

Psikolojik Sermaye ve Akademik Performans İlişkisinde COVID-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma

The Moderating Role of COVID-19 Fear in the Relationship of Psychological Capital and Academic Performance: A Research on Academicians

Mehmet Seyhan¹ , Özlem Yaşar Uğurlu¹ , Duygu Kızıldağ² , Gülden İpek Polat³ 

¹ Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Gaziantep

² İzmir Demokrasi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir

³ İzmir Demokrasi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, İzmir

Özet

Akademik başarıların sürdürülebilirliği noktasında COVID-19 gibi öngörülemeyen büyük olayların negatif etkisini azaltacak türden önlemlere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışmada akademisyenlerin performansları ile psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki ile COVID-19 sürecinin bu ilişki üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan veri toplama aracı, akademisyenlerin bağlı oldukları kurumların kamuya açık web sayfalarından temin edilen mail adreslerine iletilmiştir. Derlenen veri seti ile gerçekleştirilen analizler sonucunda psikolojik sermaye ile akademik performans arasında doğrusal bir ilişki gözlenirken, COVID-19'un düzenleyici etkisinin psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik ile ilişkisi tespit edilmiştir. Bu sonuca göre akademisyenlerin öz yeterlilikleri yükseldikçe COVID-19'un olumsuz etkisi azalmaktadır. Bu çalışma ile akademisyenlerin performansları üzerine etkisi olduğu gözlemlenen psikolojik sermayenin, akademisyenlerin performanslarını hangi koşullarda etkilemeye devam edebileceğine dair bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Akademik Performans, COVID-19, Psikolojik Sermaye

Abstract

At the point of sustainability of academic achievements, there is a need for measures to reduce the negative impact of unforeseen major events such as COVID-19. In this study, the relationship between the performance of academicians and their psychological capital and the effect of the COVID-19 process on this relationship were investigated. The data collection tool created in this direction was sent to the e-mail addresses obtained from the public web pages of the institutions to which the academicians are affiliated. As a result of the analyzes performed with the compiled data set, a linear relationship was observed between psychological capital and academic performance, while the relationship of the moderator effect of COVID-19 with self-efficacy, one of the sub-dimensions of psychological capital, was determined. According to this result, as the self-efficacy of academicians increases, the negative impact of COVID-19 decreases. With this study, findings were obtained about the conditions under that psychological capital, which is observed to have an effect on the performance of academicians, can continue to affect the performance of academicians.

Keywords: Academic Performance, COVID-19, Psychological Capital

Psikoloji alanında yapılan çalışmalarda insanlarda neyin yanlış olduğu tespit edilmeye yoğunlaşılırken, insanlar için olumlu ve doğru olanın gözden kaçırıldığı düşünülmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Alanda ihmal edildiği düşünülen pozitif tarafa ilişkin olarak, insanların potansiyellerini ortaya çıkaracak ve bireysel gelişimlerini destekleyecek çalışmalara son yıllarda vurgu yapılmaya başlandığı görülmektedir (Pajares, 2001; Sheldon ve King, 2001; Froh, 2004; Waters, 2011). Bu

çalışmalarda pozitif psikolojinin olumlu duygu durumları yaratarak bireylerin daha sağlıklı bir hayat yaşamalarına ve birbirleri ile kurdukları ilişkileri güçlendirerek toplumsal gelişimlerine katkı sağladığına değinilmektedir (Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikoloji çalışmaları yalnızca sorunları olan insanlara odaklanmak yerine, tüm insanlara kendi becerilerini keşfetmek ve geliştirmek konusunda çeşitli fırsatlar sunabilmeyi hedeflemektedir (Linley ve Joseph, 2004; Avey vd., 2010).

İletişim / Correspondence:

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Seyhan
Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi, İşletme
Bölümü, Gaziantep
e-posta: mseyhan@gantep.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 14(1), 27-40. © 2024 TÜBA
Geliş tarihi / Received: Kasım / November 19, 2023; Kabul tarihi / Accepted: Ağustos / August 7, 2023
Bu makalenin atfı künyesi / How to cite this article: Seyhan, M., Yaşar Uğurlu, Ö., Kızıldağ, D. ve Polat, G. İ. (2024).
Psikolojik Sermaye ve Akademik Performans İlişkisinde COVID-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü: Akademisyenler
Üzerine Bir Araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 14(1), 27-40. doi: 10.53478/yuksekogretim.1207179

ORCID: M. Seyhan: 0000-0002-7943-4543, Ö. Yaşar Uğurlu: 0000-0001-5165-5603,
D. Kızıldağ: 0000-0001-5354-7729, G. İ. Polat: 0000-0001-7551-8099

Öncelikli olarak klinik psikoloji alanında ortaya çıkan pozitif psikoloji kavramı zaman içerisinde birçok çalışmada örgütsel açıdan da ele alınmıştır (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b; Cameron vd., 2003; Luthans ve Youssef, 2004; Cameron ve Caza, 2004; Roberts, 2006; Meyers vd., 2013). Örgütlerde pozitif psikoloji, performansların iyileştirilebilmesi adına çalışanların psikolojik durumlarının incelenmesini ve yönetilebilmesini amaçlamakta ve psikolojik sermaye kavramı olarak ele alınmaktadır (Luthans, 2002b).

Pozitif psikolojik sermaye birbiri ile etkileşim içerisinde olan dört boyutla değerlendirilmektedir. Bu boyutlar; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilikler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Literatürde farklı boyutlarla şekillenen pozitif bir psikolojik sermayeye sahip olmanın birçok olumlu çıktıya da öncü olduğunu vurgulanmaktadır (Esengin ve Şantaş, 2023; Uyan, Yalçın ve İbin, 2023; Ögül ve Süral Özer, 2023). Çalışanların pozitif psikolojik tutumları motivasyonlarını ve iş tatminlerini olumlu etkilerken, bir yandan da örgütlerde üretkenliğin artmasına katkı sağlamaktadır (Martin, 2005). Diğer bir ifadeyle çalışanların umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi pozitif psikolojik yaklaşımları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkilendirilmektedir (Youssef ve Luthans, 2007). Ayrıca, iyimserlik, nezaket, mizah ve cömertlik gibi olumlu çalışan özelliklerinin daha yüksek iş performansı seviyeleri ile ilişkili olması beklenmektedir (Ramlall, 2008). Benzer şekilde, örgütlerde başarı arayışı içinde olan çalışanların hata yapma korkusunun düşük, öz değer algısı ve öz yeterliliğinin ise yüksek olduğu belirtilmektedir (Wiegand ve Geller, 2005).

Pozitif psikoloji bakış açısıyla şekillenen bu çalışmada, akademisyenlerin psikolojik sermayeleri ile akademik performansları arasındaki ilişki incelenmektedir. Her alanda olduğu gibi üniversitelerin de yenilikçi, daima gelişen ve kaliteye önem veren bir yapıda olmaları yönündeki eğilim, çalışmanın akademisyenlere odaklanmasına etki etmiştir. Nitekim sahip olunan insan kaynağının niteliği, geleceği şekillendiren üniversitelerden beklenen yüksek performans üzerinde önemli bir etkidir. İnsan kaynağının sahip olduğu bu nitelik sadece teknik bilgi ve beceriler ile değil, psikolojik sermaye gibi soyut birtakım değerlerle de belirlenmektedir. Ancak kimi zamanlarda niteliklerin performansa yansımaya pozitif ya da negatif etki edebilecek durumlar yaşanabilmektedir. Son dönemde yaşadığımız COVID-19 salgını da bu duruma örnektir. Pandemi süreci ve beraberinde yaşananlar insan psikolojisini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu nedenle çalışmada psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkide COVID-19 korkusunun düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığının da belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Türkiye genelindeki akademisyenler üzerinde nicel araştırma tekniklerinden anket yöntemi kullanılarak bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçların değişkenlerin farklı açılardan ele alınması ile literatüre farklı bir bakış açısı sunacağı düşünülmektedir.

