilişkin bir araştırma	İşyeri nezaketsizliği>>>>Öz yeterlilik- İşyeri nezaketsizliği>>>>Da- yanıklılık- İşyeri nezaketsizliği>>>>İ- yimsirlik-
118	2023	Bogaç Orkun ESENGİN Gülcan ŞANTAŞ	Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma	Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel bağlılık+ Psikolojik sermaye>>>>İş performansı+
119	2023	ONUR CÜNEYT KAHRAMAN	Kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki: turizm lisans öğrencileri üzerine bir araştırma	Yumuşak başlılık (Kişilik özellikleri)>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik sermaye>>>>Girişimcilik eğilimi+
120	2023	Fulya ATILA	A QUALITATIVE STUDY ON UNDERGRADUATES' PSYCHOLOGICAL CAPITAL CLASS CONNECTEDNESS AND SCHOOL ALIENATION	Nitel bir çalışma olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
121	2023	Fulya ATILA Burhanettin DÖNMEZ	Üniversite öğrencilerinin psikolojik sermaye, sınıf bağlılığı ve okula yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin analizi	Üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiş olduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır.
122	2024	Mehmet Seyhan Özlem Yaşar Uğurlu Duygu Kızıldağ Güliden İpek Polat	Psikolojik sermaye ve akademik performans ilişkisinde covid-19 korkusunun düzenleyici rolü: akademisyenler üzerine bir araştırma	Psikolojik sermaye>>>>Akademik performans+

123	2024	Burak Kırca H. Nejat Basım	Lider üye etkileşiminin iş tatminine etkisinde psikolojik sermaye ve kontrol odağının rolü	Lider üye etkileşimi>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+
124	2024	Merve KAPLAN Bülent DEMİRAG	Görev odaklı liderlik tarzı, psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: KOBİ'lere yönelik bir uygulama	Görec odaklı liderlik>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik sermaye>>>>İş tatmini+ Psikolojik sermaye>>>>Örgütsel bağlılık+
125	2024	Rıza AKKAYA Münevver ÇETİN	Girişimci liderlik, öğretmen girişimciliği ve pozitif psikolojik sermaye: bir yapısal eşitlik modeli sınaması	Girişimci liderlik davranışı>>>>Psikolojik sermaye+ Psikolojik sermaye>>>>Öğretmen girişimciliği+

*Not: Tablo 1'deki Psikolojik Sermayeye İlişkin Öncüller ve Ardıllar Bağlamında Bulgular sütunundaki ardılların yanındaki "+" işareti pozitif etkiyi, "-" işareti negatif etkiyi temsil etmektedir.*

Bu çalışma kapsamında, çalışanların psikolojik sermayelerine ilişkin öncüllerin ve ardılların belirlenmesine yönelik bir inceleme yapıldığı için çalışanlar dışındaki örneklem üzerinden yapılan araştırmalar değerlendirme dışı bırakılmıştır. Ayrıca bu çalışma kapsamında öncül ve ardılların belirlenmesi amaçlandığı için korelasyon analizi yapılan çalışmalar da değerlendirme dışı bırakılmıştır. Nitel çalışmalar incelendiğinde, veri analiz yöntemlerinin sistematik olmamaları ve durum tespitine yönelik olmaları nedeni ile bu çalışmalar da değerlendirme dışı bırakılmıştır. Son olarak değişkenler arası regresyon analizleri sonucunda anlamlı bir etkinin bulunamadığı çalışmalar ile sadece demografik değişkenler açısından psikolojik sermayenin araştırıldığı ve sadece psikolojik sermaye düzeyinin tespitine yönelik yapılan çalışmalar, psikolojik sermayeyi etkileyen faktörler ve psikolojik sermayenin çıktılarının tespit edilmesi amacıyla katkı sunmadığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Ayrıca her ne kadar TR dizin kapsamında olsa da bir çalışmanın örneklemini başka bir ülke olduğu için çalışmanın amacı doğrultusunda değerlendirme kapsamına alınmamıştır.

Tablo 1'deki çalışmalar incelendiğinde 88 çalışmanın öncüller ve ardılların tespit edilmesi amacı doğrultusunda değerlendirilmeye uygun olduğu görülmektedir. Nitel analiz ve kodlama için QDA Miner Lite programı kullanılmıştır. Ayrıca öncül ve ardılların kodlanması sırasında bütünlük sağlanması amacı ile çalışan performansı, iş performansı ve

akademik performans anahtar kelimeleri iş performansı olarak kodlanmıştır. İngilizcedeki engagement kavramı da yerel yazında adanma şeklinde daha fazla kullanıma sahip olduğundan işe tutulma kavramı ve işe adanmışlık kavramları da işe adanma olarak kodlanmıştır. Hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ise örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kodlanmıştır. İncelenen 88 makaleden ulaşılan öncül ve ardıl olarak ortaya çıkan değişkenlere ilişkin bilgiler Tablo 2'de verilmektedir.

