

DOI: 10.29064/ijma.763064

**PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖZNEL İYİ OLUŞ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:  
TÜRKİYE'DEN BİR ARAŞTIRMA***THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON SUBJECTIVE WELL BEING: A  
STUDY FROM TURKEY***Murat BOLELLİ<sup>1</sup>****ÖZET**

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak internet üzerinden anket yoluyla veri toplanmıştır. Toplam 420 kişiye ulaşılmış, bunlardan 409 kişi seçilmiştir. Psikolojik sermayenin ölçümü için Luthans vd. tarafından geliştirilen PCQ ölçeği (2007a), öznel iyi oluşun ölçümü için Hills ve Argyle tarafından 2002 yılında geliştirilen Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerine güvenilirlik analizleri yapılmış ve güvenilir oldukları tespit edilen faktörler kullanılarak korelasyon, çoklu doğrusal regresyon ve bağımsız gruplar t test analizleri ile araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçları, psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin bulunduğunu, umut değişkeninin en yüksek etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma kapsamında ayrıca öznel iyi oluş düzeyinin cinsiyet ve medeni durum değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öznel iyi oluş düzeyinin cinsiyet bakımından farklılık göstermediği, medeni durum açısından ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu, evlilerin bekârlara göre öznel iyi oluş seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bulguları sonuç bölümünde tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Psikolojik sermaye, öznel iyi oluş, iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut.*

**ABSTRACT**

Purpose of this study is to examine effects of psychological capital on subjective well-being. Data is collected through an online survey using convenience method for sampling. 409 respondents who filled forms completely are chosen among 420 total respondents. Psychological Capital Questionnaire (PCQ) developed by Luthans et. al (2007a) and Oxford Happiness Questionnaire Short Form developed by Hills and Argyle (2002) is used to measure concepts. After conducting reliability analyses to the variables, correlation, multiple regression analyses and independent sample t-test analyses are conducted to test research hypotheses. Findings indicate that all dimensions of PsyCap construct has significant and positive effect on subjective well-being. Among four, hope is founded to have the strongest effect on the dependent variable. Results suggest statistically significant differences between single and married participants in terms of subjective well-being. On the other hand, no statistically significant subjective well-being differences found between male and female participants. Implications of the results are discussed and future research areas are suggested.

**Key Words:** *Psychological capital, subjective well-being, optimism, self-efficacy, resilience, hope.*

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Okan Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, murat.bolelli@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9707-1387

## Giriş

Günümüz çalışma hayatı global rekabet, küreselleşen ekonomi, hızlı ve sürekli olarak yaşanan teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimler, artan karşılıklı bağımlılık ilişkileri, farklı yaşam ve yetiştirme koşullarının etkileriyle şekillenen kuşakların birbirleriyle uyumsuz hatta çelişen hayat ve iş yapmaya ilişkin görüşleri, tüketicilerin farklı değer ve tercihleri gibi unsurları etkin ve verimli biçimde yönetme gereksiniminin yarattığı zorluklar nedenleriyle önceki dönemlere kıyasla daha zorlayıcı, stresli ve tüketici olarak değerlendirilmektedir. Bunların yanı sıra, içinde bulunduğumuz dönemde yaşanan COVID-19 salgını hayatı radikal biçimde etkilemiş, daha önce de büyük salgınlar yaşanmış olsa bile geçmişte geçerli olan kural ve çözümlerin mevcut krizde kullanılabilirliğinin düşük olması nedeniyle insanlığı yeni bir paradigma oluşturmaya zorlamıştır.

Pandemiye bağlı olarak ortaya çıkan belirsizlik, sağlık ve yaşam kaybına yönelik kaygı, geleceğe yönelik kuşkulardan kaynaklanan olumsuz duygu ve düşünceler, salgın nedeniyle yeni bir yaşam düzeni oluşturulması gerekliliği ancak bunun tam olarak nasıl yapılabileceğine ilişkin denenmiş, doğrulanmış, genel kabul görmüş yolların henüz tam olarak keşfedilemediği gerçekleri birleşerek bireylerde karamsar bir ruh halinin oluşmasına neden olmuştur. Öznel iyi oluş bireylerin yaşamlarına ilişkin olumlu duygularının çokluğu, olumsuz duygularının azlığı ve genel yaşam doyumu olarak ele alındığında mevcut zorluklar üzerine eklenen salgının olumsuz duyguları arttırdığı, olumlu duygular ile yaşam doyumunu ise azalttığını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda gerek iş gerekse sosyal yaşamda kişileri kuvvetlendirerek kaygı düzeylerini azaltacak, zorluklar karşısındaki dirençlerini yükseltecek, umut ve iyimserlik duyguları uyandıracak destekleyiciler kullanılmasının fayda sağlayabileceği düşünülebilir. Öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık kavramlarından oluşan bir yapı olan psikolojik sermaye bu amaçla kullanılmaya uygun bir araç olarak göze çarpmaktadır. Yapılan araştırmalar, bireylerin kuvvetli yönlerine, eğitimler ve diğer mikro müdahale araçları ile kısa vadede geliştirilebilir özelliklerine odaklanan psikolojik sermayenin iş tatmini, işe tutkunluk, performans, iş mutluluğu, zorluklarla başa çıkabilme, fiziksel ve ruhsal iyi oluş gibi değişkenlerle pozitif ilişkilerinin bulunduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Çalışmada giriş bölümünden sonra, birinci bölümde kavramsal çerçeve ele alınarak psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş kavramlarına ilişkin seçilmiş literatür incelenmiş, ikinci bölümde araştırmanın modeli, örneklem, araçlar, analizler ve bulgularına, son bölümde ise sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir.