Literatür

İş Performansı

Performans kavramının sanayi devrimi ile birlikte daha sık gündeme geldiği ve literatürde performans sözcüğünün daha fazla kullanılmaya başlandığı düşünülmektedir (Kahyaoğlu vd., 2021). Eskilere dayanıyor olsa da İkinci Dünya Savaşına kadar kavramın pek üzerinde durulmadığı ancak savaşın başlarında performans kavramına gösterilen ilginin yeniden arttığı da belirtilmektedir (Brayfield ve Crockett, 1955). Bu ilgi 90'lı yıllarla birlikte daha da artmıştır, Neely (1999) yalnızca 1994 ve 1996 yılları arasında, performans kavramı üzerine yaklaşık 3615 makalenin yayımlandığını tahmin etmektedir. Yayınlardaki sayıca artış sonucunda kavram yaygınlaşarak farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Campbell vd. (1990) çalışan performansını çok boyutlu olarak değerlendirmekte, performansı çalışanların işlerini yürütürken ortaya koyduğu davranışlar bütünü olarak açıklamaktadır. Bu davranışlar örgütlerin amaçları ve hedefleriyle ilişkili olmakta ve gözlemlenebilmektedir. Bu doğrultuda iş performansı kavramının, çalışanların örgütün hedeflerine katkı sağlayarak gerçekleştirmiş oldukları davranışları ve eylemleri içerdiği belirtilmektedir. Başka bir tanımda performans kavramı, bireylerin ulaşmak istedikleri hedefler için harcadıkları çaba, emek ve zamanın toplamı olarak ifade edilmektedir (Kahyaoğlu vd., 2021). Kubalı (1999) performans kavramını hizmette etkinlik, üretimde ise verimlilik ve tutumluluk olarak açıklamaktadır. Vosloban (2012) ise performansı, bireylerin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilme düzeyi olarak tanımlamaktadır.

Performans kavramı, bir işin, belirlenen amaç doğrultusunda ne ölçüde verimli yürüdüğünü gösteren bir araç olarak da görülmektedir. Dolayısıyla performans değerlendirmesi bir işin ne ölçüde verimli ve etkin bir şekilde ilerlediğini takip etmek için kullanılmaktadır (Yüreğir ve Nakıboğlu, 2007). Performans değerlendirmesi çalışanların önceden belirlenmiş standartlar göz önüne alınarak yürütmekte oldukları işlerdeki başarılarının veya başarısızlıklarının değerlendirilme süreci olarak tanımlanmaktadır (Bakan ve Kelleroğlu, 2003). Performans değerlendirmesi, örgütlerde yürütülen faaliyetlerin etkinliğinin araştırılarak çalışanlara performansları ile ilgili geri bildirimlerin sağlandığı döngüsel bir yapı oluşturulmasını da sağlamaktadır (Yenice, 2006).

Bu doğrultuda performans değerlendirmesinin iki temel amacı bulunmaktadır. Bu amaçlardan ilki, çalışanların performansları hakkında bilgi sahibi olmak, ikincisi ise çalışanlara geri bildirimlerde bulunarak performanslarının gelişimlerini sağlayacak yolları planlamaktır (Bakan ve Kelleroğlu, 2003). Performans değerlendirmesi çalışanlar için sürekli öğrenme ve kendini geliştirme, örgütler için ise süreçleri kontrol etme ve iyileştirme fırsatları sunmaktadır (Lebas, 1995). Ayrıca performans değerlendirmeleri çalışanlar hakkında yargıda bulunmak ve kararlar almak konusunda örgütlere yardımcı olmaktadır (Parker, 2000).



Bu araştırmada literatürde ölçüm yöntemleri farklılık gösteren akademisyenlerin performansları konu edilmiştir. Araştırma örnekleminde yer alan akademik personelin Social Science Citation Index (SSCI) ile diğer endekslerce taranan yayınları ve akademik teşvik puan ödülleri performans değişkeni olarak kullanılmıştır. İlk defa 2015 yılında uygulanmaya başlayan akademik teşvik puanı, üniversitelerde akademik personelin bir yıl içinde ürettiği çalışmalarını belli bir skala doğrultusunda puanlandırılması ile ortaya çıkan toplam puanı ifade etmektedir. Bu teşvik ile akademisyenlerin çalışmalarını çeşitlendirerek performanslarını artırmak amaçlanmakta, böylelikle de kurumsal performansta da iyileşme hedeflenmektedir (Hamurcu ve Eren, 2019; Sabır Taştan vd., 2022).

Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermaye kavramı merkezinde pozitif yaklaşımların yer aldığı psikolojik bir durumu ifade etmektedir (Çetin ve Basım, 2012). Luthans vd. (2004) psikolojik sermaye kavramını “Kişilerin “neye sahip oldukları” ekonomik sermayelerini, “neler bildikleri” insani sermayelerini, “kimi tanıdıkları” sosyal sermayelerini, “kim oldukları” ise psikolojik sermayelerini oluşturmaktadır” şeklinde açıklamaktadır. Bu kapsamda, bireylerin sahip oldukları iyimserlik, umut, özyeterlilik ve dayanıklılık gibi kişilik özelliklerini belirleyen tutumların da psikolojik sermaye kavramının temel boyutlarını oluşturduğu düşünülmektedir (Luthans vd., 2007a).

Psikolojik sermayenin boyutlarından biri olarak görülen iyimserlik günlük dilde sıklıkla gelecekte olumlu olaylar bekleyen insanlar için kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Benzer olarak iyimser kişiler de başarılarına iyi şeylerin geleceğini düşünen kişiler olarak açıklanmaktadır (Sweetman vd., 2010). Bu doğrultuda bir kişinin gelecekle ilgili sahip olduğu olumlu düşünceler ve varsayımlar iyimserlik olarak adlandırılmaktadır (Luthans vd., 2007a).

Ancak pozitif psikolojik sermaye kapsamında değerlendirilen iyimserlik kavramı yalnızca gelecekte iyi şeylerin olacağını tahmin etmekle ilgili görülmektedir. Gerçekçi bir yaklaşımla bakıldığında iyimserlik kavramı, geçmişte yaşanan olumsuz deneyimlere hoşgörüyle yaklaşmayı, şimdiki zamanı takdir etmeyi ve gelecek için yeni fırsatlar aramayı içermektedir (Schneider, 2001). Başka bir ifadeyle iyimserlik, olumsuz olayları dışsal, geçici ve durumsal olarak yorumlarken, olumlu olayları kişisel ve kalıcı nedenlere bağlayan bir düşünce şekli olarak tanımlanmaktadır (Kim vd., 2017). İyimser kişiler bir aksilik yaşadığı zaman bunun geçici bir süreç olduğunu düşünerek bir başarısızlığı veya hatayı dışsallaştırmakta (örneğin; “sadece kötü bir hafta geçiriyorum”), bir başarı elde ettiklerinde ise bunu kalıcı bir hale dönüştürerek içselleştirmektedir (örneğin; “yaptığım işte harikayım bu nedenle benden olumlu şeyler bekleniyor”) (Peterson vd., 2008).

Örgütlerde iyimser çalışanların karamsarlara nazaran; örgüt içindeki değişiklikleri daha kolay benimseyebilmek, gelecekte sahip olacakları fırsatları görebilmek ve dolayısıyla bu fırsatlardan yararlanmaya odaklanarak çalışabilmek konusunda daha başarılı olacağı düşünülmektedir (Luthans vd., 2007). Bununla birlikte literatürde, iyimser yaklaşımların tehlikeli sonuçları olabileceğine dair bazı çalışmalar da bulunmaktadır (Weinstein, 1989; Davidson ve Prkachin, 1997). Gerçekçi olmayan bir iyimserlik insanları daha yüksek riskler almaya yönlendirebilmektedir. Bunun temel nedeni bu bireylerin, daha önceden herhangi bir sorun yaşamadıkları için iyimser bir şekilde, bu tür risk faktörlerinin üstesinden gelebileceklerini varsayıyor olmaları olarak görülmektedir (Luthans vd., 2007b).

Psikolojik sermayenin bir diğer boyutu ise umut olarak kabul görmektedir (Luthans vd., 2007b). Snyder (2002) umut kavramının içeriğini; hedefler, hedeflere ulaşmak için belirlenen yollar ve hedeflerine ulaşmak isteyen kişilerin enerjileri olarak açıklamaktadır. Ayrıca umut kavramının iyimserlik kavramıyla benzer görüldüğünü ancak amaç odaklı düşünmenin ve bu amaç doğrultusunda hareket rotaları oluşturmanın en temel farkı yarattığını da belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle iyimserlik; bir hedefe ulaşabileceğine dair kişinin duyduğu inancı içermektedir. İyimserlik, belirlenen hedefe ulaşabilmek adına izlenebilecek yollara daha az, umut ise daha fazla vurgu yapmaktadır (Gallagher ve Lopez, 2009). Bu doğrultuda umut, yalnızca en iyisini ummanın ötesine geçen bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bir hedef belirleme, belirlenen hedefe ulaşabilmek için disiplinli bir çalışma yürütme ve oluşabilecek engelleri ortadan kaldırma stratejisi olarak görülmektedir.

