PAPER DETAILS

TITLE: Psikolojik Sermaye ile Is Doyumu ve Performans Iliskisi: Türkiye'de Yapilan Arastirmalar Üzerinden Bir Meta Analizi

AUTHORS: Hilmiye Türesin Tetik,Lale ORAL ATAÇ,Sevinç KÖSE

PAGES: 289-314

ORIGINAL PDF URL: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/473680

PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ DOYUMU VE PERFORMANS İLİŞKİSİ: TÜRKİYE'DE YAPILAN ARAŞTIRMALAR ÜZERİNDEN BİR META ANALİZİ

Hilmiye TÜRESİN TETİK*
Lale ORAL ATAÇ**
Sevinç KÖSE**

Alınış Tarihi: 17 Ekim 2017 **Kabul Tarihi: 05 Nisan 2018**

Öz: Bu araştırmada, psikolojik sermaye ile iş doyumu ve performans arasındaki ilişkileri yerli literatürde inceleyen çalışmalarla bir meta analiz yapılmıştır. Bu kapsamda herhangi bir yıl kısıtlaması koymadan, başlıkta, özette ve anahtar kelimelerle "psikolojik sermaye", "psikolojik sermaye ile iş doyumu" ve "psikolojik sermaye ile performans" kalıpları Ulakbim, Google Scholar, Ebsco'da, ScienceDirect'de, Springer, Web of Science, Jstor veri tabanlarında; YÖK'ün ulusal tez merkezinde taranmıştır. Yine, bu kalıplar ulaşılabilen Yönetim ve Organizasyon Kongreleri ve tüm Örgütsel Davranış Kongreleri kitaplarında da taranmıştır. Ulaşılabilen yayınlar CMA 2.0 istatistiksel paket programı ile analiz edilmiştir. Psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisini inceleyen 10, performans ilişkisini inceleyen 8 çalışma analize uygun bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile iş doyumu ve performans arasında pozitif ilişki olduğuna yönelik hipotezler doğrulanmıştır. Her iki hipotezin de test edildiği çalışmaların heterojen yapıda olduğu ve dolayısıyla rastgele etkiler modeli altındaki etki büyüklüklerinin güçlü (EB=0,613-psikolojik sermaye ile performans) ve orta (EB=0,404-psikolojik sermaye ile iş doyumu-) düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İş Doyumu, Performans, Meta Analizi

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE: A META-ANALYSIS ON THE STUDIES CONDUCTED IN TURKEY

Abstract: This is a meta-analysis on the studies conducted in Turkey that focus on the relationship between psychological capital and job satisfaction and performance. To this end, the phrases "psychological capital", "psychological capital and job satisfaction", and "psychological capital and performance" were searched in titles, abstracts, and key words on Ulakbim, Google Scholar, Ebsco, ScienceDirect, Springer, Web of Science, and Jstor databases as well as national Thesis Center of Council of Higher Education without any limit in year. Moreover, these phrases were searched in accessible proceedings of Management and Organization Congresses and all Organizational Behavior Congresses. The accessible publications were analyzed via CMA 2.0 statistical package. 10 studies analyzing on the relationship between psychological capital and job satisfaction and 8 studies focusing on the relationship between psychological capital and performance were considered appropriate for analysis.

* Arş.Gör.Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
** Dr. Öğretim Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Salihli İİBF, İşletme Bölümü
*** Prof.Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

At the end of the analysis, the hypotheses claiming that there is a positive relationship between psychological capital and job satisfaction and performance were proven. It was revealed that the studies testing both hypotheses are heterogeneous, and thus their effect sizes under random effects model are strong (effect size= 0.613-psychological capital and performance) and medium (effect size= 0.404- psychological capital and job satisfaction).

Keywords: Psychological capital, job satisfaction, performance, meta analysis

I. Giriş

Günümüz çalışma hayatında, pozitif psikoloji akımı giderek önem kazanmaktadır. Pozitif psikoloji; psikoloji biliminin sadece olumsuzluklara, sıkıntılara odaklanmasını eleştiren; bireylerin güçlü taraflarının ön plana çıkarılması gerektiğini savunan bir akımdır (Luthans, Luthans & Luthans, 2004). Bu akımın çalışma hayatına yansımalarından biri de pozitif örgütsel davranıştır. Bu akım, tutum, liderlik, motivasyon gibi birçok örgütsel davranış kavramını bütünleştiriyor görünmektedir. Psikolojik sermayenin boyutlarını oluşturan umut, özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları da pozitif örgütsel davranış kavramlarıdır. Çalışma hayatında neleri yapıp neleri yapamayacaklarına dair inançları yüksek olanlar; zor, sıkıntılı ve hatta pozitif durumlar karşısında kendilerini çabuk toparlayabilenler, amaçlarına odaklanan ve bunlara ulaşmak için alternatif yollar planlayabilenler ve karşılaştıkları olayların geçici, o duruma özgü olduğunu düşünenler psikolojik sermayesi yüksek bireylerdir. Psikolojik sermayesi yüksek olanların çalışma hayatında beklenen olumlu çıktıları (örgütsel bağlılık, iş doyumu, performans, örgütsel vatandaşlık gibi) yükselttiği, ancak beklenmeyen çıktıları (işten ayrılma niyeti, tükenmişlik gibi) azalttığı bilinmektedir. Dolayısıyla, psikolojik sermayenin çalışma hayatı açısından düşünülmesi ve üzerinde çalışılması gereken bir kavram olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermaye kavramı, yabancı literatürde 2002 yılından itibaren Luthans (2002a) tarafından çalışılmaya başlanmıştır. Ancak, yapılan yayın taramasında kavramın ülkemiz literatüründe 2011 yılından itibaren çalışılmaya başlandığı görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermaye ile performans ve iş doyumu ilişkisinin hem yerli hem de yabancı literatürde yoğun olarak çalışıldığı da tespit edilmiştir. Yerli literatürde bu ilişkileri inceleyen çalışmaların bir araya getirip analiz ederek, bu sonuçları bütünleştirmek çalışmanın amaçlarındandır. Bu kapsamda, Çalışmada, öncelikle psikolojik sermaye kavramı ve alt boyutlarıyla ilgili literatür taramasına yer verilmiştir. Daha sonra, psikolojik sermaye ile performans ve iş doyumu ilişkisini yerli, yabancı literatürde araştıran çalışmalar doğrultusunda "psikolojik sermaye ile performans" ve "psikolojik sermaye ile iş doyumu" arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu iddia eden hipotezler meta analizi yöntemiyle test edilmiştir. Son olarak, analiz sonuçları, yerli ve yabancı literatürden çalışmalarla karşılaştırılıp tartışılmıştır. Gelecek çalışmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

II. Psikolojik Sermaye, Psikolojik Sermaye ile Performans ve İş Doyumu İlişkisi

Psikoloji bilimin üç temel amacı vardır: zararları onarmaya çalışmak, problemlere engel olmak ve kişilerde güçlülük oluşturmak. Ancak, yıllar boyunca araştırma kaynakları genellikle kişilerle ilgili yanlışların neler olduğuna yöneltilmiştir. Psikolojik problemlere ve zayıflıklara nasıl davranılacağına ve onarılacağına özel ilgi gösterilip, kaynak ayrılmıştır (Luthans, 2002a: 58). Son dönemlerde, araştırmacı psikolog Martin Seligman başta olmak üzere çok az araştırmacı psikolog bireylerle ilgili neyin doğru olduğunu keşfetmek ve teşvik etmek için titiz bilimsel yöntemler kullanmaya ve teori oluşturmaya yönelik akıma öncülük etmişlerdir (Luthans & Jensen,2002: 304). Bu araştırmacıların misyonları, bireylerin, örgütlerin, grupların ve toplulukların iyi bir şekilde gelişmeleri ve refah düzeylerini yükseltmelerine imkan tanıyan unsurları ortaya çıkarmak için bilimsel bir metodoloji kullanmak ve teorik bir anlayış oluşturmaktır. Pozitif psikoloji akımı, psikolojinin sadece insan davranışlarının patolojik ve olumsuz taraflarıyla ilgilenmesine tepki olarak doğmuştur (Luthans, 2002a:58). Örneğin, psikoloji bilimi değişime direnc değişimin kabul edilmesinden, yöneticilerin ve çalışanların işlevsizliklerine, problemlerine ve eksikliklerine güçlülüklerinden ve psikolojik yeteneklerinden daha fazla ilgi göstermiştir (Luthans, 2002b: 698). Araştırmacı psikolog Martin Seligman kişilerin hataları ve işlevsizlikleri ile meşgul olmaktansa, çalışmalarını kişilerin iyi, doğru ve güçlü taraflarına yöneltmiştir. Böylece pozitif psikoloji ilgi görmeye başlamıştır. Pozitif psikoloji, özellikle zayıflıklardan ziyade güçlülüklere, hastalıktan ve patolojiden ziyade sağlık ve zindeliğe (Luthans, Luthans & Luthans, 2004:46); mental hastalıklara ve patolojilere şifa dağıtmaktansa psikolojinin unutulan iki misyonu olan; kişilerin yaşamlarını daha üretken, faydalı hale getirmeye ve kişinin potansiyelini yaşama geçirmeye odaklanmıştır (Luthans & Youssef,2004:151).

