

Pozitif Psikolojik Sermaye

Mehmet Selman Kobanoğlu¹

İbrahim Yalçın²

Özet

Örgütler insan kaynağının yoğun olarak yer aldığı sosyal yapılardır ve bu yapıların insan psikolojisinden bağımsız hareket etmeleri mümkün değildir. Çünkü psikoloji insanın zihni yapısını ve kapasitesini, davranışlarını, insanların birbirleriyle geliştirdikleri sosyal etkileşimi ve tüm bunların sonuçlarını anlamaya çalışan bir bilim dalı olarak öne çıkmaktadır. Uzun bir süre çoğunlukla akıl hastalıkları gibi insan deneyiminin olumsuz ve işlevsiz boyutları ile ilgilenen psikoloji biliminin, ancak Seligman'ın Amerikan Psikoloji Derneği Başkanlığı (1998) döneminde olumsuz boyutlarının yanı sıra insan dehasını destekleme ve potansiyelini artırma gibi olumlu yönlerine de vurgu yapılmaya başlanmıştır. Pozitif psikoloji anlayışının ortaya koyduğu yeni yaklaşımlar örgütsel alanda pozitif psikolojik sermaye kavramının doğuşuna katkıda bulunmuştur. Günümüz küresel rekabet koşullarında taklit edilmesi en güç örgütsel rekabet avantajı olduğu kabul edilen insan kaynaklarından daha fazla yararlanabilmek amacıyla, örgüte fayda sağlayan olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlara neden olabilecek pozitif psikolojik sermaye kavramı gittikçe dikkat çeken bir olgu olarak literatürde yer almaktadır.

-
- 1 Dr. Öğr. Üyesi, Samsun Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi, mehmet.kobanoglu@samsun.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0891-6016
 - 2 Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, iyalcin@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7203-8030

1. GİRİŞ

Uygarlığın doğuşundan bu yana insanlar, bir taraftan dünyayı anlama çabası gösterirken diğer taraftan bu çabaların bir uzantısı olarak kendilerini anlamaya; dolayısıyla davranışlarının altında yatan nedenleri ve zihinsel süreçleri ortaya koymaya çalışmışlardır (Eryılmaz, 2017a, s. 7). Psikoloji zihinsel yaşamın hem duygu, arzu, biliş, muhakeme ve karar gibi fenomenlerinin hem de koşullarının bilimidir (James, 1952, s. 1). Psikoloji, tamamen bireyler arasındaki farklılıklarla ilgilenmemekte aynı zamanda onların hangi yönden benzer olduklarını da sorgulamaktadır. Bunun yanında, insanın nasıl gözlemlediğini, öğrendiğini, hatırladığını, hayal ettiğini, düşündüğünü ve hangi algılara, duygulara, hislere, içgüdülere, doğal ve edinilmiş eylem dürtülerine sahip olduğunu ve bunların nasıl gelişeceği ve düzenleneceği ile ilgilenmektedir. Normal insan kadar anormal insan için de uğraş vermenin yanında, yetişkin kadar çocuk ve hatta hayvanlarla ilgilenmektedir (Woodworth, 1923, s. 7).

Psikoloji alanındaki çalışmalar kapsamında duyum, algı veya fikir oluşturma gibi zihinsel olayların biyolojik bağlantılarını, öğrenmeyi ve hafızayı yöneten ilkeleri, bilinçli ve/veya bilinçsiz motivasyonu, insan davranışını, kişilik, zekâ ve yaratıcılık gibi alanlarda insanlar arasındaki bireysel farklılıkları, zihinsel rahatsızlıkları olan bireylere yardımcı olmak için kullanılacak terapötik araçları geliştirmek, psikolojik ilkeleri kullanarak endüstriyel organizasyonların üretkenliğini iyileştirmeye yönelik yürütülmektedirler (Hergenhahn, 2009, s. 176).

Psikolojinin endüstriyel, örgütsel ve iktisadi problemlerin çözümünde rol oynayabileceğine ilişkin ilk düşünceler Münsterberg (1914; 1917) ve Kingsbury (1923) tarafından geliştirilmiş ve 45 yıl sonra Blum ve Naylor (1968) tarafından “psikolojik olgu ve ilkelerin iş ve endüstri bağlamında faaliyet gösteren insanlarla ilgili sorunlara uygulanması ve genişletilmesi” biçiminde tanımlanmıştır (Koppes, 2003, s. 367). Örgüt psikolojisi; örgütsel bağlılık, iş performansı, örgüt kültürü, iş sağlığı ve güvenliği, verimlilik, ergonomi, kişilik ve performans ilişkisi, stres, tükenmişlik gibi örgütleri yakından ilgilendiren konulara yoğunlaşmaktadır (Eryılmaz, 2017b, s. 144).

