

PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMININ ULUSLARARASI ALAN YAZININDAKİ KONUMU (2000-2025): BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ

Ali Davut ALKAN¹
Murat GÜLER²

Öz

Psikolojik sermaye, çalışanların hem işlerinde hem de özel hayatlarında karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmek için kullandıkları önemli bir bireysel kaynaktır. Günümüz iş dünyasının çalışandan beklentileri her geçen gün artarken, çalışanın bu iş taleplerine cevap verebilmek için bireysel kaynaklarını daha fazla kullanmak zorunda olduğu görülmektedir. Bu bireysel kaynakların en önemlilerinden biri de psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye kavramı üzerine yapılan araştırmaların, tüm dünyada olduğu gibi son yıllarda Türkiye’de de arttığı görülmektedir. Ancak psikolojik sermaye gibi önemli bir kavramın tam olarak anlaşılabilmesi için uluslararası alan yazınında nasıl ele alındığının bilinmesi son derece önemli ve gerekli görülmektedir. Araştırmanın amacı, uluslararası alan yazınında psikolojik sermaye kavramının en çok hangi kavramlarla birlikte kullanıldığının tespiti ve en çok atıf alan yazarların belirlenmesi olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, Web Of Science (WoS) veri tabanında yer alan altı endekste 2000-2025 yılları arasında psikolojik sermaye konusu içeren yayınlar, VOSviewer ve R programı biblioshiny uygulamaları yardımıyla incelenmiştir. Elde edilen veriler incelendiğinde, en çok atıf alan yazarlar bir tablo halinde sunulmuştur. Psikolojik sermaye kavramının en çok; work engagement (işe tutulma) (152), positive psychological capital (pozitif psikolojik sermaye) (144), job satisfaction (iş tatmini) (112), positive psychology (pozitif psikoloji) (102), burnout (tükenme) (84), social capital (sosyal sermaye) (83), well-being (iyi-oluş) (83), self-efficacy (öz-yeterlilik) (83), resilience (esneklik/dayanıklılık) (82), COVID-19 (75) ve optimism (iyimserlik) (71) kavramlarıyla birlikte kullandığı görülmüştür. Ayrıca psikolojik sermaye konulu çalışmaların istikrarlı bir artış gösterdiği, özellikle son yıllarda Çin Halk Cumhuriyeti menşeli yayınlarda hızlı bir artış gözlenmesine rağmen atıf sayısında ABD’li araştırmacıların hala önde olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmanın, psikolojik sermaye kavramının çeyrek asırlık gelişimi ve değişim trendi tespit edilerek gelecek araştırmalar için fikir vermesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Pozitif Örgütsel Davranış
Pozitif Psikoloji
Psikolojik Sermaye

Makale Hakkında

İnceleme Makalesi

Gönderim Tarihi : 08.05.2025
Kabul Tarihi : 08.06.2025
E-Yayın Tarihi : 15.06.2025
DOI : 10.58702/teyd.1695307

¹ Öğr. Gör., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, e-posta: alidavutalkan@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9463-8683.

² Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: murat_guler@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7370-2976.

THE POSITION OF THE CONCEPT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN INTERNATIONAL LITERATURE (2000-2025): A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

Abstract

Psychological capital is an important individual resource that employees use to overcome the challenges they face both in their work and private lives. As the expectations of today's business world from employees are increasing day by day, it is seen that employees have to use their individual resources more in order to respond to these job demands. One of the most important of these individual resources is psychological capital. Research on the concept of psychological capital has increased in recent years in Türkiye, as it has worldwide. However, in order to fully understand an important concept such as psychological capital, it is extremely important and necessary to know how it is handled in the international literature. The aim of the study is to determine which concepts are used together with the concept of psychological capital in the international literature and to identify the most cited authors. Within this scope, publications on psychological capital between 2000 and 2025 in six indexes included in the Web of Science (WoS) database were examined using VOSviewer and R program biblioshiny applications. When the data obtained are analyzed, the most cited authors are presented in a table. The concept of psychological capital is most commonly used in; work engagement (152), positive psychological capital (144), job satisfaction (112), positive psychology (102), burnout (84), social capital (83), well-being (83), self-efficacy (83), resilience (82), COVID-19 (75) and optimism (71). In addition, it was revealed that studies on psychological capital have shown a steady increase, especially in recent years, although there has been a rapid increase in publications originating from the People's Republic of China, US researchers are still ahead in the number of citations. It is aimed that the research will provide an idea for future research by determining the development and change trend of the concept of psychological capital for a quarter of a century.

Keywords

Positive Organizational Behavior
Positive Psychology
Psychological Capital

Article Info

Review Article

Received : 08.05.2025
Accepted : 08.06.2025
Online Published : 15.06.2025
DOI : 10.58702/teyd.1695307

Kaynakça Gösterimi: Alkan, A. D. ve Güler, M. (2025). Psikolojik sermaye kavramının uluslararası alan yazınındaki konumu (2000-2025): bibliyometrik bir analiz. *Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 6 (3), 413-431.

Citation Information: Alkan, A. D. ve Guler, M. (2025). The position of the concept of psychological capital in international literature (2000-2025): a bibliometric analysis. *Journal of Society, Economics and Management*, 6 (3), 413-431.

GİRİŞ

Bireyin hayatını sürdürmesi için iş hayatında yer alması günümüz dünyasında kaçınılmaz bir durumdur. Çalışan olarak birey, çoğunlukla bir örgüt içerisinde yer aldığı gibi nadiren de olsa yalnız çalışarak hayatını idame ettirebilmektedir. Bu kapsamda, bireyin fiziksel özellikleri kadar psikolojik kapasitesi de iş hayatında belirleyici olabilmektedir. Bu kapasite hem kişinin yeteneklerinin sınırlarını hem de bir parçası olduğu örgütün içindeki konumunu belirleyebilmektedir. Son dönemde bu kapsamda öne çıkan kavramlar arasında en önemlilerinden biri de psikolojik sermaye kavramıdır. Psikolojik sermaye kavramının uluslararası alan yazınında hangi bağlamda ele alındığının, hangi kavramlarla birlikte kullanıldığının tespit edilmesinin, kavramın doğru kullanılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Çalışma kapsamında, psikolojik sermaye (psychological capital) kavramının uluslararası alan yazınında sıklıkla birlikte kullandığı kavramların tespit edilmesi ve en çok başvurulmuş eserlerin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Psikolojik sermaye kavramı hakkında özellikle literatür incelemesi yapan araştırmacılara genel bir çerçeve sunmaya yönelik bir ön çalışma olması araştırmayı önemli kılmaktadır. Zira ulusal alan yazınında son yıllarda sıklıkla kullanılan kavramların, zaman zaman uluslararası alan yazınındaki çok atıf alan eser ve araştırmacılara atıfta bulunulmadan ve bağlamından kopuk kullanıldığı görülebilmektedir. Araştırmada, psikolojik sermaye kavramının uluslararası alan yazınındaki gelişimi ve kavramın gelişimine katkı sağlamış eserlerin bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmesine çalışılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

Psikolojik sermaye kavramının izleri, Seligman (2002, s. 3) tarafından başlatılan pozitif psikoloji akımına dayandırılabilir. Fakat ilk defa psikolojik sermaye kavramını kullanan kişinin, Goldsmith ve ark. (1997, s. 815) olduğu değerlendirilmektedir. Ceylan (2023, s. 11), psikolojik sermaye ile ilgili ilk yayının 1997 yılında yapıldığını belirtmektedir. Basit olarak psikolojik sermaye; kişinin kendisiyle ilgili düşüncelerini, etik algı durumunu, işine yönelik tutumunu ve son olarak hayata dair bakış açısını kapsayan, çalışanın bireysel verimliliğine tesir eden kişisel özellikler şeklinde tanımlanabilir. Psikolojik sermayenin; iş tatminini, çalışan motivasyonunu ve örgütsel performansı olumlu yönde geliştirmeye katkı sağlayabilecek bir potansiyeli olduğu değerlendirilmektedir (Bankacı, 2016, s. 75).

