

**PSİKOLOJİK SERMAYE: BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ**

Ali Kemal CEYLAN\*

**ÖZET**

Sosyal ve ekonomik yaşamın küreselleşmesi beraberinde birçok değişimi getirmiştir. Örgütsel ve ekonomik yapıda da meydana gelen bu değişim, beşeri sermaye unsurunu örgütler açısından oldukça önemli bir konuma yükseltmiştir. Örgütsel yönetimlerin verimlilik, büyüme ve etkinlik gibi amaçları yönünden, çalışanlarının psikolojik sermayelerinin oynayabileceği rollerin önemi daha belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye araştırmaları örgütsel alandan başlayarak örgütsel yönetim alanında gittikçe artmıştır. Araştırmada, bibliyometrik analiz yöntemi ile psikolojik sermaye kavramının Web of Sciences veri tabanında (WoS) olan psikolojik sermayeyle ilgili yayınların belli özelliklerinin tanıtılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamındaki makalelerin özelliklerinden birisi olan psikolojik sermayenin en sık kullanıldığı anahtar sözcüklere göre ilişkilerinin analizi yapılmıştır. Bunun yanı sıra psikolojik sermayeyle ilgili yayın yapan ülkeler, yayınların yıllar itibariyle göstermiş olduğu dağılım durumu, en çok atıf alan yayınların sıralaması, en üretken olan yazarlar gibi diğer özellikler yönünden de ilgili makalelerin bibliyometrik analizi yapılmıştır. Psikolojik sermaye kavramının ilişkili olarak kullanıldığı 148 anahtar sözcük olduğu tespit edilmiştir. Web of Sciences'te psikolojik sermayeyle ilgili en fazla yayın yapan ülkenin Çin ve ikinci olarak ABD olduğu belirlenmiştir. Türkiye bu sıralamada dördüncü olmuştur. Araştırmada, ilk makale tarihinin 1997 yılı olduğu tespit edilmiş ve 2022 yılına kadar olan yayınlar kapsama alınarak analizleri gerçekleştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, Pozitif Psikoloji, Bibliyometrik Analiz**PSYCHOLOGICAL CAPITAL: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS****ABSTRACT**

Globalization of social and economic life has brought about many changes within itself. This change that occurred in the organizational and economic structure, has also raised the human capital element to a significant position in terms of organizations. The organizational management's objectives such as productivity, growth, and effectiveness, and the importance of the roles that employees' psychological capital possess, have more clearly emerged. Starting from the organizational field, psychological capital research has increased gradually in the field of organizational management. This research aims to introduce certain features of the psychological capital concepts in the Web of Sciences database (WoS) with the bibliometric analysis method. Psychological capital, which is one of the features of the articles within the scope of the research, was analyzed in relation to the most frequently used keywords. Moreover, the bibliometric analysis of the related articles was compared in terms of other features such as the countries that publish on psychological capital, the distribution of the publications over the years, the ranking of the most cited publications, and the most productive authors. It was determined that there are 148 keywords related to the concept of psychological capital. This study found that China is the country with the highest number of publications on psychological capital in the Web of Sciences, followed by the USA. Turkey has ranked fourth on the list. For the research design, it was observed that the first article was published in 1997 and the analysis was carried out by including the publications until 2022.

**Keywords:** Psychological Capital, Positive Psychology, Bibliometric Analysis

\* Dr. Öğr. Üyesi, Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, alikemal.ceylan@batman.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2699-0973

Araştırma makalesi Sayfa Sayısı:1-13

Makale Geliş Tarihi: 27. 10.2022 Makale Kabul Tarihi: 03. 01. 2023 Makale Yayın Tarihi: 20.03.2023

## 1. GİRİŞ

Küreselleşme sosyal ve ekonomik yaşamda birçok değişimi beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerden birisi de ekonomik hayatta şiddetlenen rekabet ortamıdır. Rekabetin yoğunlaştığı ortamında, çalışanların psikolojik sermayesi, yönetsel yapılar için yalnızca bireylerin ve örgütlerin rekabet avantajını arttırmakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin sağlıklı olabilecek fiziksel ve zihinsel şartlarını etkili bir şekilde hafifletme ve iyileştirme potansiyeline sahiptir (Yu and Lin, 2020). Psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmalar örgütsel davranış alanından kaynaklanmakta ve işletme çalışanlarını hedeflemektedir (Yu and Lin, 2020). Bir kurumun / örgütün başarısında, finansal ve teknik olmayan faktörlerin rekabet denklemindeki ağırlıklı etkisi artmıştır. Teknik, fiziksel ve finansal sermaye gibi geleneksel sermaye biçimlerinin gerekliliği tartışılmamakla birlikte kurumlar yönünden artık yeterli olma durumunu yitirmişlerdir. Psikolojik sermaye, diğer sermaye unsurları yanında örgütsel performansın gelişmesinde oldukça önemli bir rol oynayabilmektedir. Örgütler için artık çalışanlarının sahip olduğu sosyal, beşeri ve psikolojik sermaye gibi yeni sermaye biçimleri önemli hale gelmiştir (Luthans and Youssef, 2004).

