

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE AKADEMİSYENLER İÇİN NE DERECE ÖNEMLİ?

Rana Özen Kutanis
Sakarya Üniversitesi
rkutanis@sakarya.edu.tr

Emre Oruç
Bilecik Üniversitesi
emre.oruc@bilecik.edu.tr

ÖZET

Son yıllarda örgütlerde pozitif psikoloji alanından hareketle olumsuz davranışlar yerine olumlu davranışlara yönelen “pozitif örgütsel davranış” akımı ve bu akımın örgütlerde somut uygulaması olduğu kabul edilen “pozitif psikolojik sermaye” kavramı doğmuştur. Pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmalar genellikle nicel ve kavramın sonuçlarına yönelik çalışmalara dayanmaktadır. Bu nedenle kavramın derinlemesine incelenmesi açısından nitel araştırmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu çalışmada Marmara bölgesinde faaliyet gösteren bir kamu üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ne derece önem verdikleri ve onlar için bu sermaye türünün hangi unsurlarının önemli olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Öz-Yeterlilik, Umut, İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık.

Giriş

Günümüz rekabetçi iş ortamında çalışanların değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmeleri, daha verimli olmaları ve örgütün rekabet gücünü arttırmaları için çözüm arayışları, örgütsel davranış alanında yeni gelişmelerin doğmasına yol açmıştır. Buradan hareketle örgütlere yeni bir bakış açısı kazandıran pozitif örgütsel davranış akımı sonucu pozitif psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Kutanis ve Oruç, 2014: 154).

İnsan ve sosyal sermaye ötesinde pozitif psikolojik sermaye bugünün örgütlerinde insan değerini anlamak ve yararlanmak için bireyin psikolojik kapasitelerine odaklanarak örgüt psikolojisi adına daha anlaşılır kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Örgütlerde bu sermaye türlerini sinerjik olarak bütünleştirmek insan potansiyelini gerçekleştirmede önemli bir yer tutar (Luthans, vd., 2006: 21).

Uluslararası yazında özellikle Luthans ve arkadaşları tarafından 2000’li yıllarda araştırmalara konu olmaya başlayan kavram Türkiye’de henüz yeterince ele alınmamıştır. Ayrıca literatürde psikolojik sermayenin çalışan devamsızlığı, çalışanların sapkın davranışları, işten ayrılma niyeti, stres ve kaba davranışlarla negatif yönde; örgütsel bağlılık, iş tatmini, pozitif duygular, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, çalışan performansı ve otantik liderlikle pozitif yönde ilişkili olduğunu gösteren kavramın sonuçlarına ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012: 97). Ancak nedenlerine ilişkin derinlemesine bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu araştırmada akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ne derece önem verdikleri ve onlar için bu sermaye türünün önemli olma nedenleri belirlenmeye çalışılmıştır.

1. Pozitif Psikolojik Sermaye

Psikoloji biliminde 1999 yılında Amerikan Psikoloji Derneği’nin başkanı olmasıyla yaşanan ancak kökenleri 1960’lı yıllarda Maslow’ un “motivasyon ve kişilik” adlı kitabının “pozitif psikolojiye doğru” adlı bölümüne dayanan gelişmeler pozitif psikoloji akımının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Wright 2003: 437; Seligman, 2002: 3). Seligman ve arkadaşları sağlıklı insanların, daha mutlu, daha üretken olmaları ve kendi potansiyellerini gerçekleştirmeleri için pozitif psikoloji yaklaşımına ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır (Luthans, vd., 2006: 9).

Pozitif psikoloji alanında kişilerin potansiyelini arttırmaya dayalı yapılan bu çalışmalar sonucu örgütleri bu bakış açısıyla inceleyen pozitif örgütsel davranış akımı ortaya çıkmıştır (Kutanis ve Oruç 2014: 154). Pozitif örgütsel davranışın diğer pozitif yaklaşımlardan farkı ölçülebilir, geliştirilebilir ve araştırmaya açık psikolojik kapasiteleri incelemesidir (Luthans ve Youssef 2007: 326). Buradan hareketle Luthans vd. (2007: 549) tarafından yapılan araştırmalar sonucu pozitif örgütsel davranış özelliklerini karşılayan bir kavram arayışıyla birlikte öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır.

