

PAPER DETAILS

TITLE: Spor Bilimleri Alanında Görev Alan Akademik Personelin Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi

AUTHORS: Gamze Durmus,İsa Dogan,Pinar Karacan Dogan

PAGES: 173-187

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3308366>

**Spor Bilimleri Alanında Görev Alan Akademik Personelin Örgütsel Psikolojik
Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi¹**

Gamze DURMUŞ¹, İsa DOĞAN², Pınar KARACAN DOĞAN³

DOI: <https://doi.org/10.38021/asbid.1337752>

ORJİNAL ARAŞTIRMA

¹Gazi Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri
Enstitüsü
Ankara/Türkiye

²Karabük Üniversitesi
Hasan Doğan BESYO
Karabük/Türkiye

³Gazi Üniversitesi
Spor Bilimleri Fakültesi
Ankara/Türkiye

Öz

Bu araştırmanın amacı, spor bilimleri alanında görev alan akademik personelin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenerek, çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Bu araştırma betimsel tarama modeli niteliğindedir. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin farklı bölgelerinde yer alan 9 üniversitenin spor bilimleri eğitimi veren bölümlerinde görev alan 41 kadın 71 erkek toplamda 112 akademisyen oluşturmaktadır. Akademisyenlerin örgütsel psikolojik sermaye algısının ölçülmesi için Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde; t-Testi, ANOVA, farklılıkları belirlemek için ise Tukey kullanılmıştır. Akademisyenlerin cinsiyet, medeni durum, idari görev durumu, mesleki kıdem yılı ile örgütsel psikolojik sermaye ölçeği geneli ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yaş ve akademik unvanları ile örgütsel psikolojik sermaye alt boyu olan özyeterlilik arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, diğer alt boyutlar olan iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Akademisyenlerin cinsiyet, medeni durum, idari görev durumu ve mesleki kıdem yılı ortalama puanlarının istatistiksel olarak birbirine benzer olduğu görülmektedir. 31-40 yaş aralığındaki akademisyenlerin 41-50 yaş aralığındaki akademisyenlere göre ve aynı zamanda doçentlerin araştırma görevlilerine göre özyeterlilik seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, araştırma bulgularında özyeterlilik seviyesinin yüksek bulunduğu 31-40 yaş aralığı genellikle bir akademisyenin hayatında önemli bir basamak olan doçentlik unvanının hak edildiği ve bunun yanı sıra birçok eserin bilim dünyasına kazandırıldığı, kısacası akademik başarının üst düzeyde yaşandığı bir yaş aralığı olduğu varsayılırsa özyeterlilik düzeyindeki artışın olması beklenen bir durumdur.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Sermaye, Örgütsel Psikolojik Sermaye.

Sorumlu Yazar:
Gamze DURMUŞ
gamzeakca6706@gmail.com

**Investigation of Organizational Psychological Capital Levels of
Academic Staff in The Field of Sports Sciences**

Abstract

The aim of this research is to determine the organizational psychological capital levels of academic staff working in the field of sports sciences and to examine them in terms of various variables. This research is a descriptive survey model. The study group of the research consists of a total of 112 academicians, 41 women and 71 men, working in the sports science departments of 9 universities located in different regions of Turkey. The "Organizational Psychological Capital Scale" developed by Luthans et al. (2007) and adapted into Turkish by Çetin and Basım (2012) was used to measure academics' perception of organizational psychological capital. In the analysis of data; t-Test, ANOVA, Tukey was used to determine the differences. It has been determined that there is no significant difference between academicians' gender, marital status, administrative position, professional seniority, and the overall and sub-dimensions of the organizational psychological capital scale. While there was a significant difference between age and academic titles and self-efficacy, which is the sub-dimension of organizational psychological capital, there was no difference between the other sub-dimensions of optimism, resilience and hope. It is seen that the average scores of the academicians' gender, marital status, administrative position and professional seniority years are statistically similar to each other. It has been determined that the self-efficacy levels of the academicians in the 31-40 age range are higher than the academicians in the 41-50 age range, as well as the associate professors compared to the research assistants. As a result, if it is assumed that the 31-40 age range, where the self-efficacy level is high in the research findings, is generally an age range where the title of associate professor, which is an important step in an academic's life, is deserved, and in addition, many works are brought to the world of science, in short, the increase in the level of self-efficacy is assumed to be an age range where academic success is experienced at a high level. is to be expected.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Psychological Capital.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
04.08.2023

Kabul Tarihi:
11.09.2023

Online Yayın Tarihi:
29.10.2023

¹ Bu makale 20. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi'nde özet bildiri olarak sunulmuştur.