2. POZİTİF ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİ

Pozitif psikoloji 1998 yılında Martin Seligman’ın Amerikan Psikoloji Derneği başkanlığı döneminde psikolojinin akıl hastalıkları, ızdırıp, işlevsiz davranış, travma ve acı gibi insan deneyiminin olumsuz yönlerini anlama ve tedavi etme vurgusundan uğradığı hayal kırıklığı sonucu (Delucca ve Goldstein, 2020, s. ix), insan gücünü inşa etmek ve dehayı beslemek,

psikoloji alanına yeni bir yön ve yönelim vermek ve yeni dönemin temasını pozitif psikoloji yapmaya karar vermesiyle ortaya çıkan bir psikoloji alt alanıdır (Compton ve Hoffman, 2013, s. 3; Linley, 2009, s. 742; Hefferon ve Boniwell, 2011, s. 3; Money vd., 2009, s. 21). Bu sayede psikoloji bilimi insanlarda yalnızca neyin yanlış olduğuyla tamamen meşgul olmak yerine, neyin doğru olduğuna da vurgu yapmaya başlamış (Larson ve Luthans, 2006, s. 82); pozitif psikoloji hareketi ivme kazanarak örgütsel ve mesleki psikologların çalışmalarını da etkilemiş ve buna paralel olarak olumlu bireysel ve örgütsel sonuçları üretmeyi amaçlayan pozitif örgütsel davranış akımının ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur (Meyers vd., 2013, s. 618).

Pozitif psikoloji insan, grup ve örgütlerin gelişmesine veya optimal işleyişine katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesi (Gable ve Haidt, 2005, s. 103) olarak tanımlanmakta ve bireylerin potansiyelleri, kapasiteleri ve güdüleri hakkında açıklamalar yapma girişimi olarak bilinmektedir (Sheldon ve King, 2001, s. 216). 1960'lara kadar psikoloji yalnız patolojik vakalar, beşerî zayıflıklar ve hasarlar üzerine çalışmalar yaparken bu tarihten sonra psikolojinin aynı zamanda güç ve erdem çalışması olduğu gerçeği anlaşılmaya ve tedavinin sadece bozuk olanı düzeltmek değil en iyi olanı de beslemek olduğu yaklaşımı benimsenmeye başlanmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 7). Bu şekilde özel bir alan olarak ortaya çıkan pozitif psikoloji, diğer birçok psikoloji dalının işlev bozukluğuna, düzensizliğe, hasarlara ve anormal davranışlara odaklanma eğilimine karşın insana dair iyi olanı inşa etmekle, kötü olanı onarmakla, insanın gelişmesine ve daha sağlıklı, mutlu bir yaşam sürmesine, yaşamını tatmin edici hale getirmesine odaklanmaktadır (Peterson, 2008).

Peterson (2006) pozitif psikolojinin; (1) pozitif öznel deneyimin geliştirilmesi, (2) pozitif kişilik özelliklerinin oluşturulması ve (3) pozitif kurumların inşası şeklinde üç ayağının olduğunu, üçüncü ayağı temsil eden kurumların aileleri, okulları, işletmeleri, toplulukları ve toplumları içerdiğini ve insanın gelişimini desteklemek için ilk iki ayağı kolaylaştırdığını savunmaktadır (Donaldson ve Dollwet, 2013, s. 3; Meyers vd., 2013, s. 620). Buna dayanarak Donaldson ve Ko (2010, s. 178) pozitif örgütsel psikolojiyi, örgütlerdeki pozitif öznel deneyimlerin ve kişisel özelliklerin bilimsel olarak incelenmesi ve elde edilen çıktıların örgütlerde etkinliği ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla uygulanması olarak tanımlamaktadırlar. Örgütsel bağlamda ele alındığında, negatif psikolojik durumların insan enerjisi üzerine de istenmeyen etkilerde bulunacağı, işgörenlerin daha fazla duygusal emek harcamalarına ve enerji rezervlerini tüketmelerine neden olacağı bilinmektedir (Bayram vd., 2019, s. 12).

Newman ve diğerleri (2014, s. 120), örgütlerde taklit veya ikame edilmesi zor olan ve sürdürülebilirliğe katkı sağlayabilecek stratejik kaynaklar arasında yer alan insan kaynağının performansı üzerindeki etkisi nedeniyle psikolojik sermaye çalışmalarının literatürde giderek artan bir ilgi gördüğünü ifade etmektedirler.

3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Pozitif psikoloji yaklaşımı Seligman'dan önce Maslow (1954, ss. 281-295) tarafından "Motivasyon ve Kişilik" adlı eserinde ele alınmakta, psikopatoloji için zengin bir literatürün var olduğu; ancak kendine güven, nezaket, sosyal vicdan, yardımseverlik, özdeşleşme, hoşgörü ve dostluk gibi arzu edilen özellikleri konu alan çalışmaların çok yetersiz olduğuna vurgu yapılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin yapmak zorunda oldukları iş için fazladan çaba sarf etmelerini, olumlu sonuçlar beklentisiyle motive olmalarını, çıkan sorunlara çözüm üretmelerini ve olası zorluklarla başa çıkabilmelerini sağlamaktadır (Meyers vd., 2013, s. 621).