Luthans, vd. (2006: 20) pozitif psikolojik sermayeyi, bireyin pozitif psikolojik gelişme durumu olarak tanımlamışlardır. Pozitif psikolojik sermaye bireyin “kim olduğu” ve gelişimsel anlamda “kim olabileceği” ile ilgilenir (Luthans vd., 2004: 46). Pozitif psikolojik sermaye bireylerin güçlü taraflarını nasıl ortaya çıkarıldığı ve geliştirildiğiyle ilişkili olarak tecrübe veya eğitim ile değişebilen ve gelişebilen çeşitli özellikler bütünü

olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef 2007: 326).

Pozitif psikolojik sermaye ayrıca zor görevler karşısında kendine güven duymak (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66), başarmak için amaçlara giden yolda sabır etmek ve gerekirse seçenekleri tekrar gözden geçirebilmek (Snyder, 2002: 249), gelecekte başarılı olabileceğine dair olumlu düşüncelere sahip olmak (Tiger, 1971: 18) ve sorunlar karşısında dayanıklı olabilmek (Benard, 1993: 44) şeklinde tanımlanabilir.

Pozitif psikolojik sermaye, "öz-yeterlilik", "iyimserlik", "umut" ve "dayanıklılık" bileşenlerinden oluşmakla birlikte kavram onu oluşturan bu boyutların toplamından daha fazla bir anlam ifade etmektedir (Avey, vd., 2008b: 55). Bu kavramın bileşenleri olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın bir araya getirilmesindeki temel düşünce ise onların ortak özellikleri olan görev ve amaçları başarmada motivasyonel bir eğilime katkı sağlamalarıdır (Avey, vd., 2008a: 705; Luthans, vd., 2007: 549).

1.1 Özyeterlilik

Özyeterlilik kişinin amaçlara ulaşmak için gereken davranışları organize etme ve gerçekleştirilmede sahip olduğu yeteneklere inanması olarak tanımlanmaktadır (Bandura 1986: 391). Diğer bir tanıma göre özyeterlilik kişinin gelecekteki eylem ve görevleri başarılı bir şekilde yönetebilmesi ve bir sonuca ulaşma ihtimaline inanmasıdır (Gardner ve Pierce, 1998: 50).

Bandura (1997: 42) özyeterliliğin bağlama özgü bir özellik olduğunu belirtmektedir. Diğer bir deyişle, özyeterlilik belirli durumlarda belirli görevler için liderlerde ve çalışanlarda geliştirilebilmektedir. Bandura (1995: 3) öz-yeterliliğin geliştirilmesi için 4 kaynak belirlemiştir.

- 1) Bireylerin elde ettiği başarı deneyimleri (Mastery Goal).
- 2) Başkalarının başarılarını gözlemeleme (Vicarious Learning).
- 3) Sosyal ikna (Social Persuasion).
- 4) Fizyolojik ve psikolojik olarak hazır oluş.

Özyeterliliği yüksek olan bireyler başarıya ulaşmak için azim göstermekte ve başaracaklarına inanmaktadırlar (Avey, vd., 2008b:54). Dolayısıyla örgütlerde kendini özyeterli olarak gören çalışanlar, yeterli çaba göstererek başarılı çıktılar elde ederler. Öte yandan düşük özyeterliliğe sahip çalışanlar çabuk pes etme eğilimindedirler (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66).