Giriş

Rekabetin hız kazandığı, sürekli değişen ve belirsizliklerin hakim olduğu küreselleşen bir dünyada, örgütlerin başarısı için çalışanların duygusal zeka ve esneklik gibi psikolojik sermaye özelliklerine sahip olmaları, örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerini ve sürdürmelerini sağlayan örgütsel psikolojik sermayenin önemini her geçen gün artıran faktörlerin başında gelmektedir. Ayrıca, yüksek örgütsel psikolojik sermayeye sahip çalışanlar, iş stresi ve tükenmişlik gibi olumsuz etkilere karşı daha dirençli, iş tatmini ve bağlılık düzeyleri açısından da daha verimli olmakta (Youssef ve Luthans, 2015), bu işlevinden dolayı da psikolojik sermaye, çalışanların farkındalıklarını artırmalarını sağlamaktadır (Rodriguez-Carvajal vd, 2010). Bu kavram, örgüt çalışanlarının bireysel psikolojik sermaye özelliklerinin birleşimi ve örgütsel düzeydeki güçlü sosyal bağların etkileşimiyle oluşmaktadır. Bireysel psikolojik sermaye ise, çalışanların içsel kaynaklarına dayalı olarak duygusal ve bilişsel tepkilerini yönetme ve uyum sağlama yeteneklerini ifade etmektedir. Psikolojik sermayenin önemli bir yönü, bireysel düzeydeki özelliklerin örgütsel düzeyde de etkili olmasıdır. Çalışanların psikolojik sermayeye sahip olmaları, örgüt içinde daha iyi işbirliği ve takım çalışması ile sonuçlanabilir ve dolayısıyla örgütün verimliliğini artırabilir (Luthans vd., 2015; Youssef ve Luthans, 2007).

Örgütsel düzeydeki psikolojik sermaye, çalışanların bireysel psikolojik sermaye özelliklerinin örgütün işleyişi ve performansı üzerindeki etkileşimi ve etkilerini ifade eder. Bu etkileşim, olumlu çalışma ortamlarının ve örgütsel destek sistemlerinin varlığı ile güçlenir. Örgütsel psikolojik sermaye, çalışanların öz-yeterlilikleri ve motivasyonları üzerinden örgüte katma değer sağlar ve performansı artırır (Avey vd., 2009). Örgütsel psikolojik sermaye kavramının, bu kapsamda kamu yönetimine ilişkin dar örgütsel yönetsel yaklaşımının bir alt unsuru olduğu ifade edilebilir. Bu doğrultuda kamu örgütlerinin psikolojik sermayelerinin ölçülmesi, yönetsel uygulamalarda verilecek kararlara katkı sağlayabilecek bilgilerin elde edilmesini mümkün kılarken hem bireysel hem de örgütsel verimlilik ve performans artışlarını sağlayan bir gücün de yönetilebilmesine imkan sağlayacaktır (Çetin ve Basım, 2012).

Pozitif psikoloji hareketinin temellerini oluşturan Seligman ve arkadaşlarının (2000) çalışmaları sonucunda ortaya çıkan ve daha sonrasında ise Luthans (2002) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye bileşenleri, “umut (hope)”, “özyeterlilik (self-efficacy)”, “iyimserlik (optimism)” ve “psikolojik dayanıklılık (resilience)” olmak üzere dört boyutta ifade edilmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Luthans, 2002; Avey ve vd., 2008). Bu dört alt boyut, İngilizce kelime karşılıklarının baş harflerinden oluşan “HERO” (kahraman) kavramı ile karakterize edilmektedir. Bu bağlamda da psikolojik sermaye, bireyin kim olduğunu ve kendini geliştirerek kim olabileceğini ifade eden bir kahramanlık olarak değerlendirilmektedir (Luthans, 2012).

Psikolojik sermayenin önemli alt boyutlarından biri olan umut boyutu, bireylerin zorluklarla karşılaştıklarında başa çıkma gücüne sahip olmalarını sağlayan olumlu bir bilişsel süreci ifade eder. Bu süreç, bireylerin hedefleri belirlemesi, bu hedeflere ulaşmak için çaba göstermesi ve zorluklarla başa çıkarken olumlu bir tutum sergilemesi üzerine odaklanır (Snyder vd., 1991). Yüksek umut düzeyine sahip olan çalışanlar, amaçlarını gerçekleştirmek için çözüm yolları ararlar, örneğin bazen olumsuz gözüken bir durumu bile olumluya çevirmeye çalışabilirler, olayları bütün yönleri ile ele almaya uğraş gösterirler (Erkmen ve Esen, 2013).

Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme kuramına dayanarak geliştirilen öz-yeterlilik boyutu, bireylerin belirli bir görevi başarma konusunda kendi yetenekleri hakkında olumlu bir inanç ve güvene sahip olmalarını ifade eder ve bireyin kendi becerilerine olan inancı ile ilişkilidir (Bandura, 1977; Özkalp, 2009). Bireyler, öz-yeterlilikleri ile başarılı olduklarını düşündükleri görevlere daha yüksek motivasyonla yaklaşır ve bu görevleri daha etkili bir şekilde yerine getirirler. Öz-yeterliliği yüksek olan çalışanlar, stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilir ve motivasyonlarını koruyabilirler (Bakker vd., 2004).

