

Psikolojik Sermayenin İncelemesi ve Sentezi

Review and Synthesis of Psychological Capital

Rabia ÇİZEL*
Volkan AŞKUN**

Öz: Hem bilimsel araştırmacılar hem de uygulayıcılar, birçok çalışma düzeyinde çalışan tutumları, davranışları ve performansı ile ilişkilendirilen psikolojik sermaye (PsiSer) fikrine önemli ölçüde ilgi göstermiştir. Bununla birlikte, yazında kavramın varlığı, nasıl ölçüldüğü, gelişimini etkileyen unsurlar ve bireysel, ekip ve organizasyonel düzeylerde sonuçları ne zaman ve nasıl etkilediğine ilişkin tartışmalar devam etmektedir. Bu anlamda çalışma uluslararası işletme ve yönetim alanında PsiSer yazınının kapsamlı bir incelemesini ve sentezini sunmaktadır. Bu çalışma, bibliyometrik analiz yoluyla, işletme ve yönetim alanında PsiSer perspektifini benimseyen çalışmalardan elde edilen teorik ve ampirik çalışmalarını sentezlemeyi amaçlamaktadır. İlk olarak, ortak atıf ve bibliyografik eşleştirme analizi kullanılarak yazının entelektüel yapısı ve araştırma çerçevesi incelenmektedir. Daha sonra, işletme ve yönetim PsiSer yazınındaki anahtar kelimeleri kullanılarak alanın kavramsal yapısı eşdizim kelime analizi yoluyla gösterilmektedir. Bütünleştirici içgörülere dayanarak, özellikle Türkiye'deki insan kaynakları yönetimi araştırmacılarının teorik, ampirik ve metodolojik gelişimini PsiSer perspektifine yönlendirmek için bir araştırma gündemi önerilmektedir.

Anahtar sözcükler: Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikoloji, Umut, Özyeterlilik, Dayanıklılık, İyimsenlik

Abstract: Both scientific researchers and practitioners have shown considerable interest in the idea of psychological capital (PsiSer), which has been linked to employee attitudes, behaviors and performance at many levels of study. However, the literature continues to debate the existence of the concept, how it is measured, the elements that influence its development, and when and how it affects outcomes at individual, team and organizational levels. In this sense, this study provides a comprehensive review and synthesis of the PsiSer literature in international business and management. Through bibliometric analysis, this study aims to synthesize the theoretical and empirical work from studies adopting the PsiSer perspective in the field of business and management. First, the intellectual structure and research framework of the literature is examined using co-citation and bibliographic coupling analysis. Then, the conceptual structure of the field is illustrated through collocation word analysis using keywords from the business and management PsiSer literature. Based on the integrative insights, a research agenda is proposed to orient the theoretical, empirical and methodological development of human resource management researchers, especially in Türkiye, towards the PsiSer perspective.

Keywords: Psychological Capital, Positive Psychology, Hope, Self-efficacy, Resilience, Optimism

* Prof. Dr. Akdeniz Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Antalya, rabiaczizel@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6381-2503

** Dr. Öğr. Gör., Akdeniz Üniversitesi, Demre Dr. Hasan Ünal MYO, Antalya, volkanaskun@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2746-502X

Makale Türü: Araştırma | Geliş Tarihi: 02.04.2023 | Kabul Tarihi: 03.06.2023

Çizel R. & Aşkun V. 2023, "Psikolojik Sermayenin İncelemesi ve Sentezi". *MJH* XIII, 91-122.

Giriş

Günümüzün aşırı rekabetçi ortamında beklentileri karşılamanın ve aşmanın giderek zorlaştığına ve önemli ölçüde yetenek, motivasyon ve azim gerektiğine tanık olunmaktadır. Bu anlamda son yirmi yılda işletme ve yönetim alanı, refahı ve optimal işleyişi teşvik edebilecek pozitif bireysel ve örgütsel kaynakları anlamaya yönelik olumlu gelişme sergilemektedir. Özellikle psikolojik sermaye (PsiSer), sağlam teorik temeli, geçerli ve güvenilir ölçümleri, çalışma hayatıyla ilgili sonuçlar üzerindeki etkisi ve gelişim potansiyeli kanıtları nedeniyle dikkate değer çok boyutlu bir psikolojik kaynak (Luthans 2002; Luthans & Youssef 2004, 2007) olarak karşımıza çıkmaktadır. PsiSer, yüksek katkılar verdiği düşünülen özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi pozitif psikolojik kaynakları entegre eder (Luthans *et al.* 2007). PsiSer çok sayıda çalışma ortamında incelenmiş ve işletme ve yönetim alanında çok sayıda tutumsal, davranışsal ve performans sonuçlarıyla ilişkili olduğu gösterilmiştir (Avey *et al.* 2011).

Bu çalışmayla, işletme ve yönetim alanlarındaki PsiSer gibi çok ihtiyaç duyulan bir araştırma alanına daha fazla kanıt sunmak ve bu yapıya ilişkin anlayışı Türkiye’de yapılacak çalışmaların da gündemine getirerek genişletmek ve ilerletmek amaçlanmaktadır. Bu anlayışla özellikle üç temel soruya yanıt aranmaktadır;

- (1) PsiSer yazının temel entelektüel yapısı nasıldır?
- (2) PsiSer yazının mevcut araştırma çerçevesi nasıldır?
- (3) PsiSer yazının mevcut kavramsal yapısı nasıldır?

Üç araştırma sorusuna yanıt olarak, bir bilgi alanının manzarasını ve dinamik alanlarını analiz etmek ve görselleştirmek için bilimsel haritalamayı kullanan bibliyometrik analizler uygulanmaktadır (Cobo *et al.* 2011). Bibliyometrik analiz, makaleler, anahtar terimler ve kavramlar, teorik temeller ve bulgular arasındaki bağlantıların uzamsal bir temsilini nicel olarak gösterebilir (Zupic & Cater 2015). Bu görselleştirme, bir bilgi alanının nesnel olarak izlenmesine ve bu alanın kavramsal yapısını ve evrimini belirlemek için araştırma alanlarının tanımlanmasına olanak tanır (Cobo *et al.* 2011). Geleneksel inceleme türleriyle karşılaştırıldığında bu yaklaşım, temel içeriğin öznel değerlendirmesini de içermekle birlikte, seçilen bir alanı titizlikle analiz etmek için sistematik bir metodoloji ile çok daha nesnel bir şekilde yönlendirilir. Bu nedenle, bazen anlatı incelemelerinde gözden kaçan veya yanlış temsil edilen araştırma alanlarının belirlenmesine olanak sağlayabilir (Markoulli *et al.* 2017). Bir araştırma alanı belirli bir olgunluğa ulaştığında, araştırmacıların dikkatlerini referans bilimsel topluluk tarafından üretilen yazına odaklamaları yaygın bir uygulamadır (Aria *et al.* 2020). Farklı yayınların incelenmesi, bir alanın içe mi yoksa dışa mı dönük bir bakış açısına sahip olduğunu ortaya çıkarabilir, ana düşünce okullarını ve bunlar arasındaki bağlantıları gösterebilir (Van Leeuwen 2006), yeni fikirlerin ve eğilimlerin topluluk içinde dolaşımının yanı sıra engellerin varlığını da vurgulayabilir.

Bu çalışma, işletme ve yönetim alanında son makalelerde yer alan teorik perspektiflerin ve ampirik bulguların güncellenmiş bir incelemesini sunarak PsiSer araştırmalarına katkıda bulunmaktadır. Doğası gereği anlatısal ve öznel olan mevcut incelemelerden farklı olarak, PsiSer üzerine yapılan araştırmaları sentezlemek için bibliyometrik teknikler benimsenmekte ve yazında araştırmacılar tarafından kullanılan başlıca metodolojik yaklaşımlar incelenmektedir. Bunu yaparken, mevcut araştırmaların betimleyici bir incelemesinin ötesine geçilmekte ve araştırmacılara araştırmalarını ilerletmeleri için faydalı bir teorik rehber sunulmaktadır. Diğer bölümlerde, öncelikle PsiSer kavramı üzerinde kısaca durulmakta, ardından bibliyometrik analizin metodolojik prosedürü tanıtılmaktadır. Sonrasında analiz sonuçları ve değerlendirmeler yer almaktadır.

1. Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye (PsiSer); (1) Bir bireyin zorlu görevleri üstlenmek ve başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek konusunda kendine güvenmesi (özyeterlilik); (2) şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu yüklemde bulunması (iyimserlik); (3) hedeflere doğru sebat etmesi ve gerektiğinde başarılı olmak için hedeflere giden yolları yeniden yönlendirmesi (umut); ve (4) sorunlar ve sıkıntılarla karşılaştığında, başarıya ulaşmak için devam etmesi ve geri dönmesi ve hatta ötesine geçmesi (dayanıklılık) ile karakterize edilen pozitif psikolojik gelişim durumudur (Luthans *et al.* 2006; Luthans *et al.* 2017; Luthans *et al.* 2007; Luthans *et al.* 2008; Luthans & Youssef 2004, 2007). Bunun yanı sıra Luthans & Youssef-Morgan (2017) PsiSer'i bu dört bileşeni pozitif psikolojik kaynaklar olarak ele almakta ve dolayısıyla tek başlarına ve tamamen bağımsız psikolojik yapılar olmaktan ziyade etkileşimli, sinerjik bir kaynak setinin parçası olduğunu belirtmektedirler.

Özyeterlilik, kişinin 'belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarıyla yerine getirmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları veya eylem yollarını harekete geçirme yeteneklerine ilişkin inancı veya güvenidir' (Stajkovic & Luthans 1998, 66). Kendine güvenen insanlar sadece yeteneklerine inanmakla kalmaz, aynı zamanda bu inancın bir sonucu olarak, kendilerine daha az güvenen meslektaşlarına göre daha zorlu hedeflerin peşinden gitmeyi seçer ve bu hedeflere ulaşmak için kaynaklarını ve eylemlerini kullanmada daha etkilidirler. Hedeflerine ulaşma konusunda daha motive ve ısrarcıdır, bu da başarı şanslarını artırır (Bandura *et al.* 1999). PsiSer'de araştırmacılar (Luthans *et al.* 2007; Luthans & Youssef 2016), yeterliliğin zengin teorik ve araştırma temelini ve güven ile ilişkili daha uygulamalı yönelimi yansıtmak için yeterlilik ve özyeterlilik terimlerini birbirinin yerine kullanmayı seçmektedir. Yeterliliğe sahip kişiler; kendileri için yüksek hedefler belirlerler ve zor görevlere kendi kendilerini seçerler, zorlukları memnuniyetle karşılar ve bu zorluklardan keyif alırlar, yüksek düzeyde kendi kendilerini motive ederler, hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler ve engellerle karşılaştıklarında sebat ederler. Özyeterliliği yüksek kişiler, genellikle "tutarsızlık azaltma" olarak adlandırılan zorlu hedeflerin kendileri için belirlenmesini beklemezler (Luthans & Youssef 2007).

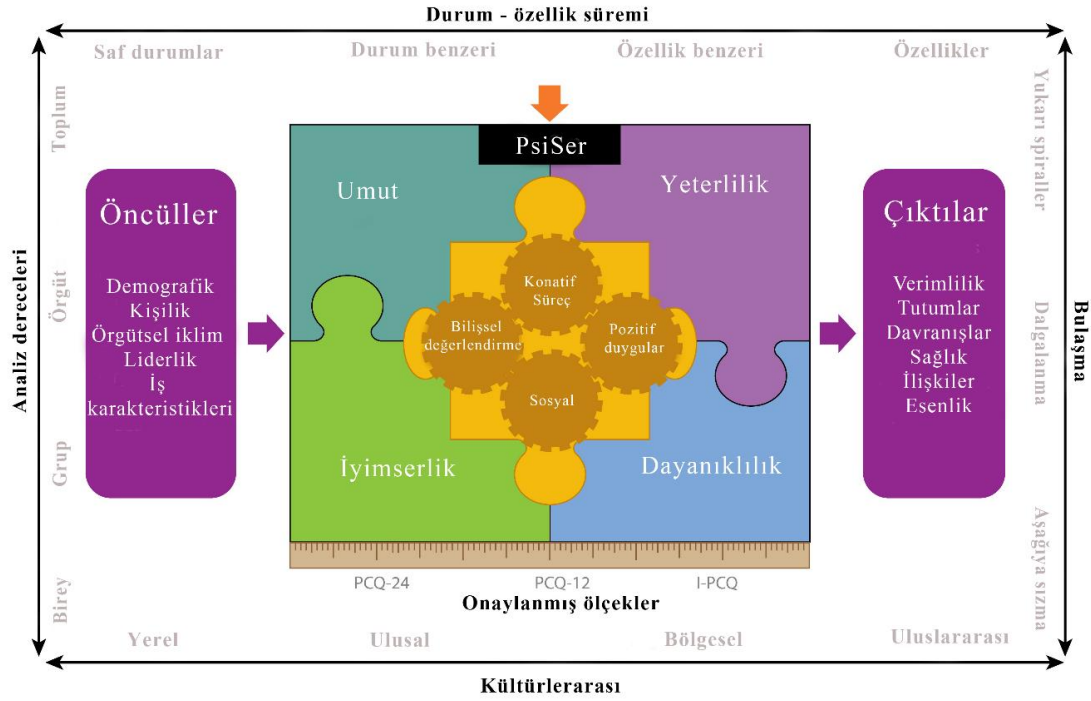
İyimserlik genelleştirilmiş olumlu bir bakış açısidir. Genel olarak iyimserler en iyisini beklerler. Diğer şeyler eşit olduğunda, iyimserler iyi şeylerin olmasını bekleme eğilimindedir. Daha spesifik olarak, iyimserler aynı zamanda pozitif bir açıklama tarzı benimserler. Bu tarz, olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere; olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü nedenlere bağlar (Seligman 1998). Sonuç olarak, olumsuz olaylardan sonra yollarına devam edebilir, kötü durumlardan en iyi şekilde yararlanabilir ve gelecekte en iyisini beklemeye devam edebilirler. Öte yandan kötümserler olumsuz durumları içselleştirir, genellikle kendilerini suçlar ve hayatları üzerinde kalıcı ve yaygın etkileri olmasını beklerler. Sonuç olarak, yollarına devam etmekte ve gelecekte daha iyi sonuçlar beklemekte zorlanırlar. İyimser ve kötümser açıklama tarzlarının altında yatan birincil neden, bireyin tepki-sonuç bağımsızlığı değerlendirmesidir. Kontrolün bizde olduğunu ve geleceğimizin eylemlerimize bağlı olduğunu hissettiğimizde, daha iyi bir gelecek için çabalamak ve mücadele etmek için motive oluruz. Öte yandan, olayları kontrol edilemez olarak algıladığımızda, eylemlerimizle bunların doğurduğu sonuçlar arasında hiçbir bağlantı olmadığına, çabalamayı bırakır ve çaresiz olmayı öğreniriz (Seligman, 1972). Durum, geleceğimizi değiştirmek için bir miktar kontrole sahip olabileceğimize dair kanıt sunsa bile pasif bir şekilde bu fırsatların geçmesine izin veririz (Peterson & Steen 2009). İyimserler, geniş çapta kabul gören bu tanımsal çerçeveye dayanarak, hayatlarındaki olumlu olayların sorumluluğunu üstlenirler. İyimserler, bu nedenlerin gelecekte de var olmaya devam etmesini ve yaşam alanlarındaki diğer durumların ele alınmasında yararlı olmasını beklerler. Bu nedenle, iyimser


açıklayıcı tarzları, yaşamlarının sadece geçmişte ve şimdi değil, aynı zamanda gelecekte de iyi yönlerini olumlu bir şekilde görmelerini ve içselleştirmelerini sağlar. Örneğin, amirlerinden bazı olumlu geri bildirimler ve takdirler alan iyimser çalışanlar, bu olumlu olayı iş ahlakına bağlayacak ve sadece bu işte değil, her türlü çabada her zaman çok çalışabilecekleri ve başarılı olacaklarından emin olacaklardır (Luthans *et al.* 2006; Luthans *et al.* 2007; Luthans *et al.* 2008).

Umut, etkileşimli olarak türetilen başarılı eylemlilik (hedefe yönelik enerji) ve yol (hedeflere ulaşmak için planlama) duygusuna dayanan olumlu bir motivasyonel durumdur (Snyder *et al.* 1991: 287). Başka bir deyişle umut, kişinin hedeflerine ulaşma iradesi veya kararlılığının (eylemlilik) yanı sıra, bu hedeflere ulaşmak için alternatif yollar üretme 'yol gücü' veya yeteneğini bütünleştirir. Eylemlilik ve yollar, özellikle kişinin başlangıçtaki hedeflerinin veya planlarının ulaşılamaz görünmesine neden olan engellerle karşılaştığında, hedefe yönelik motivasyonun ve çabanın sürdürülmesine yardımcı olmak için birlikte çalışır (Snyder *et al.* 2002). Birey eyleme geçebildiği ya da kararlı olduğu ve yeni yollar üretmeye devam edebildiği sürece umut sürdürülebilir. Umut günlük dilde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte, pozitif bir psikolojik kaynak olarak, umudu neyin oluşturduğu ve umutlu bireylerin, ekiplerin, kuruluşların, toplumların ve ülkelerin özelliklerinin neler olduğu konusunda birçok yanlış algı vardır. Umudun daha çok bireyin gerçekçi ama zorlu hedefler ve beklentiler belirleyebildiği ve ardından öz-yönelimli bir kararlılık yoluyla hedeflere ulaşabildiği bilişsel bir durum olduğu desteklenmektedir (Snyder *et al.* 2002). Snyder *et al.* (1991) bu durumu "eylemlilik" ya da "irade" olarak adlandırmaktadır. Umudun bu bileşeninde insanlar, normal yolların tıkanması halinde proaktif bir şekilde arzu ettikleri hedeflere giden alternatif yollar üretme yeteneğine sahiptir. Umudu PsiSer'in diğer boyutlarından ayıran temel nokta budur. Son olarak, eylemlilik ve yollar arasında sürekli bir tekrar vardır. Özellikle, kişinin iradesi ve kararlılığı yeni yollar arayışını motive ederken, yolların geliştirilmesinde yer alan yaratıcılık, yenilikçilik ve beceriklilik de kişinin enerjisini ve kontrol duygusunu ateşler ve bunlar birlikte ele alındığında yukarı doğru bir umut sarmalına neden olur. Eğer kişi, gerektiğinde işe yarayabilecek önceden belirlenmiş alternatif yollara başvurmayı kontrol etme potansiyeline sahipse, o zaman umut sürdürülebilir ve hatta büyüyebilir (Luthans *et al.* 2006; Luthans & Youssef-Morgan 2017). İnsanlar tek bir yolda takılıp kaldıklarında ya da daha kötüsü, hiçbir yol göremediklerinde, yolları tıkanmış olduğunda ve önceden belirlenmiş bir alternatifleri olmadığında, yalnızca hayal kırıklığına uğramış olmazlar, aynı zamanda öğrenilmiş çaresizlik yaşarlar (Seligman 1972). Alternatif bir yolda ileriye doğru bir ivme olasılığı olduğu sürece, bir ilerlemenin değerine ve değerine yol açtığı olumlu bir bulaşma etkisi potansiyeli vardır (Luthans & Youssef-Morgan 2017).

