

Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması*Fatih Altun¹ , Arzu Ekinci Demirelli² **ÖZET**

Amaç: Bu araştırma, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına (iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterlilik) yönelik algılarının iş performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Batman Üniversitesi'nde görev yapan 245 akademisyene yüz yüze ve çevrimiçi anketler uygulanmıştır. Ölçeklerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analiziyle, güvenilirliği Cronbach's Alpha ile test edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon, etkiler ise basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleriyle değerlendirilmiştir.

Bulgular: Pearson korelasyon analizi sonucunda, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında güçlü, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde, umut ve öz-yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkinin yüksek, psikolojik dayanıklılık ile orta ve iyimserlik ile düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizinde ise umut ve psikolojik dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, iyimserlik ve öz-yeterliliğin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur.

Özgünlük: Çalışmanın özgün yönü, pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin 6 Şubat 2023 depremleri sonrasında akademisyenler örnekleminde incelenmesi, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkilerinin ayrı ayrı ele alınması ve mesleki verimlilik açısından değerlendirilmesidir.

Anahtar Kelimeler: Akademisyenler, İş Performansı, Pozitif Psikolojik Sermaye, Regresyon Analizi.

JEL Kodları: I23, J24, M12.

The Effect of Positive Psychological Capital on Job Performance: A Field Study on Academics**ABSTRACT**

Purpose: This study aims to examine the effect of academics' perceptions of positive psychological capital and its subdimensions (optimism, hope, psychological resilience, and self-efficacy) on job performance.

Methodology: Face-to-face and online surveys were administered to 245 academics working at Batman University. The validity of the scales was tested using confirmatory factor analysis, and their reliability was tested using Cronbach's Alpha. Relationships between variables were evaluated using Pearson correlation, and the effects were assessed using simple and multiple linear regression analyses.

Findings: As a result of the Pearson correlation analysis, it was determined that there was a strong, positive, and significant relationship between positive psychological capital and job performance. When the subdimensions were examined, it was observed that the relationship between hope and self-efficacy and job performance was high, while the relationship with psychological resilience was moderate and with optimism was low. As a result of the simple linear regression analysis, it was determined that positive psychological capital had a positive and significant effect on job performance. In the multiple linear regression analysis, it was revealed that hope and psychological resilience had a significant effect on job performance, whereas optimism and self-efficacy did not have a significant effect.

Originality: The originality of the study lies in examining the effect of positive psychological capital on job performance among academics following the February 6, 2023 earthquakes, addressing the effects of the subdimensions of optimism, psychological resilience, hope, and self-efficacy on job performance separately, and evaluating them in terms of professional productivity.

Keywords: Academics, Job Performance, Positive Psychological Capital, Regression Analysis.

JEL Codes: I23, J24, M12.

* Bu çalışma, Fatih Altun'un Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Dr. Öğretim Üyesi Arzu Ekinci Demirelli danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile İş Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" adlı Yüksek Lisans Tezi'nden üretilmiştir.

¹ Batman Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Batman, Türkiye

² Batman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Batman, Türkiye

Sorumlu Yazar-Corresponding Author: Fatih Altun, fatihaltun99@hotmail.com

DOI: 10.51551/verimlilik.1902328

Araştırma Makalesi / Research Article | Geliş / Submitted: 09.03.2026 | Kabul / Accepted: 27.08.2026

Atıf/Cite: Altun, F. ve Ekinci Demirelli, A. (2026). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması", *Verimlilik Dergisi*, 60(4), 1233-1252.

EXTENDED ABSTRACT

Positive psychological capital (PsyCap) refers to the positive and developable psychological resources that individuals possess in their working lives and consists of four core psychological capacities: self-efficacy, hope, optimism, and psychological resilience. Job performance is defined as the set of goal-oriented behaviors that individuals exhibit and that contribute directly or indirectly to the achievement of organizational goals, while being controllable and measurable by the organization. The potential effect of PsyCap on job performance is particularly important in work environments with heavy workloads, stress, and high-performance expectations. In academic work environments, heavy workloads and stress may also negatively affect academics' job performance. Accordingly, examining the effect of PsyCap on academics' job performance is important.

Previous studies have generally demonstrated a positive relationship between PsyCap and job performance. However, the limited number of studies focusing specifically on academics and the inconsistent findings regarding the effects of PsyCap and its dimensions on job performance necessitate examining these relationships in an academic context. Furthermore, the fact that the present study was conducted following the earthquakes of February 6, 2023, provides an opportunity to examine academics' psychological resources and professional performance within a unique context. Accordingly, the primary aim of this study is to determine the effect of academics' PsyCap levels on their job performance. The study also examines the relationships between PsyCap and its dimensions (optimism, psychological resilience, hope, and self-efficacy) and job performance, as well as determining the effects of these dimensions on job performance.

The population of the study consisted of 534 academic staff working at Batman University. Data were collected between March 21 and May 31, 2023, through face-to-face and online questionnaires. Of the 251 academics who participated in the study, six responses were excluded from the analysis due to inconsistent responses and violations of the normality assumption. Therefore, the analyses were conducted using 245 valid responses. PsyCap was measured using the scale developed by Luthans et al. (2007) and adapted into Turkish by Çetin and Basım (2012). As a result of confirmatory factor analysis (CFA), four items were removed, resulting in a 20-item scale. Job performance was measured using the four-item scale developed by Kirkman and Rosen (1999) and adapted into Turkish by Çöl (2008). CFA, Cronbach's alpha, Pearson correlation, simple linear regression, and multiple linear regression analyses were conducted. The significance level was set at $p < 0.05$. The hypotheses proposed that overall PsyCap (H1) and its dimensions, optimism (H1_a), psychological resilience (H1_b), hope (H1_c), and self-efficacy (H1_d), would have positive and significant effects on job performance.

The mean score for PsyCap was 4.93 (SD = 0.53), while the mean score for job performance was 4.22 (SD = 0.58). A strong and positive relationship was found between PsyCap and job performance ($r = 0.567$, $p < 0.01$). Hope ($r = 0.561$) and self-efficacy ($r = 0.505$) were strongly associated with job performance, whereas psychological resilience ($r = 0.499$) and optimism ($r = 0.268$) were moderately and weakly associated with job performance, respectively. Simple linear regression analysis showed that PsyCap had a positive and significant effect on job performance ($\beta = 0.552$, $p < 0.001$) and explained 30.4% of the variance in job performance; thus, H1 was supported. The multiple regression model explained 32.7% of the variance in job performance. Hope ($\beta = 0.334$, $p < 0.001$) and psychological resilience ($\beta = 0.205$, $p = 0.011$) had positive and significant effects on job performance, whereas optimism ($\beta = -0.008$, $p = 0.903$) and self-efficacy ($\beta = 0.104$, $p = 0.203$) did not have significant effects. Accordingly, H1_b and H1_c were supported, whereas H1_a and H1_d were rejected. The highest VIF value was 2.516, indicating that there was no serious multicollinearity problem.

The findings demonstrate that academics' PsyCap levels are positively associated with job performance and that overall PsyCap has a positive and significant effect on job performance. When the dimensions of PsyCap were evaluated simultaneously, hope and psychological resilience had positive and significant effects on job performance. Although optimism and self-efficacy were positively associated with job performance, they did not have significant effects when the other dimensions of PsyCap were controlled for. These findings suggest that academic administrators should maintain existing psychological resources and, in particular, support academics' hope and psychological resilience through sustainable organizational practices. The study is limited by its focus on a single university, its cross-sectional design, and the use of self-reported data. The fact that the data were collected following the earthquakes of February 6, 2023, should also be taken into consideration when interpreting the findings. Future research should investigate the differential effects of PsyCap dimensions on academics' job performance in greater detail by employing longitudinal and comparative designs across different universities, regions, and time periods.

1. GİRİŞ

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin çalışma yaşamında sahip olduğu ve geliştirilebilir nitelikteki olumlu psikolojik kaynakları ifade etmekte olup öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört temel psikolojik kapasiteden oluşmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007a: 3-5). Bu dört kapasite birbirinden farklı özelliklere sahip olmakla birlikte, bir arada ve etkileşim içerisinde ele alındığında pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan üst düzey bir yapı meydana getirmektedir. Nitekim bu bütünsel yapının çalışanların iş yaşamındaki tutum ve davranışlarıyla ilişkili olduğu ve iş performansını pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Luthans ve diğerleri, 2007: 541-543). İş performansı ise bireyin örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine doğrudan ya da dolaylı olarak katkı sağlayan, örgüt tarafından kontrol edilebilen ve ölçülebilir nitelikteki amaç odaklı davranışlarının bütünü olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1990: 708; Campbell ve diğerleri, 1993: 40-41). Bu açıdan değerlendirildiğinde, çalışanların sahip oldukları olumlu psikolojik kaynakların, işlerini yerine getirme biçimleri ve ortaya koydukları performans üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Avey ve diğerleri, 2011: 143-145; Luthans ve diğerleri, 2007: 542). Pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki olası etkisi, özellikle yoğun iş yükü, stres ve yüksek performans beklentilerinin bulunduğu çalışma ortamlarında daha da önemli hâle gelmektedir (Avey ve diğerleri, 2011: 146; Bakker ve Demerouti, 2007: 312-315). Nitekim bireyin sahip olduğu psikolojik kaynaklar, ağır iş talepleri ve stresörlerle başa çıkma sürecinde önemli bir rol oynayabilmekte ve kaynak kaybının olumsuz sonuçlarının sınırlandırılmasına katkı sağlayabilmektedir (Hobfoll, 2002: 310).