Psikolojik sermayenin bir diğer alt boyutu olan iyimserlik kavramı, Scheier ve Carver (1985) tarafından geliştirilen "iyimserlik teorisi" çerçevesinde değerlendirilebilir (Scheier ve Carver, 1985). İyimserlik, çalışanların olumsuz durumlar karşısında olumlu düşünme, geleceğe yönelik umut ve olumlu beklentilere sahip olma düzeyini ifade eder. İyimser kişiler, yaşadıkları zorluklar ve engeller karşısında olumsuz düşünmek yerine, olumlu bir bakış açısı ve geleceğe yönelik umutlu beklentilere sahiptirler. Bu olumlu düşünme biçimi, kişilerin daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına ve stresle daha iyi başa çıkmalarına yardımcı olur (Luthans vd., 2007).

Psikolojik dayanıklılık ise, psikolojik sermayenin son alt boyutudur ve bireylerin stresli ve zorlayıcı durumlarla başa çıkma becerisi ile olumlu bir tutum sergileme düzeyini ifade eder ve bireylerin zorluklarla karşılaştıklarında, olumsuz etkilere direnme ve olumlu bir şekilde uyum sağlama kapasitesini kapsar. Psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler, zorlayıcı durumlar karşısında pes etmek yerine, çözüm odaklı düşünme ve olumlu bir tutum sergileme eğilimindedirler (Masten vd., 1990).

Tüm bu bileşenlerden oluşan örgütsel psikolojik sermaye, çalışanların bireysel psikolojik sermaye özelliklerinin örgüt düzeyinde toplam etkisini ifade eder ve örgütlerin başarısı ile sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Tüm bu verilen bilgiler doğrultusunda, spor bilimleri alanında görev alan akademik personelin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenerek, çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaç edinilmiştir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmada, tarama modellerinden biri olan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama, geniş gruplar üzerinde yürütülen, grupta yer alan bireylerin bir olgu ve olayla ilgili görüşlerinin, tutumlarının alındığı, olgu ve olayların betimlenmeye çalışıldığı araştırmalardır (Karakaya, 2012).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye'nin farklı bölgelerinde yer alan 9 üniversitenin spor bilimleri eğitimi veren bölümlerinde görev alan 41 kadın 71 erkek toplamda 112 akademisyen oluşturmaktadır. Tablo 1'de araştırma grubunda yer alan akademisyenlerin kişisel bilgilerini yansıtan özelliklerin frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir.

Tablo 1

Akademisyenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Kategoriler	F	%
Cinsiyet	Kadın	41	36,6
	Erkek	71	63,4
Yaş	20-30 Yaş	13	11,6
	31-40 Yaş	31	27,7
	41-50 Yaş	42	37,5
	51 Yaş ve üzeri	26	23,2
Medeni Durum	Bekar	35	31,3
	Evli	77	68,8
Mesleki Kıdem Yılı	1-5 Yıl	25	22,3
	6-10 Yıl	14	12,5
	11-20 Yıl	32	28,6
	21-30 Yıl	26	23,2
	31 Yıl ve üzeri	15	13,4
Akademik Unvan	Araştırma Görevlisi	26	23,2
	Öğretim Görevlisi	12	10,7
	Dr. Öğretim Üyesi	12	10,7
	Doçent	34	30,4
	Profesör	28	25,0
İdare Görev Olma Durumu	Var	31	27,7
	Yok	81	72,3
Toplam		112	100,0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %36,6'sını (n=41) kadın, %63,4'ünü (n=71) erkek; %11,6'sını (n=13), 20-30 yaş, %2,7'sini (n=31) 31-40 yaş, %37,5'ini (n=42) 41-50 yaş, %23,2'sini

(n=26) 51 yaş ve üzeri; %31,3'ünü (n=35) bekar ve %68,8'ini (n=77) evli; %22,3'ünü (n=25) 1-5 yıl, %12,5'ini (n=14) 6-10 yıl, %28,6'sını (n=32) 11-20 yıl, %23,2'sini (n=26) 21-30 yıl, %13,4'ünü (n=15) 31 yıl ve üzeri mesleki kıdem sahibi; %23,2'sini (n=26) araştırma görevlisi, %10,7'sini (n=12) öğretim görevlisi, %10,7'sini (n=12) Dr. Öğretim üyesi, %30,4'ünü (n=34) Doçent, %25,0'ini Profesör unvan sahibi; %32,1'ini (n=36) beden eğitimi ve spor öğretmenliği, %32,2'ini (n=36) antrenörlük eğitimi, %29,5'ini (n=33) spor yöneticiliği, %6,3'ünü (n=7) rekreasyon bölümünde görev yapan; %27,7'sini (n=31) idari görevi olan, %72,3'ünü (n=82) idari görevi olmayan kişiler oluşturmaktadır. Genel itibari ile araştırmaya katılan spor bilimleri alanında görev yapan 112 (%100,0) akademisyen bulunmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Araştırma kapsamında spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin kişisel bilgileri ortaya çıkarmak için; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem yılı, akademik unvan ve idari görev durumu olmak üzere 6 maddelik kişisel bilgi formu hazırlanmıştır.