## 1. Kuramsal Çerçeve

### 1.1. Psikolojik Sermaye

Psikoloji alanındaki çalışmaların genel olarak zihinsel rahatsızlıkların tedavi edilmesi, sağlıklı insanların daha mutlu ve üretken olmalarının desteklenmesi ve insan potansiyelinin en iyi şekilde kullanılması yoluyla kendini gerçekleştirme hedefine ulaşılmasına yardım edilmesi olarak ifade edilebilecek üç temel amacı bulunmaktadır (Luthans vd., 2007a). Literatür incelendiğinde, özellikle ikinci dünya savaşından sonraki dönemde savaş ve etkileri nedeniyle oluşan ihtiyaçlar nedeniyle tedavi etme odaklı çalışmaların diğer iki alanın önüne geçtiği, araştırmaların büyük ölçüde zarar kontrolü ve zayıflıkların giderilmesi önceliklerini konu edindiği görülmektedir. Bu bağlamda savaş sonrası yaklaşımın problemlerin çözümü amacıyla insanların zayıflıklarının, negatif yönlerinin, düzeltilmesi gereken taraflarının ön plana çıkmasına, güçlü yönlerinin göz ardı edilmesine sebep olduğunu ifade etmek mümkündür. 2000'li yılların başında Martin Seligman önderliğinde gelişen, negatif ve patoloji odaklı geleneksel psikoloji yaklaşımına tepki olarak ortaya çıkan pozitif psikoloji

akımı, bireylerin güçlü yönleri ve olumlu niteliklerini esas almakta, tedavi etmeye değil mevcut pozitif nitelikleri güçlendirerek ve geliştirerek insanların daha mutlu ve başarılı olmalarına destek olmayı amaçlamaktadır.

Pozitif odaklı yaklaşım sadece psikoloji değil, yönetim-organizasyon, liderlik ve örgütsel davranış literatürlerinde de kendine yer bulmuş, pozitif örgütsel düşünce okulu (PÖDO) ve pozitif örgütsel davranış (PÖD) gibi kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. PÖD yaklaşımı performansın iyileştirilmesi amacıyla ölçülebilir, geliştirilebilir, yönetilebilir insan kaynakları üstünlüklerinin ve psikolojik yeteneklerinin incelenmesini ve uygulamaya yönelik çözümler geliştirilmesini hedeflemektedir. Yakından bakıldığında yaklaşımın iş performansına yönelik, ölçülebilir, çeşitli uygulamalarla geliştirilmesi mümkün olan, bir başka deyişle şekillendirilebilir yeteneklere odaklandığı dikkat çekmektedir. Geleneksel yönetim akımı görece sabit, süreklilik gösteren, değiştirilmesi nispeten zor olan kişilik özelliklerini esas almakta iken PÖD çeşitli araçlarla, mikro müdahalelerle etki edilerek kısa vadede değiştirilebilir, işlenebilir, şekil verilebilir özellikler üzerinde çalışmaktadır. Örgütsel bağlamda yer alan, geliştirilebilir özelliklere odaklanması PÖD yaklaşımının en önemli farklılıklarını oluşturmaktadır (Luthans vd., 2007a).

Literatürde iş bağımlılığı, psikolojik sağlık, psikolojik sahiplik gibi çok sayıda değişkenin söz konusu yaklaşımla ilgili araştırmalara konu edildiği (Schaufeli ve Bakker, 2004; Wright ve Cropanzano, 2004; Avey vd., 2009; Çetin ve Basım, 2012) görülmekte olup, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık unsurlarından oluşan psikolojik sermaye kavramının PÖD çalışmalarında genel kabul gördüğü ve sıklıkla kullanıldığı söylenebilir (Luthans, 2002b; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2005; Luthans vd., 2006a, 2006b; Luthans ve Youssef, 2007).

Psikolojik sermaye:

- Zorlayıcı görevlerle başa çıkabilmek üzere gerekli çabayı gösterebilmek için yeterli öz güvene sahip olmak (öz yeterlilik),
- Başarılı olunacağına ve başarının gelecekte de devam ettirileceğine dair olumlu atıfta bulunmak (iyimserlik),
- Hedeflere ulaşılmasına yönelik olarak kararlı, azimli olmak ve gerektiğinde yeni yollar bulabilmek (umut),
- Problemlerle ve karşıt fikirlerle karşılaşıldığında devam edebilmek, geriye düşülen yerden tekrar sıçrayabilmek ve ileriye gidebilmek (dayanıklılık)

unsurlarını içeren, gelişime yönelik olumlu bir psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007a).

PÖD kriterlerini karşılama açısından dörtlü içerisindeki en kuvvetli değişken olduğu belirtilen öz yeterlilik kavramı bireyin belirli bir bağlamda, spesifik bir görevi yerine getirebilmek için gerekli olan motivasyon, bilişsel kaynaklar ve eylemleri belirlemek, harekete geçirmek ve sonuçlandırmak ile ilgili olarak kendi yeteneklerine olan inancı olarak tanımlanabilir (Stajkovic ve Luthans, 1998a). Öz yeterlilik kavramına ilişkin öne çıkan iki unsur kişinin kabiliyet ve kaynaklarına ilişkin öz değerlendirmesi ve algılamasının öz yeterlilik düzeyini belirlemesi ile kavramın bağlam ve görev spesifik olmasıdır.

