

Psikolojik Sermaye, Bireysel Performans ve Birey-Örgüt Uyumu: Bir Literatür Taraması *

Osman Seray ÖZKAN**
Tolga OMAÿ***
Göknur Arzu AKYÜZ****

ÖZ

Küreselleşen dünya ekonomisi ile birlikte ortaya çıkan rekabet şartlarında, örgütlerin varlıklarını sürdürmelerine ve başarılarını devam ettirmelerine katkı sağlayan psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumunun, farklı sektörlerde farklı değişkenler ile yapılan araştırmalarda olumlu iş çıktılarına, tutumlarına ve davranışlarına yol açtığı tespit edilmiştir. Bu önemine rağmen, mevcut yazın içerisinde bu kavramlara ilişkin yayınlanan çalışmaların detaylı bir içerik analizi yapılmamıştır.

Bu araştırmanın amacı, örgütsel davranış alanında yer alan psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu konusunda gerçekleştirilen çalışmaların literatür taramasının yapılarak incelenmesidir. Bu doğrultuda, ulusal tez merkezi ve ulusal dergiler kapsamında 68 yerli araştırma ile Web of Science kapsamında en çok atıf alan ve en güncel olmak üzere 150 yabancı çalışma tetkik edilmiştir.

Tetkik edilen çalışmalar içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. İçerik analizi ile araştırmanın kimliği hakkında tanımlayıcı bilgiler; yazar/lar, yıl, dergi, değişkenler, sektör, yöntem ve veri analiz yöntemleri boyutlarını kapsayacak şekilde incelenmiştir. Elde edilen veriler, yüzde ile frekansa dayalı olarak yorumlanmış ve taksonomik tabloda özetlenmiştir.

Araştırma sonuçları; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ile en fazla ilişki kurulan değişkenlerin: iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı olduğunu göstermiştir. Sektörel açıdan değerlendirildiğinde eğitim, hizmet, kamu, turizm ve imalat sektörleri ön plana çıkmıştır. Çalışmaların kavramsal ve kuramsal olarak, tarama ve ölçek uyarılma şeklinde gerçekleştirildiği ve görgül çalışmaların ağırlıklı olduğu gözlenmiştir. Verilerin analizinde çoğunlukla regresyon, korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın bilimsel alana en büyük katkısı, araştırmacıların mevcut yazının genel bir resmini görerek hangi alanların ihmal edildiğine ve hangi alanlarda çalışmalar yapılabileceğine ilişkin fikir sahibi olmalarına imkân vermesidir. Sunulan kapsamlı taksonomik tablo ile bu araştırmanın psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu konusunda ileride yapılacak çalışmalar için bir rehber niteliğinde olduğu öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, Bireysel performans, Birey-örgüt uyumu, Örgütsel davranış.

Psychological Capital, Individual Performance, Person-Organization Fit: A Literature Review

Abstract

In researches conducted with different variables in different sectors, it has been determined that the concepts of psychological capital, individual performance and person-organization fit, which enable organizations to maintain their existence and success, lead to positive work outputs, attitudes and behaviors under increasingly globalized and competitive economic environment. Despite this importance, a detailed content analysis of the published studies on these concepts has not been made in the current literature.

The aim of this study is to perform a literature review on psychological capital, individual performance and person-organization fit in the field of organizational behavior. For this purpose, 68 domestic researches within the scope of national journals with the national thesis center and 150 foreign articles in the context of Web of Science, including the most cited and the most current ones, have been reviewed.

The research items included in the study were evaluated with the content analysis method. By the content analysis, descriptive information about the identity of the research has been examined including the dimensions of author/s, year, journal, variables, sector, method and data analysis methods. The data obtained are interpreted based on frequency with percentage, and are summarized in the taxonomy table.

The results of the study showed that the most related variables with psychological capital, individual performance and person-organization fit are job intention, organizational commitment, leadership and organizational citizenship behavior. In terms of sector, education, service, public, tourism and manufacturing sectors have come to the forefront. It was observed that the researches were conceptually and theoretically carried out in the form of review and scale adaptation, and the empirical studies were predominant. In the analysis of the data, mostly regression, correlation and confirmatory factor analysis were used.

** Dr., CES, orcid no: 0000-0001-5326-8930, osmanserayozkan@gmail.com

*** Prof. Dr., Atılım Üniversitesi, orcid no: 0000-0003-0263-2258, tolga.oday@atilim.edu.tr

**** Dr. Öğr. Üyesi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, orcid no: 0000-0003-2024-5884, gaakyuz@thk.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 07.11.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 18.03.2019

The main contribution of this research is to allow researchers to see a general picture of the current literature, and to give an insight into which areas are neglected and which areas can be further studied. By providing a comprehensive taxonomy table, this research is expected to be a guide for future studies on psychological capital, individual performance and person-organization fit.

Keywords: Psychological capital, Individual performance, Person-organization fit, Organizational behavior.

1. Giriş

Örgütler açısından çalışanlarının bireysel performansları, genel olarak örgütün etkinlik ve verimlilik konusundaki potansiyelinin de belirleyicisi olmaktadır. Geçmiş yıllarda, örgütler nazarında teknolojinin önem kazanmasına karşın, insan faktörünün süreç içerisindeki önemi ön plana çıkmış ve çalışanların ortaya koydukları performans, örgütlerin başarıya ulaşmasında en değerli sermaye konumuna gelmiştir. Bu nedenle modern iş dünyası içerisinde teknolojik yatırımların düzeyi artırılırken aynı zamanda insan faktörüne verilen önem de artmıştır.

Çalışanların verimlilik ve performans gibi başarı faktörlerinin örgütsel karlılığa dönüşebilmesi için örgütlerin kendi içinde uyumunun yanı sıra kendileri ile uyumlu çalışanlarla da hareket etmesi gerekmektedir. Uyumluluk, örgütler ile çalışanların ortak bir paydada buluşmaları ve ortak çıkarları gözeterek hareket etmeleri açısından önemli olup, son zamanlarda örgütler bu uyumu yakalamaya özen göstermektedir.