Klinik psikoloji açısından Masten *et al.* (2009, 118) dayanıklılığı, önemli sıkıntı, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu olaylar, ilerleme ve artan sorumluluktan geri dönme veya geri dönme kapasitesi veya risk sırasında veya sonrasında olumlu uyum kalıpları olarak tanımlar. Luthans *et al.* (2007, 2008, 2017) PsiSer yaklaşımında, yalnızca sıkıntıdan geri dönmeyi değil, aynı zamanda çok olumlu zorlayıcı olayları ve normal veya denge noktasının ötesine geçmeyi de içerecek şekilde genişletmektedirler (Avolio & Luthans 2006). Benzer şekilde, iş yerinde dayanıklılık da işyerinde yaşanan sıkıntılar karşısında gösterilen yetkinlik ve sonrasında yaşanan mesleki gelişim ile karakterize edilen gelişimsel bir yörünge olarak tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef-Morgan & Avolio 2015). Masten *et al.* (2009) ve Luthans *et al.* (2007, 2008, 2017) oraya koyduğu iki tanım, dayanıklılığın şu özelliklerini paylaşmaktadır: sıkıntının varlığı, gösterilen uyum ve sonrasında büyüme. Dolayısıyla, dayanıklılığı iş bağlamında incelemenin amacı, çalışanlarda, liderlerde ve örgütlerde böylesine güçlü bir kapasiteyi kolaylaştırmaya yardımcı olan koşulları ortaya çıkarmaktır. Olumlu olduğu kadar olumsuz olayların da tanınması ve normalin ötesine geçilmesi ya da dengeye dönülmesinin yanı sıra, pozitif psikolojide

dayanıklılığın gelişimine katkıda bulunan ya da engelleyen çeşitli faktörler tespit edilmiş ve araştırılmıştır (Luthans *et al.* 2006; Masten *et al.* 2009). Dayanıklılık sadece bireysel yöneticilerin ve çalışanların faydalanabileceği değil, aynı zamanda genel olarak kuruluşların da artık sahip olması gerektiği olumlu bir güç olarak değerlendirilir (Luthans, Youssef & Avolio 2007). İşyerine uygulandığı şekliyle dayanıklılık hakkındaki bilgi birikiminin mevcut durumu en iyi şekilde umut verici ancak hala gelişmekte olan olarak tanımlanabilir. Bir yandan, gelişimsel ve klinik psikolojide süremin negatif ucuna odaklanan zengin bir araştırma birikimi ile psikoloji ve nörobilimde pozitif yönelimli uygulamalarda daha yeni bir büyüme olduğu söylenebilir. Ayrıca son on yılda PsiSer ve pozitif örgütsel alanın bir parçası olarak işle ilgili dayanıklılık araştırmalarına verilen önem artmaktadır (Avey *et al.* 2011; Luthans *et al.* 2017, 2007, 2008). Bu bilgilerin yanı sıra iş danışmanlığında, uzun yıllar boyunca şirketler için dayanıklılık geliştirme programları yürütmüş Reivich ve Shatte (2002) dayanıklılığın proaktif doğasını, üstesinden gelme, yönlendirme, geri dönme ve yeni bilgi ve deneyimler peşinde koşma, başkalarıyla daha derin ilişkiler kurma ve hayatta anlam bulma kapasitesi olarak tanımlayarak desteklemektedir.



 Luthans F, Youssef-Morgan CM. 2017. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. 4:339–66

Şekil 1. PsiSer kavramsal çerçevesi (Luthans & Youssef-Morgan (2017) çalışmasından düzenlemiştir)

PsiSer'i oluşturan bu dört temel bileşenle birlikte Şekil 1'de gösterildiği üzere bazı kavramsal çerçevede ele alınacak unsurlar vardır. Şeklin üst bölümünde durum-özellik süremini dört bölüme ele alındığında psikolojik özelliklerin ve kaynakların şekillenebilirliğini göstermektedir (Luthans & Youssef 2007). Başlangıçtaki saf durumlar kişilerin ruh hallerini ve duygularını gösteren anlık, değişken ve kararsız durumları belirtmektedir. Özellik benzeri unsurlara bakıldığında nispeten kişilerin sabit özelliklerini gösterirken bunlara genellikle kişilik özellikleri ve karakteristik özellikler örnek verilebilir. Süremin en ucuna gidildiğinde ise saf özellikler olarak değerlendirilen daha çok kişilerin doğuştan, genetik, zekâ gibi değiştirilmesi oldukça zor özelliklerdir. Süremin

üzerinde durum benzeri kaynaklar, şekillenebilmekte ve gelişime, dönüşüme açık ve de duygulardan nispeten daha istikrarlıdır. PsiSer'in zaman içinde değiştiğini destekleyen durum benzeri kaynaklar olarak özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık ele alındığında bunların hepsi şekillenebilir ve geliştirilebilir.

PsiSer'in kaynaklarının her biri kendi başına önemli, benzersiz ve etkili olsa da aynı zamanda sinerjik olarak çalışma ve birbirlerini güçlendirme eğilimindedirler. PsiSer Şekil 1'de dışlılar gibi görselleştirilen birkaç temel teorik mekanizma aracılığıyla çalışır ve kaynakları ortak temalar veya süreçler aracılığıyla birbirine bağlanır. Bu mekanizma ya da süreçlerden ilki, eylemliliği, niyetliliği ve içsel kontrol duygusunu teşvik eden çaba gerektiren (konatif) süreçlerdir. Başka bir deyişle özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık, kişinin kendi eylemlerinden sorumlu olduğuna ve kaderini kontrol ettiğine dair içselleştirilmiş bir proaktif davranışı paylaşır. İkinci olarak, PsiSer ve onu oluşturan kaynaklar olumlu bilişsel değerlendirmelerde derin köklere sahiptir. Sosyal bilişsel teori (Bandura & Locke 2003) doğrultusunda, bizler çevremizin hem ürünleri hem de üreticileriyiz. Koşullarımızın kim olduğumuz üzerinde etkisi olduğu gibi kendi kasıtlı eylemlerimizle çevremizi şekillendirme ve değiştirme yeteneğine de sahibiz. Luthans Masten *et al.* 2009; (2007: 550) bu mekanizmayı 'koşulların olumlu değerlendirilmesi ve motive edilmiş çaba ve azme dayalı başarı olasılığı' olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle, özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kişinin motivasyonuna, kaynaklarına, başarı şansına ve genel olarak durumuna ilişkin olumlu değerlendirmeleri teşvik eder. PsiSer'i yüksek olanların zorlu hedefler seçme ve bunları ısrarla takip etme olasılığı daha yüksektir çünkü başarılı olmayı beklemektedirler. Üçüncü olarak özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi PsiSer kaynakları pozitif duyguları tetikler. Pozitif duygular ve genel olarak pozitiflik, genişletici ve inşa edici bir etkiye sahiptir (Fredrickson 2001). Genişletme açısından, olumlu duygular kişinin düşünce-eylem repertuarlarını genişleterek daha geniş bir seçenek yelpazesine yol açar. İnşa etme açısından, olumlu duygular fiziksel, sosyal ve psikolojik kaynakları besler ve yeniler. Bu kaynaklara zorluk veya olumsuzluk zamanlarında başvurulabilir. PsiSer'in altında yatan dördüncü mekanizma sosyal bir mekanizmadır. Özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık sosyal kaynaklardan ve süreçlerden beslenir. Örneğin, anlamlı ve yapıcı ilişkiler dayanıklılık oluşturmaya yardımcı olabilir (Masten *et al.* 2009; Masten & Reed 2002). Ağ kurma ek umut yolları sağlayabilir. Bu sosyal süreçler, kişisel çabalarla başarılabileceklerin ötesinde kişinin psikolojik kaynaklarını oluşturmada başkalarının önemini vurgulamaktadır.

PsiSer özelinde yapılan çalışmaları inceleyen niteliksel ve niceliksel çalışmalar (Avey *et al.* 2011; Avey 2014; Newman *et al.* 2014) durum benzeri bir kaynak olan PsiSer'i anlamak adına öncüllerinin ve sonuçlarının değerlendirilmesinin önemli olduğunu belirtmektedir. Şekil 1'de öncüllere bakıldığında kişilik özellikleri, iş karakteristikleri, örgütsel iklim ve liderlik gibi değişkenler ön plana çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda demografik özelliklerden yaş, cinsiyet, görev süresi gibi değişkenlerin PsiSer ile nadiren ilişkilendirdiği gözlenirken, ilişkilendirme çalışmalarının da düşük ilişkiler bulduğu belirtilebilir (Avey 2014). Çıktılarda ise; iş tatmini, örgütsel bağlılık, kaygı, stres, sinizm gibi tutumlar, örgütsel vatandaşlık gibi davranışlar, sağlık, ilişkiler, esenlik, performans ve verimlilik olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte analiz dereceleri genel olarak PsiSer birey düzeyinde incelenirken alanın gelişmesiyle birlikte grup, örgüt ve toplum düzeylerinde de araştırmalar gerçekleşmektedir (Luthans & Youssef-Morgan 2017). PsiSer'in özellikle hangi mekanizmalarla bulaşma ve yayılma gerçekleştirileceği ve PsiSer'in nerede ortaya çıkıp en etkili ne şekilde besleneceği önemlidir. Özellikle bu bulaşma ve yayılmanın takipçilerden liderlere gibi yukarı spiraller, ekip üyeleri arasındaki gibi dalgalanmalar ve liderlerden takipçilere gibi aşağı sızmalar olacak şekilde değerlendirileceği (Fredrickson 2001; Luthans *et al.* 2006) belirtilmektedir. PsiSer yazını özelinde yapılan çalışmalar (Avey *et al.* 2011;

Avey 2014; Newman *et al.* 2014) incelendiğinde PsiSer'in yerel, ulusal, bölgesel ve uluslararası değerlendirilmelerinde kültürlerarası farklar olduğu ve özellikle pozitif psikolojik müdahale durumlarının Türkiye gibi kolektivist ülkelere nazaran bireyci ülkelerde daha etkili olduğu görülmektedir (Sin & Lyubomirsky 2009). Ancak bu duruma neden olan koşulları ortaya çıkarmak ve özellikle işletme ve yönetim alanı kapsamında olacak müşteri, çalışan, diğer paydaşların farklı durum benzeri kaynakları incelenmesi ve bilim dünyasına kazandırılması çok daha önemli hale gelmektedir.

2. Bibliyometrik analiz prosedürü ve stratejisi

Hedef referansları aramak için ilk olarak Web of Science (WoS) veri tabanı seçildi. İlk başta özellikle işletme ve yönetim alanındaki WoS araştırma kategorisine odaklanıldı. Yazın taraması "psycho* capital*" şeklinde WoS'ta TS (topic) alan etiketi kullanılarak başlıkları, özleri ve anahtar kelimeleri aramak için kullanıldı. "*" karakteri, bir terimin ilgili varyasyonlarını yakalayan bulanık aramayı kolaylaştırmak için yararlanılmaktadır. İşletme ve yönetim alanındaki en etkili ve en kaliteli bilimsel çalışmaları temsil ettikleri kabul edildiği için yalnızca hakemli dergilerde yayınlanan çalışmalar dahil edildi. Diğer bir deyişle konferans bildirileri, kitaplar ve kitap bölümleri ilk aşamaya dahil edilmezken makaleler, derleme makaleler (review article), erken görünüm makaleler ve editoryal materyaller çalışmaya dahil edildi. 25.01.2023 tarihinde tamamlanan yazın taraması sonucunda 518 çalışmaya ulaşıldı. Kapsamı daraltmak amacıyla, yazının nihai örneklemini belirlemek için ilk havuzu taramaya devam edildi. Daha sonra, PsiSer odaklanması nedeniyle tüm makalelerin başlıklar ve özetler manuel olarak tarandı. Bibliyometrik analiz ilkesini izleyerek, PsiSer yansıtabilecek metin bilgilerini gereksiz yere kaçırmamak için bu makalelerin geniş alaka düzeyine odaklanıldı. Örneğin, PsiSer çalışmanın ana odak noktası olması gerekmez, ancak makalede ele alındığı şekliyle genel olarak ilgili bir kavram olabilir. Bu süreçte, PsiSer ile çok az ilgisi olan araştırma konularına odaklanan çalışmalar hariç tutuldu. Tüm ilgisiz makalelerin çıkarılmasıyla 477 makalelik nihai bir örneklem elde edilmiş ve bibliyometrik yöntemler kullanılarak bilimsel haritalar oluşturulmuştur. Çalışmanın analiz süresinde WoS'ta bazı dergiler taranmadığı için alanda etkinliği olan bazı çalışmaların yer almadığı gözlemlendi. Bu sebeple 11.02.2023 tarihinde araştırmacılar yeni bir karar olarak bahsi geçen tüm süreci birebir yeniledi. Buna göre çalışma Scopus veri tabanından işletme ve yönetim alanındaki "psycho* capital*" şeklinde başlık, öz ve anahtar kelimelerde aratırıldı ve ilgili çalışmalar kontrol edilip 705 çalışmaya ulaşılarak çalışmanın son verileri belirlenmiş oldu. Bu anlamda WoS'tan kaybedilen diğer çalışmalarda eklenmiş oldu.

Bu çalışmaların Scopus'tan alınan bibliyografik verileri, bibliyometrik analizler için bibliyometrik haritalar oluşturmak ve görüntülemek üzere tasarlanmış bilgisayar yazılımları Bibliometrix (Aria & Cuccurullo 2017) ve VOSviewer'a (van Eck & Waltman 2014) aktarılmıştır. Örneğin, bir makalenin verileri yazar bilgilerini, yayın yılını, başlığı, özeti, anahtar kelimeleri, derginin adını ve atıfta bulunulan tüm referansları içeriyordu. Bibliyometrik verilerden yararlanarak bilimsel haritalama, belirli bir araştırma alanını analiz etme ve görselleştirme sürecini temsil etmektedir (Chen 2017). Bilimsel bir alanın entelektüel yapısını ortaya çıkararak, araştırmacıların büyük hacimli belgelerde ve bunlarla ilişkili bibliyografik verilerde gizli olan alanın bilgi kalıplarını ve trend temalarını görselleştirmesini ve keşfetmesini kolaylaştırır. Daha önce belirtildiği üzere, bilimsel haritalamayı mümkün kılan bibliyometrik analiz, daha nesnel bir perspektiften içgörüler üreterek geleneksel nitel incelemeleri tamamlayıcısı niteliğindedir (Zupic & Čater 2015), ancak bibliyometrik analistlerin de bu çalışmada olduğu üzere nesnel sonuçların öznel, analitik yorumunu yapmaları gerekir.

Üç ana araştırma sorusuna yanıt olarak, PsiSer alanının bilgi yapısını ve gelişim eğilimlerini

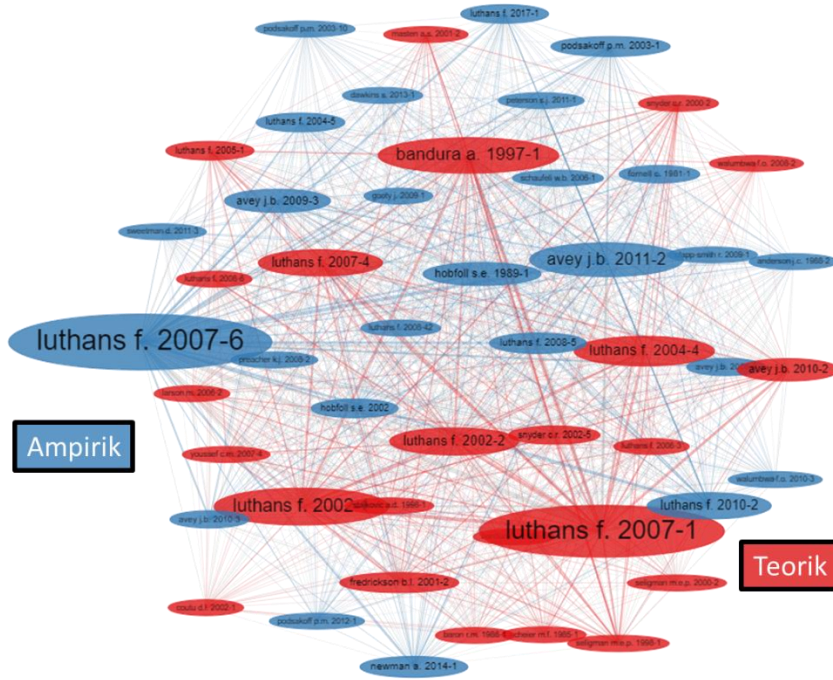
belirlemek için ortak atıf analizi, bibliyografik eşleştirme ve eşdizim analiz olmak üzere üç ana bibliyometrik analiz gerçekleştirildi. PsiSer yazınının entelektüel yapısını ve araştırma çerçevesini görselleştirmek için atıf tabanlı hem ortak atıf hem de bibliyografik eşleştirme analizi yapılmıştır (Zupic & Čater 2015). Ortak atıf analizi, örneklemdaki 705 birincil belge tarafından atıfta bulunulan ikincil belgelere odaklanırken; eşleştirme analizi, birincil belgelere odaklanmaktadır. İkincil belgeler (yani ortak atıfta bulunulan belgeler) birincil belgelerden daha eski olduğundan ortak atıf analizinden elde edilen sonuçlar PsiSer yazının entelektüel bilgi tabanını, eşleştirme analizden elde edilen sonuçlar ise PsiSer yazınının araştırma çerçevesini yansıtmaktadır. Eşdizim analizi ise birincil belgelere odaklanan içerik analizli bir yaklaşımdır. Birincil belgelerin başlıklarında ve özetlerinde birlikte görülmelerine dayalı olarak anahtar kelimeler arasındaki bağlantıları haritalandıran analiz, bir alanın gelişimini ortaya koymaya yardımcı olur (Ariaet *et al.* 2020).