Öz yeterlilik deneyimden ve önceki başarılarından kaynaklanan ustalık, pozitif ikna ve geribildirim, psikolojik ve fizyolojik uyarılma, modelleyerek öğrenme gibi uygulamalarla geliştirilebilir bir özellik olup (Bandura, 1997), araştırmalar öz yeterlilik düzeyi yüksek olan kişilerin kendileri için yüksek hedefler belirlediklerini, mücadeleden hoşlandıklarını, zorluklar

karşısında dirençli olduklarını, kendilerini motive edebildiklerini, hedeflerine ulaşmak için yoğun çaba sarf etmekten çekinmediklerini göstermektedir (Luthans vd., 2007b). İş tatmini, iş performansı, hedef belirleme, liderlik gibi kavramlarla güçlü bir biçimde ilişkili olduğu bulguların (Wood vd., 1987; Stajkovic ve Luthans, 1998b; Avolio, 1999; Judge vd., 2001) öz yeterlilik kavramının öznel iyi oluş ile ilişkilerinin incelendiği çalışmalar nadir olup, araştırmanın bu yönüyle literatüre katkı sunabileceği ön görülmektedir.

Umut kavramının gündelik yaşamda geleceğe yönelik olumlu beklentileri ifade etmek amacıyla kullanıldığı görülmekteyse de psikolojik sermaye unsuru olarak farklı şekilde ele alındığı dikkat çekmektedir. Snyder ve diğerleri 1991 yılı çalışmalarında umut kavramını hedefe odaklanan enerjiye sahip olmak ve hedeflere ulaşılmasına yönelik alternatif yollar geliştirebilme unsurlarının karşılıklı etkileşiminden oluşan pozitif bir motivasyonel durum olarak tarif etmişlerdir. Bu bağlamda umut kognitif bir beceri olarak değerlendirilmekte olup, bireylerin hedef belirlemelerini, daha sonra hedeflere ulaşılmasına yönelik olarak azim ve kararlılık göstermelerini, çaba harcamalarını içermektedir. Umut kavramının bu yönü (hedefe yönelik kararlılık) istenç gücü olarak isimlendirilmektedir. Kavramı niteleyen ikinci boyut ise gerektiğinde amaçlara ulaşmaya yönelik yeni yollar bulabilme becerisi olarak tarif edilen yol bulma gücüdür. Yol bulma gücü umut kavramını hem gündelik kullanımdaki anlamından hem de diğer psikolojik sermaye yapılarından ayırmaktadır (Bryant ve Cvengros, 2004; Carifio ve Rhodes, 2002; Luthans ve Jensen, 2002; Magaletta ve Oliver, 1999; Snyder, 2002). Öz yeterlilik ile karşılaştırıldığında Bandura'nın (1997) teorisinde öz yeterlilik beklentisinin belirleyici olan husus olduğu, Snyder'in yaklaşımında ise istenç ve yol bulma güçlerinin eşit önemde olduğu görülmektedir. İyimserlik ile umut arasındaki fark ise ilkinin dış etkenler tarafından oluşturularak kişiye yönelmesi (Seligman, 1998), ikincisinin ise kişinin kendisi tarafından karar verilerek oluşturulmasıdır. İşleyiş bakımından istenç ile yol bulma güçlerinin sürekli, ardışık iterasyonlarla birbirlerini etkilemekte oldukları, istenç ve kararlılığın motivasyonu güçlendirdiği, böylelikle yeni yollar bulunmasının kolaylaştığı, döngü tekrarlandıkça bireyin kontrol ve öz-yeterliliğine ilişkin görüşlerinin güçlendiği, netice olarak yukarı yönlü umut spiralinin oluştuğu ifade edilmektedir (Snyder, 1993, 2000, 2002). Araştırmalar umut ile iş performansına ilişkin karlılık, iş tatmini, çalışan bağlılığı, işe tutkunluk, iş mutluluğu gibi göstergeler arasında pozitif ilişkiler bulunduğuna işaret etmektedir (Snyder, 1995; Adams vd., 2003; Jensen ve Luthans, 2002; Luthans, 2002a, 2002b; Luthans ve Jensen, 2002; Peterson ve Luthans, 2003; Luthans vd., 2004; Luthans ve Youssef, 2004; Youssef, 2004; Luthans vd., 2005; Youssef ve Luthans, 2003, 2006).

İyimserlik bireylerin durumları açıklama veya anlam atfetme yolları ile ilgili bir olgu olarak temelde olumlu olayların kişinin kendisi ile ilgili, sürekli, genelleştirilmiş biçimde, olumsuz olayların ise dışsal, geçici, duruma özel olarak algılanmasını ve açıklanmasını içermektedir. Daha açık bir ifadeyle iyimser kişiler kötü olayları dışsal, değişken ve spesifik olarak görürken (benim hatam değil, bu olaya mahsus gelişti, her zaman bu şekilde olmayacaktır vb.) kötümser kişiler içsel, sabit ve genel olarak yorumlamaktadır (benim hatam, her zaman böyle olur, bu durum her olay için geçerlidir vb.) (Çetin vd., 2013). İyimserlik sadece kognitif süreçlere bağlı olmayıp aynı zamanda duygusal unsurları da içermekte olduğundan hem motive edici hem de motive edilen bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Peterson, 2000).