*Tablo 2: TR Dizinde Yer Alan Dergilerde Psikolojik Sermaye Kavramına İlişkin Makalelerden Ulaşılan Öncüller ve Ardıllar.*

Öncüller	Frekans	Ardıllar	Frekans
Örgütsel adalet	4	İş tatmini	13
Örgütsel destek	3	Örgütsel bağlılık	7
Öz kendilik değerlendirmesi	2	İş performansı	6
Otantik liderlik	2	Duygusal emek	4
Kontrol Odağı	1	Örgütsel vatandaşlık davranışı	3
Destekleyici örgüt kültürü	1	Otantik liderlik özellikleri	2
İyilik hali	1	Çalışan sesliliği	2
Kişisel gelişim kitabı okuma	1	Örgütsel özdeşleşme	2
Amir desteği	1	İşe adanma	3
Dışa dönüklük	1	Politik beceri	1
Deneyime açıklık	1	Diğergamlık	1
Dönüşümcü liderlik	1	Prososyal davranışlar	1
İş becerikliliği	1	Örgüt kültürü	1
Yaşamda anlam varlığı	1	Bireysel yenilikçilik	1
Üretim odaklı liderlik	1	Çalışanın iyi olma hali	1
Çalışan odaklı liderlik	1	Problem çözme becerisi	1
Toksik liderlik davranışı	1	İşte kendini yetiştirme	1
Farklılık iklimi	1	İstihdam edilebilirlik algısı	1
Etik liderlik	1	Minnettarlık	1
Psikolojik güvenlik	1	Kariyer uyum yeteneği	1
Kültürel değerler	1	Kişî örgüt uyumu	1
İletişim sürecindeki etkinlik	1	İç girişimcilik	1
Minnettarlık ifadesi	1	Öznel kariyer başarısı	1
Sosyal sermaye	1	Örgütsel destek algısı	1
Örgütsel sosyalleşme	1	Psikolojik sahiplenme	1
Dijital okur yazarlık	1	Psikolojik iyi oluş	1
Destekleyici iletişim iklimi	1	Örgütsel güven	1

Yumuşak başlılık (Kişilik özellikleri)	1	Örgütsel sinerji	1
Lider üye etkileşimi	1	İş becerikliliği	1
Görev odaklı liderlik	1	Örgütsel öğrenme	1
Girişimci liderlik davranışı	1	Akış deneyimi	1
		Öznel iyi olma hali	1
		Psikolojik iyi olma hali	1
		İş yeri mutluluğu	1
		Öznel mutluluk	1
		Girişimcilik eğilimi	1
		Öğretmen girişimciliği	1

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde, sırasıyla örgütsel adalet, örgütsel destek, öz kendilik değerlendirmesi ve otantik liderliğin psikolojik sermayeyi desteklediği, nispeten daha fazla araştırmada bulgu olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Psikolojik sermayenin katkı sunduğu değişkenler olan iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı, duygusal emek, örgütsel vatandaşlık davranışı, otantik liderlik davranışı, çalışan sesliliği, örgütsel özdeşleşme ve işe adanmışlığın nispeten daha fazla araştırmada desteklendiği görülmektedir.

Son olarak TR Dizin'deki psikolojik sermaye kavramına ilişkin makaleler incelendiğinde, bu dizinde bulunan dergilerin ulusal, hakemli ve bilimsel dergilerin kapsamlı kriterleri sağladıktan sonra bu atıf dizinine kabul edilmesine rağmen, birçok dergide yer alan makalelerde özet (abstract) kısmının değişkenler arası ilişkiler ile kullanılan yöntemleri açık ve anlaşılır bir dille aktarmadığı gözlemlenmiştir. Örneğin, bazı çalışmalarda, değişkenler arası ilişkilerin analizi için korelasyon analizi mi yoksa regresyon analizi mi kullanıldığı belirtilmemiştir. Dolayısıyla, bu durum, bu çalışmada olduğu gibi benzer çalışmalarda, özet kısmından bazı çıkarımlarda bulunmayı ya da bu çıkarımlara güvenmeyi zorlaştırmaktadır. Ayrıca, bu tür eksiklikler yabancı literatürde, yerel yazındaki çalışmaların yaygınlaşmasını da negatif yönde etkileyebilir. Bu nedenle, bilimsel bir çalışmanın özet kısmında çalışmanın evreni, örneklemini, çalışmada kullanılan örnekleme yöntemi, ölçüm araçları, istatistiksel yöntemler ile çalışmanın bulguları ile kısıtlılıkları hakkında bilgiler verilmesi önerilmektedir. Böylece yabancı literatür tarafından daha fazla alıntı yapılması ve yerel literatürün uluslararası düzeyde bilimsel gelişmeye katkı sunması sağlanabilir.



