

PSİKOLOJİK SERMAYE KONUSUNDA 2003-2011 YILLARINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN KATEGORİK OLARAK İNCELENMESİ

Doç. Dr. Turhan ERKMEN

Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, terkmen@yildiz.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Emel ESEN

Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, emeloz@yildiz.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, 2003-2011 yılları arasında Örgütsel Davranış alanında yeni bir çalışma alanı olan psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesidir. Bu amaçla, psikolojik sermaye konusunda ulaşılabilen 35 dergi, 2 yüksek lisans ve 12 doktora tezi taranarak, 44 tane uygulamalı, 5 tane teorik olmak üzere toplam 49 çalışma içerik analizi ile incelenmiştir. İçerik analizinde, yayınların yıllara, ülkelere, sektörler, örnekleme, kullanılan analiz türüne, kullanılan ölçek türüne ve psikolojik sermaye ile ilişkili değişkenlere göre sınıflandırılması yapılmıştır.

Çıkan sonuçlara göre, 9 yıllık zaman dilimi içerisinde, en çok 2010 ve 2011 yıllarında psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalar yapıldığı, en çok Amerika'da ve özellikle eğitim sektöründe, üniversitelerde bu konu üzerine çalışıldığı, çok büyük örneklem yapıları ile çalışılmasa da, ölçek türü olarak en fazla likert tipi ölçek, analiz olarak ise, korelasyon, çoklu regresyonun, doğrulayıcı faktör analizinin sıklıkla kullanıldığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, Örgütsel davranış, İçerik analizi.

CATEGORICAL INVESTIGATION OF RESEARCHES IN PSYCHOLOGICAL CAPITAL BETWEEN 2003-2011 YEARS

Abstract

The purpose of this study is to investigate the publications categorically about psychological capital which is a new subject in Organizational Behavior area. By this purpose, 35 journals, 2 master thesis and 12 dissertation thesis were searched, total 49 publications, 44 empirical, 5 theoretic were examined. In content analysis, a classification was conducted according to years, countries, sectors, sampling, analysis techniques, scale and related variables with psychological capital.

According to results of the study, the studies were conducted between 2010 and 2010 years in America at education sector, mostly likert type scale used, correlation and multiple regression analysis, confirmatory factor analysis were selected.

Key Words: Psychological capital, Organizational Behavior, Content analysis

Giriş

Özellikle son 2 yılda sıklıkla araştırma konusu olarak ele alınan psikolojik sermaye kavramı, bu çalışmada kategorik incelemeye tabi tutulmuş, son 9 yıllık dönemde yapılan makaleler ve tezler ele alınarak toplam 49 yayın taranmıştır. Çalışmada öncelikle psikolojik sermayenin kavram olarak ne ifade ettiği, boyutlarının neler olduğu ve boyutların birbirleri ile olan ilişkilerine yer verilmiştir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin diğer değişkenlerle olan ilişkisi ve bu ilişkilerde, psikolojik sermayenin rolüne değinilmiştir. Çalışmanın uygulama bölümünde ise, taranan 49 makale ve tez, içerik analizi ile değerlendirilmiştir. İçerik analizinde hangi yayınların kullanıldığı, kaçının teorik, kaçının ampirik çalışma olduğu, yıllara, ülkelere, sektörlerle, örnekleme, kullanılan analiz türüne ve kullanılan ölçek türüne göre sınıflandırılması yapılmıştır.

Özellikle ülkemiz açısından düşündüğümüzde, henüz tezlerde bile araştırma konusu olarak ele alınamayan ve sadece 2 çalışma ile sınırlı kalan psikolojik sermaye kavramının, bu bakış açısıyla ele alınması, kuşkusuz ülkemizde de bu konuya daha fazla ilgi gösterilmesini sağlayacak, araştırmacıların dikkatini çekecek ve farklı bireysel ve örgütsel değişkenlerle ele alınmasına katkı sağlayabilecektir. Ayrıca, ölçüm açısından da, Amerika'da Fred Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen, psikolojik sermaye ölçeğinin, ülkemizde de geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılabilmesi ve farklı sektörlerde ele alınabilmesine olanak sağlayacaktır.

Kavramsal Çerçeve

Pozitif psikolojinin örgüt yaşamındaki yansıması olarak nitelendirilebilecek olan pozitif örgütsel davranış kavramı, pozitif sermayenin de ortaya atılmasını sağlamıştır (Güler, 2009: 142-143). Birçok teori ve araştırma, psikolojik sermayeyi geliştirmekte olan bir konu olması, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde pozitif sonuçlarla olan ilişkisi sebebiyle desteklemektedir (Luthans ve diğ., 2010: 41). Psikolojik sermaye genel itibarıyla, kim olduğumuzdan öte, en iyi olma ve ileride ne olacağımız ile ilgili bir kavramdır (Luthans ve diğ., 2010: 42).