Teorik çerçevedeki bu belirlemeler, yoğun rekabet ve ağır sorumlulukların yaşandığı akademik çalışma ortamları açısından da önem taşımaktadır. Akademik kurumların nitelikli eğitim sağlama, yenilikçi araştırmalara öncülük etme ve yüksek düzeyde başarı elde etme konusunda sürekli bir baskı altında oldukları bilinmektedir. Akademisyenler bu kurumların gelişimini sağlamak ve başarısını artırmak için önemli bir rol oynamaktadır. Akademisyenler yoğun iş yükü ve stresle karşılaştıklarında, iş performansları sıklıkla olumsuz yönde düşmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini inceleyerek, akademisyenlerin refahını ve üretkenliğini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilebilir. Pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini incelemek, yönetsel açıdan son derece önemli bir konudur. Akademik yöneticilerin, öğretim elemanlarının iş performansına olumlu yönde katkı sağlayan faktörleri belirlemeleri gerekmektedir. Bu şekilde, pozitif psikolojik sermayenin önemini fark ederek, kurumsal performansın yükseltilmesinde kritik bir rol oynayabilirler. Literatür incelendiğinde, pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin farklı çalışan gruplarında ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte, akademisyenlere odaklanan çalışmaların görece daha sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda, mevcut çalışma pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini 6 Şubat 2023 depremleri sonrasında akademisyenler örneğinde incelemekte ve elde edilen bulguları akademisyenlerin mesleki verimliliği bağlamında değerlendirerek literatüre özgün bir katkı sunmaktadır. Aynı zamanda akademik yöneticilere ve araştırmacılara önemli bilgiler sunabilir. Bu bağlamda, bu çalışma akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır (Altun, 2023: 1).

Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde öncelikle pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı kavramlarına ilişkin kuramsal ve kavramsal çerçeve ele alınmakta, bu kapsamda pozitif psikolojik sermayenin temel boyutları ve iş performansına ilişkin yaklaşımlar açıklanmaktadır. Ardından, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi konu alan ulusal ve uluslararası çalışmalar incelenerek mevcut literatür ortaya konulmakta ve araştırmanın hipotezleri geliştirilmektedir. Sonraki bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmakta; bu kapsamda araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve kullanılan istatistiksel analiz yöntemlerine yer verilmektedir. Araştırmanın uygulama kısmında, Batman Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerden anket yoluyla elde edilen veriler analiz edilmekte ve akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansları üzerindeki etkisi test edilmektedir. Takip eden bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulgular sunulmaktadır. Son bölümde ise araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirilmekte ve araştırma bulguları ilgili literatür çerçevesinde tartışılmaktadır. Ayrıca, sonuçlar doğrultusunda akademik yöneticilere ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmakta; araştırmanın sınırlılıkları ve gelecekte gerçekleştirilebilecek araştırmalara ilişkin önerilere yer verilmektedir.

2. TEORİK ÇERÇEVE ve LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif psikolojik sermayenin kuramsal gelişimi, bireylerin yalnızca sorunları, eksiklikleri ve olumsuzlukları üzerinden değil, aynı zamanda sahip oldukları güçlü yönler ve olumlu özellikler üzerinden incelenmesini savunan pozitif psikoloji yaklaşımıyla ilişkilidir. Pozitif psikoloji, olumlu öznel deneyimlerin, olumlu bireysel özelliklerin ve insanların daha iyi işlev göstermelerini sağlayan koşulların bilimsel olarak incelenmesine odaklanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif psikoloji yaklaşımının örgütsel alana yansımalarıyla birlikte, çalışanların sahip oldukları olumlu psikolojik kapasitelere ve bu kapasitelerin iş yaşamındaki sonuçlarla ilişkisine yönelik ilgi artmıştır. Bu gelişme, Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Pozitif Örgütsel Davranış kapsamında ele alınacak yapıların olumlu nitelik taşımasının yanı sıra kuramsal ve ampirik temele sahip olması, geçerli biçimde ölçülebilmesi, geliştirilebilir olması ve performansın geliştirilmesine katkı sağlaması gerektiği belirtilmektedir (Luthans, 2002: 59). Pozitif psikolojik sermayenin, Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımının özelliklerini karşılayan ve bu yaklaşım kapsamında geliştirilen bir kavram olduğu belirtilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007a: 10).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin üretkenliğini etkileyen olumlu psikolojik durumları ifade etmektedir (Goldsmith ve diğerleri, 1998: 15). Luthans ve diğerleri (2007a: 3) göre, pozitif psikolojik sermaye, bireylerin psikolojik iyileşme süreçlerini olumlu yönde etkileyen bir kavramdır. Bu kavram, kişilerin güçlü yanlarının nasıl şekillendiğini ve bunların nasıl geliştirilebileceğini açıklamak için eğitim veya deneyim yoluyla dönüştürülebilen, gelişebilen ve güçlendirilebilen farklı özelliklerin birleşimini ifade eder (Luthans ve Youssef, 2007: 326). Pozitif psikolojik sermaye, örgütlerin rekabet avantajını artırabilmesi için ekonomik, beşerî ve sosyal sermaye öğelerini destekleyen bir kavram olarak geliştirilmiştir (Luthans ve diğerleri, 2004: 46). Bu kavram, bireyin kimliğiyle ve gelişimsel potansiyeliyle sıkı bir ilişki içinde olduğundan, pozitif psikolojik sermaye, bireylerin “ben kimim?” sorusuna cevap arayışlarını yansıtan bir süreçtir (Luthans ve diğerleri, 2007a: 20).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin psikolojik olarak olumlu bir şekilde gelişim göstermesidir. Bu bağlamda öz yeterlilik; zorlayıcı görevlerde başarıya ulaşmak için gereken güven duygusunu ve çabayı temsil eder. İyimserlik; şu anki ve gelecekteki başarıya yönelik olumlu beklentileri yansıtırken; umut, hedeflere ulaşma kararlılığını ve gerektiğinde yeni yollar belirleme becerisini tanımlar. Psikolojik dayanıklılık ise karşılaşılan zorluklar ve başarısızlıklar sonrasında yeniden ayağa kalkarak ilerleme gösterme direncini ifade eder. Bu dört temel boyut, pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan ve açıklığa kavuşturan ana öğelerdir (Luthans ve diğerleri, 2007a: 3). Bununla birlikte, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın her biri farklı kuramsal kökenlere sahiptir. Öz yeterlilik Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı çerçevesinde bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirebileceğine ilişkin yeterlilik inançlarıyla açıklanmaktadır. Bandura'ya göre öz-yeterlilik beklentileri, davranışın başlatılıp başlatılmayacağı, davranış için ne kadar çaba gösterileceği ve engeller karşısında davranışın ne kadar sürdürüleceği üzerinde etkilidir (Bandura, 1977: 191-194).

Pozitif psikolojik sermaye, insan kaynaklarını daha belirgin hale getirmek ve etkili bir şekilde yönetmek için farklı bir perspektif ve yaklaşım sunmaktadır. Luthans ve diğerleri (2007b: 11-13) bu kavramı şu şekilde tanımlamaktadır:

- Pozitif psikolojik sermaye, beşerî sermayenin ötesindedir.
- Pozitif psikolojik sermaye, sosyal sermayeden daha ileri bir düzeydedir.
- Pozitif psikolojik sermaye, olumlu bir özellik taşır.
- Pozitif psikolojik sermaye, kendine özgü bir nitelik taşır.
- Pozitif psikolojik sermaye, teori ve inceleme odaklıdır.
- Pozitif psikolojik sermaye, ölçülebilir bir özelliktir.
- Pozitif psikolojik sermaye, gelişime açık ve durum odaklıdır.
- Pozitif psikolojik sermaye, iş performansını artırmada önemli bir rol oynar.

Pozitif psikolojik sermaye, beşerî ve sosyal sermaye şeklinde yönetilebilir ve üzerine yatırım yapılabilen bir özelliktir. Ekonomik sermaye ve fiziksel varlıklardan farklı olarak, pozitif psikolojik sermaye daha düşük maliyetle geliştirilebilir. Yukarıda bahsedilen pozitif psikolojik algılar sabit değildir; gelişime açıktır ve her biri, uygulanabilirliği kanıtlanmış yöntemlerle güçlendirilebilir (Luthans ve diğerleri, 2004: 48).

Örgütlerin beşerî, sosyal ve ekonomik sermayelerini etkin bir şekilde kullanabilmesi, pozitif psikolojik sermayenin gücüyle mümkündür (Envick, 2005: 44). Pozitif psikolojik sermaye algıları güçlü olan çalışanlar, performanslarını artırarak, örgütlerin rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlamalarına yardımcı olabilirler (Luthans ve Youssef, 2007: 326).

2.1.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Pozitif psikolojik sermaye, iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik gibi unsurlardan oluşsa da bu kavram yalnızca bu bileşenlerin bir araya gelmesiyle değil, onların ötesinde daha derin bir anlam taşımaktadır (Luthans ve diğerleri, 2006b: 19).

Pozitif psikolojik sermayenin dört boyutunun ayrı ayrı incelenmesi, bu yapıların birbirinden hangi yönleriyle ayrıldığını ve iş yaşamında çalışan davranışlarına nasıl katkı sağlayabileceklerini ortaya koymak açısından önemlidir. Her boyut farklı bir kuramsal temele dayanmakta ve farklı bir psikolojik mekanizmayı açıklamaktadır. Bununla birlikte, bu boyutlar birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların olumlu psikolojik

kaynaklarını daha bütüncül biçimde açıklayan üst düzey bir pozitif psikolojik sermaye yapısı ortaya çıkmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007: 549).

Pozitif psikoloji alanında kapsamlı biçimde incelenen umut, bireylerin düşünme süreçlerini geliştiren bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Snyder, 1994: 2). Snyder'ın Umut Kuramı'na göre umut, yalnızca olumlu bir sonucun gerçekleşmesini istemekten ibaret değildir; bireyin hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar geliştirebilmesini ve bu yolları kullanmaya yönelik motivasyonunu ifade etmektedir. Bu nedenle umut, hedefler (bireyin ulaşmak istediği sonuçlar), yollar düşüncesi (hedeflere ulaşmak için alternatif yollar geliştirebilme) ve eyleyicilik düşüncesi (bu yolları kullanmaya yönelik irade ve motivasyon) olmak üzere üç temel unsurdan oluşmaktadır (Snyder, 2002: 249-252). Umudu yüksek olan bireyler, hedeflerine ulaşmak için birden fazla alternatif yol geliştirebileceklerine ve amaçlarına ulaşabileceklerine ilişkin güçlü bir inanca sahiptir. Bu doğrultuda, örgütlerde özellikle kriz ve değişim süreçlerinde çalışanların umut düzeylerinin yüksek olması; bireysel iyi oluş ve olumlu örgütsel değişim açısından önemli görülmektedir (Avey ve diğerleri, 2008: 53).

