T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İşletme Anabilim Dalı

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞYERİ MUTLULUĞU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ARACILIK ROLÜ: İSTANBUL İLİ BEYAZ YAKALI ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Eray AKDEMİR

Danışman
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

İstanbul – 2025

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Eray AKDEMİR

Tezin Dili **:** Türkçe

Tezin Adı **:** Psikolojik Sermayenin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü: İstanbul İli Beyaz Yakalı Özel Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Enstitü **:** İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı **:** İşletme

Tezin Türü **:** Doktora

Tezin Tarihi **:** 29.04.2025

Sayfa Sayısı **:** 146

Tez Danışmanları **:** 1. Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
2. Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL

Dizin Terimleri **:** Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güçlendirme, İşyeri Mutluluğu, Pozitif Psikoloji

Türkçe Özet **:** Bu çalışmada, psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün araştırılması amaçlanmıştır.

Dağıtım Listesi **:** 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Eray AKDEMİR

T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İşletme Anabilim Dalı

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞYERİ MUTLULUĞU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ARACILIK ROLÜ: İSTANBUL İLİ BEYAZ YAKALI ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Eray AKDEMİR

Danışman
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

İstanbul – 2025

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Eray AKDEMİR

…/…/2025

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Eray AKDEMİR' in Psikolojik Sermayenin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü: İstanbul İli Beyaz Yakalı Özel Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme anabilim dalı, İşletme bilim dalında DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan	*Prof. Dr. Mustafa KARA*
Üye	*Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ* (Danışman)
Üye	*Prof. Dr. Orhan İŞCAN*
Üye	*Doç. Dr. Kemal ERKİŞİ*
Üye	*Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZAN*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 20..

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Günümüz iş dünyasında çalışanların mutluluğu örgütlerin sürdürülebilir başarısı açısından kritik bir faktör haline gelmiştir. Çalışanların işyerinde mutlu olmaları, yalnızca bireysel iyi oluşlarını değil, aynı zamanda örgütlerin uzun vadeli ve tekrarlanabilir başarılar elde etmesine katkı sağlayan çalışan davranışlarını etkilemesi açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda, pozitif örgütsel davranış alanında öne çıkan psikolojik sermaye kavramının, çalışanların işyerindeki mutluluğunu nasıl şekillendirdiği önem taşımaktadır. Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinin nasıl gerçekleştiği ve bu süreçte hangi faktörlerin rol oynadığı ele alınması gereken konular arasındadır. Bu noktadan hareketle bu araştırmada psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü araştırılmıştır. Psikolojik sermaye, bireylerin olumlu psikolojik kaynaklarını temsil eden özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi unsurları içerirken; psikolojik güçlendirme, çalışanların işlerinde anlam, özerklik, yetkinlik ve etki hissi yaşamalarını sağlamaktadır. İşyeri mutluluğu ise çalışanların işyerlerinde duydukları pozitif duyguların bir birleşimidir.

Araştırmada psikolojik sermaye, işyeri mutluluğu ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki beyaz yakalı özel sektör çalışanları (bankacılık, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim ve sağlık) oluşturmaktadır. Araştırma, nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiş ve veriler İstanbul'da özel sektörde çalışan 403 katılımcıdan anket yoluyla toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde de pozitif ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak psikolojik güçlendirmenin psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonuçları, işyerinde çalışanların mutluluğunu artırmak isteyen yöneticilere, işletme sahiplerine ve insan kaynakları profesyonellerine psikolojik sermaye unsurlarını geliştirmeye yönelik programlar tasarlamaları ve çalışanların

psikolojik güçlendirme deneyimlerini artıracak iş ortamları yaratmaları gerektiğini önermektedir. Bu araştırma ile hem akademik literatüre hem de uygulamaya yönelik yeni katkılar sunmak hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme, işyeri mutluluğu, pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış

SUMMARY

In today's business world, employee happiness has become a critical factor for the sustainable success of organizations. Employees' happiness in the workplace is not only essential for their individual well-being but also significantly influences employee behaviors that contribute to organizations' long-term and repeatable success. In this context, it is important to examine how the concept of psychological capital, which stands out in the field of positive organizational behavior, shapes employees' happiness at work. Understanding how psychological capital affects workplace happiness and identifying the factors involved in this process are crucial issues to be addressed. Building on this perspective, this study investigates the mediating role of psychological empowerment in the effect of psychological capital on workplace happiness. Psychological capital comprises elements such as self-efficacy, hope, optimism, and psychological resilience, which represent individuals' positive psychological resources. Meanwhile, psychological empowerment enables employees to experience a sense of meaning, autonomy, competence, and impact in their work. Workplace happiness, on the other hand, is a combination of the positive emotions employees experience in their workplace.

The study aimed to identify and analyze the relationships among psychological capital, workplace happiness, and psychological empowerment.

The population of the study consists of white-collar employees working in the private sector (banking, pharmaceutical, durable consumer goods, education, and healthcare) in Istanbul. The research was conducted using quantitative methods, and the data were collected through a survey administered to 403 white-collar employees working in the private sector in Istanbul. The collected data were analyzed using the SPSS software.

The findings of the study reveal that psychological capital has a statistically significant and positive effect on workplace happiness. Furthermore, psychological empowerment was also found to have a positive and significant impact on workplace happiness. The results indicate that psychological capital positively and significantly influences psychological empowerment as well. Finally, the analysis demonstrated that psychological empowerment plays a partial mediating role in the relationship between psychological capital and workplace happiness.

The findings of the study suggest that managers, business owners, and human resources professionals who aim to enhance employee happiness in the workplace should design programs to develop psychological capital components and create work environments that enhance employees' psychological empowerment experiences. This study aims to contribute to both the academic literature and practical applications.

Keywords: Psyhcological capital, psychological empowerment, workplace happiness, positive psychology, positive organizational behavior

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
SUMMARY ..... **iii**
İÇİNDEKİLER ..... **v**
KISALTMALAR ..... **viii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **ix**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xi**
ÖNSÖZ ..... **xii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı 3
1.2. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Boyutu 5
1.2.1. Pozitif Örgüt Okulu 6
1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış 6
1.3. Psikolojik Sermaye Kavramı 8
1.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları 12
1.4.1. Özyeterlilik 12
1.4.2. Umut 15
1.4.3. İyimserlik 16
1.4.4. Psikolojik Dayanıklılık 18
1.5. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılmış Araştırmalar 19

İKİNCİ BÖLÜM
PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

2.1. Güçlendirme Kavramı 24
2.2. Güçlendirme Yararları 26
2.3. Güçlendirme Çeşitleri 28
2.3.1. Yapısal (Davranışsal) Güçlendirme 28
2.3.2. Psikolojik (Bilişsel) Güçlendirme 29
2.4. Psikolojik Güçlendirme Kavramı 29
2.4.1. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları 31
2.4.1.1. Anlam 31
2.4.1.2. Yetkinlik 32
2.4.1.3. Özerklik 33
2.4.1.4. Etki 33
2.5. Psikolojik Güçlendirme ile İlgili Yapılmış Araştırmalar 33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞYERİNDE MUTLULUK

3.1. Mutluluk Kavramı 37
3.2. Mutlulukla İlgili Yaklaşımlar 39
3.2.1. Öznel İyi Oluş 39
3.2.2. Psikolojik İyi Oluş 40
3.3. İşyeri Mutluluğu Kavramı 42
3.4. İşyeri Mutluluğunu Etkileyen Faktörler 45
3.4.1. Algılanan Örgütsel Destek 45
3.4.2. İşyeri Arkadaşlığı 46
3.4.3. Birey-Örgüt Uyumu 47
3.4.4. İş Tatmini 48
3.4.5. Birey İş Uyumu 49
3.4.6. Örgütsel Adalet 49
3.4.7. Örgütsel Bağlılık 50
3.5. İşyeri Mutluluğunun Önemi ve Faydaları 51
3.6. İşyeri Mutluluğu ile İlgili Yapılmış Araştırmalar 53

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

4.1. Araştırmanın Amacı 56
4.2. Araştırmanın Önemi 56
4.3. Araştırmanın Problemi 57
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları 57
4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 58
4.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 59
4.7. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları 59
4.8. Pilot Çalışma Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi 62
4.9. Verilerin Analizi 63
4.10. Bulgular 64
4.10.1. Tanımlayıcı Özellikler 64
4.10.2. Psikolojik Sermaye Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması İçin T-Testi ve Anova Analizleri 66
4.10.3. Psikolojik Güçlendirme Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması için T-Testi ve Anova Analizleri 73
4.10.4. İşyeri Mutluluğu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması için T-Testi ve Anova Analizleri 78
4.10.5. Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güçlendirme ve İşyeri Mutluluğu Puan Ortalamaları 86