Diğer bölümlerde, analitik prosedür tanımlanmakta ve her analizin ayrıntılı bulguları rapor edilmektedir. PsiSer'in bütünlük bir resmini oluşturmak için bibliyometrik verilere dayalı çalışmalar arasındaki ilişkileri haritalandırmak üzere görselleştirme aracı olarak Bibliometrix ve VOSviewer kullanılmaktadır. Diğer bölümde ayrıntılı olarak ortak atıf analizi iki ve bibliyografik eşleştirme analizi dört ana küme şeklinde açıklanmaktadır ve sonrasında beş ana kümeli eşdizim analizle PsiSer alanının nasıl geliştiği hakkında bilgi verilmektedir. İlgili önemli bölümlerde atıf yapılan çalışmalardaki ortak yazarların daha iyi anlaşılması adına zaman zaman “vd.” yerine tüm yazarların isimleri yazılmıştır.

3. Bibliyometrik analizlerin sonuçları

3.1. Ortak atıf analizi: PsiSer yazınının entelektüel yapısı

İlk olarak, birincil makalelerin referans listesinde sıklıkla birlikte atıf yapılan ikincil belgeleri incelemek ve PsiSer yazının entelektüel yapısını aydınlatmak için bir ortak atıf analizi gerçekleştirildi. Ortak atıf bağlantı gücü açısından yüksek ağırlığa sahip ikincil belgeler, birincil makaleler tarafından sıklıkla ortak atıf almaktadır. Bu ikincil belgeler dergi makaleleri, kitaplar, kitap bölümleri ve konferans bildirileri gibi farklı formatlardadır. Bir küme içinde iç içe geçmiş ikincil belgeler daha yüksek düzeyde metinsel benzerlik paylaşmakta ve yazını şekillendiren başlıca düşünce ekollerinin profillerinin oluşumuna dair içgörü sağlamaktadır (Small 1973; Pasadeoset *et al.* 2013; Aşkun & Çizel 2020). Genel olarak, Şekil 2'de gösterildiği gibi iki ortak atıf kümesi belirlendi. Her bir ortak atıf kümesindeki en önemli birkaç belgenin ayrıntıları (yazar, yıl, belge ismi, atıf sayısı) Tablo 1'de sunulmaktadır. Farklı boyutlarda sunulan belgeler, örneklemdaki birincil belgelerde ikincil belgelere atıfta bulunulma sıklığını temsil etmektedir; öyle ki büyük belgelere küçük olanlardan daha sık atıfta bulunulmuştur. Şekilde ikincil belgelerin yakınlığı, verilerde referans olarak birlikte yer almalarını gösterirken, haritadaki ikincil belgelerin merkeziliği, haritadaki diğer belgelerle en sık birlikte yer alan belgeleri göstermektedir (van Eck & Waltman 2010; Aşkun & Çizel 2019). Harita, ilk 50 ortak atıflı ikincil belgeyi sunmaktadır. Analizde iki ana küme tespit edilmiştir. Terimlerin renkleri, benzer belgelerin ortak bir rengi paylaştığı kümeleri ifade eder (Perianes-Rodriguez *et al.* 2016).



Şekil 2. İki ortak atıf kümesindeki en iyi 50 ikincil belgenin atıf ağı

Tablo 1. Ortak atıf analizinde her bir küme için en önemli belgeler

| Küme | Yazarlar | Atıf* | Küme | Yazarlar | Atıf* |
|--------------------------|--|--------|----------------------------|-----------------------------------|---------|
| | Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) | 6.159 | | Luthans, Youssef ve Avolio (2007) | 5.542 |
| | Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) | 2.511 | | Luthans (2002b) | 5.138 |
| Mavi: Ampirik (26) | Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010) | 1.726 | Kırmızı: Teorik (24) | Luthans (2002a) | 3.334 |
| | Avey, Luthans ve Jensen (2009) | 1.922 | | Luthans ve Youssef (2004) | 3.444 |
| | Luthans, Avey ve Patera (2008) | 1.433 | | Luthans ve Youssef (2007) | 2.697 |
| | Hobfoll (1989) | 16.648 | | Bandura (1997) | 109.941 |

*Google Scholar

3.1.1. Ortak atıf mavi kümesi: Ampirik

İşletme ve yönetim alanında yapılan birincil belgelerin en çok atıf yaptığı çalışmalara bakıldığında mavi kümede 26 güçlü çalışma olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan birkaçı bu bölümde tartışılmaktadır.

Kümedeki en güçlü çalışma Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) durum benzeri pozitif psikolojik yapıları PsiSer'in öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık bileşenleri tarafından belirtilen ölçülebilir bir üst düzey yapı olarak önerdikleri çalışmadır. Bu çalışmayla PsiSer ile performans ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterdiler. Diğer güçlü çalışma olan

Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011)'nin PsiSer'in imalat sektörüne kıyasla hizmet sektöründe ve ABD dışındaki ortamlara kıyasla ABD'de iş performansı ile daha güçlü bir ilişkisi olduğunu ortaya koydukları meta analiz çalışmasıdır. Bu anlamda Türkiye'de yapılacak farklı sektörlerde PsiSer – iş performansı ilişkisini araştırarak çalışmaların kıymeti ortaya çıkmaktadır. Bu iki çalışmada olduğu üzere PsiSer'in performans üzerindeki etkisine bir eğitim çalışması ekleyerek test eden Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010), PsiSer'in insan kaynakları gelişimi ve performans yönetimi için birçok doğrudan etkisi bulunduğunu göstermektedirler.

Avey, Luthans ve Jensen (2009) çalışanların PsiSer ile algıladıkları iş stresi arasında anlamlı ve bir negatif ilişki bulmuştur. Diğer deyişle çalışanların, stresin işten ayrılma gibi işlevsiz etkileriyle mücadele etmelerine yardımcı olmak için PsiSer kaynaklarından yararlanmaları gerektiğinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu noktada geliştirilecek İK eğitim ve geliştirme çabalarının, çalışanların stresle mücadele etmesine ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerini azaltmasına yardımcı olabileceğini belirtmektedirler. Luthans, Avey ve Patera (2008)'de eğitimle PsiSer'in İK gelişimine etkisine baktıkları deneysel çalışmada eğitim almayanlarla alanlar arasında farkı göstermektedirler. Bu şekilde liderlik ve İK gelişimiyle birlikte performans adına güçlü çıkarımlar yapmaktadırlar. Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010)'in çalışması, çalışanların esenliğine (well-being) yönelik olumlu öncüllerin daha iyi anlaşılmasına yönelik kaynakların korunması teorisinden (Hobfoll 1989 2002) yararlanarak işle ilgili psikolojik kaynakları temsil eden PsiSer'in ilişkisini incelemektedir. Bu çalışma, çalışanların PsiSer gibi olumlu kaynakların, zaman içinde esenlik getireceğini göstermektedirler. Avey, Wernsing ve Luthans (2008) çalışanların PsiSer ve pozitif duygularının, örgütsel değişimle ilgili potansiyel işlevsiz tutum ve davranışlara karşı koymada önemli olabileceğini göstermektedir. Bu şekilde çalışanların PsiSer ve duyguları, pozitif örgütsel değişimle ilgili bağlılık ve sinizm gibi tutumlar ve örgütsel vatandaşlık gibi davranışlarıyla ilişkilidir.

Buraya kadar ele alınan ortak atıf yapılan çalışmalara bakıldığında hepsinin ampirik nicel araştırmalar olduğu ve tüm bahsi geçen çalışmalarda Fred Luthans ve James B. Avey'in mutlaka yer aldığı gözlenmektedir. Bu yazarlar haricinde ortak atıf yapılan diğer güçlü çalışmalara bakıldığında; Newman *et al.* (2014) çalışmalarıyla, bu çalışmada olduğu üzere araştırmacılar için bir gündem geliştirmek amacıyla PsiSer ile ilgili mevcut yazının ayrıntılı ve odaklanmış bir incelemesini sunmaktadırlar. Özellikle, araştırmacıları PsiSer'in bireysel, takım ve örgütsel düzeydeki sonuçları etkilemesinin altında yatan mekanizmaları incelemeye ve PsiSer ile sonuçları arasındaki ilişkiyi belirlemeye teşvik etmektedirler. Bu kümede kaynakların korunması teorisini geliştiren Hobfoll (1989, 2002)'un iki çalışması da yer almaktadır. Yapılan sonraki çalışmalara bakıldığında PsiSer'in bileşenlerinin aslında bir anlamda kişilerin koruma arzusu duyduğu kaynaklar olarak değerlendirmektedir. Bu sebeple ortak atıfta Hobfoll'un çalışmaları yüksek ortak atıf alan çalışmalar arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra yine farklı olarak bu kümede Podsakoff *et al.* (2003)'in, anket çalışmalarındaki aynı kaynak/ortak yöntem yanlılığı sorunlarını azaltmaya yönelik çalışması güçlü etkisi görünmektedir.

3.1.2. Ortak atıf kırmızı kümesi: Teorik

İşletme ve yönetim alanında yapılan birincil belgelerin en çok atıf yaptığı çalışmalara bakıldığında kırmızı kümede 24 güçlü çalışma olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan birkaçı bu bölümde tartışılmaktadır.

Kümedeki en güçlü çalışma olarak Luthans, Youssef ve Avolio (2007) yazdıkları kitapta, bugünün örgütlerini etkili bir şekilde yönetmenin ve sürdürülebilir rekabet avantajının artık geleneksel, kıt kaynaklar üzerine kurulamayacağı yeni bir paradigmaya geçiş gerektirdiğini öne sürmektedir. Diğer yandan beşerî ve sosyal sermayeden başlayarak, PsiSer'in insanlar aracılığıyla

sürdürülebilir rekabet avantajı için yatırım yapılabileceğini ve geliştirilebileceğini önermektedirler. Diğer etkili çalışma Luthans (2002a)'ın çalışma hayatında ve araştırma alanındaki bakış açısını eleştirdiği teorik çalışmasıdır. Genel bakış açısının olumludan çok olumsuz olduğunu iddia eden Luthans, örgütlerde, ekiplerde, liderlerde ve çalışanlarda neyin doğru olduğundan ziyade neyin yanlış olduğu ile daha fazla ilgilenildiğini bu anlamda PsiSer gibi bir öncülün alana yüksek katkısı olacağını belirtmektedir. Luthans (2002b) diğer teorik çalışmasında geleneksel örgütsel davranış bakış açısına yenilik getirme amacıyla liderlik, yönetim ve insan kaynakları eğitim ve gelişimine uyarlanabilir olması ve günümüz işyerinde performans gelişimine katkıda bulunabilmesi adına PsiSer'i ortaya koymaktadır. Luthans'ın (2002b, 2002a) bu iki çalışması bugün kullanılan özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kavramlarının gelişmesine öncülük etmiştir. Örgütlerin beşerî, sosyal ve psikolojik sermayeyi geliştirmesine odaklanan Luthans ve Youssef (2004) özellikle PsiSer ile yönetimi, insanların yeteneklerini, güçlü yönlerini ve psikolojik kapasitelerini değerli, üretken, etik ve sürdürülebilir sonuçlar elde etmek için etkili bir şekilde yönlendirebileceğini ve rekabet avantajı sağlayabileceğini önermektedirler. Aynı şekilde etkili diğer teorik çalışma olan Luthans ve Youssef (2007), daha fazla teori oluşturma ve araştırma yoluyla psikolojik örgütsel davranışı daha iyi anlaşılabilir hale getirmek ve bu bakış açısının performans etkisine yansıtacağını ifade etmektedirler. Pozitifliğin değeri yıllar boyunca varsayılmış olsa da ancak son zamanlarda psikolojide ve şimdi de örgütsel davranışta teori oluşturma, araştırma ve uygulama için önemli bir odak alanı haline gelmiştir. Şekil 1'de yer alan özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık pozitif durum benzeri psikolojik kaynaklar iken Büyük Beşli kişilik özellikleri, bilişsel değerlendirmeler ve karakter güçleri/erdemleri pozitif özellikler şeklinde pozitif örgütler ve pozitif davranışlar özelinde değerlendirmektedirler. Bir başka teorik çalışma olan ve yeterliliğin teorik çerçevesini oluşturan Bandura (1997)'nin kitabı en güçlü ortak atıf alan çalışma olarak değerlendirilebilir.

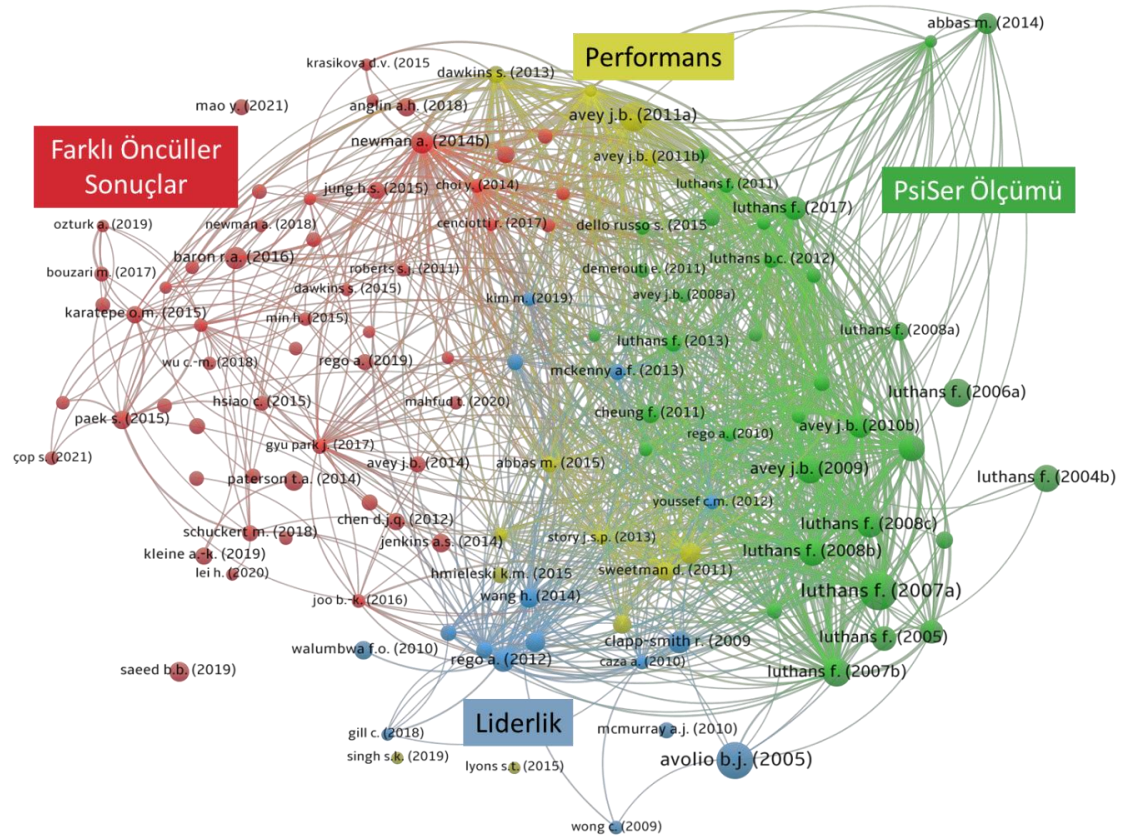
Fredrickson (2001), Hobfoll (1989)'un kaynakların korunması teorisinden hareketle pozitifliğin gerektiğinde kullanılacak psikolojik kaynaklar olarak olumlu duyguları deneyimleme kapasitesinin, beceri gelişim çalışmalarının merkezinde yer alan temel bir insani güç olabileceğini öne sürmektedir. Pozitif psikolojinin genişlet ve inşa et teorisini ele alan bu çalışmada, olumlu duygu deneyimlerinin insanların anlık düşünce-eylem çeşitliliğini genişlettiğini ve bunun da fiziksel ve entelektüel kaynaklardan sosyal ve psikolojik kaynaklara kadar kalıcı kişisel kaynaklarını inşa etmeye hizmet ettiğini öne sürmektedir. Bir dönem Amerika Psikoloji Derneği başkanlığı da yapan Seligman (1998) iyimserlikle ilgili klasik deneylerinden başlayarak, iyimserlerin kötümserlerden daha fazla başarılı olduğunu gösterdiği ve "normal" insanların esenliğini, üretkenliğini, optimal işlevselliğini ve kişinin tam potansiyelini gerçekleştirmesini incelemeye ve anlamaya açıkça odaklanan bir "pozitif psikoloji" çağrısında bulunduğu kitabının önemli etkisi olduğu söylenebilir. Snyder (2002) umut kavramını incelerken, insan gücünün spektrumunu ele alarak umudu bir gökkuşağı olarak tasvir eder ve çeşitli yönlere çok renkli ışık parçaları gönderen bir prizma olarak değerlendirmektedir. PsiSer'deki umut, Snyder'in kapsamlı teori oluşturma ve araştırma çalışmalarına dayanmaktadır ve çok sayıda yaşam alanına uygulanmıştır.