Pozitif psikolojinin uzantısı olan iki yaklaşım vardır: işyerinde pozitif kaynaklı yönetim ve güç kaynaklı yönetim. İlki pozitif örgütsel bilim yaklaşımını, ağırlıklı olarak Michigan Üniversitesi'nden bilim adamları çalışmışlardır. Bu yaklaşım, kriz ve aksi durumlarda örgütün hayatta kalmasını ve örgütsel etkililiği arttıran pozitif örgütsel özellikleri vurgulamaktadır. Luthans (2002b: 698), bu yaklaşımın personeli geliştirme düşüncesine, merhamet, erdem, bağışlama gibi kavramlara da odaklandığını belirtmiştir. İkinci yaklaşım, pozitif örgütsel davranış yaklaşımı sadece pozitifliğe, sağlam bir teoriye ve kapsamlı bir araştırmaya değil pozitif psikolojik yeteneklere, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarına da özgüdür (Luthans & Jensen,2002: 305). Bu yaklaşım bugünün çalışma yaşamında performans gelişimini pozitif bir şekilde yönetebilen, ölçebilen ve geliştirebilen (Luthans,2002a:59) psikolojik yeteneklere ve insan kaynakları dayanıklılıklarına başvurmaktadır. Buna göre, pozitif örgütsel davranış tutum, liderlik, kişilik ve motivasyon gibi alanların yanısıra birçok örgütsel davranış

kavramını bütünleştiriyor görünmektedir (Luthans, 2002a:59). Örneğin, Luthans (2002b:699) umudu, iyimserliği, öznel refahı, duygusal zekayı, öz yeterliliği örgütsel davranış kavramları kapsamında değerlendirmektedir. Ancak, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık toplu olarak psikolojik sermaye olarak isimlendirilmektedir. Pozitif örgütsel davranış, örgüt üyelerinde var olan ve proaktif yönetimle ve iş yerindeki girişimlerle, eğitimlerle ve öz-gelişimlerle (Luthans,2002b:698) geliştirilebilen duruma özgü (*state-like*) değişkenlere odaklanmaktadır (Luthans & Youssef,2004:151-152). Psikolojik sermaye boyutları da '*state-like* (duruma özgü)' olarak değerlendirilmektedir. Bu yapılar, durağan olarak görülmemekte ve beş faktörlü kişilik boyutları, öz-değerlendirmeler gibi '*trait like* (göreli olarak durağan ve değişmesi zor)' yapılara kıyasla gelişime ve değişime daha açıktırlar (Luthans, Avolio vd.,2007:544). Psikolojik sermaye boyutları, kısmen durağandır ve anlık durumlara göre değişmezler. Ancak, duygular ve ruh hallerine göre daha durağan (Luthans, Avey vd.,2008) iken, kişilik özellikleri kadar da sabit değillerdir (Luthans & Youssef, 2007:326; Luthans, Avey vd., 2010:44). Zeka, yetenek, kalıtsal özellikler gibi sabit nitelikler (*fixed traits*) değişime ve gelişime açık değillerdir. Ancak, beş büyük kişilik boyutları ve pozitif duygusallık gibi duruma özgü (*trait-like*) değişkenler oldukça sabittir ve bunların değişmesi zordur. Umut, yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik gibi daha gelişmiş yapılar esnek, değişime ve gelişime açıktırlar (Luthans vd., 2014:193-194). Örneğin, Luthans, Avey & Patera (2008) psikolojik sermayenin yoğun bir şekilde verilen 2 saatlik web tabanlı eğitim programları ile geliştirilebildiğini ileri sürmüşlerdir. Luthans, Avey vd. (2010) de psikolojik sermayenin kısa süreli eğitim programlarıyla geliştirilebileceğini belirtmişlerdir.

Önceden de ifade edildiği gibi, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık psikolojik sermayenin boyutlarıdır. Öz yeterlilik, belirli çıktıları elde etmek için bilişsel kaynakları harekete geçirmede kişinin kendine olan inancı; umut, kişinin amaçlarına ulaşması için amaçları yerine getirmek için çaba göstermek, çabayı devam ettirmek, kısaca amaca odaklı enerji (*agency/willpower,)* arzulanan amaçlara ulaşmak için engellerle karşılaşıldığı zaman kişinin başarılı planlar ve alternatifler geliştirmeye yönelik inancı (*pathways/waypower*)'a sahip olması; iyimserlik, pozitif olayları içsel, kalıcı ve her yere sinen olaylara atfeden açıklayıcı bir stile sahip olması; dayanıklılık, çok kuvvetli pozitif değişimlerden, başarısızlıktan ve aksiliklerden kişinin kendini toparlama kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans & Youssef, 2004: 152-153).

Öz yeterlilik ile ilgili teori, Albert Bandura'nın araştırmalarına dayanmaktadır. Bandura, pozitiflik için öz yeterliliğin en yaygın ve önemli unsurlardan biri olduğunu vurgulamıştır (Luthans, 2002a:59). Öz yeterlilik, bireyin bilişsel kaynaklarını harekete geçirmede becerileriyle ilgili olarak kendisine duyduğu güvendir (Luthans & Youssef, 2004:153). Bireylerin öz yeterliliklerini geliştirmenin en iyi yolu Bandura'nın ifade ettiği gibi uzman

deneyimleri yoluyladır. Öz yeterliliği güçlendirmede kullanılan diğer yollar ise model alma ve dolaylı öğrenmedir (Luthans & Youssef,2004:153-155; Luthans,Avey & Patera,2008:211). Formal eğitim programları ve mentorluk ya da koçluk gibi formal olmayan yaklaşımlar da öz yeterlilik oluşturmada çok etkin olmaktadır (Luthans & Youssef,2007:329). Öz yeterliliği yüksek olanlar, zorlayıcı amaçlar ve girişimler seçerler, daha uzun süreli motive olurlar, amaçlarını başarılı bir şekilde yerine getirmek için çaba gösterirler ve engellerle karşılaştıkları zaman bile azimle devam ederler (Luthans & Youssef,2004:153).

İyimserlik, Seligman ve çalışma arkadaşları tarafından araştırılmıştır (Luthans & Youssef,2004:153). İyimser olmanın önemi, hem genel olarak hem de pozitif psikologlar tarafından çok uzun yıllardan beri fark edilmiştir. Kötümserlik pasif davranmaya, başarısızlığa, sosyal yabancılaşmaya, depresyona ve ölüme sebep olabilir (Luthans, 2002a:64). İyimserlik, pozitif olayları içsel, daimi ve genel olaylara atfederken; negatif olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olmaya atıfta bulunmayı içeren pozitif açıklayıcı bir stili kapsamaktadır. Bu durum, kişilerin hayatlarındaki olumlu olaylar için kendilerine pay çıkarmalarını, öz saygılarını ve morallerini arttırmalarını sağlamaktadır. Aynı zamanda, bu durum kişilerin umutsuzluk, depresyon, kendini suçlama gibi istenmeyen durumlardan da uzak kalmalarına imkan vermektedir (Luthans & Youssef,2004:153). Gerçekçi iyimserlik, bireyin belirli bir durumda neyi başarıp başarmayacağına yönelik değerlendirmeyi kapsamaktadır, böylece bu durum bireyin öz yeterliliğine ve umuduna katkı sağlamaktadır (Luthans, Avolio vd.,2007:547). Gerçekçi iyimserlik, çalışma yaşamında da çok iyi bir pozitif zorlayıcıdır. Örneğin, iyimserler daha fazla çalışmaları için kolayca motive edilirler, doyumları ve moralleri daha yüksektir, daha isteklidirler, esnek amaçlar belirler, kişisel hatalarını analiz ederler, bunları kişisel yetersizlik olarak değil, geçici engeller olarak görürler, fiziksel ve mental olarak kuvvetlidirler, birilerini neşeli yapmaya yatkındırlar (Luthans, 2002a:64).