İyimserlik ise kişinin bugün olduğu gibi ileride de başarılı olacağına dair beslediği pozitif düşüncelerdir (Luthans ve diğerleri, 2006b: 87). Seligman'a (1998: 49) göre iyimserlik, hedeflerin gerçekleştirilmesi gibi olumlu sonuçların içsel, görece kalıcı ve genel nedenlere bağlanmasıyla ilişkilidir. Buna karşılık, başarısızlıkla sonuçlanan girişimler gibi olumsuz durumlar iyimser bireyler tarafından dışsal, değişken ve duruma özgü nedenlerle açıklanmaktadır. Bu bağlamda iyimserlik, genel olarak kişinin olayları kendi iyiliğine ve mutluluğuna katkı sağlayacak biçimde değerlendirme eğilimi olarak da tanımlanmaktadır (Tiger, 1971: 18). İyimserliğin çalışma yaşamında pek çok olumlu etkisi bulunmaktadır. İyimser kişiler, zorlu çalışma koşullarında daha kolay motive olabilmekte, işlerinden büyük ölçüde memnuniyet duymakta ve yüksek bir moral düzeyine sahip olmaktadır. Bunun yanı sıra, istekli davranarak geleceğe yönelik uzun vadeli hedefler belirleyebilmektedirler. Karşılaştıkları zorluklar ve sınırlılıklar karşısında daha dirençli olabilmekte, bireysel hata ve eksikliklerini kişisel yetersizliklerinin bir göstergesi olarak değerlendirmemektedirler. Ayrıca, kendilerini hem fiziksel hem de zihinsel açıdan daha enerjik, canlı ve iyi hissetmeleri mümkün olabilmektedir (Luthans, 2002: 64).

Psikolojik dayanıklılık, bireyin karşılaştığı olumsuz durumlarla başa çıkabilmesi, istenmeyen olaylara karşı olumlu bir bakış açısı geliştirerek olumsuz duyguları olumluya çevirebilmesi yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2008a: 222). Bunun yanında, psikolojik dayanıklılık bireylerin karşılaştıkları risk ve olumsuzluklara uyum sağlama süreçleriyle de ilişkilendirilmektedir (Masten ve Reed, 2002: 74). Bu bağlamda, psikolojik açıdan dayanıklı bireylerin karşılaştıkları güçlüklerle duyuşsal, bilişsel ve psikolojik yönlerden başa çıkabildikleri belirtilmektedir (Richardson, 2002: 308). Ayrıca dayanıklılık, bireyin ciddi risklerle karşılaşmasına rağmen kendini başarılı bir biçimde toparlayabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Benard, 1993: 44).

Öz yeterlilik ise bireyin zorlayıcı görevlerle karşılaştığında, bu görevleri başarıyla tamamlayabileceğine dair kendine duyduğu inançtır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Öz yeterlilik, bireyin belirli hedeflere ulaşabilmek için gerekli bilişsel kaynakları, motivasyonu ve eylem biçimlerini harekete geçirebilme kapasitesine yönelik güveni olarak da tanımlanmaktadır (Wood ve Bandura, 1989: 408). Bu bağlamda öz yeterlilik, bireylerin motivasyonlarının, iyi oluşlarının ve başarılarının temel belirleyicilerinden biridir. Bireyin herhangi bir eylemi gerçekleştirmeye yönelik motivasyonu, kendi davranışları aracılığıyla mevcut durumu değiştirebileceğine ilişkin yeterlilik algısından kaynaklanmaktadır (Bandura, 2008: 1).

Pozitif psikolojik sermaye boyutları üzerine yapılan araştırmalar, her bir boyutun geliştirilebilir olduğunu ortaya koymaktadır (Luthans ve diğerleri, 2006a: 392). Bu boyutların olumlu yönde şekillendirilebilmesi, ölçülebilmesi ve performans üzerinde etkili olması, pozitif psikolojik sermayenin temel niteliklerini yansıtır (Luthans ve diğerleri, 2008b: 210).

2.2. İş Performansı

İş performansı, bireyin sergilediği davranışlar ve tutumlar aracılığıyla yön verdiği ve örgütün hedeflerine katkı sağladığı faaliyetler olarak tanımlanabilir (Rotundo ve Sackett, 2002: 66). İş performansı, bir çalışanın belirli bir süre boyunca yürüttüğü görevlerin yanı sıra, örgütsel ortamda sergilemesi beklenen tutum ve davranışları da kapsar. İş performansının tanımı hem örgütsel hem de endüstriyel psikoloji açısından büyük önem taşır. Bu tanım, çalışanların performansını artırmak amacıyla işe alım ve seçim süreçlerinde, motivasyonu yükseltmede ve çalışanların gelişimi ile eğitimi gibi uygulamalarda yönlendirici bir rol üstlenir (Motowidlo, 2003: 39).

İş performansının farklı disiplinlerde farklı biçimlerde kavramsallaştırıldığı ve ölçüldüğü görülmektedir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen sistematik incelemede, bireysel iş performansına ilişkin çeşitli kuramsal çerçeveler incelenmiş ve görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve

uyum performansının iş performansını açıklamada sıklıkla kullanılan boyutlar olduğu belirlenmiştir (Koopmans ve diğerleri, 2011: 862-863).

İş performansının davranışsal ve çok boyutlu bir yapı olduğu; bireyin sergilediği davranışların örgütsel amaçlara katkı sağladığı ve performansın farklı boyutlar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Motowidlo ve diğerleri, 1997: 71-72). Bu doğrultuda, iş performansını kapsamlı biçimde ele alan araştırmacılar, bu kavramı görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutta açıklamaktadır; görev performansı, işin belirli bir parçası olarak ele alınmakta ve kurumun teknik açıdan yapılan işe yönelik görev bölümlerine uyumu destekleyen faaliyetler şeklinde tanımlanmaktadır. İş performansının bağlamsal boyutu ise, çalışanların teknik işlerini tamamlamaya yönelik çabalarını destekleyen, psikolojik, sosyal ve örgütsel alanlardaki katkılar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel ortamda, bağlamsal etkinliklerin değerli kabul edilmesi nedeniyle, bu tür faaliyetler görev süreçlerini ve aktiviteleri destekleyen katalizör işlevi görür. Bağlamsal etkinlikler genellikle çalışanların asıl görevlerinin dışında, gönüllü olarak üstlendikleri katkılardır. Bu durum, örgüt içindeki diğer bireylerle iş birliği içinde görevlerin tamamlanmasına destek olmayı ifade eder (Borman ve Motowidlo, 1997: 99-100).

2.3. Literatür Taraması

Pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişki, farklı ülke, sektör ve meslek gruplarında gerçekleştirilen araştırmalarda ele alınmış ve genel olarak pozitif yönlü bulgular elde edilmiştir. Luthans ve diğerleri (2005), Çin'de faaliyet gösteren üç farklı fabrikada çalışan işçilerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulguları, çalışanların iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi unsurlarının iş performanslarıyla anlamlı bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Luthans ve diğerleri (2008b), gerçekleştirdiği diğer bir çalışmada ise çalışanların iş performansı ile destekleyici örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi ele almış ve pozitif psikolojik sermayenin ve onun boyutlarının (öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık) bu ilişkiyi nasıl etkilediğini araştırmıştır. Sonuçlar, pozitif psikolojik sermaye algısının çalışanların performanslarını, örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin, destekleyici örgüt iklimi ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlendiği belirlenmiştir. Avey ve diğerleri (2010) tarafından yürütülen araştırmada, bir finans kurumunda görev yapan çalışanların pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Rego ve diğerleri (2010), Portekiz'de kamu sektöründe çalışan memurlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iş performansı üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğunu belirlemiştir. Peterson ve diğerleri (2011) tarafından yürütülen bir çalışmada, büyük bir finans kurumunda çalışan 179 mali danışmanın süreç içindeki pozitif psikolojik sermaye algılarındaki değişimler incelenmiştir. Bulgular, bireylerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin süreç içinde farklılık gösterdiğini ve bu değişimin iş performansları ile doğrudan bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle, mali danışmanların kendi performans değerlendirmeleri ile bireysel satış gelirleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu araştırmaların ortak bulgusu, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iş performanslarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu ve çalışanların sahip oldukları psikolojik kaynakların iş yaşamındaki performanslarına yansıtılabildiğini göstermektedir.

Türkiye'de ve farklı sektörlerde gerçekleştirilen araştırmalar da bu genel eğilimi desteklemektedir. Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından farklı iş sektörlerinde 572 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların hem iş performansını hem de iş tatminini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte, bu algının işten ayrılma niyetiyle ters yönde bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Kappagoda ve diğerleri (2014), Sri Lanka'da bulunan bir bankada çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansları ve iş tutumları ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırma kapsamında 176 yönetici ve 357 banka çalışanından anket yoluyla veri toplanmıştır. Yapılan analizler, pozitif psikolojik sermaye algısının hem iş performansı hem de iş tutumu ile pozitif yönlü ve anlamlı bir bağlantı içinde olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, iş tutumlarının da iş performansı üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu saptanmıştır. Dönmez (2014), seyahat acentesinde çalışan 602 kişi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ile iş doyum ve iş performansı arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015), Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği'nde 150 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişki düzeyini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansı ile güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Korkmazer ve diğerleri (2016) tarafından sağlık sektöründe gerçekleştirilen araştırmada da pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Saithong-in (2016), Tayland'da görev yapan 102 yeminli mali müşavir üzerinde yürüttüğü araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin iş performansını doğrudan ve olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Muthukumar ve diğerleri (2017) ise Hindistan'daki araştırma sektöründe çalışan bilim insanlarının pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performansına etkisini değerlendirmiş ve pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ateş ve diğerleri (2018) tarafından lojistik

sektöründe yapılan araştırmada da pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu, örgütsel özdeşleşmenin ise bu ilişkide aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Demirel ve Özmen (2020) ise pozitif psikolojik sermayenin iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla farklı sektörlerde gerçekleştirilen araştırmaların büyük bölümünde pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir.