Sermaye kavramının içeriğindeki genişlemeye bakılırsa bu kavramın farklı sermaye alt başlıklarını barındırdığı görülür. İlk olarak ekonomik sermaye kavramı yanında sosyal, beşeri ve psikolojik sermaye kavramları geliştirilmiştir. Geleneksel ekonomik sermaye kavramı neye sahip olduğunu gösteren finansal ve maddi duran varlıklar gibi unsurlarla ilişkilidir. Bireyin ne bildiğini soran beşeri sermaye kavramı ise bireyin tecrübe, eğitim, beceri, bilgi ve fikirleriyle ilgilidir. Sosyal sermaye kavramı ise bireyin kimi tanıdığıyla ilgili olarak sahip olduğu ilişkileri, ağ bağlantıları ve dostlarını işaret etmektedir. Bunlara karşılık psikolojik sermaye kavramı ise bireyin kim olduğuyla ilgili bir kavramdır. Bireyin öz yeterliliği, iyimserliği, umut ve psikolojik yönden dayanıklılığıyla ilgilidir (Luthans vd., 2004). Yapılan araştırmalar, psikolojik sermayenin, bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu sonuçlara yol açtığını ve insan kaynaklarının geliştirilmesinde birçok etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bazı araştırmalar psikolojik sermayenin, kişisel bir kaynak olarak çalışanların iş tatmini, iş performansı, örgüte bağlılıkla ve psikolojik iyilik haliyle önemli derecede ilişkili olduğunu göstermiştir (Avey vd., 2010; Cheung vd., 2011; Schulz vd., 2014).

Avey ile diğerlerinin (2011) yapmış olduğu meta-analitik araştırmada, psikolojik sermayenin içerdiği, umut, etkinlik, uyumluluk ve iyimserlik gibi psikolojik kaynakların, insan kaynaklarının geliştirilmesine ve performans yönetimine olan açık etkisi kanıtlanmıştır. Psikolojik sermaye, çalışanların, tutum, davranış, iş mutluluğu ve performans gibi örgütsel çıktılar üzerinde etkiye sahiptir (Luthans vd., 2007). Aynı zamanda psikolojik sermaye, arzu edilmeyen çalışan tutumlarıyla, (kötümserlik, kaygı, stresle, iş' ten ayrılma niyetiyle vb.) davranışlarıyla önemli derecede negatif ilişkilidir (Avey vd., 2011; Chen and Lim, 2012; Choi and Lee, 2014; Sweetman vd., 2011). Bunun yanında, psikolojik sermaye özelliklerinin, liderlik gelişimi için önemli bir faktör olduğu kabul edilmektedir (Toor and Ofori, 2010). Psikolojik sermayenin iş tatminiyle, örgütsel vatandaşlık ve bağlılığın yanı sıra iş performansı da olumlu yönde ilişkileri bulunmaktadır (Ardichvili, 2011). Bu sonuçlar, psikolojik sermayenin, iş ve örgütsel yaşamda birçok olumlu çıktıya neden olduğunu göstermekte ve psikolojik sermaye kavramının, örgütsel davranış alanının önemli bir konusu haline geldiğini göstermektedir.

Araştırmada, bibliyometrik yöntem analizinin kullanılmasıyla, psikolojik sermayenin incelenmesi yapılmıştır. Psikolojik sermayeyle ilgili bibliyometrik yöntem ile daha önce yapılmış çalışmalar bulunmaktadır (Karakuş, 2018; Margiadi and Wibowo, 2019; Yu and Lin, 2020). Karakuş'un (2018) araştırmasında, sosyal bilimler alanında psikolojik sermayeyle ilgili yayınların

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

tespiti ve özelliklerinin tanıtılması amaçlanmıştır. Yu ve Lin (2020) araştırmalarında, Çin deki psikolojik sermaye araştırmalarının doğru bir şekilde kavranabilmesi için, CSSCI veri tabanındaki 280 temel araştırmanın kapsamlı bir analizi için VOSviewer yazılımını kullanmışlardır. Yu ve Lin, araştırmaların temel olarak dört alanda yoğunlaştığını tespit etmişlerdir. Bu alanlardan birisi de örgütsel yönetimde, çalışanların psikolojik sermaye mekanizması veya etkisi hakkındadır. Margiadi ve Wibowo'nun (2019) psikolojik sermaye kavramının incelenmesiyle ilgili araştırmasında ise yayınların kapsamlı sınıflandırılmasıyla ilgili analizler, 31 Mart 2019 yılına kadar olacak biçimde yapılmıştır.

Bu araştırmada, niteliği yüksek olan çalışmaların yer alması amacıyla WoS (Web of Science) veri tabanında yer alan psikolojik sermaye literatürü ile ilgili dokümanlar araştırma kapsamına alınmıştır. Bibliyometrik yöntemin kullanıldığı bu araştırmada, Temmuz 2022 yılını içerecek şekilde, psikolojik sermayeyle ilgili bütün makalelerin belirlenmesi ve bunların özelliklerinin analiziyle bu konunun gelişimine katkı sağlamak amaçlanmıştır.

## 2. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI

Psikolojik sermaye kavramının dayanağı olan pozitif psikolojinin ortaya ıkışı Martin E.P. Seligman'ın bu konuya 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneğinde dikkatleri çekmesine kadar uzatılabilir (Linley vd., 2006). Pozitif psikoloji insani fonksiyon ve deneyimin olumlu yönlerine dikkat çekerek, psikolojik araştırma ve uygulamadaki dengesizliği telafi etmeye çalışmaktadır (Linley vd., 2006). Psikoloji, II. Dünya savaşının sonundan itibaren büyük oranda, bireyin psikolojik hastalıklarını tedaviyi merkeze alacak şekilde yn almıştır. Psikoloji, hasta insan modeli temelinde bireyin tedavi ve olumsuzluklarının telafisine yoğunlaşmış ve neredeyse bütünüyle insanın patolojik durumları ile ilgili olmuştur (Seligman, 2002: 3). Patolojik olana bu özel dikkat bireyi ve gelişen topluluğu ihmal etmiştir.