4.10.6. Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güçlendirme ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizleri 87
4.10.7. Regresyon Analizleri 92
4.10.7.1. Psikolojik Sermayenin İşyeri Mutluluğu Üzerine Etkisi 92
4.10.7.2. Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Mutluluğu Üzerine Etkisi..... 93
4.10.7.3. Psikolojik Sermayenin Psikolojik Güçlendirme Üzerine Etkisi 94
4.10.7.4. Psikolojik Sermayenin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Etkisi 95
4.10.8. Hipotez Sonuçları 97

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 98
KAYNAKÇA 108
EKLER..... 123

KISALTMALAR

TDK	**:**	Türk Dil Kurumu
SPSS	**:**	Statistical Package for the Social Sciences

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Fisher'in işyeri mutluluğu ve alt bileşenleri 44
Tablo 2. α= 0.05 İçin Örneklem Büyüklükleri 59
Tablo 3. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 61
Tablo 4. Ölçek puanları arasında korelasyon analizi 62
Tablo 5. Normal dağılım 63
Tablo 6. Çalışanların tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı 64
Tablo 7. Psikolojik sermaye puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu 66
Tablo 8. Psikolojik sermaye puanlarının aylık gelire göre farklılaşma durumu 67
Tablo 9. Psikolojik sermaye puanlarının toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumu 69
Tablo 10. Psikolojik sermaye puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumu 71
Tablo 11. Psikolojik sermaye puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu 72
Tablo 12. Psikolojik sermaye puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu 72
Tablo 13. Psikolojik güçlendirme puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu 73
Tablo 14. Psikolojik güçlendirme puanlarının aylık gelire göre farklılaşma durumu 74
Tablo 15. Psikolojik güçlendirme puanlarının toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumu 76
Tablo 16. Psikolojik güçlendirme puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumu 77
Tablo 17. Psikolojik güçlendirme puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu 77
Tablo 18. Psikolojik güçlendirme puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu 78
Tablo 19. İşyeri mutluluğu puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu 78
Tablo 20. İşyeri mutluluğu puanlarının aylık gelire göre farklılaşma durumu 80
Tablo 21. İşyeri mutluluğu puanlarının toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumu 83
Tablo 22. İşyeri mutluluğu puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumu 84
Tablo 23. İşyeri mutluluğu puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu 84
Tablo 24. İşyeri mutluluğu puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu 85
Tablo 25. İşyeri mutluluğu puan ortalamaları 86
Tablo 26. Psikolojik güçlendirme puan ortalamaları 86
Tablo 27. Psikolojik sermaye puan ortalamaları 87
Tablo 28. Psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi 88
Tablo 29. Psikolojik sermaye alt boyutlarının işyeri mutluluğu üzerine etkisi 92
Tablo 30. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarının işyeri mutluluğu üzerine etkisi 93
Tablo 31. Psikolojik sermaye alt boyutlarının psikolojik güçlendirme üzerine etkisi 94

Tablo 32. Psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü 95
Tablo 33. Hipoez test sonuçlarının özet gösterimi 97

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Pozitif psikolojik sermayenin diğer pozitif kavramlarla ilişkisi 5
Şekil 2. Rekabet avantajı için genişletilmiş sermaye türler 11
Şekil 3. Psikolojik sermayenin bileşenleri 12
Şekil 4. Psikolojik güçlendirme süreci 30
Şekil 5. Araştırmanın modeli 58
Şekil 6. Psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolüne ilişkin sonuç modeli 96

ÖNSÖZ

Bu uzun akademik yolculuğun sonunda kaleme aldığım bu doktora tezi, sadece bireysel bir çabanın değil, aynı zamanda destek ve emeğini hissettiğim birçok kişinin katkısıyla tamamlandı.

En başta, akademik rehberliğini ve içten desteğini esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. İzzet Gümüş'e şükran borçluyum.

Bu zorlu süreçte bilgi ve birikimiyle bana her zaman rehberlik eden, yönlendirmeleriyle çalışmamın niteliğini artıran tez izleme komitesi üyeleri Sayın Prof. Dr. Orhan İşcan, Sayın Dr.Öğr.Üyesi Mustafa Özan'a ve ikinci danışmanınm Dr. Öğr. Üyesi Fatih Bal ile tez savunma jürisinde değerli görüşleri ile tezime katkı sağlayan Sayın Prof.Dr. Mustafa Kara ve Sayın Doç.Dr. Kemal Erkişi'ye en içten teşekkürlerimi sunarım.

Her türlü soru ve talebime içtenlikle cevap veren ve elinden gelen yardımı hiç esirgemeyen Dr. Muhammed Salih Yiğit'e çok teşekkür ederim.

Bu süreçte bana inanan ve her adımda yanımda olan eşim Nurcan Akdemir ve en büyük destekçim olan annem Fatma Akdemir ve kardeşim Gökay Akdemir'e sonsuz teşekkür ederim.

Tüm zorluklara rağmen öğrenmenin ve üretmenin heyecanı, bu yolculuğun en kıymetli ödülüdür.

GİRİŞ

Küreselleşme, teknoloji ve rekabetin hızla değiştiği günümüz iş dünyasında, örgütlerin sürdürülebilir başarıyı yakalayabilmesi için çalışanlarının mutluluğunu ve motivasyonunu önceliklendirmesi gerekmektedir. Çalışanların iş ortamındaki mutluluğu, yalnızca bireysel düzeyde değil, örgütsel performans, inovasyon ve verimlilik üzerinde de önemli etkiler yaratmaktadır (Fisher, 2010). Bu bağlamda, bireylerin psikolojik durumları ve örgüt içindeki algıları, işyeri mutluluğunun belirleyicileri olarak dikkat çekmektedir. Bu noktadan hareketle, psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bu değişkenlerin birbiriyle nasıl etkileşime geçtiğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Psikolojik sermaye bireylerin pozitif psikolojik durumlarını kapsayan ve özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi unsurlardan oluşan bir kavramdır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Psikolojik sermayesi yüksek bireyler, iş yaşamındaki zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmakta ve iş tatmini, bağlılık ve mutluluk gibi olumlu çıktılar sergilemektedir. Özyeterlik, bireyin bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine olan inancını ifade ederken; iyimserlik**,** geleceğe dair olumlu beklentileri temsil eder, umut**,** hedeflere ulaşma konusunda kararlılık ve alternatif yollar üretme kapasitesi olarak tanımlanırken, psikolojik dayanıklılık**,** zorluklara karşı esneklik gösterme ve bu zorluklardan güçlenerek çıkma becerisini ifade eder (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011).

Psikolojik güçlendirme, bireyin çalışma ortamındaki görevlerini yerine getirirken kendini yetkin, etkili, özerk ve yaptığı işi anlamlı olarak hissetmesi ve algılaması sürecidir (Thomas ve Velthouse, 1990). Anlam, çalışanın yaptığı işin kendi değerleri ve inançlarıyla uyumlu olmasını ifade ederken, **y**etkinlik, çalışanın işi ile ilgili görevlerini yerine getirebilme kapasitesine olan inancı olarak açıklanır, özerklik, çalışanın iş süreçlerinde kendi kararlarını alabilme ve süreci yönetebilme kapasitesini temsil ederken, etkililik, çalışanın, yaptığı işin organizasyon üzerinde anlamlı bir fark yarattığına inanmasını ifade eder (Spreitzer, 1995).

İşyeri mutluluğu, çalışanların iş ortamında hissettikleri memnuniyet, bağlılık ve pozitif duyguların bir bütünüdür. Bu kavram, yalnızca bireylerin refahını artırmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonların verimliliği, sürdürülebilirliği ve rekabet gücü üzerinde doğrudan etkili bir rol oynar. Fisher (2010), işyeri mutluluğunu çalışanların

iş yerinde yaşadığı pozitif deneyimlerin bir sonucu olarak tanımlamış ve bu deneyimlerin bireysel motivasyon, iş tatmini ve genel yaşam kalitesine katkıda bulunduğunu vurgulamıştır. Turan (2018, s. 187) ise işyeri mutluluğunu; "bireyin yapmış/sahip olduğu işten tatmin ve memnun olması, çalıştığı kuruma karşı pozitif yaklaşım benimsemesi ve çalıştığı ortamda iyi ilişkiler geliştirmesine bağlı olarak gönüllü bir şekilde olumlu tutum ve davranış sergileyebilme hissi" olarak tanımlamaktadır. İşyeri mutluluğu, sadece bireysel düzeyde değil, organizasyonel başarı açısından da kritik bir öneme sahiptir. Harter, Schmidt ve Hayes(2002), işyeri mutluluğunun çalışan bağlılığını artırarak işten ayrılma oranlarını düşürdüğünü ve organizasyonel performansı iyileştirdiğini ifade etmiştir. Benzer şekilde, Amabile ve Kramer (2011), pozitif bir iş ortamında çalışan bireylerin daha yenilikçi, yaratıcı ve üretken olduklarını belirtmiştir (Amabile ve Kramer, 2011). Bu bağlamda, işyeri mutluluğu hem bireysel refah hem de organizasyonel sürdürülebilirlik açısından vazgeçilmez bir unsur olarak değerlendirilmelidir. Mutlu çalışanlar örgütlerinin temsilcisi olarak, yalnızca örgütlerini temsil etmezler, örgütün dışına verecekleri pozitif mesajlarla, örgütün dışarıda algılanan itibarını da yükselteceği söylenebilir (Karayaman, 2020, s. 5).