Buraya kadar ele alınan ortak atıf yapılan çalışmalara bakıldığında hepsinin teorik araştırmalar olduğu ve tüm bahsi geçen çalışmalarda ağırlıklı olarak Fred Luthans'ın yer aldığı ya da onun etkilendiği çalışmalar olduğu gözlenmektedir.

3.2. Bibliyografik eşleştirme analizi: PsiSer yazınının araştırma çerçevesi

Bibliyografik eşleştirme, gelecekteki işletme ve yönetim araştırmalarında benimsenme potansiyeli olan değerli ancak sıklıkla ihmal edilen bir bibliyometrik haritalama tekniğidir (Zupic & Čater 2015). Örneklemdeki birincil belgelerin aynı ikincil belgelere ne ölçüde ortak atıfta

bulduğunu değerlendirir (Batistič & van der Laken 2019) ve bu da birincil belgeler arasındaki atıf yakınlığı açısından benzerliğini belirtir. Daha yüksek bağlantı gücüne veya ağırlığına sahip birincil belgeler, referans listelerinde daha fazla sayıda aynı ikincil belgeye atıfta bulunur ve yazının başlıca araştırma önceliklerini bildirir (Zupic & Čater 2015). Bibliyografik eşleştirme, birincil belgelerin referanslarındaki örtüşme derecesine odaklandığından ve yayımlanan makalelerde atıfta bulunan referanslar yıllar içinde değişmediğinden, sonuçları mutlak atıf sayısı temelinde popüler hale gelen ve zaman içinde daha istikrarlı olma eğiliminde olan belgelere vurgu yapma sorunundan arındırılmıştır (Batistič & van der Laken 2019). Bunların yanı sıra bibliyografik eşleştirme için genel süreç; bir dizi yeni makaleyi tanımlamak, bibliyografik eşleştirme sayılarını kullanarak makale çiftleri arasındaki benzerliği hesaplamak, benzerlik değerlerini kullanarak atıfta bulunan makaleleri kümelerle atamak şeklindedir (Boyack & Klavans 2010). Nihai örneklemdeki 705 birincil makaleyi temel alan bibliyografik eşleştirme analizi kesirli sayım yöntemini kullanarak gerçekleştirildi. Nispeten yüksek sayıda örtüşen referansa sahip birincil makalelere dayalı anlamlı içgörüler elde etmek için dört küme içinde iç içe geçmiş toplam 118 makale veren 50 atıf sayısı minimum eşiği uygulandı. Şekil 3 ve Tablo 2’de dört kümenin grafiksel bir sunumu ve özeti verilmektedir.



Şekil 3. Bibliyografik eşleştirmeye dayalı dört kümedeki araştırma öncelikleri

705 çalışmada 1.584 araştırmacı gözlenirken bunlardan 1.311 (%82,8) sadece bu alanla ilintili bir çalışmada yer almışken üç ve üzeri araştırmada yer alan araştırmacı sayısı sadece 98’dir. Bu da alanın henüz yeni ve gelişime açık olduğunu göstermektedir. Alanda en etkili araştırmacılara bakıldığında sırasıyla Fred Luthans (40 makale; 2004-2022), James B. Avey (22 makale; 2006-2022), Carolyn M. Youssef-Morgan (13 makale; 2004-2019), Bruce J. Avolio (11 makale; 2005-

2014) ve Steven M. Norman (7; 2006-2018) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanı sıra özellikle spor örgütlerinde araştırma yapan Minjung Kim (11 makale; 2017-2022) alana son yıllarda yüksek katkısı olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Bibliyografik eşleştirmeye dayalı olarak her küme için en önemli 5 belge

| Küme | Yazarlar | Atıf* | Küme | Yazarlar | Atıf* |
|---|--|-------|-----------------------------|--|-------|
| Kırmızı (53) Farklı öncüller ve sonuçlar | Newman, Ucbasaran, Zhu ve Hirst (2014) | 833 | Yeşil (35) PsiSer Ölçümü | Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) | 6.159 |
| | Baron, Franklin & Hmieleski (2016) | 665 | | Luthans ve Youssef (2004) | 3.444 |
| | Paterson <i>et al.</i> (2014) | 482 | | Avey, Reichard, Luthans & Mhatre (2011) | 2.511 |
| | Jung ve Yoon (2015) | 362 | | Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs (2006) | 2.258 |
| | Karatepe & Karadas (2015) | 346 | | Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010) | 1.726 |
| Mavi (16) Liderlik | Avolio & Gardner (2005) | 6.800 | Sarı (14) Performans | Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa & Zhang (2011) | 936 |
| | Clapp-Smith, Vogelgesang & Avey (2008) | 1.002 | | Gooty, Gavin, Gavin, Frazier & Snow (2009) | 663 |
| | Rego, Sousa, Marques & Cunha (2012) | 988 | | Sweetman, Luthans, Avey & Luthans (2011) | 522 |
| | Walumbwa, Luthans, Avey & Oke (2011) | 904 | | Abbas ve Raja (2015) | 433 |
| | Walumbwa, Peterson, Avolio & Hartnell (2010) | 560 | | Story, Youssef, Luthans, Barbuto & Bovaird (2013) | 169 |

*Google Scholar

3.2.1. Eşleştirme kırmızı kümesi: Farklı Öncüller ve Sonuçlar

Kırmızı küme 53 makale içermektedir ve en büyük boyuta sahiptir. Ortak atıf analizindeki mavi kümede yer alan ve bibliyografik eşleştirme analizinde de kırmızı kümede en etkili çalışma olan Newman *et al.* (2014) PsiSer özelinde yaptıkları yazın taramasıyla bireysel, takım ve örgütsel düzeydeki sonuçları etkilemesinin altında yatan mekanizmaları inceledikleri çalışmayla alana katkı yapmışlardır. Performans, tutum, davranış ve esenlik sonuçlarına yönelik 66 PsiSer çalışmasını gözden geçirdikleri çalışmada birey, takım ve örgüt seviyelerinde Şekil 1'deki gibi PsiSer öncüllerini (liderlik, desteklenen örgütsel çevre, demografikler, İK politikaları ve uygulamaları vs.), onu etkileyen faktörleri (stres, örgütsel politikalar, duygusal işgücü, istismarcı denetim vs.), aracı (sosyal çevre, güçlendirme, hedefler, örgütsel yeterlilik, iletişim vs.) ve düzenleyici değişkenleri (örgütsel kimlik, beşeri/sosyal sermaye, iş karmaşıklığı vs.), PsiSer'in oluşturacağı sonuçları (çalışan tutumları/ davranışları/ performansı, güvenlik iklimi, girişimcilik, takım performansı/ tatmini/ bağlılığı/ inovasyonu, örgüt performansı/ inovasyonu/ gelişimi vs.) ortaya koymuşlardır.

Yeni girişimler kurarken ve işletirken karşılaştıkları koşullar nedeniyle, girişimcilerin yüksek düzeyde stres oluşturan birçok faktöre maruz kaldıklarından yola çıkan Baron, Franklin ve Hmieleski (2016), girişimcilerde stresin kaçınılmaz olduğunu, aktif bir yaşam süresince stresle

karşılaşılmasının kesin olduğunu öne sürerek girişimcilerin PsiSer'lerinin geliştirildiğinde stresin azaldığını ve esenlik hallerinin pozitif etkilendiğini vurgulamaktadırlar. Paterson, Luthans ve Jeung (2014) sonuç değişkeni olarak kişisel gelişim ile göreve odaklanma ve dikkatli ilişki kurma iş davranışlarının ilişkisini inceledikleri çalışmada PsiSer ve amir destek iklimini öncül değişkenler olarak ele aldıklarında işte başarılı olmanın daha iyi anlaşıldığını göstermektedirler. Çalışma, iş yerinde başarılı olmanın daha sonra kişisel gelişime yol açtığını ve iki eylemsel iş davranışıyla (göreve odaklanma ve dikkatli ilişki kurma) bağlantılı olduğunu ve PsiSer'in eylemsel iş davranışlarıyla ve dolayısıyla işte başarılı olmakla ilişkili olduğunu keşfettiler.

Belirtilen çalışmaların yanı sıra bu kümede diğer etkili çalışmalara bakıldığında, Karatepe ve Karadas (2015), kaynakların korunması teorisinden ve iş talepleri-kaynaklar modelinin motivasyon sürecinden yararlanarak PsiSer'in iş, kariyer ve yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada iyimserliğin PsiSer'in en iyi göstergesi olduğunu, bunu dayanıklılık, özyeterlilik ve umudun izlediğini göstermektedir. PsiSer'i yüksek olan otel çalışanları işlerine daha yüksek düzeyde bağlanmakta ve işlerinden, kariyerlerinden ve hayatlarından daha memnun oldukları görülmektedir. Jung ve Yoon (2015) PsiSer, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) arasındaki ilişkileri açıklamayı amaçladıkları çalışmada PsiSer'in otel çalışanlarının tutumlarını ve organizasyonun etkinliğini artırabilecek önemli bir performans faktörü olduğu doğrulamaktadırlar. PsiSer'i yüksek olan çalışanların iş tatmini yüksek, iş arkadaşlarına veya üstlerine olumlu şekilde yardım etme ve örgüt için adanmışlık eylemi yapma olasılıkları yüksek olduğu belirtilmektedir. Grover, Teo, Pick, Roche ve Newton (2018) sağlık sektöründeki hemşirelerin katılımıyla PsiSer'in iş talepleri-kaynakları modelindeki rolünü açıklamayı amaçladıkları çalışmada, PsiSer'in iş talepleri ve kaynakları algılarını doğrudan etkilediğini ve bunun da esenlik ve bağlılık sonuçlarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. PsiSer'in yerinden edilmiş çalışanlar arasında iş arama üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmada (Chen & Lim 2012) PsiSer ile başa çıkma kaynağı olan istihdam edilebilirlik ile pozitif ilişkisi ortaya konulmaktadır. Yüksek düzeyde PsiSer'e sahip yerinden edilmiş çalışanlar, düşük düzeyde olanlara kıyasla kendilerini daha istihdam edilebilir olarak algılama eğilimindedir.

3.2.2. Eşleştirme yeşil kümesi: PsiSer Ölçümü

Yeşil küme 35 makale içermektedir ve en büyük ikinci boyuta sahiptir. Ortak atıf analizinde mavi kümenin en güçlü çalışması olan Luthans, Avolio *et al.* (2007) bu kümede de en etkili çalışmada olduğu belirtilebilir. Önceki çalışmalar PsiSer'i bireysel ve ekip düzeyinde öz bildirim ölçümleri kullanarak ölçmüştür. En yaygın kullanılan öz bildirim ölçümü, Luthans, Avolio *et al.* (2007) tarafından geliştirilen ve ampirik olarak doğrulanan dört boyutlu 24 maddelik PCQ olmuştur (bkz. Şekil 1). Ayrıca PsiSer'in çalışmada bireysel düzeydeki iş performansıyla pozitif ilişkili olduğunu ve kişilik ve temel öz değerlendirmelerin ötesinde daha yüksek performans düzeylerini açıkladığını bulmuşlardır. Ortak atıf analizinde de kırmızı kümede yer alan Luthans ve Youssef (2004) PsiSer yönetiminin, insanların yeteneklerini, güçlü yanlarını ve psikolojik kapasitelerini verimli, etik, sürdürülebilir sonuçlara ulaşmaya ve rekabet avantajıyla sonuçlanmaya doğru etkili bir şekilde yönlendirebileceğini önermektedirler. Ortak atıf analizinde mavi kümede yer alan Avey *et al.* (2011), Avey *et al.* (2009), Luthans *et al.* (2010), Luthans, Avey *et al.* (2008) ile kırmızı kümede yer alan Luthans ve Youssef (2007) çalışmaları da burada görülmektedir. Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005) Çin'deki üç farklı fabrikalardaki işçilerin pozitif umut, iyimserlik ve dayanıklılık durumlarının, ayrı ayrı ve üçü bir araya getirildiğinde, amirleri tarafından değerlendirildiği şekliyle, performanslarıyla önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Fabrikalardan birinde çalışan işçilerin PsiSer'leriyle liyakate dayalı maaşın performans sonucu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Avey, Wernsing ve Luthans (2008),

çalışanların PsiSer'i ve pozitif duygularının, örgütsel değişimle ilgili potansiyel işlevsiz tutum ve davranışlara karşı koymada önemli olabileceğini göstermektedir. PsiSer gibi kaynakların genellikle örgütsel değişimle ilişkilendirilen sinizm, sapkınlık gibi olumsuz davranışlarla mücadelesinde olumlu etkisi olmaktadır. Çalışma ayrıca çalışanların PsiSer'lerinin olumlu örgütsel değişimi kolaylaştırdığını ve geliştirdiğini gösterdiği bağlılık ve ÖVD ilişkili olduğunu bulmuştur. Luthans ve Youssef-Morgan (2017) çalışmasında ise PsiSer'in in arka planını ve tam anlamını sunmakta, ardından ölçümlerini, teorik mekanizmalarını, öncüllerini ve sonuçlarını, analiz düzeylerini, mevcut durumunu ve ihtiyaç duyulan araştırmaları ve son olarak uygulamayı kapsamlı bir şekilde gözden geçirmektedir.

Bu küme dikkatli incelendiğinde ortak atıftaki hem mavi hem de kırmızı kümede yer alan güçlü çalışmaların burada da çoğunlukla yer aldığı ve bu çalışmaların tümünde Fred Luthans iş birliği ile PsiSer ölçüm çalışmaları görülmektedir.

3.2.3. Eşleştirme mavi kümesi: Liderlik

Üçüncü büyük küme olarak mavi kümede ağırlıklı olarak liderlik içerikli 16 makale yer alırken kümedeki en etkili çalışma Avolio ve Gardner (2005)'in otantik liderlik gelişimi özelindeki çalışmasıdır. Otantik liderlerin ve takipçilerinin sürdürülebilir performansı olumlu yönde etkileyebilmelerinin altında yatan süreçleri ve faktörleri açıklamaya yardımcı olan otantik liderlik gelişimi ve performansı üzerine ortaya çıkan bir perspektifi gözden geçirmektedirler. Bu çalışmada liderin PsiSer'i takipçiler üzerindeki doğrudan etkisini ve bunların sürdürülebilir performans üzerindeki aracılık etkilerini değerlendirmek için gelecekteki araştırmalara ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadırlar. Clapp-Smith, Vogelgesang ve Avey (2008) çalışmasında, liderin özgünlüğünün ve çalışanların PsiSer'indeki her bir bileşeninin yönetimde grup düzeyinde güvene nasıl katkıda bulunduğunu incelerken hem grup düzeyinde lider algılarını (otantik liderlik) hem de grup düzeyinde çalışanların PsiSer özelliklerini ve bunların grubun yönetime olan güveniyle ilişkisini ele aldılar. Çalışanlar ve onların psikolojik durumları, liderlik süreçlerinin performansı nasıl etkilediğini anlamak için eşit derecede önemlidir. Çalışanların PsiSer düzeyi ile grupların şirket liderliğine duydukları güven düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğu için yalnızca liderlerin örgütsel performans için çok önemli olan durumlarını ve davranışlarını değil, aynı zamanda liderlerin rolünü de anlamaya olanak sunmaktadırlar. Rego, Sousa, Marques ve Cunha (2012), otantik liderliğin çalışanların yaratıcılığını hem doğrudan hem de çalışanların PsiSer'i aracılık rolü yoluyla yordadığını göstermektedir. Otantik liderler çalışanların yaratıcılığını teşvik etmektedir, çünkü çalışanlar daha yüksek PsiSer geliştirmekte ve böylece daha yaratıcı olmaktadır.

Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke (2011), kolektif PsiSer ve güvenin otantik liderlik ile çalışma gruplarının arzu ettiği sonuçlar arasındaki ilişkide oynayabileceği rol grup düzeyinde incelenmiştir. Kolektif PsiSer için bir ölçüt geliştirmiş ve bunu, grubun istenen kolektif hedeflere ulaşma kabiliyetine dair ortaya çıkan bir algı yaratan üyeler arasındaki etkileşimli alışverişlerin ürünü olarak tanımlamıştır. Ekip üyeleri sekiz maddelik bir ölçek kullanarak ekibin kolektif PsiSer'ini derecelendirmiştir. Puanlayıcılar arası uyum ve güvenilirliği değerlendiren araştırmacılar, ekip PsiSer'inin kolektif bir algısal ölçüsünün mevcut olduğu sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell (2010), lider ve takipçi PsiSer, hizmet iklimi ve iş performansı arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Lider PsiSer'inin takipçi performansı ile pozitif ilişkili olduğunu ve bu ilişkiye takipçi PsiSer'inin aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Wang, Sui, Luthans, Wang ve Wu (2014), çalışanların PsiSer kaynaklarının ve lider-üye değişimi gibi ilişkiyel süreçlerin bütünleştirici, aracılı bir moderasyon modeli aracılığıyla otantik liderlik ve çalışan performansı arasındaki ilişkide oynayabileceği rolü incelediler. Otantik liderlik ve iş

performansı arasındaki pozitif ilişkinin, çalışanların PsiSer'i tarafından yönetildiğini buldular. Özellikle, otantik liderlik ve çalışan performansı arasındaki ilişki, yüksek PsiSer seviyesinden ziyade düşük PsiSer seviyesine sahip çalışanlar arasında daha büyüktür. Bouckennooghe, Zafar ve Raja (2015), takipçi-lider amaç uyumu ve PsiSer'in eş zamanlı rollerini araştırarak liderliğin insanların PsiSer biçimindeki olumlu motivasyonunu teşvik ederek çalışanların rol içi iş performansını artırabileceğini göstermektedir. Özellikle pozitif örgütsel davranış araştırmacılarının çalışanların PsiSer'lerinin nasıl geliştirilebileceğinin araştırılması çağrısında buldukları çalışmada, pratik bir perspektiften bakıldığında, bir liderin işgücünü pozitif psikolojik kaynaklara doğru harekete geçirmedeki önemini vurgulamaktadırlar.