Pozitif psikolojinin amacı, psikolojinin merkezine sadece yaşamda en kötü şeyleri düzeltme endişesinden; yaşamın olumlu yönlerini de inşa etmeye yönelik bir değişimi başlatmaktır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Olumlu znel deneyimle ilgili olan pozitif psikoloji, psikolojiyi yaşam içindeki en kötü şeylerin tedavisi ile meşgul olmaktan çıkartarak; onu hayatın en iyi özelliklerini inşa etmeye çalışan bir değişimi amaçlamaktadır (Seligman, 2002: 3). Pozitif psikoloji, refah, mutluluk, coşku/ akış, bireysel güçlü yönler, bilgelik, üretkenlik ve hayal gücü gibi özelliklere odaklanmaktadır. Dahası yöneldiği odak yalnızca bireyi mutlu etmek, ben merkezli, narsistik bir yaklaşımı sürdürmek değil; aynı zamanda grup düzeyinde de gelişme ve mutlulukla ilgilidir. Böylece bireyler ve gruplar beraber gelişmekte, birinin refahının artması diğerinde de olumlu bir etkiye neden olabilmektedir (Hefferon and Boniwell, 2011: 2). İnsan, grup ve örgütlerin gelişimine ya da gerekli fonksiyonu göstermesine katkıda bulunan koşul ve süreçlerin araştırılması pozitif psikolojinin amacını oluşurmaktadır (Gable and Haidt, 2005).

Bireysel düzeyde, pozitif psikoloji, pozitif bireysel özelliklerle ilgilidir: Bunlar sevgi kapasitesi, yetenek, bilge olma, cesur olma, kararlılık, af edebilme, manevi yönden gllk, estetik yönden hassasiyet, zgn olabilme, geleceğe yönelik düşünce ve i dünyanın zenginliği gibi özelliklerdir. Grup düzeyinde ise, bireyleri daha iyi yurttaşlığa yönelten sivil erdemler ve kurumlarla ilgilidir: Bunlara diğerkmlık, sorumluluk, nezaket, ılımlılık, hoşgrllk ve iş ahlakı gibi özellikler örnek gösterilebilir (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji daha önceki patolojik psikoloji modelinin yerini almayı değil, ancak gerekli ve tamamlayıcı bir bilimsel arayış olarak gelişmeyi amaçlamaktadır. Pozitif psikoloji, insanların sadece olumsuz yönlerine odaklanarak değil, insan olma vasfının olumlu ve güçlü tarafları ile ilgili titiz bir bilimsel anlayışı sergilemektedir (Snyder and Lopez, 2002: 752).

### 3. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

Pozitif psikolojinin iyi ve doğru olana dikkati çeken çağrısı, nasıl ki insanların neredeyse tamamen negatif, işlevsiz ve eksik olanla meşgul olma dengesini yeniden ayarlamasına yardımcı olduğu gibi; örgütsel davranış alanı ve insan kaynakları yönetiminde daha az temsil edilen pozitif psikoloji kaynaklarının değerine odaklanma çabası da sağlamıştır. Çağdaş psikolojik araştırmaların çok büyük bir çoğunluğu zihinsel rahatsızlıkların tedavisi, depresyon, kaygı ve kızgınlık gibi konularla ilgiliyken; çok az sayıda araştırma pozitif kavramlar ve insanların yetenekleri ile ilgili olarak yayınlanmıştır (Luthans, 2002).

İşyeri, insani faaliyetin sergilenmesinde ki en önemli bağlamlarından biri olduğundan beri pozitif psikoloji, insanın daha iyi anlaşılması için pozitif özelliklere odaklanılması konusunu gündeme getirmiştir. Pozitif psikoloji insanların zayıf yönleri ile meşgul olmaktan ziyade onların güçlü, canlı ve sağlıklı yönlerine odaklanmıştır. Böylece örgütsel psikoloji alanında bir takım pozitif yönelimli kavramsallaştırmalar ve araştırmalar gelişmiştir. Luthans, pozitif psikoloji hareketini başlangıç noktası olarak, pozitif örgütsel davranışları tanımlamaya çalışarak, pozitif psikolojik kaynakların işyerinde etkinliğini ve uygulanabilirliğini gösteren araştırmalar sonucunda; çalışanların psikolojik yeterliliklerinin sabit değil ilerletilebilir olduğunu öne sürmüştür. Pozitif psikolojinin bu yeni anlayışında, örgüt çalışanlarının sahip oldukları güçlü tarafların ölçülmesi ve geliştirilmesi sonucunda, örgüt performansının artırılması hedefini içeren bir yönelim bulunmaktadır (Luthans, 2002).

Bireyin, psikolojik yönden pozitif gelişim durumuyla karakterize edilen psikolojik sermaye (Schulz vd., 2014) sadece “kim olduğumuzla” değil aynı zamanda gelişimsel anlamıyla “kim olacağımızla” da ilgili bir kavram olarak insan kaynaklarının gelişiminde önemli bir potansiyel taşımaktadır (Luthans vd., 2010; Peterson vd., 2011). Psikolojik sermaye, işyerinde bireysel düzeydeki olumluluk durumu olarak belirtilebilir (Youssef-Morgan and Luthans, 2013).