Umut kavramı, birçok kişi için zor zamanlarda "en iyisini umut etmeyi" ve "umutlu düşünmeyi" ifade etmektedir (Luthans & Jensen, 2002:306). Rick Snyder'in çalışmaları ile ortaya çıkan bir kavramdır (Luthans & Youssef, 2004:153). Snyder, kişinin amaçlarını düzenleyebileceğine inanmasını, bunları nasıl başarabileceğini belirlemesini ve bunları başarıyla tamamlamak için kendini motive edebilmesini "umutlu olmak" olarak tanımlamaktadır (Luthans, 2002a:62). Snyder umut kavramını iki boyutlu olarak tanımlamıştır. Boyutlardan biri amaçları yerine getirmek için çaba göstermek, çabayı devam ettirmek, kısaca amaca odaklı enerji (*agency/willpower)*'dir. Diğeri, arzulanan amaçlara ulaşmak için engellerle karşılaşıldığı zaman kişinin başarılı planlar ve alternatifler geliştirmeye yönelik inancı (*pathways/waypower*)'dir (Luthans & Jensen,2002:306-307). Snyder'in ifade ettiği umutun *agency/willpower* boyutu beklentinin ifade edilmesine benzerken, *pathways/waypower* boyutu iyimserlik teorisi tarafından açık bir şekilde vurgulanmamaktadır. İyimser biri, "iyi şeyler olacak" diye inanabilir, engellerin üstesinden gelmek ve arzulanan sonuçlar elde

etmek için ihtiyaç duyulan *pathways/waypower* düşünmeyi (yeni alternatif yollar geliştirme becerisi gibi) ihmal edebilir. Başka bir deyişle, iyimserler umutun *agency/willpower* (belirli amaçlara ve pozitif beklentilere sahip olmak) boyutuna sahiplerken; *pathways/waypower* (beklentiler istenen yönde olmadığında ya da engellerle karşılaşıldığında alternatif yollar belirleme) boyutuna sahip değillerdir (Luthans & Jensen,2002:309-310). Snyder, umut kavramının bahsedilen iki boyutuna da aynı önemle yaklaşırken; Bandura yeterlilik beklentilerinin daha önemli olduğunu savunmaktadır (Luthans, 2002a: 63). Luthans, Norman vd. (2008:221) ise, bu iki boyuta amaçlar bileşenini de ekleyerek; umutu üç boyutlu ifade etmişlerdir. Sonuç olarak, umudu yüksek olanlar, belirledikleri yolda herhangi bir engelle karşılaştıklarında amaçlarını başarmak için alternatif yollar planlayabilme ve istedikleri şeyleri elde etmek için kendilerini motive etme becerisine sahiptirler(Luthans & Youssef,2004:153). Bu kişiler hedeflerinden daha emindirler, insanlarla iletişim kurmaktan hoşlanırlar, yeni ilişkilere daha kolay uyum sağlarlar, özellikle stresli durumlarda daha az endişelidirler, çevresel değişimlere daha dayanıklı ve uyum sağlayıcıdırlar. Umudu yüksek çalışanlar ve yöneticiler örgüte değer katmaktadırlar (Luthans & Jensen,2002:319). Dolayısıyla, örgütlerin bu tip çalışanları tercih etmesi ve mevcut çalışanlarının da umut düzeylerini arttıracak girişimlerde bulunmaları önemlidir. Luthans & Youssef (2004:155) amaç belirleme, bu amaçların belirli bir sıraya dizilmesi, engellerle karşılaşıldığında tekrar amaç belirleme, çalışanlara yetki verme ve onları güçlendirme gibi yollarla kişilerin umut düzeylerinin geliştirilebileceğini ileri sürmüşlerdir.

Dayanıklılık, belirsizlikten, çatışmadan, başarısızlıktan ve her türlü pozitif değişimden, süreçten ve sorumluluk artışından kendini toparlamaya yönelik bir pozitif psikolojik yetenektir (Luthans, 2002b:702). Kısaca dayanıklılık, sadece olumsuz olaylarla değil, aşırı pozitif olaylarla da başa çıkma becerisidir (Luthans, Norman vd., 2008:222). Dayanıklılık umutun *pathways/waypower* boyutuna benzemekte fakat umutun *agency/willpower* boyutunu kapsamamaktadır (Luthans, 2002b:702). Dayanıklı bireyler, zorluklarla ve aksiliklerle birlikte de ilerleyip, gelişebilirler Dayanıklılık düzeyi, varlık, risk ve süreç odaklı stratejiler ile geliştirilebilir. Risk odaklı stratejiler, arzu edilmeyen çıktı olasılığını arttırabilen riskleri ve stres yaratıcıları azaltmaya odaklanırken; varlık odaklı stratejiler riskli durumlara rağmen pozitif çıktı olasılığını arttıran kaynakları arttırmakta ve vurgulamaktadır. Süreç odaklı stratejiler, ortaya çıkan risk faktörlerini yönetmek için kişinin varlık dökümünden faydalanmak için gerekli adaptasyonel sistemlerin gücünü harekete geçirmeyi kapsamaktadır (Luthans & Youssef,2004:153-156). Bireyin işyeriyle ilgili varlıkları, bilgisi, becerisi, yetenekleri, kişilik özellikleri, sosyal ilişkileri gibi yüksek performans göstergelerini içerebilir. Varlık odaklı stratejiler, bireyin varlık envanterini güçlendirme yoluyla dayanıklılık oluşturmayı, böylece de başarı olasılığını arttırmayı vurgulamaktadır. Risk

odaklı stratejiler, mümkün olduğu kadar birçok risk faktörünü azaltarak ya da göz ardı ederek başarısızlık olasılığını azaltmaktadırlar. Süreç odaklı stratejiler, etkin başa çıkma mekanizmaları oluşturma yoluyla dayanıklılığı güçlendirme girişiminde bulunmaktadırlar ki böylece, sıkıntılı bir durumun üstesinden gelmek için çeşitli varlıkların kullanımını kolaylaştırmaktadırlar (Luthans & Youssef,2007:333).

Uzun yıllar boyunca, ekonomik sermaye (araç-gereç ve tesisi gibi hem finansal hem de maddi varlıklar) tüm dikkatleri üzerine çekmiştir. Ancak, ileri görüşlü yöneticiler bugün sadece maddi varlıkların değil maddi olmayan insan sermayesinin (entelektüel sermaye olarak da adlandırılmakta) de önemini fark etmişlerdir. Bu ifadedeki "insan", örgütün her kademesinde çalışanlara atıfta bulunmakta; "sermaye" gelecekteki yatırımlar için ayrılan kaynaklara işaret etmektedir (Luthans, Luthans & Luthans, 2004:45). Intel'in lideri Andy Grove ve Microsoft'un lideri Bill Gates gözlemlerini şu şekilde ifade etmişlerdir. "En önemli varlığımız her gece çıkıp gidiyor". Diğer bir deyişle, insan kaynakları işletmelerin maliyet unsuru olarak görülmemeye başlanmıştır (Luthans & Youssef,2004:143). Örgütte çalışanların toplam bilgi, beceri ve yeteneklerinin örgütleri rakiplerinden ayıran ve değer yaratan ayrıcalıklı bir gücü temsil ettiği fark edilmiştir (Luthans, Luthans & Luthans, 2004:45). Örgütlerin "neye sahip" oldukları (araç-gereç, patentler, tesis gibi maddi varlıklar) geleneksel ekonomik sermayeye; örgütte çalışanların deneyim, eğitim, yetenekler, bilgi, düşünceler gibi "neleri bildikleri" insan sermayesine; kültürel dinamiklerin ve sosyal yapının yanısıra kişilerarası ve gruplararası ilişkiler, iletişim ağları, arkadaşlar gibi "kimleri tanıdıkları" sosyal sermayeye ve yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık gibi çalışanların "kim olduklarını" belirleyen unsurlar psikolojik sermayeye işaret etmektedir (Luthans, Luthans & Luthans, 2004:45-46; Luthans & Youssef,2004: 146). Bir örgütün rekabetçi avantajını sürdürebilmesi için rakiplerin kolay bir şekilde kopyalayamayacağı (teknoloji, araç-gereç gibi) özgün kaynakları olmalı ve bunları hızlı bir şekilde koşullara uygun olarak yenilemesi gerekmektedir. Ekonomik sermaye (finansal, yapısal, teknolojik), insan sermayesi (açık ve örtük bilgi) ve sosyal sermaye (ağlar, normlar, değerler, güven) kapsamındaki değerlerin bazıları yenilenebilirken bazıları yenilenemez; ancak psikolojik sermayenin tüm boyutlarının (öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) yenilenebilir olduğu ileri sürülmektedir (Luthans & Youssef, 2004:144-145). Dolayısıyla, rekabetçi avantaj elde etmek isteyen örgütler çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerine önem göstermelidirler. Luthans & Youssef (2004:143-144) de, örgütlerin insan kaynaklarını sermaye yatırımı olarak görmelerinin özellikle; küçülme, yeniden yapılanma, dış kaynaklardan yararlanma, rekabetçi avantaj sağlama durumları için çok önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Luthans, Norman vd. (2008:224) örgütlerin; gerçek ve sürdürülebilir büyümeye ve performansa ulaşmalarında yatırım yapabilecekleri ve geliştirebilecekleri yapının psikolojik sermaye olduğunu ileri sürmüştür. Luthans, Avey vd. (2010) de psikolojik sermayenin katılımcıların