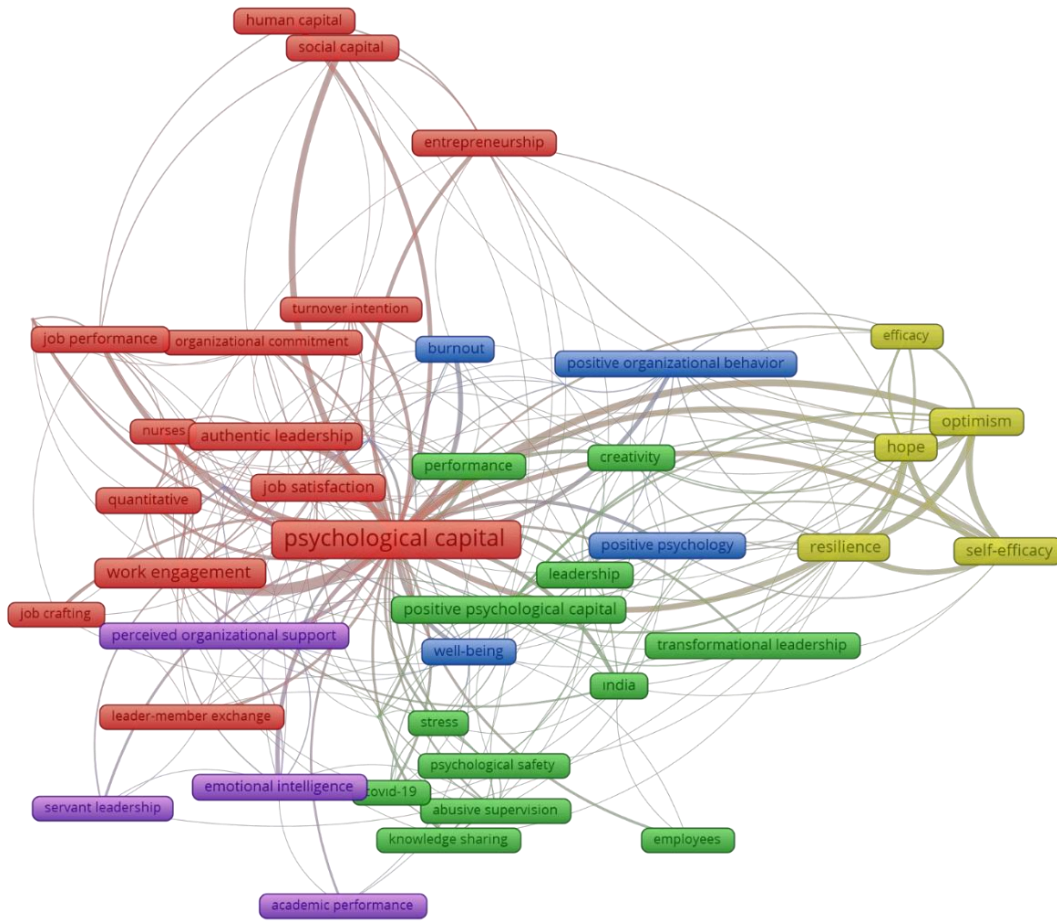
3.2.4. Eşleştirme sarı kümesi: Performans

En küçük küme olarak sarı kümede ağırlıklı olarak performansa odaklanan 14 makale yer almaktadır. Bu kümede en etkili olarak Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang (2011) çalışmasında boylamsal veriler kullanılarak, çalışanların PsiSer'inin hem amir tarafından değerlendirilen performansla hem de bireysel satış rakamlarına dayalı finansal performanslarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Gooty *et al.* (2009) çalışanların PsiSer'i ile önemli performans davranışları arasındaki ilişkileri ortaya çıkardı. Çalışanların dönüşümcü liderlik algılarının PsiSer'leriyle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ve PsiSer'in dönüşümcü bir liderin varlığı ve algısı gibi çalışanların bağlamsal koşullarıyla ilişkili olabileceği ortaya koymuşlardır. Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans (2011) PsiSer bileşenleri olan umut, özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserliğin yaratıcı performansın yordayıcıları olduğunu gösterdikleri çalışmada bileşenlerinin her biri yaratıcı performansla olumlu yönde ilişkilidir. Çalışma sonuçları, genel olarak pozitif örgütsel davranış ve özel olarak PsiSer'in yaratıcılık gibi köklü, önemli ve karmaşık süreçlerin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunma potansiyeline işaret etmektedir. Çalışanların yaratıcılığı, örgütlerde inovasyonun yaygın olarak kabul gören bir bileşeni olarak değerlendirildiğinde yenilikçi fikirlerin uygulanmasına yol açan bu yaratıcı performans süreci hem bireysel hem de kurumsal olarak rekabet avantajı sağlamanın ve sürdürmenin merkezinde yer aldığı düşünüldüğünde PsiSer'in önemi daha çok ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmaya paralel şekilde Abbas ve Raja (2015), PsiSer'in amir tarafından değerlendirilen yenilikçi performans ve iş stresi üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada PsiSer'in yenilikçi iş performansı ile pozitif, iş stresi ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Yüksek PsiSer'li çalışanlar, düşük PsiSer'li çalışanlara göre amirleri tarafından daha yenilikçi davranışlar sergiledikleri şeklinde değerlendirilmiştir. Özellikle, yüksek PsiSer'li çalışanların işyerlerinde yeni fikirler üretme, bu fikirler için destek alma ve bunları uygulama olasılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde yüksek PsiSer'li çalışanlar, düşük PsiSer'li çalışanlara göre daha düşük düzeyde iş stresi bildirmişlerdir. Gupta ve Singh (2014)'da çalışanın PsiSer'i liderlik ve yaratıcı performans davranışları arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini göstermektedir. Olumlu davranışlar sergileyen liderlerinin, astlarının olumlu PsiSer'lerinin gelişmesine yardımcı olarak yaratıcılıklarını teşvik etme olasılıkları daha yüksektir. Yüksek düzeyde PsiSer'e sahip çalışanlar daha yaratıcı davranışlarda bulunacak ve bu da yaratıcı sonuçlar üretme şansını artıracaktır. Yüksek düzeyde PsiSer'e sahip bir çalışan daha az denetime ihtiyaç duyacak ve yönlendirmeler ve günlük işler için liderlere daha az bağımlı olacaktır. Story, Youssef, Luthans, Barbuto ve Bovaird (2013) küresel liderlerin, aralarındaki mesafeye (fiziksel mesafe ve etkileşim sıklığı) rağmen çalışanların PsiSer ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ve liderin PsiSer'iyle, mesafenin lider çalışan ilişkilerinin kalitesi üzerindeki olumsuz etkilerini de ortadan kaldırdığını göstermiştir.

3.3.Eşdizim kelime analizi: PsiSer yazınının kavramsal yapısı

Eşdizim kelime analizi, bir alanın kavramsal yapısının, temel içeriğine işaret eden ana anahtar

kelimelerle soyut olarak temsil edilebileceği ve görselleştirilebileceği varsayımına dayanmaktadır (Zhang *et al.* 2012). Bu analiz, örneklemdaki makalelerin başlıklarında ve özetlerinde sunulan tüm metinleri içeren metin külliyatına dayanmaktadır. Bulgulardaki yanlılığı azaltmak için içerikle ilgili olmayan anahtar kelimeleri analizlerin dışında bırakıldı ve birincil belgelerin başlıklarında ve özetlerinde farklı biçimlerde sunulmuş olsalar bile aynı anlama gelen anahtar kelimeleri standartlaştırıldı. İçerikle ilgili olmayan anahtar kelimeler elendikten sonra, grafiksel olarak Şekil 4'te gösterilen beş kümeye giren 45 anahtar kelime elde edilmiştir. Tablo 3'te ayrıca her bir kümede yer alan anahtar kelimeler ve örnek çalışmalar sunulmaktadır.



Şekil 4. İlk 100 anahtar kelimenin beş kümeli eşdizim kelime haritası

Bu harita, nihai örneklemdaki (N = 705) makalelerin başlık ve özetlerine dayanan metin verilerinden elde edilen ilk 100 anahtar kelimeyi, yedi sayım eşikli varsayılan ikili sayım yöntemlerini kullanarak ve içerikle ilgili olmayan terimleri hariç tutarak sunmaktadır. Farklı boyutlarda sunulan terimler, verilerde gözlemlenme sıklıklarını temsil etmektedir; öyle ki büyük terimler küçük olanlardan daha sık görünmektedir. Verilerden beş ana küme ortaya çıkmıştır. Terimlerin haritadaki yakınlığı, verilerde birlikte görülme sıklıklarını gösterirken, terimlerin haritadaki merkeziliği, haritadaki diğer terimlerle en sık birlikte görülen terimleri göstermektedir. Terimlerin rengi, benzer terimlerin ortak bir rengi paylaştığı kümeleri ifade eder.

Tablo 3. Beş eşdizim kelime kümesi

| Küme | Anahtar kelimeler | Eşdizimli anahtar kelimelerden oluşan örnek makaleler |
|---------------------|---|---|
| Kırmızı küme | Otantik liderlik, işe bağlanma*, girişimcilik*, insan sermayesi, iş zanaatkarlığı*, iş performansı, iş tatmini, lider-üye etkileşimi, hemşireler, örgütsel bağlılık, psikolojik sermaye, nicel, sosyal sermaye*, işten ayrılma niyeti, Vietnam (15) | Alessandri <i>et al.</i> 2018; Gupta ve Shaheen 2017; Gupta <i>et al.</i> 2017; Karatepe ve Avcı 2017; Karatepe ve Karadas 2015; Paek <i>et al.</i> 2015; Vogt <i>et al.</i> 2016; Wingerden <i>et al.</i> 2016; Wirawan <i>et al.</i> 2020; Xia <i>et al.</i> 2022; Nguyen ve Ngo 2020; Parent-Rocheleau <i>et al.</i> 2020; Rego <i>et al.</i> 2016 |
| Yeşil küme | İstismarcı denetim*, Covid-19*, yaratıcılık, duygusal tükenme*, çalışanlar, Hindistan, bilgi paylaşımı*, liderlik, performans, pozitif psikolojik sermaye, psikolojik güvenlik*, stres, dönüşümsel liderlik (13) | Agarwal & Farndale 2017; Agarwal 2019; Al-Ghazali & Afsar 2022; Avey <i>et al.</i> 2008; Gallagher <i>et al.</i> 2015; Gooty <i>et al.</i> 2009; Lanzo <i>et al.</i> 2016; Lei <i>et al.</i> 2020; Wu & Lee 2017; Shah & Huang 2021; Wu & Lee 2016; Grözinger <i>et al.</i> 2022 |
| Mavi küme | Tükenme*, kaynakların korunması teorisi, bağlılık, insan kaynakları yönetimi, personel kaynakları, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikoloji, esenlik (8) | Avey 2014; Bardoel <i>et al.</i> 2014; Cheung <i>et al.</i> 2011; de Clercq <i>et al.</i> 2019; Han & Garg 2018; Li 2018; Min <i>et al.</i> 2015; Nguyen & Ngo 2021; Spence <i>et al.</i> 2012 |
| Sarı küme | Umut, özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik, yeterlilik (5) | Arora & Dhiman 2020; Bulmash 2022; Jafri 2013; Jin 2017; Prasad & Sandhyavani 2019; Yu <i>et al.</i> 2019 |
| Mor küme | Akademik performans, duygusal zekâ*, algılanan örgütsel destek, hizmetkar liderlik (4) | Aderibigbe & Mjoli 2019; Hong <i>et al.</i> 2022; Luthans <i>et al.</i> 2012; Shukla & Rai 2015; Zhou <i>et al.</i> 2022 |

*Son 3 yılda en çok çalışılan konular

3.3.1. Eşdizim kırmızı kümesi

Kırmızı küme, PsiSer özelinde en çok araştırma yapılan işe bağlanma (Alessandri *et al.* 2018; Gupta *et al.* 2017), iş tatmini (Karatepe & Karadas 2015), otantik liderlik (Rego *et al.* 2016; Wirawan *et al.* 2020), iş zanaatkarlığı (Vogt *et al.* 2016; Wingerden *et al.* 2016), girişimcilik (Bulmash 2022), örgütsel bağlılık (Xia *et al.* 2022), insan sermayesi (Paek *et al.* 2015), iş performansı (Nguyen & Ngo 2020), işten ayrılma niyeti (Gupta & Shaheen 2017; Karatepe & Avcı 2017), sosyal sermaye (Bulmash 2022), lider-üye etkileşimi (Parent-Rocheleau *et al.* 2020) gibi 15 farklı anahtar kelimenin yer aldığı en büyük kümedir.

Liderler beklentilerde, eylemlerde, şeffaflıkta netlik gösterdiğinde ve ekip üyelerinin iyi performansını takdir ettiğinde, bu durum işe bağlanma (Gupta *et al.* 2017) üzerinde olumlu etkilere yol açmaktadır. Clapp-Smith *et al.* (2008), otantik liderliğin PsiSer ve güven aracılığıyla çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediğini belirtmiştir. Araştırmalar (Avey *et al.* 2011; Newman *et al.* 2014), PsiSer'in sinizm ve stresi azaltmaya yardımcı olabileceğini, böylece aktif başa çıkma ve olumlu düşünmeyi teşvik edebileceğini ortaya koymuştur. Bireyin kaynakları elde etmeye ve sürdürmeye çalıştığını ifade eden kaynakların korunması teorisinden (Hobfoll 1989, 2002) hareketle PsiSer'in bir durum benzeri kaynağı olarak hizmet edeceğini ve böylece çalışanların refahında bir artışa ve daha yüksek bağlılığa yol açacağı düşünülebilir. Dolayısıyla,

yüksek PsiSer'e sahip çalışanları otantik bir liderle çalıştıklarında kaynakların erozyonunu azaltabilecektir. Bunun yanı sıra ekip üyeleri otantik liderlerden ilişkişel şeffaflık, dürüstlük ve adalet şeklinde destek bulmaktadır. Bu nitelikler umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik gibi psikolojik kaynaklarla birleştiğinde işe bağlanma ve örgütsel bağlanma duygusunun artmasına yardımcı olacaktır. Diğer yanda lider PsiSer'lerinin lider-üye etkileşiminin kalitesini öngördüğü bulunmuştur (Parent-Rocheleau *et al.* 2020), çünkü iyimserlik, umut, dayanıklılık ve yeterlilik dereceleri çalışanlarına ilişkin algılarını olumlu yönde şekillendirmektedir (Story *et al.* 2013). Bu olumlu algılar, takipçilere karşı daha derin bir güven ve onlarla destekleyici ilişkilere girme eğiliminin daha yüksek olmasıyla sonuçlanmaktadır (Story *et al.* 2013).

PsiSer'in, iş performansını artırmak için kullanıldığı (Luthans & Youssef 2004) ve bireysel düzeyde çalışanın gelişimini ve iş performansını teşvik edebilen psikolojik bir kaynak (Luthans *et al.* 2005) olduğu belirtilmektedir. Yüksek düzeyde PsiSer'e sahip çalışanlar hedeflerine ulaşmak için daha fazla kaynağa sahip olurlar ve işlerinde daha üretken olurlar (Luthans, Avolio, *et al.* 2007; Luthans, Norman, *et al.* 2008). Bunun yanı sıra ampirik çalışmaların sonuçları (Newman *et al.* 2014) PsiSer'in çalışanın örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. PsiSer'i yüksek bireylerin, zorlu görevlerin peşinden gitme konusundaki güven düzeyleri, başarılı olmak için birden fazla yol üretme kapasiteleri ve engeller karşısında sebat etme yetenekleri nedeniyle, örgütsel politikayı tehdit edici veya zararlı olarak algılama olasılıklarının daha düşük olduğu savunulmaktadır (Abbas *et al.* 2014). Bu bireyler, dışsal motive edicilerin eksikliği ve geribildirim yokluğu durumunda bile istenen hedeflere ulaşmak için gerekli inisiyatif, proaktiflik ve öz disiplini sağlayan bilişsel öz düzenleme kapasitesine sahiptir. Bu nedenle, örgütsel politika ile ilişkili tipik olumsuz sonuçları düşük iş tatmini (Karatepe & Karadas 2015) ve işten ayrılma niyeti (Karatepe & Avcı 2017) yaşama olasılıkları daha düşüktür.

İş zanaatkârlığı "bireylerin işlerini ihtiyaçlarına, hedeflerine ve tercihlerine yaratıcı bir şekilde uyarlamak için işlerinin görev veya ilişkişel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler" (Wrzesniewski & Dutton 2001) olarak tanımlanır. PsiSer'in, çalışanın iş ortamını şekillendirme veya "zanaat" yeteneğini geliştirebilecek psikolojik bir kaynak olarak hareket etmesi ve böylece işte başarılı olmak için gerekli koşulları yaratması beklenmektedir. Vogt *et al.* (2016) iş zanaatkârlığı, PsiSer ve işe bağlılık arasında karşılıklı ilişkilerin varlığını araştırmıştır. Elde ettikleri sonuçlar, iş zanaatkârlığının hem PsiSer'in hem de işe bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğunu, PsiSer'in ise iş zanaatkârlığını yordamadığını, ancak Wingerden *et al.* (2016) çalışması yordadığını göstermiştir.