Psikolojik sermaye, bireyin olumlu yönde psikolojik gelişme durumu olarak nitelendirilmekte ve bireyin öz-yeterliliği, iyimserliği, umutlu olması ile psikolojik dayanıklılık özelliklerini içermektedir (Luthans vd., 2007: 3):

1. Öz-yeterlilik: Bireyin, zor olan işlerin üstesinden gelmek için gerekli olan uğraş ve çabayı gösterebilme güvenidir. Bir görevi başarabilmek için gereken motivasyon, sahip olunan zihinsel nitelikler ve eylem biçimlerini sergileyebilme yeteneği hakkında, bireyin sahip olduğu inanç (veya güven) olarak tanımlanır (Stajkovic and Luthans, 1998). Bir eyleme başlamadan evvel birey kendi yetenekleriyle ilgili bilgileri ölçmekte, işlemekte ve derlemektedir. Etkili ve kendinden emin olan bireyler, zorlukların içinde sabırla ve görevlerini başarma azmi içinde zorlayıcı görevleri seçmektedirler (Larson and Luthans, 2006).
2. İyimserlik: Bireyin şimdiki ve gelecek zamandaki başarısında, olumlu ve iyi şeylerin olacağına dair bir izah etme tarzına veya niteliğine sahip olmasıdır. İyimser bakış açısından birey, olumlu olayları kişisel, kalıcı, genel nedenlerle yorumlayan atfetme düşüncesine ve geliştirilebilen pozitif yönlü bir gelecek beklentisine dayanmaktadır. Olumsuz olaylarsa, birey için geçici ve şartlara özgü olan, dışsal olan bir görüş açısına dayanmaktadır (Peterson

vd., 2011). İyimserlik bireylerin, olumlu olaylar karşısında güven kazanmalarını sağlamakta, kendilerine saygılarını ve maneviyatlarını artırmalarına izin vermektedir. Aynı zamanda kendilerini beklenmedik olumsuz yaşam olaylarından uzaklaştırmalarına; bunalım, kendini suçlama ve umutsuzluğa kapılmaktan korumaya yardım etmektedir (Luthans and Youssef, 2004).

3. Umut: Amaçlara yönelik gayret göstermek ve gerektiğinde başarılı olmak için farklı yolları kullanma ile amaçlara yönelmek anlamında ele alınmaktadır. Snyder (2000), insanların genel olarak amaç yönlü oldukları varsayımıyla hareket ederek, onların bir şeyleri başarmaya uğraşacak şekilde davranırken, umutları, irade ve yollar(yöntemler) olacak biçimde iki bileşenden oluştuğunu belirtir (Luthans vd., 2010). Umut etmek sadece amaca ulaşmayı istemek değil, bunun yanında isteği sağlayacak olan yöntemi de kapsamaktadır. Umudlu düşünce, istenilen amaçların yollarının bulunabileceğini ve bu yolları kullanmaya motive olunacağı inancını yansıtmaktadır (Snyder vd., 2002: 257).
4. Psikolojik Dayanıklılık: Sorunlar ve zorluklarla kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için sürekli ve hızlı hareket edebilme, çözüm geliştirebilme ve hatta bunun ötesine geçerek eskisinden de daha fazla performans gösterebilme ile ilgilidir. Dayanıklılık, ilk önceleri yalnızca birkaç kişinin sahip olabildiği olağanüstü, özel bir yetenek olarak ele alınmasına karşın; basitçe söylemek gerekirse güçlük, belirsizlik, çatışma ve başarısızlık durumlarında kendini toparlayabilme kapasitesi ya da pozitif değişim, ilerleme ve artan sorumluluğu ifade eden psikolojik yetenektir (Luthans, 2002). Dayanıklılık, başarısızlık ve başarıya ulaşmadaki zorluklar karşısında kendini yeniden toparlama kapasitesidir (Liu vd., 2012).

Pozitif psikolojik durumlardan birincisi, zor işleri başarabilmekte gerekli olan uğraş ve çabayı gösterebilecek bir güvenin (öz-yeterlik) olmasını; İkincisi, bireyin şimdiki ve gelecekteki başarısı yönünden pozitif bir iyimserlik ortaya çıkarmayı; Üçüncüsü, amaçlara doğru cesaretlendirmek ve başarmak için gerektiğinde farklı yolları bulma umudunu; son olarak problemlerle kuşatıldığında, devam edebilme ve geri zıplamayı ve hatta ötesine geçebilmeyi ifade etmektedir (Schulz vd., 2014).

#### 4. YÖNTEM

Araştırma, nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırmada, birincil verilere dayanılarak betimsel analiz ve veri madenciliği yapılmıştır. Araştırmada niteliği yüksek olan çalışmaların yer alması amacıyla; yalnızca WoS veri tabanında yer alan dökümanlar bu araştırma kapsamına alınmıştır.

Araştırmada, öncelikle Temmuz 2022’de Web of Sciences (WoS) indekslerinde, psikolojik sermayeye ilişkin literatür taranmıştır. En yakın eşleşmeyi belirlemek ve psikolojik sermaye ile ilgili tüm çalışmalara ulaşabilmek amacıyla uygulanan arama terimleri TOPIC (başlık, özet ve anahtar kelimeler) seçeneği ile “psychol\* capital\*” olmuştur. Elde edilen bulgular WoS market list’ e eklenmiştir (N= 1637). Araştırma, Temmuz 2022 yılında tasarlandığı için 2022 yılı yayımları kapsam dışında tutulmuştur (N=162). “Early Access”, “Book Chapters”, “Proceedings Papers”, “Review Articles”, “Editorial Materials”, Meeting Abstract”, “Book Reviews” ve diğer (Corrections, News Items, Letters, Books, Data Papers, Withdrawn Publication doküman türleri de araştırmaya dahil edilmemiştir (N= 260). Sonuç olarak analizi gereken makale sayısının 1215 olduğu tespit edilmiştir. Bu aşamada başlık, özet ve anahtar kelimelerde tüm makaleler kontrol edilmiştir. Sonuç olarak analizler 1215 makale üzerinden gerçekleştirilmiştir. Taramalar sonucu psikolojik sermaye ile ilgili ilk çalışmanın WoS’ta 1997 yılında yayınlandığı tespit edilmiştir.