Bu araştırmada psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma İstanbul ilindeki beyaz yakalı özel sektör(bankacılık, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim ve sağlık) çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu üç değişkenler arasındaki ilişkileri ve ayrıca İstanbul ilinde yaşayan beyaz yakalı özel sektör çalışanları üzerinde ele alan başka bir araştırmanın bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucunda psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkileri analiz etmek ve psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi olup olmadığının belirlenmesi hedeflenmiştir.

Bu araştırmanın dört bölümü bulunmaktadır. Birinci bölümde psikolojik sermaye kavramı, ikinci bölümde psikolojik güçendirme kavramı, üçüncü bölümde işyeri mutluluğu kavramı açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise araştırmanın yöntemi ve bulguları, son kısımda araştırma sonucunda elde edilen bulguların yorumlandığı tartışma, sonuç ve öneriler bölümü bulunmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

Bu bölüm pozitif psikoloji kavramı, pozitif psikolojinin örgütsel boyutu, psikolojik sermaye kavramı, psikolojik sermayenin boyutları ve psikolojik sermaye ile ilgili yapılmış araştırmalar alt başlıklarından oluşmaktadır.

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

Medeniyetin doğuşundan bu yana insanlar bir yandan dünyayı anlamaya çalışırken, diğer yandan da bu çabaların bir uzantısı olarak kendilerini anlama çabası içinde olmuşlar ve bu sebeple davranışlarının altında yatan nedenleri ve zihinsel süreçleri ortaya çıkarmaya gayret etmişlerdir (Eryılmaz, 2017, s. 7). Psikoloji, bireylerin gözlemlenebilir davranışlarının incelenmesi ve bu davranışların nedenlerini ve sonuçlarını araştıran bir bilim dalıdır (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem ve Hoeksema, 2006, s. 12). Psikoloji biliminin ilk yıllarında neredeyse tüm ilgi akıl hastalıklarına yada negatif ve kusurlu davranışların iyileştirilmesine ayrılmıştı. Psikoloji alanı geliştikçe sorunları olan insanlara yardım etmenin yanı sıra, bu sorunlara nasıl çözüm geliştirilebileceğine de odaklandı. Günümüzde psikoloji, bireyin güçlü yönlerinin neler olduğunu ve bu güçlü yönlerin kusurlu olması durumunda nasıl daha güçlü hale getirilebileceğini açıklamaya yönelik araştırmalar yürütmektedir (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005, s. 252).

Pozitif psikoloji Martin Seligman tarafından gündeme getirilmesi sonucu hakkında konuşulan bir kavram olsa da literatürde tartışılmaya başlanması daha eski tarihlere dayanmaktadır. Maslow 1954 yılında yayınladığı "Motivation and Personality" kitabında psikoloji biliminin gelişmesi için gelişim, cesaret, sevgi, fedakarlık, nezaket ve alçakgönüllülük gibi kavramlarında konuşulması ve tartışılması gerektiğini savunmuştur (Wright, 2003, s. 437). Pozitif psikoloji hareketinin öncüsü Martin Seligman ve Mihaly Csikszentmihalyi tarafından detaylı bir şekilde incelenerek tanımlanmıştır. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) şu şekilde tanımlamıştır: Pozitif psikoloji alanı, öznel seviyede değerli öznel deneyimler ile ilgilidir: geçmiş ile ilgili iyi olma, memnuniyet ve tatmin, şu an ile ilgili akış ve mutluluk, gelecek ile ilgili umut ve iyimserlik gibi bireysel duyguları içermektedir.Bireysel seviyede, pozitif bireysel özelliklerle ilgilidir:sevgi kapasitesi,

cesaret, kişilerarası ilişkilerde beceri, estetik duyarlılık, azim, affetme, özgünlük, gelecek odaklılık, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik. Grup seviyesinde ise, bireyleri daha iyi vatandaş olma yolunda ilerleten özelliklerle ilgilidir: sorumluluk, ilgi, fedakarlık, nezaket, yardımseverlik, hoşgörü ve iş ahlakı. Seligman dışında birçok bilim insanı pozitif psikolojiyi tanımlamaya ve açıklamaya çalışmıştır.

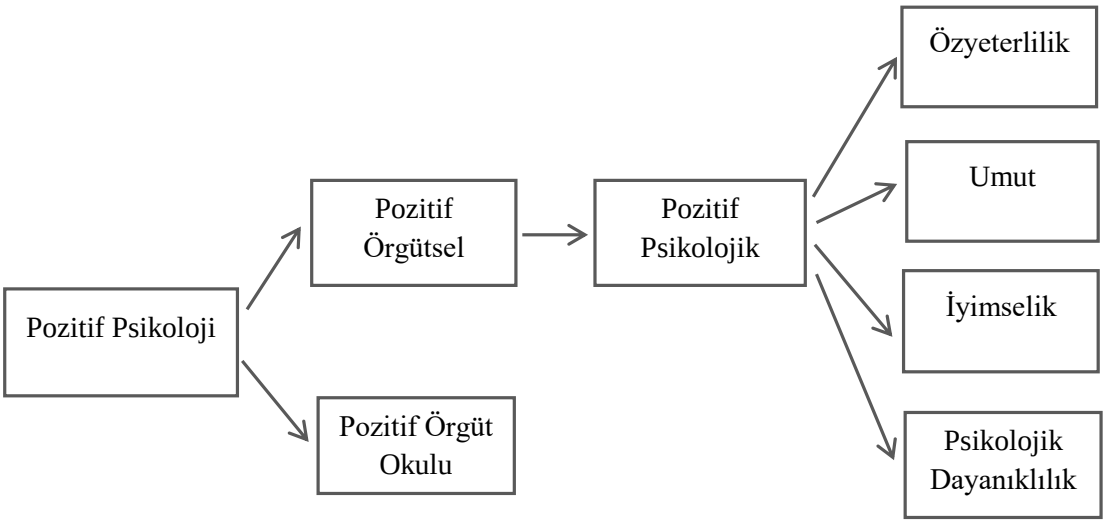
Pozitif psikoloji, zayıf yönler yerine güçlü yönlere odaklanarak, kötüyü onarmak yerine yaşamda iyiyi inşa ederek ve yalnızca başarıya ulaşmaya odaklanarak sıradan insanların hayatlarını "parlak" hale getiren, insan düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını inceleyen bilimsel bir yaklaşımdır (Peterson, 2009, s. 3). Başka bir tanımda ise pozitif psikoloji şu şekilde tarif edilmiştir. Bireyleri bulundukları konumdan daha iyi bir konuma taşımaya yardımcı olan ve hayata bağlı kalmalarını sağlayan olumlu özellikleri inceleyen bir alandır. Pozitif psikoloji, bireyin olumsuz ve zayıf yönlerinden ziyade olumlu ve güçlü yönlerine odaklanan, problemden önce çözümün gücünü ön plana alan bir yaklaşımdır (Demir ve Türk, 2020, s. 110). Pozitif psikoloji insanların, grupların ve hatta kuruluşların gelişimine katlı sağlayan olumlu özellikleri, erdemleri ve avantajları dikkate alan ve bunların idealize edilmesine ve geliştirilmesine katkıda bulunan koşullar ve süreçler bilimidir (Gable ve Haidt, 2005, s. 104). Pozitif psikoloji kavramı, yalnızca patolojik hastalıklara ve insanın olumsuz yönlerine odaklanan psikoloji bilimine tepki olarak gelişmiştir (Luthans, 2002a, s. 58).