Literatürde birey-örgüt uyumu olarak ele alınan bu durum, çalışanlar açısından da psikolojik destek sağlaması için son derece yararlı olmaktadır. Örgütler ile çalışanlar arasındaki uyum, aralarında var olan iş akdi ile birlikte aynı zamanda psikolojik unsurları da içermektedir. Söz konusu psikolojik unsurlar, çalışanlar tarafından güçlü bir şekilde önemsenmekte ve bu vesile ile de örgütlerin içerisindeki çalışanlar birer psikolojik sermayeye dönüşmektedir. Çalışanlarla kurulan iletişim, onlara atfedilen önem, olumlu tutum ve davranışlar, bir örgüt içerisindeki psikolojik faktörleri, yani psikolojik sermaye düzeyini ifade etmektedir. Psikolojik sermaye kavramı her ne kadar soyut bir durumu ifade etse de aslında sermaye olarak nitelendirilen tarafın çalışanlar olması ve onların sahip oldukları değerler ve bu değerlerin açığa çıkarılmasıyla birlikte somut bir hale gelmektedir.

Örgütlerin, küreselleşen dünya ekonomisi ile birlikte ortaya çıkan rekabet şartlarında varlıklarını sürdürmelerine ve başarılarını devam ettirmelerine katkı sağlayan psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumunun, değişik sektörlerde ve farklı değişkenler ile yapılan araştırmalarda olumlu iş çıktıları, tutumları ve davranışlarına neden olduğu tespit edilmiştir.

Ancak mevcut yazın içerisinde ilgili kavramlara yönelik yayınlanan çalışmaların detaylı bir içerik analizi yapılmamıştır. Bu araştırmada, içerik analizi yapılarak ilgili alandaki çalışmaların;

- Hangi sektörlere odaklandığının,
- Hangi analiz yöntemini kullandığının,
- Kavramların hangi değişkenler ile ilişkilendirildiğinin,
- Çalışmaların temel kısıtlarının neler olduğunun,
- Bulguların ne gibi sonuçlara yol açtığına görülmesi amaçlanmaktadır.

Araştırma bilimsel alana katkı yaparak, araştırmacıların mevcut yazının genel bir resmini görerek hangi alanların ihmal edildiğine ve hangi alanlarda çalışmalar yapılabileceğine ilişkin fikir sahibi olmalarına imkan verecektir.

Bu noktadan hareketle bu araştırmanın temel sorusu ise; “psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu konuları ile ilgili olarak yapılan çalışmaların eğilimi, dağılımı ve yönü nedir?” olarak belirlenmiştir.

Araştırmada; öncelikle psikolojik sermayenin, bireysel performansın ve birey-örgüt uyumunun kavramsal çerçevesine değinilmektedir. Araştırmanın uygulama bölümünde, taranan çalışmaların bulgularına yer verilmektedir. Araştırmanın son bölümünde ise ortaya çıkan sonuçlar tartışılmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Psikolojik Sermaye

Tarihsel açıdan bakıldığında; önceleri insanların bilinçaltında kalan düşüncelerini ve bilinmeyen yönlerini araştırıp hastalık, başarısızlık, çaresizlik ve tükenmişlik gibi olumsuz durumları inceleyen psikoloji bilimi, daha sonraları pozitif psikoloji hareketi ile birlikte bireylerin modern yaşamda hayat kalitesinin nasıl

yükselebileceği ve nasıl daha mutlu olabilecekleri üzerinde durmaya başlamıştır (Caprara ve Cervone, 2003; 61). İlk kez 1990'lı yıllarda Seligman, Diener, Peterson ve Snyder, insanların sadece zayıf ve olumsuz davranışlarına odaklanan psikoloji biliminin; insanların güçlü ve olumlu yanlarını da anlayıp geliştirerek daha normal, daha iyi ve daha başarılı bireyler olmayı öğrenebilmek için kullanılması gerektiğini ileri sürerek “pozitif psikoloji” kavramını ortaya atmışlardır (Linley vd., 2006; 3).

Pozitif psikoloji, normal sağlıklı bireyleri inceleyerek, bu bireylerde neyin doğru gittiğini ve neyin geliştirilebilir olduğunu bulmaya çalışmaktadır. Bireyin, kendi potansiyelinin farkına varmasının yanında olumlu ve güçlü yönlerine odaklanarak daha üretken ve daha mutlu olmasını sağlamaktadır (Kümbül Güler, 2015; 140).

Pozitif psikolojinin örgütsel yaşama yansması olarak ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış kavramı ise; çalışanların örgüt ortamında mutlu ve huzurlu olmalarının performansı ve verimliliği artıracığı düşüncesiyle örgüt içerisinde olumlu davranışlar geliştirmesine odaklanmaktadır (Erkuş ve Fındıklı, 2013; 303).

Luthans ve arkadaşları, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareketle ekonomik sermaye, sosyal sermaye ve insan sermayesini analiz etmişler ve bireylerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır (Zhao ve Hou, 2009; 35).

Pozitif örgütsel davranış araştırmaları neticesinde ortaya çıkan bir kavram (Luthans vd., 2007) olan psikolojik sermaye; çalışanların problemleri ve yanlış yönlerine odaklanmak yerine, çalışanlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanmaktadır. Örgüt üyelerinin sergiledikleri davranışlar ile örgüt çıktıları arasında ilişki kurmaktadır (Luthans, 2002; 696-697).

Psikolojik sermaye, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının birleşiminden oluşan bir kavramdır (Erkmen ve Esen, 2013; 24). Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu, hedeflere ulaşabilmek için bireyin tüm potansiyelini ve yeteneklerini ortaya koyma konusunda kendine duyduğu güveni; umut boyutu, amaçlara ulaşmada istenç sahibi olmayı ve farklı yollar düşünebilmeyi (Luthans ve Youssef, 2004; 153); dayanıklılık boyutu, başarısızlık veya sorumluluğun artması gibi beklenmedik durumlarda kişinin kendini toparlayabilme ve yenileyebilme kapasitesini (Keleş, 2011; 348); iyimserlik boyutu ise kişinin kendine güven duygusuyla birlikte şimdi ve gelecekte başarılı olmaya yönelik olumlu düşüncesini ifade etmektedir (Çetin vd., 2013; 99).

Pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda ortaya çıkan ve çalışanların güçlü yönlerine vurgu yapan psikolojik sermaye, bireysel performansı artırma aracı olan motivasyon unsurlarından birisi olarak değerlendirilmektedir.