#### 4. GELECEKTE YAPILACAK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

TR Dizin kapsamındaki dergilerde yayınlanan makaleler incelendiğinde, psikolojik sermayenin katkı sunduğu değişkenlerden olan işe gömülmürlük (Job Embednedness) ile ilişkili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yabancı yazında psikolojik sermayenin işe gömülmürlüğe katkısı üzerinde yapılan araştırmalar (Sun, Zhao, Yang ve Fan, 2012; Harunavamwe ve Pillay, 2018; Choi, Lee ve Kim, 2019; Pillay, Nel ve Harunavamwe, 2020;) bu ilişkinin Türkiye örneğinde ihmal edildiğini göstermektedir. Oysa işe gömülmürlük örgütsel performansı artıran (Haroon ve Haider, 2022), iş yerinde yenilikçi davranışların ortaya çıkmasına (Rahimnia, Nosrati, ve Eslami, 2022) ve kariyer uyumu ve çalışan refahına katkı sağlayan (Jaleel ve Sarmad, 2022) bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle Türkiye örneklemini açısından bu boşluğun doldurulması literatüre önemli bir katkı sunabilir.

Psikolojik sermayenin katkı sunduğu bir başka değişken ise uyarlanabilir performansdır (Mehdad ve Mehdizadegan, 2015; Luo vd., 2022; Ain, Baig, ve Afaq, 2023). Uyarlanabilir performans çalışanların iş ortamındaki değişimlere uyum sağlayabilme yeteneklerini kapsayan ve insan kaynakları yönetimi açısından önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Park ve Park, 2019). Türkiye örnekleminde uyarlanabilir performans ihmal edilmiş bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Dergipark üzerinden “adaptive performance” anahtar kelimeleri ile ilgili yapılan aramada sadece dört adet araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmalardan birisi örgütsel güçlendirmenin uyarlanabilir performans üzerindeki etkisinde yenilikçi iş davranışın rolüne odaklanırken (Gerçek, 2023) bir diğer çalışma ise ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması amacı ile yürütülmüştür (Dilekçi ve Nartgün, 2020). Bir başka çalışma da uyarlanabilir performansın kuramsal çerçevede tartışılması amacı ile yürütülmüştür (Dilekçi ve Nartgün, 2020). Ulaşılan son çalışma ise destekleyici örgüt iklimi, işe bağlılık ve uyarlanabilir performans arasındaki ilişkilere odaklanmıştır (Doğru, 2019). TR Dizin kapsamında yapılan aramada ise dokuz araştırmaya ulaşılmıştır. Bu araştırmalardan dört tanesi de Dergipark aramasında ulaşılan Gerçek (2023), Dilekçi ve Nartgün (2020a), Dilekçi ve Nartgün (2020b) ve Doğru’ya (2019) ait çalışmalardır. Bir çalışma ise yerli ve göçmen çalışanların performans boyutları (görev, bağlamsal ve uyarlanabilir performans) arasındaki farka odaklanmıştır (Albayatı ve Tuzlukaya, 2021). Limon ve Nartgün (2020) ise öğretmenlerin iş performansını üç boyutlu bir şekilde (görev, bağlamsal ve uyarlanabilir performans) ölçmek amacı ile bir ölçek geliştirme çalışması yapmıştır. Üstün ve Büyükbaş (2020) de uyarlanabilir performansına yönelik ölçek

uyarlanmasına odaklanmıştır. Açıkgöz (2015) ise uyarlanabilir performansın örgütsel uyarlanabilir performans üzerinden ürünün pazar başarısına etkisini incelemiştir. Son olarak Köse ve Özer (2013), profesyonel özelliklerin desteklenmesinin örgütün uyarlanabilir performansına etkisi üzerine bir araştırma yürütmüştür. Yabancı literatürde uyarlanabilir performans yaklaşık 25 yıllık bir tartışma geçmişine sahiptir (Jundt, Shoss ve Huang, 2015). Bu nedenle bu performans boyutunun psikolojik sermaye ile olan ilişkisi ve tıpkı psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide sınanan aracı değişkenlerin psikolojik sermaye ile uyarlanabilir performans arasında da sınanması, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurabilir.

Kapsayıcı liderliğin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi de Türkiye örnekleminde ihmal edilmiş bir çalışma alanı olarak değerlendirilebilir. Bu konuda sadece bir çalışmaya rastlanmıştır (Özkan, 2024). Ayrıca psikolojik güvenliğin, psikolojik sermayeye katkı sunduğu da bilinmektedir ( Akduru ve Semerciöz, 2020). Bu ampirik kanıtlardan yola çıkarak Kapsayıcı liderliğin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü de doldurulması gereken bir boşluk olarak değerlendirilmektedir. Sonraki araştırmalar bu konuya yoğunlaşarak kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Ayrıca Tablo 2 incelendiğinde, iş becerikliliği, örgütsel güven, psikolojik iyi oluş, kişi-örgüt uyumu, problem çözme becerisi, işte kendini yetiştirme, iç girişimcilik, örgütsel öğrenme, örgütsel sinerji, girişimcilik eğilimi ve akış deneyimi gibi kavramlara psikolojik sermayenin yaptığı katkı hakkında sınırlı sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Psikolojik sermayenin bu kavramlara yaptığı katkıların daha iyi anlaşılması için farklı çalışmalarla bu katkıların desteklenmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu alanda daha çok araştırmaya ihtiyaç olduğu söylenebilir. Böylelikle bu çalışma bu alandaki boşluğu ortaya koyarak sonraki araştırmalarda incelenebilecek kavramları ortaya çıkarması açısından önemli bir rehber olarak değerlendirilebilir.