1.2 Umut

Umut, arzu edilen amaçlara ulaşmak için farklı yollar bulma ve bu yolları kullanmak için kişinin kendini motive etmesi olarak tanımlanmaktadır. Umut, pozitif psikolog Snyder'ın çalışmalarıyla ilişkilendirilen bir kavramdır. Snyder (2002: 249-252)' a göre umut; somut amaçlar belirleme, bu amaçları gerçekleştirmek için alternatif yollar bulma ve belirlenmiş amaçlara ulaşmak için irade gücünü kullanmayı kapsayan bilişsel bir etkinliktir.

Pozitif psikolojide geniş çapta araştırılan umut, kişilerin düşünme sürecini geliştiren bir kavram olarak ele alınmaktadır (Snyder, 1994: 2). Snyder, umut teorisini geliştirirken insanların hedef odaklı olduklarını ve bir şeyi başarmak için çaba sarf ettikleri varsayımından hareket etmiştir (Luthans, vd., 2010: 44).

Örgütlerde yaşanan kriz zamanlarında ya da örgütsel değişimin gerçekleştirildiği durumlarda çalışanların umutlu olması bu dönemlerin pozitive dönüştürülmesini sağlayacaktır (Avey, vd., 2008b: 53). Snyder (2000: 310) çalışmasında umutlu insanların kontrolsüzlük, belirsizlik ve güçsüzlük gibi olumsuz durumları yaşama ihtimallerinin daha az olduğunu belirtmektedir.

Yapılan araştırmalar yüksek umut düzeyine sahip çalışanların iş tatminlerinin, performanslarının ve örgüte bağlılıklarının arttığını buna karşın işten ayrılma oranlarının azaldığını göstermektedir (Peterson ve Luthans, 2003: 26).

1.3 İyimserlik

İyimserlik kavramının pozitif örgütsel davranışın bir kapasitesi olarak teorik yapısı büyük ölçüde pozitif psikolog Martin Seligman'a dayanmaktadır (Luthans vd., 2008: 222). Seligman (1998: 43)'a göre iyimserlik bireylerin olumlu olayları kişisel, kalıcı ve genel nedenlere, negatif olayları da dışsal, geçici ve durumsal faktörlere atfettiği bir açıklama tarzı olarak tanımlanmaktadır.

İyimserlik, insanların gelecekle için olumlu beklentilerini yansıtan bir kavramdır. İyimser insanlar iyi, kötümser insanlar ise kötü şeylerle karşılaşacaklarını düşünürler (Carver, vd., 2010: 879-880; Carver ve Scheier, 2002: 231). Diğer yandan Tiger (1971: 18) iyimserliği, kişinin olayları kendi iyiliği ve mutluluğuna sebep olacak şekilde açıklama tutumu olarak tanımlamaktadır.

Carver ve Scheier (2002: 235) iyimser kişilerin olumsuzluklar karşısında bile başarmak için çaba gösterdiklerini belirtmektedir. Diğer taraftan karamsar insanlar bir hedefe ulaşmak için çaba gösterirken

olumlu sonuçlara ulaşacaklarını düşünmezler. Bundan dolayı iyimser kişiler karamsar kişilerden daha başarılı olmaya eğilimlidirler.

Seligman (1998: 15) iyimserliği, “öğrenilmiş iyimserlik” olarak ifade ederek bu kapasitenin geliştirilebilir doğasına vurgu yapmıştır. Aynı şekilde, Carver ve Scheier (2002: 240) iyimserliğin belirli müdahalelerle geliştirilebilir olduğunu desteklemektedir.

1.4 Psikolojik Dayanıklılık

Benard (1993: 44) dayanıklılığı zorluklarla başarılı bir şekilde başa çıkma becerisi olarak tanımlamaktadır. Luthans (2002: 702) ise dayanıklılığı sadece belirsizlik, çatışma, başarısızlık, gibi zorluklar karşısında değil aynı zamanda olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumluluk dönemlerinde bile ayakta kalabilmek olarak tanımlamaktadır. Bundan dolayı, dayanıklılık sadece olumsuz olaylarla değil son derece olumlu olaylarla da başa çıkabilmektir.