Psikolojik sermaye, iyi-oluşu ve performansı artıran dört sağlıklı psikolojik durumdan (umut, öz-yeterlilik, esneklik ve iyimserlik) oluşan bir bütüncül yapı olarak da tanımlanabilir. Bu dört durum, bir araya geldiğinde tek tek parçalarının toplamından daha fazla iyi-oluşu ve performansa katkı sağlamaktadır. İşyerinde, çalışanlar bireysel olarak kişisel performanslarını artırmak için psikolojik sermayelerini geliştirebilir ve işverenler de ekipler ve tüm iş gücü genelinde örgütsel performansı artırmak için psikolojik sermaye oluşturabilirler (Luthans ve Broad, 2022, s. 5). Psikolojik sermaye, kişisel bağlamda güçlü bir etki ve değişim oluşturabilen bileşenleri kapsamaktadır. Bu bileşenler; öz-yeterlilik, umut, esneklik ve iyimserlik olarak kişisel gelişim bakımından bireylerin olumlu, güçlü, başarılı, verimli davranışlar sergilemesine yardımcı olmaktadır (Keçeci ve Öncel, 2021, s. 2010). Luthans ve ark. (2004, s. 46) tarafından umut, öz-yeterlilik, esneklik, iyimserlik olmak üzere dört alt boyuttan teşkil

edildiği öne sürülen psikolojik sermayenin son dönemde ulusal alan yazınında da yoğun şekilde ele alınmaya başladığı bilinmektedir.

İş hayatının beklentilerine karşılık çalışan bireylerin örgütsel ve kişisel kaynaklarının yeterli olması iş hayatında ve bireysel olarak olumlu sonuçlar elde edilmesine katkı sunmaktadır (Demerouti ve ark., 2001, s. 499). Çalışan bireylerin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyleri, günümüz iş hayatının zor şartlarında istifade edebilecekleri temel bireysel kaynaklardan biridir (Grover ve ark., 2018, s. 977). Psikolojik sermaye, işletmelerin rakiplerine üstünlük kurmasında da önemli bir unsur olarak görülmektedir (Youssef ve Luthans, 2007, s. 784). Psikolojik sermayenin, sürdürülebilir rekabet gücü üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca, psikolojik sermayenin olumlu etkilerinin maliyetleri azaltması ve kurumdaki olumsuz etkileri hafifletmesi beklenmektedir (Çavuş ve Kapusuz, 2015, s. 244). Çalışanların iş performansı psikolojik sermaye ile artmaktadır (Shukla ve Alam, 2022, s. 1339). Daha umutlu, iyimser, etkin ve dirençli çalışanların, günümüzde çoğu işletmenin karşı karşıya kaldığı dinamik, küresel ve çevresel bağlamların fırtınasını atlatma olasılığının, daha düşük psikolojik sermayeye sahip meslektaşlarına göre daha yüksek olabileceği belirtilmektedir (Luthans ve ark, 2007, s. 568).

Psikolojik sermaye, işlev bozukluğu veya akıl hastalığı gibi olumsuz psikolojik durumlar yerine, sıradan insanların daha üretken ve anlamlı hayatlar yaşamasına yardımcı olmaya ve kuruluşlar açısından hem bireysel çalışanların hem de kuruluşun kendisinin gelişebileceği ortamlar yaratmasına yardımcı olmaya odaklanmaktadır (American Psychological Association, 2023). Psikolojik sermaye tek bir alana özgü değildir ve çok sayıda bağlam ve kültürde uygulanabilir ve kanıtlanabilir bir yapı olarak öne çıkmaktadır (Luthans ve Broad, 2022, s. 13).

Pozitif psikolojik sermaye kavramı; çalışan bireylerin tecrübe ve eğitim yoluyla gelişip değişebilen özelliklerinin meydana getirdiği bütünsel bir yapıyı ifade etmektedir (Keleş, 2011, s. 349; Oruç, 2018, s. 141). Dört pozitif örgütsel davranış kavramı olan umut, iyimserlik, öznel iyi oluş ve duygusal zekâ, pozitif örgütsel davranış için olumluluk ve benzersizlik standartlarını açıkça karşılamakla birlikte, geriye kalan kriterleri karşılama konusunda bir dereceye kadar değişkenlik göstermektedir (Luthans, 2002, s. 70). Ancak bu dört temel bileşene başka bileşenler de ilave edilebilmektedir (Tösten ve Özgan, 2014, s. 431). Ancak, literatürde pozitif psikolojik sermayenin çoğunlukla mevcut dört boyutlu yapısının kullanıldığı görülmektedir (Şevik, 2023, s. 1044). Pozitif psikoloji yaklaşımının örgütlerde tezahürü iki alt akım yoluyla kendini göstermektedir. Bunlar; pozitif örgütsel düşünce okulu ve pozitif örgütsel davranıştır (Keleş, 2011, s. 346). Yapılan çalışmalarda pozitif psikolojik sermayenin, eğitim durumu ve mesleki çalışma süresine göre farklılaştığı görülmüştür (Şener ve ark., 2022, s. 1711). X kuşağındaki (1965-1979 yılları arasında doğanlar) çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyinin (hem genel hem de alt boyutlar açısından), Y kuşağındaki (1980-1999 yılları arasında doğanlar) çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyinden daha yüksek olduğuna (Erol ve Sürgevil-Dalkılıç, 2022, s. 1) yönelik bulgular bildirilmektedir.

Pozitif örgütsel davranış, çalışanların güçlü yönlerine ve psikolojik yeteneklerine odaklanan teori ve araştırmaların yönlendirdiği, yakın zamanda ortaya çıkan pozitif psikolojinin izinden gittiği söylenebilir. Geleneksel örgütsel davranış kavramlarını yeniden

ele almak ve olumlu bir hale getirmek yerine, pozitif örgütsel davranışa dâhil olmak için belirli kriterler ortaya koymaktadır (Luthans, 2002, s. 57).

Umut ve öz-yeterlik düzeyi yüksek düzeyde olan çalışan bireyler, karşı karşıya kaldıkları zorlu ve mücadele gerektiren vazifeleri kabul etme konusunda istekli davranırken aynı zamanda hedefe ulaşmak için çeşitli taktik ve alternatifler belirleyerek fırsatları öngörmeye çalışırlar ve engelleri aşmak için her yolu denerler. Böylece, daha fazla çaba ve gayret sarf ederek iş tatmini düzeyini artırabilirler. Bu senaryo esneklik ve iyimserlik alt boyutları için de geçerli sayılabilir ve bu alt boyutların umut ve öz-yeterlilik boyutları ile birlikte bir bütün olarak mevcut olması halinde bireyin kendine güveni yüksek, gayreti ve çabasının fazla olacağı, engellerin aşılmasında en uygun alternatif çözüm yollarını bulma konusunda isabetli kararlar verebileceği öngörülmektedir (Luthans, 2002, s. 61).

Zira görgül araştırma bulguları yukarıda belirtilen öngörülerini destekler niteliktedir. Psikolojik sermayenin, işe tutulma-görev performansı ilişkisinde düzenleyici bir rol üstlendiği (Güner ve Basım, 2023, s. 314), psikolojik sermayenin işe tutulma ile pozitif, tükenmişlik ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Loghman ve ark., 2023, s. 108). Psikolojik sermayenin alt boyutları (öz-yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik) ile öznel iyi-oluş arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu (Eryeşil ve Bedük, 2021, s. 306), psikolojik sermayenin, depresyonun yaşam memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkisini azalttığına yönelik bulgular ortaya konulmuştur (Köksal ve Aksoy-Kürü, 2025, s. 1).

Yöneticilere yönelik yapılan araştırmalarda ise yöneticilerin psikolojik sermaye düzeyinin medeni durum, eğitim durumu, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği (Akyürek, 2021, s. 149), yöneticinin psikolojik sermayesinin, astlarının psikolojik sermayesini etkilediği ortaya konulmuştur (Özata ve ark., 2024, s. 13). Özellikle yöneticiler tarafından uygulanan nezaketsizliğin, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyini azalttığı (Taşlıyan ve ark., 2023, s. 198), liderlik tarzlarının, psikolojik sermaye düzeyine etki ettiği ortaya konulmuştur (Altun, 2021, s. 626).