Pozitif örgütsel davranış, günümüz örgütlerinde performansın iyileştirilmesine fayda sağlayabilecek ölçülebilir, geliştirilebilir ve verimli bir biçimde yönetebilen pozitif bireysel özelliklerin araştırılması ve uygulamaya konulabilmesi biçiminde tanımlanmakta (Luthans, 2002, s. 698) ve literatürde yer alan diğer olumlu yaklaşımlardan ayırt edilebilmesi için; (1) teori ve araştırmaya dayalı, (2) geçerli olarak ölçülebilir, (3) örgütsel davranış alanına nispeten benzersiz, (4) sabit olmayıp değişime ve gelişime açık ve (5) işe yönelik bireysel performansla olumlu etkide bulunma gibi kriterleri taşımalıdır (Luthans vd., 2007, s. 542). Bu kriterleri karşıladığı belirlenen pozitif psikolojik yapılar; (1) zorlu görevleri üstlenmek ve bu görevlerde başarıyı yakalayabilmek için gerekli çabayı gösterecek **öz yeterliliğe**, (2) bugün ve gelecekte başarılı olma konusunda **iyimserliğe**, (3) hedeflere ulaşabilme dirayetini gösterebilme ve başarıya götüren yollara ilişkin **umuda** ve (4) sorunlar ve zorluklarla karşılaştığında başarıyı yakalayabilmek için gerektiğinde geri çekilebilecek ya da daha da ileri gidebilecek **dayanıklılığa** sahip olmak gibi dört pozitif psikolojik kaynak ile birleştirildiğinde psikolojik sermaye adı verilen bileşik yapıyı ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153; Luthans vd., 2007, s. 3; Luthans ve Avolio, 2009, s. 300; Vogt vd., 2015, s. 354; Rego, Lopes ve Nascimento, 2016; Avey vd., 2011). Tanımda yer alan sermaye terimi iktisat ve finansdaki genel kullanımının ötesinde insan kaynağını yansıtmak etmek amacıyla, pozitif psikolojik yapılar yoluyla gerçekleşen bireysel motivasyonel eğilimleri temsil etmektedir (Luthans vd., 2007, s. 542). Özen Kutanis ve Oruç (2014, s. 150) pozitif psikolojik sermayenin pozitif örgütsel davranışın

bir dalı olarak ortaya çıktığını ve daha somut bir biçimde araştırma konusu olması ve uygulanması anlamına geldiğini belirterek onun özelliklerini en iyi karşılayan kavram olduğunu vurgulamaktadırlar. Psikolojik sermaye, bireyin bilişsel ve tutumsal perspektifinde iş ile ilgili bir psikolojik kaynak olarak hizmet eden bir yapı olması nedeniyle, değıştirilemez doğal kişilik özelliği olarak görölen diğer birçok kişisel özelliğin aksine psikolojik sermayenin zaman içinde istikrarlı fakat daha fazla gelişmeye muktedir görölmektedir (Schuckert vd., 2018, s. 779).

Pozitif psikolojik sermaye gelişmekte olan yeni bir insan kaynakları anlayışına ve yönetimi uygulamalarına farklı perspektifler ve yaklaşımlar sunmaktadır. Bu yaklaşımlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Luthans vd., 2007, ss. 11-13):

1. *Psikolojik sermaye, beşeri sermayenin ötesine geçmektedir.* Yalnızca eğitim ve öğretim programları ve/veya iş başında deneyim yoluyla oluşturulabilen açık bilgi, beceri ve yeteneklerden çok daha fazlasını ifade etmektedir. Bir başka deyişle, bilinmesi gerekenlerden veya kişinin uzmanlığından daha fazlasıdır.
2. *Psikolojik sermaye, sosyal sermayenin ötesine geçmektedir.* İşgörenler, departmanlar ve örgütler arasında sosyal ilişkiler ve ağlar oluşturmanın sağladığı fırsatların ötesinde yeni ve heyecan verici fırsatlar sağlamaktadır. Diğer bir deyişle, işlevsel ve faydalı ilişkilere sahip ve etkili bir gruptan daha fazlasıdır.
3. *Psikolojik sermaye pozitifdir.* Pozitif psikoloji yaklaşımı klinik psikologların sınıflandırma sistemini işgal eden patolojiye yönelik olumsuz vurgudan uzaklaşarak paradigma değışimine neden olmuştur.
4. *Psikolojik sermaye biriciktir.* Psikolojik sermaye yerleşik negatif teorilerin ve yapıların diğer tarafı (pozitif) olmayı amaçlamamakta, yalnızca benzersiz ve yenilikçi yapılar, teorik çerçeveler, önlemler ve müdahaleler aracılığıyla kullanılabilen yeni bir bakış açısı ortaya koymaktadır.
5. *Psikolojik sermaye teori ve araştırmaya dayalıdır.* Sosyal bilişsel teori (Bandura, 1986) ve umut teorisi (Snyder, 2000) gibi yaygın olarak tanınan teorik çerçeveler üzerine kuruludur. Örgütlerde insan kaynakları gelişimi ve performans sonuçları üzerinde sahip olabileceği tahmin ve nedensel sonuçları geliştirmek için bilimsel araştırma metodolojilerini kullanmaktadır.
6. *Psikolojik sermaye ölçülebilir.* Psikometrik olarak desteklenen ölçüm araçlarına sahiptir ve bu araçların yapı geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır.