2.2. Bireysel Performans

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve faaliyetlerini devam ettirebilmesi için toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üretmesi gerekmektedir. Örgütler, amaçlarını gerçekleştirebilmek için fiziksel üretim unsurlarının yanında, kaliteli insan gücüne de ihtiyaç duymaktadır. İş görenlerin iş görme yeteneklerinin nasıl olduğunun belirlenmemesi, örgütlerde karşılaşılan en önemli sorunlardan birisidir. Bu sorun, günümüz örgütlerinde performans kavramının önemli bir yeri olduğunun anlaşılmasına neden olmuştur.

Performans, bir amaca yönelik olarak planlanmış bir etkinlik sonucunda ortaya çıkan, sonucu nicel ya da nitel olarak belirleyebilen, mutlak veya göreceli olarak açıklayabilen ve ölçütler sonucunda değerlendirilebilen bir kavramdır (Akal, 1996; 1).

Örgütlerde yürütülen performans çalışmalarının temel unsuru insanlardır. Örgütlerin en değerli varlıklarının insan olduğu düşünüldüğünde, onlardan en yüksek faydayı elde etme isteği bireysel performansı ilgi odağı haline getirmektedir.

Bireysel performans, iş görenlerin örgütün hedeflerine ulaşması adına örgütün onlardan beklentilerini yerine getirmelerine dönük en üst seviyede çaba göstermeleri ve ortaya konan bu çabadan elde edilen çıktıların yine örgütün hedeflerine paralellik göstermesidir (Katerberg, 1983; 250).

İstenilen performans düzeyinin sağlanmasında en önemli iki etmenin bireyin yeteneği ve motivasyonu olduğu ortaya konulmuştur. Yetenekleri aynı olan iki kişinin motivasyon seviyelerine göre farklı

performans gösterdikleri kanıtlanmıştır (Young, 1936; akt. Larousse, 1969, X/37). Bireysel performans; kişilik, değerler, tutumlar, bireyin yetenekleri ve motivasyonu ile geliştirilebilmektedir (Marchant, 1999; 63).

Bununla birlikte, bireylerin karakteristik özelliklerini performanstaki değişimin ana nedeni olarak gören, aynı zamanda çalışma yaşamını ve örgütsel psikolojiyi de içine alan bir kavramdır (Sonnentang ve Frese, 2002; 3-4). Örgütsel davranışın sonuç değişkenlerinden birisi olan bireysel performans, birey-örgüt uyumu ile de ilişkisi bulunmaktadır.

2.3. Birey-Örgüt Uyumu

Kavramsal olarak birey-örgüt uyumu; bir tarafın (birey veya örgüt), karşı tarafın ihtiyaçlarını karşıladığı veya benzer karakteristik özellikler paylaştıkları (Kristof, 1996; 4); ya da bireyin özneliklerinin, işin nitelikleri ile uyumlu olması şeklinde ifade edilmektedir (O'Reilly III vd., 1991; 488).

Birey-örgüt uyumu, işverenin nitelikli iş gücü beklentisi ile çalışanın örgütten beklentilerinin dengeye gelmesi halinde ortaya çıkmakta ve çalışanın işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Kristof, 1996; akt. Turunç ve Çelik, 2012; 60).

Birey-örgüt uyumunun kapsamı konusunda literatürde farklı görüşler de bulunmaktadır. Meglino vd., (1989; 427) tarafından değer uyumu, Vancouver ve Schmitt (1991; 334) tarafından hedef uyumu, Bretz vd., (1988; 7) tarafından istekler-yetenekler uyumu olarak ifade edilmiştir. Bu görüşlere göre, birey-örgüt uyumunu sağlamak için dört yöntem bulunmaktadır. Birinci yöntemde, çalışanın ve örgütün temel özelliklerindeki benzerlikler üzerine odaklanılmaktadır (Kristof, 1996; 5). İkinci yöntemde, örgüt liderleri ile astların hedeflerinin uyumu sağlanmaya çalışılmaktadır (Vancouver vd., 1994; 668). Üçüncü yöntemde, kişisel tercih ya da ihtiyaçlar örgüt yapısı ve sistemi ile uyumlu hale getirilmektedir (Cable ve Judge, 1994; 326). Dördüncü yöntemde ise şahısların kişiliği ile örgütün kişiliği olarak tanımlanan örgüt iklimi arasında uyuma odaklanılmaktadır (Kristof, 1996; 6).

Birey-örgüt uyumu, çalışanların değerlerinin örgütsel üyeliğin bir fonksiyonu olarak, organizasyonel normlara ne ölçüde uyacağını ve ne ölçüde değişeceğini tahmin etme kabiliyetini artırmaktadır (Chatman, 1989; 342). Birey-örgüt uyumu düşük olan işletmeler ile uyumun yüksek olduğu işletmeler rekabet durumunda kaldıklarında, birey-örgüt uyumu yüksek olan işletmelerdeki kilit yeteneklere sahip çalışanların örgütten çekilip alınmaları daha zor olmaktadır (Cheng, 2014; 126). Çünkü bu uyum, örgütün çalışanları için bir bağlılık ve isteklilik anlamına gelmekte olup, örgütün verimliliğini artırmaktadır (Farooquia ve Nagendra, 2014).

Bireysel ve örgütsel değerler arasında sağlanan yüksek düzeydeki uyumun her iki taraf için de pozitif sonuçlara neden olduğu, yapılan araştırmalar neticesinde (Bright, 2007; Chatman, 1989; Kristof, 1996; Kılıç, 2010; O'Reilly III ve Chatman, 1986; Yahyagil, 2005) tespit edilmiştir. Bu çalışmaların sonuçları, bireylerin kendi değerleri ile özdeşleşen organizasyonlarda çalışmayı tercih ettiklerini göstermektedir.

Ekonomik ve teknolojik değişimlerin yaşandığı bilgi çağında ve yoğun rekabet ortamında örgütler, iş görenlerinin yaptıkları işe ve örgüte olan uyumlarını maksimum seviyeye çıkarmalıdır. Birey-örgüt uyumu; hem birey hem de örgüt tarafından sağlanan bilinçli bir uyum ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek, yenilikçi ürünler meydana getirmek, müşteri beklentilerine hızlı cevap verebilmek, örgütlerde esneklik kabiliyetini artırmak, kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak için gereklidir.

3. Materyal ve Metod

Bu araştırmada, yerli literatürde ulusal dergilerde ve ulusal tez merkezinde detaylı bir tarama yapılarak toplam 68 tane makale/tez incelenmiştir. 68 makale/tez içerisinden; 23 makale/tez psikolojik sermaye, 23 makale/tez bireysel performans ve 22 makale/tez ise birey-örgüt uyumu konusunda yapılan çalışmalardan oluşmaktadır.