Psikolojik sermayenin, psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi varken, geri çekilme davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Öztürk, 2020, s. 1997). İşle ilgili olmayan internet kullanımına ilişkin hoşgörülü politikaların çalışanların psikolojik sermaye düzeyini artırdığı, buna karşın katı tedbirlerin ve cezanın psikolojik sermaye düzeyini azalttığı ortaya konulmuştur (Kaçmaz ve Şimşek, 2023, s. 1274). Duygusal zekânın psikolojik sermayeyle aynı yönde ilişkili olduğu, bunun yanında psikolojik sermayenin, değişime direnç üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur (Bozdoğan, 2023, s. 817). Örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik öz-yeterlilik boyutu ile merak ve keşfetme algısı arasında aynı yönde bir ilişki bulunduğu (Ağ ve Balcı, 2018, s. 5173), psikolojik sermayenin, yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde yordadığı belirtilmektedir (Ertürk, 2023, s. 227).

Yılmaz (2020, s. 76) tarafından yapılan araştırmada kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye, iyimserlik ve umut düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadın çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin unvanlarına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür (Koç ve ark., 2020, s. 400). Ugwu ve Okojie

(2016, s. 80), insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve işe tutulma arasında psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünü ortaya koymuşlardır. Çalışanların pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgüt iklimi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Torun, 2020, s. 27). Pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Akçay, 2012, s. 137). Psikolojik sermaye düzeyinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde de pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Büyükbeşe ve Aslan, 2019, s. 949). Özetle yapılan görgül çalışmalar, çalışanların psikolojik sermayelerinin kişisel özellikleri, yaptıkları işleri ve içinde bulundukları örgütleriyle etkileşimleriyle oldukça ilişkili olduğu ve psikolojik sermayenin genel olarak pozitif örgütsel davranışların önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Büyükbeşe ve Aslan (2019, s. 949), duygusal emeğin çalışanda ortaya çıkardığı olumsuz durumun bertaraf edilmesi ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini idame ettirmek/artırmak için işletmelerin insan kaynakları birimlerince çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmeye yönelik girişimlerde bulunulmasını önermektedir. Bu noktada iş taleplerinin (duygusal emek vb.) olumsuz etkilerinin azaltılmasında ve pozitif örgütsel davranışların (örgütsel bağlılık vb.) oluşturulmasında ve idame ettirilmesinde psikolojik sermayeden yardım alınabileceği söylenebilir. Luthans ve ark. (2008, s. 219), psikolojik sermayeye yatırım yapmanın ve geliştirmenin işletmelere anlık ve gelecekte rekabet üstünlüğü sağlayacağını, web tabanlı uygulamalarla psikolojik sermayenin ucuz ve kolay şekilde geliştirilebileceğini belirtmektedir.

Bu özellikleriyle psikolojik sermaye iş hayatında çalışanın verimliliğine etki eden, önemli bireysel özelliklerden biri olarak öne çıkmaktadır. Psikolojik sermaye kavramının uluslararası alan yazınında ele alınma şeklinin detaylı olarak incelenmesinin, söz konusu kavrama yönelik eksiksiz bir anlayış ve kapsayıcı bir bakış oluşturulmasına katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Psikolojik sermaye kavramı, bibliyometrik analiz tekniğiyle incelenmeye çalışılmış ve elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

2. Materyal ve Metot

Araştırma, nitel araştırma desenlerinden bibliyometrik analiz araştırması olarak tasarlanmıştır. Bibliyometrik analiz yöntemi, belirli bir bilim alanında ve belirli bir zaman aralığında yaşanan gelişmeleri ortaya koymanın yanı sıra, bahse konu kavramla ilgili alanın değişimini anlamak için farklı bir perspektif sunarak söz konusu bilim alanının gelecekte nereye evrileceği hakkında fikir de verebilmektedir (İri ve Ünal, 2024, s. 386). Bibliyometrik analiz; trendler, sosyal ağlar, sayısal ilişkiler, iş birlikleri ve yazarları esas alarak, araştırma yapılan belirli bir konu ve/veya alan hakkında bilimsel olarak güvenilir bir neticeye ulaşılmasını sağlayan bir yöntem olarak öne çıkmaktadır (Aslancı, 2022, s. 4). Genellikle 'bilim haritalama' olarak adlandırılan bibliyometrik ağları görselleştirme yöntemi, bibliyometrik araştırmaların ilk günlerinden bu yana ciddi bir ilgi görmektedir (Van Eck ve Waltman, 2014, s. 285).

Araştırma çerçevesinde analizler iki program kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlk program VOSviewer veri analiz programıdır. VOSviewer, tamamen bibliyometrik ağların görselleştirilmesine odaklanan, kullanımı kolay bir yazılım aracı sunmaktır (Van Eck ve Waltman, 2014, s. 285). İkinci program ise R-Studio programı üzerinde yer alan 'bibliometrix'

paketi içinde yer alan 'biblioshiny' uygulamasıdır. R ortamı, bibliyometrik analizler için kendi bünyesinde pek çok seçenek sunmaktadır. Bibliometrix paketi bu seçeneklerden bir tanesidir. Bibliyometrik analizlerde kullanılan bu paketler, nicel araştırmalar için oldukça önemli araçlardır (Aria ve Cuccurullo, 2017, s. 959). Bibliyometrik analizlerde R programının tercih edilmesinin nedeni, daha çok sayıda tablo, görsel, grafik vb. sayısal bulguları hızlı ve ayrıntılı biçimde oluşturabilmesi ve görselleştirebilmesidir (Aslancı, 2022, s. 7).

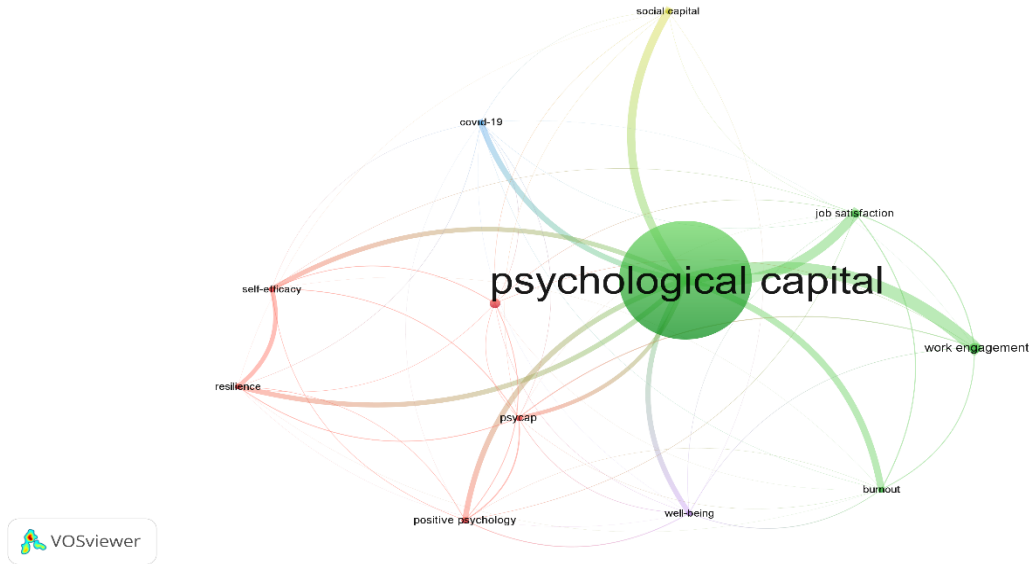
Araştırma kapsamında analiz edilen eserler, Web of Science (WoS) veri tabanında taranan başta akademik dergiler olmak üzere süreli akademik yayınlarda yer bulmuş ve anahtar kelimler bölümünde *psychological capital* kavramı olan çalışmaları kapsamaktadır. Yapılan arama sonucunda, 01.01.2000 tarihinden 06.05.2025 tarihine kadar WoS veri tabanında ilgili kavramın konu bölümünde yer aldığı 4.819 eser bulunmuştur. WoS veri tabanında taranan indeksler; Web of Science Core Collection, Grants Index, KCI-Korean Journal Database, Preprint Citation Index, ProQuest Dissertations and Theses Citation Index ve SciELO Citation Index olmak üzere altı adet indeksten oluşmaktadır. Bahse konu 4.819 eser, bu altı indekste taranan yayınların tamamıdır.