performansı üzerinde pozitif etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Bu etki hem kamu hem de özel sektör çalışanları için geçerlidir (Luthans, Avey vd.,2008:825; Akçay & Bilgin, 2016: 171). Dolayısıyla, psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkiyi araştıran birçok yerli ve yabancı çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Luthans vd. (2005)'nin Çin'deki iki özel ve bir kamu fabrikasında çalışan 422 kişi ile yaptıkları bir araştırmada, yöneticilerin puanlamalarına göre, psikolojik sermaye ile performans düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür. Sweetman vd. (2011)'nin Amerika'da çeşitli sektörlerden 899 çalışan ile yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ile yaratıcı performans arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Abbas & Raja (2011)'nın Pakistan'da çeşitli sektörlerdeki 237 çalışan ile yaptıkları bir araştırmada, psikolojik sermayenin yenilikçi iş performansı ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bouckenooghe vd. (2014)'nin Pakistan'da çeşitli sektörlerden beyaz yakalı 171 çalışan ile yaptıkları bir araştırmada, psikolojik sermayenin rol performansı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Gooty vd. (2009)'nin Amerika'daki Midwestern Üniversitesi'nde bando takımında görevli 190 kişi ile yaptıkları bir araştırmada ise, psikolojik sermayenin rol içi performans ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir. Lee & Chu (2016) da 278 Tayvanlı çalışan ile yaptıkları bir araştırmada psikolojik sermaye ile rol ve ekstra rol performansı arasında pozitif, anlamlı bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Chen (2015) Tayvan'da büyük bir Telekom firmasında çalışan 60 lider ve 319 izleyicisi ile yaptıkları bir araştırmada, izleyicilerin psikolojik sermayesi ile görev ve bağlamsal performansları arasında pozitif, anlamlı bir ilişki bulmuştur. Dinh Tho vd. (2014) de Vietnam'da hizmet ve ürünlerin pazarlamasında çalışan 696 pazarlamacı ile yaptıkları bir araştırmada, psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi olduğunu bulmuşlardır. Luthans, Avolio vd. (2005), yaptıkları bir araştırmada psikolojik sermaye ile yöneticiler tarafından değerlendirilen çalışan performansı arasında pozitif, anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Benzer yönlü ilişkilerin, ülkemiz çapında yapılan araştırmalarla da kanıtlandığı görülmektedir. Akdoğan & Polatcı (2013), Tokat'ta görev yapan doktor, akademisyen, hemşire, polis ve bankacı olmak üzere toplam 361 işgören ile yaptıkları bir araştırmada psikolojik sermayenin çalışanların iş performansını önemli ölçüde pozitif etkilediğini bulmuşlardır. Topaloğlu & Özer (2014) de Denizli'de faaliyet gösteren bir holdingin 338 çalışanı ile yaptıkları bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif anlamlı bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Korkmazer vd. (2016), ülkemizdeki bir kamu hastanesinden 152 sağlık çalışanı ile yaptıkları bir araştırmada, psikolojik sermaye ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Polatcı (2014) Tokat ilinden 134 polis memuru ile yaptığı bir araştırmada, psikolojik sermayenin hem görevsel hem de bağlamsal performans ile genel olarak performans ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Taştan (2016), Türkiye'de beyaz eşya sektöründe faaliyet gösteren bir firmadan 165 çalışanla yaptığı bir araştırmada psikolojik

sermayenin yaratıcı performans davranışı ile pozitif ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Dolayısıyla, psikolojik sermayenin birçok performans türü ile hem yerli hem de yabancı literatürde sıkça çalışıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar doğrultusunda ilk hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Psikolojik sermaye ile performans arasında anlamlı, pozitif bir ilişki vardır.

Çalışma hayatlarında neyi yapıp neyi yapamayacaklarına dair inançları yüksek olanların, zor, olumsuz ve hatta pozitif durumlarla karşılaşsalar bile yılmadan kendi toparlayabilenlerin, amaçlarına odaklanan ve amaçlarına ulaşmak için alternatif yollar planlayanların ve karşılaştıkları olaylara iyimser bir bakış açısıyla bakanların işlerinden daha fazla doyum almaları beklenir. Bu ilişkiyi destekleyen birçok yerli ve yabancı çalışmanın da yapıldığı görülmektedir. Akçay (2012), ülkemizde makine sektöründe faaliyet gösteren köklü bir kamu kamu kuruluşundan 450 çalışanla ve Özer vd.(2013) de ülkemizdeki özel bir hastanenin 319 sağlık çalışanı ile yaptıkları bir araştırmada psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif, anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Fu vd. (2013: 946) Çin'in Liaoning eyaletinden 984 doktor, Kwok vd. (2015) 227 beyaz yakalı Çinli çalışan, Larson &Luthans (2006) Amerika'nın orta batısındaki bir üretim fabrikasından 74 işçi, Naran (2013)'ın Güney Afrika'da çeşitli örgütlerden 50 çalışan, Schulz vd.(2014) Amerika'daki uluslararası bir taşımacılık firmasından 251 kamyon sürücüsü ile yaptıkları araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Yine, Badran & Morgan (2015) Mısır'da faaliyet gösteren 11 farklı örgütten 451 çalışan, Bergheim vd. (2015) Norveçli üç nakliye firmasından 486 Filipinli denizci, Chaudhary vd.(2015) 124 Hintli çalışan, Idris & Manganaro (2017) Suudi Arabistan'da petrol ve petrokimya sektöründen 97 çalışan ve Olaniyan & Hystad (2016) 402 denizci ile yaptıkları araştırmalarda da psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında benzer yönlü ilişki bulmuşlardır. Kaplan & Biçkes (2013) de Nevşehir ilinde bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 181 işgören ile yaptıkları bir araştırmada da psikolojik sermayenin alt boyutları olan dayanıklılık ve iyimserlik ile iş doyumu arasında pozitif, anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Psikolojik sermaye ile performans ve iş doyumu arasındaki ilişkileri aynı çalışmada inceleyen araştırmalar da bulunmaktadır. Çetin & Varoğlu (2015) Ankara'da büyük ölçekli özel bir firmanın çeşitli pozisyonlarından 237, Erkuş & Fındıklı (2013) da farklı meslek gruplarından (polis, doktor, hemşire, öğretmen, laborant ve akademisyen) toplam 572 çalışan ve Yeşil vd. (2016) de ülkemizde faaliyet gösteren bir kamu bankasından 146 çalışan ile yaptıkları araştırmalarda psikolojik sermaye ile iş doyumu ve performans arasında pozitif, anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Avey, Reichard vd. (2011) 51 çalışmayı ve toplam 12,567 çalışanı kapsayan bir meta analiz çalışmasında, Abbas vd.(2014) Pakistan'da çeşitli örgütlerden 231 çalışan; Luthans, Avolio vd. (2007) Amerika'daki 167 öğrenci ve 115 çalışan ve

Luthans, Norman vd. (2008) Amerika'daki 163 işgören ve orta 404 öğrenci ile yaptıkları araştırmalarda da benzer yönlü ilişki bulmuşlardır. Bu çalışmalar doğrultusuna ikinci hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H2: Psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında anlamlı, pozitif bir ilişki vardır.

Erkmen & Esen (2012)'nin 2003-2011 yılları arasında "psikolojik sermaye" kavramı ile ilgili yapılan 49 araştırmayı kategorik olarak inceledikleri çalışmalarında da; 5 araştırmanın iş doyumu, 8 araştırmanın ise performans ile ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu yıllar arasında, ülkemizde psikolojik sermaye kavramıyla ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çeşitli veritabanlarının taranması sonucunda, psikolojik sermaye kavramının 2011 yılından itibaren ülkemizde incelenmeye başlandığı görülmektedir. 2011 yılından 2017 yılı Nisan ayına kadar, psikolojik sermaye kavramının ülkemizde, iş doyumu (Erkuş & Fındıklı,2013; Özer vd.,2013), performans (Polatcı, 2014, Korkmazer, 2016) örgütsel bağlılık (Şen vd., 2015), örgütsel güven (Yıldız, 2015), otantik liderlik (Topaloğlu,2013), örgütsel adalet (Turgut & Agun, 2016), örgütsel vatandaşlık davranışı (Gürbüz vd., 2015), örgütsel destek (Tüzün, Çetin & Basım, 2014), iç kontrol odağı (Erdem, 2014), işten ayrılma niyeti (Erkuş & Fındıklı,2013) değişkenleriyle incelendiği bulunmuştur. Belirtilen tarihler arasında, psikolojik sermaye kavramı en fazla iş doyumu ve performans değişkenleriyle çalışıldığından çalışmada bu değişkenlerle meta analiz yapılmıştır.

III. Araştırmanın Yöntemi

Meta analiz, araştırılan konuyla ilgili sonuçları özetleyen bir yöntemdir. Bu yöntemin, geleneksel araştırma yöntemlerinden daha karmaşık ve farklılaştırılmış olduğu görülmektedir. Her çalışmadaki etki büyüklüğü tahmin edilerek ve bu tahminleri çalışmaların ağırlıklarına göre dağıtan meta analiz yöntemi, bireysel çalışmalardan daha fazla istatistiksel gücü olan sentezlenmiş bir etki sunmaktadır. Bu yöntem, incelenen çok sayıdaki çalışmadan elde edilen bilgileri düzene koymaktadır. Yöntemin tüm bu avantajlarının yanında, bazı zayıflıkları da bulunmaktadır. Öncelikle, yöntemin çok çaba ve uzmanlık istediği söylenebilir. Diğer geleneksel nitel araştırmalardan daha fazla zaman aldığı ileri sürülmektedir. Meta analiz yöntemiyle ilgili en yoğun eleştirilen konu nitelik olarak farklı (elmalar ve portakal benzetmesi yapılıyor) çalışmaların bir araya getirilerek analiz yapılmasıdır (Lipsey & Wilson,2011:6-8). Ancak, seçim ölçütleri iyi belirlenmiş bir çalışmada analize dahil edilen çalışmalar birbirlerine oldukça benzer özelliklere sahip olmaktadır. Meta analizle ilgili yapılan eleştirilerden biri de, analize dahil edilecek çalışma sayısı ile ilgilidir. Meta analiz, daha önce yapılan çalışmaların toplu bir analizi olduğundan analize dahil edilecek çalışma sayısı ile ilgili herhangi bir sınırlama

bulunmamaktadır. Ancak, etki büyüklüğünü hesaplamak için en az iki çalışmaya ihtiyaç duyulduğu unutulmamalıdır (Dinçer, 2014:9-10).