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik olmak üzere dört boyutta toplanan toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanmış maddeler bulunmaktadır (M1, M8, M11). Uyarlayan kişiler tarafından ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayıları iyimserlik için 0,67, umut için 0,81, psikolojik dayanıklılık için 0,68 ve öz yeterlilik için ise 0,85 olarak elde edilmiştir. Ayrıca ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır. Likert tipinde hazırlanmış olan ölçekte; “eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim”, “işimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum”, “işimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” gibi yargı ifadeleri bulunmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserliğin, psikolojik dayanıklılığın, umudun ve özyeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında akademisyenlerin veri toplama araçlarına vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda öncelikle veri setinin dağılımı incelenmiştir. Bu doğrultuda, ilk olarak çarpıklık ve basıklık katsayısı hesaplanmıştır. Değişkenlerin normallik varsayımı için hesaplanan çarpıklık-basıklık katsayılarının -1,5 ile +1,5 arasında değer aldığı (Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği geneli çarpıklık= 0,876; basıklık= 0,415, alt boyutlarından İyimserlik: çarpıklık= 0,468; basıklık= -0,026,

Psikolojik Dayanıklılık: çarpıklık= 0,165; basıklık= 0,137, Umut: çarpıklık= 0,506; basıklık= 0,075, Özyeterlilik: çarpıklık= 0,552; basıklık= -0,930) tespit edilmiş, Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği Toplamı ve alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Ayrıca normallik varsayımının incelenmesi amacıyla histogram grafiği incelenmiştir.

Tablo 2

Akademisyenlerin Ölçekten Aldıkları Puanların Normalliğine İlişkin Çarpıklık, Basıklık ve Levene Homojenlik Testi Sonuçları

N=112	Alt Boyutlar	Skewness	Kurtosis	Levene Statistics	p
Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	İyimserlik	0,468	-0,026	0,242	,867
	Psikolojik Dayanıklılık	0,165	0,137	0,114	,952
	Umut	0,506	0,075	0,781	,507
	Özyeterlilik	0,552	-0,930	0,669	,573
	Toplam	0,876	0,415	1,584	,197

Akademisyenlerden toplanan verilerden elde edilen puan dağılımlarının yapısı incelendiğinde normallik ve homojenlik varsayımlarını karşıladığı, eşit aralıklı ölçek düzeyinde ölçeklenmiş olduğu ve sürekli dağılım gösteren bir veri olmasından dolayı parametrik test varsayımlarını karşıladığı görülmektedir (Köklü, Büyüköztürk ve Bökeoğlu, 2007).

Akademisyenlerin iki kategorili olan demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, idari görev olma durumu) göre ölçekten aldıkları puanlar arasındaki farklılığı test etmede Independent-Samples (Bağımsız Örneklemeler) t-testi analizi kullanılmıştır. Akademisyenlerin ikiden fazla kategorili olan demografik özelliklerine (yaş, mesleki kıdem yılı, akademik unvan) göre ölçekten aldıkları puanlar arasındaki farklılığı test etmede One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi), farklılıkları belirlemek için ise Tukey Çoklu Karşılaştırma kullanılmıştır.

Araştırmanın Etiği

Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir. Bu makalede araştırma sürecinde, dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir. E-78977401-050.02.04-196099 sayı ve 12/12/2022 tarihli Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul onayı alınmıştır.

Bulgular

Tablo 3

Akademisyenlerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

	N	Minimum	Maximum	$\bar{X}$ (Ortalama)	S
İyimserlik	112	18,00	24,00	20,36 (3,39)	1,65
Psikolojik Dayanıklılık	112	18,00	27,00	22,70 (3,78)	1,75
Umut	112	20,00	30,00	24,49 (4,08)	2,26
Özyeterlilik	112	22,00	30,00	25,94 (4,32)	2,23
Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	112	83,00	112,00	93,48 (3,89)	6,12

Aralıklar (5-1)/5=0,80 Kriter: 1,00-1,79=Çok Düşük; 1,80-2,59=Düşük; 2,60-3,39=Orta; 3,40-4,19=Yüksek; 4,20-5,00=Çok Yüksek

Tablo 3 incelendiğinde akademisyenlerin örgütsel psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin madde ortalamaları şu şekildedir: İyimserlik (3,39), psikolojik dayanıklılık (3,78), umut (4,08), özyeterlilik (4,32) ve ölçek geneli (3,89). Belirlenen aralıklarla karşılaştırıldığında özyeterlilik alt boyutunun yüksek düzeyde, iyimserlik alt boyutunun ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4