Bu ilişkinin akademisyenler açısından da geçerli olduğuna yönelik bulgular bulunmaktadır. Kalemci Tüzün ve diğerleri (2018), Türkiye’de bir vakıf üniversitesinde görev yapan 235 akademisyen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve pozitif psikolojik sermayenin akademisyenlerin iş performansını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Benzer şekilde, Zeng ve Xiong (2024), Çin’deki özel üniversitelerde görev yapan 276 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada psikolojik sermayenin iş performansını pozitif yönde etkilediğini ve iş yaşam kalitesinin bu ilişkide aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Deva ve diğerleri (2025) tarafından uluslararası öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada da pozitif psikolojik sermayenin iş performansı ile pozitif yönlü ilişkili olduğu ve iş tatmininin bu ilişkide aracılık rolü oynadığı ortaya konulmuştur. Akademisyenler dışındaki çalışan grupları üzerinde gerçekleştirilen araştırmalar da bu ilişkiyi desteklemektedir. Liu ve diğerleri (2024), Çin’deki platform tabanlı esnek çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, 474 çalışan-yönetici çifti üzerinden veri toplamış ve çalışanların pozitif psikolojik sermayesinin iş performansını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu etkinin iş bağlılığı aracılığıyla gerçekleştiği ve işin özerkliğinin bu ilişkiyi güçlendirdiği belirlenmiştir. Jia ve Zhang (2025) tarafından Çin’de 2.357 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada da pozitif psikolojik sermayenin iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu etkinin büyük ölçüde iş bağlılığı aracılığıyla gerçekleştiği ve iş memnuniyetinin söz konusu ilişkiyi güçlendirdiği ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar, pozitif psikolojik sermayenin farklı çalışan gruplarında olduğu gibi akademik çalışma ortamında da çalışanların performanslarını destekleyen önemli bir psikolojik kaynak olabileceğine işaret etmektedir.

Bununla birlikte, pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin yalnızca bütünsel olarak değil, bu yapıyı oluşturan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutları açısından da ele alınması gerekmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007a: 3). Luthans ve diğerleri (2005), çalışanların iyimserlik, umut ve dayanıklılık düzeylerinin iş performanslarıyla anlamlı biçimde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öğüt ve Kaplan (2015), Nevşehir’de bir kamu hastanesinde görev yapan 278 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından öz yeterlilik ve iyimserliğin iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Ancak, umut ve dayanıklılık boyutlarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Demirel ve Özmen (2020) ise 313 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, umut, öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarının çalışanların performansını pozitif yönde etkilediğini, psikolojik dayanıklılığın ise daha sınırlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, pozitif psikolojik sermayenin iş performansına katkı sağladığını desteklemekle birlikte, söz konusu katkının alt boyutlar bakımından aynı düzeyde gerçekleşmeyebileceğini göstermektedir.

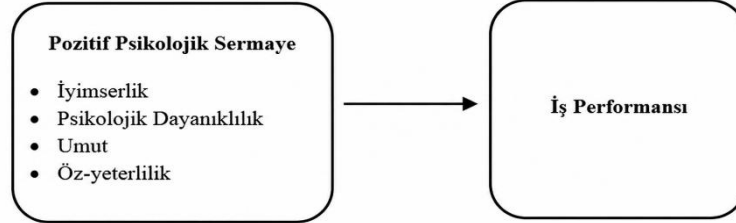
Özellikle umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarına ilişkin araştırma sonuçlarının farklılaşması dikkat çekmektedir. Öğüt ve Kaplan (2015) bu iki boyutun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını ortaya koyarken, Demirel ve Özmen (2020) umudun performans üzerinde pozitif etkisinin bulunduğunu ve psikolojik dayanıklılığın etkisinin daha sınırlı olduğunu belirlemiştir. Dolayısıyla literatürde pozitif psikolojik sermayenin genel olarak iş performansını olumlu etkilediği yönünde bir eğilim bulunmasına rağmen, alt boyutların iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin sonuçların tamamen tutarlı olmadığı görülmektedir. Bu durum, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının farklı örneklemeler üzerinde ayrı ayrı incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Sonuç olarak, mevcut araştırmalar pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki olumlu etkisine ilişkin genel bir eğilim ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, özellikle pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin farklı bulguların bulunması ve akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaların sınırlı olması, konunun akademisyenler bağlamında yeniden incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda, bu araştırmada akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının bir bütün olarak iş performansları üzerindeki etkisinin yanı sıra, pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarının iş performansı üzerindeki etkileri ayrı ayrı ele alınmıştır. Mevcut literatürdeki bulgular doğrultusunda, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş performanslarını pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Literatürde pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin bulguların farklılaşması dikkate alınarak, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarının akademisyenlerin iş performansları üzerindeki etkilerinin ayrıca test edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, araştırmanın ana ve alt hipotezleri oluşturulmuştur.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmada Uygulanan Model ve Hipotezler

Bu çalışma kapsamında, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının (iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık, öz-yeterlilik) iş performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma modelinde pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları bağımsız değişken, iş performansı ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Bu değişkenlerin iş performansı üzerindeki etkileri regresyon analizleri ile test edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler ise korelasyon analizleri ile incelenmiştir. Bu bağlamda oluşturulan araştırma modelinin görseli, Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

Araştırmanın Ana ve Alt Hipotezleri;

H1: Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları iş performanslarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H1a: Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik boyutuna yönelik algıları iş performanslarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H1b: Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutuna yönelik algıları iş performanslarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H1c: Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayenin umut boyutuna yönelik algıları iş performanslarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H1d: Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutuna yönelik algıları iş performanslarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, Batman Üniversitesi'nde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Yükseköğretim Kurulu (2023) verilerine göre üniversitede 37 profesör, 79 doçent, 206 doktor öğretim üyesi, 136 öğretim görevlisi ve 76 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 534 akademisyen bulunmaktadır (www.istatistik.yok.gov.tr). Araştırmada, evrenin tamamına ulaşmayı hedefleyen tam sayım yöntemi benimsenmiş ve anket formu tüm akademisyenlere ulaştırılmıştır. Ancak katılımın sınırlı kalması nedeniyle tam sayım gerçekleştirilememiş ve analizler katılım sağlayan akademisyenler üzerinden yürütülmüştür.

Veri toplama süreci 21 Mart - 31 Mayıs 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Anketler akademisyenlere Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) üzerinden resmi yazıyla gönderilmiştir. Ayrıca, e-posta ve WhatsApp aracılığıyla ulaştırılmıştır. Katılımı artırmak amacıyla bu süreçte akademik birimler ziyaret edilerek yüz yüze anket uygulamaları da yapılmıştır. Toplam 251 akademisyen ankete katılmış, ancak 6 katılımcının yanıtlarının tutarsız olması ve normal dağılımı bozması nedeniyle bu veriler analiz dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak, araştırma 245 akademisyen üzerinden yürütülmüştür. Literatürde, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi çalışmalarında 200 ve üzeri örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirtilmektedir (Hair ve diğerleri, 2019: 611-612; Kline, 2016:144). Bu doğrultuda araştırmanın örneklem büyüklüğünün yapılan analizler için yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırma süreci 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş merkezli depremin ardından gerçekleştiği için, üniversitenin uzaktan eğitime geçmesi ve akademisyenlere erişimin kısıtlı olması gibi bazı zorluklar yaşanmış ve katılımcı sayısının sınırlı kalmasına neden olmuştur. Araştırmanın etik onayı Batman Üniversitesi Etik Kurulundan 03/03/2023 tarih ve 101223 sayılı karar ile alınmıştır.

3.3. Araştırma Verilerinin Toplanması İçin Kullanılan Yöntem ve Araçlar

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri kapsamında anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Anket formu, üç ayrı bölüm halinde yapılandırılmıştır. İlk bölümde, Luthans ve diğerlerinin (2007) geliştirdiği Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne yer verilmiştir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından

yapılmış ve geçerlilik ile güvenilirlik çalışmaları tamamlanmıştır. Ölçekte “Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.” şeklinde sorular yer almaktadır. Orijinal formu 6’lı Likert tipi olan ölçek, toplamda 24 soru içermektedir ve dört boyuttan meydana gelmektedir: iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik. Ölçekte ters kodlanması gereken bazı sorular bulunmaktadır (*1, *8, *11). Bu sorular, doğru puanlama yapılabilmesi için ters yönde kodlanmıştır. Türkçe uyarlama sürecinde, ölçeğin genel tutarlılığına uyumsuz olduğu tespit edilen 1., 8. ve 11. sorular çıkarılmış ve bu ölçek 21 soru ile tekrar yapılandırılmıştır. Katılımcılar, psikolojik sermaye algılarını değerlendirmek amacıyla 6’lı Likert tipi bir ölçek üzerinden yanıtlarını belirtmişlerdir. Derecelendirme seçenekleri şu şekildedir: 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kısmen Katılmıyorum, 4 = Kısmen Katılıyorum, 5 = Katılıyorum, 6 = Kesinlikle Katılıyorum. Ölçeğin maddeleri ve ait oldukları boyutlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Anketin ikinci bölümünde, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen İş Performansı Ölçeği yer almaktadır. Sigler ve Pearson (2000) tarafından uygulanan ve 4 sorudan oluşan ölçek, Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik-güvenilirlik ölçümleri yapılmıştır. Ölçekte “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.” şeklinde sorular yer almaktadır. Araştırmada bu ölçeğin 5’li Likert tipi formu kullanılmıştır. Katılımcılar iş performanslarını değerlendirmek üzere aşağıdaki derecelendirme ölçeğinden birini seçerek yanıtlarını belirtmişlerdir: 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum. Ölçeğin maddeleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeği maddeleri ve boyutları

Boyut	Madde	Ölçek ifadesi
İyimserlik	1*	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.
Umut	2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.
Öz yeterlilik	3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.
Öz yeterlilik	4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.
Psikolojik dayanıklılık	5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.
Umut	6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.
Psikolojik dayanıklılık	7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.
Psikolojik dayanıklılık	8*	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.
İyimserlik	9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.
Öz yeterlilik	10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.
İyimserlik	11*	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.
Umut	12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.
Öz yeterlilik	13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.
İyimserlik	14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.
Öz yeterlilik	15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.
Öz yeterlilik	16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.
Umut	17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.
İyimserlik	18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.
İyimserlik	19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.
Umut	20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.
Öz yeterlilik	21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.
Psikolojik dayanıklılık	22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.
Öz yeterlilik	23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.
Umut	24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.