7. *Psikolojik sermaye durumsaldır ve geliştirilmeye açıktır.* Birçok kişilik özelliğinin işyerindeki performans ile ilişkili olduğu görülmektedir. Küçük müdahalelerle önemli ölçüde artış kazandığı kanıtlanan bir dizi şekillendirilebilir gelişimsel durum olduğu bilinmektedir.
8. *Psikolojik sermaye işyerindeki performans üzerine etkilidir.* Yapılan araştırmalar psikolojik sermayenin ve bileşenlerinin işyerindeki performansla önemli ölçüde ilişkide bulunduğunu desteklemektedir.

4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI

Pozitif psikolojik sermaye dört pozitif psikolojik kaynağın aynı anda bir araya gelmesinden oluşmakta ve her dört kaynak kendi değerleri üzerinde durabilmenin yanı sıra gelişime açık birer yapıya sahiptirler (Levene, 2015, s. 16). Bu bölümde pozitif psikolojik sermayenin dört boyutunu ve her bir boyutun bağımsız olarak neyi ifade ettiğine ilişkin bilgi verilerek, bir arada oluşturdukları yapıyla olan ilişkilerine değinilecektir.

4.1. Öz Yeterlilik (Self-Efficacy)

Öz yeterlilik “bireyin belirli bir bağlamda motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem biçimlerini harekete geçirme yeteneğine ilişkin inancı” olarak tanımlanmakta (Luthans vd., 2015, s. 50; Little vd., 2007, s. 192) ve dolaylı öğrenme, sosyal ikna, olumlu geri bildirim ve psikolojik uyarılma yolu ile artırılabilir (Demerouti vd., 2011, s. 62). Kökleri sosyal bilişsel teoriye dayanan öz yeterlilik boyutu psikolojik sermayenin en güçlü teorik temellere sahip bileşeni olma özelliğini taşımaktadır (Avey vd., 2006, s. 45).

Düşük yeterliliğe sahip kişiler için yıkıcı sonuçlar doğurabilen kendinden şüphe duyma, şüphencilik, olumsuz geri bildirim, sosyal eleştiri, engeller, aksilikler ve tekrarlanan başarısızlıklar, yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip bireyler üzerinde çok az etkiye sahiptir. Öz yeterliliğe sahip bireyler beş önemli özellikleri ile diğerlerinden farklılık gösterirler (Luthans vd., 2015, s. 51):

1. Kendilerine zor hedefler belirleme, örgüt içinde zor görevleri kendileri için seçme,
2. Meydan okumayı memnuniyetle karşılama,
3. Öz motivasyonlarını ileri düzeyde tutma,
4. Amaçlarına ulaşmak için gereken çabayı gösterme,
5. Engellerle karşılaştıklarında sonuna kadar direnme.

Bandura'ya (1997) göre; (1) bireylerin zorlu bir görevi başardıklarında sonraki görevler için yeteneklerine daha fazla güvenme eğilimi içine girmeleri durumunda, (2) belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getiren kişiyi gözlemleyerek ve model olarak öğrendiklerinden etkilenmeleri halinde, (3) yöneticilerinin kendilerine sağladığı geri bildirimler sonucu işi başarma yeteneğine sahip olduklarına ilişkin inanca sahip olduklarında ve (4) psikolojik, fizyolojik veya duygusal uyarılma sonucunda, öz yeterliliklerini artırabilmektedirler (Luthans vd., 2010, s. 47; Luthans vd., 2004, s. 48).

4.2. Umut (Hope)

Umut, bireyi ulaşılabilir hedeflere taşıyan gerçekçi davranışlarla tamamlanan bilişsel bir süreç olarak görülmekte ve arzu edilen bir eylemin veya buna karşılık gelen bir sonucun başarılı bir şekilde gelişmesini amaçlayan önceden belirlenmiş bir planla birleştirilen sağlam bir iradenin kombinasyonu olarak tanımlanmakta olan (Avey vd., 2010, s. 388), motivasyonel bir durumdur (Gooty vd., 2009, s. 354; Little vd., 2007, s. 192). Umudun, liderler için örgütün ilerlemesine ön ayak olan bir yakıt görevi görmesinin yanı sıra tek başına başarıyı aralayan bir etken olmadığı bilinmekte; başarılı olabilmek için yöneticilerin planlama, organize etme ve denetleme gibi yönetsel işlevleri etkili bir şekilde yerine getirmeleri ve yöneticilerin ihtiyaç duyduğu kabul edilen kavramsal, teknik ve insani becerilere de sahip olmaları gerekmektedir (Luthans vd., 2015, s. 93). Umudu yüksek olan bireylerin hedefe ulaşmaya çalışırken önlerine çıkan engelleri aşmak için güçlü bir manevra yapabilme yeteneğine sahip oldukları (Avey vd., 2010, s. 388), alternatif yollara başvururken hedefe ulaşmayı ve başarıyı sürekli olarak tasavvur edebildikleri vurgulanmaktadır (Avey vd., 2006, s. 46). Çoğu kez umudun doğal bir eğilim olduğu kabul edilse bile, klinik uygulamalarda çözüme dayalı eğitim müdahalelerine odaklanmak suretiyle öğrenilebileceği ve geliştirilebileceği araştırmalarla kanıtlanmıştır (Luthans vd., 2008, s. 210). Ayrıca, umutlu bireylerin genellikle bağımsız düşünmekte ve oldukça otonom bir yapı sergilemekte oldukları bilinmektedir (Sweetman vd., 2010, s. 6).