Ancak WoS veri tabanından yapılan aramalara dair indirilen ve VOSviewer gibi veri analiz programlarında kullanılan dosyaların tamamında ihtiyaç duyulan tüm bilgilerin yer almadığı görülmüştür. *Psychological capital* kavramı ile ilgili WoS veri tabanındaki tüm indeksler dâhil edilerek yapılan bir arama neticesinde ulaşılan 4.819 eserin veri dosyası VOSviewer ve biblioshiny uygulaması tarafından analiz edilememiştir. WoS veri tabanında sadece Web of Science Core Collection isimli indeksten elde edilen veri dosyasının, VOSviewer ve biblioshiny uygulaması ile analizi yapılmıştır. Bu sebeple atıf, en çok kullanılan kavramlar vb. detaylı analizler, WoS veri tabanında sadece Web of Science Core Collection (SCI-Expanded, SSCI, A&HCI, ESCI indekslerinde taranan dergileri kapsayan) isimli atıf veritabanından elde edilen 2.816 eseri kapsayan veri dosyası üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen verilerin analizinde, VOSviewer ve biblioshiny uygulaması kullanılmıştır. Psikolojik sermaye kavramının en çok birlikte kullanıldığı kavramlar, en çok atıf alan eserler, en çok atıf alan araştırmacılar VOSviewer programı yardımıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. En çok eser veren ve atıf alan ülkeler ise R-Studio programı içerisindeki bibliometrix paketinde yer alan biblioshiny uygulaması ile tespit edilmiştir.

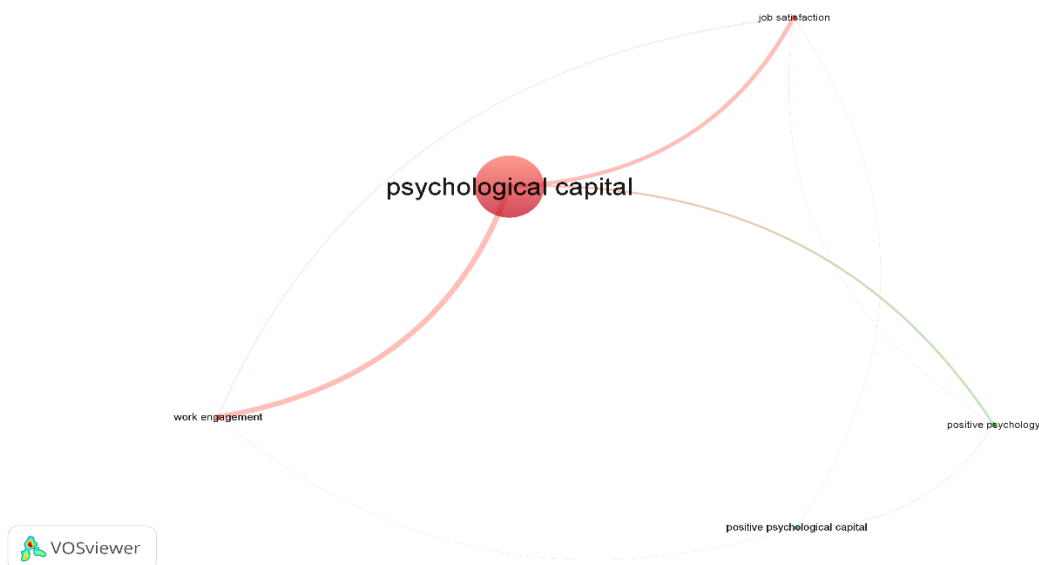
3. Bulgular

WoS veri tabanında, Web of Science Core Collection indeksinde yapılan arama neticesinde, *psychological capital* anahtar kelimesini içeren ve 2000 (Ocak)- 2025 (Mayıs) yılları arasında yapılan 2.816 araştırmada, psikolojik sermaye kavramının en çok birlikte ele alındığı kavramlar incelenmiştir. Bu kapsamda, konu bölümünde *psychological capital* kavramı ile 75 ve daha fazla birlikte kullanılan kavramları gösterir kavram haritası Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Psikolojik Sermaye Kavramı ile 75 ve Daha Fazla Birlikte Kullanılan Kavramlar

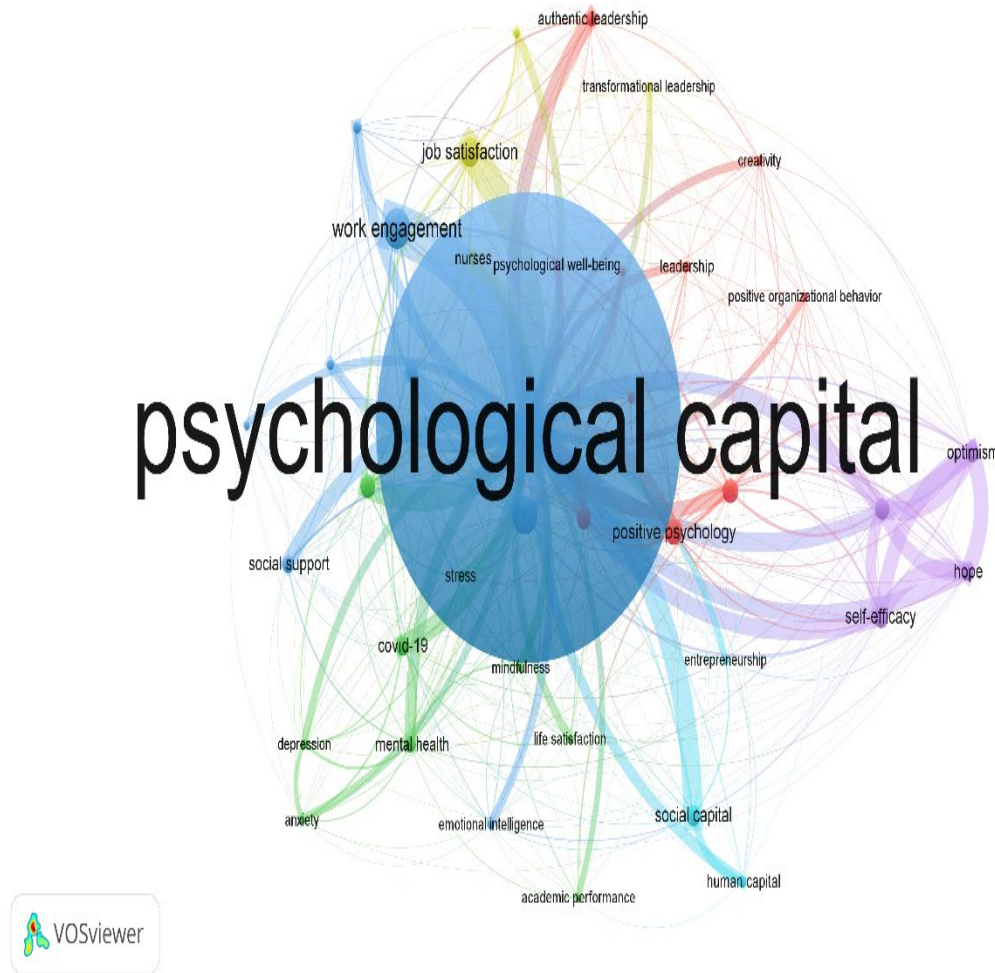
Psikolojik sermaye kavramı ile en çok (75 ve üzerinde) birlikte kullanılan kavramların sırasıyla; work engagement (işe tutulma) (152), positive psychological capital (pozitif psikolojik sermaye) (144), job satisfaction (iş tatmini) (112), positive psychology (pozitif psikoloji) (102), burnout (tükenme) (84), social capital (sosyal sermaye) (83), well-being (iyi-oluş) (83), self-efficacy (öz-yeterlilik) (83), resilience (esneklik/dayanıklılık) (82) ve COVID-19 (75) olduğu anlaşılmıştır.

Araştırma derinleştirilerek, psikolojik sermaye kavramı ile 100 ve üzerinde birlikte kullanılan kavramlar incelenmiş ve elde edilen bulgular Şekil 2’de sunulmuştur.