2004 yılında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareketle, Fred Luthans ve arkadaşları, ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analiz ederek ve bu kavramların özelliklerini ortaya koyarak, bireylerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koydular (Zhao ve Hou, 2009: 35). Böylece psikolojik sermayenin ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğunu tespit ettiler. 2005 yılında ise, psikolojik sermayenin, bireylerin hedeflenen amaçlar doğrultusunda rekabet avantajı elde edebilmelerine ilişkin, sosyal ve insan sermayesinin ötesinde bir kavram olduğunu ortaya koydular. 2007 yılında ise aşağıda ifade edilecek kapsamlı tanımı yapmış oldular (Zhao ve Hou, 2009: 36). Bu kapsamlı tanıma dayanarak, çalışanların psikolojik kaynakları, umut (hope), iyimserlik (optimism), öz-yeterlik (self-efficacy), dayanıklı olma (resilience) olarak ifade edilmekte (Gooty ve diğ., 2009: 354) ve bu durum pozitif psikolojik

sermaye olarak açıklanmaktadır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 50). Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olması sebebiyle pozitif kavramlar arasında araştırma konusu yapılmış ve psikolojik sermaye bu 4 kavramla ifade edilmiştir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 52). *Umut* kavramı, amaç-yönelimli olma ve amaçlara ulaşmak için plan yapmakla ilgili pozitif ve motive edici bir durumdur (Peterson ve diğ., 2011: 430). Yüksek umut düzeyine sahip olan çalışanlar, amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli kısayollar oluştururlar. *Etkinlik* kavramı, Bandura (1997)'nin teori ve araştırmalarının iş hayatına uygulanmasına dayanarak, çalışanların belli bir görevi başarı ile gerçekleştirmek için motivasyon, bilişsel kaynaklar, davranış biçimini harekete geçirmeye yönelik kendi yetenekleri ile ilgili güveni veya inancıdır. Umutla ilişkisine bakıldığı zaman, etkinlik; çeşitli kısayollar oluşturmak, amaca yönelik eylemde bulunmak, amaçları gerçekleştirmede başarılı olmaya ilişkin inanç olarak yorumlanabilir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 53). *İyimserlikte* ise çalışanlar, iyi şeyler olacağını düşünürler ve bu durum, bireysel düzeyde ele alınan bir özelliktir. Optimistler, başarılarını içsel, kararlı ve küresel özelliklerle ilişkilendirirken, başarısızlıklarını ise, dışsal, kararsız ve kendine özgü özelliklerle bağdaştırırlar. Optimist insanlar, geçmişteki başarısızlıklara ve gerilemelere rağmen, pozitif beklentilerle ileriye doğru hareket etmeye devam ederler (Toor ve Ofori, 2010: 342; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 54). Pozitif bakış açısını sürdürme eğilimindedirler (Nguyen ve Nguyen, 2011: 2). *Dayanıklılık*, sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta pozitif değişim, ilerleme ve artan sorumluluk karşısında sıçrama, harekete geçmedir (Avey, Luthans ve Youssef, 2008: 4). Risk veya zorluklarla yüzyüze gelindiğinde, bunlara pozitif tepki gösterme ve uyum sağlamadır (Norman ve diğ., 2010: 381). Buna dayanarak psikolojik sermaye; zorlu görevlerin üstesinden gelmek için inanca sahip olma; şimdi veya gelecekte başarılı olacağına dair pozitif beklenti; zorlu amaçların üstesinden gelme; başarıyı devamlı kılmak için problemlerin üstesinden gelmeye dair bireyin pozitif psikolojik durumudur (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008: 54). Bu operasyonel tanım psikolojik sermayeyi, insan sermayesi (bilgi, yetenek ve deneyim açısından özelliklerimiz) ve sosyal sermaye (sosyal ilişkiler anlamında sahip olduklarımız) den de ayırtılmaktadır (Avey ve diğ., 2009: 678).

Psikolojik sermaye, birçok pozitif örgütsel davranış kriterini bir araya getiren ve bütünleştiren üst seviyede çekirdek bir yapıdır. Bu sebeple psikolojik sermayenin tüm faktörlerinin birbirleri ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin umutlu insanlar, zorlukların üstesinden gelinmesi konusunda daha güdülenmiştir ve bu sebeple dirençlidir. Özyeterlikleri veya özgüvenleri yüksek insanlar, umutlarını, iyimserliklerini ve dayanıklılıklarını kolaylıkla hayatlarına transfer eder ve uygularlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006: 19).