3.3.2. Eşdizim yeşil kümesi

Yeşil küme, PsiSer özelinde en çok araştırma yapılan istismarcı denetim (Gallagher *et al.* 2015; Wu & Lee 2016; Agarwal 2019), Covid-19 (Shah & Huang 2021; Al-Ghazali & Afsar 2022), yaratıcılık (Rego *et al.* 2012; Agarwal & Farndale 2017), duygusal tükenme (Naseer *et al.* 2021), bilgi paylaşımı (Wu & Lee 2017), performans (örgüt) (Grözinger *et al.* 2022), psikolojik güvenlik (Agarwal & Farndale 2017), stres (Lanzo *et al.* 2016), dönüşümsel liderlik (Gooty *et al.* 2009; Lei *et al.* 2020) gibi 13 farklı anahtar kelimenin yer aldığı en büyük ikinci kümedir.

Doğrudan amirler takipçilerin olumlu psikolojik durumlarını ve PsiSer gibi kaynaklarını geliştirebilir veya tüketebilir. İstismarcı denetim gibi olumsuz deneyimler, özellikle de zaman içinde devam ettiğinde bireyin temel psikolojik durumlarını olumsuz etkiler. Bahsi geçen istismarcı denetim; astların, amirlerin fiziksel temas hariç olmak üzere, sürekli olarak düşmanca sözlü ve sözsüz davranışlar sergilediğine ilişkin algıları olarak tanımlamaktadır (Tepper 2016). Sonuç olarak, astlar psikolojik olarak işten uzaklaşır, amire kızar ve ihtiyaç duyulan psikolojik kaynaklar tükenir (Avey *et al.* 2022). Agarwal (2019) bu tür olumsuz davranışlara sürekli maruz

kalmanın PsiSer özelinde çalışanları daha az iyimser yaptığını, umutlarını azalttığını, özyeterliliklerini zayıflattığını ve dayanıklılıklarını azalttığını ortaya koymuştur. Ancak çalışanların dönüşümsel liderliğin entelektüel uyarım davranışına ilişkin algıları, onlara geniş bir yelpazede düşünce kalıpları ve belirli bir soruna olası çözümler getirmektedir. Bu da onların hedeflere doğru azimle ilerlemelerini ve bu hedeflere ulaşacaklarına kesin olarak inanmalarını sağlar (Lei *et al.* 2020). Düşük PsiSer'e sahip bireyler düşük dayanıklılığa sahip olma eğilimindedir (Luthans & Youssef 2004), bu da onları katı ve stresli koşullarla başa çıkmada büyük ölçüde yetersiz kılar. Olumsuzluk yaşadıklarında, olumsuz duygularını bir kenara bırakmakta güçlük çekerler ve duygusal tükenmeye yol açan bir kaynak kaybı sarmalında sıkışıp kalırlar. Dolayısıyla, düşük PsiSer'e sahip bireyler, daha fazla PsiSer'e sahip bireylere kıyasla duygusal olarak daha fazla tükenmiş hissedebilirler (Naseer *et al.* 2021). Benzer bulgulara stres ile başa çıkmada (Avey *et al.* 2009; Luthans, Avolio, *et al.* 2007) da ulaşılmaktadır.

Psikolojik güvenlik, kişinin kendini olumsuz sonuçlardan korkmadan ifade edebilmesi ve konuşmanın faydalarının konuşmacıya getireceği maliyetlerden daha ağır bastığı algısıdır (Agarwal & Farndale 2017). Ayrıca, düşük düzeyde psikolojik güvenlik, çalışanlar için olumsuz sonuçlara yol açabileceğinden yaratıcı süreçlere katılımı engelleyebilir (Baer & Frese 2003). Örgütler çalışanların psikolojik güvenliklerini sağlamaları durumunda PsiSer bileşenlerinin de gelişimine etkisi olacağı görülmektedir (Gonçalves & Brandão 2017). Bir şekilde, çalışanların bilgi paylaşmadan önce belirli bir pozitiflik ve motivasyon düzeyine sahip olmaları gerekir. Ayrıca bilgi toplarken karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmak için de pozitifliğe, motivasyona ve azme ihtiyaçları vardır (Walumbwa *et al.* 2010). Dolayısıyla, bu çalışma grup üyelerinin daha fazla PsiSer sermayeye sahip olduklarında daha fazla bilgi paylaşımında bulunacaklarını beklemektedir (Wu & Lee 2017). İşyerinde çalışanlar, bilgi üzerindeki ayrıcalıklı güçlerini kaybedeceklerini düşündüklerinden, genellikle benzersiz bilgilerini iş arkadaşlarıyla paylaşmaktan korkar ve isteksiz davranırlar. Bu nedenle, daha fazla PsiSer'e sahip çalışanların meslektaşlarına bilgi sağlamaya daha istekli olacağını belirtilmektedir. Öte yandan, daha az PsiSer'e sahip çalışanlar bilgi paylaşımını olumsuz bir bakış açısıyla değerlendirmeye meyilli olarak, meslektaşlarıyla bilgi paylaşma isteklerini daha da azaltabilir ve böylece diğerlerine daha az bilgi sağlaması olasıdır (Wu & Lee 2016).

Rego *et al.* (2012) PsiSer'in bileşenleri ile yaratıcılık ilişkisini ortaya koymaktadırlar. Umud yaratıcılığı besler; umutlu bireyler hedeflerine ulaşamadıklarında, geri bildirim hedefe yönelik düşünce ve stratejilerini geliştirmek için kullanırlar, böylece daha enerjik ve engelleri aşmak için alternatif ve yaratıcı yollar aramaya eğilimli olurlar. İyimserler hayatlarındaki olumlu olaylardan kendilerine pay çıkararak özgüvenlerini ve morallerini güçlendirir, bu da daha fazla yaratıcılığa yol açabilir. Özyeterlilik, Bandura (1997)'nin bu psikolojik gücün yaratıcı üretkenlik için gerekli olduğunu öne sürdüğü üretken bir kabiliyettir. Birçok çalışma özyeterlilik ve yaratıcılık arasında olumlu ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Agarwal & Farndale 2017; Yu *et al.* 2019). Dayanıklılık yaratıcılıkla ilişkilidir; dayanıklı çalışanlar hayata coşkulu ve enerjik yaklaşır, meraklı ve yeni deneyimlere açıktır ve ağırlıklı olarak değişim ve belirsizlikle karakterize edilen durumlarda doğaçlama yaparlar (Youssef & Luthans 2007).

3.3.3. Eşdizim mavi kümesi

Mavi küme, PsiSer özelinde en çok araştırma yapılan tükenme (Cheung *et al.* 2011; Nguyen & Ngo 2021), kaynakların korunması teorisi (de Clercq *et al.* 2019; Naseer *et al.* 2021; Paek *et al.* 2015), bağlılık (Min *et al.* 2015), insan kaynakları yönetimi (Bardoel *et al.* 2014; Han & Garg 2018), esenlik (Li 2018; Sin & Lyubomirsky 2009; Spence Laschinger *et al.* 2012) gibi sekiz farklı anahtar kelimenin yer aldığı en büyük üçüncü kümedir. Tablo 3'te yer alan sekiz anahtar

kelimelerin sadece dördü Şekil 4'te görünse de diğer anahtar kelimeler farklı anahtar kelimelerin altında kalmasından dolayı görünmemektedir.

Kaynakların korunması teorisi (COR) temel ilkesi, bireylerin değer verdikleri belirli kaynakları elde etmek, sürdürmek ve korumak için çaba göstermeleridir. Bu kaynaklar "bireyler tarafından değer verilen ya da bu nesnelere, kişisel özelliklere, koşullara ya da enerjilere ulaşmak için bir araç görevi gören nesnelere, kişisel özelliklere, koşullar ya da enerjiler" olarak tanımlanabilir (Hobfoll 1989, 516). PsiSer söz konusu olduğunda, öncüller bir kişinin pozitif kaynaklar ve "kaynak karavanları" envanterini şekillendirmede kilit faktörlerdir (Hobfoll 2002) ve bu nedenle pozitif araştırmalarda kapsamlı bir şekilde düşünülmeli ve dikkat edilmelidir (Luthans & Youssef-Morgan 2017). Dolayısıyla, PsiSer ile COR, çalışanların kaynaklarını geliştirmelerini ve sürdürmelerini sağlayacak ve çalışanların dayanıklılığını artıracak bir dizi insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamasının belirlenmesinin mümkün olduğu fikri için sağlam bir teorik temel sunmaktadır. PsiSer'i artıran İKY uygulamalarının bireyler ve işverenleri için olumlu sonuçlara yol açması makul olarak beklenebilir (Bardoel *et al.* 2014).

PsiSer'in özelinde yapılan niceliksel meta analiz (Avey *et al.* 2011) ve niteliksel inceleme (Newman *et al.* 2014) çalışmalarına bakıldığında PsiSer'in en temel çıktısı olarak esenlik tanımlanmaktadır. PsiSer'i çalışanların iş ve özel hayatlarının kalitesini artırdığı (Baron *et al.* 2016) ve ayrıca, zaman içinde çalışanların esenliklerini etkilediği belirtilmektedir (Avey *et al.* 2010). Psikolojik ve fiziksel tepkiler olarak tanımlanan tükenmişlik bireysel esenliği olumsuz yönde etkilerken iş-aile çatışması ile tükenmişlik ilişkisine PsiSer aracılık etmektedir (Newman *et al.* 2014). Bağlılık (işe bağlılık) yüksek enerji, kişinin işinden ilham alması ve ona konsantre olması gibi olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir ruh hali olarak adlandırılır (Langelaan *et al.* 2006). Tükenmişlik ve bağlılık kavramsal olarak birbirinin zıttı olsa da PsiSer göz önünde bulundurulduğunda, yüksek düzeyde PsiSer sahip kişiler, zorlu durumlara güvenle karşılama olasılıkları daha yüksek ve tükenmişlik yaşama olasılıkları daha düşüktür. Öte yandan, düşük düzeyde PsiSer sahip kişilerin kendi yeteneklerinden ve ek iş çabalarının amacından şüphe duymaları muhtemeldir ve bu kötümser tutumun tükenmişliği artırması muhtemeldir. Bu anlamda PsiSer zorlu durumlar ile bağlılık arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirdiğini ve zorlu stres faktörleri ile tükenmişlik arasındaki pozitif ilişkiyi zayıflattığı belirtilmektedir (Min *et al.* 2015).

3.3.4. Eşdizim sarı kümesi

Sarı küme, PsiSer özelinde en çok araştırma yapılan PsiSer'in de temel bileşenleri olan özyeterlilik, yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik, umut şeklinde beş farklı anahtar kelimenin yer aldığı en büyük dördüncü kümedir.

En teorik olarak geliştirilmiş ve araştırılmış PsiSer bileşeni yeterlilik ya da özyeterlilik (Avey *et al.* 2011; Newman *et al.* 2014). Yeterlilik süreci insan işleyişini sadece doğrudan etkilemekle kalmaz, aynı zamanda diğer belirleyiciler üzerinde de dolaylı bir etkiye sahiptir. Doğrudan, yeterlilik süreci bireyler seçimlerini yapmadan ve çabalarını başlatmadan önce başlar. İlk olarak, insanlar algılanan yetenekleri hakkındaki bilgileri tartma, değerlendirme ve bütünleştirme eğilimindedir. Daha da önemlisi, sürecin bu ilk aşamasının bireylerin kendi yetenekleri veya kaynaklarıyla çok az ilgisi vardır, daha ziyade bu yetenekleri ve kaynakları bu bağlamda verilen görevi yerine getirmek için nasıl kullanabileceklerini algıladıkları veya buna inandıklarıyla ilgilidir. Bu bağlamda belirli bir görevi yerine getirme kararı, görevi yerine getirmek için harcanacak çaba miktarı, sorunlara, doğrulayıcı olmayan kanıtlara ve olumsuzluklara rağmen ortaya konacak sebat düzeyi kişinin yeterliliğini belirler (Stajkovic & Luthans 1998b, 1998a; Bandura *et al.* 1999).

İyimserlik, pozitif psikolojide önemli bir yapıdır ve hem psikologlar hem de genel olarak insanlar tarafından uzun zamandır kabul edilmektedir. İyimserliğin fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki olumlu etkisi ve akademik, atletik, siyasi ve mesleki başarıya yol açan azim, başarı ve motivasyon özellikleri iyi belgelenmiştir. Aynı şekilde kötümserliğin de pasifliğe, başarısızlığa, sosyal yabancılığa ve en uç noktada depresyon ve ölüme yol açtığı bilinmektedir. İyimserler daha çok çalışmak için motive olabilirler, daha memnun ve yüksek moralli olabilirler, yüksek düzeyde istekli olabilirler ve esnek hedefler belirleyebilirler; engeller ve zorluklar karşısında sebat edebilirler, kişisel başarısızlıkları ve aksilikleri kişisel yetersizlik olarak değil, geçici olarak nitelendirebilirler ve bunları bir kerelik benzersiz bir durum olarak görebilirler ve hem fiziksel hem de zihinsel olarak kendilerini iyi ve canlı hissetme eğiliminde olabilirler (Peterson & Steen 2009; Seligman 1998; Youssef & Luthans 2007). Pozitif psikoloji hareketinde iyimserlik umuttan nispeten daha fazla ilgi görmüştür, ancak pozitif örgütsel psikolojide umut daha merkezi bir kavramdır. Arkadaşların, akrabaların ve danışmanların sıkıntılı zamanlarda verdikleri iyimser tavsiyeler gibi çoğu insan umudu "en iyisini ummak" olarak düşünür. Ancak pozitif psikolojide umut özel bir anlam kazanmıştır. Daha önce klinik psikolojide umut, büyük ölçüde kişinin hedeflerine ulaşabileceğine dair genel bir algıyı içeren tek boyutlu bir yapı olarak tasvir ediliyordu. Bu ilk çalışmalar, umudun işyeri dışında olduğu kadar işyerinde de güçlü bir olumlu etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. İnsan kaynakları yönetiminde umut, özellikle belirli iş türleri için seçimde önemli bir rol oynayabilir ve sabit bir özellikten ziyade öğrenilmiş ve durum benzeri (değişebilir) olduğu için işteki performansı ve değerli çalışanların elde tutulmasını iyileştirmek için eğitim ve geliştirme ile geliştirilebilir (Snyder 2002; Snyder *et al.* 1991, 2002; Youssef & Luthans 2007; 2017).

PsiSer'in diğer psikolojik kaynaklarının aksine dayanıklılık doğası gereği proaktif olmaktan ziyade reaktiftir. Pozitif psikolojide dayanıklılık, önemli sıkıntılar veya riskler bağlamında olumlu adaptasyon örüntüleriyle karakterize edilen bir olgular sınıfı olarak tanımlanır (Masten *et al.* 2009). PsiSer bileşeni olarak dayanıklılık, sıkıntı, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu olaylar, ilerleme ve artan sorumluluk karşısında toparlanma veya geri dönme kapasitesi olarak görülmektedir (Luthans 2002b). Dayanıklılık stratejik planlama, ekip çalışması, ademi merkezîyetçilik, çalışanların katılımı ve açık iletişim kanalları; kurumsal, birimsel ve bireysel amaç ve hedefleri uyumlu hale getiren, güven, bağlılık ve etkili kurumsal öğrenme ve adaptasyon sistemleri inşa eden dirençli bir kurum inşa etmek için kullanılabilir. İster bireysel ister örgütsel düzeyde olsun, dayanıklılık, mevcut zor zamanlarda gelişim ve sürdürülebilir performans üzerinde en fazla potansiyel etkiye sahip olabilir (Bardoel *et al.* 2014; Luthans, Youssef *et al.* 2007; Youssef & Luthans 2007; Masten *et al.* 2009).

3.3.5. Eşdizim mor kümesi

Mor küme, PsiSer özelinde en çok araştırma yapılan akademik performans (Luthans *et al.* 2012), duygusal zekâ (Aderibigbe & Mjoli 2019), algılanan örgütsel destek (Hong *et al.* 2022; Shukla & Rai 2015), hizmetkar liderlik (Karatepe & Talebzadeh 2016) şeklinde dört farklı anahtar kelimenin yer aldığı en küçük kümedir.

PsyCap'in bir bileşeni olan yeterliliğin, prososyal davranışı teşvik ederek öğretim ortamında akademik performansı artırdığı gösterilmiştir (Newman *et al.* 2014). Öğretim ortamlarında yapılan çalışmalar sürekli olarak umudun akademik performansın belirleyicisi olduğunu gösterirken dayanıklılığın, yeterliliğin ve iyimserliğin de akademik performansla ilişkilendirmiştir (Luthans *et al.* 2012). Duygusal zekanın çalışanların PsiSer ile pozitif ve orta düzeyde ilişkili olduğunu ve ilişkinin duygusal zekanın kendi duygularını anlama ve kendini cesaretlendirme boyutları için daha güçlü olduğu ortaya konulmuş ve çalışanlar arasında duygusal zekâ ve PsiSer

arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve duygusal zekanın PsiSer ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ılımlı hale getirdiği görülmüştür (Pradhan *et al.* 2016).