Yabancı literatürde ise her bir kavrama ilişkin Web of Science veri tabanındaki dergilerde en çok atıf alan 75 makale ile en güncel 75 makale incelenerek; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu konusunda toplam 150 makale irdelenmiştir. Böylece bu kavramlar ile ilgili 68 tane yerli kaynak ile 150 tane yabancı kaynak tetkik edilmiştir. Bu taramanın bulguları (yazar/lar, yıl, dergi, konu başlığı, değişkenler, sektör, yöntem, odak/önem, kritik not ve kısıtlar) özet olarak taksonomik literatür tablosu içerisinde sunulmuştur (Bk. Ek).

Araştırmada, ele alınan bu makaleler ve tezler içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Bu yöntem, toplanan verileri analiz ederek çalışmaların eğilimini, dağılımını ve yönünü ortaya koymaktadır (Erkmen ve Esen, 2012; 92). Araştırmada yer alan çalışmalar içerik analizi yapılarak, araştırmancının kimliği hakkında tanımlayıcı bilgiler; yazar/lar, yıl, dergi, değişkenler, sektör, yöntem ve veri analiz yöntemleri boyutlarını kapsayacak şekilde incelenmiştir. Elde edilen veriler, yüzde ile frekansa dayalı olarak yorumlanmış ve tabloda gösterilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmancının bu kısmında, taksonomi tablosunda sunulan yerli ve yabancı literatürde yayınlanan çalışmaların analizleri ve bulguları yer almaktadır. Sırasıyla; yayınların yılları, kullanılan değişken sayısı, yayınların yapıldığı dergiler, verilerin analiz yöntemi, yazar sayısı, sektörler ve araştırmaların türü başlıklarındaki araştırma bulguları görülmektedir. Ayrıca bulgular, frekans ve yüzdeler şeklinde tablolastırılmış ve tablo raporlamaları yapılmıştır.

Tablo 1’de; yerli ve yabancı literatürde psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu konusunda yapılan yayınların yıllara göre dağılımı bulunmaktadır. Buna göre, araştırmaların en fazla 2016-2018 yılları arasında gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu oran, yapılan çalışmaların %46,7’sini oluşturmaktadır. Bu durum son zamanlarda kavramların daha ilgi duyulan bir çalışma alanı olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca yayınların sayısının yıldan yıla arttığı da gözlenmektedir.

Tablo 1: Periyotlara Göre Yayınlanan Araştırma Sayısına İlişkin Sıklık Analizi

Yıllar	Frekans (f)	Yüzdelerik (%)
1983-2000	17	7,8
2001-2005	19	8,8
2006-2010	24	11
2011-2015	56	25,7
2016-2018	102	46,7
Toplam	218	100

Tablo 2 incelendiğinde; yerli ve yabancı literatürde psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu değişkenlerinden en az biriyle beraber incelenen değişkenler hakkında bilgiler bulunmaktadır. Tabloya göre bu değişkenlerin oranlarının; %12,8 iş tatmini, %9,6 işten ayrılma niyeti, %9,6 örgütsel bağlılık, %7,3 liderlik, %6,4 örgütsel vatandaşlık davranışı, %3,7 işle bütünleşme, %3,7 tükenmişlik ve %3,2 örgütsel özdeşleşme olduğu görülmektedir. Bunların dışında; öznel iyi oluş, yaratıcılık, örgütsel güven, lider üye değişimi, örgüt kültürü, duygusal emek, motivasyon, yenilikçi davranış, örgütsel sinizm, örgütsel destek, örgütsel adalet ve performansa göre ödeme değişkenleriyle de ilişki kurulduğu gözlenmektedir.

Tablo 2: Değişken Sayısına İlişkin Sıklık Analizi

* Değişkenler	Frekans (f)	Yüzdelerik (%)
İş Tatmini	28	12,8
İşten Ayrılma Niyeti	21	9,6
Örgütsel Bağlılık	21	9,6
Liderlik	16	7,3
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	14	6,4
İşle Bütünleşme	8	3,7
Tükenmişlik	8	3,7
Örgütsel Özdeşleşme	7	3,2
Öznel İyi Oluş	6	2,8
Yaratıcılık	5	2,3
Örgütsel Güven	5	2,3
Lider Üye Değişimi	4	1,8
Örgüt Kültürü	4	1,8
Duygusal Emek	4	1,8

Motivasyon	4	1,8
Yenilikçi Davranış	4	1,8
Örgütsel Sinizm	4	1,8
Örgütsel Destek	4	1,8
Örgütsel Adalet	4	1,8
Performansa Göre Ödeme	3	1,4

* Araştırmada en çok kullanılan 20 değişken alınmıştır.

Tablo 3'te; yabancı literatürde psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu konusunda yapılan yayınların dergi ve yayın sayısına göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre, en fazla Journal of Applied Psychology isimli dergide araştırmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu oran, yayınların yapıldığı dergilerin %6,4'ünü oluşturmaktadır. Araştırmaların en az gerçekleştirildiği dergi ise %0,9 ile Journal of Leadership & Organizational Studies'dir. Yerli kaynaklarda ise %1,8 oran ile Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi ön plana çıkmaktadır. Ayrıca yabancı literatürde, araştırma konusu olan kavramların yerli literatüre göre daha fazla çalışıldığı da gözlenmektedir.

Tablo 3: Yayınların Yapıldığı Dergi ve Yayın Sayısına İlişkin Sıklık Analizi

* Dergiler	Frekans (f)	Yüzdeler (%)
Journal of Applied Psychology	14	6,4
Personnel Psychology	9	4,1
Academy of Management Journal	8	3,7
Journal of Organizational Behavior	7	3,2
Human Resource Management	6	2,8
Journal of Vocational Behavior	6	2,8
International Journal of Contemporary Hospitality Management	4	1,8
Leadership & Organization Development Journal	4	1,8
Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	4	1,8
Academy of Management Review	3	1,4
Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi	3	1,4
International Journal of Organizational Analysis	3	1,4
Journal of Managerial Psychology	3	1,4
Journal of Occupational Health Psychology	3	1,4
Management Research Review	3	1,4
Management Science	3	1,4
Public Management Review	3	1,4
Çankırı Karatekin Üniversitesi	2	0,9
İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları	2	0,9
Journal of Leadership & Organizational Studies	2	0,9

* Araştırmada en çok yayın yapılan 20 dergi sıralanmıştır.