Luthans ve diğerleri (2004, ss. 48-49) umudun pozitif psikolojik sermaye bağlamında örgütlerde ve üyelerinde geliştirilebilmesi için aşağıda yer alan yönergenin tatbik edilebileceğini savunmaktadırlar:

1. Spesifik ve iddialı kurumsal ve bireysel hedefler belirlenmeli ve netleştirilmelidir.

2. Hedefler, yönetilebilir alt adımlara bölünmeli ve adımlama yöntemi ile uygulamaya dönüştürülmelidir.
3. Hedeflere eşlik eden en az bir alternatif eylem planı geliştirilmelidir.
4. Nihai kazanımdan çok, hedeflere yönelik çalışma sürecinden zevk alınmasına çalışılmalıdır.
5. Engeller ve sorunlar karşısında hazırlıklı ve kararlı olunmalıdır.
6. Hedefe ulaşmaya giden orijinal yol artık uygulanabilir ya da verimli olmaktan çıkmış ise, hangi alternatif yolların daha etkin bir biçimde uygulanabileceğine ilişkin hazırlıklı olunmalıdır.
7. Bir hedefe yönelik ısrarın artık ne zaman mümkün olmadığını anlaşılması ve yeniden neyin hedef alınabileceğinin bilinmesi gerekmekte, bu konuda hazırlık yapılmalıdır.

4.3. İyimserlik (Optimism)

İyimserlik, olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlayan ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü gerekçelere yükleyen pozitif bir açıklama tarzını içermekte, kişinin sıkıntı ve belirsizlik dâhil çeşitli koşullarla başa çıkabilme ve başarılı olabilme yeteneği olarak tanımlanmakta (Gooty vd., 2009, s. 354), geçmişini kabul etmeyi öğrenmek, bugünü takdir etmek ve geleceği bir fırsat kaynağı olarak görmek suretiyle artırılabilir (Demerouti vd., 2011, s. 62). Kimi zaman umut ile iyimserliğin birbirlerinin yerine kullanıldığı görülse de (Avey vd., 2010, s. 388), umudun doğrudan belirli hedeflere kişisel olarak ulaşılmasına odaklanmış olmasının yanı sıra iyimserliğin genel olarak gelecekteki sonuçların öngörülen kalitesine daha geniş bir şekilde odaklı olduğu Bryant ve Cvengros (2004) tarafından ampirik ve teorik olarak kanıtlanmıştır.

İyimser bireyler başarının tekrarlanabileceğini ve kontrol edilebileceğini, gerçekçi bir yaklaşımla düşünen insanlardır (Sweetman vd., 2010, s. 6). Gerçekçi olmayan iyimserliğin olumsuz sonuçlara yol açtığı bilindiğinden, pozitif psikolojik sermaye gerçekçi iyimserliği dikkate almakta ve onun üzerine yoğunlaşmaktadır (Avey vd., 2006, s. 45). İyimserlik olumlu sonuçlara ilişkin bir beklentiyi ifade ederken, öz yeterlilik belirli bir görev ve/veya bağlamın sınırları içinde yer alan bir inanç olarak karşımıza çıkmakta ve bireyin kişisel yeteneklerini uygulama süreci ve sonuçları hakkındaki algıyı ifade etmektedir (Luthans vd., 2010, s. 46). İyimserliğin geliştirilmesine yönelik olarak aşağıda sıralanan adımlar takip edilmelidir (Luthans vd., 2004, s. 49):

1. Zorluklarla karşılaşıldığında kendi kendini baltalayan inançların belirlenmesi,
2. İnançların doğruluğunun değerlendirilmesi
3. İşlevsiz inançların göz ardı edilerek bunların yerine daha yapıcı inançların koyulması.

4.4. Dayanıklılık (Resilience)

Dayanıklılık, sıkıntı, belirsizlik, başarısızlık ve hatta olumlu ancak artan sorumluluk gibi ezici değişikliklerden geri dönebilme kapasitesi” olarak tanımlanmakta, risk ve stres faktörlerini azaltmak, kaynakları zenginleştirmek ve kişinin uyum sisteminin gücünü harekete geçirmek suretiyle artırılabilir (Demerouti vd., 2011, s. 62). Avey ve diğerleri (2010, s. 389) dayanıklılığın esnekliğe benzer bir yapıda olduğunu, stresli koşullarda geliştiğini ve dayanıklılığı yüksek olanların gerileme gibi durumlarda işlevselliklerini çok az ya da hiç kaybetmediklerini ifade etmektedirler. Coutu (2002) dayanıklılığın; (1) realitenin güçlü bir kabulünü, (2) hayatın anlamlı olduğuna dair sahip olunan değerlerle desteklenen derin bir inancı ve (3) olağanüstü bir doğaçlama yeteneğini içerdiğini belirtmektedir (Larson ve Luthans, 2006, s. 87).