Son olarak, psikolojik sermaye ile bahsi geçen kavramlar arasında aracı değişkenlerin rollerinin ortaya konması da kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu amaçla Tablo 1'deki çalışmalardan yola çıkarak bahsi geçen kavramlarla psikolojik sermaye arasında işe adanma, çalışan refahı, örgütsel sosyalleşme, algılanan stres, psikolojik sahiplenme ve psikolojik güvenlik gibi değişkenlerin aracılık rollerinin incelenmesi kavramın yapısı hakkında daha bütüncül bir görüş sağlayabilir. Örneğin psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında çalışan refahının rolü, psikolojik sermaye ile performans arasında algılanan stresin rolü, psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde psikolojik sahiplenmenin rolü doldurulması gereken

boşluklara örnek gösterilebilir. Psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında örgütsel iklim algısının aracılık rolü hakkında yapılacak bir araştırma da literatüre önemli bir katkı sunabilir. Bu aracılık rollerine ilişkin ön görülerin Tablo 1'deki araştırmalardan yola çıkılarak sunulması önemlidir. Çünkü psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan performansı, örgütsel öğrenme, problem çözme becerisi gibi değişkenlere katkı sunduğu Tablo 1'deki çalışmalarla desteklenmiştir. Ayrıca aracı değişkenler olarak önerilen çalışan refahı, örgütsel sosyalleşme, algılanan stres, psikolojik sahiplenme, psikolojik güvenlik gibi değişkenlere, psikolojik sermayenin yaptığı katkı da Tablo 1'deki çalışmalarla desteklenmiştir. Dolayısıyla önerilen aracılık rolleri araştırılması gereken önemli boşluklar olarak değerlendirilebilir.

## Kaynakça

- Acar, O. K., & Soydemir, B. (2019). Banka sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi: Isparta ili örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 301-310.
- Acaray, A. (2019). Pozitif psikolojik sermaye, duygusal emek, görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık ve sigortacılık sektöründe bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 73-99.
- Ağ, C., & BALCI, O. (2019). Yaşamda anlam varlığının örgütsel psikolojik sermaye ile ilişkisi. *Social Sciences*, 14(4), 1601-1614.
- Ağar, M., & Yıldırım, İ. (2019). Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişki: Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nde bir araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 292-323.
- Ain, Q. T., Baig, M. A., & Afaq, A. (2023). Impact of Inclusive Leadership on Employees' Adaptive Performance: The Mediating role of psychological Capital in Education Sector. *Journal of Development and Social Sciences*, 4(4), 94-103.
- 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. (2014). Psikolojik sermaye ölçeği uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 49(2), 72-84.
- Akçay, V. H. (2018). Örgütlerde prososyal davranışlar, sinizm ve psikolojik sermaye ilişkisi: Örgütle özdeşleşmenin moderatör etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 9(2), 381-393.
- Akçay, V. H. (2018). Kişisel değerlerin psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisinde moderatör etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 257-276.
- Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2020). Farklılık ikliminin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde etik liderlik ve psikolojik güvenliğin rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2260-2275.
- Akın, K. (2022). Psikolojik sermaye ve örgütsel adalet algısının akış deneyimi üzerindeki etkisinde işe tutulmanın aracılık rolü: Türk savunma sanayinde bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 335-374.
- Akkaya, R., & Çetin, M. (2024). Girişimci liderlik, öğretmen girişimciliği ve pozitif psikolojik sermaye: Bir yapısal eşitlik modeli sınaması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (60), 337-366.
- Akyazı, T. E. (2022). Maslow 2.0 dijital ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında dijital okuryazarlık ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: İmalat sektörün-