Tablo 4 incelendiğinde; yerli ve yabancı literatürde psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu konusunda yapılan araştırmalarda kullanılan analiz yöntemleri hakkında bilgiler bulunmaktadır. Gerçekleştirilen araştırmaların %19,7'sinin regresyon analiziyle, %4,6'sının korelasyon analiziyle yapıldığı görülmektedir. Araştırmalarda ölçeklerin geçerliğini tespit etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı %6,9'dur. Ayrıca incelenen çalışmalarda yapısal eşitlik modellemesinden faydalanan araştırmaların oranı %2,8'dir. Kuşkusuz gerçekleştirilen araştırmalarda aynı anda birden fazla analiz yöntemi de kullanılabilir.

Tablo 4: Araştırmalarda Kullanılan Analiz Yöntemine İlişkin Sıklık Analizi

Analiz Yöntemleri	Frekans (f)	Yüzdeler (%)
Regresyon	43	19,7
Korelasyon	10	4,6
Doğrulayıcı Faktör Analizi	15	6,9
Yapısal Eşitlik Modellemesi	6	2,8

Tablo 5 incelendiğinde; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ile ilgili araştırma yapan yazar sayılarına ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Tabloya bakıldığında 2 yazarlı olan araştırmaların sayısının 68 olduğu ve bu oranın toplam çalışmaların %31,2'sini oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmada 3 yazarlı çalışmaların oranının da %28 olduğu gözlenmektedir.

Tablo 5: Yazar Sayısına İlişkin Sıklık Analizi

Yazar Sayıları	Frekans (f)	Yüzdeler (%)
1	34	15,6
2	68	31,2
3	61	28
4	40	18,3
5 veya daha fazla	15	6,9
Toplam	218	100

Tablo 6'da psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu konusunda yapılan araştırmaların sektörel dağılımına baktığımızda, en fazla yayının farklı sektörlerde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu oran sektörel dağılımın %19,3'ünü oluşturmaktadır. Eğitim sektöründe yapılan yayınların oranı ise 17,9'dur. Ayrıca hizmet, kamu ve turizm sektöründe gerçekleştirilen çalışmaların fazlalığı da gözlenmiştir. Bu sektörler dışında; imalat, sağlık, bankacılık, üniversite, havacılık, teknoloji, perakende ve savunma sektörlerinde de araştırmalar yer almaktadır.

Tablo 6: Sektör Dağılımına İlişkin Sıklık Analizi

Sektörler	Frekans (f)	Yüzdeler (%)
Turizm	13	6
Havacılık	5	2,3
Eğitim	39	17,9
Yükseköğretim	7	3,2
İmalat	11	5
Kamu	16	7,3
Teknoloji	5	2,3
Bankacılık ve Finans	10	4,6
Perakende	5	2,3
Hizmet	28	12,8
Savunma ve Silahlı Kuvvetler	4	1,8
Sağlık	10	4,6
Farklı Sektörler	42	19,3

Tablo 7 incelendiğinde; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ile ilgili araştırmaların türlerine ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Araştırma bulgularına bakıldığında, yapılan araştırmaların ağırlıklı olarak görgül şekilde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu oran araştırma türlerinin %91'ini oluşturmaktadır. Görgül araştırmalardan sonra kavramsal/kuramsal, tarama ve ölçek geliştirme şeklinde yapılan çalışmaların da bulunduğu ancak oran olarak daha düşük bir yüzdeye sahip olduğu gözlenmektedir.

Tablo 7: Araştırma Türüne İlişkin Sıklık Analizi

Araştırma Türleri	Frekans (f)	Yüzdeler (%)
Görgül	199	91
Kavramsal/kuramsal	9	4,3
Tarama	7	3,3
Ölçek uyarlama	3	1,4
Toplam	218	100

5. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma; örgütsel davranış alanında yer alan psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu kavramlarına yönelik çalışmaları ele alarak bir literatür taraması yapmayı amaçlamıştır.

Bu amaç doğrultusunda, yerli kaynaklarda farklı tarihlerde yapılan yayınlar ile yabancı kaynaklarda en çok atıf alan ve en güncel yayınlar dikkate alınarak kategorik bir incelemeye tabi tutulmuştur. Ele alınan çalışmalar, makale ile tezlerden oluşmuş ve bunlar çalışmanın yapıldığı yıla, değişkene, yayınlandığı dergiye, analiz yöntemine, yazar sayısına, sektöre, yayın ve araştırma türüne göre sınıflandırılmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu kavramı ile ilgili yapılan araştırmaların ağırlıklı olarak 2011-2018 yılları arasında gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu sonuç; yoğun rekabetin yaşandığı küreselleşen dünya ekonomisinde örgütlerin faaliyetlerini sürdürmelerine ve başarılarını devam ettirmelerine katkı sağlayan psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu olumlu iş çıktılarına ve davranışlarına yol açtığından, bu kavramlara verilen önemin arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ile en fazla ilişki kurulan değişkenler; iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, işle bütünleşme, tükenmişlik, örgütsel özdeşleşme, öznel iyi oluş, yaratıcılık, örgütsel güven, lider üye değişimi, örgüt kültürü, duygusal emek, motivasyon, yenilikçi davranış, örgütsel sinizm, örgütsel destek, örgütsel adalet ve performansa göre ödemedir. Bu değişkenlerin yabancı literatürde daha çok kullanıldığı, yerli literatürün de bu kavramları farklı örneklem gruplarında uyguladığı ayrıca bunların büyük bir kısmının sonuç değişkeni olması nedeniyle örgüte sürdürülebilir rekabet avantajı sağlaması ve bireyin performansına katkıda bulunması açısından araştırmalarda sıklıkla kullanıldığı değerlendirilmektedir. Araştırmada en fazla kullanılan bu değişkenlerin dışında; örgüt iklimi, örgütsel imaj, politik beceri, tematik düşünme, güç mesafesi, sosyal kimlik, psikolojik güçlendirme, psikolojik sahiplik, öğrenen örgüt, etik iklim, psikolojik güvenlik, örgütsel değişim, örgütsel etkinlik, örgütsel inovasyon ve duygusal zeka gibi değişkenler de literatürde son zamanlarda incelenmektedir.