**Dâhil Etme Kriterleri**

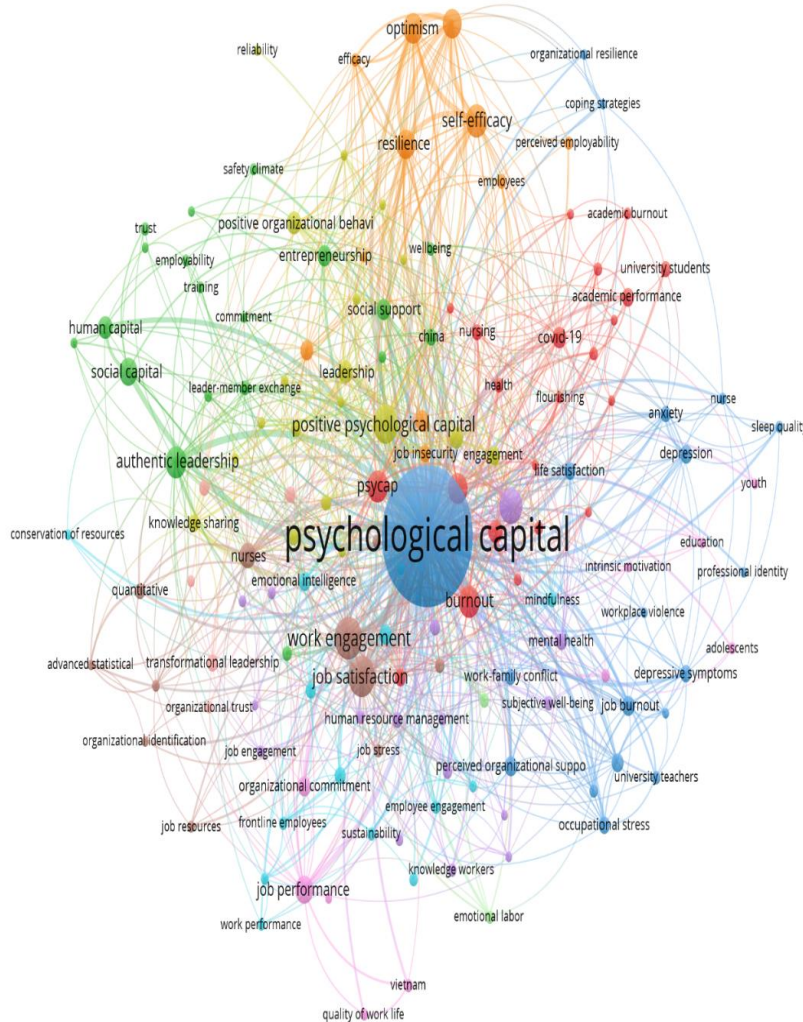
Araştırma kapsamında incelenecek makaleler aşağıdaki kriterlere göre belirlenmiştir:

- WOS veri tabanında yer almalı,
- Tek bir kavram olarak “Psikolojik Sermaye” ile ilişkili olmalı.

**5. BULGULAR**

Şekil-1’de 1215 makalede, en az beş kere kullanılan 148 anahtar kelimenin olduğu tespit edilmiştir. “Psikolojik sermaye” kavramıyla birlikte en az beş kere kullanılan anahtar sözcük sayısının 143 olduğu, toplam bağlantı gücünün ise 1211 olduğu sonucu elde edilmiştir.

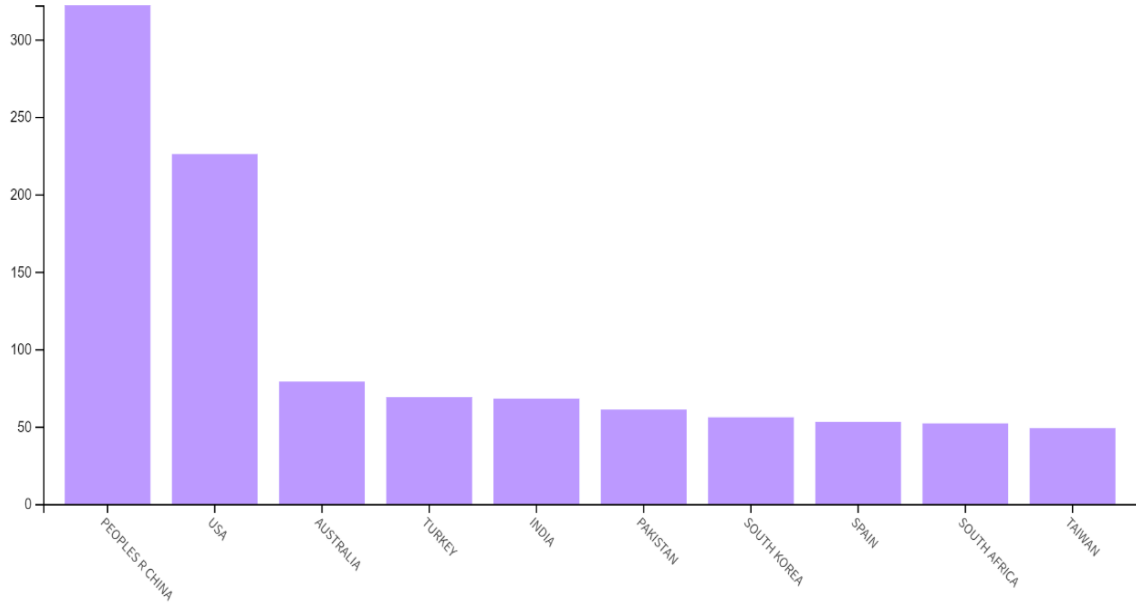
“Psikolojik sermaye” dışında en sık kullanılan anahtar kelimelerin “*work engagement (işe bağlılık)* (f=72), *job satisfaction (iş tatmini)* (f=67), *positive psychology (pozitif psikoloji)* (f=52), *self efficacy (öz yeterlilik)* (f=43), *burnout (tükenmişlik)* (f=42), *authentic leadership (otantik liderlik)* (f=40), *optimism (iyimserlik)* (f=37), *well-being (iyi olma hali)* (f=37), *resilience (dayanaklılık)* (f=35), *hope (umut)* (f=34), *social capital (sosyal sermaye)* (f=32), *job performance (iş performansı)* (f=31)” olduğu belirlenmiştir.