Psikolojik sermaye kapsamında ise umut, bireylerin hedeflerine yönelik çaba ve iradelerini ortaya koyma, daha sonra da bu hedeflere ulaşabilmek adına eyleme geçme davranışları olarak açıklanmaktadır (Peterson vd., 2008). Güçlü bir irade, kararlılık, karar almada kontrol sahibi olma ve engellerin aşılabileceğine karşı duyulan inanç umutlu bir bireyin en temel özellikleri olarak görülmektedir. Umutlu kişiler hem hedeflerine ulaşmak konusunda iradeli davranmakta hem de bir engelle karşılaştığı takdirde kendine yeni yollar çizebilmektedir. Ayrıca umutlu kişiler karar almada kontrol sahibi olma eğilimi gösterdikleri için örgütlerde daha yüksek seviyelerde özerkliğe ihtiyaç duymaktadır (Luthans vd., 2007b).

Psikolojik sermayenin diğer boyutu ise özyeterlilik olarak kabul görmektedir. Özyeterlilik kavramı en genel haliyle, kişilerin gelecekle ilgili planlar kurabilme ve bu planları uygulayabilmek konusunda kendi yeteneklerine yönelik inançları olarak tanımlanmaktadır (Arseven, 2016). Özyeterliliği yüksek olan kişiler; kendileri için yüksek hedefler belirleyebilmekte, meydan okuma davranışları sergileyebilmekte, kendilerini kolay bir biçimde motive edebilmekte, hedeflerine ulaşmak için gereken çabayı gösterebilmekte ve engellerle karşılaştıkları zaman sebat edebilmektedir (Luthans vd., 2007b).

Özyeterlilik algısı örgütsel alanda incelendiğinde, özgüvenli çalışanların özellikle sık tekrarladıkları görevler ve uygulamalar konusunda kendilerine güven duydukları ancak bu güven alanının dışına çıkan görevlerden kaçınma eğilimi gösterdikleri düşünülmektedir. Örneğin bir çalışan yeterli deneyim ve bilgiye sahip olduğunu düşündüğü teknik bir konuda kendine güvenirken kişilerarası iletişim kurma konusunda endişe duyabilmektedir (Luthans vd., 2007b). Özyeterlilik algısı yüksek olan çalışanlar, başarılı olacaklarına inanıp güvendikleri işler konusunda diğer çalışanlara nazaran daha fazla çaba sarf edebilmekte ve devamlılık gösterebilmektedir (Hasırcı ve Örucü, 2021).

Çalışanların özyeterlilik algıları öncelikli olarak bireysel performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların özyeterlilik duygusu yükseldikçe iş yerinde gösterdikleri performans da yükselmektedir (Çetin, 2011). Bu durum da örgütleri, çalışanların özyeterlilik düşüncesini geliştirmeye itmektedir. Özyeterlilik duygusu, çalışanın başarılı olacağına dair bir inançla desteklenebilmektedir (Luthans vd., 2007b).

Klinik psikoloji perspektifinden dayanıklılık kavramı ise, kişilerin bir olumsuzluk yaşadığı durumlarda olumlu adaptasyon kalıplarıyla yaşanan olumsuzluğun üstesinden gelebilme kabiliyeti olarak açıklanmaktadır (Luthans vd., 2007b). Dayanıklılık, kişinin önemli bir değişiklik, sıkıntı, risk ve hatta artan sorumlulukları ile başa çıkma kapasitesi ile ilgili olarak görülmektedir (Peterson vd., 2008). Bu bağlamda dayanıklılık kavramı, bir kişinin karşılaştığı zorluklarla veya yaşadığı bir başarısızlıkla baş etme yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007). Negatif faktörlerin etkisi altında kalmalarına rağmen başarılı olabilen kişiler, stresli veya olumsuz olayların üstesinden gelme olgusu olarak tanımlanan dayanıklılığın odak noktasını oluşturmaktadır (Rutter, 1985).

Diğer yandan dayanıklılık yalnızca karşılaşılan olumsuzluklarla değil yaşanan olumlu olaylarla da ilişkilendirilmektedir. Bu doğrultuda daha geniş bir bakış açısıyla bakıldığında dayanıklılık kavramının, kişilerin hayatlarında herhangi bir değişim karşısında verecekleri tepkileri içerdiği düşünülmektedir (Alparlan vd., 2021). Literatürde dayanıklılık kavramı örgütsel düzeyde incelendiğinde, yüksek dayanıklılık seviyelerine sahip çalışanların gönüllü olarak örgütsel vatandaşlık davranışı geliştirebileceği (Avey vd., 2008; Kanbur vd., 2017), iş tatminlerinin artacağı (Onan vd., 2021) veya iş performansının yükseleceği (Şener, 2017; Hou vd., 2020) gibi olumlu sonuçlara değinildiği görülmektedir.

Psikolojik sermayenin çalışanların performansına etkisine dair literatür incelendiğinde pek çok çalışmanın iki kavram arasında pozitif bir ilişki kurduğu dikkat çekmektedir (Luthans vd., 2007b; Avey vd., 2010; Sweetman vd., 2010; Walumbwa vd., 2010; Peterson vd., 2011). Örneğin, Luthans vd. (2005) Çin'de yürüttükleri araştırmalarında çalışanların sahip oldukları umut, iyimserlik ve dayanıklılık

tutumlarının, iş performanslarıyla pozitif bir ilişkisi olduğundan söz etmektedir. Luthans vd. (2007a) de psikolojik sermaye unsurlarının, çalışanların iyi performans göstermelerinin en önemli yordayıcısı olduğunun altını çizmektedir. Mathe vd. (2014) çalışanların işle ilgili değerli ve zorlu hedefler belirlemelerinin, ardından bu hedefleri gerçekleştirebilmek adına birden fazla yol planlamalarının ve ilerlemelerini takip ederek gerektiğinde yeni yollar yaratabilmelerinin iş performansları açısından oldukça önemli olduğuna değinmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın birinci hipotezi şu şekilde kurgulanmıştır:

H1: Psikolojik sermaye alt boyutları akademik performansı pozitif yönde etkilemektedir.

COVID-19 Korkusu

İlk olarak 2019 yılının sonlarında, Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıktığı düşünülen ve kısa zamanda tüm dünyaya yayılan COVID-19 virüsünün yarattığı hastalık, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 2020 yılında pandemi olarak ilan edilmiştir (Güven, 2021). Tüm dünya bir yandan pandemiyi insan sağlığına olan etkisiyle mücadele ederken bir yandan da tüm faaliyetlerin sekteye uğramasıyla ortaya çıkan sorunlarla baş etmek durumunda kalmıştır. Pandemi nedeniyle dünya genelinde ticari aksamlar yaşanmış ve ülkeler ekonomik krizler ile karşılaşmıştır (Genç ve Kaya, 2021).

Birçok ülkede COVID-19 önlemleri kapsamında, okulların kapatılması, şehirlerarası seyahatlerin durdurulması, sokağa çıkmanın yasaklanması gibi insanların hayat rutinlerini etkileyen birtakım sınırlandırmalar gerçekleşmiş ve yaşanan ani bir düzen değişikliğinin insanların psikolojisini etkilememesi kaçınılmaz hale gelmiştir (Duman, 2020). Bu süreçte özellikle sosyal mesafe ve izolasyon koşulları ile yakın birisini kaybetme ve enfekte olma korkularının bireylerde endişe, korku, öfke, üzüntü, hayal kırıklığı, suçluluk veya kaygıya neden olduğu düşünülmektedir (Ahorsu vd., 2020; Bhuiyan vd., 2020; Brooks vd., 2020).