Meta analizde, analiz birimleri bireysel çalışmalardır. Bu çalışmalar farklı farklı örneklem büyüklüklerine sahiptir. Etki büyüklüğü örneklem istatistiklerinden (ortalama, standart sapma, korelasyon) kaynaklandığı için, istatistiksel özellikler örneklem büyüklüğüne bağlıdır. Etki büyüklüğüyle ilgili istatistikleri hesaplarken örneklem büyüklüğü dikkate alınmazsa, tüm çalışmalar aynı düzeyde katkı yapıyor gibi düşünülmektedir. Daha büyük örnekleme sahip olanlar daha küçük örneklem hatasına sahip olduklarından herhangi bir istatistiksel analizde daha fazla rol oynamalıdır. Ancak, tüm çalışmaların etki büyüklükleri eşitmiş gibi de davranılmamalıdır. İstatistiksel hesaplamalarda, daha büyük örnekleme sahip olanların ağırlığı daha fazla olmalıdır. Bu nedenle, meta analizlerdeki etki büyüklüklerini içeren tüm veri analizleri *ağırlıklandırılmış* analizlerdir (Lipsey & Wilson,2011:105-106).

A.Literatür Araştırması

Araştırma amacı doğrultusunda, başlıkta, özette ve anahtar kelimelerle "psikolojik sermaye", "psikolojik sermaye ile iş doyumu" ve "psikolojik sermaye ile performans" kalıpları Ulakbim, Google Scholar, Ebsco'da, ScienceDirect'de, Springer, Web of Science, Jstor veri tabanlarında ve YÖK'ün ulusal tez merkezinde herhangi bir yıl kısıtı koymadan taratıldı. Bu kalıpların yer aldığı bildiriler tüm Örgütsel Davranış ve ulaşılabilen Yönetim ve Organizasyon kitaplarında taranmıştır. Bu yayınlar içinden, psikolojik sermaye yapısını bütüncül olarak inceleyen ve çeşitli sonuç değişkenleriyle ilişki inceleyen araştırmalar incelenmiştir. Bu kapsamda, öncelikle 14 makale, 19 tez ve 11 bildiri olmak üzere toplam 44 yayın değerlendirilmiştir. Bunların içinde, psikolojik sermaye ile ilişkisi bir ya da birkaç defa incelenen değişkenlerin olduğu çalışmalar da bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda da birden fazla çıktı incelendiği görülmektedir. Meta analiz çalışması için gerekli olan etki büyüklüklerini hesaplamak içim kullanılabilecek sayısal değerleri (korelasyon değeri ve örneklem büyüklüğü) içeren ve çalışmadaki hipotezler doğrultusunda, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisini inceleyen 10, performans ilişkisini inceleyen 8 olmak üzere toplam 18 çalışma ile meta analizi yapılmıştır. Çalışma kapsamına alınan yayınlar, kaynakça bölümünde yıldız(*) işareti konularak gösterilmiştir. Bu çalışmalar, araştırmacılar tarafından ayrı bir excel dosyasında belirli başlıklar kullanılarak kodlanmıştır. Kodlamada; çalışmanın adı, yazarı, çalışmanın kodu (makale-m-, tez-t-, bildiri-b-), incelenen çıktılar, örneklem büyüklüğü, korelasyon değeri başlıkları kullanılmıştır.

B.Veri Analizi

Comprehensive Meta Analysis (CMA) birçok türde veri setini birleştirmesi, homojenlik testini kolaylıkla yapabilmesi, sabit ve rastgele etkilere göre genel etkiyi verebilmesi gibi birçok ek özelliği sayesinde oldukça

kullanışlıdır (Dinçer, 2014:13). Bu nedenlerle, çalışmadaki verilerin analizi Comprehensive Meta Analysis (CMA) 2.0 istatistiksel paket programı ile yapılmıştır. Çalışmaların meta analizi için, öncelikle etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü, bir çalışmada bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni olumlu ya da olumsuz ne kadar etkilediğine yönelik bilgi vermektedir. Bireysel çalışma olarak tanımlanan ve meta-analize dahil edilen her bir çalışmanın etki katsayısını ifade etmektedir. Tüm çalışmalar birleştirilerek elde edilen etki katsayısına genel etki denilmektedir (Dinçer,2014:16-18). Genel etkinin hesaplanmasında birçok değişken (değişken ortalamaları, standart sapmaları, örneklem büyüklükleri vb.) dikkate alınmaktadır. İki sürekli değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda; etki büyüklüğünü hesaplamada Fisher'in geliştirdiği bir dönüşüm olan Fisher-z dönüşümü (*=Fisher's z-transformation)* kullanılmaktadır (Lipsey & Wilson,2011:129; Spiegel, 1961'den akt. Bakioğlu ve Özcan, 2016:108). Bireysel çalışmalara ait etki büyüklükleri hesaplandıktan sonraki aşama genel etkinin hesaplanmasıdır.

Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi yapılmıştır. Homojenlik testi Q istatistiğine dayanmaktadır (Hedges ve Olkin,1985 aktaran Lipsey & Wilson, 2011:105). Q değeri, ki kare serbestlik derecesi için kritik değeri aşarsa, homojenlikle ilgili boş hipotez reddedilir. Dolayısıyla, istatistiksel olarak anlamlı olan Q değeri heterojen bir dağılım gösterir (Lipsey & Wilson, 2011:105). Araştırma amacı doğrultusunda önemli olan korelasyona dayanan etki büyüklüğü değerleri şu şekilde yorumlanmaktadır: 0.00 ile 0.10 arasında ise çok zayıf; 0.10 ile 0.30 arasında ise zayıf; 0.30 ile 0.50 arasında ise orta; 0.50 ile 0.80 arasında ise güçlü; 0.80'in üzerinde ise çok güçlü etki vardır (Cohen, Manion & Marrison, 2007:521).

C.*Araştırmanın* Bulguları

Bu bölümde, araştırma kapsamına dahil edilen çalışmaların betimsel istatistiklerine yer verilmiş; daha sonra bu çalışmalara ait bulgular meta analiz yöntemiyle analiz edilmiştir.

Çalışmada kullanılan yayınların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. *Çalışmadaki Yayınların Betimsel İstatistikleri*

	Frekans	Yüzde (%)
Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisi İnceleyen Çalışmaların Üretildikleri Yıl		
2011	2	20
2012	1	10
2013	2	20
2014	-	-
2015	3	30
2016	2	20
Toplam	10	100
Psikolojik Sermaye ile Performans İlişkisini İnceleyen Çalışmaların Üretildikleri Yıl		
2011	2	25
2012	-	-
2013	2	25
2014	2	25
2015	1	12,5
2016	1	12,5
Toplam	8	100
İş Doyumu ile İlişkili Çalışmaların Türü		
Bildiri	6	60
Makale	2	20
Tez	2	20
Toplam	10	100
Performans ile İlişkili Çalışmaların Türü		
Bildiri	2	25
Makale	3	37,5
Tez	3	37,5
Toplam	8	100

Tablo 1'de görüldüğü gibi, psikolojik sermaye kavramının hem iş doyumu hem de performans ile ilişkisini ülkemizden örneklemlerle inceleyen çalışmaların 2011 yılından itibaren başladığı görülmektedir. 2016 yılına kadar, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisini inceleyen 6'sı bildiri olmak üzere toplam 10; psikolojik sermaye ile performans ilişkisini inceleyen 2'i bildiri olmak üzere toplam 8 çalışma yapılmıştır.

Psikolojik sermaye performans ilişkisini araştıran ve analize dahil edilen çalışmalara ait genel bulgular ve etki büyüklükleri tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. *Analize dahil edilen psikolojik sermaye-performans ilişkisini araştıran bireysel çalışmalara ait bulgular ve etki büyüklükleri*

Çalışmanın adı	Korelasyon değeri	Örneklem büyüklüğü	Etki yönü	Korelasyon değeri	Standart hata	Fisher z dönüşümü	Standart hata
Erkuş&Fındıklı, 2013	0,240	572	Otom.	0,240	0,040	0,245	0,042
Korkmazer,2016	0,685	152	Otom.	0,685	0,043	0,838	0,082
Polatcı,2014	0,618	134	Otom.	0,618	0,054	0,722	0,087
Kara,2014	0,416	150	Otom.	0,416	0,068	0,433	0,082
Polatcı,2011	0,576	361	Otom.	0,576	0,035	0,656	0,053
Topaloğlu,2013	0,444	338	Otom.	0,444	0,044	0,477	0,055
Uslu vd.,2011	0,770	244	Otom.	0,770	0,026	1,020	0,064
Gürbüz vd.,2015	0,480	260	Otom.	0,480	0,048	0,523	0,062
Toplam		2211					

Psikolojik sermaye ile performans ilişkisini Türkiye'de araştıran 8 çalışmanın olduğu görülmektedir. Çalışmaların örneklem büyüklükleri 134 ile 572 arasında değişmektedir. Toplamda 2211 birey üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Bireysel çalışmalar ait etki büyüklükleri 0,245 ile 1,020 arasındadır. Uslu vd. (2011)'e ait çalışma en yüksek bireysel etkiye sahipken, Erkuş & Fındıklı (2013)'nın çalışması en düşük bireysel etkiye sahiptir.