Yayınlar içerisinde en fazla atıf alan ve en güncel araştırmaların yapıldığı dergilerin, Journal of Applied Psychology, Personnel Psychology, Academy of Management Journal, Journal of Organizational Behavior, Human Resource Management, Journal of Vocational Behavior, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Leadership and Organization Development Journal, Academy of Management Review, International Journal of Organizational Analysis, Journal of Managerial Psychology, Journal of Occupational Health Psychology, Management Research Review, Management Science, Public Management Review ve Journal of Leadership and Organizational Studies olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların daha çok bu dergilerde yayınlanmış olması beklenen bir sonuçtur çünkü kavramları ortaya çıkaran, tanımlayan, geliştiren ve bu konularda en fazla çalışma yürüten yabancı araştırmacılar en popüler dergileri tercih etmektedir.

Analiz yöntemi olarak regresyon, korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Araştırmalara bakıldığında; psikolojik sermayenin, bireysel performansın ve birey-örgüt uyumunun birden fazla değişkenle birlikte çalışıldığı görülmektedir. Çok değişkenli araştırmalarda yapısal eşitlik modellemesinin, regresyon ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılması beklenen bir durumdur. Ancak araştırmalardaki ölçeklerin yapı geçerliğini/geçerliğini tespit etmek için yapılan açılıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile nedensel bir sürecin analiz edilmesinde ve karmaşık modellerin test edilmesinde faydalanan yapısal eşitlik modellemesi kullanımının düşük olması, bu analizlerin göz ardı edildiği şeklinde yorumlanabilir.

Sektörel açıdan değerlendirildiğinde, en fazla yayının farklı sektörlerde, eğitim sektöründe ve hizmet sektöründe gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Araştırmaların farklı sektörlerde gerçekleştirilmesi, elde edilen sonuçların genelleştirilmesinden ziyade nedensel ilişkilere bakılmak istenilmesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanmaktadır. Eğitim sektörü açısından bakıldığında, çalışanların başarılı olma konusundaki inançlarının ve isteklerinin diğer sektörlerle göre daha fazla önem kazandığı ve üzerinde durulduğu görüşünü ortaya çıkarmaktadır. Hizmet sektörü açısından değerlendirildiğinde ise ekonomiye ve istihdama katkısı, sektörde çalışan insan kaynağının etkili bir faktör olarak ortaya çıkarılması ve araştırma sürecinde veri toplama aşamasının kolaylığı açısından önem kazanmaktadır. Ayrıca araştırmada ön plana çıkan bu sektörlerin dışında; inşaat, iletişim, gıda, bilişim, teknoloji, finans, otomotiv, lojistik ve üretim alanındaki çalışmaların azlığı bu sektörlerle gereken önemin verilmediğini göstermektedir.

Araştırma türü olarak ele alındığında; görgül araştırmalardan elde edilen sonuçların araştırmanın hipotezlerini ve modelini destekleyip/desteklememesi, karşılaştırılabilir olması ve genelleştirilebilmesi

yönünden önem arz etmektedir. Buna ek olarak, görgül araştırmaların fazla olmasının nedeni; daha hızlı ve daha kolay örnekleme ulaşabilme, daha kısa sürede veri toplayabilme ve yorumlayabilme durumları ile açıklanmaktadır. Ancak tarama araştırmalarının; kullanılan değişkenlerin belirlenmesinde, daha önce çalışılmamış bir araştırma modelinin oluşturulmasında, tercih edilen yöntemler ile hangi alanlarda boşluk olduğunun tespit edilmesinde ve bilimsel bir kurgunun oluşturulmasındaki önemi dikkate alınmalıdır.

Ek'de yer alan tablo genel olarak değerlendirildiğinde ise psikolojik sermaye açısından Luthans ve arkadaşlarının (2007) yılında geliştirdiği ölçeğin, bireysel performans açısından genellikle Kirkman ve Rosen (1999) sonrasında Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen ölçeğin, birey-örgüt uyumu açısından ise genellikle Netemeyer vd., (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ölçeği için farklı araştırmacılar tarafından geliştirilen ve kullanılan ölçeklerin de bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca, Çelik, Turunç ve Bilgin (2014); Yıldız (2015) tarafından yapılan araştırmalarda literatürde yirmi dört madde ve dört faktörle temsil edilen psikolojik sermaye ölçeğinin yapılan analizler neticesinde geçerliği sağlanamadığı için adı geçen araştırmacıların çalışmalarında ölçeğin tek faktörlü hali kullanılmıştır. Elde edilen bu bulgu; Bitmiş ve Ergeneli (2013); Özkan (2018) tarafından elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Bunun olası nedenlerinin; ölçeğin uyarılma bir ölçek olmasından, ölçeğe ait soruların kültürümüzde farklı bir şekilde yorumlanmasından ve iyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık ile umut alt boyutlarına ait olan maddelerin birbirine benzerlik göstermesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Tabloya bakıldığında yerli kaynaklarda yer alan araştırmalardaki ölçek çeviri sürecinin net olarak açıklanmadığı görülmüştür. Ölçek çeviri sürecinde, dil bilimciler ile ortaklaşa çalışma yapıp yapılmadığı bazı araştırmalarda belirsiz olmakla birlikte bu çevrilmiş ölçeklerin güvenilirliğini ve geçerliğini sağlayacak olan ön testlerin gerçekleştirilmediği de göze çarpmaktadır. Yapılan araştırmalarda genellikle kesitsel veri kullanılmıştır, bu da hipotezlerin sınanması için gereken veriler tek bir dönemde toplandığından, değişkenler arası ilişkilerin anlaşılmasını sınırlamaktadır. Buna ek olarak, araştırma verileri internet üzerinden online anket yöntemi aracılığıyla toplanmıştır. Bu durum araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik düzeyini etkilemektedir. Ayrıca performans için katılımcıların kendi performanslarını değerlendirmeleri, sosyal istenirlik riskini ortaya çıkarmaktadır.

Sonuç olarak bu araştırma, psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu kavramları ile ilgili olarak yapılan çalışmaların bir taramasının yapılarak örgütsel davranış alanına ve araştırmacılara katkıda bulunması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma; psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumuna yönelik gelecekteki çalışmalar için bir rehber niteliği taşıyacak, kaynakların taranması ve literatürün değerlendirilmesi aşamasında yol gösterecek, ayrıca farklılıkların ortaya konulmasına ve araştırmacıların ilerideki çalışmalarında model geliştirmelerine yardımcı olacaktır. Bununla birlikte, araştırma ile ortaya konulan bilgilerin değerlendirilmesi sayesinde, örgütsel davranış alanında yapılacak görgül çalışmalarda eksikliklerin giderilmesine de imkan sağlayacaktır.