Bireylerde dayanıklılığın artırılmasına yönelik etkileşimli ve aktiviteye dayalı geliştirme programları yürütülmekte, aşağıda yer alan adımlar kullanılmaktadır (Luthans vd., 2004, s. 49):

1. İşler ters gittiğinde olumsuz düşünce tuzaklarından kaçınılması,
2. Sorunlar hakkındaki inançların doğruluğunun ve bunlara karşın uygulanacak çözümlerin nasıl bulunacağını ortaya konulması,
3. Stres ve duygusal karışıklıktan bunalma durumlarında sakin ve odaklanmış kalmak, çözüme odaklanabilmek gerekmektedir.

Dayanıklılık bir uyum sağlama becerisi olarak kabul edilmekte, söz konusu uyum bireyin geçmişte yaşadığı tecrübelerle göre farklılık gösterebilmektedir (Maddi, 2002, s. 174). Altıntaş (2022, s. 30) bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyinin geçmişte yaşanan olumlu tecrübelerden değil, karşılaşılan sorunlar, zorluklar ve aksaklıklardan geliştiğini, tahammül seviyesini zorlayan şartlar ve başarısızlıklardan dolayı tekrarlanan çabalarla kazanılabileceğini ileri sürmektedir

Pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan dört bileşen arasındaki benzerlikler ve örtüşmeler göz önünde bulundurulduğunda, her bir boyutun toplama

yapmış olduğu katkıları ortaya koyması açısından Page ve Donohua (2004, s. 5) tarafından Tablo 1 geliştirilmiştir.

Tablo 1. Bileşenlerinin pozitif psikolojik sermayeye katkıları (Page ve Donohua, 2004, s. 6)

Bileşen	Yön	Katkı
Öz yeterlilik	Bugünden geleceğe odaklı	Mücadeleye açıklık ve hedefe ulaşmak için çaba sağlama isteği kazandırır.
Umut	Geleceğe odaklı	Hedef belirlemede ve bu hedefe ulaşmak için gerekli planlamayı ve stratejiyi sağlar.
İyimserlik	Geleceğe odaklı	İstenmeyen olaylarla bunların negatif etkileri arasında tampon görevi görür. İstendik olayların pozitif etkilerini artırır ve bunlardan yararlanılmasını sağlar.
Dayanıklılık	Geçmişten bugüne odaklı	Daha önceki ya da mevcut stres faktörlerinden ve/veya olumsuz hadiselerden sakınmayı ve statükonun devamını (hatta fazlasını) sağlar.

Psikolojik sermayenin, boyutlarını oluşturan dört ayrı faktörden daha iyi bir performans ve memnuniyet sağlamanın muhtemel olduğu (Demerouti vd., 2011, s. 63) ve her bir boyutuyla zaman içinde istikrarlı olduğu (Caza vd., 2010, s. 55) görülmektedir. Söz konusu dört faktör birlikte ele alındığında çok boyutlu bir yapı tanımına uyan psikolojik sermayeyi oluşturmada ve bu yapı parçalarının toplamından daha fazlasını ortaya çıkarmaktadır (Avey, Nimnicht ve Graber Pigeon, 2010, s. 389).

Psikolojik sermayenin örgütlere en önemli katkılarından biri, yarı kalıcılığının onu artan örgütsel performans için önemli ve potansiyel olarak geliştirilebilir bir kaynak haline getirmekte oluşudur. Yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip işgörenler, bu kaynak sayesinde elde ettikleri faydalarla birlikte daha etkin bir şekilde daha iyi hedeflere ulaşmaya eğilimli olacaklardır. Söz konusu etkiler, iş doyumu, işe bağlılık, azalan devamsızlık, liderlik ve iş performansı gibi birçok işyeri tutum ve davranışlarındaki gelişmelerle ilişkilendiren ve giderek artan sayıda araştırma tarafından desteklenmektedir (Caza vd., 2010, s. 56).

5. SONUÇ

Günümüzde sürdürülebilir rekabet avantajı için insan kaynaklarının önemini artık kimse sorgulamamaktadır. Her işgören işyerine yanında yaşam deneyimlerinde önemli miktarda psikolojik yük getirmektedir. Ayrıca, işgörenlerin çevresinde meydana gelen değişik ve sürekli olaylar onun öz

güvenini, umudunu, iyimserliğini ve dayanıklılığını şekillendirmektedir. Bu açıdan bakıldığında pozitif psikolojik sermaye, beşerî ve sosyal sermaye gibi yatırım yapılabilir ve yönetilebilir bir yapı sergilemektedir. Örgütler açısından bir diğer önemli özelliği ise finansal sermaye ve maddi varlıkların aksine, daha düşük maliyetlerle sürdürülebilecek bir yatırım kalemi olarak görülmesidir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 157). Üstelik finansal sermayenin aksine pozitif psikolojik sermaye piyasaların dalgalanmasından ya da çöküşünden etkilenmemekte, bu türden durumlarda örgütlere daha fazla katkı sağlamaktadır (Pryce-Jones, 2010, s. 8). Bu nedenle günümüz örgütlerinde pozitif psikolojik sermayenin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlama özelliğinden faydalanılabilmesi için, diğer sermaye türlerinin paralelinde ve etkin bir biçimde yönetilebilmesi gerekliliği bulunmaktadır (Akçay, 2011, s. 91).