Bireysel çalışmalara ait etki büyüklükleri hesaplandıktan sonraki aşama genel etkinin hesaplanmasıdır. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için şekil 1'de görülen heterojenlik testi yapılmıştır.

Etki Büyüklüğü ve %95 güven aralığı					Heterojenlik		
Model	Nokta Tahmini	Çalışma Sayısı	Alt Limit	Üst Limit	Q Değeri	D (f)	p-Değeri
Sabit	0,548	8	0,506	0,590	130,286	7	0,000
Rastgele	0,613	8	0,428	0,798			

Şekil 1. Analize dahil edilen psikolojik sermaye-performans ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların heterojenlik testi sonuçları

Şekil 1'de görülen heterojenlik testi sonucunda, Q-değeri 130,286 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur. 7 serbestlik derecesi (df) ve %95'lik düzeyi için ki kare kritik değer aralığı tablosunda Q-değeri 14.067 olması nedeniyle çalışmaların heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, tablo 3'de görüldüğü gibi analiz modeli olarak rastgele etkiler modeli kullanılmış, genel etki büyüklüğü 0.428 ile 0.798 sınırları içinde olarak 0.613 olarak hesaplanmıştır (sabit etki modeli altında genel etki büyüklüğü 0.506 ile 0.590 sınırları içinde 0.548 olarak hesaplanmıştır). Etki büyüklüğünün güçlü düzeyde olduğu söylenebilir. Psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif ilişkinin olduğu ifade eden H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. *Analize Dahil Edilen Psikolojik Sermaye-Performans İlişkisini Araştıran Bireysel Çalışmaların Etki Büyüklükleri Bulguları*

	Çalışmanın adı	Fisher's Z	Alt limit	Üst limit	Z değeri	p değeri
	Erkuş &Fındıklı,2013	0,245	0,163	0,327	5,839	0,000
	Korkmazer,2016	0,838	0,678	0,999	10,235	0,000
	Polatcı,2014	0,722	0,551	0,893	8,261	0,000
	Kara,2014	0,443	0,281	0,605	5,369	0,000
	Polatcı,2011	0,656	0,553	0,760	12,421	0,000
	Topaloğlu,2013	0,477	0,370	0,584	8,734	0,000
	Uslu vd.,2011	1,020	0,894	1,147	15,840	0,000
	Gürbüz vd.,2015	0,523	0,401	0,645	8,384	0,000
Sabit Etki Modeli Altında Etki Büyüklüğü		0,548	0,506	0,590	25,639	0,000
Rastgele Etkiler Modeli Altında Etki Büyüklüğü		0,613	0,428	0,798	6,489	0,000

Genel etki hesaplandıktan sonra, yayın yanlılığı (*publication bias)* olup olmadığına da bakılmalıdır. Bu anlamda en güvenilir istatistiklerden biri Tau-kare katsayısıdır. Tau-kare katsayısı gerçek etki büyüklüğünün varyansı olarak tanımlanmaktadır. Tau katsayısının 1.00'a yakın olması, iki uyruklu *p*-değerinin anlamlı bir fark yaratmaması (p>0.05) beklenmektedir (Dinçer, 2014:77-79). Psikolojik sermaye-performans ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların yayın yanlılığı istatistikleri şekil 2'de yer almaktadır.

Kendall's S İstatistiği (P-Q)	8,00000
Süreklilik düzeltmesi olmaksızın Kendall's tau katsayısı	
Tau	0,28571
Tau için z değeri	0,98974
P değeri (tek yönlü)	0,16115
P değeri (çift yönlü)	0,32230

Şekil 2. Analize dahil edilen psikolojik sermaye-performans ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların yayın yanlılığı istatistikleri

Tau katsayısının 0,28 ve p değerinin 0,32 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar çalışmaların yayın yanlılığına sahip olmadığını göstermektedir.

Psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisini araştıran ve analize dahil edilen çalışmalara ait genel bulgular ve etki büyüklükleri tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. *Analize dahil edilen psikolojik sermaye-iş doyumu ilişkisini araştıran bireysel çalışmalara ait bulgular ve etki büyüklükleri*

Çalışmanın adı	Korelasyon değeri	Örneklem büyüklüğü	Etki yönü	Korelasyon değeri	Standart hata	Fisher z dönüşümü	Standart hata
Erkuş & Fındıklı,2013	0,290	572	Otom.	0,290	0,038	0,299	0,042
Özer vd.,2013	0,547	319	Otom.	0,547	0,039	0,614	0,056
Korucu,2016	0,490	425	Otom.	0,490	0,037	0,536	0,049
Akçay,2011	0,351	450	Otom.	0,351	0,041	0,367	0,047
Bitmiş,2015	0,310	161	Otom.	0,310	0,072	0,321	0,080
Şen vd.,2015	0,347	298	Otom.	0,347	0,051	0,362	0,058
Uslu vd.,2011	0,334	393	Otom.	0,334	0,045	0,347	0,051
Topcu & Ocak,2012	0,400	244	Otom.	0,400	0,054	0,424	0,064
Gürbüz vd., 2015	0,379	260	Otom.	0,350	0,055	0,365	0,062
Doğan & Yardım,2016	0,379	423	Otom.	0,379	0,042	0,399	0,049
Toplam		3545					

Psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisini Türkiye'de araştıran 10 çalışmanın olduğu görülmektedir. Çalışmaların örneklem büyüklükleri 161 ile 572 arasında değişmektedir. Toplamda 3545 birey üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Bireysel çalışmalar ait etki büyüklükleri 0,299 ile 0,614 arasındadır. Özer vd. (2013)'e ait çalışma en yüksek bireysel etkiye sahipken, Erkuş & Fındıklı (2013)'nın çalışması en düşük bireysel etkiye sahiptir.

Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için; psikolojik sermaye-iş doyumu ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların heterojenlik testi şekil 3'de yer almaktadır.

Etki Büyüklüğü ve %95 güven aralığı					Heterojenlik		
Model	Nokta Tahmini	Çalışma Sayısı	Alt Limit	Üst Limit	Q Değeri	D (f)	p-Değeri
Sabit	0,401	10	0,368	0,434	31,591	9	0,000
Rastgele	0,404	10	0,341	0,467			

Şekil 3. Analize dahil edilen psikolojik sermaye - iş doyumu ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların heterojenlik testi sonuçları

Şekil 3'de görülen heterojenlik testi sonucunda, Q-değeri 31,591 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur. 9 serbestlik derecesi (df) ve %95'lik düzeyi için ki kare kritik değer aralığı tablosunda Q-değeri 16.919 olması nedeniyle çalışmaların heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, tablo 5'de görüldüğü gibi analiz modeli olarak rastgele etkiler modeli kullanılmış, genel etki büyüklüğü 0.341 ile 0.467 sınırları içinde olarak 0.404 olarak hesaplanmıştır (sabit etki modeli altında genel etki büyüklüğü 0.368 ile 0.434 sınırları içinde 0.401 olarak hesaplanmıştır). Etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif ilişkinin olduğu ifade eden H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. *Analize dahil edilen psikolojik sermaye-iş doyumu ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların etki büyüklükleri bulguları*

	Çalışmanın adı	Fisher's Z	Alt limit	Üst limit	Z değeri	P değeri
	Erkuş &Fındıklı,2013	0,299	0,216	0,381	7,122	0,000
	Akçay,2011	0,367	0,274	0,459	7,750	0,000
	Korucu,2016	0,536	0,441	0,631	11,012	0,000
	Doğan & Yardım,2016	0,399	0,303	0,495	8,175	0,000
	Uslu vd.,2011	0,347	0,248	0,447	6,859	0,000
	Özer vd.,2013	0,614	0,504	0,724	10,916	0,000
	Şen vd.,2015	0,362	0,248	0,476	6,218	0,000
	Gürbüz vd.,	0,365	0,243	0,488	5,859	0,000
	Topcu & Ocak,2012	0,424	0,297	0,550	6,577	0,000
	Bitmiş,2015	0,321	0,165	0,476	4,029	0,000
Sabit Etki Modeli Altında Etki Büyüklüğü		0,401	0,368	0,434	23,790	0,000
Rastgele Etkiler Modeli Altında Etki Büyüklüğü		0,404	0,341	0,467	12,583	0,000

Psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların yayın yanlılığı istatistikleri şekil 4'de yer almaktadır.

Kendall's S İstatistiği (P-Q)	7,00000
Süreklilik düzeltmesi olmaksızın Kendall's tau katsayısı	
Tau	0,15556
Tau için z değeri	0,62610
P değeri (tek yönlü)	0,26562
P değeri (çift yönlü)	0,53125

Şekil 4. Analize dahil edilen psikolojik sermaye-iş doyumu ilişkisini araştıran bireysel çalışmaların yayın yanlılığı istatistikleri

Tau katsayısının 0,15 ve p değerinin 0,53 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar çalışmanın yayın yanlılığına sahip olmadığını göstermektedir.