Tablo 2. İş Performansı Ölçeği maddeleri

Madde	Ölçek ifadesi
1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.
4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.

Her iki ölçek de katılımcıların psikolojik sermaye ve iş performansı algılarını ölçmek amacıyla araştırmada kullanılmıştır. Üçüncü bölümde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır. Anket formunun uygulanması sürecinde, anketin amacı katılımcılara açıklanmış ve katılım tamamen gönüllülük esasına dayanarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, belirlenen etik kurallar çerçevesinde toplanmış ve analiz sürecinde yalnızca eksiksiz ve tutarlı yanıtlar değerlendirmeye alınmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmada akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi analiz etmek için ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek, bu değişkenlerin birlikte nasıl ve hangi ölçüde değiştiğini ortaya koymayı amaçlar (Karasar, 2016: 114). Veri analizlerinde, öncelikle araştırma ölçeklerinin geçerliliğini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiş ve bu analizde IBM AMOS 24.0 kullanılmıştır. Bu aşamada, ölçeklerin faktör yapısının veri seti ile uyumu değerlendirilmiştir. DFA sonucunda model uyumunu olumsuz etkilediği belirlenen toplam dört madde analizden çıkarılmıştır. Bu nedenle, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin sonraki analizler, DFA sonucunda oluşturulan nihai madde yapısı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ardından, ölçeklerin güvenirliğini ölçmek için Cronbach Alfa analizi uygulanmıştır, bu süreçte IBM SPSS 26.0 programı kullanılmıştır. Böylece hem geçerlilik hem de güvenirlik analizleriyle elde edilen sonuçların doğruluğu ve güvenilirliği sağlanmıştır. Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon analizi, sürekli değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla kullanılan parametrik bir testtir (Field, 2018).

Pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla ise basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Çoklu regresyon analizi, bir bağımlı değişkenin birden fazla bağımsız değişken tarafından ne ölçüde açıklandığını belirlemek için kullanılan güçlü bir istatistiksel tekniktir (Hair ve diğerleri, 2019: 300; Tabachnick ve Fidell, 2019: 115). Regresyon analizine geçmeden önce model varsayımları test edilmiştir. Bu kapsamda Otokorelasyon Durbin-Watson katsayısı ile test edilmiş, çoklu doğrusal bağlantı sorunu VIF ve tolerans değerleri ile değerlendirilmiştir (Field, 2018). Elde edilen değerlerin $p < 0,05$ seviyesi anlamlılık sınırı olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 245 akademisyenin cinsiyet dağılımına bakıldığında, %69'u erkek, %31'i ise kadın olarak belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre dağılım ise şu şekilde: %5,7'si 20-29 yaş arasında, %52,7'si 30-39 yaş aralığında, %32,7'si 40-49 yaş arasında ve %9'u 50 yaş ve üzerindedir. Medeni durumlarına göre, katılımcıların %71,8'i evli, %28,2'si ise bekar olarak belirlenmiştir. Eğitim seviyelerine bakıldığında, katılımcıların %5,7'si lisans, %22,9'u yüksek lisans, %71,4'ü ise doktora derecesine sahiptir. Unvan dağılımları ise şu şekildedir: %5,3'ü Prof. Dr., %20'si Doçent, %34,3'ü Dr. Öğr. Üyesi, %15,9'u Araştırma Görevlisi ve %24,5'i Öğretim Görevlisidir. Akademik çalışma sürelerine göre, katılımcıların %25,7'si 0-5 yıl, %28,2'si 6-10 yıl, %32,2'si 11-15 yıl, %6,9'u 16-20 yıl ve %6,9'u ise 21 yıl ve daha fazla süredir akademik alanda görev yapmaktadır. Son olarak, katılımcıların çalıştıkları kurumda geçirdikleri süreye bakıldığında ise, %40,4'ü 0-5 yıldır, %30,6'sı 6-9 yıldır ve %29'u ise 10 yıl ve daha uzun süre çalışmaktadır.

4.2. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler, Normallik, Güvenirlik ve Korelasyon Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyutlara ilişkin betimsel istatistikler, normallik göstergeleri, güvenirlik katsayıları ve iş performansı ile aralarındaki korelasyon katsayıları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçek ve alt boyutlara ilişkin betimsel istatistikler, normallik, güvenirlik ve iş performansı ile korelasyon bulguları

Ölçek/Alt Boyut	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's α	İş Performansı (r)
Psikolojik Sermaye Ölçeği	4,93	0,53	-0,36	0,22	0,87	0,567**
İyimserlik	4,39	0,94	-0,63	0,33	0,51	0,268**
Psikolojik dayanıklılık	4,96	0,61	-0,54	0,08	0,66	0,499**
Umut	4,97	0,59	-0,50	0,22	0,68	0,561**
Öz yeterlilik	5,15	0,58	-0,53	0,58	0,78	0,505**
İş Performansı Ölçeği	4,22	0,58	-0,65	0,59	0,82	—

Not: N = 245. $\bar{X}$: Ortalama; Ss: Standart sapma; α : Cronbach alfa katsayısı; r: Pearson korelasyon katsayısı, **p < 0,01.

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X} = 4,93$; Ss = 0,53). Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları değerlendirildiğinde, en yüksek ortalamanın öz yeterlilik boyutuna ait olduğu ($\bar{X} = 5,15$; Ss = 0,58), bunu umut ($\bar{X} = 4,97$; Ss = 0,59) ve psikolojik dayanıklılık ($\bar{X} = 4,96$; Ss = 0,61) boyutlarının izlediği görülmektedir.

İyimserlik boyutunun ortalaması ise $\bar{X} = 4,39$ ($S_s = 0,94$) olarak belirlenmiştir. İş performansı ölçeğinin ortalamasının $\bar{X} = 4,22$ ($S_s = 0,58$) olması, araştırmaya katılan akademisyenlerin iş performansı düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, verilerin normal dağılımdan önemli ölçüde sapmadığı ve parametrik analizler için normal dağılım varsayımının sağlandığı kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2002: 480). Araştırmada elde edilen Cronbach Alfa katsayıları 0,51 ile 0,87 arasında değişmektedir. Eldeki bu bulgular; katsayıların 0 ile 1 arasında değer aldığını ve bu değerlerin düşük, kabul edilebilir ve yüksek güvenilirlik düzeylerini temsil ettiğini belirten literatürdeki temel ölçütlerle uyum göstermektedir (Alpar, 2003: 382; Özdamar, 2002: 663).

Ölçeklerin güvenilirlikleri incelendiğinde, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ($\alpha = 0,87$) ve İş Performansı Ölçeği ($\alpha = 0,82$) için yüksek düzeyde iç tutarlılık elde edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa katsayıları öz yeterlilik için 0,78, umut için 0,68, psikolojik dayanıklılık için 0,66 ve iyimserlik için 0,51 olarak bulunmuştur. Buna göre öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının kabul edilebilir düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu, iyimserlik boyutunun ise görece düşük düzeyde iç tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında Cohen'in (1988) sınıflandırması esas alınmış; 0,10-0,29 arası düşük, 0,30-0,49 arası orta ve 0,50-1,00 arası yüksek düzeyde ilişki olarak değerlendirilmiştir. Pearson korelasyon analizi sonucunda, pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = 0,567$; $p < 0,01$). Alt boyutlar incelendiğinde, umut ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r = 0,561$; $p < 0,01$), öz yeterlilik ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r = 0,505$; $p < 0,01$), psikolojik dayanıklılık ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r = 0,499$; $p < 0,01$) ve iyimserlik ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r = 0,268$; $p < 0,01$) anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, pozitif psikolojik sermaye ve tüm alt boyutları ile akademisyenlerin iş performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir (Altun, 2023).

4.3. Ölçeklerin Geçerliliğine Yönelik Doğrulamalı Faktör Analizi bulguları

4.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları

Çalışmada yer alan psikolojik sermaye ölçeğinin geçerliliğini incelemek için doğrulamalı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin DFA sonuçlarına göre, tıpkı Türkçe uyarlama çalışmasında olduğu gibi, 1., 8. ve 11. maddelerin faktör yükleri, ölçeğin genel tutarlılığı ile uyumsuzluk göstermiştir (Çetin ve Basım, 2012). Ayrıca, 9. maddenin de faktör yükü de benzer bir uyumsuzluk sergilemiştir. Literatürde, faktör yükü 40'ın altında kalan maddelerin ilgili yapıyı yeterince temsil etmediği ve ölçekten çıkarılmasının uygun olduğu belirtilmektedir (Hair ve diğerleri, 2019: 151). Nitekim Psikolojik Sermaye'nin umut ve iyimserlik ile öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının kavramsal olarak birbirine yakın yapılar olduğu, bu nedenle bazı maddelerin boyutlar arasında örtüşme gösterebildiği ifade edilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2007a: 54). Ayrıca ölçek uyarlama çalışmalarında kültürel farklılıkların madde işleyişini etkileyebileceği ve bu durumun DFA sonuçlarına yansiyebileceği vurgulanmaktadır (Cheung ve Rensvold, 2002). Bu doğrultuda maddeler incelendiğinde; 1, 9 ve 11 numaralı maddelerin ölçeğin iyimserlik boyutu, 8 numaralı maddenin ise psikolojik dayanıklılık boyutu içinde olduğu görülmektedir. Bu maddelerin ilgili boyutlara katkısının olmaması ve ölçek boyutlarından özellikle umut ile iyimserlik boyutlarının ve öz yeterlilik ile psikolojik dayanıklılık boyutlarının bazı kısımlarda benzerlik göstermesi ile kültürel farklılıklarda dikkate alınarak ilgili maddeler çıkarılmıştır.

Tablo 4. Doğrulamalı Faktör Analizi sonucunda Psikolojik Sermaye Ölçeğinden çıkarılan maddeler

Madde	Boyut	Ölçek İfadesi
1	İyimserlik	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.
8	Psikolojik dayanıklılık	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.
9	İyimserlik	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.
11	İyimserlik	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.