Psikolojik sermaye kavramının ele alındığı araştırma modellerinde genellikle bir öncel (neden) olarak değerlendirildiği görülmektedir. Psikolojik sermaye, tüm boyutları ile çalışan devamsızlığı (Avey ve diğ., 2006: 48-49), bütün olarak örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Larson ve Luthans, 2006: 54; Çetin, 2011: 376), pozitif

duygular ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Avey ve diğ., 2008: 87; Norman ve diğ., 2010: 384), iş performansı ve çalışan performansı (Gooty ve diğ., 2009: 357; Nguyen ve Nguyen, 2011: 2; Walumbwa, 2010: 942), çalışan sapkınlığı (Norman ve diğ., 2010: 385), işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres belirtileri (Avey, 2009: 686), iş-yaşam kalitesi (Nguyen ve Nguyen, 2011: 2), işyerinde kaba, nezaketsiz davranışlar (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011: 4), etkinlik ve ekstra çaba (Toor ve Ofori, 2010: 344) ve yaratıcı performans (Sweetman ve diğ., 2011: 7) ile ilişkilidir. Buna karşın psikolojik sermayenin sonuç olarak ele alındığı çalışmalarda da, otantik liderlik (Walumbwa, 2011: 8), değişimci ve dönüşümcü liderlik kombinasyonu (McMurray, 2010: 441) ile ilişkili bulunmuştur.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, 2003 yılında davranışsal ekonomik yaklaşım çerçevesinde ele alınan ve 2004 yılından itibaren tam anlamıyla araştırma konusu yapılan psikolojik sermaye kavramına ilişkin olarak, günümüze dek yapılan ve ulaşılabilen yayınların değerlendirmesini yapmak amaçlanmıştır. Bu sebeple konuyla ilgili makaleler ve tezler taranarak, çeşitli sınıflamalara göre değerlendirmeler yapılmış ve genel bir bakış ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bu amaç doğrultusunda yapılan kategorik inceleme, psikolojik sermaye konusunda ileride yapılacak çalışmalar için bir rehber niteliği taşıyacak, kaynak tarama ve literatürün değerlendirilmesinde yol gösterecek, aynı zamanda farklılıkların ortaya konmasına da yardımcı olacaktır. Özellikle ülkemizde yapılacak ampirik çalışmalarda, bu çalışma ile ortaya konacak bilgiler değerlendirildiği takdirde, boşluğun büyük ölçüde giderilmesi konusunda katkılar sağlanabilecektir. Ülkeler açısından bu konunun değerlendirilmesinde üzerinde durulacağı gibi, ülkemizde psikolojik sermayeye yönelik çalışmaların yetersiz oluşu, bu konuya olan ilgiyi artırabilecek ve ileride gerçekleştirilecek çalışmalar öncesinde kavramın tanınması ve yerleşmesine katkıda bulunabilecektir.

Yöntem

Bu çalışmada, ele alınan makaleler içerik analizi yöntem ile değerlendirilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu sayede veriler tanımlanmaya ve verilerin içinde saklı olabilecek gerçekler ortaya çıkarılmaya çalışılır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 227).

Yayınların taraması yapılırken, öncelikle google akademik üzerinde hem Türkçe, hem de yabancı yayınlara erişilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte en sık kullanılan veri tabanları olan Proquest, Ebsco üzerinden, arama kısmına "psychological capital" yazılarak yayınlar taranmış, erişimi mümkün olmayan yayınlar ise, bağlı oldukları veri tabanından bulunmuştur. Bununla birlikte, daha fazla yayına ulaşmak amacıyla Springer Link, Sage, Taylor and Francis veri tabanları da taranmıştır. Künyesi belli olmayan 4 yayın değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Ulaşılabilir makale sayısı 34'de kaldığı için, bu konuyla ilgili yapılan tezlere de başvurulmuştur. Yurt dışında yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinden de 15 tanesine ulaşılmıştır. Tezler proquest dissertationdan bulunmuştur. Sonuç itibariyle toplam 49 yayına ulaşılmıştır.