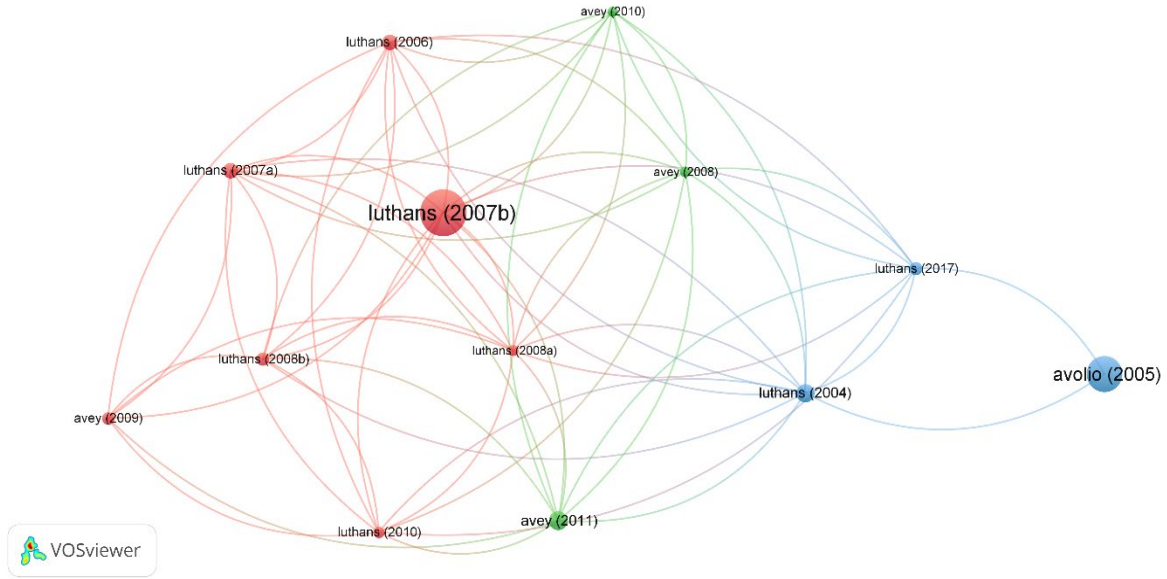
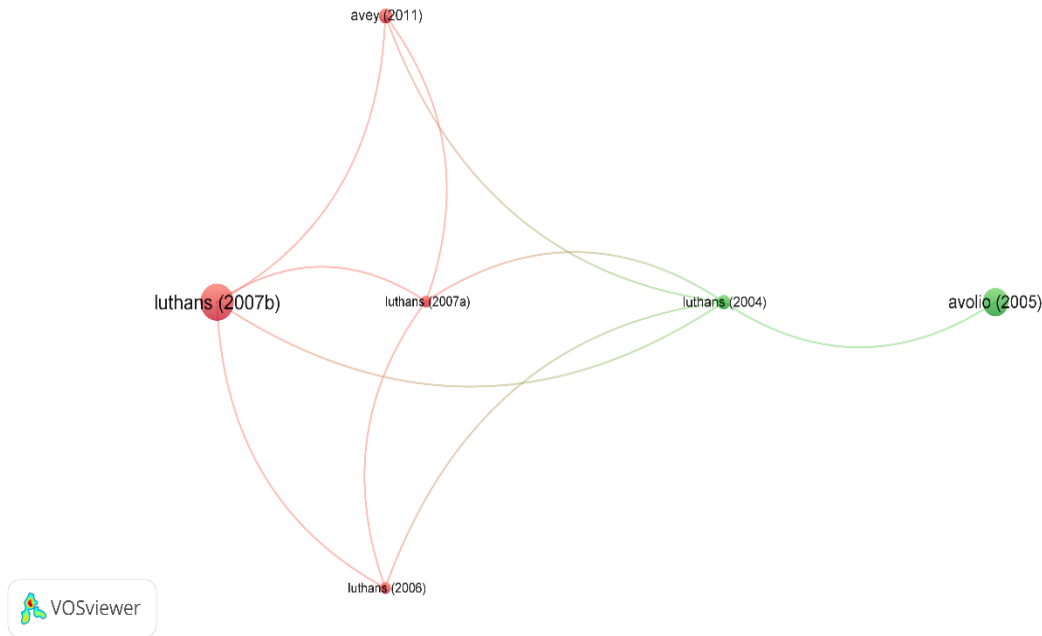
Şekil 2. Psikolojik Sermaye Kavramı ile 100 ve Daha Fazla Birlikte Kullanılan Kavramlar

Bu kavramlar incelendiğinde, burnout (tükenme) (84) hariç diğer kavramların tamamının pozitif psikolojide yer alan kavramlar olduğu dikkat çekmektedir. Kavramın ortaya çıkış sürecinin de tesiriyle, psikolojik sermaye kavramının araştırmaların büyük bölümünde pozitif psikoloji kavramlarıyla birlikte ele alındığı göze çarpmaktadır. Ancak burnout (tükenme) (84) kavramının yanı sıra diğer olumsuz kavramlarla az da olsa birlikte kullanıldığı görülmüş ve araştırmanın kapsamı genişletilmiştir. 30 ve daha fazla birlikte kullanılan kavramlara bakıldığında; mental health (akıl sağlığı) (64), stress (stres) (43), job burnout (işte tükenme) (39), depression (depresyon) (37) ve anxiety (anksiyete) (31) kavramları öne çıkmaktadır. 30 ve üzerinde birlikte kullanılan kavramları gösterir kavram haritası Şekil 3'te sunulmuştur.

Şekil 3. Psikolojik Sermaye Kavramı ile 30 ve Daha Fazla Birlikte Kullanılan Kavramlar



WoS veri tabanında yapılan arama neticesinde, *psychological capital* anahtar kelimesi için 2000 (Ocak)- 2025 (Mayıs) yılları arasında ulaşılan 4.819 çalışmanın aldığı atıf sayısına göre incelenmesi sonucunda, 500 ve üzerinde bir sayıda atıf alan çalışmalar ve yazarları Şekil 4'te, 750 ve üzerinde bir sayıda atıf alan çalışmalar ve yazarları Şekil 5'te gösterilmiştir.

Şekil 4. Psikolojik Sermaye Kavramı ile İlgili 500 ve Üzeri Atıf Alan Eser ve Araştırmacılar**Şekil 5.** Psikolojik Sermaye Kavramı ile İlgili 750 ve Üzeri Atıf Alan Eser ve Araştırmacılar

Aldığı atıf sayısına göre en çok tercih edildiği anlaşılan ilk yedi araştırmadan dördünün Fred Luthans'a ait olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar; 2004, 2006 ve 2007(2) yıllarında üretilmiştir. Avolio'nun bir çalışması ise 2005 yılında üretilmiştir. Son olarak Avey'in 2011 yılında üretilmiş bir eseri öne çıkmaktadır. Bu durum, 2004-2011 yılları arasında kavram üzerinde bir fikir birliği sağlandığının göstergesi olarak değerlendirilebilir ve bu yönüyle önemli görülmektedir. Psikolojik sermaye konusundaki çalışmaları en çok atıf alan yazarlar incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

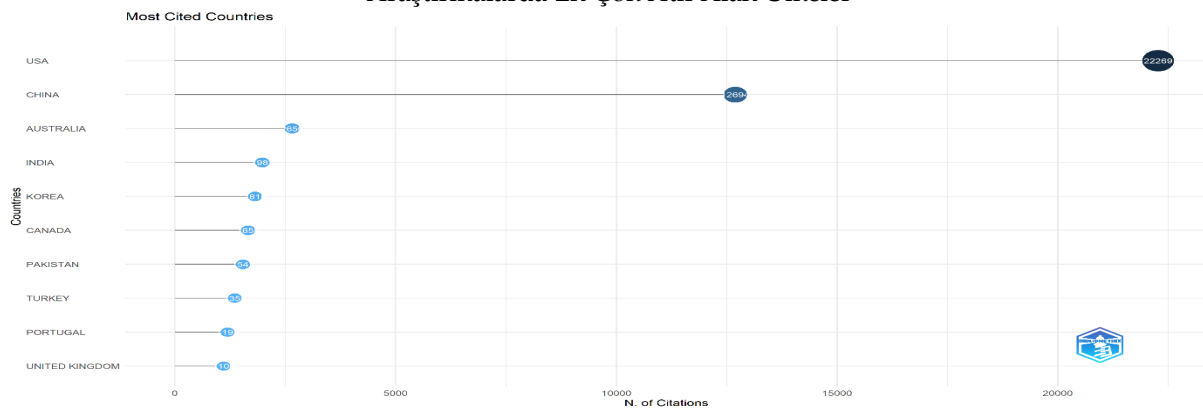
Tablo 1. 2000-2024 Yılları Arasında WoS Veri Tabanında Konusu ‘Psychological Capital’ Olan Araştırmalarda En Çok Atıf Alan Yazarlar