Psikoloji biliminin, bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri ve böylece daha üretken ve mutlu bir yaşam sürdürebilmeleri için başlangıçta kabul edilen, daha sonra ihmal edilen, genel olarak ruhsal hastalıkların tedavisine odaklanan misyonu, pozitif psikolojiyle birlikte aşılmıştır. Ayrıca psikoloji bilimi, bireyin olumlu bireysel özellikleri, yetenekleri, erdemleri ve değerleri gibi güçlü yönlerine odaklanma ve bu güçlü yönleri geliştirerek daha üretken, daha mutlu ve daha sağlıklı bir yaşam sürmeye çalışma özelliğini kazanmıştır (Kümbül Güler, 2018, s. 17). Pozitif psikoloji bireyin hangi özelliklerinin geliştirilebilir olduğu üzerine odaklanır. Pozitif psikolojinin bu geliştirici ve destekleyici yönü aynı zamanda bireyin iş yaşamına ve örgütsel performansına da önemli katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda pozitif psikolojik yaklaşım, insan sermayesini geliştirebilecek, verimliliği ve etkinliği artırabilecek örgütsel desteğin önemli bir unsuru olarak değerlendirilmektedir (Davis, 2010, s. 5).

1.2. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Boyutu

Pozitif psikoloji örgütler bağlamında incelenmeye ve araştırılmaya başladığından itibaren iki temel harekete sebep olmuştur. Bunlardan birincisi Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından öne sürülen "Pozitif Örgüt Okulu"dur. İkincisi ise Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü çalışmaları neticesinde ortaya çıkan "Pozitif Örgütsel Davranış"tır (Bilkay, 2020, s. 4-5).

Pozitif Örgüt Okulu, makro seviyede nitel ve nicel araştırma yöntemlerini ve tümdengelim(örgüt, grup, kişi) yöntemini kullanır. Pozitif Örgüt Okulu erdemlilik, merhamet, yeni bilgi üretme ve çalışan güçlendirme gibi konuları odak noktası alarak çalışmalarını bu kavramlara üzerinden açıklamaya çalışır. Pozitif Örgütsel Davranış ise mikro düzeyde ampirik araştırma yöntemlerini kullanır. Pozitif Örgütsel davranış tümevarım(kişi, grup, örgüt) yöntemini uygular. Pozitif Örgütsel Davranışın bir kolu olan Pozitif Psikolojik Sermaye umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, özyeterlilik alt boyutlarına sahiptir. Pozitif Örgüt Okulu örgüt düzeyinde pozitif durumlar ve özellikler ile ilgilenir. Pozitif Örgütsel Davranış ise kişisel düzeyde pozitif özellikler ve bunların performans gelişimi üzerindeki etkisiyle ilgilenmektedir (Narcıkara, 2017, s. 26-27).



Şekil 1. Pozitif psikolojik sermayenin diğer pozitif kavramlarla ilişkisi
Kaynak: Luthans, Youssef ve Avolio (2006)

1.2.1. Pozitif Örgüt Okulu

Pozitif Örgüt Okulu, örgütsel çalışmalarda her biri "pozitif" bir kavramı içeren çeşitli yaklaşımları birleştirmek için kullanılan bir şemsiye kavramdır (Cameron ve Spreitzer, 2011, s. 2). Bireyler ve örgütler üzerinde olumlu etkilere (verimlilik ve performans artışı gibi) yol açan pozitif dinamiklere (güç, dayanıklılık, canlılık, güven gibi) odaklanan bir örgütsel davranış araştırma alanıdır. "Pozitif" kelimesi disiplinin olumlu bakış açısını ifade eder; "örgüt" kelimesi grup bağlamında ortaya çıkan süreç ve koşullara odaklanlanır; "okul" ise yaklaşımın temelini oluşturan titizliği, teoriyi ve bilimsel prosedürleri yansıtmaktadır (Roberts, Spreitzer, Dutton, Quinn, Heaphy ve Barker, 2005, s. 3).

Pozitif Örgüt Okulu, pozitif psikolojinin örgütsel araştırmalara odaklanmış bir alt koludur. Pozitif Örgüt Okulu, insan doğasının iyiliğine ve insanların olumlu potansiyeline inanmaktadır. Pozitif Örgüt Okulunun amacı, örgütleri işbirliği, ahenk, uyum, anlamlılık ve erdem yoluyla geliştirmek ve bu örgütlerde kendini iyi hisseden, mutlu ve üretken çalışanlar var etmektir. Pozitif Örgüt Okulu, makyavelist örgütler yerine işbirliği, büyüme ve anlamla tanımlanan sağlıklı ve üretken örgütler yaratmaya çalışarak, örgütlerde olumlu örgütsel ve bireysel sonuçlar için gerekli pozitif dinamikleri ortaya çıkaracak araştırmalara odaklanır(Narcıkara, 2017, s. 21).

1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Pozitif psikoloji ile insanlarda nelerin yanlış olduğu ile ilgilenmenin ötesinde, insanların pozitif ve güçlü yönlerine odaklanarak yaşamdan alınan hazzın nasıl arttırılabileceği üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. Pozitif Örgütsel Davranış, pozitif psikolojinin örgütlerdeki yansımasıdır. Pozitif Örgütsel Davranış örgütlerde performansın geliştirilmesi için ölçülebilir, etkili bir şekilde yönetilebilir, geliştirilebilir, insan kaynaklarının güçleri ve psikolojik kapasiteleri üzerine çalışmaktadır (Kutanış ve Yıldız, 2014, s. 136).

Pozitif Örgütsel Davranış, Luthans (2002b) tarafından "günümüz örgütlerinde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif odaklı insan kaynağının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi ve uygulanması" şeklinde tanımlanmıştır. Psikolojik kapasitelerin pozitif olması ile birlikte Pozitif Örgütsel Davranış kapsamında incelenebilmesi için ölçülebilir olma ve işyerindeki performansın iyileştirilmesine

katkıda bulunma kriterlerini de karşılaması gerekir(Luthans, 2002b, s. 698). Pozitif Örgütsel Davranış, işyerindeki pozitif psikoloji yeteneklerinden yararlanarak, özellikle yöneticilerin ve liderlerin iş performansını iyileştirmeyi amaçlar. Çalışanların kurum içerisinde mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmelerini sağlamak amacıyla tasarlanırken, kurum içerisinde çalışanlar arasında olumlu davranışların geliştirilmesine yönelik bir anlayışa sahiptir (Çalışkan, 2014, s. 365). Pozitif Örgütsel Davranış, çalışanları organizasyonun daha yüksek verimliliğe ulaşması için bir araç olarak görmenin ötesinde çalışanların mutluluğu için koşulların daha iyi bir duruma ulaştırılması gerektiğini savunmaktadır(Wright, 2003, s. 441).

Luthans, Youssef ve Avolio (2006), Pozitif Örgütsel Davranışın beş temel özelliği olduğunu belirterek şu şekilde açıklamışlardır.

Pozitif olan davranış ile ilgilenir. Olumsuz yönelimli örgütsel davranış teorileri ve yaklaşımları, etkisiz liderleri, etik olmayan çalışanları, stresi ve çatışmayı, işlevsiz tutum ve davranışları, verimsiz örgütsel yapıları, stratejileri ve kültürlere vurgu yapmıştır. Olumsuz yaklaşımlara fazla odaklanmak üstün performans, sürekli öğrenme ve gelişme, proaktif olma, stratejik değişim ve uyum sağlama gibi durumları olumsuz etkilediği söylenebilir. Pozitifliği daha iyi anlamak için negatif yaklaşımların bulgularından çıkarımda bulunabilir miyiz?Aynı davranışın olumlu ve olumsuz yönlerini etki eden durumlar farklılık gösterebilir. Pozitif Örgütsel Davranış örgütlerdeki negatif durumları ve davranışları göz ardı etmeden pozitif ve negatif arasındaki denge kurmaya çalışarak hareket eder. Olumsuz durumlara sebep olan davranışı yok etmek olumsuz durumu olumluya çevirmeyebilir. Örneğin iş tatminsizliğini azaltmak iş tatminini artırmak anlamına gelmez. Çünkü bu iki tutum farklı faktörlerden etkilenebilir.

Teori ve araştırmaya dayalıdır. Kenneth Blanchard'ın "Bir Dakika Yöneticisi", Steven Covey'in "Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı", Spencer Johnson'un "Peynirimi Kim Kaptı?" isimli çalışmaları önemli bir boşluğu doldurmasına ve pozitifliği teşvik etmesine rağmen, çok sınırlı bilimsel teori veya araştırma desteği sağlıyorlar ve bilimsel kanıta dayalı değiller. Tanımlayıcı bulgular sunmuş olsalar da, neyin neye sebep olduğunu açıklayan bilimsel titizliği içeren, anlamlı ve sürdürülebilir bilgiden yoksundurlar.

Ölçülebilen kavramlarla ilgilidir. Ölçüm her zaman bilimsel araştırma ve uygulamanın merkezinde yer almıştır. İşle ilgili yapıları ölçmek için güvenilir ve geçerli araçların varlığı, örgütsel davranışı ve özel olarak pozitif örgütsel davranışı bilim alanı olmasına yardım etmiştir. Geçerli ölçümle sistematik analiz, tahmin ve kontrol mümkün hale gelir.