- de bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 345-363.
- Akyürek, M. İ. (2021). Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 149-170.
- Albayatı, E. A., & Tuzlukaya, Ş. E. (2021). An Investigation of employee performance differences between native and immigrant employees. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3392-3401.
- Altan, S., & Özpehlivan, M. (2018). Örgüt kültürü, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki etkileşim: Bilişim sektöründe uygulama. *Turkish Studies (Elektronik)*, 13(18), 159-178.
- Anık, S., & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 332-342.
- Annakkaya, E. E., & Baskan, G. (2021). Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 1835-1853.
- Arlı, H., & Yolcu, İ. U. (2022). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1781-1794.
- Atila, F. (2023). A qualitative study on undergraduates' psychological capital class connectedness and school alienation. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 13(25), 399-416.
- Atila, F., & Dönmez, B. (2022). Psikolojik sermaye algıları ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 515-538.
- Atila, F., & Dönmez, B. (2023). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sermaye, sınıf bağlılığı ve okula yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(237), 279-318.
- Avcı, A., & Bozgeyikli, H. (2017). Okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeylerinin yordayıcısı olarak psikolojik sermaye. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 45(45), 43-57.
- Ay, G., & Bozdoğan, C. (2020). Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların pozitif psikolojik sermaye seviyelerine etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 435-453.
- Aydın, İ., & Gümüşboğa, İ. (2023). The Relationship between psychological capital, job satisfaction and subjective happiness in recreational businesses. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 354-370.
- Aydoğan, E., & Kara, A. U. (2015). Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği örneği. *Third Sector Social Economic Review*, 50(1), 68-91.

- Bahadır, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 858-879.
- Bandura, Albert (1994). "Self-Efficacy". *Encyclopedia of Human Behavior 4*: 71-81.
- Baran, H., & Karavelioğlu, C. (2022). İşyeri nezaketsizliğinin işe adanmaya etkisinde psikolojik sermaye bileşenlerinin rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2235-2259.
- Başçı, A. Z., & Geçikli, F. (2022). İletişim iklimi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1920-1936.
- Bayır, Ö. Ö., & Aydın, A. (2019). Otantik liderliğin psikolojik sermaye, işe kapılma ve okul başarısıyla ilişkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1232-1254.
- Bekmezci, M., Orçanlı, K., & Fırat, Z. M. (2020). Psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide örgütsel destek algısının aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 853-876.
- Bonanno, G. A. (2008). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, Vol. 5, No. 1, 101-113.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A., & Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Turkish Studies (Elektronik)*, 12(6), 103 - 122.
- Bunston, T., Mings, D., Mackie, A., & Jones, D. (1996). Facilitating Hopefulness. *Journal of Psychosocial Oncology*, 13(4), 79-103.
- Büyükbeşe, T. (2018). Üniversite çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Bingöl üniversitesi örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 1-17.
- Büyükbeşe, T., & Aslan, H. (2019). Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 949-963.
- Büyükgoze, H., & Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 23(1), 1-32.
- Cantrell, M. A., & Lupinacci, P. (2004). A predictive model of hopefulness for adolescents. *Journal of adolescent health*, 35(6), 478-485.
- Cengiz, S., & Karadeniz, Ö. (2020). Öğretmenlerin minnettarlık, psikolojik sermaye ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 15(2), 717-730.

- Ceyhan, S., & Okun, O. (2021). Psikolojik sermaye ile çalışan sosliliği arasındaki ilişkide algılanan stresin aracılık rolü: Hizmet sektöründe bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(39), 255-276.
- Choi, E. J., Lee, E. N., & Kim, M. J. (2019). The impact of organizational commitment and positive psychological capital on job embeddedness of nurses in trauma centers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(4), 292-301.
- Cooper, C. L., Flint-Taylor, J., & Pearn, M. (2013). Building resilience for success: *A resource for managers and organizations (Vol. 8)*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Çakmak, M. S., & Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Çankaya, M., & Öztürk, N. (2021). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık rolü. *Journal of Business Research - Turk*, 13(2), 1082-1092.
- Çavmak, D., & Acar, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İř ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212.
- 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.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, Y. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye düzeyine etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Karya Journal of Health Science*, 2(3), 66-70.
- Çetinkaya, F. E., & Ünsever, M. O. (2020). Psikolojik sermaye düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisi: Üniversite çalışanları üzerine bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 137-158.
- Çetinkaya, U., & Koçyiğit, M. (2021). Öğretmenlerin psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. *Sciences (IJOESS)*, 12(46), 1011-1040.
- Demir, S. (2019). Psikolojik sermaye ve iş-aile yaşam çatışması ilişkilerinin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 557-576.