Düzenlemeler sonrasında kalan 20 madde ile doğrulamalı faktör analizi yeniden gerçekleştirilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin doğrulamalı faktör analizi sonucunda, modifikasyonlar sonrasında $CMIN/df = 1,956$, $IFI = 0,902$, $AGFI = 0,890$, $CFI = 0,900$, $NFI = 0,819$, $SRMR = 0,056$ ve $RMSEA = 0,062$ olarak bulunmuştur. Elde edilen uyum indekslerinin değerlendirilmesinde ilgili literatürde önerilen ölçütler esas alınmıştır (Kline, 2011; Marsh ve Hocevar, 1985; Anderson ve Gerbing, 1984; Hu ve Bentler, 1999; Browne ve Cudeck, 1993; Bentler ve Bonett, 1980; Bentler, 1990). $CMIN/df$, IFI , $AGFI$, CFI , $SRMR$ ve $RMSEA$ değerlerinin kabul edilebilir veya iyi uyum düzeylerinde olduğu, NFI değerinin ise önerilen eşik değerin altında kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, DFA literatüründe tek bir uyum indeksine dayalı

değerlendirme yerine, birden fazla uyum indeksinin birlikte ele alınması önerilmektedir (Kline, 2011: 193; Hu ve Bentler, 1999: 27-28). Bu doğrultuda, modelin genel olarak kabul edilebilir uyum gösterdiği değerlendirilmektedir.

4.3.2. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları

Çalışmada yer alan İş Performansı Ölçeği'nin geçerliliğini incelemek amacıyla doğrulamalı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda CMIN/df = 3,294, IFI = 0,987, GFI = 0,987, TLI = 0,960, CFI = 0,987, NFI = 0,981, SRMR = 0,024 ve RMSEA = 0,097 olarak bulunmuştur. Elde edilen uyum indekslerinin değerlendirilmesinde ilgili literatürde önerilen ölçütler esas alınmıştır (Kline, 2011; Marsh ve Hocevar, 1985; Baumgartner ve Homburg, 1996; Anderson ve Gerbing, 1984; Hu ve Bentler, 1999; Tucker ve Lewis, 1973; Browne ve Cudeck, 1993; Bentler ve Bonett, 1980; Bentler, 1990). CMIN/df değerinin kabul edilebilir uyum düzeyinde; IFI, GFI, TLI, CFI, NFI ve SRMR değerlerinin ise iyi uyum düzeyinde olduğu görülmektedir. RMSEA değerinin (0,097) kabul edilebilir uyum sınırı olan 0,08'in üzerinde kaldığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, uyum indekslerinin büyük çoğunluğunun kabul edilebilir ve iyi uyum düzeylerini karşılaması, İş Performansı Ölçeği'nin ölçüm modelinin genel olarak yeterli düzeyde uyum sergilediğini göstermektedir. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda İş Performansı Ölçeği'ne ait herhangi bir madde analizden çıkarılmamış ve ölçeğin dört maddelik yapısı korunmuştur.

4.4. Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının İş Performansına Etkisinin Basit ve Çoklu Regresyon Analizi

Psikolojik sermaye ve alt boyutlarının iş performansına etkisi, regresyon analizinden yararlanılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik sermaye ve alt boyutlarının iş performansını üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi bulguları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	VIF
<i>Model 1</i>						
Sabit	1,120	0,302	-	3,704	0,000	-
Psikolojik Sermaye	0,629	0,061	0,552	10,313	0,000	1,000
<i>Model 2</i>						
Sabit	1,047	0,304	-	3,446	0,001	-
İyimserlik	-0,006	0,049	-0,008	-0,122	0,903	1,479
Psikolojik Dayanıklılık	0,198	0,078	0,205	2,554	0,011	2,291
Umut	0,337	0,085	0,334	3,972	0,000	2,516
Öz Yeterlilik	0,105	0,082	0,104	1,276	0,203	2,352

Model 1: F = 106,353, R² = 0,304, R = 0,552, p < 0,001, Durbin-Watson = 1,910

Model 2: F = 29,190, R² = 0,327, R = 0,572, p < 0,001, Durbin-Watson = 1,835

Bağımlı değişken: İş performansı

Öncelikle psikolojik sermaye ölçeğinin iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmek için model 1'de basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 5'e göre analiz sonucunda modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F(1,243) = 106,353, p < 0,001). Psikolojik sermaye, iş performansındaki varyansın %30,4'ünü açıklamaktadır (R² = 0,304). Ayrıca psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir (β = 0,552, p < 0,001). Bu bağlamda, H1 ana hipotezi kabul edilmiştir.

Model 2'de psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizinin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla model uygunluğu ve temel varsayımlar test edilmiştir. Model Summary tablosu incelendiğinde çoklu korelasyon katsayısının R = 0,572 olduğu görülmektedir. Determinasyon katsayısı R² = 0,327 olup, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki varyansın %32,7'sini açıkladığını göstermektedir. Düzeltilmiş R² = 0,316 değeri ise modelin örneklem büyüklüğü dikkate alındığında da açıklayıcılığını koruduğunu göstermektedir. Modelin genel anlamlılığı ANOVA testi ile değerlendirilmiş ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir (F(4,240) = 29,190; p < 0,001). Bu bulgu, bağımsız değişkenlerin bir bütün olarak bağımlı değişkeni anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir (Field, 2018).

Hata terimlerinin bağımsızlığı Durbin-Watson katsayısı ile test edilmiştir. Elde edilen değer 1,835'tir. Literatürde Durbin-Watson değerinin 1,5-2,5 aralığında olması hata terimleri arasında otokorelasyon bulunmadığını göstermektedir (Durbin ve Watson, 1951; Field, 2018). Bu doğrultuda modelde otokorelasyon sorunu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) olup olmadığı Varyans Şişirme Faktörü (VIF) ve tolerans değerleri ile incelenmiştir. Tüm VIF değerlerinin 5'in altında (en yüksek VIF = 2,516) ve tolerans değerlerinin 0,10'un üzerinde olduğu belirlenmiştir. VIF değerinin 10'un altında olması genel kabul görmekle birlikte, 5'in altındaki değerler daha güvenli kabul edilmektedir (Hair ve diğerleri, 2019:

303; Kutner ve diğerleri, 2005: 409). Bu bulgular modelde ciddi bir çoklu bağlantı problemi bulunmadığını göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre umut boyutunun iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,334$; $p < 0,001$). Psikolojik dayanıklılık boyutunun da iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta = 0,205$; $p < 0,05$). Buna karşılık, iyimserlik ve öz yeterlilik boyutlarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir ($p > 0,05$). Bu doğrultuda, H1_b ve H1_c alt hipotezleri kabul edilmiş, H1_a ve H1_d alt hipotezleri ise reddedilmiştir. Model 1 sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiş ve bu doğrultuda H1 ana hipotezi kabul edilmiştir. Model 2 sonuçları ise psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkilerinin farklılaştığını göstermiştir.

5.SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırma, Batman Üniversitesi'nde çalışan 245 akademisyenin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarına yönelik algılarının iş performansları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu ($\bar{X} = 4,93$; $Ss = 0,53$), iş performansı düzeylerinin de yüksek düzeyde bulunduğu ($\bar{X} = 4,22$; $Ss = 0,58$) belirlenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları incelendiğinde, en yüksek ortalamanın öz yeterlilik boyutuna ($\bar{X} = 5,15$; $Ss = 0,58$) ait olduğu, bunu umut ($\bar{X} = 4,97$; $Ss = 0,59$) ve psikolojik dayanıklılık ($\bar{X} = 4,96$; $Ss = 0,61$) boyutlarının izlediği görülmüştür. İyimserlik boyutunun ortalaması ise diğer boyutlara göre daha düşük olmakla birlikte ($\bar{X} = 4,39$; $Ss = 0,94$) yüksek düzeyde değerlendirilmiştir. Araştırmanın dikkat çekici bulgularından biri, 6 Şubat 2023 depremlerinin ardından gerçekleştirilen araştırmada akademisyenlerin hem pozitif psikolojik sermaye hem de iş performansı düzeylerinin yüksek bulunmuş olmasıdır. Bu durum, olağanüstü koşullar sonrasında akademisyenlerin sahip oldukları psikolojik kaynakları ve mesleki işlevselliklerini belirli ölçüde koruyabildiklerini düşündürmektedir. Bununla birlikte, araştırmanın kesitsel yapısı nedeniyle yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin doğrudan deprem sonrası koşullara bağlanması mümkün değildir. Bu bulgunun, akademisyenlerin mesleki deneyimleri, çalışma koşulları ve içinde bulundukları sosyal ve örgütsel çevre gibi farklı faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu değerlendirme olası bir açıklama olarak ele alınmalıdır. Pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,567$; $p < 0,01$). Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ve iş performansındaki varyansın %30,4'ünü açıkladığı belirlenmiştir ($R^2 = 0,304$). Çetin ve Basım (2012) pozitif psikolojik sermayenin örgütsel çıktılar üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda H1 ana hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen bulgu, önceki araştırmaların sonuçlarıyla genel olarak örtüşmektedir. Ulusal literatürde Çetin ve Basım (2012), Erkuş ve Fındıklı (2013), Dönmez (2014), Aydoğan ve Uğurlu Kara (2015), Korkmazer ve diğerleri (2016), Ateş ve diğerleri (2018), Kalemci Tüzün ve diğerleri (2018) ve Demirel ve Özmen (2020), pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iş yaşamındaki performanslarını pozitif yönde etkilediğini ortaya koyarken, uluslararası literatürde Luthans ve diğerleri (2005), Luthans ve diğerleri (2008), Avey ve diğerleri (2010), Rego ve diğerleri (2010), Peterson ve diğerleri (2011), Kappagoda ve diğerleri (2014), Saithong-in (2016), Muthukumar ve diğerleri (2017), Liu ve diğerleri (2024), Zeng ve Xiong (2024), Jia ve Zhang (2025), Deva ve diğerleri (2025) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar da benzer biçimde pozitif psikolojik sermayenin iş performansı sonuçları üzerindeki önemine dikkat çekmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, mevcut araştırmanın bulgusu hem ulusal hem de uluslararası literatürdeki genel eğilimle tutarlılık göstermektedir. Bununla birlikte, araştırmanın özgün yönü, pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinin akademisyenlerden oluşan bir örneklem üzerinde ve deprem sonrasındaki özgül bir bağlam içerisinde ele alınmış olmasıdır. Akademisyenlerin deprem sonrasında eğitim-öğretim, araştırma ve akademik görevlerini sürdürmek durumunda kaldıkları bir ortamda, pozitif psikolojik sermayenin iş performansına yansımaları, bulgunun bağlamsal önemini artırmaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuç, yalnızca önceki araştırmaların bulgularını desteklemekle kalmamakta, aynı zamanda pozitif psikolojik sermayenin kriz ve afet sonrası çalışma koşullarında akademisyenlerin iş performansını açıklamadaki rolüne ilişkin literatüre de katkı sunmaktadır. Araştırmada pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları birlikte modele dahil edildiğinde, umut ve psikolojik dayanıklılığın iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu, buna karşılık öz yeterlilik ve iyimserliğin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu durum, korelasyon analizinde anlamlı ilişki bulunmasına rağmen, değişkenler birlikte modele dahil edildiğinde bazı boyutların açıklayıcı gücünün azalabileceğini göstermektedir (Avey ve diğerleri, 2011). Umut boyutunun iş performansı üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,334$; $p < 0,001$). Bu doğrultuda, H1_c alt hipotezi kabul edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık boyutunun da iş performansı üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0,205$; $p < 0,05$). Bu doğrultuda, H1_b alt hipotezi kabul edilmiştir. Modelin açıklama gücü ise %32,7 olarak bulunmuştur ($R^2 = 0,327$). Bu sonuçlar, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkilerinin birbirinden farklılaşabileceğini göstermektedir. Buna karşılık, öz yeterlilik ve iyimserliğin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu

doğrultuda, H1_a alt hipotezi reddedilmiş, H1_d alt hipotezi de reddedilmiştir. Öz yeterlilik ve iyimserliğin çoklu regresyon modelinde anlamlı etkilerinin bulunmaması, bu boyutların iş performansı ile herhangi bir ilişkisinin bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Nitekim korelasyon analizinde öz yeterlilik ile iş performansı arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,505$; $p < 0,01$), iyimserlik ile iş performansı arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ($r = 0,268$; $p < 0,01$) ilişkiler bulunmuştur. Ancak alt boyutlar aynı anda regresyon modeline dahil edildiğinde, her bir boyutun iş performansındaki benzersiz açıklayıcı katkısı değerlendirilmiştir. Bu nedenle, korelasyon analizinde anlamlı olan bir ilişkinin çoklu regresyon analizinde anlamlılığını korumaması istatistiksel açıdan mümkündür. Bu durum, özellikle öz yeterlilik açısından, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının birbiriyle ilişkili yapılar olmasıyla açıklanabilir. Nitekim modelde VIF değerlerinin 5'in altında olması (en yüksek VIF = 2,516), ciddi bir çoklu bağlantı problemi bulunmadığını göstermektedir. Dolayısıyla öz yeterliliğin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, doğrudan bir çoklu bağlantı problemiyle açıklanmamalıdır. Bunun yerine, öz yeterliliğin iş performansı ile paylaştığı varyansın önemli bir bölümünün diğer pozitif psikolojik sermaye boyutlarıyla ortak olması, modele bağımsız katkısının sınırlı kalmasına neden olmuştur olabilir. Nitekim Luthans ve diğerleri (2007a: 19), pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının birbirini tamamlayan ve pekiştiren yapılar olduğunu vurgulamış; bir boyuttaki gelişmenin diğer boyutları da olumlu etkileyebildiğini belirtmiştir. İyimserlik boyutunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması da ayrıca değerlendirilmelidir. İyimserlik ile iş performansı arasında korelasyon düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmasına rağmen ($r = 0,268$; $p < 0,01$), diğer psikolojik sermaye boyutları kontrol edildiğinde bu ilişkinin anlamlılığı ortadan kalkmıştır. Bu sonuç, iyimserliğin iş performansı üzerindeki etkisinin diğer psikolojik kaynaklarla birlikte değerlendirildiğinde daha sınırlı bir bağımsız açıklayıcılığa sahip olabileceğini göstermektedir. İyimserlik alt boyutunda Cronbach alfa katsayısının 0,51 düzeyinde olması, DFA sonucunda bu boyuta ait bazı maddelerin ölçekten çıkarılması ve buna bağlı olarak madde sayısının azalmasıyla ilişkili olabilir. Cronbach alfa katsayısının madde sayısından ve maddeler arasındaki ortalama ilişki düzeyinden etkilenebildiği belirtilmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011). Bunun yanı sıra, araştırmanın 6 Şubat 2023 depremlerinin ardından gerçekleştirilmiş olması dikkate alındığında, dönemin olağanüstü koşullarının akademisyenlerin geleceğe ilişkin değerlendirmelerinde farklılaşmaya yol açmış olması da olasıdır. Nitekim Türkiye'de deprem sonrasında gerçekleştirilen araştırmalarda, deprem deneyiminin bireylerin geleceğe ilişkin değerlendirmeleri ve psikolojik durumlarıyla ilişkili olabileceği bildirilmektedir (Kartol ve diğerleri, 2023; Karabacak Çelik, 2023). Bu doğrultuda, iyimserlik alt boyutundaki görece düşük iç tutarlılığın hem madde sayısındaki azalma gibi ölçme aracına ilişkin özelliklerden hem de araştırmanın gerçekleştirildiği dönemin özgül koşullarından etkilenmiş olabileceği değerlendirilmektedir. Çavmak ve Acar'ın (2020) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da iyimserliğin tek başına anlamlı olan etkisinin psikolojik dayanıklılığın modele dahil edilmesiyle ortadan kalkması, mevcut araştırmanın bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte, Ögüt ve Kaplan'ın (2015) çalışmasında umut ve psikolojik dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı bir etki göstermemesi, mevcut araştırmadan farklı bir sonuç ortaya koymaktadır. Bu farklılık, örneklemelerin mesleki özellikleri ve araştırmaların gerçekleştirildiği bağlamların farklılığıyla ilişkili olabilir. Mevcut araştırmada umut ve psikolojik dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkilerinin bulunması, özellikle araştırmaların gerçekleştirildiği dönem açısından dikkat çekicidir. Araştırmanın 6 Şubat 2023 depremlerinin ardından gerçekleştirilmiş olması, umut ve psikolojik dayanıklılığın iş yaşamındaki önemini artırmış olabilir. Ancak bu yorum nedensel bir açıklama olarak değerlendirilmemelidir; araştırmanın kesitsel yapısı nedeniyle gelecekte yapılacak boyamsal araştırmalarla sınanması gereken bir olasılık olarak ele alınmalıdır. Araştırmanın betimsel bulguları da bu değerlendirmeyi destekleyen bir görünüm sunmaktadır. Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, özellikle öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının yüksek ortalamalara sahip olması, örneklem önemli düzeyde psikolojik kaynaklara sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, deprem sonrasında akademisyenlerin mesleki rollerini sürdürmeleri ve iş performanslarını korumalarında umut ve psikolojik dayanıklılığın önem taşıyabileceğine ilişkin bir değerlendirme yapılmasına olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte, bu ilişkinin kültürel dinamiklerden veya deprem deneyiminden kaynaklandığını kesin olarak ortaya koymak için farklı bölgelerde ve farklı zamanlarda gerçekleştirilecek karşılaştırmalı araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Sonuç olarak, araştırmada pozitif psikolojik sermayenin akademisyenlerin iş performanslarıyla anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde ise umut ve psikolojik dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkilerinin olduğu; öz yeterlilik ve iyimserliğin ise diğer boyutların etkileri kontrol edildiğinde iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, pozitif psikolojik sermayenin bütüncül yapısının yanı sıra alt boyutların iş performansına katkılarının farklılaşabileceğini göstermektedir. Uygulama açısından, araştırmada akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve iş performansı düzeylerinin zaten yüksek olduğu dikkate alınarak, doğrudan iş performansını artırmaya yönelik müdahalelerden ziyade mevcut psikolojik kaynakların korunması ve sürdürülebilirliğine yönelik uygulamalar önerilebilir. Özellikle umut ve psikolojik dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkilerinin bulunması nedeniyle,

akademisyenleri zorlu çalışma koşullarında destekleyen kurumsal uygulamalar geliştirilebilir. Bununla birlikte, bu tür uygulamaların etkisinin deneysel veya boylamsal çalışmalarla değerlendirilmesi gerekmektedir. Gelecek araştırmalarda, araştırmacının deprem sonrasındaki özgül bağlamı dikkate alınarak farklı üniversiteler, bölgeler ve dönemler arasında karşılaştırmalar yapılması yararlı olabilir. Ayrıca deprem deneyiminin, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ve iş performansı arasındaki ilişkideki rolü boylamsal araştırma desenleriyle incelenebilir. Akademisyenlerin çalışma koşulları, iş-yaşam dengesi, kurumsal destek ve iş yükü gibi değişkenlerin modele dahil edilmesi de umut ve psikolojik dayanıklılığın iş performansı üzerindeki etkilerinin neden daha güçlü olduğunun anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Öz yeterlilik ve iyimserliğin korelasyon düzeyinde anlamlı olmasına rağmen, çoklu regresyon modelinde iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması da gelecekteki araştırmalarda özellikle incelenmesi gereken bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Farklı meslek grupları ve üniversite türleri üzerinde gerçekleştirilecek karşılaştırmalı çalışmalar ise pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkilerinin bağlama göre değişip değişmediğinin ortaya konulmasına katkı sağlayacaktır.

Yazar Katkıları /Author Contributions

Fatih Altun: Literatür Taraması, Kavramsallaştırma, Metodoloji, Veri Derleme, Analiz, Makale Yazımı- orijinal taslak Arzu Ekinci Demirelli: Modelleme, Analiz, Makale Yazımı-inceleme ve düzenleme

Fatih Altun: Literature Review, Conceptualization, Methodology, Data Curation, Analysis, Writing-original draft Arzu Ekinci Demirelli: Modelling, Analysis, Writing-review and editing

Çatışma Beyanı /Conflict of Interest

Yazarlar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

No potential conflict of interest was declared by the authors.