S. Nu.	Yazar Adı	Yayın Sayısı	Atıf Sayısı
1	Fred LUTHANS	48	16.429
2	James B. AVEY	24	11.280
3	Bruce J. AVOLIO	9	5.940
4	Carolyn M. YOUSSEF-MORGAN	22	2.745
5	Suzanne J. PETERSON	5	1.721
6	Lie WANG	17	1.244
7	Fred O. WALUMBWA	5	1.187
8	Alexander NEWMAN	8	1.171
9	Li LIU	14	1.124
10	Usman RAJA	6	1.030
16	Osman M. KARATEPE	11	840

Kaynak: Bu tablo; 2000 (Ocak) ve 2025 (Mayıs) tarihleri arasında, WoS veri tabanında yer alan altı indekste konu bölümünde ‘Psychological Capital’ ifadesi yer alan çalışmalar (4.819 eser) derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur. Osman M. KARATEPE, bu konuda en çok atıf alan Türk yazar olması sebebiyle tabloda en alt satırda sıralaması yazılarak gösterilmiştir

Tablo 1’de yer alan veriler incelendiğinde, psikolojik sermaye kavramıyla ilgili en çok atıf alan dört araştırmacının öne çıktığı görülmektedir. Bu araştırmacılar; Fred LUTHANS (16.249), James B. AVEY (11.280), Bruce J. AVOLIO (5.940) ve Carolyn M. YOUSSEF-MORGAN (2.745)’dir. Adı geçen bu araştırmacılar, uluslararası alan yazınında psikolojik sermaye kavramın temellerini atan, bu alanda en çok eser üreten ve 2025 (Mayıs) itibarıyla söz konusu kavramla ilgili en çok atıf alan yazarlardır. Uluslararası alan yazınında yer alan ve en çok atıf alan Türk yazar ise Osman M. KARATEPE olarak göze çarpmaktadır.

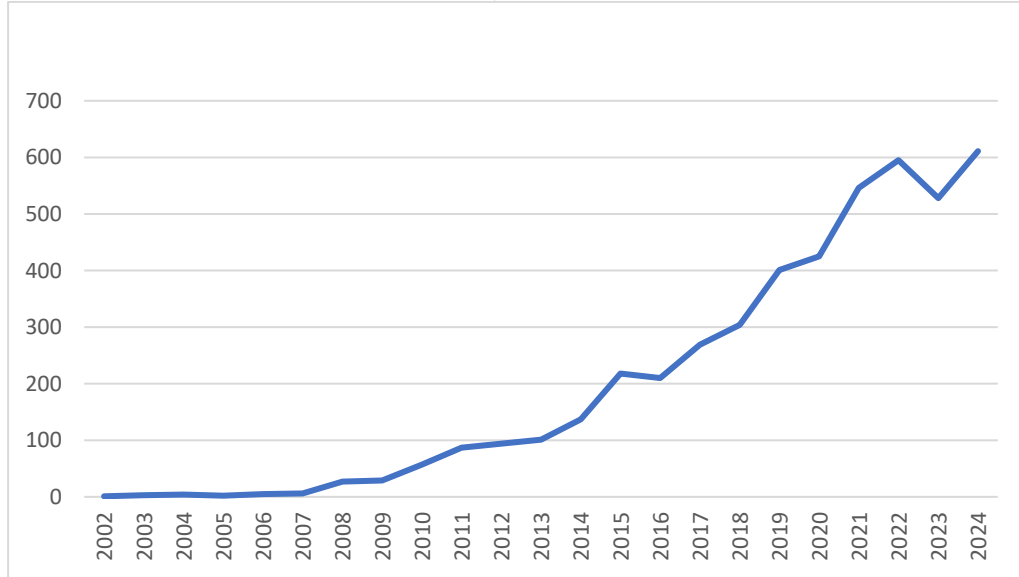
En çok atıf alan ülkelerin incelenmesi de araştırmaya dâhil edilmiştir. Psikolojik sermaye kavramı ile ilgili eserleri en çok atıf alan ülkeler Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde, Çin Halk Cumhuriyeti’nin öne çıktığı görülmektedir.

Tablo 2. 2000-2024 Yılları Arasında WoS Veri Tabanında Konusu ‘Psychological Capital’ Olan Araştırmalarda En Çok Atıf Alan Ülkeler

Son olarak, psikolojik sermaye kavramını konu edinen çalışmaların yıllara göre dağılımı ve gelişim trendi incelenmiştir. Bu çerçevede, WoS veri tabanında yapılan arama neticesinde, ‘psychological capital’ konusunda 2000-2024 yılları arasında ulaşılan 4.819 çalışmanın yıllara göre dağılımı Tablo 3’te sunulmuştur. Tablo 3 incelendiğinde, psikolojik

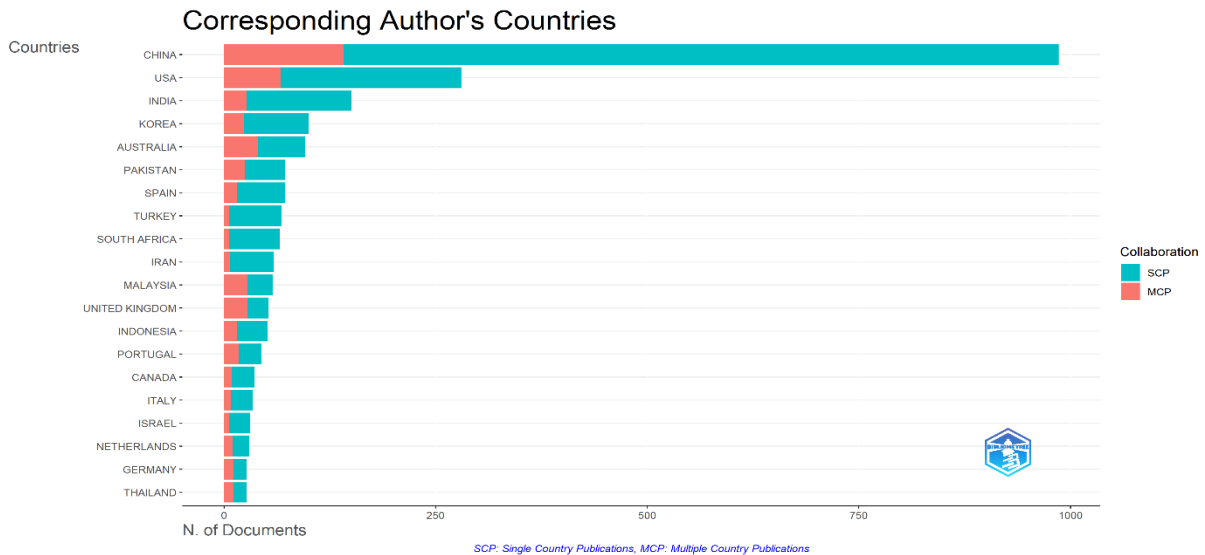
sermaye kavramının yıllar geçtikçe daha çok ele alındığı ve hakkında araştırmaların artarak devam ettiği görülmektedir.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Kavramını Konu Edinen Araştırmaların Yıllara Göre Dağılımı (2000 – 2024)



Yıllara göre psikolojik sermaye ile ilgili yapılan yayınlarda artış görülmektedir. Ancak bu eserlerin hangi ülkeler tarafından üretildiği konusu bir başka soru işareti olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 4'te, psikolojik sermaye ile ilgili eserlerin en çok hangi ülkelerde hazırlandığı görülmektedir.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye Kavramıyla İlgili En Çok Eser Üreten Ülkeler (2000 – 2024).