Örgütsel davranış alanında yapılan pek çok araştırma pozitif psikolojik sermayenin örgütlerde davranış biçimleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, Oruç (2015), düşük psikolojik sermaye düzeyine sahip olan akademisyenlerin ikiyüzlü, tavizci ve daha fazla karşılıklı çıkar gözetme davranışlarında bulunduğunu ampirik olarak kanıtlamaktadır. Bunun yanında pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa (Luthans vd., 2006; Larson ve Luthans, 2006; Uygungil ve İşcan, 2018; Aslan, 2017), işgören performansına (Peterson vd., 2011; Alessandri vd., 2018; Avey vd., 2011; Avey vd., 2010; Nguyen ve Nguyen, 2012; Efe vd., 2018), iş tatminine (Luthans vd., 2007; Jung ve Yoon, 2015; Larson ve Luthans, 2006; Akçay, 2012; Karatepe ve Karadaş, 2015; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Kandemir, 2019), örgütsel vatandaşlık davranışlarına (Gooty vd., 2009); (Avey vd., 2008; Bilecik, 2021; Tüfekçi Yaman, 2021), işgören yaratıcılığına (Rego vd., 2012; Sweetman vd., 2010) ve işgören refahına (Meyers vd., 2013) pozitif yönde etki ettiği görülmektedir. Diğer taraftan, örgütsel sinizm (Avey vd., 2008; Uygungil ve İşcan, 2018), tükenmişlik (Meyers vd., 2013; Lin, 2013; Kandemir, 2019), işten ayrılma niyeti (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013), stres (Meyers vd., 2013); (Baron vd., 2013), sapkın davranışlar (Avey vd., 2008) ve örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları (Tüfekçi Yaman, 2021) ile negatif yönde ilişki de bulunduğu ampirik olarak desteklenmiştir.

Yukarıda verilen araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı gibi, pozitif psikolojik sermaye örgütlerde davranış ve çıktılar üzerinde önemli ölçüde etkili olmaktadır. Nitekim Akduru (2019) yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermayeye sahip işgörenlerin işe ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu duygular beslediği, bunun sonucu olarak genel performansa katkıda bulunduğunun altını çizmektedir.

Beşerî sermayenin günümüz örgütlerine rekabet avantajı kazandırmada öneminin farkına varılmasıyla, sosyal sermayenin ve pozitif psikolojik sermayenin iyileştirilme ve geliştirilme zamanının geldiği söylenebilmektedir. Beşerî ve sosyal sermayenin ötesinde pozitif psikolojik sermayeye geçişte, insan faktörünün önemi tüm yönleriyle fark edilebilmekte ve örgütlerin karşı karşıya kaldığı sorunlarla başa çıkabilmesinde kullanılma potansiyelini taşımaktadır (Luthans vd., 2004, s. 49). Sonuç olarak, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel davranışa ve yönetim uygulamalarına ne derecede katkıda bulunduğu daha iyi anlaşılabilmesi için işgören ve örgüt düzeyinde amaçlarla örtüşen değişkenler açısından daha kapsamlı ve derinlemesine ampirik çalışmaların yürütülmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2011). Pozitif psikolojik sermaye kavramı ve işletmelerde sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamadaki rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/453992>
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140. <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/en/download/article-file/107645>
- Akduru, H. E. (2019). *Farklılık ikliminin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde etik liderlik ve psikolojik güvenliğin rolü: Bir araştırma* (Yayın No. 554586) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. ve Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Altıntaş, B. (2022). *Pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde öz liderlik davranışının aracı rolü* (Yayın No. 743847) [Doktora tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 462086) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L. ve Graber Pigeon, N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401. <https://doi.org/10.1108/01437731011056425>
- Avey, J. B., Patera, J. L. ve West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>
- Avey, J. B., Reichard, R., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emo-