Yaşanan pandemi süreci, birçok çalışanın olduğu gibi akademisyenlerin de çalışma şartlarını ve yaşam biçimlerini fazlasıyla etkilemiştir (Güven, 2021). COVID-19 pandemisinin akademisyenler üzerinde yarattığı bu etkiler ve akademisyenlerin pandemi sürecine yönelik algıları literatürde çeşitli çalışmaların inceleme konusu da olmuştur (Çınar ve Küçükali, 2020). Odacı vd. (2022) akademisyenlerin pandemi sürecine yönelik algı ve deneyimlerini; kendileri ve aileleri için duydukları endişeler, enfekte olma korkusu, belirsizliğin yarattığı kaygılar, tedavisinin olmamasının yarattığı çaresizlik duygusu, bilgi yetersizliğinin yarattığı stres ve değişen rutinelere uyum sorunları şeklinde açıklamaktadır.



Öte yandan üniversitelerin kapanmasının ardından uzaktan eğitime geçiş yapılmasıyla akademisyenlerin, teknik ekipmanlarının eksikliği veya kullanılacak olan uygulamalar hakkındaki bilgi eksikliği gibi sebeplerle, performanslarında düşüş yaşandığı belirtilmektedir (Khairi vd., 2021). İnternet erişiminde yaşanan problemler, internet veri maliyetleri veya teknolojik cihaz eksiklikleri gibi sorunların da akademisyenlerin performansını olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Ramli vd., 2021; Yıldırım Keskin ve Şentürk, 2021).

Alparlan vd. (2021) pandemi nedeniyle uzaktan eğitime başlayan akademisyenlerin işe yabancılaşma yaşadıklarını belirtmektedir. Bunun temel nedeni ise evin ve işin sınırlarının ortadan kalkması olarak görülmektedir. Buna göre, ihtiyaç duyulan çalışma ortamının yaratılmamasıyla akademisyenler konsantrasyon eksikliği yaşamış ve gereken çalışma disiplini sağlamakta zorlanmıştır. Aynı zamanda sosyalleşmenin azalmasıyla birlikte akademisyenler motivasyon kaybı ve mesleğe yönelik duygusal bir uzaklaşma yaşamışlardır. Benzer şekilde Taşlıyan vd. (2022) de pandemi sürecinde çalışan akademisyenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin arttığını söylemektedir.

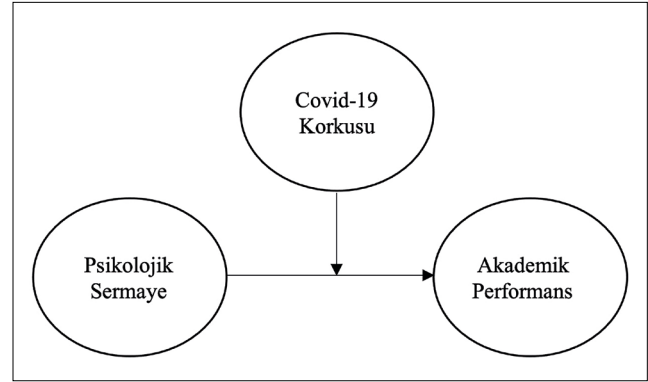
Ayrıca pandemi sürecinin akademisyenler üzerindeki etkisinden söz eden bir çalışmada, cinsiyetler üzerinden bir kıyaslama yapılarak okulların kapanmasının ardından uzaktan çalışmaya başlayan kadın akademisyenlerin ev işleri ile daha fazla ilgilenmek durumunda kalıyor olmasından dolayı erkek akademisyenlere nazaran daha az yayın yaptıklarına dikkat çekilmektedir (Viglione, 2020). Benzer şekilde, Elmas-Atay ve Gerçek (2021) de kadın akademisyenlerin, toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak ev işleriyle daha fazla ilgilenerek hem psikolojik hem de fiziksel açıdan yıprandıklarına ve sınırların belirlenememesi nedeniyle yaşadıkları rol çatışmasına değinmektedir.

Bunlara ek olarak literatürde pandemi nedeniyle iş stresi yaşayan akademisyenlerin fiziksel ağrılarının veya tükenmişlik duygularının arttığını vurgulayan çalışmalara da rastlanmıştır (Kutlutürk ve Yıkılmaz, 2021; Erdoğan, 2022). Bu süreç içinde bozulan iş ve yaşam dengesinin, akademisyenlerin mental iyi oluş halini de olumsuz etkilediği düşünülmektedir (Yüceol vd., 2021). Bu bağlamda araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir:

H2: COVID-19 korkusu, akademisyenlerin psikolojik sermayesi ve performansı arasındaki ilişkide moderatör (düzenleyici) bir role sahiptir.

Araştırma modeli yapılan literatür incelemesinden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler ışığında aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.

■ Sekil 1. Araştırma Modeli



Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Araştırmada, araştırma modelinde de belirtildiği gibi akademisyenlerin sahip olduğu psikolojik sermayenin iş performanslarına olan etkisi ve bu etkide COVID-19 korkusunun düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’deki bulunan özel ve devlet üniversitelerindeki İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde görev yapan akademik personel araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden anket yöntemi kullanılmıştır.

Öne sürülen hipotezlerin test edilmesi amacıyla COVID-19 korkusu ve psikolojik sermaye ölçekleri ile analizde kullanılacak göstergenin hesaplanmasına uygun performansa ilişkin sorulardan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. COVID-19 korkusunun ölçümü için Ahorsu vd. (2020)’nin oluşturduğu yedi maddeden oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Psikolojik sermayenin ölçümünde ise Huang vd. (2020)’nin oluşturduğu iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarından oluşan ölçek kullanılmıştır. Akademisyenlerin performanslarının değerlendirilmesinde ise yapmış oldukları yayınlar ve alınan akademik teşvik ödülleri kullanılmıştır. Katılımcıların vermiş oldukları yayınların doğru olduğu varsayımı ile yapmış oldukları yayınların endekslerine göre, Üniversiteler Arası Kurul’un belirlemiş olduğu endeks puanlamaları göz önünde bulundurularak, sahip oldukları puanların ağırlıklı ortalaması normalize edilmiş ve regresyon analizinde gerekli olan sürekli veri tipi mümkün olmuştur. Böylelikle nesnel ve kıyas yapılması mümkün bir performans göstergesi elde edilmiştir.

Ölçekle ilgili olarak öncelikle Etik Kurul onayı alınmıştır. Türkiye’deki üniversitelerin web sayfalarından, erişime açık iletişim bilgileri derlenmiştir. Akademisyenlerin mail adresleri bağlı buldukları kurumların kamuya açık web sayfalarından temin edildiğinden herhangi bir erişim ihlali söz konusu değildir. İnternet üzerinde oluşturulan anket formunun bağlantısı, oluşturulan 4200 kişilik listenin 3411’ine iletilebilmiştir. Mail adreslerinin

geçersiz olması, mail gönderim sınırı, spam filtreleri gibi sebeplerden ötürü derlenen adreslerin bir kısmına gönderim sağlanamamıştır. Gönderim sağlanan ve geçerli bir şekilde işaretlenen 205 anket araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizler ve bulgular aşağıda yer almaktadır.

Bulgular

Araştırmaya katılan 205 kişinin demografik bilgileri Tablo 1'de yer almaktadır. Bu bilgiler arasında yaş, cinsiyet ve unvan bilgileri bulunmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri.

	Kategori	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	106	51,7
	Erkek	99	48,3
Yaş	21-30	16	7,8
	31-40	91	44,4
	41-50	61	29,8
	51-60	29	14,1
	61 ve üzeri	8	3,9
Unvan	Arş. Gör.	24	11,7
	Arş. Gör. Dr.	21	10,2
	Öğretim Gör.	27	13,2
	Dr. Öğr. Üyesi	58	28,3
	Doç. Dr.	38	18,5
	Prof. Dr.	37	18

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımlarının oldukça yakın gerçekleştiği görülmektedir. Yaş kategorileri incelendiğinde ise en fazla katılım %44 ile 31-40 yaş aralığında gerçekleşmiştir. Unvanlara göre dağılımda ise %28,3 ile en fazla katılım Dr. Öğretim Üyeleri tarafından gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Hem psikolojik sermaye değişkeni hem de COVID-19 korkusu değişkeni, bağımsız değişken olan performans üzerinde ayrı ayrı etkilere sahip olduklarından dolayı DFA sürecinde bağımsız şekilde ele alınmaları uygun görülmüştür. Tek bir değişkenin ele alındığı durumda birincil düzey DFA yeterli olacaktır.