Araştırmalar iyimserliğin iş yeri performansı, fiziksel ve ruhsal iyi oluş, zorlu hayat olayları ile etkin biçimde başa çıkabilme, hastalıklardan iyileşme vb. pek çok değişkenle pozitif ilişkilerinin bulunduğunu göstermektedir (Folkman ve Lazarus, 1984; Scheier ve Carver, 1985, 1987, 1992; Seeman, 1989; Scheier vd., 1989; Peterson ve Bossio, 1991; Seligman, 1998; Peterson, 1999; Luthans vd., 2005; Luthans vd., 2006b). İyimserlik sebat, motivasyon ve başarı ile doğrudan ilişkili bir kavram olup bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını da

etkilemektedir (Seligman, 1998). Diğer taraftan, iyimserliğin tamamıyla olumlu bir faktör olmayabileceği, söz gelimi risklerin azımsanmasına veya göz ardı edilmesine yol açarak kişiyi/kurumu tehlikeye sokabileceği öne sürülmektedir (Davidson ve Prkachin, 1997; Kok vd., 1990; Peterson ve Chang, 2002; Weinstein, 1989). İyimserlik unsurunun doğası göz önünde bulundurulduğunda, özellikle risk ve tehlikeleri dışsallaştırma eğilimi, kendine ve hayat ile ilgili her alana çok fazla kontrol uygulama isteği, yeterince çaba gösterilirse mutlaka başarılı olunacağına dair inanç sahibi olma ve benzeri unsurların gereksiz risk alma, tükenmişlik, stres, kaygı bozukluğu vb. olumsuz sonuçlara yol açabileceği, bu nedenle denetlenmesine ihtiyaç duyulduğu düşünülebilir (Luthans vd., 2007b). Özellikle olumsuz olayların yorumlanmasında dışsallaştırma veya kaçınma gibi eğilimlere direnerek öncelikle durumun objektif biçimde değerlendirilmesi, daha sonra iyimser veya kötümser açıklamanın benimsenmesi olarak tarif edilen “esnek iyimserlik” uygulaması ile birlikte “gerçekçi iyimserlik” tavsiye edilmekte, gerçekçi ve esnek iyimserlerin genel olarak yaşamda özel olarak ise iş yaşamında daha mutlu ve başarılı olabilecekleri öne sürülmektedir (Schneider, 2001).

Psikolojik dayanıklılık bireyin belirsizlik, çatışma, başarısızlık, zorluklar veya iyi yönde değişiklikler, ilerlemeler, artan sorumluluklar gibi olumlu olmakla birlikte stres artırıcı durumlarla karşılaştığında kendini toparlayabilme, yeniden ileriye gidebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a). Umut ve öz yeterlilik kavramları gibi psikolojik dayanıklılık da günlük hayatta yüzeysel olarak kullanılabilen, bu nedenle çeşitli kavramlarla karıştırılabilmektedir. Öz yeterlilik ile karşılaştırıldığında dayanıklılığın daha dar bir kapsama sahip olduğu ve proaktif olmaktan çok reaktif bir doğaya sahip olduğu görülmekte (Huey ve Weisz, 1997; Hunter ve Chandler, 1999), umut ile birlikte değerlendirildiğinde ise dayanıklılığın yol bulma gücü ile benzerliğinin yüksek olduğu ancak istenç gücünün dayanıklılık kavramı içerisinde yer almadığı dikkat çekmektedir (Snyder, 2000). Psikolojik dayanıklılığın en önemli ayırt edici özelliklerinden biri toparlanabilme yeteneği olup kavram tanım itibarıyla olaylar olmadan önce önlem alınması ile değil, daha çok durum ortaya çıktıktan sonra yeniden ilerlemeye devam etmek için yapılması gerekenlerle ilgilidir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığın reaktif bir yapı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Araştırmalar, belirsiz bir dünyada başarılı olabilmek için psikolojik dayanıklılığın yararlı olduğunu (Block ve Kremen, 1996), kavramın iş performansı, örgütsel bağlılık, iş tatmini vb. değişkenler ile ilişkili bulunduğunu göstermektedir (Coutu, 2002; Sutcliffe ve Vogus, 2003; Youssef, 2004; Luthans vd., 2005; Youssef ve Luthans, 2005; Luthans vd., 2006b; Çetin ve Basım, 2011). Gerek bireysel gerekse örgütsel düzeyde kolaylaştırıcı ve güçlendirici etkileri bulunan dayanıklılık özelliğinin potansiyel olarak olumsuz nitelikleri de bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi dayanıklılığın gelişebilmesi için özellikle ataerkil özelliklere sahip yöneticilerin/ebeveynlerin zorluklarla yüzleşen kişilere destek olmak ile işleri onlar adına yapmak arasındaki dengeyi sağlıklı biçimde kuramayabileceği ile ilişkilidir (Luthans vd., 2007a). Bireysel güç, dayanıklılık, problem çözme becerilerinin gelişebilmesi, takipçilerin liderlerden bağımsız olarak zorluklarla başa çıkabilmelerinin sağlanması için kontrollü olarak, gerekirse hatalardan öğrenme yöntemi de kullanılarak bireylerin gerekli çabayı göstermelerine, çözüm yolları bulmalarına izin verilmesi, bu yolla dayanıklılıklarının geliştirilmesi önerilmektedir.

## 1.2. Öznel İyi Oluş

Mutluluk insanlık tarihi boyunca en çok anlaşılmaya ve ulaşılmaya çalışılan kavramlardan biri olagelmıştır. İnsan yaşamının en önemli amaçlarından birinin mutlu olmak olduğunun, çoğu gayretin mutluluğa ulaşmaya yönelik olduğunun ifade edilmesi yanlış olmayacaktır. Mutluluk sadece Aristo, Epikür, Zenon, Nietzsche, Kierkegaard gibi düşünürlerin çalışmalarında önemli

bir yer tutmakla kalmamakta, psikoloji, iktisat, tıp, mühendislik, mimarlık gibi bilim dallarınca da ele alınmakta, hatta yasalarda hak olarak kendine yer bulabilmektedir. Bunun sonucu olarak özellikle yirminci yüzyılın başlarından itibaren kavramı oluşturan ve etkileyen unsurların fazlalığı ile doğru orantılı olarak mutluluğun disiplinler arası bir yaklaşımla ele alındığı görülmektedir.