Değişime ve gelişime açıktır. Geliştirilmesi, şekillendirilmesi yada değiştirilmesi çok zor, uzun süreli ve zahmetli olan kişilik özellikleri, karakter, zeka ve erdem gibi çok büyük oranda doğuştan gelen özellikler ile uğraşmak zaman kaybı olabilir. Pozitif örgütsel davranış, kısa eğitim programları, iş başı faaliyetleri ve küçük müdahaleler ile gelişim ve değişime açıktır. Bu nedenle insan kaynakları süreçlerinde daha esnek bir yapının olması gerekir. Ve doğru kişiyi doğru işe yerleştirmek yeterli değildir. Bilgi ve yeteneklerin ötesinde pozitif örgütsel davranışın gelişmesine fırsat verecek niteliklere de sahip olmasına ihtiyaç vardır.

Performans ile ilişkilidir. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin performans ile ilgili durumlar üzerindeki etkisi şüpheye düşürmeyecek kesinlikte kanıtlanmıştır. Pozitif örgüt okulu ile ilişkili kavramların performans üzerindeki etkisi kanıtlanmamıştır.

1.3. Psikolojik Sermaye Kavramı

Psikolojik sermaye ile ilgili bilgiler vermeye başlamadan önce sermaye kavramını açıklamak yerinde olacaktır. Sermaye kavramının kullanıldığı alana göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Ekonomi alanında sermaye, üretim araçları olarak tanımlanan doğal kaynakların ve belirli girdilerin (fabrika, makine, araç vb.) organizasyonlar açısından üretim sürecinde kullanılması olarak kabul edilirken, Örgütler tarafında ise sermaye, örgütlerin varlığını sürdürmesini sağlayan ve hedeflerine ulaşmasını için gerekli tüm somut ve maddi olmayan varlıklardır (İlhan, 2022, s. 35). Sermaye terimi, ekonomi ve finans alanındaki geleneksel kullanımının yani ekonomik sermayenin yanı sıra, diğer kavramlarla (örneğin entelektüel sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye) birlikte insan kaynaklarının (beşeri sermaye) değerini temsil etmek için de kullanılmıştır (Luthans vd., 2007, s. 542).

Ekonomik sermaye, üretim yapmak ve hizmet vermek için gerekli olan her türlü fiziki imkanlar(binalar, fabrikalar ve makineler) ile finansal kaynakları(hisse senetleri, menkul kıymetler, borç senetleri) içermektedir.

Örgütler açısında önemi göz ardı edilemeyecek olan sermaye türlerinden *beşeri sermaye* kavramı ilk kez 1960'lı yıllarda Theodore W. Schultz tarafından ortaya atılmıştır. Bilgi, eğitim, deneyim, beceri, teknolojik gelişme ve motivasyonun zaman içinde sermaye üzerindeki etkileri giderek önem kazanmış ve bu faktörler sermaye bağlamında değerlendirilmeye başlanmıştır. Ancak bu faktörler daha çok insanın niteliği ve üretime katkısı ile ilgili olduğundan ekonomik sermaye ile birlikte beşeri sermaye olarak ifade edilmiştir (Şimşek ve Kadılar, 2010, s.118).

Entelektüel sermaye kavramı ilk olarak 1969 yılında J.K. Galbraith tarafından kullanılmıştır. Günümüzdeki organizasyonel anlamıyla ilk olarak 1991 yılında T.Stewart kullanmıştır (Ölçer ve Şanal, 2007, s. 480). Stewart (1991) şirketlerin giderek daha fazla bilgiye, patentlere, süreçlere, yönetim becerilerine, teknolojilere, müşteriler ve tedarikçilerle ilgili bilgilere, daha fazla deneyime sahip olduğunu belirtmiştir. Bu deneyim ve bilgilerin toplamını entelektüel sermaye kavramı ile açıklamıştır.

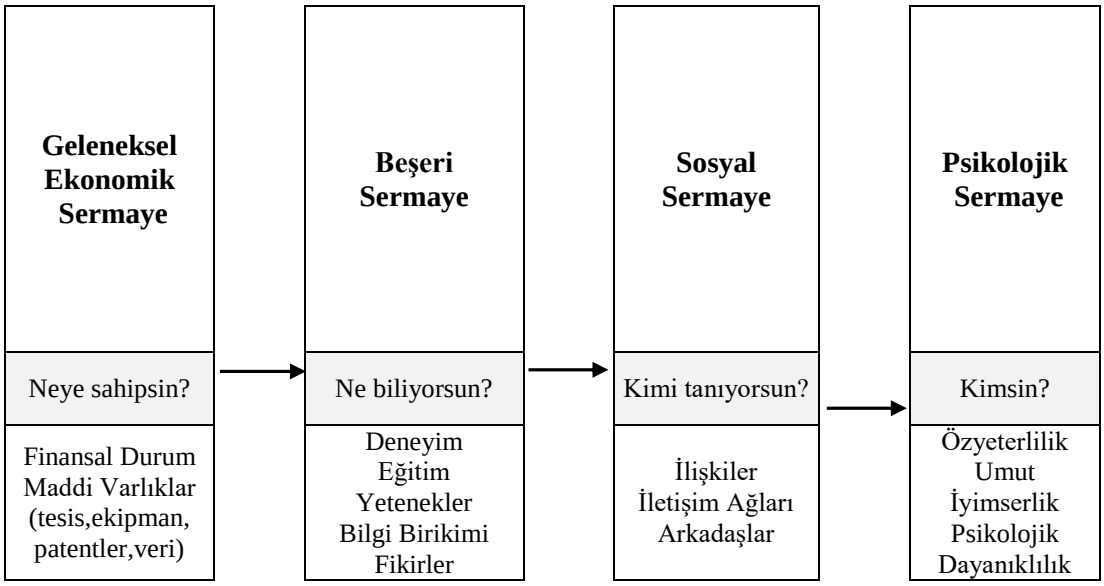
Sosyal sermaye, "birey, kurum, toplum ve devletlerarası güven odaklı ilişkilerin ekonomik yönden incelenmesi" olarak açıklanmaktadır (İlhan, 2022, s. 38). Sosyal sermayenin kişilerarası, gruplar arası ve örgütler arası ilişkileri, ağları ve bağlantıları, ayrıca temel grup ve topluluk kaynaklarını, sosyal yapıyı ve kültürel dinamikleri içerdiği kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, sosyal sermaye çok yönlü bir yapıdır. Sosyal sermayenin sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmaya yardımcı olduğu belirlenen üç değerli yönü vardır. Sosyal sermayenin bu boyutları ağlar, normlar ve güvendir.*Ağlar,* bireylerin sosyal ilişkiler aracılığıyla diğer bireylerle ya da gruplarla kurduğu bağlantıları ifade eder. Sosyal sermaye açısından ağlar, bireylerin bilgiye, kaynaklara ve desteğe erişimini kolaylaştırır. Kapsamlı ve güçlü sosyal ağlar, bireylerin çevresiyle daha etkili iletişim kurmasını ve karşılıklı fayda yaratmasını sağlar. *Normlar,* topluluk ya da organizasyon içinde kabul gören davranış kurallarını ve beklentileri ifade eder. Bu normlar, sosyal ilişkilerin düzenli ve öngörülebilir bir şekilde işlemesini sağlar. Bireyler bu normlara uyarak topluluğun bir parçası olur ve karşılıklı iş birliğini sürdürürler. *Güven,* bireylerin birbirlerine karşı duydukları beklenti ve olumlu niyet inancını ifade eder. Sosyal sermayenin en temel öğelerinden biridir çünkü güven olmadan ağların etkin kullanımı ve normlara uyum zayıflar. Yüksek düzeyde güven, bilgi paylaşımını, dayanışmayı ve iş birliğini kolaylaştırır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 149). Sosyal sermaye kavramının geliştirilmesinde

önemli katkıları bulunan Bourdieu'ya (1986) göre sosyal sermaye, "bir grubun üyelerinin her birine kolektif olarak destek sağlayan, az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı tanışma ve tanınma ilişkilerinin oluşturduğu ağa sahip olmakla bağlantılı olan fiili veya potansiyel kaynakların toplamıdır"

Kültürel sermaye kavramı, Fransız sosyolog Pierre Bourdieu tarafından literatüre kazandırılmıştır. Bourdieu'ye göre kültürel sermaye yüksek kültür ile elde edilen bilginin ve eğitim ile tecrübe ve yeteneklerin toplamıdır. Kültürel sermaye, en geniş anlamıyla, eğitim sürecinde kazanılan birikimin, diğer bir deyişle "sosyalleşme" ile ya da kültürel eğilimler sonucunda öğrendiklerinin veya edindikleri birikimin toplamını temsil eden bir kavramdır. Tutumlar, inançlar, gelenekler, değerler, iş yapış biçimleri ve bunların ortak ifadeleri. Beceriler olarak tanımlanabilir (Avcı ve Yaşar, 2014, s. 66-67).