Yapılan DFA'ya göre psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin faktör yükleri iyimserlik boyutu için 0,69-0,84 arasında, umut boyutu için 0,72-0,91 arasında, öz yeterlilik boyutu için 0,75-0,89 arasında ve dayanıklılık için 0,74-0,84 arasında dağılım göstermiştir. DFA uyum indekslerine ilişkin önerilen aralıklar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Boyutuna İlişkin Faktör Yükleri.

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,90$
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$

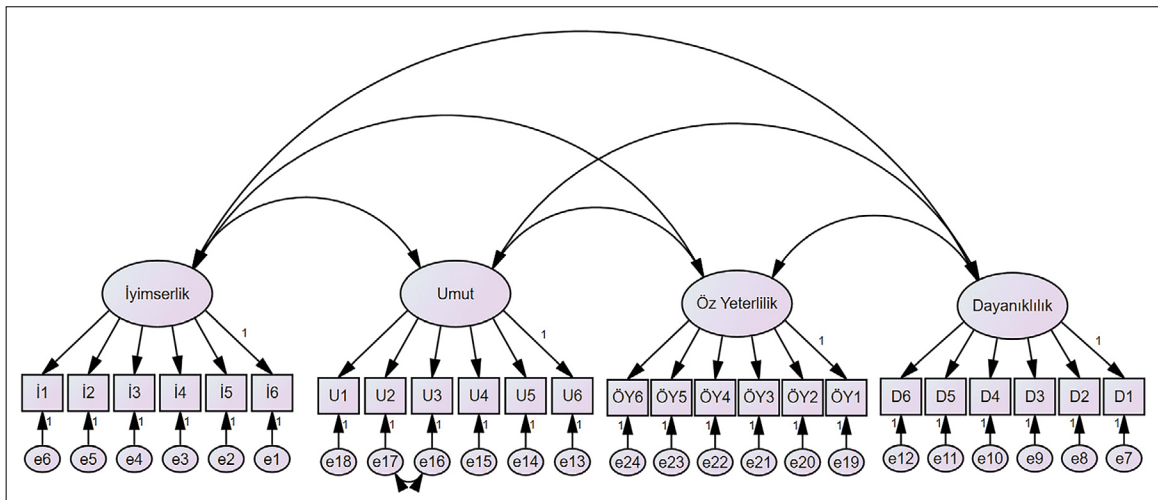
Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin DFA sonucunda elde edilen değerler Tablo 3'te verilmiştir. Bu kıyaslamaya göre psikolojik sermaye ölçeğinin yapısal anlamda uygunluk gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Uygunluk Değerleri.

CMIN	CMIN/DF	CFI	SRMR	RMSEA
476,626	1,909	0,901	0,050	0,067

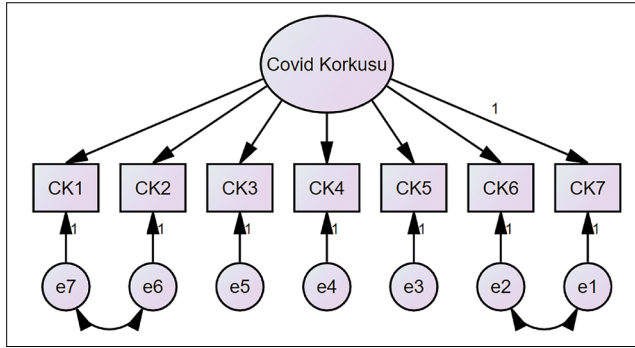
Benzer şekilde COVID-19 korkusu ölçeği için gerçekleştirilen DFA sonuçları aşağıdaki şekilde yer almaktadır. Tek boyuttan oluşan COVID-19 korkusu ölçeğinde faktör yükleri 0,77-0,89 arasındadır.

Şekil 2. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi





■ **Sekil 3.** COVID-19 korkusu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi.



Elde edilen tüm bulgulara göre COVID-19 korkusu ölçeği de yapısal bakımdan uygunluk kriterlerini karşılamaktadır.

■ **Tablo 4.** COVID-19 Korkusu Ölçeğine İlişkin Uygunluk Değerleri.

CMIN	CMIN/DF	CFI	SRMR	RMSEA
55,033	4,586	0,955	0,067	0,0133

Yapısal geçerliliğin bir diğer göstergesi olarak kullanılan güvenilirlik analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır. Psikolojik sermaye ölçeği hem bütün olarak hem de alt boyutlar düzeyinde ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

■ **Tablo 5.** Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Psikolojik Sermaye (Tüm boyutlar)	0,91	24
İyimserlik	0,72	6
Dayanıklılık	0,82	6
Umut	0,82	6
Öz Yeterlilik	0,88	6
COVID-19 Korkusu	0,90	7

Analiz sonuçlarına göre ölçeklerin yüksek düzeyde bir güvenilirlik sergiledikleri gözlenmiştir. Yani her iki ölçek de ilgili örneklem bağlamında yapılacak analizler için uygundur. Akademisyenlerin performanslarının ölçümünde gerçekleştirdikleri yayınlara ilişkin beyanları esas alınmıştır. Social Science Citation Index (SSCI), diğer endeksler ve akademik teşvik ödülleri Üniversiteler Arası Kurulun belirlemiş olduğu katsayılara göre değerlendirilerek performans değişkeni olarak kullanılmıştır. Araştırmaya katılan 205 akademisyen için SSCI yayın ortalaması 0,59 olarak hesaplanırken katılımcıların %53'ünün SSCI'lı yayınının olmadığı gözlenmiştir. Diğer endekslerde yapılan yayınların ortalaması ise 2,13 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların %57'si 2021 yılında akademik teşvik almaya hak kazanırken 2021 öncesinde ortalama teşvik düzeyi 1,74

olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamalardan sonra skorların normalizasyonu yapılarak sürekli veri elde edilmiştir. Böylelikle bağımsız ve aracı değişkenlerin performans skorları ile birlikte analize tabi tutulması mümkün olmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin uygunluk testlerinin devamında, öne sürülen hipotezlerin sınırdığı regresyon ve düzenleyici etki analizleri yer almaktadır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkende gerçekleşen değişimin %8'den fazlası model bağlamında sunulan bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Açıklanan oran düşük görünmekle beraber sosyal bilimlerde bir değişkeni -özellikle performans gibi- etkileyen sınırsız sayıda farklı etkenden bahsetmek mümkündür. Dolayısı ile elde edilen bulgunun önem arz ettiği belirtilebilir.

■ **Tablo 6.** Model Özeti

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Std. Hata	Durbin-Watson
1	,216 ^a	,086	,047	,21404	1,991

a. Bağımsız Değişken: (Constant), Öz Yeterlilik, İyimserlik, Dayanıklılık, Umut

b. Bağımlı Değişken: Akademik Performans

Analizde kullanılan maddeler arasında oto-korelasyon olup olmadığının belirlenebilmesine yönelik olarak hesaplanan Durbin-Watson katsayısına göre ilgili veri setinde sorun teşkil edecek türden bir oto-korelasyonun varlığına rastlanılmamıştır.

■ **Tablo 7.** Anova Tablosu

Model	Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Anl.
Regresyon	,447	4	,112	2,437	,048 ^b
Artık Değer	9,162	200	,046		
Toplam	9,609	204			

a. Bağımlı Değişken: Akademik Performans

b. Bağımsız Değişken: (Constant), Öz Yeterlilik, İyimserlik, Dayanıklılık, Umut

Bağımsız değişkeni oluşturan boyutlardan hangisinin, açıklanan varyansı ne derece etkilediğini belirlemek üzere katsayılar tablosu oluşturulmuştur.

Beta katsayılarına göre akademik performans üzerinde her bir psikolojik sermaye boyutunun etkisi olmakla birlikte bunlar arasında en etkilisi, Beta katsayısından anlaşılacağı üzere öz yeterlilik boyutudur. Araştırmanın temel varsayımı olan bireyin psikolojik sermaye boyutlarının akademisyenlerin performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu hipotezi desteklenmiştir.