**Şekil 1. Psikolojik sermaye hakkında yayınlanan makalelerin anahtar kelimeleri arasındaki ağ haritası**

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

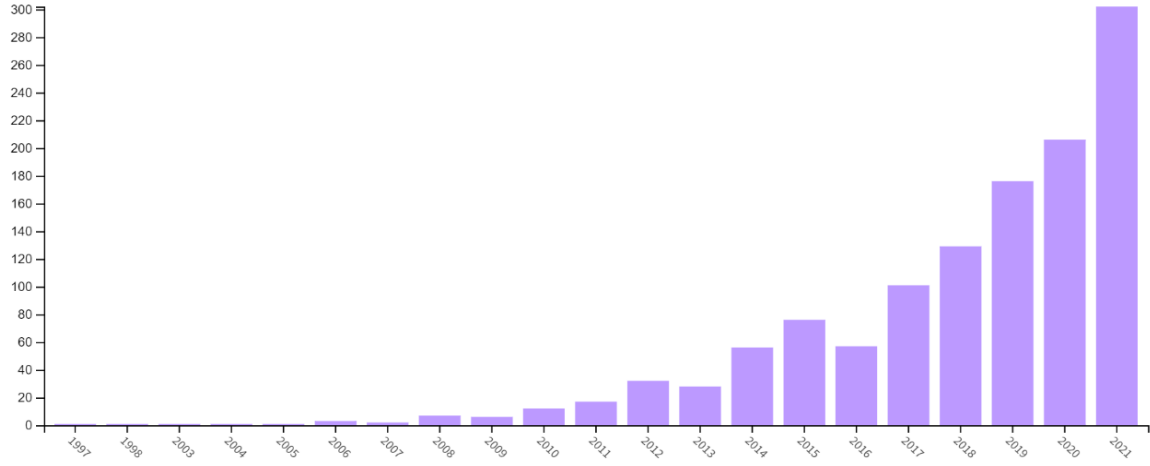
Şekil-2 incelendiğinde; WoS'ta psikolojik sermaye ile ilgili en fazla yayın yapan ülkenin Çin (f=322) olduğu tespit edilmiştir. Çin'i sırasıyla Amerika (f=226), Avustralya (f=78), Türkiye (f=69), Hindistan (f=68), Pakistan (f=61), Güney Kore (f=56), İspanya (f=53), Güney Afrika (f=52) ve (f=49)'la Tayvan'ın takip ettiği saptanmıştır. Psikolojik sermaye ile ilgili toplam 84 ülkede çalışma olduğu tespit edilmiştir.



**Şekil 2. Ülkelere göre psikolojik sermaye çalışmalarının sıklığı**

Aşağıda bulunan Şekil-3 incelendiğinde, ilk yayın tarihinin 1997'de bir makale ile başladığı görülmektedir. 2006 yılına kadar yayın yapılmış olan yıllarda makale sayısı yine birer tanedir. 2006 yılında makale sayısı (N=3), 2007'de (N=2), 2008 yılında (N=7) ve 2009 yılında (N=6)'dır. 2010'lu yıllarla beraber yayınlanan makale sayıları artmaya başlayarak, iki basamaklı sayılara ulaşmıştır.

2010 yılında (N=12), 2011'de (N=17), 2012' de (N=32), 2013'te (N=28), 2014'te (N=56), 2015'te (N=76) ve 2016'da yayınlanan makale sayısı (N=57)'dir. 2017 yılı itibariyle yayınlanan makale sayıları üç basamaklı sayılara erişmiştir. 2017 yılında yayınlanmış olan makale sayısı (N=101), 2018 yılında (N=129), 2019'da (N=176), 2020 yılında (N=206) ve 2021 yılında yayınlanan makale sayısı (N=302)'dir.



**Şekil 3. Makale sayısının yıllara göre dağılım**

Aşağıdaki Tablo-1’de atıf sayısı yönünden sıralamada ilk ona giren makaleler listelenmiştir. Sıralamada ilk olarak Luthans ve diğerlerinin (2007)’de yayınlamış olduğu yayın gelmektedir. Ayrıca Luthans’ın tablodaki diğer dokuz makaledeki ortak yazarlardan birisi olduğu da tespit edilmiştir.

**Tablo-1: Atıf Sayısı En Fazla Olan İlk On Makale**

No	Yazarlar	Makale Adı	Kaynak	Alıntı Sayısı	Yayın Yılı
1	Luthans, F; Avolio, BJ; (...); Norman, SM	Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction	Personnel Psychology 60 (3), pp.541-572	1385	2007
2	Avolio, BJ and Gardner, WL	Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership	Leadership Quarterly 16 (3), pp.315-338	1384	2005
3	Luthans, F and Youssef, CM	Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage	Organizational Dynamics 33 (2), pp.143-160	602	2004
4	Avey, JB; Reichard, RJ; (...); Mhatre, KH	Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes,	Human Resource Development Quarterly 22	594	2011