Fon Desteği / Funding

Bu çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kâr amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.

Any specific grant has not been received from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards

Bu çalışma için (Batman Üniversitesi) Etik Kurulu'nun (03.03.2023) tarihli ve (101223) numaralı kararı ile onay alınmıştır.

For this study, the approval of the Ethics Committee (Batman University) was obtained with the decision dated (03.03.2023) and numbered (101223).

Etik Beyanı / Ethical Statement

Yazarlar tarafından bu çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.

It was declared by the authors that scientific and ethical principles have been followed in this study and all the sources used have been properly cited.



Yazarlar, Verimlilik Dergisi'nde yayımlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

The authors own the copyright of their works published in Journal of Productivity and their works are published under the CC BY-NC 4.0 license.

KAYNAKÇA

- Alpar, R. (2003). "Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş-1", (2. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Altun, F. (2023). "Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Batman.
- Anderson, J.C. ve Gerbing, D.W. (1984). "The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis", *Psychometrika*, 49(2), 155-173. <https://doi.org/10.1007/BF02294170>
- Ateş, M., Turgut, H. ve Çelik, M. (2018). "Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. Ulk Özel Sayısı, 781-798. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.437901>
- Avey, J.B., Nimnicht, J.L. ve Pigeon, N.G. (2010). "Two Field Studies Examining the Association Between Positive Psychological Capital and Employee Performance", *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401. <https://doi.org/10.1108/01437731011056425>
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. ve Mhatre, K.H. (2011). "Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance", *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J.B., Wernsing, T.S. ve Luthans, F. (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors", *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Aydoğan, E. ve Uğurlu Kara, A. (2015). "Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 50(1), 68-91.
- Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources Model: State of the Art", *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bandura, A. (1977). "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (2008). "An Agentic Perspective on Positive Psychology", *Positive Psychology: Exploring the Best in People*, (Editör: S. J. Lopez), Greenwood, Westport, CT, 167-196.
- Baumgartner, H. ve Homburg, C. (1996). "Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review", *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0167-8116\(95\)00038-0](https://doi.org/10.1016/0167-8116(95)00038-0)
- Benard, B. (1993). "Fostering Resiliency in Kids", *Educational Leadership*, 51(3), 44-48.
- Bentler, P.M. ve Bonett, D.G. (1980). "Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures", *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bentler, P.M. (1990). "Comparative Fit Indexes in Structural Models", *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Borman, W.C. ve Motowidlo, S.J. (1997). "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research", *Human Performance*, 10(2), 99-109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Browne, M.W. ve Cudeck, R. (1993). "Alternative Ways of Assessing Model Fit", *Testing Structural Equation Models*, 21(2), 230-258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Büyüköztürk, Ş. (2002). "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Campbell, J.P. (1990). "Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (Editörler: M.D. Dunnette ve L.M. Hough), 2. Baskı, Cilt 1, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, 687-732.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. ve Sager, C.E. (1993). "A Theory of Performance", *Personnel Selection in Organizations*, (Editörler: N. Schmitt ve W.C. Borman), Jossey-Bass, San Francisco, 35-70.
- Cheung, G.W. ve Rensvold, R.B. (2002). "Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance", *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Cohen, J. (1988). "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences" (2nd ed.), Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.
- Çavmak, D. ve Acar, F. (2020). "Pozitif Psikolojik Sermaye ile Performans Algısı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212. <https://doi.org/10.18394/iid.732944>

- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çöl, G. (2008). "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demirel, S. ve Özmen, M. (2020). "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Av Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *İş'te Davranış Dergisi*, 5(2), 55-63.
- Deva, S., Ejoke, U.P., Abraham, J. ve Madukwe, A.U. (2025). "Psychological Capital as a Catalyst: Unlocking Job Satisfaction, Embeddedness, and Performance Among International Faculty", *Cogent Education*, 12(1), 2555739. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2555739>
- Dönmez, B. (2014). "Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneklemine İncelenmesi", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Durbin, J. ve Watson, G.S. (1951). "Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression", *Biometrika*, 38(1-2), 159-177. <https://doi.org/10.1093/biomet/38.1-2.159>
- Envick, B.R. (2005). "Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success", *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M.A. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Field, A. (2018). "Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics" (5th ed.), Sage, London.
- Goldsmith, A.H., Darity Jr, W. ve Veum, J.R. (1998). "Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages", *The Review of Black Political Economy*, 26(2), 9-21. <https://doi.org/10.1080/10714839.1998.11825457>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2019). "Multivariate Data Analysis" (8th ed.), Cengage, Boston.
- 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>
- Hu, L.T. ve Bentler, P.M. (1999). "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jia, L. ve Zhang, P. (2025). "The Impact of Psychological Capital on Job Performance Among Government Employees in China", *Scientific Reports*, 15(1), 12752. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-98045-5>
- Kalemci Tüzün, İ., Çetin, F. ve Basım, H.N. (2018). "Improving Job Performance Through Identification and Psychological Capital", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2016-0060>
- Kappagoda, S., Othman, H.Z.F. ve Alwis, G.D. (2014). "Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes", *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.22009>
- Karabacak Çelik, A. (2023). "Deprem Sonrası Travma Belirtileri, Umut ve İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *TRT Akademi*, 8(18), 574-591. <https://doi.org/10.37679/trta.1275268>
- Karasar, N. (2016). "Bilimsel Araştırma Yöntemi" (30. Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- Kartol, A., Üztemur, S. ve Yaşar, P. (2023). "I Cannot See Ahead: Psychological Distress, Doomscrolling and Dark Future among Adult Survivors Following Mw 7.7 and 7.6 Earthquakes in Türkiye", *BMC Public Health*, 23, 2513. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-17460-3>
- Kirkman, B.L. ve Rosen, B. (1999). "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.5465/256874>
- Kline, R.B. (2011). "Principles and Practice of Structural Equation Modeling", Guilford Press, New York.
- Kline, R.B. (2016). "Principles and Practice of Structural Equation Modeling" (4th ed.), Guilford Press, New York.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W. ve van der Beek, A. J. (2011). "Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). "Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Kutner, M.H., Nachtsheim, C.J., Neter, J. ve Li, W. (2005). "Applied Linear Statistical Models" (5th ed.), McGraw-Hill, New York.

- Liu, J., Xu, R. ve Wang, Z. (2024). "The Effects of Psychological Capital, Work Engagement and Job Autonomy on Job Performance in Platform Flexible Employees", *Scientific Reports*, 14(1), 18434. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-69484-3>
- Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. ve Combs, G.M. (2006a). "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. ve Patera, J.L. (2008a). "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. ve 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. ve 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., Luthans, B.C. ve Luthans, K.W. (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., Norman, S.M., Avolio, B.J. ve Avey, J.B. (2008b). "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. ve 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. ve Avolio, B.J. (2007a). "Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge", Oxford University Press, New York.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007b). "Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior", *Positive Organizational Behavior* (Editörler: D.L. Nelson, C.L. Cooper), Sage Publications, London, 9-24.
- Marsh, H.W. ve Hocevar, D. (1985). "Application of Confirmatory Factor Analysis to the Study of Self-Concept: First- and Higher Order Factor Models and Their Invariance Across Groups", *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- Masten, A.S. ve Reed, M.G. (2002). "Resilience in Development", *The Handbook of Positive Psychology*, (Editör: C. R. Snyder ve S. J. Lopez), Oxford University Press, New York, 74-88.
- Motowidlo, S.J., Borman, W.C. ve Schmit, M.J. (1997). "A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance", *Human Performance*, 10(2), 71-83. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1002_1
- Motowidlo, S.J. (2003). "Job Performance", *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (Editörler: W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski) (Editor-in-Chief: Irving B. Weiner), John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, USA, 39-53.
- Muthukumar, K., Riasudeen, S. ve Mathivanan, S. (2017). "The Impact of Psychological Capital on Job Performance: A Study Among Indian Scientists", *International Journal of Business Excellence*, 13(1), 79-90. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2017.085795>
- Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2015). "Sağlık Sektöründe Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 30, 87-99. <https://doi.org/10.30976/susead.302176>
- Özdamar, K. (2002). "Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1", 4. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve 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>
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F. ve Cunha, M.P.E. (2010). "Psychological Capital And Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers In The Context of An Appraisal System", *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.488459>
- Richardson, G.E. (2002). "The Metatheory of Resilience and Resiliency", *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>
- Rotundo, M. ve Sackett, P.R. (2002). "The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach", *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

- Saithong-in, S. (2016). "Psychological Capital and Job Performance: An Empirical Research of Certified Public Accountants (CPAs) in Thailand", *The Business and Management Review*, 7(5), 499-506.
- Seligman, M.E.P. (1998). "Learned Optimism", Pocket Books, New York, USA.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology: An Introduction", *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sigler, T.H. ve Pearson, C.M. (2000). "Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment", *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Snyder, C.R. (1994). "The Psychology of Hope: You Can Get There from Here", Free Press, New York, USA.
- Snyder, C.R. (2002). "Hope Theory: Rainbows in the Mind", *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Stajkovic, A.D. ve Luthans, F. (1998). "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going 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)
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2019). "Using Multivariate Statistics" (7th ed.). Pearson, New York.
- Tavakol, M. ve Dennick, R. (2011). "Making Sense of Cronbach's Alpha", *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Tiger, L. (1971). "Optimism: The Biology of Hope", Simon & Schuster, New York, USA.
- Tucker, L.R. ve Lewis, C. (1973). "A Reliability Coefficient for Maximum Likelihood Factor Analysis", *Psychometrika*, 38(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/BF02291170>
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). "Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407-415. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.3.407>
- Yükseköğretim Kurulu (2023). "Yükseköğretim İstatistikleri", <https://istatistik.yok.gov.tr> (Erişim Tarihi: 30.06.2023).
- Zeng, Z. ve Xiong, S. (2024). "A Study on the Relationship Between Instructors' Psychological Capital and Job Performance in Private Universities: The Mediating Role of Quality of Work Life", *Modern Management Based on Big Data V*, 1-8. <https://doi.org/10.3233/FAIA240264>