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Yayınlar

Dergi İsimleri	Sayı
Human Resource Development Review	1
Journal of Leadership and Organizational Studies	6
The Journal of Applied Behavioral Science	2
European Journal of Social Sciences	1
Journal of Organizational Behavior	3
Human Resource Management	1
Human Resource Development Quarterly	2
International Journal of Psychological Studies	1
China-USA Business Review	1
Journal of Macromarketing	1
Academy of Management Learning & Education	1
Career Development International	1
Business Horizons	1
Leadership and Management in Engineering	1
Leadership & Organization Development Journal	1
Journal of Construction Engineering and Management	1
Advances in International Management	1
The International Journal of Human Resource Management	1
Asia-Pacific Journal of Business Administration	1
Journal of Management	1
Personnel Psychology	3
Canadian Journal of Administrative Sciences	1
Management and Organization Review	1
The International Journal of Human Resource Management	1
Tezlerin Yapıldığı Üniversitelerin İsimleri	Sayı
Purdue University Graduate School	1
University of Nebraska	6
Walden University College Education	1
Dallas Baptist University	1
University of Nevada	1
Capella University	1
Lynn University	1
Azusa Pacific University	1
Kansas State University	1
Toplam	49

Taranan yayınlara bakıldığı zaman, psikolojik sermaye konusunun yeni bir konu olmasından ötürü, sayıca çok makale ve teze rastlanmamaktadır. 5'i teorik, 44'ü uygulamalı olmak üzere toplam 49 yayın değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan yayınlardan, sayı olarak uluslararası dergilerin fazla olduğu görülmektedir (n=34). Dergi yayınlarından ise, 5 tanesi teorik alt yapıya sahiptir. Bu dergiler içerisinde en çok yayının, *Journal of Leadership and Organizational Studies* isimli dergiden çıktığı görülmektedir. *Journal of Organizational Behavior* ve *Personnel Psychology* dergileri de en fazla yayınların çıktığı dergiler olmuştur. Tezlere baktığımızda ise, bu konuyla ilgili en fazla tezin Nebraska Üniversitesinde yapıldığı görülmektedir. Bu durumun nedeni ise Fred Luthans'ın ve çalışma arkadaşlarının bu üniversitede görev yapması ve bu konuyla ilgili tezleri yürütmesidir.

Bulgular

Araştırmanın bulguları kısmında, yayınların yılları, yapıldığı ülkeler, sektörler, yayınların örneklem hacimleri, analiz, ölçek türleri incelenmiş ve psikolojik sermayenin ilişkili olduğu değişkenler değerlendirilmiştir.

Makalelerin ve Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Tablo 2: Yıllara göre dağılım

Makalelerin ve Tezlerin Yayınlandığı Yıl	Sayı
2003	1
2004	2
2005	1
2006	5
2007	3
2008	7
2009	5
2010	12
2011	13
Toplam	49

Tablo 1'de psikolojik sermaye ile ilgili en fazla 2010 ve 2011 yıllarında yayınların yapıldığı görülmektedir. Henüz yeni yeni araştırma konusu yapıldığı yıllardaki yayın sayısı az iken, özellikle 2010-2011 yıllarında yazdırılan tezlerin sayısı çok fazladır. Bu durum, son yıllarda konunun daha ilgi duyulan bir araştırma konusu olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca yıldan yıla, her ne kadar düzenli bir seyir izlemese de, yayınların sayılarının arttığı görülmektedir.

Makalelerin ve Tezlerin Ülkelere Göre Dağılımı

Tablo 3: Ülkelere göre dağılım

Makalelerin ve Tezlerin Ele Alındığı Ülkeler	Sayı
Amerika	39
Türkiye	2
Çin	2
Vietnam	1
Hollanda	1
Yeni Zelanda	1
Avusturalya	1
Singapur	1
Portekiz	1
Toplam	49

Ülkeler açısından bir değerlendirme yaptığımızda ise, psikolojik sermaye ile ilgili araştırmaların en fazla Amerika'da yapıldığı ortaya konmuştur. Psikolojik sermaye kavramını ortaya koyan Luthans ve arkadaşları, Amerika'daki üniversitelerde görev yapmakta ve araştırmalarını da burada gerçekleştirmektedirler. Sıralamada Türkiye ve Çin'de yapılan yayınların sayısının 2 olduğu; Vietnam, Hollanda, Yeni Zelanda, Avusturalya, Singapur ve Portekizde 1 olduğu görülmektedir. Özellikle kendi ülkemiz açısından değerlendirdiğimizde yapılan yayın sayısının az olduğu söylenebilmektedir.