Dayanıklılığı umut, iyimserlik ve diğer pozitif kapasitelerden ayıran özellik olumsuzluklar karşısında hem reaktif hem de proaktif davranışlar gerektirmesidir. Reaktif olarak dayanıklılık, olumsuzlukların ve pozitif olsa da zor olayların en iyimser insanlarda bile yıkıcı etkisi olduğunu ve bundan dolayı kendilerini toplama ihtiyacını doğurduğunu kabul etmektedir. Proaktif olarak ise olumsuzlukların kişi için bir sıçrama tahtası veya fırsat olması anlamına gelmektedir (Youssef ve Luthans, 2007: 779-780).

Benard (1993: 44) dayanıklı bireylerin sosyal olarak yeterli, problem çözme becerileri gelişmiş, özerk ve gelecek hedeflere sahip olma gibi özellikleri taşıdığını belirtmiştir. Bu özelliklere sahip bireyler örgüt içerisinde stres, tükenmişlik ve işsizlik gibi olumsuz durumlarla karşılaştıklarında bu durumdan çok daha rahat başa çıkabilmektedirler.

Dayanıklılığın zamanla değişebileceği ve kişideki ve çevredeki faktörler tarafından geliştirilebileceği belirtilmektedir (Stewart, vd., 1997: 22). Bu nedenle psikolojik dayanıklılık pozitif psikolojik sermaye bileşenleri içerisinde diğer bileşenler gibi geliştirilebilir bir kapasite özelliği taşımaktadır.

2. Araştırmanın Yöntemi ve Örnekleme

Araştırmada nitel araştırma modellerinden vaka incelemesi (case study) kullanılmıştır. Nitel araştırma sosyal yaşamı ve insanla ilgili problemleri kendine özgü yöntemlerle sorgulayarak anlamlandırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Creswell, 1998: 9). Vaka incelemesi, bir ya da daha fazla olayın, ortamın ve grubun derinlemesine ya da birbiriyle ilişkili sistemlerin incelendiği bir araştırma türüdür (Büyüköztürk vd., 2011: 273). Pozitif psikolojik sermaye kavramının derinlemesine incelenmesinin amaçlanması ve bu kavrama ilişkin nitel çalışmanın az sayıda olması bu yöntemin seçilmesinde etkili olmuştur.

Araştırmanın örneklemini Marmara Bölgesindeki bir devlet üniversitesinde çalışan 20 akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kotalı örneklemeyle belirlenmiştir. Bu örnekleme yöntemi, pek çok kategoriden belirli sayıda örneklem seçmek için kullanılmaktadır (Neuman, 2007: 322). Akademisyenlerin unvanlarına göre farklılıklarını incelemek amacıyla katılımcılar arasından 4 profesör, 4 doçent, 4 yardımcı doçent, 4 öğretim görevlisi ve 4 araştırma görevlisi seçilmiştir. Ayrıca, eşit sayıda erkek ve kadın katılımcıya ulaşılmıştır.

Veriler odak grup (focus group) görüşmesi yoluyla toplanmıştır. Katılımcılar 2 homojen ve 2 heterojen olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. Odak grup görüşmeleri kişilerin birbirleriyle etkileşimi sonucu farklı bakış açılarının ortaya koyulması ve oluşturulan farklı gruplarla ortaya çıkan temaların güvenilirliğinin artırılması amacıyla yapılmaktadır (Patton, 2002: 202). Grup içi heterojenlik ise elde edilen verilerin zenginleştirilmesi için tercih edilmektedir (Bogdan ve Biklen, 2007: 109). Odak grup görüşmesinde iki örnek olay kullanılmış ve bu çerçevede katılımcılardan bu örnek olayları değerlendirmeleri istenmiştir. Literatür taraması sonucu psikolojik sermayeyi oluşturan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarını yansıtan örnek olaylar oluşturulmuştur. Görüşmelerin her biri yaklaşık 45 dakika sürmüş ve veriler ses kayıt cihazıyla kaydedilmiştir.

Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi türlerinden sıklık ve anlamlılık analizi yapılmıştır. Öncelikle ses kaydıyla elde edilen veriler kâğıda dökülmüştür. Anlamlılık analizi sırasında güvenilirliği arttırmak için veriler 2 araştırmacı tarafından ayrı ayrı kodlanmıştır. Daha sonra sonuçlar karşılaştırılmış ve uzman görüşü alınarak kodlamalar son halini almıştır. Verilerin kodlanmasında konuya ilişkin teoriden yararlanılmıştır. Kodlamaların güvenilirliği için gereken uyum yüzdesi %80 olarak hesaplanmıştır. %70 ve üzeri uyum veri analizinde güvenilirlik açısından yeterli olarak görülmektedir (Miles and Huberman, 1994: 64).

3. Araştırmanın Bulguları

Akademisyenlerden oluşan iki homojen ve iki de heterojen olmak üzere beşer kişilik dört ayrı odak gruptan (20 katılımcıdan) verilen örnek olaylarla ilgili olarak görüşleri alınmıştır.

Akademisyenlerin örnek olaylara verdikleri cevaplar pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan boyutlara ilişkin dört kategoride incelenerek her bir boyuta ait anahtar kelimeler belirlenmiştir. Toplanan verilere ilişkin içerik analizi yapılarak katılımcılar için öne çıkan temaların belirlenmesi amacıyla sıklık ve anlamlılık analizleri gerçekleştirilmiştir.

Akademisyenlerden özyeterlilik ile ilgili olarak toplam 128 cevap alınmıştır. Katılımcıların özyeterliliğe ilişkin değindikleri temalar; sorumluluk sahibi olma (%26,5), kendine güven (%22,6), inisiyatif alma (%10,9), benlik duygusu (% 10,9), başarı (%10,2), profesyonellik (%8,6), tecrübe (%4,7), kendini gösterme ve ispatlama (%4) ve idealist olma (%1,6) başlıkları altında toplanmıştır.

İyimserlik ile ilgili olarak toplam 67 cevaptan elde edilen temalar ise; pozitif olma (%64,1), işini benimseme (%10,4), işini sevme (%10,4), hayır diyememe (%5,9), empati (%4,5), motivasyon (%2,9) ve insanlara güven (%1,5) olarak sıralanmıştır.

Umut boyutuna ilişkin 102 cevapta öne çıkan temalar; hedef odaklılık (%36,2), planlı olma (%21,5), hedefe ulaşmak için alternatif yollar bulma (%11,7), hedefe ulaşmak için harekete geçme (%9,8), disiplinli olma (%9,8), uyumlu olma (%7,8) ve birleştirici olma (%2,9) şeklinde belirtilmiştir.

Psikolojik dayanıklılık için 123 ifadede; çözüm için çaba gösterme (%39), azimli olma (% 26,8), zorluklar karşısında direnme (%13), çalışkanlık (%10,5), fedakârlık (% 8,9) ve soğukkanlılık (% 1,6) ön plana çıkan temalar olmuştur.

Mülakatlar sırasında yapılan gözlemler sonucu öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine göre özyeterliliğe daha fazla vurgu yaptıkları görülmektedir. Öte yandan, oluşturulan heterojen gruplarda akademisyenlerin psikolojik sermayenin diğer bileşenlerini değerlendirirken unvanlar arası bir farklılık gözlenmemiştir. Psikolojik sermayenin diğer bileşenlerinin değerlendirilmesinde cinsiyete ilişkin bir farklılık tespit edilmemiştir.