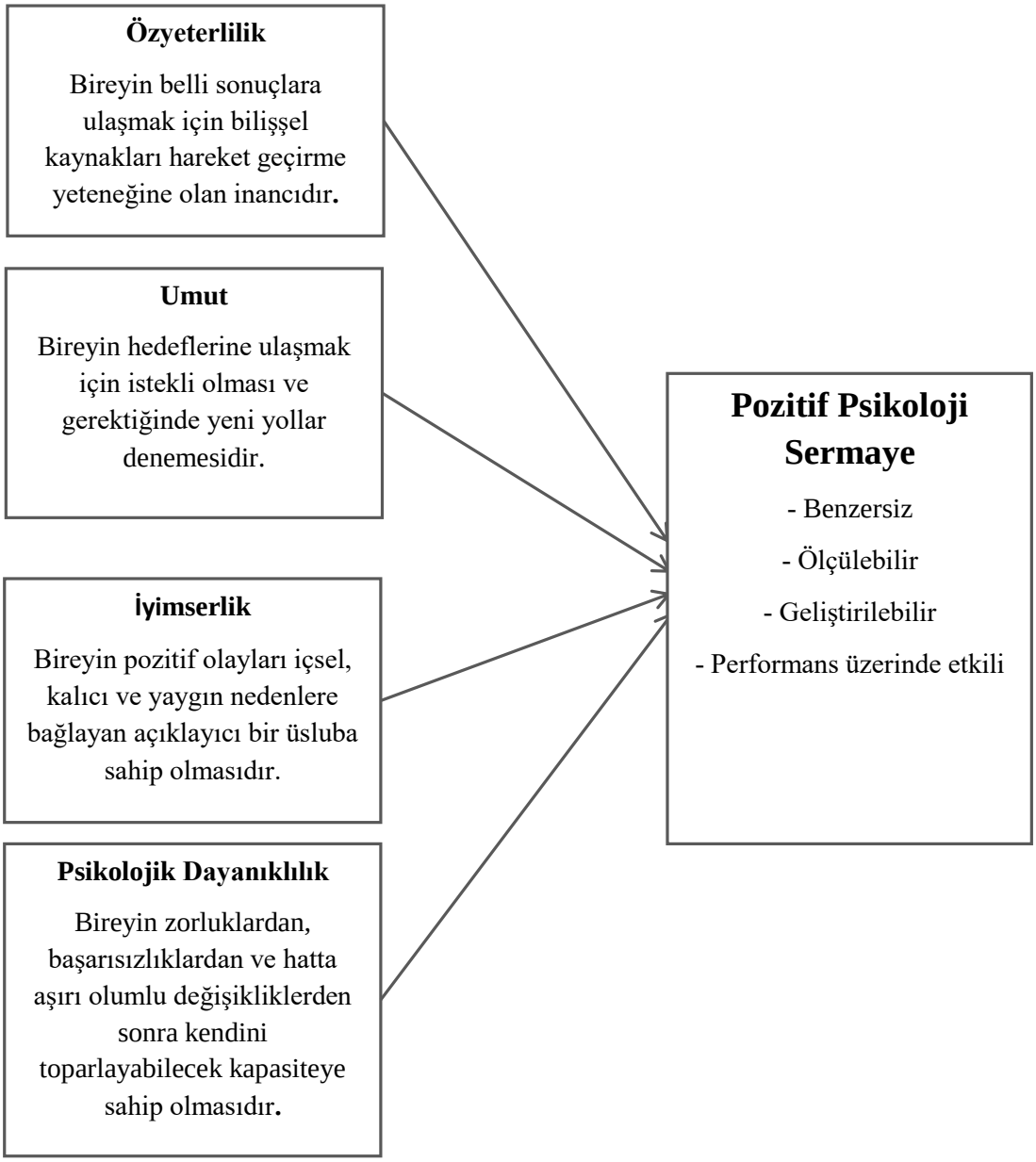
Psikolojik sermaye, bütün sermaye türlerinin ötesinde bir kavramdır. Psikolojik sermaye beşeri(insan) sermayesinin ötesine geçer. Psikolojik sermaye sadece eğitim ve öğretim programları aracılığıyla ve hatta işbaşı deneyimi yoluyla inşa edilebilecek açık bilgi, beceri ve yetenekler değildir. Psikolojik sermaye, yöneticilerin ve çalışanların zamanlarını ortaya koyarak ve kendilerini sosyalleşme süreçlerine daldırarak zaman içinde inşa ettikleri organizasyona özgü örtük bilgiye eşdeğer değildir. Başka bir deyişle, psikolojik sermaye bilinmesi gereken önemli şeylerden veya uzmanlıktan daha fazlasıdır. Psikolojik sermaye sosyal sermayenin çok daha ötesindedir. Psikolojik sermaye bireyler, departmanlar ve kuruluşlar arasında sosyal ilişkiler ve ağ oluşturmanın sağladığı yeni ve heyecan verici fırsatlar sunar. Başka bir deyişle, Psikolojik sermaye, faydalı ve işlevsel ilişkileriniz olan etkili bir iletişim grubundan veya insanlardan daha fazlasıdır (Luthans.Youssef ve Avolio, 2007a, s. 11). Psikolojik sermayesi yüksek bireyler aynı zamanda içinde bulundukları kuruluşların ekonomik, beşeri ve sosyal sermayelerini kullanma noktasında daha yetenekli ve başarılı olacaklardır (Envick, 2005, s. 44). Bu durum kuruluşlara içinde bulunduğu sektörde bir rekabet avantajı sağlayacaktır (Luthans, Luthans ve Luthans 2004, s. 46).

Aşağıdaki şekil ile psikolojik sermayenin diğer sermaye türleri ile olan ilişkisi açıklanmıştır.



Şekil 2. Rekabet avantajı için genişletilmiş sermaye türler
Kaynak: Luthans vd. (2004, s. 46)

2004 yılında Luthans ve Youssef. ekonomik, sosyal ve beşeri sermayelerin ayrıntılı bir analizini gerçekleştirdi. Bu sermayelerin farklılıkları ve genel özellikleri öne çıkarılarak "psikolojik sermaye" kavramı ortaya çıkarıldı. Luthans ve Youssef 2004 yılında yaptıkları çalışmalarında psikolojik sermayeyi "bir kişinin büyüme ve gelişme sürecindeki olumlu psikolojik durumu, insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesine geçen ve kişisel büyümeyi ve performans iyileştirmeyi teşvik etmek amacıyla kullanılan bir psikolojik kaynaktır" ifadeleri ile açıklamışlardır (Jin, Li, Song, Jiang, Zhao ve Wen, 2020, s. 2). Bu kavram, bireylerin olumlu niteliklerini ve bu niteliklere odaklanabilme yeteneklerini vurgulamaktadır (Zhao ve Hou, 2009, s. 36). Luthans vd. (2007a) psikolojik sermaye kavramının tanımını geliştirerek şu şekilde açıklamışlardır. Psikolojik sermaye, bir bireyin olumlu psikolojik gelişim durumu ile karakterize edilir ve kendine güvenerek zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek(öz-yeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olmak için olumlu bir bakış açısına sahip olmak(iyimserlik), hedefleri doğru belirlemek ve gerektiğinde hedeflere ulaşmak için yön değiştirmek ve alternatif yollar belirlemek(umut), problemler ve sıkıntılar ile karşı karşıya kalındığında başarıya ulaşmak için gösterilen direnç ve mücadele gücü(psikolojik dayanıklılık) olarak tanımlanmıştır.



Şekil 3. Psikolojik sermayenin bileşenleri
Kaynak: Luthans ve Youssef (2004, s. 152)

1.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları

1.4.1. Özyeterlilik

Özyeterlilik bireyin karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmesi, belli bir alandaki ilgi, yetenek, motivasyonu ve kendi potansiyeline olan güveni şeklinde tanımlanabilir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). Albert Bandura (1977) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kuramın önemli noktalarından birisi olan özyeterlilik, bireylerin bir işin üstesinde başarıyla gelip gelememe konusunda kendilerine karşı

hissettiği bir duygudur. Çalışanlar, sahip oldukları yeteneklere ilişkin kendilerini değerlendirir ve bütüncül bir şekilde analiz ederler. Yüksek seviyede kendini yeterli gören bireyler, görevlerini yerine getirme sürecinde daha zorlu hedefleri tercih etme eğilimindedir. Ayrıca bu bireyler, karşılaştıkları engel ve aksiliklere rağmen başarıya olan inançlarını sürdürebilme kapasitesine sahiptirler(Çetin ve Basım,2012,s.125). Bireyde özyeterlilik inancı ne kadar yüksekse, hedefe yönelik çaba düzeyi de o ölçüde artar. Bu inanç, bireyin karşılaştığı engellere rağmen süreci sürdürme ve görevine bağlı kalma isteğini güçlendirir. Sonuç olarak, yüksek öz yeterlilik; azim, kararlılık ve sürekliliği destekleyen bir etkendir(Hasırcı ve Örücü,2021,s.643).Özyeterlilik, bireyin becerilerinde ne kadar yetkin olduğunun göstergesi değildir. Özyeterlilik, becerilerine olan inancı ile ilgilidir(Özkalp, 2009, s. 493).