Makalelerin Sektörel Dağılımı

Tablo 4: Sektörlere göre dağılım

Makalelerin ve Tezlerin Ele Alınan Sektörler	Sayı
Üretim teknolojileri, Mühendislik	5
Eğitim	13
Kamu	3
Bankacılık ve Finans	5
Perakende/Pazarlama	2
İnşaat	1
Hizmet	1
Sağlık	1
Sivil Toplum	1
Bilişim	1
Toplam	33

Taranan 49 yayın içerisinde toplam 5 adet teorik yayın bulunmaktadır. Geriye kalan 44 çalışmanın 11 tanesi, çeşitli sektörlerde gerçekleştirilmiştir. En fazla yayının eğitim sektöründe özellikle üniversitelerde yapıldığı görülmüştür (n=13). Ayrıca üretim ve finans sektöründe de yapılan çalışmaların fazla olduğu görülmektedir. Bu sektörler dışında, perakende, inşaat, hizmet, sağlık, sivil toplum ve bilişim sektörlerinde de bu konuda araştırma yapıldığı görülmüştür.

Makalelerin ve Tezlerin Örneklem Hacimlerine Göre Dağılımı

Tablo 5: Örneklemeye göre dağılım

Makalelerin ve Tezlerde Ele Alınan Örneklemeler	Sayı
1-100	6
101-200	9
201-300	8
301-400	5
401-500	5
501-600	3
601-700	-
701-800	-
801-900	2
901-1000	1
>1000	5

Örneklem büyüklükleri açısından baktığımızda, nicel araştırmalar içerisinde en fazla 101-200 veya 201-300 örneklem aralığında çalışıldığı görülmektedir. 1000'den fazla örneklemin olduğu çalışmaların sayısı da 5'dir. Artık yapılan çalışmalarda AMOS, LISREL gibi istatistik programlarının kullanılması, örneklem büyüklüğü fazla olan veri setleri ile çalışılmasını gerektirmektedir.

Makalelerin ve Tezlerin Kullanılan Analiz Türüne Göre Dağılımı

Tablo 6: Analiz türüne göre dağılım

Makalelerin ve Tezlerde Ele Alınan Analizler	Sayı
Tanımlayıcı	25
Güvenirlilik	9
Korelasyon	17
Çoklu Regresyon	18
Faktör Analizi (Doğrulayıcı)	7
Faktör Analizi (Açıklayıcı)	2
t-test	4
Anova	6
ANCOVA	3
Meta Analiz	1
MANOVA	1

İncelenen 44 çalışmada en çok tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin kurulması açısından korelasyonun ve değişkenler arasındaki etkileşimi ortaya koymak amacıyla regresyon analizlerinin kullanılması gerekmektedir. Ayrıca örneklem büyüklüğünde de ifade edildiği gibi, AMOS, LISREL gibi programların kullanılmasıyla, analizlerde de bu programlara uygun analiz teknikleri seçilmeye başlamıştır. Bunlar içerisinde en sık kullanılan analiz, doğrulayıcı faktör analizidir. Açıklayıcı (exploratory-keşfedici) faktör analizi ile kıyaslandığında, doğrulayıcı faktör analizinin daha fazla

kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca, fark testlerinden ANOVA da sıklıkla kullanılmaktadır. Kuşkusuz, yapılan çalışmalarda aynı anda birden fazla analiz kullanılabilir. Ayrıca, fark testlerinden ANOVA da sıklıkla kullanılmaktadır. Kuşkusuz, yapılan çalışmalarda aynı anda birden fazla analiz kullanılabilir.

Makalelerin ve Tezlerin Kullanılan Ölçek Türüne Göre Dağılımı

Tablo 7: Ölçek türüne göre dağılım

Makalelerin ve Tezlerde Ele Alınan Ölçek	Sayı
Likert	33
Açık uçlu	2
DeneySEL dizayn	7
İkincil veri	3
Nominal	1

Ölçek türü açısından yayınlar incelendiğinde en fazla Fred Luthans ve arkadaşlarının 2007 yılında geliştirdiği likert tip ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Bunun da sebebi ise, psikolojik sermayenin ele alındığı testin likert tipinde hazırlanmış olması ve geçerlik, güvenilirlik analizlerinin yapılmış olmasıdır. Bunun dışında deneysel serim olarak da dizayn edilen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, psikolojik sermaye etki eden değişken olarak kullanılmış ve diğer değişkenler de gözlem olarak değerlendirilmiştir.