■ **Tablo 8.** Katsayılar Tablosu

Model	Std. Olmayan Katsayılar		Std. Katsayılar	t	Anl.
	B	Std. Hata	Beta		
(Constant)	-,012	,122		-,096	,924
İyimserlik	,025	,030	,074	,832	,006
Dayanıklılık	,057	,034	,160	1,681	,044
Umut	,013	,042	,057	,601	,025
Öz Yeterlilik	,047	,033	,177	1,817	,015

a. Bağımlı Değişken: Akademik Performans

Araştırmanın diğer bir iddiası olarak öne sürülen COVID-19 korkusunun, psikolojik sermaye ve akademik performans ilişkisi üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığının test edilmesi amacıyla, Hayes Process Macro kullanılarak düzenleyici etki analizi gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemin kullanılmasında hem kategorik değişkenler arasındaki farkın daha kolay gözlenebilmesi hem de model oluşturmanın kolaylığı etkili olmuştur.

■ **Tablo 9.** Düzenleyici Etki Analizi

R2 Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl
,017	3,2525	3,0000	201,0000	,0228

Her bir psikolojik sermaye boyutu ile COVID-19 korkusu etkileşimi analize tabi tutulmuştur. Bu boyutlardan sadece öz yeterlilik ve performans arasındaki ilişkide COVID-19 korkusunun düzenleyici bir etkisi olduğu gözlenmiştir. Diğer boyutlar üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir bulgu elde edilememiştir.

■ **Tablo 10.** Öz Yeterlilik – Performans İlişkisinde COVID-19'un Düzenleyici Rolü

Düzyer	Etki	se	t	p	LLCI	ULCI
Düşük	,8123	,5455	1,4893	,0138	-1,2632	-,8879
Orta	,4701	,4628	1,0158	,0310	-1,4425	-,3827
Yüksek	,0138	,4481	,0309	,9754	-,8698	,8975

Elde edilen bulgulara göre öz yeterliliğin düşük olduğu durumlarda COVID-19 korkusunun negatif yönlü düzenleyici etkisi açığa çıkmaktadır. Öz yeterliliğin yüksek olduğu durumlarda ise COVID-19 korkusu düzenleyici etkisini kaybetmektedir. Psikolojik sermayenin diğer boyutları için aynı düzenleyici etki gözlenmediğinden dolayı COVID-19 korkusunun, psikolojik sermaye ve akademik performans arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Ek Bulgular

Araştırmada ele alınan COVID-19 korkusunun kökenine ilişkin olarak kişilerin sahip oldukları özelliklerin etkisinin belirlenmesi amacıyla katılımcılara COVID-19 nedeniyle bir kayıp yaşayıp yaşamadıkları ve sahip oldukları bir kronik hastalıkları olup olmadığı soruları yöneltilmiştir. Ayrıca kişilerin demografik özelliklerinin de bu bağlamda bir etkisinin olup olmadığının kontrolü için yapılan T testleri ve Anova testlerine ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

■ **Tablo 11.** T Testleri

Yakın Kaybı – COVID-19 Korkusu İlişkisi T Testi					
Kayıp var mı?	Sayı	Ortalama	Varyans Varsayımı	Levene İst.	Anl. (2 tailed)
Evet	77	2,4601	Eşit Varyans	0,742	0,046
Hayır	128	2,1975	Eşit Olmayan Varyans		0,049
Kronik Hastalık – COVID-19 Korkusu İlişkisi T Testi					
Kronik Hastalık	Sayı	Ortalama	Varyans Varsayımı	Levene İst.	Anl. (2 tailed)
Var	47	2,1915	Eşit Varyans	0,039	0,020
Yok	158	1,8481	Eşit Olmayan Varyans		0,032
Cinsiyet – COVID-19 Korkusu İlişkisi T Testi					
Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Varyans Varsayımı	Levene İst.	Anl. (2 tailed)
Kadın	106	2,5943	Eşit Varyans	0,053	0,00
Erkek	99	1,9769	Eşit Olmayan Varyans		0,00
Cinsiyet – Akademik Performans İlişkisi T Testi					
Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Varyans Varsayımı	Levene İst.	Anl. (2 tailed)
Kadın	106	,2637	Eşit Varyans	0,647	0,180
Erkek	99	,3044	Eşit Olmayan Varyans		0,179



Katılımcıların %37'si COVID-19 nedeniyle bir yakınlarını kaybettiklerini belirtmişlerdir. Bir yakını kaybetme durumuyla ilgili olarak yapılan T Testine göre kayıp yaşayan bireylerin COVID-19 korkusu skorları, ortalama sütunundan anlaşılacağı üzere daha yüksektir. Bu farkın istatistiki açıdan anlamlı olup olmadığına ilişkin test sonuçları ■ Tablo 11'de verilmiştir. Levene istatistiğine göre varyansların dağılımı eşit olarak gerçekleşmiştir (p:0,74290,05). Eşit varyans satırı incelendiğinde elde edilen sonuçların istatistiki açıdan anlamlı olduğu (p:0,04640,05) görülmektedir. Yani COVID-19 hastalığı nedeniyle yakınlarını kaybedenlerin COVID-19 korkusu düzeyleri daha yüksektir.

Benzer şekilde bireylerin sahip oldukları kronik hastalıkların COVID-19 korkusu üzerindeki etkisine ilişkin yapılan T Testi sonuçlarına göre katılımcıların %22'si COVID-19 ile etkileşime geçebilecek türden kronik bir rahatsızlığa sahip olduklarını belirtmiştir. Kronik hastalığa sahip bireylerin COVID-19 korkusu skorları böyle bir hastalığa sahip olmayan bireylere göre daha yüksek gerçekleşmiştir. Bu farkın anlamlılığına ilişkin olarak yapılan analiz ■ Tablo 11'de verilmiştir. Levene istatistiğine göre varyanslar arasında eşit dağılım gözlenmemiştir (p:0,03940,05). Eşit varyans varsayımının olmadığı ikinci satır incelendiğinde grupların ortalamaları arasındaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu (p:0,03240,05) görülmektedir. Yani kronik hastalık sahibi olan bireylerin COVID-19 korku düzeyleri, kronik hastalığı olmayan bireylere göre daha yüksektir.

İkili kategori olarak değerlendirilen cinsiyete göre COVID-19 korkusu ve akademik performans ilişkileri de yine t testine tabi tutulmuştur. COVID-19 korkusunun kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde seyrettiği ve bu farkın istatistiki açıdan anlamlı (p:0,0040,05) olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin akademik performanslarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği (p:0,1790,05) elde edilen bulgular arasında yer almaktadır.

Katılımcıların yaş ve unvan gibi demografik özelliklerine göre akademik performanslarının farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilen Anova testi sonuçları ■ Tablo 12'de verilmiştir.

■ Tablo 12. Anova Testleri

Unvana Göre Akademik Performans			Yaş Grubuna Göre Akademik Performans		
Anl.	Kategori	Ort.	Anl.	Kategori	Ort.
,000	Arş. Gör.	,1003	,000	18-30	,1392
	Arş. Gör. Dr.	,2186		31-40	,1983
	Öğretim Gör.	,0795		41-50	,3971
	Öğr. Gör. Dr.	,3223		51-60	,3777
	Dr. Öğr. Üyesi	,2249		61 ve üzeri	,3295
	Doç. Dr.	,3887			
	Prof. Dr.	,4987			

■ Tablo 12 incelendiğinde kategoriler arasındaki farkların hem unvan hem de yaş kategorilerinde istatistiki açıdan anlamlı (p:0,0040,05) olduğu görülmektedir. Unvanlara göre en yüksek skor Prof. Dr. kategorisinde gerçekleşirken yaşa göre en yüksek skor 41-50 yaş aralığında gerçekleşmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bireylerin performansını etkileyen sınırsız sayıda farklı değişkenden bahsedilebilir. Bu çalışmada akademisyenlerin performans göstergesi olarak ele alınan yayınların hazırlık, yazım ve yayın süreçleri de iç ve dış çevresel faktörlerin etkisine açıktır. Özellikle içinde bulunulan pandeminin akademisyenlerin fiziksel bütünlükleri üzerindeki etkileri oldukça fazla incelenen bir konu iken, psikolojik yansımalar ve bunun iş çıktıları üzerine olan etkilerini inceleyen çalışmalar görece olarak az sayıdadır. Araştırma kapsamında değerlendirilen psikolojik sermaye boyutları ve COVID-19 faktörünün akademisyenlerin performansları üzerine etkilerini, bu bağlamda inceleyen bir çalışmanın literatüre ve karar vericilere fayda sağlaması olasıdır.