Akademisyenlerin Cinsiyet değişkeni ile ÖPSÖ Arasındaki Farklılığa İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
İyimserlik	Kadın	41	20,39	2,14	0,194	,846
	Erkek	71	20,47	2,42		
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	41	23,97	2,33	0,193	,847
	Erkek	71	24,07	2,58		
Umut	Kadın	41	24,53	1,97	0,035	,972
	Erkek	71	24,52	2,43		
Özyeterlilik	Kadın	41	26,19	2,27	0,193	,430
	Erkek	71	25,84	2,24		
ÖPSÖ Toplamı	Kadın	41	95,09	6,82	0,126	,900
	Erkek	71	94,91	7,69		

Tablo 4 incelendiğinde akademisyenlerin cinsiyet değişkeni ile ÖPSÖ geneli $t=0,204$, $p=,839>,05$ ve alt boyutları olan İyimserlik ($t=0,318$, $p=,751>,05$, Psikolojik dayanıklılık $t=0,633$, $p=,528>,05$, Umut $t=0,398$, $p=,692>,05$ ve Özyeterlilik arasında $t=0,639$, $p=,524>,05$ göre anlamlı

farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Evli akademisyenler ile bekar akademisyenlerin ortalama puanlarının istatistiksel olarak birbirine benzer olduğu görülmektedir.

Tablo 5

Akademisyenlerin İdari Görev Durumu Değişkeni ile ÖPSÖ Arasındaki Farklılığa İlişkin t-Testi Sonuçları

	İdari Görev	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
İyimserlik	Var	31	20,83	2,42	1,110	,269
	Yok	81	20,29	2,28		
Psikolojik Dayanıklılık	Var	31	24,41	2,55	1,009	,315
	Yok	81	23,88	2,46		
Umut	Var	31	25,03	2,21	1,468	,145
	Yok	81	24,33	2,30		
Özyeterlilik	Var	31	26,54	2,28	1,689	,094
	Yok	81	25,75	2,23		
ÖPSÖ Toplamı	Var	31	96,83	7,73	1,666	,099
	Yok	81	94,27	7,22		

Tablo 5 incelendiğinde akademisyenlerin idari görev durumu değişkeni ile ÖPSÖ geneli $t=1,666$, $p=,099>,05$ ve alt boyutları olan İyimserlik $t=1,110$, $p=,269>,05$, Psikolojik dayanıklılık $t=1,009$, $p=,315>,05$, Umut $t=1,468$, $p=,145>,05$ ve Özyeterlilik arasında $t=1,689$, $p=,094>,05$ 'göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 6

Akademisyenlerin Yaş Değişkeni ile ÖPSÖ Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
İyimserlik	20-30 Yaş	13	19,84	2,51	0,810	,491	---
	31-40 Yaş	31	20,48	2,47			
	41-50 Yaş	42	20,80	2,33			
	51 Yaş +	26	20,11	1,98			
Psikolojik Dayanıklılık	20-30 Yaş	13	23,76	2,45	0,837	,286	---
	31-40 Yaş	31	23,54	2,52			
	41-50 Yaş	42	24,45	2,49			
	51 Yaş +	26	24,07	2,48			
Umut	20-30 Yaş	13	24,84	2,33	1,286	,286	---
	31-40 Yaş	31	24,25	2,12			
	41-50 Yaş	42	24,66	2,60			
	51 Yaş +	26	24,46	1,85			
Özyeterlilik	20-30 Yaş	13	25,30	1,88	3,282	,024*	1-3
	31-40 Yaş	31	25,35	2,30			
	41-50 Yaş	42	26,78	2,27			

	51 Yaş +	26	25,73	1,99			
	20-30 Yaş	13	93,76	1,95			
	31-40 Yaş	31	93,64	1,43			
ÖPSÖ Toplamı	41-50 Yaş	42	96,71	1,20	1,303	,277	---
	51 Yaş +	26	94,38	1,10			

*p<,05; 1=20-30 yaş, 2=31-40 yaş, 3=41-50 yaş, 4=51 ve üzeri yaş

Tablo 6 incelendiğinde akademisyenlerin yaş değişkeni ile ÖPSÖ geneli $F=1,303$, $p=,277>,05$ ve iyimserlik $F=0,810$, $p=,491>,05$, psikolojik dayanıklılık $F=0,837$, $p=,837>,05$, umut $F=0,286$, $p=,286>,05$ alt boyutları arasında bir farklılık olmadığı tespit edilirken, diğer alt boyut olan özyeterlilik arasında $F=3,828$, $p=,024<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin hangi yaşa göre aralarında ilişki olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bunun sonucuna göre 41-50 yaş (=26,78) aralığındaki akademisyenlerin özyeterlilik seviyelerinin diğer yaşlardaki akademisyenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7