...		(akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)			
		Behaviors, and Performance	(2), pp.127-152		
5	Luthans, F and Youssef, CM	Emerging positive organizational behavior	Journal of Management 33:3 (June), pp. 321-349;	592	2007
6	Luthans, F; Avey, JB; (...); Combs, GM	Psychological capital development: toward a micro-intervention	Journal of Organizational Behavior: Volume 27, Issue 3 (May), pp 387-393	536	2006
7	Luthans, F; Norman, SM; (...); Avey, JB	The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship	Journal of Organizational Behavior 29 (2), pp. 219-238	502	2008
8	Avey, JB; Luthans, F and Jensen, SM	Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover	Human Resource Management, Sep.-October, Vol. 48, No. 5, pp. 677- 693	442	2009
9	Luthans, F; Avey, JB and Patera, JL	Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital	Academy of Management Learning & Education, 7 (2), pp.209-221	430	2008
10	Avey, JB; Wernsing, TS and Luthans, F	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 (March), pp. 48-70;	417	2008

Tablo 2 'de yayın sayısı en az yedi tane olma ölçütü yönünden en üretken olan yazarlar sıralanmıştır. Üretkenlik yönünden ilk üç sırada birinci olarak Luthans yer almaktadır. Luthans sırasıyla Wang ve Avey takip etmektedirler.

**Tablo-2: En Üretken Yazarlar**

No	Yazar Adı	Kayıt Sayısı	Yüzdellik
1	Luthans F	38	3,128
2	Wang L	23	1,893
3	Avey JB	20	1,646
4	Liu L	13	1,070
5	Youssef-Morgan CM	13	1,070
6	Brunetto Y	12	0,988
7	Wang Y	12	0,988
8	Salanova M	10	0,823
9	De Jesus SN	9	0,741
10	Karatepe OM	9	0,741
11	Kim M	9	0,741
12	Avolio BJ	8	0,658
13	Li Y	8	0,658
14	Luthans KW	8	0,658
15	Carmona-halty M	7	0,576
16	Eid J	7	0,576
17	Farr-wharton B	7	0,576
18	Li YZ	7	0,576
19	Liu Y	7	0,576
20	Luthans BC	7	0,576
21	Martin A	7	0,576
22	Virga D	7	0,576
23	Viseu J	7	0,576
24	Wang YF	7	0,576
25	Wu H	7	0,576
26	Zhu Y	7	0,576

## 6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Nitel olarak tasarlanan bu araştırmada WoS veri tabanında yer alan dökümanlar araştırma kapsamına alınmıştır. Web of Sciences (WoS) indekslerinde, psikolojik sermayeyle ilişkili literatür taranmış ve tarama sonucu tespit edilen bulgular WoS market list'e eklenmiştir (N= 1637). Araştırmada analizi gereken makale sayısının 1215 olduğu tespit edilerek analizler 1215 makale üzerinden yapılmıştır.

Psikolojik sermaye ile ilişkileri açısından en sık kullanılan kavramlarda ilk üç sırada İş'e bağlılık (f=72), iş tatmini (f=67) ve pozitif psikolojinin (f=52) yer aldığı tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile ilgili en fazla yayın yapan ülkenin Çin (f=322) olduğu tespit edilmiştir. Karakuş'un (2018) yapmış olduğu araştırmada yayın sayısında birinci ülke ABD olarak tespit edilmiştir (Karakuş, 2018). Yayın alanında daha önce ilk sırada ABD'nin bulunduğu tespitine (Karakuş, 2018) karşılık bu araştırmada yayın alanında Çin ilk sıraya yerleşmiş ve ikisi birlikte hemen hemen toplam yayınların yarısını gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmada Çin'i sırasıyla Amerika (f=226), Avustralya (f=78), Türkiye (f=69) ve sırasıyla toplamda 84 tane olan diğer ülkeler takip etmektedir. Yayın alanında Türkiye dördüncü sıraya yerleşerek nispeten önemli bir sıralamayı yakalamıştır. Psikolojik

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

sermaye üzerine çalışan araştırmacı sayısının da 84 ülkeye yayılmış olması, coğrafi dağılım yönünden psikolojik sermayeyle ilgili araştırmacıların çeşitlendiğini göstermektedir.

Psikolojik sermaye ile ilgili ilk yayın 1997'de başlamaktadır ve yine 2006 yılına kadar makale yayınlarının sayısının birer adet olduğu tespit edilmiştir. 2006 yılından itibaren makale sayılarının birden fazla olarak çoğalmasına rağmen 2010 yılına kadar yine de tek basamaklı sayılarda kalmıştır. 2010'dan 2017'ye kadar ise makale sayıları iki basamaklı sayılara erişmiştir. 2017 yılından itibaren makale sayıları üç basamaklı sayılara ulaşarak yayın sayısının yıllar itibariyle giderek artması psikolojik sermaye kavramının örgütsel davranış alanında gittikçe daha çok araştırıldığını göstermektedir. Psikolojik sermaye kavramı, örgütsel davranış alanının önemli bir konusu olmuştur (Margiadi and Wibowo, 2019). Akademisyen ve uygulayıcılardan büyük ilgi görmüş olan psikolojik sermaye, farklı analiz düzeylerinde çalışanların davranışları, tutumları ve performansları ile ilişkilendirilmiştir (Newman vd., 2014)

Yayınlanmış makalelerin almış oldukları atıf sayıları bakımından Luthans ve diğerleri (2007) ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada Avolio ve Gardner (2005)'in yapmış olduğu yayın bulunmaktadır. Üçüncü sırada Luthans ve Youssef (2004)' in makalesi yer almaktadır. En üretken olan yazarlar sıralamasında da Luthans F. ilk sırada bulunmaktadır. İkinci olarak Wang L. yer almakta ve onu sırasıyla Avey J.B., Liu L. ve Youssef-Morgan C.M. takip etmektedirler.