- tions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Baron, R. A., Franklin, R. J. ve Hmieleski, K. M. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742-768. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- Bayram, A., Demirtaş, Ö. ve Karaca, M. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Anadolu Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 4-22. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/625376>
- Bilecik, T. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermayeleri, yönetsel destek alguları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Alanya İlçesi örneği* (Yayın No. 680900) [Yüksek lisans tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Bryant, F. B. ve Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273-302. <https://doi.org/10.1521/JSCP.23.2.273.31018>
- Caza, A., Bagozzi, R. P., Wooley, L., Levy, L. ve Barker Caza, B. (2010). Psychological capital and authentic leadership. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 53-70. <https://doi.org/10.1108/17574321011028972>
- Compton, W. C. ve Hoffman, E. (2013). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing* (2nd Ed.). Cengage Learning.
- Delucca, G. ve Goldstein, J. (2020). *Positive psychology in practice: Simple tools to pursue happiness and live authentically*. Rockridge Press.
- Demerouti, E., van Eeuwijk, E., Snelder, M. ve Wild, U. (2011). Assessing the effects of a “personal effectiveness” training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, 16(1), 60-81. <https://doi.org/10.1108/13620431111107810>
- Donaldson, S. I. ve Dollwet, M. (2013). Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology. In A.B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (Vol. 1, pp. 1-21). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001003](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001003)
- Donaldson, S. I. ve Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice*, 5(3), 177-191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Efe, M. N., Şengüllendi, M. F. ve Şhitoğlu, Y. (2018). Does positive psychological capital have a mediator effect in the relation between perceived or-

- ganizational support and employee performance? *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 6(3), 13-22. <https://doi.org/10.32705/yorumyonetim.432608>
- Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/214616/>
- Eryılmaz, A. (2017a). Psikolojiye giriş. İçinde *Psikoloji* (ss. 4-23). Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Eryılmaz, A. (2017b). Endüstri ve örgüt psikolojisi. İçinde *Psikoloji* (ss. 139-155). Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gooty, J., Gavin, M. J., Johnson, P. D., Fraizer, M. L. ve Snow, D.B. (2009). In the eyes of the beholder: transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367. <https://doi.org/10.1177/1548051809332021>
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. Open University Press McGraw-Hill.
- Hergenhahn, B. R. (2009). *An introduction to the history of psychology* (6th Ed.). Wadsworth.
- James, W. (1952). *The principles of psychology*. Henry Holt and Company.
- Jung, H.-S. ve Yoon, H.-H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Kandemir, M. (2019). *Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye etkisi: Madencilik sektöründe bir uygulama* (Yayın No. 622821) [Doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Karatepe, O. M. ve Karadaş, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Koppes, L. L. (2003). Industrial-organizational psychology. In I. B. Weiner ve D. K. Freedheim (Eds.), *Handbook of psychology* (Cilt I, pp. 367-390). John Wiley & Sons.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 75-92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>

- Levene, R.A. (2015). *Positive psychology at work: Psychological capital and thriving as pathways to employee engagement*. Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects, University of Pennsylvania, 88.
- Lin, T. T. (2013). The relationships among perceived organization support, Psychological capital and employees' job burnout in international tourist hotels. *Life Science Journal*, 10(3), 2104-2112. https://www.lifesciencesite.com/ljsj/life1003/308_20670life1003_2104_2112.pdf
- Linley, P. A. (2009). Positive psychology (history). In S. J. Lopez (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* (pp. 742-746). Blackwell Publishing Ltd.
- Little, L.M., Gooty, J. ve Nelson, D. L. (2007). Positive psychological capital: Has positivity clouded measurement rigor? In D. L. Nelson ve C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 191-210). SAGE Publications Inc.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-577. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. In D. L. Nelson ve C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 9-24). SAGE Publications Inc.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. ve Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Zhu, W. ve Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41(2), 121-132. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.003>
- Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>

- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291-307. <https://doi.org/10.1002/job.589>
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Maddi, S.R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173-185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row Inc.
- Meyers, M.C., van Woerkom, M. ve Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.694689>
- Money, K., Hillenbrand, C. ve da Camara, N. (2009). Putting positive psychology to work in organisations. *Journal of General Management*, 34(3), 21-36. <https://doi.org/10.1177/030630700903400302>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Nguyen, T. D. ve Nguyen, T.M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yayın No. 393688) [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Özen Kutanis, R. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Page, L. F. ve Donohua, R. (2004). *Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct*. Monash University Business and Economics. Working Paper 51/04. https://bridges.monash.edu/articles/journal_contribution/Positive_Psychological_Capital_A_Preliminary_Exploration_Of_The_Construct/5073628
- Peterson, C. (8 May 2008). *What is positive psychology, and what is it not?*. (Erişim Tarihi: 27.01.2023). <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-good-life/200805/what-is-positive-psychology-and-what-is-it-not>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth mo-

- deling Approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwel.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. ve Cunha, M.P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003>
- Rego, P., Lopes, M. P. ve Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1), 129-151. <https://doi.org/10.3926/jiem.1540>
- Schuckert, M., Kim, T. T., Paek, S. ve Lee, G. (2018). Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 776-796. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2016-0282>
- Seligman, M. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Sheldon, K. M. ve King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.216>
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. ve Luthans, B.C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13. <https://doi.org/10.1002/cjas.175>
- Tüfekçi Yaman, Ü. (2021). *Pozitif psikolojik sermaye ve iş yükü algısının istenen ve istenmeyen rol ötesi davranışlara etkisinin incelenmesi* (Yayın No. 666216) [Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Uyungil, S. ve İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 435-453. <https://dergi-park.org.tr/en/download/article-file/557297>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J. ve Bauer, G. F. (2015). The consequences of job crafting: a three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353-362. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072170>
- Woodworth, R. S. (1923). *Psychology: A study of mental life*. Henry Holt and Company.