Tablo 4 incelendiğinde, psikolojik sermaye ile ilgili en çok eserin Çin Halk Cumhuriyeti'nden üretildiği anlaşılmaktadır. Tabloda kırmızı renkle işaretlenen MCP (Multiple Country Publications) çok ülkeli yayınlarda ve yeşil renkle işaretlenen SCP (Single Country Publications) tek ülkeli yayınlarda, Çin Halk Cumhuriyeti'nin üstünlüğü göze çarpmaktadır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu araştırmada, pozitif örgütsel davranış araştırmalarında sıklıkla incelenen psikolojik sermaye kavramının bibliyometrik analizi yapılmaya çalışılmıştır. Uluslararası alan yazınında psikolojik sermaye kavramı ile birlikte en çok araştırılan kavramlar sırasıyla; work engagement (işe tutulma) (152), positive psychological capital (pozitif psikolojik sermaye) (144), job satisfaction (iş tatmini) (112), positive psychology (pozitif psikoloji) (102), burnout (tükenme) (84), social capital (sosyal sermaye) (83), well-being (iyi-oluş) (83), self-efficacy (öz-yeterlilik) (83), resilience (esneklik/dayanıklılık) (82), COVID-19 (75) ve optimism (iyimserlik) (71) şeklindedir. Bu kavramlar incelendiğinde, kavramın ortaya çıkış sürecinden etkilendiği ve araştırmaların çoğunluğunda pozitif psikoloji kavramlarıyla birlikte kullanıldığı dikkat çekmektedir. Ak (2021, s. 261), Türkiye’de yapılan doktora tezlerini incelediği araştırmada psikolojik sermaye ile birlikte en çok kullanılan kavramları; performans (15), bağlılık (11), iş tatmini (11), örgütsel vatandaşlık (8) ve örgütsel bağlılık (8) olarak tespit etmiştir. Psikolojik sermaye kavramının, uluslararası alan yazınıyla birlikte ulusal alan yazınında da pozitif örgütsel davranış alanında önemli bir yer bulduğu söylenebilir.

Korkmaz ve Çelik (2021, s. 1193), Türkiye’de YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yaptığı araştırmada psikolojik sermaye ile ilgili 123 adet lisansüstü tez araştırması yapıldığını tespit etmiştir. Becan ve Kıyat (2021, s. 550), WoS veri tabanı üzerinden yaptığı araştırmada psikolojik sermaye ile ilgili 2004-2010 yılları arasında 17 çalışma yapılmasına karşın 2016-2021 yılları arasında 91 çalışma yapıldığını ortaya koymuştur. Ulusal düzeydeki yayınlardaki sayısal artışın uluslararası düzeydeki artış oranıyla benzer olduğu söylenebilir.

Uluslararası alan yazınında, psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmaların yıllara göre sayıları incelendiğinde, yaklaşık on yıl önce yılda 200 yayın sayısından üç katına çıkarak yılda yaklaşık 600 yayın sayısına ulaşıldığı görülmektedir. Bu sayısal gelişim tablosunun, aynı zamanda psikolojik sermaye konusunun keşfedilme ve anlaşılma süresinin devam ettiğini gösterdiği düşünülmektedir. Araştırma sayısındaki bu artışın dikkat çekici bir yönü ise çalışmaların yürütüldüğü ülkelerde görülen değişimdir. Psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkışı ve gelişiminde Amerika Birleşik Devletleri (ABD) merkezli kuruluşlarda çalışan yazarların öncülüğü bilinmektedir. Ancak özellikle son yıllarda, Çin Halk Cumhuriyetindeki kuruluşlarda çalışan akademisyenler tarafından üretilen yayın sayıları dikkat çekicidir ve mevcut durumda ABD kaynaklı yayın sayısından daha fazla yayın üretmiş olukları görülmektedir. Bununla birlikte, atıf sayılarında ABD’li yazarların üstünlüğünün halen devam ettiği söylenebilir.

Kavramlara tek taraftan bakan bakış açısının yanıltıcı olabileceği, kavramın her yönüyle ele alınmasına imkân verecek çeşitlilikte araştırmalar yapılarak alan yazına katkı sağlanabileceği değerlendirilmektedir. Zira bilimsel bilginin en önemli özelliklerinden biri de yanlışlanabilir olmasıdır. Türkiye’de psikolojik sermaye kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların, uluslararası alan yazınıla benzeştiği ya da ayrıştığı yönleri ortaya koyacak araştırmalar yapılması önerilebilir.

Araştırmanın kısıtlarından belki de en önemlisi, sadece bir veri tabanında yer alan indeksler kullanılarak yapılmasıdır. Her ne kadar söz konusu indeksler dünya genelinde saygın ve kabul gören indeksler olsa da ilerleyen dönemde farklı veri tabanlarındaki eserlerin

de dâhil edildiği daha geniş kapsamlı araştırmalar yapılması önerilebilir. İkinci kısıt ise ulusal yazında ilgili kavramla ilgili eserlere ulaşmada yaşanan zorluktur. Türkiye’de en çok eserin yer aldığı platformlardan ikisi DergiPark ve YÖK Ulusal Tez Merkezi’dir. Ayrıca Tübitak Ulakbim Cahit Arf Bilgi Merkezi gibi elektronik platformların olanaklarına tek adreste ulaşmayı mümkün hale getiren bilgi merkezleri de bulunmaktadır. Ancak bu iki platformun (DergiPark ve YÖK Ulusal Tez Merkezi) tam bir entegrasyona sahip olmaması ve bazı akademik dergilerin DergiPark platformunda yer almaması bir engel olarak araştırmacıların karşısına çıkmaktadır. Türkiye’de DergiPark ve YÖK Ulusal Tez Merkezi gibi platformların entegrasyonu ve veri analiz programlarında kullanılacak formatta veri setlerinin araştırmacıların kullanımına sunulmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Araştırma kapsamında yayın etiğini ihlal eden bir durum bulunmadığı yazarlar tarafından beyan edilmektedir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin hazırlanmasında yazarlar eşit olarak katkı sunmuştur.

Etik Kurul İzni

Bu makalede etik kurul iznine gerek yoktur. Etik kurul kararı gerekmediğine ilişkin ıslak imzalı onam formu sistem üzerindeki makale süreci dosyalarında yer almaktadır.

Destek Beyanı

Bu araştırma, herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

Teşekkür

Dergi editör kuruluna ve hakemlere teşekkür ederiz.

Çıkar Beyanı

Bu çalışma için yazarlar arasında bir çıkar çatışması olmadığı beyan ve ilan edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Ağ, C. ve Balcı, O. (2018). Psikolojik örgütsel sermayenin merak ve keşfetme ile ilişkisi: Bir bilişim sektörü örneği. *Social Sciences Studies Journal*, 4(24), 5173-5180. <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.981>
- Ak, M. (2021). Türkiye’de psikolojik sermaye ile ilgili lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. M. Ak (Ed.), *Yönetim ve örgütsel davranışta bibliyometrik analizler* (s. 243-262) içinde. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akyürek, M. İ. (2021). Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 149-170.

- Altun, K. (2021). Farklı liderlik tarzlarının psikolojik sermaye açısından karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(50), 626-655. <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.49061>
- American Psychological Association. (2023). Psychological capital: What it is and why employers need it now? <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/psychological-capital> adresinden 05 Mayıs 2025 tarihinde alınmıştır.
- Aria, M. ve 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>
- Aslancı, S. (2022). Araştırma sorgulamaya dayalı öğrenme: Bibliyometrik bir analiz. *Bilimsel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-25. <https://doi.org/10.31798/ses.1068633>
- Bankacı, U. (2016). Psikolojik sermaye kavramı üzerine bir inceleme. *Florya Chronicles of Political Economy*, 2(2), 59-79.
- Becan, M. ve Kıyat, G. B. D. (2021). Pozitif psikolojik sermayenin bibliyometrik analiz ile incelenmesi. *Uluslararası 3D Yazıcı Teknolojileri ve Dijital Endüstri Dergisi*, 5(3), 550-559.
- Bozdoğan, S. C. (2023). The mediating role of psychological capital in the effect of emotional intelligence on resistance to change. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 817-832. <https://doi.org/10.17336/igusbd.1067133>
- Büyükbese, T. ve Aslan, H. (2019). Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 949-963. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.647>
- Ceylan, A. K. (2023). Psikolojik sermaye: Bibliyometrik bir analiz. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-13. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.1195621>
- Çavuş, M. F. ve Kapusuz, A. G. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2015/12574>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Erol, C. ve Sürgevil-Dalkılıç, O. (2022). X ve Y kuşağı çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 1-22. <https://doi.org/10.15659/yoad.7.1.001>
- Ertürk, R. (2023). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(28), 227-247. <https://doi.org/10.38155/ksbd.1144127>
- Eryeşil, K. ve Bedük, A. (2021). Psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi: İmalat sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2021(45), 306-316. <https://doi.org/10.52642/susbed.929890>
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. ve Darity, W. A. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4), 815-829.

- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., Roche, M. ve Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968-984.
- Güner, B. ve Basım, H. N. (2023). İş biçimlendirmenin görev performansına etkisinde işe tutulma ve psikolojik sermayenin rolü. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 10(1), 314-340. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1097525>
- İri, R. ve Ünal, E. (2024). Bibliometric analysis bibliometric analysis of research (1980-2023). *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 10(2), 386-401. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1446738>
- Kaçmaz, E. ve Şimşek, E. (2023). Enhancing psychological capital in the digital age: a fresh look to cyberloafing phenomenon. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(4), 1273-1294. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1324704>
- Keçeci, Ş. ve Öncel, H. U. (2021). Psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(80), 2009-2018. <https://doi.org/10.17755/esosder.869961>
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Koç, M., Koca-Ballı, A. İ. ve Keklik-Okul, F. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin demografik faktörler açısından incelenmesi: Özel hastane sektörü kadın çalışanları ile bir araştırma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 386-402.
- Korkmaz, E. V. ve Çelik, A. (2021). Pozitif psikolojik sermaye çalışmaları üzerine bir içerik analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(3), 1189-1204.
- Köksal, K. ve Aksoy-Kürü, S. (2025). Work-related depression and life satisfaction: moderating effect of bank types and psychological capital. *Current Psychology, Early View*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07767-2>
- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Om Sharma, S. ve Scott, J. (2023). A comprehensive meta-analyses of the nomological network of psychological capital (PsyCap). *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 30(1), 108-128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>
- Luthans, F. (2002) Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology the Study of People at Work*, 60(3), 541-572.

- Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209–221. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>
- Luthans, F. ve Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 51(2), 1-13. Article 100817. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Turkish Studies*, 13(14), 141-151. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13618>
- Özata, A., Yürür, S. ve Ercan, F. (2024). Psikolojik sermayenin bulaşıcılığı: Yöneticinin psikolojik sermayesi astlarının psikolojik sermayesini etkiler mi? *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 13-25. <https://doi.org/10.33537/sobild.2023.15.1.2>
- Öztürk, M. (2020). Psikolojik sermaye ve geri çekilme davranışı ilişkisi: Psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 1997-2011. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.09.1417>
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention and positive therapy. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Ed.), *Handbook of positive psychology* (s. 3-9) içinde. Oxford University Press.
- Shukla, A. ve Alam, J. (2022). Impact of psychological capital on job performance and satisfaction. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 6(4), 1339-1345.
- Şener, M., Yıldırım, C. ve Fidan, Y. (2022). Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1711-1729. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1466>
- Şevik, Ü. (2023). Pozitif psikolojik sermayenin mevcut ve muhtemel alt boyutlarının literatürdeki seyri: Bibliyometrik bir analiz. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 1044-1061. <https://doi.org/10.33206/mjss.1292692>
- Taşlıyan, M., Güler, B. ve İmer, S. (2023). İşyeri nezaketsizliğinin psikolojik sermaye üzerine etkisine ilişkin bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 198-216. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1205145>
- Torun, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ve örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 1-29.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.
- Ugwu, C. C. ve Okojie, J. O. (2016). Human resource management (HRM) practices and work engagement in Nigeria: The mediating role of psychological capital (PSYCAP). *International Journal of Social Sciences and Humanities Reviews*, 6(4), 71-87.

Van Eck, N. J. ve Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networks. Y. Ding, R. Rousseau ve D. Wolfram (Ed.), *Measuring scholarly impact: Methods and practice* (s. 285-320) içinde. Springer Publication.

Yılmaz, F. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 71-83. <https://doi.org/10.29064/ijma.672890>

Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

EXTENDED ABSTRACT

In today's world, it is inevitable for individuals to take part in business life in order to sustain their lives. As an employee, the individual can mostly take part in an organization or rarely work alone to sustain his/her life. In this context, the psychological capacity of the individual as well as his/her physical characteristics can be decisive in business life. This capacity can determine both the limits of the individual's abilities and his/her position within the organization of which he/she is a part. One of the most important concepts that have recently come to the fore in this context is the concept of psychological capital. It is considered that determining in which context the concept of psychological capital is handled in the international literature and with which concepts it is used will contribute to the correct use of the concept.

Psychological capital can also be defined as a holistic construct consisting of four healthy psychological states (hope, self-efficacy, resilience and optimism) that enhance well-being and performance. Together, these four states contribute more to well-being and performance than the sum of their individual parts. Positive organizational behavior can be said to follow in the footsteps of the recently emerged positive psychology, guided by theory and research focusing on employees' strengths and psychological abilities. Workers with high levels of hope and self-efficacy are willing to accept the challenging and demanding tasks they face, while at the same time they try to anticipate opportunities by determining various tactics and alternatives to achieve the goal and try every way to overcome obstacles. Thus, they can increase the level of job satisfaction by putting more effort and effort. With these characteristics, psychological capital stands out as one of the important individual characteristics that affect the productivity of employees in business life.

The study was designed as a bibliometric analysis research, one of the qualitative research designs. Bibliometric analysis not only reveals the developments in a particular field of science and over a certain period of time but also provides a different perspective to understand the evolution of the field related to the concept in question and gives an idea about where the field of science will evolve in the future. Bibliometric analysis stands out as a method that enables a scientifically reliable conclusion to be reached about a particular subject and/or field of research based on trends, social networks, numerical relationships, collaborations and authors. The works analyzed within the scope of the research include studies that have been included in periodical academic publications, especially academic journals scanned in the Web of Science (WoS) database and have the concept of *psychological capital* in the keywords section.

VOSviewer and biblioshiny application were used to analyze the data obtained. The concepts with which the concept of psychological capital is most frequently used, the most cited works, and the most cited researchers were tried to be determined with the help of VOSviewer program. The countries with the highest number of works and citations were determined with the biblioshiny application in the bibliometrix package in the R-Studio program.

In this study, a bibliometric analysis of the concept of psychological capital, which is frequently examined in positive organizational behavior research, was attempted. In the international literature, the most researched concepts together with the concept of psychological capital are respectively; work engagement (152), positive psychological capital (144), job satisfaction (112), positive psychology (102), burnout (84), social capital (83), well-being (83), self-efficacy (83), resilience (82), COVID-19 (75) and optimism (71). When these concepts are examined, it is noteworthy that the concept is influenced by the emergence process and is used together with positive psychology concepts in the majority of the studies. It can be said that the concept of psychological capital has found an important place in the field of positive organizational behavior in the national literature as well as in the international literature. When the number of studies on psychological capital in the international literature is examined according to years, it is seen that the number of publications has tripled from 200 publications per year about ten years ago to approximately 600 publications per year. It is thought that this numerical development table also shows that the discovery and understanding of psychological capital continues. A remarkable aspect of this increase in the number of studies is the change in the countries where the studies are conducted. In the emergence and development of the concept of psychological capital, the pioneering role of authors working in organizations based in the United States of America (USA) is known. However, especially in recent years, the number of publications produced by academics working in institutions in the People's Republic of China is remarkable and it is seen that they have produced more publications than the U.S. Nevertheless, it can be said that the superiority of U.S. authors in the number of citations still persists. It is seen that the concept of psychological capital is mostly used together with the concepts of positive organizational behavior and positive psychology in the international literature.