Makalelerin ve Tezlerde Psikolojik Sermaye ile İlişkisi Kurulan Değişkenler

Tablo 8: Psikolojik sermayenin diğer kavramlarla ilişkisi

Değişkenler	Sayı
Çalışan devamsızlığı (-)	1
Örgütsel bağlılık (+)	3
İş tatmini (+)	5
Pozitif duygular (+)	1
Örgütsel vatandaşlık davranışı (+)	4
İş performansı (+)	4
Çalışan performansı (+)	3
Çalışanların sapkın davranışları (-)	3
İşten ayrılma niyeti (-)	1
İş arama davranışı (-)	1
Stres (-)	1
Kaba davranışlar (-)	1
Etkinlik (+)	1
Yaratıcı performans (+)	1
Otantik liderlik (+)	5
Değişimci ve dönüşümcü liderlik (+)	1
Yaşam kalitesi (+)	1
Olumlu örgüt iklimi (+)	1
Satış geliri (+)	1
Amaçları gerçekleştirme(+)	1

Taranan 49 yayında, psikolojik sermayenin ilişkili olduğu kavramlar incelendiğinde, psikolojik sermayenin en fazla ilişkisinin kurulduğu değişkenler; iş tatmini, otantik liderlik (kendini bilme, kendine güvenme, iyimser olma, ahlaklı davranma gibi özellikleri taşıyan liderlik tarzı), örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve çalışan performansı, örgütsel bağlılık ve çalışanların sapkın davranışlarıdır.

Sonuç

Psikolojik sermaye kavramı, 2004 yılında Fred Luthans ve arkadaşları tarafından ortaya konan; umut, iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılık boyutları ile açıklanan ve bireylerin pozitif güçlerine odaklanan bir kavramdır. Örgütsel davranış literatüründe henüz yeni bir araştırma alanı olan psikolojik sermaye konusunda bu çalışmada, 2003-2011 yılları arasında yapılan yayınlar ele alınmış ve bu yayınlar kategorik bir incelemeye tabi tutulmuştur. Ele alınan çalışmalar makaleler ve master ile doktora tezlerinden oluşmakta olup, bu çalışmalar, çalışmanın yayınlandığı yere, yapıldığı yıla, ülkeye, sektöre, örneklem hacimlerine, analiz türüne, kullanılan ölçek türüne göre sınıflandırılmıştır.

Genel olarak değerlendirildiği zaman, psikoloji sermaye kavramının henüz yeni yeni araştırılan bir konu olmasından ötürü, incelenen araştırma sayısının 49 ile sınırlı kaldığı, bu çalışmaların da 5 tanesinin teorik, 44 tanesinin ise uygulamalı çalışmalar olduğu görülmektedir. Dergiler içerisinde en fazla yayının yapıldığı derginin, "Journal of Leadership and Organizational Studies" isimli dergi olduğu; tezler içerisinde de en fazla çalışmanın Nebraska Üniversitesinde yürütüldüğü ortaya çıkmıştır. Journal of Leadership and Organizational Studies isimli derginin editörlerinden biri Fred Luthans'dır ve hem bu konuyu ortaya çıkaran ve hem de bu konuda en fazla araştırma yapan kişilerden biridir. Çalışmalarının bu dergide, diğer dergilere göre daha fazla yayınlanmış olması beklenebilecek bir sonuçtur. Bununla birlikte, Nebraska Üniversitesi de, Fred Luthans'ın ve arkadaşlarının araştırmalarını yürüttüğü üniversitedir, bu sebeple yaptırılan tezler de Luthans'ın veya çalışma arkadaşlarının danışmanlığında yürütülmektedir.

Yayınların yapıldığı yılları değerlendirdiğimizde, psikolojik sermaye ile ilgili en fazla 2010 ve 2011 yıllarında yapıldığı görülmektedir. Yıllık bazda çalışmaları değerlendirdiğimizde, yıldan yıla çalışmaların sayısının arttığı ortaya çıkmıştır. Ülkeler açısından bakıldığında, en fazla çalışma Amerika'da yapılmıştır. Ülkemiz açısından değerlendirdiğimizde ise, yapılan çalışma sayısının 2 olduğu görülmektedir. Türkiye'de yapılan çalışmalardan biri Müberra Yüksel ve Füsun Akdağ tarafından 2011 yılında yapılmış, işkoliklik ve kontrol odaklılık, psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu olarak tanımlanmıştır. Diğer çalışma ise Fatih Çetin tarafından 2011 yılında yapılmış, bu çalışmada psikolojik sermayenin, iş tatmini ve bağlılık üzerindeki etkisine bakılmıştır.