Yüzyıllar boyunca mutluluğa ilişkin pek çok düşünce üretilmekle birlikte 17. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan faydacı akımın bilimsellik anlamda kilometre taşı olduğunu ifade etmek mümkündür. Faydacı yaklaşımda “hazzın fazlalığı” ve “acının azlığı” mutluluk düzeyini belirlemektedir (Bentham, 1970/1789). Bir başka deyişle iyi oluş keyif, mutluluk, olumlu duygulardan meydana gelmekte, acı yoksa mutluluğun var olduğu düşünülmektedir (Çankaya, 2008). Bununla birlikte, ilerleyen dönemde yapılan araştırmalar acının olmaması durumunda insanların mutlu olmayabileceğini göstermiştir (Bradburn, 1969). Söz konusu bulgular ışığında iyi oluş, kişinin olumlu ve olumsuz duygularını mukayese ederek ulaştığı bir yargı olarak ele alınmaya başlanmıştır.

Literatür incelendiğinde öznel iyi oluş ve mutluluk kavramlarının birbirlerinin yerine kullanılabilirdiği dikkat çekmektedir. Öznel iyi oluş ile ilgili olarak genel kabul görmüş tek ve değişmez bir tanım bulunmamakla birlikte kavramın yalın bir şekilde kişinin yaşadığı hayatı beğenme derecesi (Kangal, 2013) veya daha kapsayıcı bir biçimde kişilerin yaşamlarını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmeleri sonucunda ulaştıkları sonuçlar olarak tanımlanması mümkündür (Diener vd., 2002). Bu bakış açısında faydacı ve yargısal yaklaşımlara ait unsurlar bir arada yer almakta, öznel iyi oluş bireysel deneyime bağlılık ile kişinin hayatının bütününe olumlu ve olumsuz unsurları kullanarak değerlendirmesi üzerinden belirlenmektedir (Diener vd., 1984, 1994). Bahsi geçen kriterler kişinin kendini değerlendirmesini içerdiğinden ve sübjektif olduklarından kavram öznel iyi oluş olarak nitelenmektedir (Diener, 2000; Çankaya, 2008).

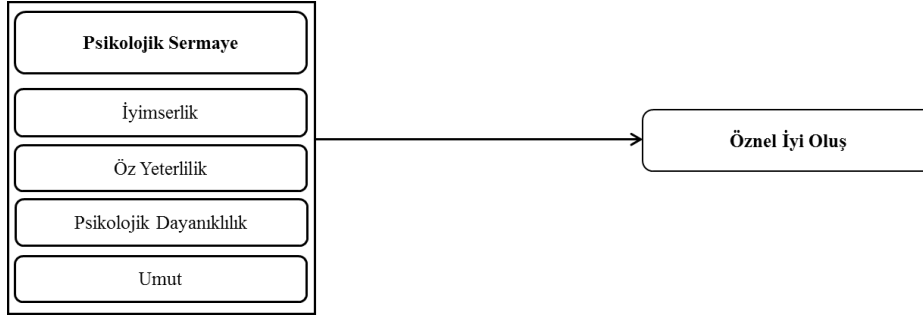
Öznel iyi oluşa dair çalışmalar kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşun önemli bir yordayıcısı olduğuna işaret etmektedir (Weiss vd. 2008; Grant vd. 2009; Gomez vd. 2009; Quevedo ve Abella 2011). Özellikle dışa dönüklük ve duygusal dengenin kuvvet ve tutarlılık bakımlarından kavram ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu dikkat çekmektedir. Yaş, gelir düzeyi, eğitim durumu, cinsiyet gibi demografik değişkenlerin öznel iyi oluş ile ilişkilerinin incelendiği çalışmaların sonuçlarının ise çelişkili ve tutarsız olduğu göze çarpmaktadır. Bir yandan cinsiyet, gelir ve eğitim durumunun mutluluk düzeyinde anlamlı farklılıklara yol açabildiğini gösteren çalışmalar bulunmakla birlikte (Diener vd. 1993; Diener vd., 1999; Blanchflower ve Oswald, 2004; Gaygisiz, 2010; Zagorski vd., 2010; Wang ve VanderWeele, 2011) diğer taraftan söz konusu değişkenlerin öznel iyi oluş üzerinde önemli etkilerinin bulunmadığını gösteren (Campbell vd., 1976) veya etki bulunmakla beraber sınırlı olduğunun tespit edildiği çalışmalar bulunmaktadır (Diener vd., 1999).

Çalışma hayatı bakımından ele alındığında öznel iyi oluşu belirleyen olumlu duygular, olumsuz duygular ve genel doyum ana kriterlerinin sıklıkla iş doyumunu, işe tutkunluk, işkolizm, tükenme, işten ayrılma niyeti, sapkın iş yeri davranışları, performans, örgüt kültürü, örgütsel destek, psikolojik sermaye gibi değişkenlerle birlikte incelendiği görülmektedir (Harter vd. 2002; Schaufeli ve Bakker, 2004; Schaufeli vd. 2006; Avey vd. 2010; Bakker vd. 2014). Psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmaların sınırlı sayıda olduğu göz önünde bulundurularak çalışma hayatı bağlamında iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut değişkenlerinin öznel iyi oluşa etkilerinin incelendiği bu çalışmanın gerek literatüre gerekse uygulamaya yönelik çalışmalara katkı sağlayabileceği öngörülmektedir.