Genel itibariyle öne sürülürse, psikolojik sermaye analizi, bireyin sahip olduğu potansiyelin gelişimi ve olumlu zihinsel durumunun etkisi üzerine odaklanmaktadır. Psikolojik sermaye üzerine çalışan araştırmacıların temel amacının çalışanların psikolojik sermayelerinin, örgütsel performansa katkısı yönündedir (Yu and Lin, 2020). Örgütsel davranış alanında gittikçe daha çok araştırılan psikolojik sermaye konusuyla ilgili yayınların giderek artmış olması, örgüt yönetimlerinin en önemli sermaye unsuru olan insan faktöründen daha çok yararlanma anlayışlarına katkı ve destek sağlayabilecektir.

## **KAYNAKÇA**

- Ardichvili, A. (2011). Invited Reaction: Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 22, No. 2, Summer, 153-156.
- Avey, J.B., Nimnicht, J.L. Pigeon, N.G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31 Issue: 5, 384-401.
- 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*, Vol. 22, No. 2, Summer, 127-152.
- Cheung, F., Tang, C.S. and 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.
- Chen, D.J.Q. And Lim, V.K.G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, Vol:33, Issue:6, 811-839.
- Choi, Y. and Lee, D. (2014). Psychological Capital, Big Five Traits, and Employee Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 29, No: 2, 122-140.

- ... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)
- Gable, S.L. And Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology?. Review of General Psychology, Vol. 9, No. 2, 103–110.
- Hefferon, K. and Boniwell, I. (2011). Positive Psychology: Theory, Research and Applications. McGraw-Hill Open University Press, New York USA- Berkshire-London UD
- Karakuş, M. (2018). Psychological Capital Research in Social Sciences: A Bibliometric Analysis. Electronic International Journal of Education, Arts, and Science (EIJEAS), Volume: 4, Issue: 8, 39-58.
- Larson, M. and Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol: 13, No: 2, 75-92.
- Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) Future. The Journal of Positive Psychology, January 1(1): 3–16.
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J. And Wang, L. (2012). The Mediating Role of Psychological Capital on The Association Between Occupational Stress and Depressive Symptoms Among Chinese Physicians: A Cross-Sectional Study. BMC Public Health, Volume:12, Article Number:219.
- Luthans, F. (2002). The Need For And Meaning of Positive Organizational Behavior. Journal of Organizational Behavior, Vol:23, 695-706.
- Luthans, F. and Youssef C.M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. Organizational Dynamics, Vol:33, No:2, 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K.W. And Luthans, B.C. (2004). Positive psychological capital: Beyond Human and Social Capital. Business Horizons, 47/1 January-February, 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C.M. And Avolio, B.J. (2007), Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge. Oxford University Press, New York-USA.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. Personnel Psychology, Volume:60, 541–572.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. And Peterson, S.J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. Human Resource Development Quarterly, Vol: 21, No: 1, Spring, 41-67.
- Margiadi, B., & Wibowo, A. (2019). A Bibliometric Review Of Psychological Capital. International Conference on Rural Development and Entrepreneurship: Enhancing Small Business and Rural Development Toward Industrial Revolution 4.0, (ICORE), 5(1), 993-1004.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. Journal of Organizational Behavior, 35, S120–S138.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. And Zhang, Z. (2011). Psychological Capital And Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach, Personnel Psychology, 64, 427–450.

... (akademik, hakemli, indexli, uluslararası dergi)

- Schulz, S.A., Luthans, K.W. and Messersmith, J.G. (2014). Psychological capital: A new tool for driver retention. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 44, No: 8/9, 621-634.
- Seligman, M.E. P. (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy* (Edited by: C. R. Snyder and S. J. Lopez). Handbook Of Positive Psychology, Published by Oxford University Press, Inc. New York.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An Introduction*. *American Psychologist*, January Vol: 55 (1), 5–14.
- Snyder, C. R. and Lopez, S.J. (2002). *The Future of Positive Psychology: A Declaration of Independence* (Edited by: C. R. Snyder and S.J. Lopez). Handbook Of Positive Psychology. Published by Oxford University Press, Inc. New York.
- Snyder, C. R., Rand, K.L., & Sigmon, D.R. (2002). *Hope Theory: A Member of The Positive Psychology Family* (Edited by: C. R. Snyder and S.J. Lopez). Handbook Of Positive Psychology, Published by Oxford University Press, Inc. New York.
- Stajkovic, A.D. and Luthans, F. (1998). *Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches*. *Organizational Dynamics*, Spring, Volume:26/4, 62-74.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J.B. And Luthans, B.C. (2011). *Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (1), 4–13.
- Toor, S.R. and Ofori, G. (2010). *Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage For Organizations*. *Journal Of Construction Engineering And Management*, Volume:136 Issue:3, 341-352.
- Youssef-Morgan, C.M. And Luthans, F. (2013). *Psychological Capital Theory: Toward A Positive Holistic Model*. *Advances in Positive Organizational Psychology*, Volume 1, Emerald Group Publishing Limited, 145 – 166.
- Yu, M., & Lin, W. (2020). *Knowledge Base and Research Hotspot of Psychological Capital Research in China: VOSviewer Bibliometric Analysis based on CSSCI Journals*. *EBİMCS 2020: Proceedings of the 2020 3rd International Conference on E-Business, Information Management and Computer Science*, December, pp. 253-260.

**Çatışma Beyanı:** Bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişki bulunmamakta, dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışması olmamaktadır.

**Destek ve Teşekkür:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Etik Kurul Kararı:** Bu araştırma, Etik Kurul Kararı gerektiren makaleler arasında yer almamaktadır.

**Katkı Oranı:** Makale tek yazara aittir.