- Demiray, S., & İrge, N. T. (2022). Psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminin iş becerikliliği ve örgütsel sinerjiye etkisi: Kamu hastanesi örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(1), 261-279.
- 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.
- Dilekçi, Ü., & Nartgün, Ş. S. (2020). İş performansının bir boyutu olarak uyumsal performans: kuramsal bir çerçeve. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 53(1), 301-328.
- Dilekçi, Ü., & Nartgün, Ş. S. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları uyumsal performans ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik-güvenirlilik ve betimsel analiz. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2), 448-465.
- Dinç, M., Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Kültürlerarası psikolojik sermaye ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, (ICOAEF), 263-282.
- Doğru, Ç. (2019). Destekleyici örgüt iklimi, işe bağlılık ve bireysel uyum performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2696-2713.
- Dursun, P. (2021). Optimism, hope and subjective well-being: a literature overview. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (6), 61-74.
- Erdem, H., Kalkın, G., & Deniz, M. (2016). Kişilik özelliklerinin ve kontrol odağının psikolojik sermaye üzerine etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 7(16), 26 - 43. 10.17823/gusb.273
- Ergül, H. F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile öğretmen liderliği ilişkisi. *EKEV Akademi Dergisi*, (84), 325-336.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-103.
- Erol, C., ve Dalkılıç, O.S. (2022). X ve Y kuşağı çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi (Online)*, 7(1), 1-22.
- Ertosun, Ö. G., Erdil, O., & Alpkan, L. (2018). Pozitif psikolojik sermaye ve çalışan adanmışlığı ilişkisi–Deneyisel bir çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1033-1052.
- Esengin, B. O., & Şantaş, G. (2023). Sağlık çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenme-



- sine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(1), 62-82.
- Gerçek, M. (2023). The impact of organizational empowerment on contextual and adaptive performance: the mediating role of innovative work behavior. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19(2), 243-259.
- Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(1), 135-153.
- Göv, S. A., & Gün, S. (2022). Psychological capital level of airport employees and the relationship between workplace happiness. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (36), 193-208.
- Gülây, S. S. (2019). Ortaöğretim öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (50), 167-197.
- Güneş, A. C., Kurtça, H., & Barak, A. (2022). Pozitif psikolojik sermaye, Allah merkezlilik ve yaşam doyumu arasındaki ilişki: İstanbul ilinde görev yapmakta olan öğretmenler örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 20(44), 445-489.
- Haroon, M., & Haider, M. H. (2022). Job embeddedness and organizational performance: The mediating roles of social capital and innovative work behaviour. *Journal of Workplace Behavior*, 3(2), 1-20.
- Harunavamwe, M., & Pillay, D. (2018). The effect of psychological resources on job embeddedness among employees working in the banking sector of the Free State. In *30th Annual Conference of the Southern African Institute of Management Scientists (SAIMS)* (p. 676).
- İşıklı, İ. E. (2018). Üniversite öğrencilerinde psikolojik sermaye: Düzce ilinde bir alan araştırması. *Ekev Akademi Dergisi*, 0(73), 333 - 344.
- İhtiyaroğlu, N., Yıldız, B. K., & Yılmaz, F. (2022). Okullarda pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel öğrenme ilişkisinin incelenmesi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 315-353.
- Jaleel, A., & Sarmad, M. (2022). Impact of job embeddedness on employee well-being: The mediating roles of career adaptability. *Journal of Positive School Psychology*, 6(10), 507-522.
- Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2015). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of organizational behavior*, 36(S1), S53-S71.
- Kahraman, O. C. (2023). Kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki: turizm lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of gastronomy, hospitality and travel (Online)*, 6(1), 444-458.

- Kalemci, İ. T., Çetin, F., Basım, H. N. (2014). The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41(2), 85 - 103.
- Kalkın, G., Erdem, H., & Erdurmazlı, E. (2020). Psikolojik sermaye ve algılanan istihdam edilebilirlik ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(44), 1189 - 1211.
- Kaplan, M., & Demirağ, B. (2024). Görev odaklı liderlik tarzı, psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kobî'lere yönelik bir uygulama. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(2), 699-719.
- Kaplan, M., ve Biçkes, D. M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: a study of hotel businesses in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 233 - 242.
- Kapu, H., Yildiz, S., & Buknİ, 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.
- Kara, A. U., & Aydoğan, E. (2017). Ahilikte psikolojik sermaye davranışı. *Bilig*, (80), 217-237.
- Karabay, A., Korumaz, M., & Kocabaş, İ. (2021). The Relationship between the effectiveness of school principals in the communication process and the psychological capital levels of teachers during the COVID-19. *Kastamonu Education Journal*, 29(3), 756-768.
- Karadeniz, G., Kılınç, G., Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2020). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 18(4), 227-248.
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(48), 47-68.
- Kayabaşı, A., Özcan, B. M., & Demirağ, F. (2022). Pazarlama sermayesi, psikolojik sermaye, iş çekiciliği algısı ve iş performansı ilişkisi: pazarlama profesyonel meslek gruplarında bir uygulama. *Öneri Dergisi*, 17(58), 737-759.
- Keçeci, Ş., & Uğur, O. (2021). Psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(80), 2009-2018.
- Keser, S., & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22.