Araştırmanın hipotezlerinde öne sürülen, akademisyenlerin psikolojik sermayesinin performans üzerine olan etkisi yapılan regresyon analizi ile tespit edilmiş olup ilgili hipotez (H1) desteklenmiştir (p:0,048). Psikolojik sermayenin alt boyutlarının akademik performans üzerinde sahip oldukları etki düzeylerine göre sıralaması; öz yeterlilik (:0,177), dayanıklılık (:0,160), iyimserlik (:0,074) ve umut (:0,057) şeklindedir. İçerisinde bulunulan pandemi sürecinin, akademisyenlerin iyimserlik ve umut gibi tutumları üzerinde negatif etkisinin olması beklenen bir durum olmakla birlikte önceki dönem yapılan çalışmalarda da benzer sonuçların elde edilmiş olması dikkate değer bir durumdur (Ziyae vd., 2015; Shaheen vd., 2016).

Diğer bir bulgu olarak elde edilen COVID-19 korkusunun psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik ile akademik performans arasında negatif yönlü bir düzenleyici etkisinin bulunması ve öz yeterlilik skorlarının yükseldiği durumlarda bu negatif etkinin azalması araştırmanın özgül çıktıları arasındadır.

COVID-19 süreci her birey için benzer koşullarda tezahür etmemekle birlikte öz yeterlilikleri yüksek bireylerde, psikolojik açıdan olumsuz etkileri azalmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın ikinci hipotezi “COVID-19 korkusu, akademisyenlerin psikolojik sermayesi ve performansı arasındaki ilişkide moderatör (düzenleyici) bir role sahiptir” kısmen kabul edilmiştir.

Akademisyenlerin sahip oldukları öznel durumların, COVID-19’a karşı tutumlarının ne şekilde farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre COVID-19 nedeniyle yakınlarını kaybeden ve/veya COVID-19 ile etkileşime geçme olasılığı bulunan bir kronik hastalığa sahip bireylerde COVID-19 korkusu düzeyleri istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Elde edilen bu bulgu Parlar ve Senanur’un (2022) araştırma sonuçları ile uyumludur. Ayrıca cinsiyete göre COVID-19 korkusunun da kadınlarda daha yüksek düzeylerde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Akademik performans açısından kadınlar ve erkekler arasında bir farklılık bulunmazken yaş ve unvan kategorilerinde anlamlı farklılıklar oluşmuştur (Yazıcı ve Esen, 2018; Serkan, 2016).

Araştırmada elde edilen bulgular literatürle karşılaştırıldığında benzer doğrultuda; güçlü bir psikolojik sermaye yapısının, farklı işkollarındaki çalışan performansını üzerinde pozitif bir etkisi olduğu gözlenmiştir (Luthans vd., 2007b; Avey vd., 2010; Sweetman vd., 2010; Walumbwa vd., 2010; Peterson vd., 2011). COVID 19 ve çalışan performansı ilişkisini ele alan çalışmalarda, ağırlıklı salgının negatif ve doğrudan etkilerine odaklanıldığı görülmüştür (Kutlutürk ve Yıkılmaz, 2021; Ahorsu vd., 2020; Bhuiyan vd., 2020; Brooks vd., 2020). Ancak yapılan literatür incelemelerinde, COVID 19’un dolaylı etkilerini bu çalışmada incelendiği şekliyle irdeleyen bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Bu nedenle araştırmadan elde edilen bulguların, COVID 19 gibi büyük salgınların yıkıcı etkilerinin yanı sıra ilk etapta gözden kaçabilen dolaylı etkilerini de inceleyerek olguya ilişkin daha açıklayıcı bir bilgi birikimi oluşmasına katkı sağlayacağı ileri sürülebilir.

Araştırmanın sahip olduğu kısıtların başında anket uygulamasına ilişkin ön kabuller gelmektedir. Yani katılımcıların soruları doğru bir şekilde anlayıp içtenlikle yanıt verdikleri varsayılmaktadır. Bunun haricinde akademik performans kavramını etkilemesi olası değişkenlerin fazlalığı göz önüne alındığında araştırma modelinde yer alan kavramların sınırlılığı, konunun araştırılabilir olması için aynı zamanda bir gerekliliktir. Yapılan ya da yapılacak çalışmalarda akademik performansın farklı değişkenlerle değerlendirilmesi olası faydalar sağlayabilir. İlerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalarda örneklemin genişletilmesi ya da farklı boyutların dahil edilmesiyle daha kapsayıcı bilgilere ulaşılabilir. Yüksek öğretim kurumlarının performansı

açısından araştırma sonuçları değerlendirildiğinde psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ön plana çıkmaktadır. COVID 19 gibi bir süreçte bile öz yeterlilik açısından daha yüksek skorlara sahip akademisyenlerin performanslarının olumsuz yönde daha az etkilendiği saptanmıştır. Dolayısı ile akademik performanslarında sürekliliği sağlamak isteyen yüksek öğretim kurumlarının akademisyenlerin öz yeterlilik düzeylerini arttırmaya yönelik sosyal destek uygulamaları ve politikaları geliştirmeleri önerilebilir.



Kaynakça

- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D. ve Pakpour, A. H. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20, 1537-1545.
- Alparslan, A., Polatçı, S. ve Yastıoğlu, S. (2021). COVID-19 Pandemisinin Akademisyenliğe Yabancılaşmaya Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338.
- Arseven, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., ve Graber Pigeon, N. (2010). Two Field Studies Examining The Association Between Positive Psychological Capital And Employee Performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- 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.
- Bakan, İ. ve Kelleroğlu, Ö. G. H. (2003). Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 103-127.
- Bhuiyan, A. K. M., Sakib, N., Pakpour, A. H., Griffiths, M. D. ve Mamun, M. A. (2021). COVID-19-Related Suicides in Bangladesh Due To Lockdown and Economic Factors: Case Study Evidence From Media Reports. *International Journal Of Mental Health And Addiction*, 19(6), 2110-2115.
- Brayfield, A. H. ve Crockett, W. H. (1955). Employee Attitudes And Employee Performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., ve Rubin, G. J. (2020). The Psychological Impact of Quarantine and How To Reduce It: Rapid Review of The Evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920.
- Cameron, K. S. ve Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to The Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., ve Quinn, R. E. (2003). An Introduction to Positive Organizational Scholarship. *San Francisco: Berrett-Koehler*, 3(13), 2-21.
- Campbell, J. P., Mchenry, J. J. ve Wise, L. L. (1990). Modeling Job Performance In a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575.
- Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı Ve Kontrol Odağının Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Davidson, K. ve Prkachin, K. (1997). Optimism and Unrealistic Optimism have an Interacting Impact on Health-Promoting Behavior and Knowledge Changes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(6), 617-625.
- Duman, N. (2020). Üniversite Öğrencilerinde COVID-19 Korkusu ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük. *The Journal of Social Science*, 4(8), 426-437.
- Elmas-Atay, S. ve Gerçek, M. (2021). İş-Yaşam Çatışmasının Koronavirüs (COVID-19) Pandemisi Sürecinde Yeniden Değerlendirilmesi: Kadın Akademisyenler Açısından Nitel Bir Araştırma. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 203-241.
- Erdoğan, E. (2022). Mesaiyi Unutanlar: COVID-19 Pandemisinin Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Çalışan Akademisyenler Üzerine Etkisi. *Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 223-241.
- Esengin, B. O., ve Şantaş, G. (2023). Sağlık Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye. İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(1), 62-82.
- Froh, J. J. (2004). The History of Positive Psychology: Truth be Told. *NYS Psychologist*, 16(3), 18-20.
- Gable, S. L., ve Haidt, J. (2005). What (and Why) Is Positive Psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gallagher, M. W. ve Lopez, S. J. (2009). Positive Expectancies and Mental Health: Identifying The Unique Contributions of Hope and Optimism. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 548-556.
- Genç, E. ve Kaya, E. (2021). COVID-19 Pandemi Sürecindeki Gümrük Mevzuatı Değişikliklerinin Lojistik Faaliyetlerine Ve Çalışanların İş Motivasyonuna Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 161-175.
- Güven, A. (2021). COVID-19 Pandemi Sürecinin Birinci Yılında, Türkiye'de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Enderun*, 5(1), 1-21.
- Hamurcu, M. Ve Eren, T. (2019). Akademik Teşvik Tabanlı Yeni Bir Performans Değerlendirme Önerisi ve Uygulama. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 82-100
- Hasırcı, I. ve Örucü, E. (2021). Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimleri ile İlişkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Rolü ve Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 642-661.
- Hou, J., He, Y., Zhao, X., Thai, J., Fan, M., Feng, Y. ve Huang, L. (2020). The Effects of Job Satisfaction and Psychological Resilience on Job Performance Among Residents of The Standardized Residency Training: A Nationwide Study in China. *Psychology. Health and Medicine*, 25(9), 1106-1118.
- Huang, S. S., Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., ve Li, Z. (2020). Relative Effects of Human Capital, Social Capital and Psychological Capital on Hotel Employees' Job Performance. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 490-512.
- Kahyaoglu M., Meriçbey, T. ve Büyükbeşe, T. (2021). COVID-19 Korkusunun İnfaz Koruma Memurlarının Çalışma Performansına Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü, *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(31), 31-45.
- Kanbur, E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Khairi, M. A. M., Faridah, I., Norsiah, H. ve Zaki, M. A. (2021). Preliminary Study on Readiness To Teach Online Due To COVID-19 Pandemic Among University Academician in Malaysia. *International Journal of Information and Education Technology*, 11(5), 212-219.
- Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y. K., ve Kim, A. C. H. (2017). Psychological Capital in Sport Organizations: Hope, Efficacy, Resilience, and Optimism among Employees in Sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659-680.