4. Sonuç

Akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ne derece önem verdikleri ve onlar için bu sermaye türünün önemli olma nedenlerinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada, katılımcıların en çok özyeterlilik boyutuna vurgu yaptıkları görülmektedir. Özyeterlilikle ilgili olarak akademisyenlerin en çok sorumluluk sahibi olmaya önem verdikleri göze çarpmaktadır. Bunun yanında akademisyenler kendine güvene, başarıya, tecrübeye vurgu yapmışlardır. Özyeterlilik ile ilgili teori ve araştırmalar, öz-yeterli kişilerin sorumluluk sahibi olduğunu, kendilerine güvendiklerini ve tecrübeleri sonucu kendilerine olan inançlarının arttığını belirtmektedir. Özyeterlilik, kişilerin bir sorumluluğu yerine getirdiklerinde, benzer görevleri başarabileceklerine dair kendilerine daha fazla güven duyması olarak tanımlanmaktadır. Böyle bir başarı belirli görevler için kişisel bir yeterlilik algısına yol açmaktadır (Bandura (1995: 3). Bu sebeple, çalışanların öz-yeterliliklerinin geliştirilmesi adına başarılı olacakları deneyimler sağlanması, rol modeller ve sosyal destek önem taşımaktadır (Avey, vd., 2008b: 54). Örgütlerde kendini öz-yeterli olarak gören çalışanlar, yeterli çaba göstererek başarılı çıktılar elde ederler (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Bunların yanında bu çalışma sonucunda akademisyenlerde özyeterliliğe ilişkin vurgulanan temaların inisiyatif alma, benlik duygusu, profesyonellik, kendini gösterme ve ispatlama ve idealist olma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İyimserlik boyutunda akademisyenlerin en çok pozitif olmaya vurgu yaptıkları görülmektedir. İyimserliğe ilişkin araştırmalar iyimser kişilerin olumlu beklentiler içinde olduklarını zorluklar karşısında bile motivasyonlarını sürdüreceklerini belirtmektedir. Seligman'a (1998: 43) göre İyimserlik, insanların gelecekte için olumlu beklentilerini yansıtan bir kavramdır. Dolayısıyla, olumsuz bir şeyle karşılaştıklarında iyimser çalışanlar motivasyonlarını bozmadan devam edeceklerdir. Ayrıca bu araştırmada iyimserlik boyutuna ilişkin olarak ortaya çıkan temalar işini benimseme, işini sevme, hayır diyememe, empati, motivasyon ve insanlara güven olarak belirlenmiştir.

Umut boyutunda akademisyenlerin en çok dikkatini çeken hedef odaklılık temasıdır. Umutlu insanların hedef odaklı oldukları ve bir şeyi başarmak için çaba sarf ettikleri belirtilmektedir (Luthans, vd., 2010: 44). Bunun yanı sıra akademisyenler, hedefe ulaşmak için alternatif yollar bulma ve hedefe ulaşmak için harekete geçme konusunda görüş bildirmişlerdir. Umut; somut amaçlar belirleme, bu amaçları gerçekleştirmek için alternatif yollar bulma ve belirlenmiş amaçlara ulaşmak için harekete geçmeyi kapsamaktadır (Snyder, 2002: 249-252). Umudu yüksek olanlar hedeflerine ulaşmak için birden fazla yol bulma yeteneğine ve amaçlarının gerçekleşeceğine dair daima umuda sahiptirler (Avey, vd., 2008b: 53). Çalışma sonucunda elde edilen diğer temalar ise planlı olma, disiplinli olma, uyumlu olma ve birleştirici olma şeklindedir.

Son olarak, psikolojik dayanıklılık boyutuna ilişkin olarak en çok vurgu yapılan tema çözüm için çaba gösterme olmuştur. Bunun yanında, azimli olma, zorluklar karşısında direnme belirtilen görüşler arasındadır. Benard (1993: 44) dayanıklılığı zorluklara başarılı bir şekilde başa çıkma becerisi olarak tanımlamaktadır.