## 2. Araştırmanın Yöntemi

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Araştırmanın hipotezleri teorik çalışmalar esas alınarak aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

**H<sub>1</sub>:** İyimserlik öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>2</sub>:** Öz yeterlilik öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>3</sub>:** Psikolojik dayanıklılık öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>4</sub>:** Umut öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>5</sub>:** Kadın ve erkeklerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

**H<sub>6</sub>:** Bekâr ve evlilerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

### 2.2. Örneklem

Psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak internet üzerinden anket uygulaması yapılmıştır. Toplam 500 anket dağıtılmış, 420 kişiye ulaşılmış bunlardan anketi eksiksiz dolduran 409 kişi seçilmiştir. Örnekleme 192 Kadın (% 46,9) ve 217 Erkek (% 53,1) bulunduğu, eğitim durumunun ağırlıklı olarak Üniversite mezunu (% 62,3) seviyesinde olduğu, 125 kişinin evli (% 30,6), 284 kişinin ise (% 69,4) bekâr olduğu rapor edilmiştir. Örneklemin yaş ortalaması 29,07 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Demografik değişkenlerin dağılımı

	N	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	192	46,9
Erkek	217	53,1
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise ve altı	13	3,2
Ön Lisans	53	13,0
Lisans	255	62,3
Yüksek Lisans	82	20,0
Doktora	6	1,5
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	125	30,6
Bekâr	284	69,4
<b>Yaş</b>		
Ortalama	29,07	
Standart Sapma	7,41	

### 2.3. Ölçüm Araçları

Psikolojik sermaye kavramının ölçümü için Luthans, Avolio, Avey ve Norman tarafından 2007 yılında geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye çevrilen PCQ ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek psikolojik sermayeyi iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut olmak üzere dört boyut ile ele almakta ve toplam 24 sorudan oluşmaktadır. Öznel iyi oluşu ölçmek için Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen, Doğan ve Çötök (2011) tarafından yedi madde olarak Türkçe uyarlaması yapılan Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır. Her iki ölçek de öz bildirim tarzı olup, katılımcılar “Kesinlikle Katılmıyorum =1” ve “Kesinlikle Katılıyorum=5” arasındaki 5’li likert tipindeki ifadeleri kullanarak değerlendirme yapmışlardır.

### 2.4. Analiz ve Bulgular

Çalışmanın değişkenleri olan psikolojik sermaye ve öznel iyi oluş güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Güvenilir olduğu belirlenen faktörler kullanılarak korelasyon, çoklu doğrusal regresyon ve bağımsız gruplar t-test analizleri yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır.

#### 2.4.1. Psikolojik Sermaye ve Öznel İyi Oluş Güvenilirlik Analizleri

İyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öznel iyi oluş için yapılan güvenilirlik testleri sonucunda Cronbach  $\alpha$  değerleri iyimserlik için 0.756, öz yeterlilik için 0.908, psikolojik dayanıklılık için 0.816, umut için 0.848 ve öznel iyi oluş için 0.773 olarak belirlenmiştir.

#### 2.4.2. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri

	1	2	3	4	5
Öznel iyi oluş	1				
İyimserlik	0.446**	1			
Öz yeterlilik	0.700**	0.374**	1		
Psikolojik dayanıklılık	0.691**	0.425**	0.829**	1	
Umut	0.749**	0.408**	0.850**	0.817**	1

\*\*p<0.01

Analiz sonuçları literatürdeki diğer çalışmaları da destekler şekilde psikolojik sermayenin tüm alt boyutları ile öznel iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü korelasyon bulunduğunu göstermektedir. Bulgular, öznel iyi oluş ile öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutları arasında kuvvetli düzeyde korelasyon bulunduğuna, iyimserlik alt boyutu ile ise diğer alt boyutlara kıyasla daha zayıf bir korelasyon bulunduğuna işaret etmektedir. Ayrıca, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü korelasyon bulunduğu dikkat çekmektedir.

#### 2.4.3. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında oluşturulmuş olan hipotezler çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.



Tablo 3. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	$\beta$	t-değeri	p-değeri	VŞF
Öznel iyi oluş	İyimserlik	0.149	4.267	0.000	1.238
	Öz yeterlilik	0.147	2.209	0.028	4.485
	Psikolojik dayanıklılık	0.138	2.241	0.026	3.842
	Umut	0.450	6.935	0.000	4.277
<b>R=0.776</b>	<b>R<sup>2</sup>=0.602</b>	<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=0.598</b>		<b>F: 152.601</b>	<b>p: 0.000</b>

Regresyon analizi sonuçları tüm psikolojik sermaye alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunduğunu göstermektedir ( $R= 0.776$ ;  $R^2= 0.602$ ;  $F(4)= 152.601$ ;  $p=0.000$ ). Bağımsız değişkenler içinde en yüksek etkiye sahip olanın umut olduğu ( $\beta= 0.450$ ) dikkat çekmektedir. Bu sonuçlar neticesinde  $H_1, H_2, H_3$  ve  $H_4$  reddedilememiştir.

#### 2.4.4. Bağımsız Gruplar t-testleri

Öznel iyi oluşun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucu Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Bağımsız Gruplar t testi Sonucu (Cinsiyet)

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
Öznel iyi oluş	Kadın	192	3,54	0,67	-0,582	0,561
	Erkek	217	3,58	0,65		

Kadın ve erkeklerin öznel iyi oluş seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t-test analizi sonucunda söz konusu seviyelerde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgulanmıştır ( $t(407)=-0,582$ ;  $p=0,561$ ).