IV. Tartışma ve Sonuç

Psikolojinin sadece bireylerle ilgili olumsuzlukları, eksiklikleri ve hataları dikkate almasına tepki olarak, pozitif psikoloji akımı ortaya çıkmıştır. Seligman'ın başını çektiği bu akım, kişilerin güçlü taraflarına, onların yaşamlarını daha iyi hale getirmeye odaklanmaktadır. Bu akımın çalışma hayatına yansımalarından olan pozitif örgütsel davranış yaklaşımından psikolojik sermaye kavramı doğmuştur. Bireylerin dayanıklılık, iyimserlik,

umut ve öz yeterlilik düzeylerinin bileşimi olarak isimlendirilen psikolojik sermaye yapısı birçok örgütsel değişkenle pozitif ilişkilidir. Psikolojik sermaye düzeyi örgütün arzu ettiği değişkenlerle (iş doyumu, performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık gibi) pozitif ilişkili iken, örgütün arzu etmediği (işten ayrılma niyeti gibi) değişkenlerle negatif ilişkilidir. Yabancı literatürde, psikolojik sermaye ile iş doyumu ve performans ilişkisini inceleyen birçok çalışmanın olduğu bulunmuştur. Ülkemizde bu ilişkileri inceleyen yayınların sonuçlarını özetlemek ve bir düzene koymak için meta analiz yöntemi tercih edilmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda herhangi bir yıl kısıtı koymadan, başlıkta, özette ve anahtar kelimelerle "psikolojik sermaye", "psikolojik sermaye ile iş doyumu" ve "psikolojik sermaye ile performans" kalıpları Ulakbim, Google Scholar, Ebsco'da, ScienceDirect'de, Springer, Web of Science, Jstor veri tabanlarında; YÖK'ün ulusal tez merkezinde taranmıştır. Yine, bu kalıplar ulaşılabilen Yönetim ve Organizasyon Kongreleri ve tüm Örgütsel Davranış Kongreleri kitaplarında da taranmıştır. Yayınların analizleri, Comprehensive Meta Analysis (CMA) 2.0 programı ile yapılmıştır. Sonuç olarak, psikolojik sermaye kavramının ülkemiz literatüründe 2011 yılından itibaren incelendiği ve yoğun olarak performans ve iş doyumu ile ilişkisinin çalışıldığı görülmektedir. Psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisini inceleyen 10, psikolojik sermaye ile performans ilişkisini inceleyen 8 çalışmanın olduğu görülmüştür. 10 çalışmanın, 6'sının bildiri, 2'nin hakemli dergilerde makale ve 2'nin de lisansüstü tez; 8 çalışmanın 2'nin bildiri, 3'nün makale, 3'nün de hakemli dergilerde makale olarak yayımlandığı bulunmuştur. Dolayısıyla, yerli ve yabancı literatürde yapılan çalışmalar doğrultusunda; "H1: Psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif ilişki vardır". ve "H2: Psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif ilişki vardır" hipotezlerinin test edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada yapılan analizler doğrultusunda, psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif ilişkinin olduğu ifade eden H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yerli (Akdoğan & Polatcı, 2013; Topaloğlu & Özer, 2014; Korkmazer vd.,2016; Taştan, 2016) ve yabancı (Luthans vd., 2005; Luthans, Avolio vd.,2005; Gooty vd., 2009; Chen, 2015; Lee & Chu, 2016) literatürde bu ilişkiyi test etmeye yönelik yapılan birçok çalışmanın da H1 hipotezini desteklediği görülmektedir. Yine, psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif ilişkinin olduğunu ifade eden H2 hipotezi kabul edilmiştir. Yerli (Akçay, 2012; Özer vd., 2013; Çetin & Varoğlu, 2015; Yeşil vd., 2016) ve yabancı literatürde (Fu vd.,2013; Kwok vd.,2015; Bergheim vd., 2015; Idris & Manganaro, 2017; Olaniyan & Hystad, 2016) bu ilişkiyi test etmeye yönelik yapılan birçok çalışmanın da H2 hipotezini desteklediği görülmektedir. Her iki hipotezin de test edildiği çalışmaların heterojen yapıda olduğu ve dolayısıyla rastgele etkiler modeli altındaki etki büyüklüklerinin güçlü (psikolojik sermaye ile performans) ve orta (psikolojik sermaye ile iş doyumu) düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Analiz edilen yayınlara ilişkin huni grafikleri incelenmiş ve Tau katsayıları hesaplanmıştır. Sonuç olarak, çalışmada yayın yanlılığının olmadığı tespit edilmiştir.

Örgütlerin psikolojik düzeyi yüksek çalışanlar istihdam etmesi ve mevcut çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmeleri birçok olumlu çıktıyı da beraberinde getirmektedir. Örneğin, psikolojik sermayesi yüksek çalışanların daha az iş-aile çatışması (Yardley, 2012; Karatepe & Karadaş, 2014), daha az iş stresi ve kaygı (Avey vd., 2011), daha az tükenmişlik (Peng vd.,2013; Topçu & Ocak, 2012) yaşadıkları, daha az işten ayrılma niyetinde (Choi & Lee, 2014; Erkuş & Fındıklı, 2013) bulundukları; örgütsel vatandaşlık davranışlarının (Gooty vd.2009, Özyılmaz, 2012), öznel iyi oluşlarının (Baron vd., 2016; Li vd., 2014), iş yaşamındaki mutluluklarının (Erkuş & Fındıklı,2013) daha yüksek olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye düzeyi de geliştirilebilir ve değişmeye açık bir yapı olduğundan, örgütlerin çalışanlarının psikolojik sermayelerini geliştirmeye yönelik çeşitli yöntemler uygulamaları önerilebilir. Çalışanlarına yapıcı geribildirimde bulunmaları, onları güçlendirmeleri (Peterson vd.,2011:447) ve işgören destek programları (Kwok vd., 2015) bu yöntemler kapsamında değerlendirilebilir. Kamu sektöründe de bu kapsamda düzenlemeler yapılması önerilebilir.

Araştırmadaki yayınların analizinde kullanılan meta analiz yönteminde etki büyüklüğünü hesaplamak için birçok istatistiksel veriye (korelasyon, örneklem büyüklüğü gibi) ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle, psikolojik sermaye ile performans ve iş doyumu ilişkisini inceleyen ancak bu verilerin olmadığı yayınların araştırmaya dahil edilmemesi kısıtlardan biridir. Bu ilişkilerle ilgili analizlerin sadece yerli literatürde ulaşılabilen araştırmalarla yapılması da kısıt olarak değerlendirilebilir. Psikolojik sermaye ile performans ve iş doyumu ilişkisini inceleyen araştırmalarla ilgili taramalar 2017 Nisan ayına kadar yapılması da bir zaman kısıtı olarak görülebilir.

Bu araştırma, psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yerli literatürde yapılan ilk meta analiz çalışma olması açısından önemlidir. Psikolojik sermaye ile ilgili yerli literatürde ne zamandan beri ve hangi değişkenlerle çalışıldığı da belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ile performans ve iş doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen ve ulaşılabilen araştırmalardan elde edilen sonuçların birleştirilerek genel bir sonuç elde edilmesi literatüre katkı sağlamaktadır. Psikolojik sermaye ile performans ilişkisini araştıran 2211, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisini araştıran 3545 birey ile analiz yapılmış olması da önemlidir. Bundan sonraki çalışmalarda, psikolojik sermaye ve iş doyumu ve performans ilişkisini araştıran yerli ve yabancı literatürde yapılan yayınlarla bir meta analiz çalışması yapılabilir. Çalışmaların yapıldıkları sektör, çalışmaya katılanların yaşı, cinsiyeti gibi değişkenler moderatör değişken olarak eklenerek yeni araştırmalar tasarlanabilir. Yerli literatürde, psikolojik sermaye kavramıyla ilgili çalışmalar arttıkça; psikolojik sermayenin diğer değişkenler (örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven gibi) ilişkisini araştıran meta analiz çalışmaları da yapılabilir. Bunun yanı sıra, psikolojik sermayenin yerli literatürde yeni çalışılmaya başlanan bir kavram olduğu düşünülürse; psikolojik sermaye ile duygusal zeka, dönüşümcü liderlik,

psikolojik refah, öznel iyi oluş, işe bağlanma (work engagement), iş stresi, kaygı, zarar verici iş davranışı, işgücü devir oranı arasındaki ilişkilerin incelenmesinin yerli literatüre katkı sağlayacağı açıktır. Dolayısıyla, bu ilişkileri incelemek üzere ülkemizdeki çeşitli sektörlerden çalışanlarla nicel ve nitel çalışmaların yapılması da önerilebilir.

Kaynaklar

Abbas, M., & Raja, U. (2015). "Impact of psychological capital on innovative performance and job stress". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *32*(2), 128–138. https://doi.org/10.1002/cjas.1314

Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2014). "Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance". *Journal of Management* , *40*(7), 1813–1830. https://doi.org/10.1177/0149206312455243

*Akçay, V. H. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*.Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akçay, V. H. (2012). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *2*(1), 123–140.

Akçay, V. H., & Bilgin, K. U. (2016). "Kamu Performans Yönetimine Etkisi Açısından Psikolojik Sermaye". *Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *12*(12), 154–174.