Luthans,Youssef ve Avolio.(2007b, s. 35-37) psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutunun anlaşılmasına sağlayacak beş özelliğini şu şekilde açıklamaktadır:

Özyeterlilik etki alanına özeldir.

Bireyler bir konuda kendine güven duyarken başka bir alanda aynı güveni hissetmeyebilir. Örneğin liderlikte başarılı olan biri, topluluk önünde konuşma konusunda zorlanabilir.

Özyeterlilik uygulamaya ve deneyime dayalıdır.

Uygulama ve tekrar bireylerin özyeterlilik inancını artırır. Kişi, olumlu deneyimlerini başka alanlara da genelleyerek genel bir yeterlilik duygusu geliştirebilir.

Özyeterlilik gelişime açıktır.

Birey, güçlü olduğu alanlarda dahi eksiklikler yaşayabilir ancak çaba göstererek bu yönlerini geliştirebilir.

Özyeterlilik başkalarından etkilenir.

Başkalarının bireye olan inancı, bireyin kendine olan güvenini artırabilir. Özellikle benzer kişilerin başarılarını gözlemlemek, dolaylı öğrenmeyle özyeterliliği güçlendirebilir.

Özyeterlilik değişkendir.

Özyeterlilik; bilgi, beceri, sağlık, çevresel koşullar gibi pek çok faktörden etkilenir. Gerekli kaynaklara sahip olmak, başarı beklentisini ve dolayısıyla özyeterliliği artırabilir.

Luthans vd. (2007b, s. 38) özyeterliliği yüksek bireylerin beş ayırt edici özelliği olduğunu söylemektedir:

- Kendilerine yüksek hedefler koyarlar ve zor görevler seçerler.
- Zorlukları memnuniyetle karşılarlar ve meydan okumaktan çekinmezler.
- Kendi kendilerini motive etmekte başarılıdırlar.
- Hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler
- Engellerle karşılaştıklarında, sabırlı olmaları gerekirse gerekli dayanıklılığı gösterirler.

Bu beş özellik, sınırlı çevresel etkileşimlere rağmen yüksek özyeterliliğe sahip bireylerin gelişim ve yeteneklerini gerçekleştirme kapasitesini temsil eder. Yüksek özyeterliliğe sahip olan bireyler, genellikle "tutarsızlığın azaltılması" olarak adlandırılan zorlu hedeflerin belirlenmesini beklemeyerek öne çıkarlar. Aksine sürekli olarak kendilerini zorlayarak daha yüksek hedeflere ulaşmayı hedeflerler ve gönüllü olarak zorlu görevleri seçerler, bu da kendi tutarsızlıklarını bilinçli bir şekilde oluşturmalarına yol açar. Şüphecilik, olumsuz geri bildirim, sosyal eleştiri, engeller, aksilikler gibi faktörler, özyeterliliği düşük olan bireyler için yıkıcı olabilirken, yüksek özyeterliliğe sahip olan bireyler üzerinde çok az etkiye sahiptir. Bu bireyler, tekrarlanan başarısızlıkları birer öğrenme fırsatı olarak görerek, engellerle karşılaştıklarında bile motive olmaya devam ederler. Zorluklarla karşılaştıklarında dahi, bu zorlukları aşmak için çaba gösterir ve kendi gelişimlerini desteklemek adına sürekli olarak gayret gösterirler. Bu özellikler, uzun vadeli başarı ve kişisel gelişim açısından önemli bir dayanak oluşturur (Luthans vd., 2007b, s. 38-39).

Özyeterlilik gelişimine katkı sağlayacak durumlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 155):

- Zorlu görevlerin üstesinden geldikçe yeni daha zorlu görevleri başarmak için daha fazla kendine güvenme eğiliminin oluşması
- Başarılı olmuş kişileri örnek almak ve onları takip etmek

- Gerçek rol modeller mevcut olmadığında kişinin zor durumlarla ve zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkmayı başardığını hayal etmesi
- Olumlu geri bildirimler
- Psikolojik ve fizyolojik olarak sağlıklı olmak

1.4.2. Umut

Umut ile ilgili ilk en kapsamlı çalışmaları yapan Jerome Frank umudu "iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik" olarak ele alır. Jerome Frank umudu, duygu ve düşüncenin anlamlı bir karışımı olarak tanımlayan ilk kuramcıdır. Umudun bilişsel ve duygusal olmak üzere iki temel boyutunu vurgulayarak, insanların umutlarını sadece duygusal bir deneyim olarak değil, aynı zamanda düşünsel bir süreç olarak da anlamamız gerektiğini belirtir. (Akman ve Korkut, 1993, s. 193). Umut konusundaki çalışmaları ile tanınan, pozitif psikolog C. Rick Snyder, umudu bireyin sahip olduğu amaca odaklı enerji ile amacı elde etmek için alternatif yollar planlamasındaki başarısına bağlı olan pozitif motivasyonel durum olarak tanımlanır (Snyder, 2000, s. 8-9). Umut, bireylerin en zorlu zamanlarda dahi iyi bir gelecek hayali kurup ve buna bağlı olarak hedefler koymaları ve koydukları hedeflerin peşinden gitmeleri olarak tanımlanmıştır (Martha ve Winston, 2005, s. 44).

Umut düzeyi yüksek bireyler hedefe giden yolda engeller ile karşılaşacaklarının farkındadırlar. Amaçlarına ulaşma isteği ve motivasyonları yüksektir. Ancak onlar engelleri aşacak alternatif yollar aramamanın gerekliliğine sonuna kadar inanırlar (Luthans vd., 2007b, s. 541).

Umut, sadece en iyisini beklemekle kalmayıp aynı zamanda insanların güçlü ve iyi yönlerini görmek için mükemmel bir araç olarak da düşünülmektedir. Burada temelde olan şey, bireylerin belirli durumlarda ne başarabileceklerini veya başaramayacaklarını gerçekçi bir şekilde değerlendirmesidir. Katılımcı bir çalışma ortamı bulunması, yaratıcılığı destekleme, beklenmedik durumlara karşı hazırlıklı olma, sıradışı düşünmenin desteklenmesi, iletişim kanallarının açık olması, bilgi paylaşımı ve motivasyon gibi unsurlar, umudu geliştiren etkenler olarak açıklanabilir (Şen, Mert ve Aydın, 2017, s. 170).

Luthans ve Jensen (2002) bireylerin umut seviyelerinin yükseltilmesi ve geliştirilmesi için aşağıdaki şekilde önerilerde bulunmuşlardır;

- Organizasyonel ve kişisel hedefleri belirgin ve zorlayıcı bir şekilde açıklamak önemlidir. Hedef belirginliğine katkı sağlamak için sayılar, yüzdeler ve hedef tarihlerinin eklenmesi.Aynı zamanda zorlu (ancak imkansız olmayan) hedefler belirleyerek bu hedeflerin zorluğunu artırmak.
- Hedefleri yönetilebilir alt adımlara bölmek ve ilerlemeyi kaydederek, küçük kazançlar ile başarıya ulaşmak.
- Hedef için en az bir (tercihen daha fazla) alternatif veya yedek yol geliştirerek, bunu destekleyen bir eylem planı oluşturmak. Hedefi belirleme sürecine harcanan düşünce ve çabanın bir benzerini, hedef için yol ve eylem planları geliştirmeye ayırmak.
- Hedeflere ulaşmak için süreçten de keyif alınmalı ve yalnızca nihai başarıya odaklanılmamalı.
- Engeller ve sorunlar ile karşılaşmaya hazırlıklı olunması ve proaktif bir yaklaşımla hareket etmek.
- Hedefe ulaşmak için tercih edilen yöntem uygulanabilir veya verimli olmadığında ne zaman ve hangi alternatif yöntemin seçileceği konusunda hazırlı olmak.
- Hedefe ulaşma noktasında gerçekçi olmayan umut tuzağından kaçınmak için ne zaman ve nasıl "yeniden hedef belirleyeceğinizi" bilmekte hazırlıklı ve yetenekli olunması. Eğer orijinal hedefe ulaşmak için bir engel varsa, umutlu birey hedefi ne zaman ve nasıl değiştireceği konusunda yetenekli ve hazırlıklı olmalıdır.