Akademisyenlerin Mesleki Kıdem Yılı Değişkeni ile ÖPSÖ Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kıdem Yılı	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
	1-5 Yıl	25	19,56	2,29			
	6-10 Yıl	14	21,07	2,58			
İyimserlik	11-20 Yıl	32	20,78	2,18	1,598	,180	---
	21-30 Yıl	26	20,76	2,43			
	31 ve üzeri	15	20,06	1,94			
	1-5 Yıl	25	23,20	2,04			
	6-10 Yıl	14	23,64	3,58			
Psikolojik Dayanıklılık	11-20 Yıl	32	24,28	2,06	1,300	,275	---
	21-30 Yıl	26	24,65	2,52			
	31 ve üzeri	15	24,20	2,62			
	1-5 Yıl	25	24,48	1,96			
	6-10 Yıl	14	23,85	3,05			
Umut	11-20 Yıl	32	24,53	2,19	0,498	,737	---
	21-30 Yıl	26	24,92	2,60			
	31 ve üzeri	15	24,53	1,35			
	1-5 Yıl	25	25,40	1,91			
	6-10 Yıl	14	25,42	2,53			
Özyeterlilik	11-20 Yıl	32	26,18	2,37	1,318	,268	---
	21-30 Yıl	26	26,65	2,22			
	31 ve üzeri	15	25,80	2,14			
	1-5 Yıl	25	92,64	6,47			
ÖPSÖ Toplamı	6-10 Yıl	14	94,00	10,06	1,304	,273	---

11-20 Yıl	32	95,78	6,28
21-30 Yıl	26	97,00	8,15
31 ve üzeri	15	94,60	6,05

Tablo 7 incelendiğinde akademisyenlerin mesleki kıdem yılı değişkeni ile ÖPSÖ geneli $F=1,304$, $p=,273>,05$ ve iyimserlik $F=1,598$, $p=,180>,05$, psikolojik dayanıklılık $F=1,300$, $p=,275>,05$, umut $F=0,498$, $p=,737>,05$, özyeterlilik $F=1,318$, $p=,268>,05$ alt boyutları arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8

Akademisyenlerin Akademik Unvan Değişkeni ile ÖPSÖ Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

	Akademik Unvan	n	$\bar{X}$	Ss	F	p	Anlamlı Fark
İyimserlik	Arş. Gör.	26	19,84	2,11	0,675	,611	---
	Öğr. Gör.	12	20,41	3,47			
	Dr. Öğr. Ü.	12	20,41	2,02			
	Doçent	34	20,82	2,19			
	Profesör	28	20,57	2,21			
Psikolojik Dayanıklılık	Arş. Gör.	26	23,38	2,57	0,664	,618	---
	Öğr. Gör.	12	24,33	3,05			
	Dr. Öğr. Ü.	12	23,91	2,32			
	Doçent	34	24,38	2,71			
	Profesör	28	24,14	2,17			
Umut	Arş. Gör.	26	24,00	1,97	1,544	,195	---
	Öğr. Gör.	12	24,50	2,74			
	Dr. Öğr. Ü.	12	23,50	2,23			
	Doçent	34	24,97	2,26			
	Profesör	28	24,92	2,22			
Özyeterlilik	Arş. Gör.	26	24,92	1,76	2,890	,026*	1-4
	Öğr. Gör.	12	25,91	2,50			
	Dr. Öğr. Ü.	12	25,66	2,30			
	Doçent	34	26,82	2,31			
	Profesör	28	26,07	2,14			
ÖPSÖ Toplamı	Arş. Gör.	26	92,15	5,83	1,848	,125	---
	Öğr. Gör.	12	95,16	9,81			
	Dr. Öğr. Ü.	12	93,50	7,44			
	Doçent	34	97,00	7,19			
	Profesör	28	95,71	7,17			

* $p<,05$; 1=Arş. Gör., 2=Öğr. Gör., 3=Dr. Öğr. Ü., 4=Doçent, 5=Profesör

Tablo 8 incelendiğinde akademisyenlerin akademik unvan değişkeni ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği geneli $F=1,848$, $p=,125>,05$ ve iyimserlik $F=0,675$, $p=,611>,05$, psikolojik

dayanıklılık $F=0,664$, $p=,618>,05$, umut $F=1,544$, $p=,195>,05$ alt boyutları arasında bir farklılık olmadığı tespit edilirken, diğer alt boyut olan özyeterlilik arasında $F=2,890$, $p=,026<,05$ 'e göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin hangi akademik unvana göre aralarında ilişki olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Bunun sonucuna göre doçentlerin ($=24,92$) araştırma görevlilerine ($=26,82$) göre özyeterlilik seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde spor bilimleri alanında görev alan akademik personelin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri, bazı değişkenler açısından incelenmiş ve araştırma bulguları, alandaki benzer çalışmalarda elde edilen sonuçlar doğrultusunda analiz edilerek, alanyazın çerçevesinde tartışılmıştır. Ayrıca bu kapsamda, yapılacak çalışmalara ışık tutması amacıyla önerilerde bulunulmuştur.