Sektörel açıdan bakıldığı zaman, 44 uygulamalı çalışmanın, 13 tanesi eğitim sektöründe gerçekleştirilmiştir. Bu durum, eğitim sektöründe çalışanların başarılı olma ve zorlukların üstesinden gelme konusundaki inançlarının, diğer sektörlerle göre daha fazla önem kazandığı ve üzerinde durulduğu görüşünü ortaya çıkarmaktadır. Örneklem büyüklükleri açısından baktığımızda, en fazla 101-200 veya 201-300 örneklem sayıları ile çalışıldığı görülmektedir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda nispeten Yapısal Eşitlik Modelinin kullanıldığı görülmektedir, bu modelin kullanılması da büyük örneklem yapıları ile çalışılmasını gerektirmektedir. Psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalarda da, genellikle Yapısal Eşitlik Modelinin kullanıldığı dikkat çekmektedir.

Uygulamalı 44 çalışmada, analiz türü olarak en çok tanımlayıcı istatistikler, korelasyon, çoklu regresyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. İncelenen çalışmalara bakıldığı zaman, psikolojik sermayenin tek başına ele alındığı çalışmalar değil, birçok başka değişkenle birlikte ele alındığı çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu çok değişkenli çalışmalarda, regresyon analizlerinin ve Yapısal Eşitlik Modellerinin kullanıldığı çalışmalarda da doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılması beklenen bir durumdur. Ölçek açısından ise Fred Luthans ve arkadaşlarının 2007 yılında geliştirdiği ölçeğin kullanıldığı saptanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği 24 sorudan oluşan ve likert tipinde hazırlanmış bir ölçektir. Deneysel araştırmalar dışında kullanılan tüm psikolojik sermaye ölçümleri, bu 24 soruluk ölçeğe dayanmaktadır.

Bu çalışmada ortaya konan kategorik incelemeler ışığında, psikolojik sermayenin önümüzdeki yıllarda daha çok araştırılacak, hem örgütsel davranış hem de diğer disiplinlerdeki kavramlarla birlikte ele alınabilecek, birçok sektörde ve birçok analiz yöntemleri ile ölçülebilecek bir kavram olduğu söylenebilmektedir. Böylece, son yıllarda üzerinde durulan Pozitif Örgütsel Davranış alanında yeni bir konu olarak göze çarpan psikolojik sermaye konusuna bu çalışma ile dikkat çekilmiş olacak, ülkemizde konuyla ilgili yapılacak çalışma sayısı arttırılabilecektir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin içerisinde birçok pozitif kavramı barındırıyor olması da, araştırmacılar için konuyu daha da ilgili çekici hale getirecektir. Bu çalışma; öncelikle psikolojik sermaye kavramına Örgütsel Davranış disiplini içerisinde dikkat çekmeyi, kavramsal çerçevede incelemeyi ve ileride psikolojik sermaye ile ilgili ülkemizde gerçekleştirilecek çalışmalarda bu değişkenin ölçümü ve belirlenmesine yönelik ölçek çalışmaları, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını teşvik etmeyi hedeflemektedir.

Kaynakça

Abdullah, M. C. (2009). *Leadership and Psycap: A Study of the Relationship Between Positive Leadership Behaviors and Followers' Positive Psychological Capital*. Doktora Tezi, Capella University, USA.

Avey, J. , Wernsing, T. ve Luthans, F. (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors". *Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48- 70.

Avey, J., Patera, J. L. ve West, B. J. (2006). "The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2), 42-60.

Avey, J. , Luthans F. ve Jensen, S. (2009). "Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover". *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.

Avey, J., Reichard, R. J. , Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). "Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance". *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127- 152.

Avey, J. , Wernsing, T. , Luthans, F. (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48- 70.

Avey, J. , Luthans, F. ve Youssef, C. (2008). "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors". *Journal of Management*, 36, 430-452.

Avey, J. (2007). *The Performance Impact of Leader Positive Psychological Capital and Situational Complexity*, University of Nebraska, Doktora Tezi.

Bartee, L. M. (2011). *The Relationship Between Teachers' Implicit Theories of Intelligence and Psychological Capital in Urban High Schools*. Doktora Tezi, Walden University.

Brewer, J. F. (2010). *Leader Character Quality, Goal Achivement, Psychological Capital, and Spirituality among The American Physical Therapy Association*. Doktora Tezi, Dallas Baptist University.

Caza, A., R. P. Bagozzi, L. Wooley, L. Levy ve B. B. Caza (2010). "Psychological Capital and Authentic Leadership". *Asia- Pasific Journal of Business Management*, 2,1, 53-70.

Clapp- Smith, R. , Luthans, F. ve Avolio, B. (2006). "The Role of Psychological Capital in Global Mindset Development". *Advances in International Management*, 19, 105-130.