- Kılınc, S. (2020). Duygusal olaylar kuramı çerçevesinde personel güçlendirme ve psikolojik sermaye ilişkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 785-820.
- Kırca, B., & Basım, H. N. (2024). Lider üye etkileşiminin iş tatminine etkisinde psikolojik sermaye ve kontrol odağının rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 11-26.
- Kızanlıklı, M., & Çöp, S. (2017). Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 268-287.
- Koç, A. D., & Keklik, B. (2019). Kamu sağlık çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 570-583.
- Koçak, R. D. (2019). Öncülleri ve ardılları ile psikolojik sermaye: Sivil havacılık çalışanları üzerine bir araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 54(4), 1621-1642.
- Koçak, R. D., & Boyalı, G. A. E. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 136-153.
- Kodaş, B., & Sarı, Y. (2021). Psikolojik sermaye, iş stresi ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32(1), 79-90.
- Korkmaz, E. V., & Çelik, A. (2021). Pozitif psikolojik sermaye çalışmaları üzerine bir içerik analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(3), 1189-1204.
- Kurt, N., & Ottekin, A. D. (2022). Öğretmenlerin olumlu psikoloji göstergelerine genel bir bakış: Psikolojik sermaye, iş doyumunu ve psikolojik iyi oluşun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Abi Evran Üniversitesi Karşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 2631-2657.
- Luo, C. Y., Tsai, C. H. K., Su, C. H. J., Kim, H. J., Gao, J. L., & Chen, M. H. (2022). How does hotel employees' psychological capital promote adaptive performance? The role of change readiness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51, 491-501.
- Luthans, F., and Youssef-Morgan, C.M. (2017). "Psychological capital: An evidence-based positive approach." *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav* 4:339-66.
- Macit, M., Karaman, M., & Ceren, M. A. (2020). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 380-404.
- Macit, M., Karaman, M., & Ekim, H. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8(2), 423-444.

- Mamacı, M. (2021). Ruh sağlığı çalışanlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırması: Duygusal emek, psikolojik sermaye ve iyi oluş. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), 2030-2051.
- Marques, S. C., & Lopez, S. J. (2017). The development of hope. *Development of Self-Determination Through The Life-Course*, 271-281.
- Marques, S. C., Lopez, S. J., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). "Building hope for the future": A program to foster strengths in middle-school students. *Journal of happiness studies*, 12, 139-152.
- Mehdad, A., & Mehdizadegan, I. (2015). Organizational support and psychological capital as predictors of adaptive performance. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(1), 83-94.
- Mert, İ. S., & Cem, Ş. E. N. (2019). Örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 213-231.
- Nguyen, Q., Kuntz, J. R., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism. *New Zealand Journal of Psychology (Online)*, 45(2), 13-21.
- Ocak, M., & Arıkan, Ö. U. (2021). Psychological capital and burnout relationship of employees in Turkey: A Meta-Analysis within the scope of sub-dimensions. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1085-1119.
- Odacı, H., Topal, N., & Özer, Ş. (2021). Okul danışmanlarının psikolojik iyi oluşları üzerinde psikolojik sermaye ve başa çıkma tarzlarının rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (52), 536-556.
- Oğuzhan, T., Beğenirbaş, M., & Topcu, M. K. (2017). İş tatmininin belirleyicileri olarak psikolojik sermaye ve duygusal emek: banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(2), 330-344.
- Okan, T., Demir, H., & Bostan, S. (2017). Prosedür adaleti algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı-birey ilişkisine durumsal bir bakış: yüksek ve düşük psikolojik sermaye etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (18), 237-262.
- Okun, O., & Büyükbeşe, T. (2019). The association between employee voice, psychological capital and well-being among NATO workers: A multinational study from the perspective of positive organizational behavior. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 19(2), 391-414.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 13(14), 141-151.

- Öğdem, Z., Karakaş, A., & Bektaş, F. (2021). Öğretmenlerin örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel güvenlerine ilişkin bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(2), 1121-1144.
- Örgün, E., & Perçin, N. Ş. (2021). Otel işletmelerinde sosyal sermaye ve psikolojik sermaye ilişkisinde örgütsel sosyalleşmenin rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 605-621.
- Örücü, E., Uzuner, M., & Hasırcı, I. (2022). Pozitif psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 318-341.
- Özdemir, M., & Gören, S. Ç. (2016). Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 333-345.
- Özkan, O. S., & Tosun, B. (2020). Psikolojik sermaye-iç girişimcilik ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(2), 326-345.
- Özkan, O. S., Omay, T., & Akyüz, G. A. (2019). Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu: Bir literatür taraması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 113-126.
- Özkan, V. G. (2024). Kapsayıcı liderlik ile çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyinin ilişkisi. *İş'te Davranış Dergisi*, 9(1), 26-41. <https://doi.org/10.25203/idd.1491325>
- Özsoylar, Ö., & Türker, M. V. (2021). Çalışanların minnettarlık algısı ile psikolojik sermaye algısı arasındaki ilişki üzerine görgül bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 16(56), 769-791.
- Öztürk, M. (2020). Psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı ilişkisi: Psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 55(3), 1997-2011.
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee adaptive performance and its antecedents: Review and synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294-324.
- Pillay, D., Nel, P., & Harunavamwe, M. (2020). The influence of psychological capital and self-leadership strategies on job embeddedness in the banking industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-11.
- Polat, Ş., Yıldırım, N., & İşsever, H. (2021). Hemşirelerde psikolojik sermaye ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 355-385.
- Rahimnia, F., Nosrati, S., & Eslami, G. (2022). Antecedents and outcomes of job embeddedness among nurses. *The Journal of Social Psychology*, 162(4), 455-470.

- Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S., & Dollwet, M. (2013). Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of Positive Psychology*, 8(4), 292-304.
- Richard, E. M. (2020). Developing employee resilience: The role of leader-facilitated emotion management. *Advances in Developing Human Resources*, 22(4), 387-403.
- Sağır, M., & Aydın, A. U. (2019). Otantik liderlik, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 800-812.
- Segerstrom, S. C., Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). Optimism. *The Happy Mind: Cognitive Contributions To Well-Being*, 195-212.
- Sertel, G., & Karadağ, E. (2022). Okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 315-347.
- Seyhan, M., Uğurlu, Ö. Y., Kızıldağ, D., & Polat, G. İ. (2024). Psikolojik sermaye ve akademik performans ilişkisinde Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 14(1), 27-40.
- Snyder C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Soybalı, H. H., & Akerik, M. (2022). Psikolojik sermaye ve iş yaşam kalitesinin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Afyonkarahisar'daki otel işletmeleri örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 1199-1221.
- Steinberg, G., & Gano-Overway, L. A. (2003). Developing optimism skills to help youths overcome adversity. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 74(5), 40-44.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of advanced nursing*, 68(1), 69-79.
- Suna, B., & Okun, O. (2019). Otel Çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin yenilikçi düşünce yapısına etkisi: Van ili örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (19), 491-518.
- Süral Özer, P., Topaloğlu, T., & Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Academic Review*, 13(4), 437 - 447.
- Şen, C., Mert, İ. S., & Eroğluer, K. (2019). Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarının demografik özellikler bağlamında değişkenliği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1171-1192.
- Şener, M., Yıldırım, C., & Fidan, Y. (2022). Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1711-1729.

- Taş, M. A., & Alparslan, A. M. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Özel Sayı), 417-440.
- Taşlıyan, M., Güler, B., & İmer, S. (2023). İşyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye üzerine etkisine ilişkin bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 198-216.
- Tetik, H. T., Ataç, L. O., & Köse, S. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyum ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Turgut, N.A., ve Cihangir E. (2020). Psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Hakkâri üniversitesi örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 10(3), 625-637. 10.5961/jhes.2020.422
- Ulutaş, M. (2021). Örgütsel psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisi: Bişkek’teki yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir uygulama. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 578-590.
- Urgan, S., Atar, A., & Erdoğan, P. (2020). The relationship between working anxiety, stress and depression with positive psychological capital at 2020 Covid-19 World pandemic. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (EK SAYI (2020)), 441-472.
- Uysal, B., Özçelik, G., & Uyargil, C. B. (2018). Bireysel iş yapılandırmanın sonuçları: Bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye ve işe adanmışlık üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 651-666.
- Ülker, S., & Gizir, S. (2023). Teachers’ emotional labor behaviors: The Role of positive psychological capital and organizational commitment. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 203-226.
- Üstün, F., & Büyükbaş, Ş. M. (2020). Uyum Performansı Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Abi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 637-656.
- Yalçın, S., Akan, D., & 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.
- Yaman, Ü. T., & Aytaç, S. (2022). Çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve iş yükü algılarının rol ötesi davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi. *International Journal of Social Inquiry*, 15(2), 575-592.
- Yarbağ, P. Ş. (2020). Kadın çalışanların iş gören sesliliği, psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerine bir araştırma: Antalya ve Muğla illeri örneği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 359-385.

- Yazkan, Ö., & Ordu, A. (2021). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 274-288.
- Yetgin, M. A. (2016). Örgütsel psikolojik sermaye ve destekleyici örgüt kültürünün otantik liderlikte rolü: Görgül bir araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 51(2), 128-156.
- Yetgin, M. A. (2017). Çalışanların cinsiyet ve eğitim düzeyinin psikolojik sermaye algıları üzerine yönelik görgül bir araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 52(2), 120-139.
- Yıldırım, M. (2023). *Çalışanlarda psikolojik dayanıklılık oluşturma yolları*. Sosyal Bilimlerde Aktüel Araştırmalar(4). Edt. Yusuf Arslan. Kalan Yayınları, İstanbul
- Yıldız, H., & Örücü, E. (2016). Sağlık sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 14(1), 269-285.
- Yılmaz, Y., ve Yıldırım, A. (2021). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki. *Milli Eğitim*, 50(229), 607-636.