Tablo 3'teki betimsel istatistiklere bakıldığında akademisyenlerin örgütsel psikolojik sermaye alt boyutlarından özyeterlilikte en yüksek puana sahip olduğu görülürken iyimserlik alt boyutunda en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, akademisyenlerin özyeterliliği, öğrenme deneyimleri, sosyal etkileşimleri ve bireysel özellikleri gibi faktörlerin etkileşimi sonucunda yükselebilir. Sürekli öğrenme fırsatları, destekleyici sosyal ilişkiler ve bireysel geçmişteki başarılar, akademisyenlerin kendi yeteneklerine olan güvenini artırarak özyeterliliklerini yükseltebilir (Bandura vd., 1999; Smith ve Betz, 2000).

Akademisyenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde de mevcut çalışmayı destekler nitelikte çalışmalar olduğu görülmektedir (Luthans vd., 2008; Geldi, 2014; Birdal, 2018). Buna karşın Çetinkaya (2019)'nın yapmış olduğu çalışmada, erkek katılımcılar lehine özyeterlilik ve umut alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir. Lent ve arkadaşları (1994) tarafından yapılan bir çalışmada erkeklerin, daha fazla teknik bilgi ve problem çözme becerisine sahip oldukları ve bu becerilerini kullanarak işle ilgili belirli zorlukların üstesinden geldikleri ifade edilmiş ve bu sonuçlar da özyeterlilik düzeyi ile ilişkilendirilmiştir. Literatürdeki farklı sonuçlar, cinsiyet açısından örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin homojen olmadığını ve çeşitli faktörlerin etkisi altında değişebileceğini göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen verilere göre; akademisyenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile idari göreve sahip olma değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Peterson ve Luthans (2006) yaptıkları bir çalışmada, yöneticilerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin diğer çalışanlardan farklı olmadığını, benzer şekilde Manzano-Garcia ve Ayala da (2017) idari pozisyonundaki çalışanlarla diğer pozisyonlardaki çalışanlar arasında psikolojik sermaye düzeyleri

arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar, mevcut çalışmayı destekler niteliktedir. Literatürde, mevcut çalışmanın aksine, farklı sonuçların elde edildiği çalışmalar da yer almaktadır. Bu çalışmaların genelinde, idari göreve sahip olan yöneticilerin örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Luthans vd., 2006; Avey vd., 2011). Bu sonuçlar, idari pozisyonundaki çalışanların iş yaşamında daha fazla umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik özelliklerine sahip olduğunu ve yöneticilerin iş yaşamında daha olumlu bir bakış açısına ve güçlü bir inanç sistemine sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca bu durumun liderlik davranışlarından iş performansına kadar birçok alanda olumlu etkilere neden olabileceği de söylenebilir. Araştırma sonuçlarındaki farklılıklar göstermektedir ki, idari göreve sahip olan bireyler açısından örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri homojen değildir ve çeşitli faktörlerin etkisi altında değişebilmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri üzerine daha fazla çalışmanın yapılması ve çeşitli bağlamlarda ele alınması önemlidir.

Araştırma bulgularına göre örgütsel psikolojik sermaye alt boyutu olan özyeterlilik ve yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunurken diğer alt boyutlar açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Aynı zamanda akademisyenlerin örgütsel psikolojik sermaye alt boyutu olan özyeterlilik ile akademik unvanları arasında anlamlı farklılık bulunurken diğer alt boyutlar açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Buna göre 31-40 yaş aralığındaki akademisyenlerin, 41-50 yaş aralığındaki akademisyenlere göre özyeterlilik seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Erdoğan (2021) ve Çetinkaya (2019)'nın yaptığı çalışmalar da araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Daha önce de belirtildiği üzere, özyeterlilik, bireylerin bir görevi başarma konusundaki inançları ve kendilerine güven düzeyini ifade eden önemli bir psikolojik kavramdır ve yaşa göre değişebilen ve gelişebilen bir yapıdadır. Araştırma bulgularında özyeterlilik seviyesinin yüksek bulunduğu 31-40 yaş aralığı genellikle bir akademisyenin hayatında önemli bir basamak olan doçentlik unvanının hak edildiği ve bunun yanı sıra birçok eserin bilim dünyasına kazandırıldığı, kısacası akademik başarının üst düzeyde yaşandığı bir yaş aralığı olduğu varsayılırsa özyeterlilik düzeyindeki artışın beklenen bir sonuç olduğu düşünülebilir. Akademisyenlerin unvanlarına göre elde edilen bulgularla örgütsel psikolojik sermaye alt boyutu olan özyeterlilik arasında anlamlı farklılık bulunurken diğer boyutlar açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna göre, doçentlerin araştırma görevlilerine göre özyeterlilik seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç da yaş değişkenine göre elde ettiğimiz verileri ve yorumları destekler niteliktedir.