Çetin, F. (2011). "The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey". *European Journal of Social Sciences*, 21 (3), 373-380.

Demerouti, E. ve Eeuwijk, E. (2011). "Assessing the Effects of a "Personal Effectiveness" Training on Psychological Capital, Assertiveness and Self-awareness Self-other agreement". *Career Development International*, 16 (1), 60-81.

Firestone, D. J. (2010). *Measuring Psychological Capital in Non-Profit Social Service Organizations*. Master Tezi, University of Nevada.

Gooty, J., Gavin, M. , Johnson, P., Lance Frazier, M., Snow, D. (2009). "In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15 (4), 353-367.

Güler, B. K. (2009). "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi" (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, İzmit: Umuttepe Yayınları.

Griffith, J. N. (2010). "The Influence of Pre-Training Positive Psychological Capital Development of Training Motivation". Doktora Tezi, University of Nevada.

Hodges, T. D. (2010). *An Experimental Study of The Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement and The Contagion Effect*, Doktora Tezi, Nebraska Üniversitesi.

Larson, M. ve Luthans, F. (2006). "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (1), 45-62.

Larson, M. (2004). *Positive Psychological Capital: A Comparison with Human and Social Capital and an Analysis of a Training Intervention*, Doktora Tezi, University of Nebraska.

Letcher, L. (2003). *Psychological Capital and Wages: Behavioral Economic Approach*, Doktora Tezi, Kansas State University.

Luthans, F., Youssef, C. ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, USA: Oxford University Press.

Luthans, F. , Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). "Developing the Psychological Capital of Resiliency". *Human Resource Development Review*, 5, 25, 25-44.

Luthans, F., Avey, J. , Avolio, B. J. ve Peterson, S. (2010). "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital". *Human Resource Development Quarterly* , 21 (1), 41-67.

Luthans, F., Avey, J. ve Patera, J. L. (2008). "Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital". *Academy of Management Learning and Education*, 7 (2), 209-221.

Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

Luthans, F. , Avey, J. , Avolio, B. , Norman, S. ve Combs, G. (2006). "Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention". *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387- 393.

Luthans, F., Avey, J. , Clapp-Smith, R. ve Li, W. (2008). "More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?". *The International Journal of Human Resource Management*, 19, (5), 818-827.

Millard, M. L. (2011). *Psychological Net Worth: Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological Debt*. Doktora Tezi, University of Nebraska.

McMurray, A. J. , Pirola-Merlo, A. , Sarros, J. C. ve Islam, M. M. (2010). "Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in a Nonprofit Organization". *Leadership and Organizational Development Journal*, 31, (5), 436- 457.

Nguyen, T. D. ve Nguyen, T. (2011). "Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam". *Journal of Macro Marketing*, 1-9.

Norman, S.M. (2006). *The Role of Trust: Implications For Psychological Capital and Authentic Leadership*. Doktora Tezi, University of Nebraska,

Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L. ve Pigeon, N. (2010). "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors". *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 17, (4), 380-391.

Putten, P. (2009). *The Relationship between Psychological Capital and Social Venture Program Initiation*, Doktora Tezi, Lynn University,

Roberts, S., Scherer, L. L. ve Bowyer, C. J. (2011). "Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 1-10.

Seaton, G. (2011). "Belonging Uncertainty and Psychological Capital: An Investigation of Antecedents of The Leaky Pipeline in Stem". Master Tezi, Purdue University,

Toor, S. (2010). "What If You Have Been Retrenched? Look toward the Bright Side: Capitalize on Your Psychological Capital". *Leadership and Management in Engineering*, 103-107.

Toor, S. ve Ofori, G. (2010). "Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations". *Journal of Construction Engineering and Management*, 341-352.

Walumbwa, F., Luthans, F. , Avey, J. ve Oke, A. (2011). "Authentically leading groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust". *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4-24.

Wisner, M. D. (2008). *Psychological Capital and Strengths Ownership as Predictors of Effective Student Leadership*. Doktora Tezi, Azusa Pacific University.

Wooley, L. , Caza, A. ve Levy, L. (2010). "Authentic Leadership and Follower Development : Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18, (4), 438- 448.

Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Yüksel, M. ve Akdağ, F. (2011). "Framing Workaholism and Locus of Control as Psychological Capital in an Emergent Economy". *China-USA Business Review*, 10, (5), 389-398.

Zhao, Z ve Hou, J. (2009). "The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team". *International Journal of Psychological Studies*, 1, (2), 35-40.