Hizmetkâr liderlik, çalışanların iyiliği için çalışanlara hizmet etmeye odaklanır (Graham 1991). Hizmetkâr liderler rol model olarak hizmet eder, güven ve itimat telkin eder, kaynak sağlar ve takipçileri ya da çalışanları ile ilişkiler kurar. PsiSer, hizmetkâr liderlik ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamaktadır (Karatepe & Talebzadeh 2016). Hizmetkâr liderliği teşvik eden becerikli bir çalışma ortamının çalışanların özyeterliliklerini, umutlarını, dayanıklılıklarını ve iyimserliklerini desteklediği görülmektedir. Algılanan örgütsel destek; çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçları, çabaları, bağlılıkları ve sadakatleri ile ilgilendiğine dair sağlıklı algıdır (Shukla & Rai 2015). Çalışanlar desteklendiklerini hissettiklerinde, görevleri yerine getirmek için kanıtlanmamış veya yeni yollar denemeleri ve yeteneklerinin bu görevleri yerine getirebileceğine inanmaları daha olasıdır. Benzer şekilde, çalışanlar aksilikler yaşadıklarında, destekleyici bir örgüt iklimi aksiliklerin olumsuz etkilerini görmezden gelmelerine ve işteki görevlere odaklanmaya devam etmelerine olanak tanır. Ayrıca, çalışanlar destekleyici bir örgüt ikliminde hata yaparlarsa, yetenekleri konusunda desteklendiklerini hissetmeye devam edeceklerdir, bu da başarısızlıklarını kişisel bilgi, beceri ve yeteneklerinden ziyade dış çevreye atfetmelerine olanak tanır. Bu anlamda algılanan örgütsel destek adına güven ve bağlılık ilişkisinde PsiSer'in düzenleyici rolü bulunmaktadır (Hong *et al.* 2022).

Birincil belgelerin başlık ve özetlerindeki anahtar terimler arasındaki bağlantıları inceleyerek, bir içerik analizi tekniğine benzeyen eşdizim kelime analizi, PsiSer yazınının kavramsal yapısında beş küme belirlemiştir. Bu beş küme, farklı düzeylerdeki işletme ve yönetimdeki PsiSer ile ilgili konuları kapsamakta ve ortak atıf ve bibliyografik eşleştirme analizlerinden elde edilen kümelere ışık tutmaktadır. Bununla birlikte, eşdizim kelime analizinin bulgularının dikkatle yorumlanması gerektiğini belirtmek önemlidir, çünkü aynı anahtar kelimeler bazen belgeler arasında farklı kavramlara atıfta bulunmak için değişken şekilde kullanılabilir ve akademisyenler tarafından makale başlıklarında ve özetlerinde kullanılan anahtar kelimeler, içeriklerinin ilgili tüm yönlerini tam olarak yakalayabilir ve bu da "indeksleyici etkisi" olarak adlandırılan yanlışlıklara neden olabilir (Zupic & Čater 2015: 435). Dolayısıyla, PsiSer yazınının yapısına ilişkin daha kapsamlı bir görüş elde etmek için üç bibliyometrik analizin bulguları birlikte değerlendirilmeli ve yorumlanmalıdır.

Gelecekteki araştırma gündemi

Bu inceleme ve sentez, işletme ve yönetim alanında PsiSer'e ilişkin mevcut yazına katkıda bulunmak adına Türkiye gündemine yenilik getirmektedir. Bibliyometrik bir yöntem benimsenerek, PsiSer araştırmalarının umut verici bir alanı olarak yazında önemli ilerlemeler kaydedildiği gösterilmektedir. Kaydedilen ilerlemeye rağmen, bibliyometrik analizlere ve ortaya çıkan kümelere dayanarak araştırma konularının ve teorik perspektiflerin çeşitlendirilmesi ve zenginleştirilmesi için çeşitli fırsatlar da tespit edilmektedir. Bu bölümde, mevcut araştırmalardan referanslar gelecekteki araştırmalar için rehberlik sağlamaktadır. Buna ek olarak, yazındaki metodolojik sınırlamaların ele alınmasına yardımcı olmak için gelecekteki araştırmalarda titiz metodolojik ve analitik yaklaşımlar önerilmektedir.

PsiSer'in sadece tanımlayıcı ve öngörücü olmaktan ziyade sonuçlarla neden ve nasıl ilişkili olduğunu daha iyi anlamak için PsiSer'in işlediği mekanizmalar hakkında daha fazla analiz yapılmasını öneriyoruz. Özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılığın yakınsak ve ayırt edici geçerliliği belirlenmiş olsa da geçmiş çalışmalar dört bileşenin her birinin PsiSer'in etkileri üzerindeki göreceli katkısına ilişkin tutarlı sonuçlar sunmamıştır (Avey *et al.* 2011). Hem ortak atıf hem eşleştirme hem de eşdizim analizlerden yola çıkarak yapılan çalışmalar nicel ve teorik

ağırlık gözlenirken gelecekteki çalışmaların nitel ve karma yöntem (Aşkun & Çizel 2020) araştırmalarına ağırlık vermesi yanı sıra nicel çalışmaların deneysel ve boylamsal olmasının da alana güçlü katkısı olacağını düşünüyoruz. Öncüller, araçlar ve moderatörlerin genel olarak doğrusal ilişkiyle incelenmesinin bir eksiklik olduğunu düşünmekteyiz. Çünkü PsiSer ile değerlendirildiği ilişkiler arasında kuvvetle muhtemel doğrusal olmayan ilişkiler olacaktır. Bu sebeple hem nitel hem de nicel verilerin eşzamanlı kullanılma olanağı sunan ve doğrusal olmayan ve nedensellik ilişkisi kurabilecek nitel karşılaştırmalı analiz (Aşkun *et al.* 2021; B. Çizel *et al.* 2021; R. Çizel *et al.* 2022) gibi yöntemlerin araştırmalarda kullanılmasını öneriyoruz. Özellikle çok boyutlu yapılar araştırılırken hem doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modelleriyle doğrusal hem de nitel karşılaştırmalı analizle doğrusal olmayan ilişkileri aynı anda araştırılması (B. Çizel *et al.* 2022) ve bunu karma yöntemle gerçekleştirilmesinin çok kıymetli olacağını düşünüyoruz. Bu sonuçlardan yola çıkarak PsiSer'in sadece dört psikolojik kaynak olarak değerlendirilemeyeceği düşüncesiyle yaratıcılık, duygusal zekâ, özgünlük, cesaret, minnettarlık, affedicilik, farkındalık gibi farklı durum benzeri kaynakların (Luthans & Youssef-Morgan 2017) PsiSer'in bileşenlerine katkı sağlayıp sağlamadığını değerlendirmek faydalı olabilir. Bu diğer kaynakları eklenme sürecinde Luthans *et al.* (2015)'nin gösterdiği yol haritasından yararlanılabilir.

Bunların yanı sıra Şekil 1 özelinde bazı önerilerde bulunmak yararlı olacaktır. Luthans ve Youssef-Morgan (2017) pozitifliğin kültürlerarasında nasıl ortaya çıkabileceğinin ve kullanılabilmesinin daha iyi anlaşılması için daha fazla araştırılması gerektiğini ve bu anlayışla, çok sayıda örgüt üyesinin, müşterisinin ve diğer paydaşlarının farklı geçmişlerden geldiği küresel bir ekonomide insan temelli bir rekabet avantajı oluşturmak için kritik öneme sahip olduğunu belirtmektedirler. Özellikle araştırmalar incelendiğinde ağırlıklı olarak bireyci kültürlerin yer aldığı çalışmalar gözlemlenirken Türkiye gibi kolektivist ülkelerden daha fazla alana katkı sağlayacak çalışmaların olmasının çok daha önemli olduğunu düşünmekteyiz. Bu anlamda çalışmaların yerel, ulusal, bölgesel ve uluslararası çeşitlendirilmesi önemlidir. Araştırmaların genel olarak analiz derecelerinin ağırlık merkezi birey özelinde gerçekleşmektedir. Ancak PsiSer'in yapısı itibarıyla grup, örgüt ve hatta toplum düzeylerinde de çalışmaların yeterli gerçekleşmemesinin araştırmacılar tarafından değerlendirilmesini öneriyoruz. PsiSer'in bulaşma - yayılma mekanizmasına bakıldığında liderlerden çalışanlara – aşağı, çalışanlardan liderlere – yukarı ve ekip üyeleri arasında – yanlara olacak şekilde bir özelliği vardır. Bu bakımdan PsiSer'in nerede belirdiği ve en iyi bulaşma etkilerini elde etmek adına en etkili şekilde nerede beslenebileceğini araştırmak önemlidir (Luthans & Youssef-Morgan 2017).

Son olarak PsiSer'i İKY bağlamında daha fazla analiz etmeye teşvik etmek istiyoruz. PsiSer, insan kaynaklarının bir işletmenin stratejik koşullarıyla nasıl eşleştirilebileceği konusunda muazzam bir potansiyel etkiye sahip görünmektedir. Bir yandan, çalışma ortamının ve iş özelliklerinin PsiSer işle ilgili sonuçlar arasındaki ilişkiyi nasıl yönettiğine dair daha fazla şeffaflık, PsiSer'in çalışan seçim sürecine nasıl entegre edilebileceğinin değerlendirilmesine yardımcı olacaktır. İş özelliklerinin PsiSer'in çalışan davranışları ve tutumları etkilemesi beklenebilir. Gelecekteki çalışmalar, iş çıktılarını tahmin etmede PsiSer ile etkileşime giren iş özelliklerini açıkça belirtmesiyle kurumsal uygulamalar için önemli sonuçlar doğuracaktır. Öte yandan, doğal afetler, pandemi, iklim değişikliği vb. ulusal ve uluslararası yaşanan şokların her geçen gün artmasıyla birlikte PsiSer özelinde gelecekte yapılacak araştırmalar, çalışanların işyerindeki değişiklikler ve zorluklarla karşılaştıklarında uyum sağlama kabiliyetlerinin veya olumsuz geri bildirimlere verdikleri tepkilerin daha iyi anlaşılmasına önemli ölçüde katkıda bulunabilir. PsiSer olumsuz geribildirim iş performansı üzerindeki etkilerinin güvenilir bir öngörücüsü olabilir ve yöneticilerin geribildirim tarzlarını çalışanın PsiSer seviyesine göre

uyarlamalarına olanak tanıyabilir. Olumsuz geribildirim düşük PsiSer'e sahip bireyler için zararlı olabilirken, yüksek PsiSer'e sahip bireyler, kasıtlı olarak zorlu hedefler belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak için motivasyon sağlamak amacıyla özyeterliliklerinden yararlandıklarından, olumsuz geribildirim performansı daha da artırmak için kullanabilirler. Bunun aksine, öz tutarlılıktan hareketle, bireyler kendi öz algılarıyla eşleşen geribildirime en olumlu tepkiyi vereceklerdir. Başka bir deyişle, yüksek PsiSer'e sahip bireyler olumsuz geribildirimleri kendi benlik imajlarıyla çeliştiği için reddedebilirler. PsiSer ve olumsuz geribildirim arasındaki etki-leşim için bu zıt sonuçlar, bu yönde daha fazla araştırma yapılması önerimizi desteklemektedir.

Sonuç

PsiSer, nispeten kısa ve uygulaması kolay eğitim müdahaleleri yoluyla gelişime açık olmasıyla imalat, konaklama, bankacılık, sigorta, pazarlama, sağlık, telekomünikasyon, denizcilik, havacılık, ordu, polis, spor, petrol ve gaz, eğitim, kamu kurumları, STK'lar ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi dünyanın dört bir yanındaki küçük, orta ve bazı büyük ölçekli örgütlerde uygulandığı belirtilmektedir (Luthans & Youssef-Morgan 2017). Bu inceleme ve sentez çalışmasında, işletme ve yönetim alanında PsiSer üzerine yapılan araştırmaların son 10 yılda katlanarak arttığı gözlenmektedir. Bibliyometrik analizlerden elde edilen sonuçlarla, PsiSer yazınının entelektüel, çerçeve ve kavramsal yapıları ortaya konmuştur.

Ortak atıf analizi sonucunda çalışmalar ampirik ve teorik olarak iki kümeye ayrılırken her kümede Luthans'ın etkili olduğu gözlenmiştir. Ampirik mavi kümeye Luthans, Avolio *et al.* (2007) ve teorik kırmızı kümeye Luthans *et al.* (2007)'nin çalışmaları etkili olmuştur. Bunun yanı sıra Hobfoll (1989)'un kaynakların korunması teorisi ampirik kümede oldukça etkilidir. Kırmızı kümede de özyeterliliğin teorik yapısını önerdiği Bandura (1997)'nin temel kitabının etkisi görülür. Bu anlamda araştırmacıların çalışmalarına başlangıç noktasında Tablo 1'de yer alan ve içeriği tartışılan önemli belgeleri inceleyerek alanın entelektüel yapısına ilişkin bir içgörü kazanması muhtemeldir. Bibliyografik eşleştirme analiziyle alanın çerçevesine bakıldığında Şekil 1'deki gibi PsiSer'in öncülleri ve çıktıkları ya da sonuçları, PsiSer'in ölçümleri özelinde çalışmalar olduğu gözlenmiştir. Bunun yanı sıra özellikle liderlik ve performans ile ilişkili konularının öncü olduğuna dikkat edilmelidir. Çünkü öncül ve sonuçlar ile ölçümler yanı sıra bu çalışmalar da farklı şekilde kümelenmiştir. Tablo 2'de dört farklı kümelenme sonucunda öncü çalışmalar yer alırken, bu çalışmaların tartışıldığı ilgili yere göre araştırmacılar konu bağlamlarına ilişkin kendi çalışmalarına katkı sağlayabilirler. Son olarak eşdizim kelime analizi sonucunda beş farklı kümelenme gözlenmiş ve bu kümelenmelerde yer alan anahtar kelimelerine bakıldığında Şekil 1'de yer alan PsiSer'in kavramsal çerçevesiyle uyumlu olduğu belirtilebilir. Araştırmacılar Şekil 1 ve Tablo 3'ü eşzamanlı inceleyerek kendi araştırmalarının nerede yer alacağını ve araştırmalarında tasarlayacakları ilişkileri buna göre öncelikleyerek değerlendirebilirler. Bu anlamda PsiSer alanında çalışma yapan araştırmacıların çeşitli yöntemleri benimsemesinin önemli olduğu belirtilebilir.

PsiSer yazınında kaydedilen ilerlemeye rağmen, Türkiye'de alanı ilerletmek ve gelecekteki krizleri ele almak için etkili araçlar konusunda daha iyi bilgilendirmek için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Gelecekteki araştırmaların, daha yeni teorik perspektifler ve gelişmiş metodolojik yaklaşımlar uygulayarak farklı aşamalar ve bağlamlarda PsiSer'e ilişkin bilgileri geliştirmek için içgörülerimizi temel alması çağrısında bulunuyoruz.

BİBLİYOGRAFYA

- Abbas, M. & Raja, U. 2015, "Impact of psychological capital on innovative performance and job stress". *Canadian Journal of Administrative Science* 32/2, 128–138. <https://doi.org/10.1002/CJAS.1314>
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. & Bouckennooghe, 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>
- Aderibigbe, J. K. & Mjoli, T. Q. 2019, "Relationship between occupational stress, organisational citizenship behaviour, psychological capital and emotional intelligence among Nigerian employees". *African Journal of Business and Economic Research* 14/1, 85–111. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2019/V14N1A5>
- Agarwal, P. & Farndale, E. 2017, "High-performance work systems and creativity implementation: the role of psychological capital and psychological safety". *Human Resource Management Journal* 27/3, 440–458. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12148>
- Agarwal, U. A. 2019, "Examining links between abusive supervision, PsyCap, LMX and outcomes". *Management Decision* 57/5, 1304–1334. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2017-0103>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F. & Borgogni, L. 2018, "Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance". *Career Development International* 23/1, 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Al-Ghazali, B. M. & Afsar, B. 2022, "Impact of psychological capital on mental health, readiness for organizational change, and job insecurity: hotel employees' perspective in COVID-19". *Journal of Tourism Futures*. <https://doi.org/10.1108/JTF-07-2020-0116>
- Aria, M. & Cuccurullo, C. 2017, "bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis". *Journal of Informetrics* 11/ 4, 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Aria, M., Misuraca, M. & Spano, M. 2020, "Mapping the evolution of social research and data science on 30 years of social indicators research". *Social Indicators Research* 149/3, 803–831. <https://doi.org/10.1007/S11205-020-02281-3>
- Arora, N. & Dhiman, N. 2020, "Influence of psychological capital on turnover intentions: Empirical evidence from Indian paramedics". *International Journal of Work Innovation* 2/4, 257–283. <https://doi.org/10.1504/IJWI.2020.111745>
- Aşkun, V. & Çizel, R. 2019, "Kompleks problem çözme üzerine R programı ile bir bibliyometrik analiz". *Mediterranean Journal of Humanities* 9/1, 37–47. <https://doi.org/10.13114/mjh.2019.445>
- Aşkun, V. & Çizel, R. 2020, "Twenty years of research on mixed methods". *Journal of Mixed Methods Studies* 1/1, 26–40. <https://doi.org/10.14689/jomes.2020.1.2>
- Aşkun, V., Çizel, R. & Çizel, B. 2021, "Ülkelerin inovasyon düzeyinin sosyal sermaye, ekonomik değer algısı ve politik kültürle karmaşık ilişkisi: Bulanık küme nitel karşılaştırmalı analiz". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 16/2, 317–340.
- Avey, J. B. 2014, "The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap". *Journal of Leadership and Organizational Studies* 21/2, 141–149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Avey, J. B., Agarwal, U. & Gill, J. K. 2022, "How does abusive supervision hurt employees? The role of positive psychological capital". *International Journal of Productivity and Performance Management* 71/ 2, 429–444. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2019-0559>
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Luthans, K. W. & Norman, S. M. 2008, "Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity". *Leadership & Organization Development Journal* 29/2, 110–126. <https://doi.org/10.1108/01437730810852470>
- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. 2009, "Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover". *Human Resource Management* 48/5, 677–693. <https://doi.org/10.1002/HRM.20294>
- 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, 17–28. <https://doi.org/10.1037/A0016998>
- 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.20070>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. & 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. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Avolio, B. J. & Luthans, F. 2006, *The High Impact Leader*. New York: McGraw-Hill.
- Avolio, Bruce J. & Gardner, W. L. 2005, "Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership". *The Leadership Quarterly* 16/3, 315–338. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2005.03.001>
- Baer, M. & Frese, M. 2003, "Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance". *Journal of Organizational Behavior* 24/1, 45–68. <https://doi.org/10.1002/JOB.179>
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman & Co.
- Bandura, A., Freeman, W. H. & Lightsey, R. 1999, "Self-efficacy: The exercise of control". *Journal of Cognitive Psychotherapy* 13/2, 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Bandura, A. & Locke, E. A. 2003, "Negative self-efficacy and goal effects revisited". *Journal of Applied Psychology* 88/1, 87–99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Bardoel, E. A., Pettit, T. M., de Cieri, H. & Mcmillan, L. 2014, "Employee resilience: An emerging challenge for HRM". *Asia Pacific Journal of Human Resources* 52/3, 279–297. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12033>
- 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>
- Batistič, S. & van der Laken, P. 2019, "History, evolution and future of big data and analytics: A bibliometric analysis of its relationship to performance in organizations". *British Journal of Management* 30/2, 229–251. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12340>
- Bouckennooghe, 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* 129/2, 251–264. <https://doi.org/10.1007/S10551-014-2162-3>
- Boyack, K. W. & Klavans, R. 2010, "Co-citation analysis, bibliographic coupling, and direct citation: Which citation approach represents the research front most accurately?". *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 61/12, 2389–2404. <https://doi.org/10.1002/ASI.21419>
- Bulmash, B. 2022, "At the heart of things: the impact of life-partners on entrepreneurs' psychological capital". *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 45/4, 476–488. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2022.122657>
- Chen, C. 2017, "Science mapping: A systematic review of the literature". *Journal of Data and Information Science* 2/2, 1–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.1515/jdis-2017-0006>
- Chen, D. J. Q. & Lim, V. K. G. 2012, "Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search". *Journal of Organizational Behavior* 33/6, 811–839. <https://doi.org/10.1002/JOB.1814>
- Cheung, F., Tang, C. S. & Tang, S. 2011, "Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China". *International Journal of Stress Management* 18/4, 348–371. <https://doi.org/10.1037/A0025787>
- Çizel, B., Kırtıl, İ. G., Aşkun, V., Ajanovic, E. & Karakaş, H. 2022, "Symmetric and asymmetric analysis of tourist behavioral intention's antecedents". *Quality and Quantity* 1–24. <https://doi.org/10.1007/S11135-021-01281-W>
- Çizel, B., Kırtıl, İ. G., Çizel, R. & Aşkun, V. 2021, "Covid-19 pandemisi sürecinde seyahatten kaçınma niyetinin karmaşıklık bakış açısı ile analizi". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 32/2, 212–223. <https://doi.org/10.17123/ATAD.896981>
- Çizel, R., Aşkun, V. & Çizel, B. 2022, "Sosyal bilim araştırmalarında bulanık küme nitel karşılaştırmalı analiz yönteminin kullanımı". *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi* 42/2, 549–588. <https://doi.org/10.26650/SJ.2022.42.2.0040>

- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R. & Avey, J. B. 2008, "Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis". *Journal of Leadership & Organizational Studies* 15/3, 227–240. <https://doi.org/10.1177/1548051808326596>
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E. & Herrera, F. 2011, "Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools". *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 62/7, 1382–1402. <https://doi.org/10.1002/asi.21525>
- de Clercq, D., Haq, I. U. & Azeem, M. U. 2019, "Dissatisfied employees, diminished helping: Using psychological capital to buffer the damaging effects of job dissatisfaction on helping behaviours". *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/JMO.2019.51>
- Fredrickson, B. L. 2001, "The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions". *American Psychologist* 56/3, 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Gallagher, E. C., Mazur, A. K. & Ashkanasy, N. M. 2015, "Rallying the troops or beating the horses? How project-related demands can lead to either high-performance or abusive supervision". *Project Management Journal* 46/3, 10–24. <https://doi.org/10.1002/PMJ.21500>
- Gonçalves, L. & Brandão, F. 2017, "The relation between leader's humility and team creativity: The mediating effect of psychological safety and psychological capital". *International Journal of Organizational Analysis* 25/4, 687–702. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2016-1036>
- Gooty, J., Gavin, M., Gavin, M., Frazier, L. M. & Snow, B. D. 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>
- Graham, J. W. 1991, "Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral". *The Leadership Quarterly* 2/2, 105–119. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(91\)90025-W](https://doi.org/10.1016/1048-9843(91)90025-W)
- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., Roche, M. & Newton, C. J. 2018, "Psychological capital as a personal resource in the JD-R model". *Personnel Review* 47/4, 968–984. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>
- Grözinger, A. C., Wolff, S., Ruf, P. J. & Moog, P. 2022, "The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises". *Small Business Economics* 58/2, 689–716. <https://doi.org/10.1007/S11187-021-00506-4>
- Gupta, M. & Shaheen, M. 2017, "Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India". *Business: Theory and Practice* 18, 136–143. <https://doi.org/10.3846/BTP.2017.014>
- Gupta, M., Shaheen, M. & Reddy, P. K. 2017, "Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement". *Journal of Management Development* 36/7, 973–983. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2016-0084>
- Gupta, V. & Singh, S. 2014, "Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: empirical evidence from the Indian R&D sector". *The International Journal of Human Resource Management* 25/10, 1373–1394. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870311>
- Han, K. S. & Garg, P. 2018, "Workplace democracy and psychological capital: a paradigm shift in workplace". *Management Research Review* 41/9, 1088–1116. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0267>
- Hobfoll, S. E. 1989, "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress". *American Psychologist* 44/3, 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. 2002, "Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology* 6/4, 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hong, Y., Zhao, J., Yu, J. & Wang, H. 2022, "Quality of life and emergency preparedness of MHO staff: role of psychological capital and perceived organizational support. *Journal of Health Organization and Management* 36/7, 875–891. <https://doi.org/10.1108/JHOM-05-2022-0130>
- Jafri, M. H. 2013, "A study of the relationship of psychological capital and students' performance". *Business Perspectives and Research* 1/2, 9–16. <https://doi.org/10.1177/2278533720130202>
- Jin, C. H. 2017, "The effect of psychological capital on start-up intention among young start-up entrepreneurs: A cross-cultural comparison". *Chinese Management Studies* 11/4, 707–729. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2017-0162>

- Jung, H. S. & Yoon, H. H. 2015, "The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel". *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27/6, 1135–1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Karatepe, O. M. & Avci, T. 2017, "The effects of psychological capital and work engagement on nurses' lateness attitude and turnover intentions". *Journal of Management Development* 36/8, 1029–1039. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2016-0141>
- Karatepe, O. M. & Karadas, G. 2015, "Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction?: A study in the hotel industry". *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27/6, 1254–1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Karatepe, O. M. & Talebzadeh, N. 2016, "An empirical investigation of psychological capital among flight attendants". *Journal of Air Transport Management* 55, 193–202. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2016.06.001>
- Langelan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P. & Schaufeli, W. B. 2006, "Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?". *Personality and Individual Differences* 40/3, 521–532. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>
- Lanzo, L., Aziz, S. & Wuensch, K. 2016, "Workaholism and incivility: Stress and psychological capital's role". *International Journal of Workplace Health Management* 9/2, 165–183. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2015-0051>
- Lei, H., Leungkhamma, L. & Le, P. B. 2020, "How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital". *Leadership and Organization Development Journal* 41/4, 481–499. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2019-0245>
- Li, Y. 2018, "Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27/5, 594–602. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1496909>
- Luthans, B. C., Luthans, K. W. & Jensen, S. M. 2012, "The impact of business school students' psychological capital on academic performance". *Journal of Education for Business* 87/5, 253–259. <https://doi.org/10.1080/08832323.2011.609844>
- Luthans, F. 2002a, "Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths". *Academy of Management Perspectives* 16/1, 57–72. <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., Norman, S. M. & Combs, G. M. 2006, "Psychological capital development: Toward a micro-intervention". *Journal of Organizational Behavior* 27/3, 387–393. <https://doi.org/10.1002/JOB.373>
- 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.20034>
- 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. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. 2007, "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology* 60/3, 541–572. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2007.00083.X>
- 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., 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/JOB.507>
- 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, 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. 2007, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M. 2017, "Psychological capital: An evidence-based positive approach". *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. & Avolio, B. 2015, *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.
- Markoulli, M. P., Lee, C. I. S. G., Byington, E. & Felps, W. A. 2017, "Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions". *Human Resource Management Review* 27/3, 367–396. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2016.10.001>
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E. & Reed, M. G. J. 2009, "Resilience in development". Eds. S. J. Lopez & C. R. Snyder, *Oxford handbook of positive psychology*, 2nd ed. 117–131, New York: Oxford University Press.
- Masten, Ann S. & Reed, M.-G. J. 2002, "Resilience in development". Eds. C. R. Snyder & S. J. Lopez, *Handbook of Positive Psychology* 74–88, "New York: Oxford University Press.
- Min, H., Kim, H. J. & Lee, S. B. 2015, "Extending the challenge-hindrance stressor framework: The role of psychological capital". *International Journal of Hospitality Management* 50, 105–114. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2015.07.006>
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F. & Baig, M. U. A. 2021, "When and why organizational cynicism leads to CWBs". *Personnel Review* 50/1, 90–107. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0480>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. & Hirst, G. 2014, "Psychological capital: A review and synthesis". *Journal of Organizational Behavior* 35/1, 120–S138. <https://doi.org/10.1002/JOB.1916>
- Nguyen, H. M. & Ngo, T. T. 2020, "Psychological capital, organizational commitment and job performance: A case in Vietnam". *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7/5, 269–278. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.269>
- Nguyen, M. H. & Ngo, V. M. 2021, "Employees' psychological capital, burnout, and quality of work-life in vietnamese enterprises: Moderating effects of individual and organisational characteristics". *Asian Academy of Management Journal* 26/1, 89–112. <https://doi.org/10.21315/AAMJ2021.26.1.4>
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T. & Lee, G. 2015, "Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale". *International Journal of Hospitality Management* 50, 9–26. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2015.07.001>
- Parent-Rochelleau, X., Bentein, K. & Simard, G. 2020, "Positive together? The effects of leader-follower dissimilarity in psychological capital". *Journal of Business Research* 110, 435–444. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2020.02.016>
- Pasadeos, Y., Phelps, J. & Kim, B. H. 2013, "Disciplinary impact of advertising scholars: Temporal comparisons of influential authors, works and research networks". *Journal of Advertising* 27/4, 53–70. <https://doi.org/10.1080/00913367.1998.10673569>
- Paterson, T. A., Luthans, F. & Jeung, W. 2014, "Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support". *Journal of Organizational Behavior* 35/3, 434–446. <https://doi.org/10.1002/JOB.1907>
- Perianes-Rodriguez, A., Waltman, L. & van Eck, N. J. 2016, "Constructing bibliometric networks: A comparison between full and fractional counting". *Journal of Informetrics* 10/4, 1178–1195. <https://doi.org/10.1016/J.JOI.2016.10.006>
- Peterson, C. & Steen, T. 2009, "Optimistic explanatory style". Eds. S. Lopez & C. R. Snyder, *Oxford handbook of positive psychology* 2nd ed., 313–321, "New York: Oxford University Press.
- 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>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. & Podsakoff, N. P. 2003, "Common method biases in behavioral

- research: A critical review of the literature and recommended remedies". *Journal of Applied Psychology* 88/5, 879–903.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K. & Bhattacharya, P. 2016, "Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence". *Cogent Business and Management* 3/1, <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1194174>
- Puja, P. & Sandhyavani, K. V. 2019, "The impact of demography on psychological capital: An empirical study in the retail sector". *International Journal of Management* 10/1, 43–50. <https://doi.org/10.34218/IJM.10.1.2019/008>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M. P. 2012, "Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity". *Journal of Business Research* 65/3, 429–437. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2011.10.003>
- Rego, P., Lopes, M. P. & Nascimento, J. L. 2016, "Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital". *Journal of Industrial Engineering and Management* 9/1, 129–151. <https://doi.org/10.3926/JIEM.1540>
- Reivich, K. & Shatte, A. 2002, "Resilience at Work". *The Resilience Factor*, 282–304, "New York: Broadway Books.
- Seligman, M. E. P. 1972, "Learned helplessness". *Annual Review of Medicine* 23, 407–412.
- Seligman, M. E. P. 1998, *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Shah, S. J. & Huang, C. 2021, "COVID-19 and health-care worker's combating approach: an exhausting job demand to satisfy". *International Journal of Conflict Management* 32/5, 848–866. <https://doi.org/10.1108/IJCM-01-2021-0008>
- Shukla, A. & Rai, H. 2015, "Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: Moderating role of psychological capital". *Global Business Review* 16/6, 981–996. <https://doi.org/10.1177/0972150915597599>
- Sin, N. L. & Lyubomirsky, S. 2009, "Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology* 65/5, 467–487. <https://doi.org/10.1002/JCLP.20593>
- Small, H. 1973, "Co-citation in the scientific literature: A new measure of the relationship between two documents". *Journal of the American Society for Information Science* 24/4, 265–269. <https://doi.org/10.1002/ASI.4630240406>
- Snyder, C. R. 2002, "Hope theory: Rainbows in the mind". *Psychological Inquiry* 13/4, 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Snyder, C. R., Irving, L. & Anderson, J. 1991, "Hope and health: Measuring the will and the ways. Eds. C. R. Snyder & D. R. Forsyth, *Handbook of social and clinical psychology*, 285–305, Elmsford: Pergamon.
- Snyder, C. R., Rand, K. L. & Sigmon, D. R. 2002, "Hope theory: A member of the positive psychology family". Eds. C. R. Snyder & S. J. Lopez, *Handbook of positive psychology*, 257–276, New York: Oxford University Press.
- Spence Laschinger, H. K., Grau, A. L., Finegan, J. & Wilk, P. 2012, "Predictors of new graduate nurses' workplace well-being: Testing the job demands-resources model". *Health Care Management Review* 37/2, 175–186. <https://doi.org/10.1097/HMR.0B013E31822AA456>
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. 1998a, "Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis". *Psychological Bulletin* 124/2, 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. 1998b, "Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches". *Organizational Dynamics* 26/4, 62–74. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Story, J. S. P., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E. & Bovaird, J. 2013, "Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality of relationship matter?". *The International Journal of Human Resource Management* 24/13, 2534–2553. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744338>
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. & Luthans, B. C. 2011, "Relationship between positive psychological capital and creative performance". *Canadian Journal of Administrative Sciences* 28/1, 4–13.

- <https://doi.org/10.1002/CJAS.175>
- Tepper, B. 2016, "Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda". *Journal of Management* 33/3, 261–289. <https://doi.org/10.1177/0149206307300812>
- van Eck, N. J. & Waltman, L. 2010, "Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping". *Scientometrics* 84/2, 523–538. <https://doi.org/10.1007/S11192-009-0146-3>
- van Eck, N. J. & Waltman, L. 2014, "Visualizing bibliometric networks. Eds. Ding Y., Rousseau R. & Wolfram D., *Measuring scholarly impact*, 285–320, Berlin: Springer.
- Van Leeuwen, T. 2006, "The application of bibliometric analyses in the evaluation of social science research. Who benefits from it, and why it is still feasible". *Scientometrics* 66/1, 133–154. <https://doi.org/10.1007/S11192-006-0010-7>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J. & Bauer, G. F. 2016, "The consequences of job crafting: a three-wave study". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25/3, 353–362. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072170>
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. & Oke, A. 2011, "Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust". *Journal of Organizational Behavior* 32/1, 4–24. <https://doi.org/10.1002/JOB.653>
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J. & Hartnell, C. A. 2010, "An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance". *Personnel Psychology* 63/4, 937–963. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.2010.01193.X>
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D. & Wu, Y. 2014, "Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes". *Journal of Organizational Behavior* 35/1, 5–21. <https://doi.org/10.1002/JOB.1850>
- Wingerden, J. van, Bakker, A. B. & Derks, D. 2016, "A test of a job demands-resources intervention". *Journal of Managerial Psychology* 31/3, 686–701. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0086>
- Wirawan, H., Jufri, M. & Saman, A. 2020, "The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction". *Leadership and Organization Development Journal* 41/8, 1139–1154. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. 2001, "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work". *Academy of Management Review* 26/2, 179–201. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>
- Wu, W. L. & Lee, Y. C. 2016, "Do employees share knowledge when encountering abusive supervision?". *Journal of Managerial Psychology* 31/1, 154–168. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2013-0410>
- Wu, W. L. & Lee, Y. C. 2017, "Empowering group leaders encourages knowledge sharing: integrating the social exchange theory and positive organizational behavior perspective". *Journal of Knowledge Management* 21/2, 474–491. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2016-0318>
- Xia, N., Sun, N. & Ding, S. 2022, "How psychological capital drives the initiative of project managers in the Chinese construction industry: The roles of work engagement and decision authority". *Journal of Management in Engineering* 38/4, <https://doi.org/10.1061/ASCE ME.1943-5479.0001066>
- Youssef, C. M. & Luthans, F. 2007, "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience". *Journal of Management* 33/5, 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Yu, X., Li, D., Tsai, C. H. & Wang, C. 2019, "The role of psychological capital in employee creativity". *Career Development International* 24/5, 420–437. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0103>
- Zhang, J., Xie, J., Hou, W., Tu, X., Xu, J., Song, F., ... Lu, Z. 2012, "Mapping the knowledge structure of research on patient adherence: Knowledge domain visualization based co-word analysis and social network analysis". *PLOS ONE*, 7/4, e34497. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0034497>
- Zhou, X., Hu, Y., Li, Y. & Wen, B. 2022, "Why do hotel interns stay in the hospitality and tourism industry? An interactionist perspective of organizational socialization". *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 34/3, 1225–1245. <https://doi.org/10.1108/ijchm-01-2021-0109>
- Zupic, I. & Čater, T. 2015, "Bibliometric methods in management and organization". *Organizational Research Methods* 18/3, 429–472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>