Akdoğan, A., & Polatcı, S. (2013). "Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *17*(1), 273–293.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & 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

Badran, M. A. ., & Youssef-Morgan, C. M. . (2015). "Psychological capital and job satisfaction in Egypt". *Journal of Managerial Psychology*, *30*(3), 354–370. https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0176.

Bakioğlu, A. & Özcan, Ş. Meta Analiz. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık EğitimDanışmanlık.

Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). "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

Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). "The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*," *74*, 27–36. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.024

*Bitmiş, G. (2015). "Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin rolü: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". *23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı*. (ss.811-815). Düzenleyen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Muğla. 14-16 Mayıs 2015.

Bouckenooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2015). "How Ethical Leadership Shapes Employees' Job Performance: The Mediating Roles of Goal Congruence and Psychological Capital". *Journal of Business Ethics*, *129*(1), 251–264. https://doi.org/10.1007/s10551-014-2162-3

Chaudhary, S., Bidlan, J. S., & C.R.Darolia. (2015). "A study of relationship of psychological capital with job satisfaction and turnover intention of LIC employees". *Indian Journal of Health and Wellbeing*, *6*(8), 692–695.

Chen, S.-L. (2015). "The Relationship of Leader Psychological Capital and Follower Psychological Capital, Job Engagement and Job Performance: a Multilevel Mediating Perspective". *The International Journal of Human Resource Management*, *26*(18), 2349–2365. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020443

Choi, Y., & Lee, D. (2014). "Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes". *Journal of Managerial Psychology*, *29*(2), 122–140. https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0193

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education. The Handbook of Psychology - Vol2 Methods 2 Specific methods* (Sixth Edit). New York: Routledge. https://doi.org/10.1111/j.1467-8527.2007.00388_4.x

Çetin, F., & Varoğlu, A. K. (2015). "Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü". *İş ve İnsan Dergisi*, *2*(2), 105–113. https://doi.org/10.18394/iid.61996.

Dinçer, S. 2014. Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta Analiz. Ankara: Pegem Akademi

Dinh Tho, N., Dong Phong, N., & Ha Minh Quan, T. (2014). "Marketers' Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Quality of Work Life, Job Effort and Job Attractiveness". *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *6*(1), 36–48. https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2013-0026.

*Doğan, S. & Yardım, M. 2016. "Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi". *4. Örgütsel Davranış Kongresi.* (ss. 157-165). Düzenleyen Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Adana. 4-5 Kasım 2016.

Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Erkmen, T., & Esen, E. (2012). "Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *9*(19), 89–103.

*Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini , İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *42*(2), 302–318.

Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). "In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *15*(4), 353–367. https://doi.org/10.1177/1548051809332021.

*Gürbüz, S., Yıldırım, H.B. ve Derin, E. 2015. "Hangarda Çalışmak: Psikolojik Sermayenin Bakım Teknisyenlerinin İş Tutum ve Davranışlarına Etkisi". *3. Örgütsel Davranış Kongresi.* (ss.313-319). Düzenleyen Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Tokat. 6-7 Kasım 2015

Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). "Relationships Between Psychological Capital, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in the Saudi Oil and Petrochemical Industries". *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, *27*(4), 251–269. https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1279098

Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). "The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir". *Celal Bayar Üniversitesi İİBF ,Yönetim ve Ekonomi*, *20*(2), 233–242. Retrieved from http://dergipark.ulakbim.gov.tr/yonveek/article/viewFile/5000069368/5000064272

*Kara, A. U. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitütü, Ankara.

Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). "The Effect of Psychological Capital on Conflicts in the Work-family Interface, Turnover and Absence Intentions". *International Journal of Hospitality Management*, *43*(1), 132–143. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005

*Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). "Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *19*(3), 271–281.

*Korucu, G. (2016). *Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Hizmet Sektörlerinde Kadın İşgücünün İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitütüsü, Çanakkale.

Kwok, S. Y. C. L., Cheng, L., & Wong, D. F. K. (2015). Family Emotional Support, Positive Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese White-Collar Workers. *Journal of Happiness Studies*, *16*(1), 561–582. https://doi.org/10.1007/s10902-014-9522-7

Larson, M., & Luthans, F. (2006)."Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *13*(2), 75–92. https://doi.org/10.1177/10717919070130020601

Lee, C. H., & Chu, K. K. (2016). "Understanding the Effect of Positive Psychological Capital on Hospitality Interns ' Creativity for Role Performance". *The International Journal of Organizational Innovation*, *8*(4), 213–223.

Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F., & Zhou, Z. (2014)." Positive Psychological Capital: A new Approach to Social Support and Subjective Well-Being". *Social Behavior and Personality*, *42*(1), 135–144. https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.1.135

Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical Meta Analysis*. (M. W. Lipsey & D. B. Wilson, Eds.), *Applied Social Research Methods Series* (Vol. 49). California: Sage Publications, Inc.

Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. (2014). "Building the Leaders of Tomorrow: The Development of Academic Psychological Capital". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *21*(2), 191–199. https://doi.org/10.1177/1548051813517003

Luthans, F. (2002a). "Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths". *Academy of Management Executive*, *16*(1), 57–75. https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181

Luthans, F. (2002b). "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., & 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

Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & 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. https://doi.org/10.1080/09585190801991194

Luthans, F., Avey, J. B., & 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.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). "Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personal Psychology*, *60*, 541–572.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers : Exploring the Relationship with Performance". *Management and Organization Review*, *1*(2), 249–271. https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x

Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). "Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development". *Human Resource Development Review*, *1*(3), 304–322. https://doi.org/10.1177/1534484302013003

Luthans, F., Luthans, K. W., & 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., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). "The mediating role of psychological Capital in the Supportive Organizational Climate- Employee Performance Relationship". *Journal of Organizational Behavior*, *29*(2), 219–238. https://doi.org/10.1002/j

Luthans, F., & 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

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). "Emerging Positive Organizational Behavior". *Journal of Management*, *33*(3), 321349.https://doi.org/10.1177/0149206307300814

Naran, V. (2013). "*Psychological Capital and Work-Related Attitudes: The Moderating Role of a Supportive Organisational Climate"*. University of the Witwatersrand, Johannesburg.

Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). "Employees' Psychological Capital, Job satisfaction, Insecurity, and Intentions to Quit: The Direct and Indirect Effects of Authentic Leadership". *Journal of Work and Organizational Psychology*, *32*(1), 163–171. https://doi.org/10.5093/tr2013a6

*Özer, P. S., Topaloğlu, T., & Özmen, Ö. N. T. (2013). "Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi". *Ege Akademik Bakiş*, *13*(4), 437–447.

Özyılmaz, A. (2012). "Ümit, İyimserlik, Toparlanma ve Özyeterlilik, Çalışanın Görev Performansı ve Bireysel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ne Kadarını Açıklıyor?". *20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı* (ss.698-704). Düzenleyen Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi. İzmir. 24-26 Mayıs 2012.

Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., & Miao, D. (2013). "The impact of Psychological Capital on job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment". *PLoS ONE*, *8*(12), 1–7. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084193

Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). "Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach". *Personnel Psychology*, *64*(2), 427–450. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x

*Polatcı, S. (2014). "Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma". *Ege Akademik Bakiş*, *14*(1), 115–124. Retrieved from internal-pdf://203.99.104.148/1.pdf

*Polatcı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.

Schulz, S. A., Luthans, K. W., & Messersmith, J. G. (2014). "Psychological Capital a New Tool for Driver Retention". *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, *44*(8/9), 621–634. https://doi.org/10.1108/IJPDLM-06-2013-0174

Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. (2011). "Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *28*(1), 4–13.

*Şen, C., Mert, İ.S. ve Aydın, B.O. 2015. "Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkmasına, İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi". *23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı*. (ss.816-824). Düzenleyen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Muğla. 14-16 Mayıs 2015.

Taştan, S. B. (2016). "Psychological Capital: A Positive Psychological Resource and Its Relationship with Creative Performance Behavior". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *16*(2), 101–118.

*Topaloğlu, T. (2013). *Psikolojik Sermaye: Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyci Etkisi*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Topaloğlu, T., & Özer, P. S. (2014). "Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *6*(1), 156–171.

*Topçu, M.K. ve Ocak, M. (2012). "Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği". *20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı* (ss.685-690). Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir. 24-26 Mayıs 2012.

Turgut, T., & Agun, H. (2016). "The Relationship between Organizational Justice and Organizational Cynicism: The Mediating Role of Psychological Capital and Employee Voice". *Journal of Behavior at Work*, *1*(1), 15–26.

Tüzün, İ. K., Çetin, F., & Basım, H.N. (2014). "The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process". *METU Studies in Development*, *41*(August), 85–103.

*Uslu, T., Özer, P.S., Şanlı, Z.G. & Arat, M. (2011). "Psikolojik Sermaye İş Tatmini ve İş Performansını Arttırır mı? Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Şartlı Değişken Olarak Rolü?" *19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı* (ss.495-500). Düzenleyen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale. 26-28 Mayıs 2011.

Yardley, K. (2012). *Psychological Capital As A Positive Resource To Assist With The Organisational Outcomes Of Work Family Conflict*. Massey University, Albany, New Zealand.

Yeşil, S., Yetiş, E., & Telli, S. (2016). "Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması". *Internatonal Journal of Academic Value Studies*, *2*(1), 25–40.

Yildiz, H. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Arastirmasi.* . Yayımlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.