- Kubalı, D. (1999). Performans Denetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1), 31-62.
- Kutlutürk, S., ve Yıkılmaz, İ. (2021). COVID-19 Pandemisi Uzaktan Çalışma Sürecinde Akademisyenlerin İş Stresi, Tükenmişlik Algısı ve Kas İskelet Sistemi Ağrılarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 8(2), 297-313.
- Küçükali, A. Çınar, O. (2020). Akademisyenlerin Kovid-19 Algısı, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24 (4), 1633-1654.
- Lebas, M. J. (1995). Performance Measurement and Performance Management. *International Journal of Production Economics*, 41(1-3), 23-35.
- Linley, P. A. ve Joseph, S. (2004). Applied Positive Psychology: A New Perspective For Professional Practice. *Positive Psychology in Practice*, 3-12.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans F, Avolio B, Walumbwa F ve Li W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F. (2002a). The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Management Department Faculty Publications*, 1-26.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford University Press.
- Martin, A. J. (2005). The Role of Positive Psychology in Enhancing Satisfaction, Motivation, and Productivity in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24(1-2), 113-133.
- Mathe, K., Scott-Halsell, S., Kim, S. ve Krawczyk, M. (2014). Psychological Capital in the Quick Service Restaurant Industry: A Study of Unit-Level Performance. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 41(7), 823-845.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M. ve Bakker, A. B. (2013). The Added Value of the Positive: A Literature Review of Positive Psychology Interventions in Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632.
- Neely, A. (1999). The Performance Measurement Revolution: Why Now and What Next?. *International Journal of Operations and Production Management*, 19(2), 205-228.
- Odacı, H., Türkkın, T. ve Bülbül, K. (2022). COVID-19 Pandemisi ve Akademisyenler: Psikolojik Yansımalar ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(1), 85-121.
- Onan, G., Turhan, M. ve Helvacı, İ. (2021). Psikolojik Dayanıklılık, Çalışan Dayanıklılığı, Örgütsel Dayanıklılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3278-3292.
- Öğül, T., ve Süral Özer, P. (2023). Akademisyenlerin Meslek Aşkı ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 31-51.
- Pajares, F. (2001). Toward a Positive Psychology of Academic Motivation. *The Journal of Educational Research*, 95(1), 27-35.
- Parker, C. (2000). Performance Measurement. *Work Study*, 49(2), 63-66.
- Parlar, H., ve Senanur, K. (2022). COVID-19 Döneminde Akademisyenlerin Akademik Motivasyon ve Yayın Performansının İncelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 12(3), 519-536.
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., ve Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific Implications of Psychological Capital: Are The Brains of Optimistic, Hopeful, Confident, and Resilient Leaders Different?. *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353.
- 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.
- Ramlall, S. J. (2008). Enhancing Employee Performance Through Positive Organizational Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(6), 1580-1600.
- Ramli, M. F., Majid, M. ve Badyalina, B. (2020). Impeding Factors Towards The Effectiveness Of Online Learning During COVID-19 Pandemic Among Social Sciences Students. *International Journal of Learning and Development*, 10(4), 37.
- Roberts, L. M. (2006). Shifting The Lens on Organizational Life: The Added Value of Positive Scholarship. *Academy of Management Review*, 31(2), 292-305.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the Face of Adversity. Protective Factors and Resistance to Psychiatric Disorder. *The British Journal of Psychiatry*, 147(6), 598-611.
- Sabır Taştan N., Çetin A., & Atıcı KB., (2022). Yükseköğretimde sosyal, beşerî ve idari bilimler temel alanı için çok kriterli karar analizi temelli bir performans ölçümü model önerisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 12(1), 187-200. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.1013848>
- Schneider, S. L. (2001). In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Serkan, E. T. İ. (2016). Üniversitelerdeki akademik üretkenliğe etki eden faktörlerin incelenmesi. *İşte Davramış Dergisi*, 1(1), 67-73.
- Shaheen, S., Bukhari, I., & Adil, A. (2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions. *International Journal of research studies in psychology*, 5(2), 41-50.
- Sheldon, K. M. ve King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217.
- Snyder, C. R. (2002). Target Article: Hope theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.



- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. ve Luthans, B. C. (2010). Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- Şener, Y. (2017). Örgüt İkliminin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Ara Değişken Rolü, [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşlıyan, M., Özyasar, K. ve Gökyar, A. (2022). Pandemi (COVID-19) Döneminde, Kariyer Tatmini, Kariyer Platosu, Örgütsel Bağlılık ve İşe Yabancılaşma Değişkenlerinin Etkileşimi: Akademisyenler Üzerine Bir Alan Araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(17), 141-158.
- Uyan, U., Yalçın, A., ve İbin, A. (2023). Eğitim Kurumlarında Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: İş'te Mutluluğun Aracılık Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(47), 126-145.
- Viglione, G. (2020). Are Women Publishing Less During The Pandemic? Here's What The Data Say. *Nature*, 581(7809), 365-367.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on The Company's Growth-A Managerial Perspective. *Procedia Economics And Finance*, 3, 660-665.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J. ve Hartnell, C. A. (2010). An Investigation of the Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance. *Personnel Psychology*, 63, 937-963
- Waters, L. (2011). A Review of School-Based Positive Psychology Interventions. *The Australian Educational and Developmental Psychologist*, 28(02), 75-90.
- Weinstein, N. (1989). Optimistic Biases About Personal Risks. *Science*, 246(4935), 1232-1233.
- Wiegand, D. M. ve Geller, E. S. (2005). Connecting Positive Psychology and Organizational Behavior Management. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24(1-2), 3-25.
- Yazıcı, U., & ESEN, Ş. (2018). Kişi iş uyumu ile proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın akademik personel performansı üzerine etkisi: Bartın Üniversitesi örneği (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yenice, E. (2006). Kamu Kesiminde Performans Değerlendirmesi. *Maliye Dergisi*, 150(1), 122-132.
- Yıldırım Keskin, A. ve Şentürk, S. (2021). Distance Education Experiences of Nurse Academician During COVID-19 Pandemic in Turkey: A Phenomenological Approach. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(2), 303-312.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yüceol, N., Urfa, A. M., Sarp, P. ve Binici, C. M. (2021). The Impact of Work-Life Balance on Mental Well-Being of Remote Working Generation Y Academicians Due to The COVID-19 Pandemic in Turkey. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 43(2), 266-284.
- Yüreğir, O. H. ve Nakıboğlu, G. (2007). Performans Ölçümü Ve Ölçüm Sistemleri: Genel Bir Bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 545-562.
- Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saedyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(1), 1-12.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.

Yayıncı Notu: Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayınlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / *Publisher's Note: The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.*