Literatüre katkıda bulunmasının yanı sıra; zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik nedeniyle ULAKBİM ile Ulusal Tez Merkezi veri tabanında indekslenen ve sosyal bilimlerde yayın yapan akademik dergilerin internette (çevrimiçi) yayımlanan sayılarında yer alan ve tezlerin içeriğinde geçen psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu konusunda yapılan 68 çalışma ile Web of Science veri tabanında yayımlanan dergilerde en çok atıf alan ve en güncel 150 makale ile sınırlı tutulmuştur.

Psikolojik sermaye, bireysel performans ve birey-örgüt uyumu ile ilgili gelecekte yapılacak çalışmalarda; daha çeşitli model ve veri toplama yöntemlerinin kullanılmasının, farklı örneklem düzeylerindeki çalışma sayılarının artırılmasının, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizlerinin yapılmasının, güncel çalışmalarda yeni kullanılmaya başlanılan değişkenlerin incelenmesinde frekans analizinin yanı sıra ağ ve yoğunluk haritalarının çıkarılmasının, araştırmalarda ihmal edildiği gözlemlenen inşaat, iletişim, gıda, bilişim, teknoloji, finans, otomotiv, lojistik ve üretim sektörlerinde de çalışmaların yapılmasının ve kesitsel veri yerine boylamsal veriye ağırlık verilmesinin araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca iyimserlik, öz yeterlilik, dayanıklılık ve umut alt boyutlarına yönelik Türk kültürüne özgü bir psikolojik sermaye tanımının yapılması ve kavram ile boyutların ölçümüne ilişkin bir ölçek geliştirilmesi, gelecekteki ulusal araştırmalar için önemli olacaktır. Bu sayede Türk kültürüne uygun bir ölçme aracıyla bireylerin psikolojik sermayesinin belirlenmesine yönelik algılar daha doğru bir şekilde tespit edilecektir.

Kaynakça

- Akal, Zühal. İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1996.
- Barutçugil, İsmet. Performans Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayınları, 2002.
- Bitmiş, M. G. & Ergeneli, A. (2013). "The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (99): 173-179.
- Bretz, R. D., Ash, R. A., & Dreher, G. F. (1988). "Do People Make the Place? An Examination of the Attraction-Selection-Attrition Hypothesis", *Personnel Psychology*, (42): 561-581.
- Bright, L. (2007). "Does Person-Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees?", *Review of Public Personnel Administration*, 27 (4): 361-379.
- Chatman, J. A. (1989). "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit", *Academy of Management Review*, 14 (3): 333-349.
- Cable, D. M. & Judge, T. A. (1994). "Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective", *Personnel Psychology*, 47 (2): 317-348.
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003). "A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self Regulating System", *A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology*, eds.: L. G. Aspinwall, U. M. Staudinger, Washington, DC American Psychological Association, p. 61-74.
- Cheng, Z. (2014). "Research on Recruitment Model Based on Person-Organization Fit.", *International Journal of Business Administration*, 5 (2): 126-131.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013). "Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (3): 95-107.
- Çelik, M., Turunç, Ö. & Bilgin, N. (2014). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algularının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (4): 559-585.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2012). "Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19): 89-103.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M. A. (2013). "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2): 302-318.
- Erkmen, T. & Esen, E. (2013). "Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Öneri Dergisi*, 10 (39): 23-30.
- Farooqui, S. & Nagendra, A. (2014). "The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees", *Procedia Economics and Finance*, (11): 122-129.
- Katerberg, R. (1983). "An Examination of Level and Direction of Effort and Job Performance", *Academy of Management Journal*, 26 (2): 249-257.
- Keleş, H. N. (2011). "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2): 343-350.
- Kılıç, K. C. (2010). "Bireysel ve Örgütsel Değerler Arasındaki Uyumun Çalışanların İş Davranışlarına Etkileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1): 20-35.
- Kümbül Güler, B. "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi", *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, ed.: A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2015, s.137-166.
- Kristof, A. L. (1996). "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualization, Measurement and Implications", *Personnel Psychology*, (49): 1-49.
- Larousse, M., Performans, İstanbul, Meydan Yayınevi, 1969.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, (23): 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management", *Organizational Dynamics*, 33 (2): 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.

New York, Oxford University Press, 2007.

Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S. & Wood, A. M. (2006). "Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future", The Journal of Positive Psychology, 1 (1): 3-16.

Marchant, T. (1999). "Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health", Journal of Management Practice, 2 (3): 63-70.

Meglino, B. M., Ravlin, E. C. & Adkins, C. L. (1989). "A Work Values Approach to Corporate Culture: A Field Test of the Values Congruence Process and Its Relationship to Individual Outcomes", Journal of Applied Psychology, 74 (3): 424-432.

O'Reilly III, C., & Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", Journal of Applied Psychology, 71 (3): 492-499.

O'Reilly III, C., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit", Academy of Management Journal, 34 (3): 487-516.

Özkan, O. S. (2018). "Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü", Yayınlanmamış doktora tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Sonnentag, S. & Frese, M. "Performance Concepts and Performance Theory", In Psychological Management of Individual Performance, Technical University of Braunschweig, Germany, 2002, p. 3-26.

Turunç, Ö. & Çelik, M. (2012). "İş Tatmini-Kişİ-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişİ-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (2): 57-78.

Vancouver, J. B. & Schmitt, N. W. (1991). "An Exploratory Examination of Person- Organization Fit: Organizational Goal Congruence", Personnel Psychology, (44): 333-352.

Vancouver, J. B., Millsap, R. E. & Peters, P. A. (1994). "Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence", Journal of Applied Psychology, 79 (5): 666-679.

Yahyagil, M. Y. (2005). "Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi", Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 6 (24): 137-149.

Yıldız, H. (2015). "Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir alan araştırması", Yayınlanmamış doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Zhao, Z. & Hou, J. (2009). "The Study on Psychological Capital Development on Intreprenurial Team", International Journal of Psychological Studies, 1 (2): 35-40.