Araştırma sonuçlarına göre; akademisyenlerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Örgütsel psikolojik sermayenin mesleki kıdeme göre farklılık göstermemesi, çalışanların iş yaşamında deneyimlerinin arttıkça psikolojik güçlerinin ve olumlu duygusal durumlarının sabit kaldığını ya da artmadığını göstermektedir. Bu durum, deneyimli çalışanların zorluklarla başa çıkma yetenekleri ve kişilik

özellikleriyle ilişkili olduğunun ve örgütsel psikolojik sermayenin daha çok içsel faktörlere dayandığının göstergesi olabilir. Bu kapsamda, literatürdeki bazı çalışmalarda, araştırma bulgularını destekleyen benzer sonuçlar yer alırken (Geldi, 2014; Birdal, 2018; Tunçman 2019; Yıldırım, 2019), bazı çalışmalarda da farklı sonuçların yer aldığı tespit edilmiştir (Şimşek, 2018; Çetinkaya, 2019). Literatürde anlamlı farklılıkların tespit edildiği çalışmalarda, mesleki kıdem yılı arttıkça örgütsel psikolojik sermaye düzeyinde de artış meydana geldiği görülmektedir. Buna göre umut, özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi örgütsel psikolojik sermaye alt boyutları, mesleki kıdeme göre değişebilir ve çalışanların iş yaşamındaki deneyimleri ile şekillenebilir.

Öneriler

Örgütsel psikolojik sermaye, çalışanların duygusal ve mental olarak güçlü olmalarını sağlayarak iş performansını ve iş yaşamında verimliliği artıran önemli bir kavramdır. Çalışanların psikolojik sermayelerini artırması, uzun vadede iş performansını ve örgütün başarısını da olumlu yönde etkileyecektir. İşverenler ve yöneticiler, çalışanların örgütsel psikolojik sermayelerini desteklemek ve güçlendirmek için aşağıdaki önerileri göz önünde bulundurabilir:

Özyeterlilik düzeyini artırmak için kurum yöneticileri tarafından akademisyenlerin kişisel ve profesyonel anlamda beceri ve yeteneklerini geliştirerek işleriyle ilgili daha fazla özgüven kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla eğitim ve gelişim programları düzenlenebilir. Bu gelişim fırsatları da çalışanların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerini güçlendirebilir.

Yöneticiler tarafından çalışanlara yönelik olarak düzenli aralıklarla yapıcı geri bildirimde bulunulması, akademisyenlerin motivasyonunu artırarak, özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık algılarının güçlenmesine katkı sağlayabilir. Başarıları ödüllendirmek ve takdir etmek de çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak, işe olan bağlılıklarını artırabilir. Bu bağlamda, pozitif iş ortamı ve ödüllendirme sistemleri, çalışanların iş yaşamında daha olumlu bir deneyim yaşamalarına da katkı sağlayabilir.

Yöneticilerin destekleyici liderlik tarzı, çalışanların örgütsel psikolojik sermayesini olumlu yönde etkileyebilir. Yöneticiler, çalışanların duygusal ihtiyaçlarına önem vererek, empati göstererek ve iş zorluklarıyla başa çıkmalarına yardımcı olarak örgütsel dayanıklılıklarını artırabilir.

Sonuç olarak, örgütsel psikolojik sermayeyi güçlendirmek için kurum yöneticilerinin, çalışanlara eğitim, destek, değerlendirme ve iş-yaşam denge fırsatları sunmaları önemlidir. Önerilerin uygulanması, çalışanların iş yaşamında daha olumlu bir tutum geliştirmelerine, performanslarını artırmalarına ve işyerinde daha verimli, mutlu ve başarılı olmalarına katkı sağlayabilir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi:12/12/2022

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: E-78977401-050.02.04-196099

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın tüm aşamalarında üç yazar da eşit katkıda bulunmuştur.

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Avey, J. B., Luthans, F., ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J., Wernsing, T. S., ve Luthans, F., (2008). Can positive employees help positive organizational change? impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A., Freeman, W. H., ve Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13, 158-166.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetinkaya, M. Y. (2019). *Eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Erdoğan, P. (2021). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizm etkisinde tükenmişliğin aracı rolü: Sağlık sektöründe bir çalışma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 4230-4252.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Karakaya, İ. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. A. Tanrıoğen (Edt.) Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Anı.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological Strengths, *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.

- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman S. M., Avolio, B. J., ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Manzano-Garcia, G., ve Ayala, J. C. (2017). Relationship between psychological capital and psychological well-being of direct support staff of specialist autism services. *The mediator role of burnout. Frontiers in Psychology*, 8, 2277.
- Masten, A. S., Best, K. M., ve Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2(4), 425-444.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları, 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. 491-498.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., Rivas-Hermosilla, S. D., Álvarez-Bejarano, A., ve Sanz Vergel, A. I. (2010). Psicología positiva en el trabajo: Ganancias mutuas para individuos y organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253.
- Scheier, M. F., ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Seligman, M., ve Csikszentmihalyi, M. (2000), Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Smith, H. M., ve Betz, N. E. (2000). Development and validation of a scale of perceived social self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 283-301.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... ve Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Youssef, C. M., ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Youssef, C. M., ve Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180-188.



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.