Örgüt alanında dayanıklılık, gerek olumsuzluk, çatışma, başarısızlık sonucu ortaya çıkabilecek bir gelişme karşısında, gerekse de pozitif anlamda artan sorumluluk sonrası kişinin tekrar kendini toparlayarak bu durumla baş etme kapasitesini gösterir. Araştırmada psikolojik dayanıklılıkla ilgili diğer temalar, çalışkanlık, fedakârlık ve soğukkanlılık olarak belirlenmiştir.

Kaynakça

- Avey, J. B., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2008a), "A call for longitudinal research in positive organizational behavior", *Journal Of Organizational Behavior*, 29 (5), pp 705-711.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008b), "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), pp 48-70.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, Freeman, New York.
- Bandura, A. A. (1995), "Exercise of personal and collective efficacy in changing societies". A. Bandura (der.), *Self-efficacy in changing societies içinde*, New York: Cambridge University Press, pp. 1-45.
- Bandura, A. (1986), *Social foundations of thought and action*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Benard, B. (1993), "Fostering Resiliency in Kids", *Educational Leadership*, 51 (3), pp 44-48.
- Bogdan, R.C. ve Biklen, S.K. (2007), *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods* (5th ed.), Pearson Education, Boston.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F. ve Yılmaz, S. (2011), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., ve Segerstrom, S. C. (2010), "Optimism. *Clinical Psychology Review*", 30 (7), pp 879-889.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. S. (2002), "Optimism". C. R. Snyder ve S. J. Lopez (der), *Handbook of positive psychology içinde*, Oxford, UK: Oxford University Press. pp. 231-243.
- Coleman, D. (1995), *Emotional Intelligence*, Bantam Books, New York.
- Creswell, J. W. (1998), *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*, Thousand Oaks, Sage Publications, CA.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012), "Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), pp 89-103.
- Gardner, D. G., ve Pierce, J. L. (1998), "Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination", *Group & Organization Management*, 23 (1), pp 48-70.
- Kutanis, R.Ö. ve Oruç, E. (2014), "Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2 (2), pp 145-159.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010), "The development and resulting performance impact of positive psychological capital", *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), pp 41-67.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008), "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship", *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), pp 219-238.
- 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.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007), "Emerging positive organizational behavior", *Journal Of Management*, 33 (3), pp 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006), *Psychological capital : developing the human competitive edge*, Oxford University Press, New York.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004), "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", *Business Horizons*, 47 (1), pp 45-50.
- Luthans, F. (2002), "The need for and meaning of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), pp 695-706.
- Miles, M. B. ve Huberman, M. A. (1994), *An expanded sourcebook qualitative data analysis*, Sage Publications, London.
- Neuman, W. L. (2007), *Toplumsal Araştırma Yöntemleri*, Yayın Odası, İstanbul.
- Patton, M. Q. (2002), *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peterson, S. ve Luthans, F. (2003), "The positive impact of development of hopeful leaders", *Leadership and Organization Development Journal*, 24, pp 26-31.
- Seligman, Martin, E. P. (2002), "Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy". C. R Snyder ve S. J. Lopez (der), *Handbook of Positive Psychology içinde*, USA:Oxford Univ. Press, pp. 3-9.
- Seligman, M. E. P. (1998), *Learned optimism*, Pocket Books, New York.
- Snyder, C. R. (2002), "Hope Theory: Rainbows in the Mind", *Psychological Inquiry*, 13, pp 249-276.
- Snyder, C. R. (2000), *Handbook of hope*, San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C. R. (1994), *The psychology of hope: You can get there from here*, Free Press, New York.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998), "Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches", *Organizational Dynamics*, 26, pp 62-74.
- Stewart, M., Reid, G. ve Mangham C. (1997), "Fostering children's resilience.", *Journal of Pediatric Nursing*, 12 (1), pp 21-31.

Tiger, L. (1971), *Optimism: The Biology of Hope*, Simon & Schuster, New York.

Wright, T. A. (2003), "Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come", *Journal Of Organizational Behavior*, 24 (4), pp 437-442.

Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007), "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency", *Journal of Management*, 33, pp 774-800.