Öznel iyi oluşun medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucu Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Bağımsız Gruplar t testi Sonucu (Medeni Durum)

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
Öznel iyi oluş	Evlü	125	3,68	0,64	2,426	0,016
	Bekar	284	3,51	0,66		

Evlü ve bekârların öznel iyi oluş seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t-test analizi sonucunda söz konusu seviyelerde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır ( $t(407)=2,426$ ;  $p=0,016$ ). Ortalamalara bakıldığında evlilerin öznel iyi oluş seviyelerinin bekârlara göre daha fazla olduğunu ifade etmek mümkün olabilecektir ( $\mu_{Evlü}= 3,68$ ,  $SS=0,64$ ;  $\mu_{Bekar}=3,51$ ,  $SS=0,66$ ).

Bulgular doğrultusunda  $H_5$  reddedilmiş,  $H_6$  ise reddedilememiştir.

### 3. Sonuç ve Tartışma

Pozitif psikoloji yaklaşımının etkileriyle şekillenen, bireylerin güçlü yönlerine ve olumlu özelliklerine odaklanarak onların iş yaşamı bağlamında geliştirilebilir özelliklerini ele alan pozitif örgütsel davranış akımının son yıllarda çok sayıda araştırmaya konu edildiği, gerek teorik gerekse uygulamaya yönelik yenilikler getirdiği görülmektedir. İyimserlik, öz

yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut unsurlarından oluşan psikolojik sermaye kavramı PÖD çalışmalarında sıklıkla kullanılmakta, değişkenlerin liderlik, yönetim, örgütsel davranış, sağlık literatürlerinde önemli yer tutan kavramlarla ilişkileri yoğun biçimde araştırılmaktadır. Bu çalışmada psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın ilk sonucu, psikolojik sermayenin tüm alt boyutları ile öznel iyi oluş arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon bulunduğunun belirlenmiş olmasıdır. Analiz sonuçları öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarının psikolojik sermaye ile iyimserlik boyutuna kıyasla daha kuvvetli düzeyde korelasyona sahip olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmanın ikinci sonucu, yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinin korelasyon analizi neticelerine paralel şekilde psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin bulunduğunu göstermesidir. Psikolojik sermayenin öznel iyi oluştaki değişimi açıklayıcılık gücünün yüksek olduğu, alt boyutlardan Umut'un söz konusu ilişkide en yüksek etkiye sahip olduğu dikkat çekici hususlar olarak öne çıkmaktadır. Psikolojik sermaye bakımından umut kavramı hedeflere ulaşmaya yönelik azimli olmayı, kararlılık gösterilmesini içeren istenç gücü ve hedefe giden yolların geçersiz hale gelmesi durumunda yeni yollar bulabilmek olarak tarif edilen yol bulma gücünden oluşmaktadır. Söz konusu unsurlar kişinin kendisinden başlayarak dışarı doğru, sürekli etkileşimlerle birbirlerine girdi sağlayacak şekilde çalışmakta, böylelikle motivasyon, kendine güven, öz yeterlilik gibi unsurları besleyerek bireyin başarısını, kendine güvenini ve mutluluk düzeyini etkilemektedir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde umut kavramının öznel iyi oluş üzerindeki kuvvetli etkisi daha iyi anlaşılabilir.

Araştırmanın bir başka sonucu ise öznel iyi oluş seviyesinde cinsiyetler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulgulanamamış olmasıdır. Diğer taraftan, analiz sonuçları medeni durum bakımından öznel iyi oluş düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğuna işaret etmekte, evlilerin bekârlara kıyasla daha yüksek mutluluk seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermayeyi oluşturan alt boyutlar arasında bulgularanan yüksek korelasyon araştırma sonuçlarının yorumlanmasında ve genelleştirilmesinde temkinli olunmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkilerinin boylamsal olarak, farklı ve daha geniş örneklem kullanılarak incelendiği çalışmalar araştırma sonuçlarının yorumlanmasına girdi sağlayabilecek, böylelikle liderlik, yönetim-organizasyon, örgütsel davranış literatürlerine katkı sunulabilecektir.

**Kaynakça**

- Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., & Pulvers, K. M. (2003). Hope in the workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp.367–377). New York: Sharpe.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17.
- Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- B. Bakker, A., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K. and Kawakami, N. (2014), "Work engagement versus workaholism: a test of the spillover-crossover model", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29 No. 1, pp. 63-80.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bentham, J. (1970). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation* (1789), ed. by J. H Burns and HLA Hart, London.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of public economics*, 88(7-8), 1359-1386.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349–361.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 273–302.
- ÇANKAYA, Ö. G. D. Z. C. (2008). Bazı insanlar neden daha mutludur? Öznel iyi olma sürecinde psikolojik ihtiyaçların rolü. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 13(13), 29-36.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- Carifio, J., & Rhodes, L. (2002). Construct validities and empirical relationships between optimism, hope, self-efficacy, and locus of control. *Work*, 19, 125–136.
- Coutu, D.L. (2002) How Resilience Works, *Harvard Business Review*, 80, 46-55.
- Çetin, F., H.N. Basım (2011) Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Davidson, K., & Prkachin, K. (1997). Optimism and unrealistic optimism / have an interacting impact on health-promoting behavior and knowledge changes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 617–625.
- Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Bias in mood recall in happy and unhappy persons. In *92nd Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, Ontario, Canada*

- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute?. *Social indicators research*, 28(3), 195-223.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). 11 personality and subjective well-being. *Well-being: Foundations of hedonic psychology*, 213.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, 2, 63-73.
- Doğan, T., ve Çötök, N. A. (2011), Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-170.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (pp. 150-153). New York: Springer Publishing Company.
- Gaygisiz, E. (2010). Economic and cultural correlates of subjective well-being in countries using data from the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). *Psychological reports*, 106(3), 949-963.
- Gomez, V., Krings, F., Bangerter, A., & Grob, A. (2009). The influence of personality and life events on subjective well-being from a life span perspective. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 345-354.
- Grant, S., Langan-Fox, J., & Anglim, J. (2009). The big five traits as predictors of subjective and psychological well-being. *Psychological reports*, 105(1), 205-231.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Hills, P. ve Argyle, M. (2002), The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences* 33, 1073–1082.
- Huey, S. J., Jr., & Weisz, J. R. (1997). Ego control, ego resiliency, and the five-factor model as predictors of behavioral and emotional problems in clinic-referred children and adolescents. *Journal of Abnormal Psychology*, 106, 404–415.
- Hunter, A.J., & Chandler, G.E. (1999). Adolescent resilience. *Image : Journal of Nursing Scholarship*, 31, 243–247.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2002). The impact of hope in the entrepreneurial process: Exploratory research findings. *In Decision Sciences Institute Conference Proceedings*. San Diego, CA.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme Ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(44).
- Kok, L., Ho, M., Heng, B., & Ong, Y. (1990). A psychological study of high risk subjects for AIDS. *Singapore Medical Journal*, 31, 573–582.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.

- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, p. 143-160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Van Wyk, R., & Walumbwa, F. O. (2004). Recognition and development of hope for South African organizational leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 25, 512-527.
- 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, 247-269.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006a). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2006b). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction (Working Paper No. 2006-1). Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.
- Luthans, F., Youssef, C. M., and Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., B.J. Avolio, J.B. Avey, S.M. Norman (2007b) Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Magaletta, P. R., & Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will and ways: Their relations with self-efficacy, optimism, and well being. *Journal of Clinical Psychology*, 55, 539-551.
- Peterson, C., & Chang, E. (2002). Optimism and flourishing. In C. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 55-79). Washington, DC: American Psychological Association.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 24(1), 26-31.
- Peterson, C., & Bossio, L. (1991). *Health and optimism*. New York: Free Press.
- Peterson, C. (1999). Personal control and well-being. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 288-301). New York: Russell Sage.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism, *American Psychologist*, 55: 45,
- Quevedo, R. J. M., & Abella, M. C. (2011). Well-being and personality: Facet-level analyses. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 206-211.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On The Differences Between Work Engagement And Workaholism. *Research Companion To Working Time And Work Addiction*, Edward Elgar: Northampton, MA.

- Scheier, M., & Carver, C. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*, 219–247.
- Scheier, M. E., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of personality, 55*(2), 169-210.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive therapy and research, 16*(2), 201-228.
- Scheier, M., Matthews, K., Owen, J., Magovern, G., Lefebvre, R., et al. (1989). Dispositional optimism and recovery from coronary artery bypass surgery: The beneficial effects of physical and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1024–1040.
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism. *American Psychologist, 56*, 250–263.
- Seeman, J. (1989). Toward a model of positive health. *American Psychologist, 44*(8), 1099.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology* (pp. 285–305). Elmsford, NY: Pergamon.
- Snyder, C. R. (1993). Hope for the journey. In A. P. Turnbull, J. M. Patterson, S. K. Behr, D. L. Murphy, J. G. Marquis, & M. J. Blue-Banning (Eds.), *Cognitive coping, families, and disability* (pp. 271–286). Baltimore, MD: Paul H. Brooks.
- Snyder, C. R. (1995). Managing for high hope. *R&D Innovator, 4*(6), 6–7.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*, 249–275.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 26*, 62–74.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin, 124*(2), 240.
- Sutcliffe, K.M., T.J. Vogus (2003) Organizing for Resilience, Cameron, K.S., J.E. Dutton, R.E. Quinn (Ed.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* San Francisco: Berrett-Khoeler, 94-110.
- Wang, P., & VanderWeele, T. J. (2011). Empirical research on factors related to the subjective well-being of Chinese urban residents. *Social indicators research, 101*(3), 447-459.
- Weinstein, N. (1989). Optimistic biases about personal risks. *Science, 246*, 1232–1233.
- Weiss, A., Bates, T. C., & Luciano, M. (2008). Happiness is a personal (ity) thing: The genetics of personality and well-being in a representative sample. *Psychological science, 19*(3), 205-210.
- Wood, R. E., Mento, A. J., & Locke, E. A. (1987). Task complexity as a moderator of goal effects: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 72*, 416–425.
- Wolin, S., & Wolin, S. (2005). Project resilience. Retrieved June 1, 2005, from <http://www.projectresilience.com>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance:: a fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics, 33*(4), 338-351.
- Youssef, C. M. (2004). *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multilevel theory building and individual-level, path-analytical empirical testing*. Unpublished doctoral dissertation, University of Nebraska–Lincoln.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2003). Immigrant psychological capital: Contribution to the war for talent and competitive advantage. *Singapore Nanyang Business Review*, 2(2), 1–14.

Youssef, C.M., F. Luthans (2005) Resiliency Development of Organizations, Leaders and Employees: Multi-level Theory Building for Sustained Performance, Gardner, W., B. Avolio ve F.Walumbwa (Ed.), *Authentic Leadership Theory and Practice*, Oxford, UK: Elsevier, 303-343.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2006). Time for positivity in the Middle East: Developing hopeful Egyptian organizational leaders. In W. Mobley & E. Weldon (Eds.), *Advances in global leadership (Vol. 4)*. Oxford, UK: Elsevier.

Zagorski, K., Kelley, J., & Evans, M. D. (2010). Economic Development and Happiness: Evidence from 32 Nations. *Polish Sociological Review*, (169).