Ek: Taksonomik Literatür Tablosu

A.1-23 şeklinde kodlanan 23 makale/tez, psikolojik sermaye konusunda yerli kaynaklarda yayınlanan çalışmalardan oluşmaktadır. **B.1-23** şeklinde kodlanan 23 makale/tez, bireysel performans konusunda yerli kaynaklarda yayınlanan çalışmalardan oluşmaktadır. **C.1-22** şeklinde kodlanan 22 makale/tez, birey-örgüt uyumu konusunda yerli kaynaklarda yayınlanan çalışmalardan oluşmaktadır. **PC1-25** şeklinde kodlanan 25 makale, psikolojik sermaye konusunda yabancı kaynaklarda en çok atıf alan çalışmalardan oluşmaktadır. **PC26-50** şeklinde kodlanan 25 makale ise psikolojik sermaye konusunda yabancı kaynaklarda yayınlanan en güncel çalışmalardan oluşmaktadır. **POF1-25** şeklinde kodlanan 25 makale, birey-örgüt uyumu konusunda yabancı kaynaklarda en çok atıf alan çalışmalardan oluşmaktadır. **POF26-50** şeklinde kodlanan 25 makale ise birey-örgüt uyumu konusunda yabancı kaynaklarda yayınlanan en güncel çalışmalardan oluşmaktadır. **IP1-25** şeklinde kodlanan 25 makale, bireysel performans konusunda yabancı kaynaklarda en çok atıf alan çalışmalardan oluşmaktadır. **IP26-50** şeklinde kodlanan 25 makale ise bireysel performans konusunda yabancı kaynaklarda yayınlanan en güncel çalışmalardan oluşmaktadır.

No	Yazar/lar	Yıl	Dergi	Konu Başlığı	Değişkenler	Sektör	Yöntem	Odak/Önem	Kritik Not	Kısıtlar
A.1	Fatih Çetin, H.Nejat Basım	2012	Amme İdaresi	Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması	Psikolojik sermaye	Kamu	Ölçek uyarlama	Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır.	Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), AMOS 16.0 programı ile yapılmıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek, analiz sonucunda 21 maddeden oluşmuştur.
A.2	Rasim Tösten, Habib Özgan	2014	Ekev Akademisi	Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenlilik Çalışması	Psikolojik sermaye	Eğitim	Ölçek uyarlama	Analiz sonucunda; umut, özyeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışa dönüklük boyutlarını içeren altı faktörlü yapı doğrulanmıştır.	DFA, LISREL programı ile yapılmış olup, güven ve dışa dönüklük boyutları psikolojik sermaye kapsamına alınmıştır.	Ölçeğin hazırlanmasında, taranan ölçme araçlarından ve alanyazından yararlanılmıştır. Ölçek, gerekli olan düzenlemeler yapıldıktan sonra 26 maddeden oluşmuştur.
A.3	Harun Yıldız	2015	Doktora Tezi Balıkesir Üniversitesi	Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması	Psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı	Sağlık	Görgül	Analiz sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanamamıştır.	DFA, AMOS 20.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık davranışını ve örgütsel güveni pozitif ve anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin, örgütsel güven aracılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve 24 maddeli olan ölçek (Çetin ve Basım tarafından uyarlanmış) bu çalışmada, 14 maddeden oluşmuştur. Psikolojik sermaye ölçeği tek faktörle temsil edilmiştir.

A.4	Mazlum Çelik, Ömer Turunç, Necdet Bilgin	2014	Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E.	Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü	Psikolojik sermaye, örgütsel adalet ve iyilik hali	Turizm Görgül	Araştırmada ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla öncelikle açıklayıcı faktör analiz yapılmıştır. Yapılan analizde; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanamamıştır.	DFA, AMOS programı ile yapılmıştır. Araştırma hipotezlerini ve düzenleyici etkileri test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların adalet algılarının hem psikolojik sermaye seviyelerini hem de iyilik hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, çalışanların iyilik hallerinin de psikolojik sermaye seviyelerini pozitif ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Bunun dışında, çalışanların adalet algılarının her üç boyutunun (prosedür, dağıtım ve etkileşim) psikolojik sermaye seviyeleri üzerine etkisinde iyilik hallerinin düzenleyici rolünün bulunduğu belirlenmiştir.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması araştırmacılar tarafından (2014) yapılmıştır. Ölçek, bu araştırmada 21 maddeden oluşmuştur. Psikolojik sermaye ölçeği tek faktörle temsil edilmiştir.
A.5	Turhan Erkmen, Emel Esen	2013	Öneri	Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması	Psikolojik sermaye	Bilişim Ölçek uyarlaması	Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda; iyimserlik, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. İyimserlik boyutu 2 madde ile ifade edilmiştir ve boyutlara ait maddelerin bazıları diğer faktörlerin altında toplanmıştır. Dayanıklılık boyutu ortadan kalkmıştır.	DFA, AMOS 16.0 programı ile yapılmıştır.	Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve 24 maddeli olan ölçek bu araştırmada, 18 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin güvenilir ancak geçerli olmadığı sonucu bulunmuştur.

A.6	Simge Samancı	2017	Doktora Tezi Türk Hava Kurumu Üniversitesi	Örgütsel ve Kişisel Öncülleri Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Model Testi	Psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel destek, örgütsel adalet ve öz kendilik değerlendirmesi	Akademisyen Görgül	Analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve orijinali 24 maddeli olan ölçekten analiz sonucunda herhangi bir madde çıkarılmamıştır.	DFA, AMOS 20.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Örgütsel ve kişisel öncülleri araştıran ve bu öncüllerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu kabul edilen bir modelin oluşturulabileceği sonucuna varılmıştır.	Model değişkenlerinin ve katılımcıların değiştirilmesinin yanı sıra modeli örgütsel vatandaşlık davranışının yalnızca öncüllerine odaklanmak yerine personelin akademik başarısı, örgütsel performans, mesleğe bağlılık gibi değişkenlerin sonuç değişkenleri olabileceği düşüncesinden hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışının aracı bir değişken olarak yorumlanabileceği farklı bir model geliştirilebilir.
-----	---------------	------	---	--	---	-----------------------	--	--	---

TABLONUN SAYFA SAYISININ FAZLALIĞI NEDENİYLE İLK İKİ SAYFASI KONULMUŞTUR. İSTENİLDİĞİ TAKDİRDE SORUMLU YAZARIN DOKTORA TEZİNDEN TAMAMINA ERİŞİLEBİLİR.