1.4.3. İyimserlik

Bir tutum veya kişilik özelliği olarak tanımlanabilen iyimserlik; bireylerin olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlerle ilişkilendirirken, olumsuz olayları dışsal, geçici ve belirli koşullara bağlamalarıyla ilgilidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 9). İyimserlik yalnızca gelecek ile ilgili beklentilerin olumlu olmasını ifade etmez. Vurgulamak istediği esas nokta, olumlu yada olumsuz ayırt etmeden, geçmişte, bugünde veya gelecekte meydana gelmiş veya gelecek olan olayların temelinde bulunan sebepleri pozitif bir bakış açısıyla yorumlayabilmektir (Luthans vd., 2007b, s. 89). İyimserlik gelecekte iyi şeyler olacağı beklentisini ifade

etmektedir. İyimser insanlar iyi, kötümser insanlar ise kötü şeylerle karşılaşacaklarını düşünürler (Korkmazer, Ekingen ve Yıldız, 2016, s. 272).

İyimserler; olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlar, olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve durumsal faktörlere göre yorumlar. Öte yandan, kötümser bir açıklama tarzı ise olumlu olayları dışsal, geçici ve durumsal özelliklerle yorumlar ve olumsuz olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlar. Yaygın olarak kabul gören bu tanımsal çerçeveye dayanarak, iyimserler yaşamlarındaki olumlu olaylardan kendilerine pay çıkarırlar. Arzu edilen olayların nedenlerinin kendi güçleri ve kontrolleri dahilinde olduğunu düşünürler. İyimserler bu nedenlerin gelecekte de var olmaya devam etmesini ve yaşam alanlarındaki diğer durumlarla başa çıkmada faydalı olmasını beklerler. Dolayısıyla, iyimser açıklama tarzları, yaşamlarının iyi yönlerini yalnızca geçmişte ve günümüzde değil, gelecekte de olumlu bir şekilde görmelerini ve içselleştirmelerini sağlar. Örneğin, amirlerinden olumlu bir geri bildirim ve takdir alan iyimser çalışanlar, bu olumlu anı iş ahlaklarına bağlayacak ve sadece bu işte değil, seçtikleri herhangi bir işte her zaman çok çalışıp başarılı olabileceklerinden emin olacaklardır (Luthans vd., 2007b, s. 91).

Bütün psikolojik sermaye bileşenleri gibi iyimserlikte gelişime açıktır. İyimserliğin geliştirilmesi için aşağıdaki yaklaşımların takip edilmesi önerilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 156):

- İlk yaklaşım "geçmişe karşı hoşgörü"dür. Yöneticiler ve çalışanlar geçmişteki başarısızlıklarını ve aksaklıklarını yeniden değerlendirmeyi ve kabul etmeyi öğrenmeli ve artık geri çeviremeyecekleri hatalar için kendilerini affetmelidir.
- İkinci yaklaşım ise “şimdiye değer vermek”tir, yani hem kontrol edebilecekleri hem de kontrol edemeyecekleri şeyler de dahil olmak üzere mevcut yaşamlarının olumlu yönleri hakkında şükran ve memnuniyet duymaktır.
- Üçüncü yaklaşım, geleceğin ve içerdiği belirsizliklerin büyüme ve ilerleme fırsatları olarak görüldüğü ve olumlu bir bakış açısı ile geleceğin kendinden emin bir tavırla kucaklandığı "gelecek için fırsat arama" yaklaşımıdır.

1.4.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik sermayenin bir boyutu olarak “dayanıklılık", sarsıcı bir değişim, belirsizlik, çatışma, sıkıntı, risk, başarısızlık gibi durumların yanında pozitif değişimlerin yaşandığı durumlarda bile, görevin gerektirdiği çabayı göstermek ve bu durumlarla baş edebilme kabiliyeti olarak açıklanır (Luthans, 2002b, s. 702).

Dayanıklılık, bireyin bütün zorlukları göğüsleyip, zorluklar karşısında dayanma gücü, esnekliği, uyumu, değişime olan tepkileri ve psikolojik baskılar karşısındaki tutumunu içerir. Daha çok hayatı süresince devam eden aynı zamanda bireyin çevresindeki sürekli değişim ve belirsizlikler dolayısıyla, yaptığı mücadelelerin neticesinde kazandığı bir özelliktir (Özkalp, 2009, s. 495). Bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeyini arttıran en önemli faktör, psikolojik sermayenin diğer unsurları gibi geçmiş olumlu deneyimler değil, aksine geçmişte yaşanan zorlayıcı olaylar ve zorlu koşullar karşısında edinilen deneyimlerdir. Bu deneyimler, bireyin karşılaştığı zorluklar veya yaşadığı sorunlar sayesinde dayanıklılık düzeyini keşfetme ve geliştirme fırsatı bulmasını sağlar. Bu bağlamda, psikolojik dayanıklılığın, bireyin dayanma sınırını zorlayan durumlar ve başarısızlıklar sonucunda tekrarlanan çabalarla kazanılabileceği belirtilmektedir (Altıntaş, 2022, s. 30).

Coutu (2002), dayanıklı bireylerin ortak yönlerini şu üç özellik ile açıklamaktadır:(1) gerçekliğin güçlü bir şekilde kabul edilmesi, (2) yaşamın anlamlı olduğuna dair sıklıkla güçlü değerlerle desteklenen derin bir inanç ve (3) doğaçlama yapma ve önemli değişikliklere uyum sağlama konusunda üstün yetenek sahibi olmak (Luthans vd., 2004, s. 47).

Dinamik iş dünyasında, yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip bireylerin, yaratıcı, değişime uyum sağlayan, zorluklar ve engellerle başa çıkmada daha dirençli olmalarıyla performanslarının artabileceği görülmüştür (Çetin ve Basım, 2012, s. 126).

Psikolojik dayanıklılık becerilerini geliştirmek için etkileşimli, aktiviteye dayalı eğitim programları yürütülmekte ve aşağıdaki adımlar takip edilmektedir (Luthans vd., 2004, s. 49).

- İşler ters gittiğinde olumsuz düşünce tuzaklarından kaçınmak,
- Sorunlar hakkındaki inançların doğruluğunun ve işe yarayan çözümlerin nasıl bulunacağının açıklanması,

- Duygusal zorluklar ya da stres karşısında bunalma yaşandığında sakin ve odaklanmış kalmak.

1.5. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Luthans vd.(2005) Çin Halk Cumhuriyetinde iki özel ve bir devlete ait fabrika'da yaptıkları araştırmada Çinli işçilerin psikolojik sermayeleri ve performansları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.Araştırma 422 işçi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularında psikolojik sermayenin boyutlarından umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın performansları ile önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Avey, Hughes, Norman ve Luthans (2008) tarafından değişik sektörlerde çalışan 347 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma ile dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye,psikolojik güçlendirme, işten ayrılma niyeti ve sinizm arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Bu çalışma sonucunda hem dönüşümcü liderliğin hem de psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve psikolojik güçlendirmenin işten ayrılma niyeti ve sinizm üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans(2011) çeşitli sektörlerden oluşan heterojen bir örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ve yaratıcı performans ilişkisini tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarında psikolojik sermayenin boyutlarının (özyeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklık) tamamının yaratıcı performans ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin herhangi bir bileşenine göre yaratıcı performans ile olan ilişkisinin daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir.

Akçay (2012) psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini araştırmıştır. Makine sektöründe faaliyet gösteren köklü bir kamu kurumundaki çalışanlar üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.Bu araştırma sonucunda psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi dört bileşenine göre daha yüksek düzeyde açıklayıcılığa sahiptir.Araştırmada ayrıca iktisadi değer, mesleki konum,iş deneyimi ve yaş değişkenlerinin psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide moderatör bir role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde yapılan araştırmada Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğinin uyarlaması yapılarak doğrulayıcı faktör analizi ile dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarında psikolojik sermayenin iş tatmini ve iş performansı ile pozitif, işten ayılma niyeti ile negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Çelik, Turunç ve Bilgin (2014) tarafından 683 turizm sektörü çalışanının örgütsel adalet ve iyilik hallerinin psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarında çalışanların örgütsel adalet algılarının hem psikolojik sermaye düzeylerini hem de iyilik hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ayrıca çalışanların iyilik hallerinin de psikolojik sermaye düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak çalışanların örgütsel adalet algılarının üç boyutunun da (prosedür, dağıtım, etkileşim) psikolojik sermaye seviyeleri üzerindeki etkisinde iyilik hallerinin düzenleyici rolü tespit edilmiştir.

Özler ve Yıldırım (2015) tarafında örgütsel güven ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki araştırılmıştır. Eğitim alanındaki bir kamu kurumunda çalışan 103 kişi üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında bu kurumda örgütsel güven ve psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Badran ve Youssef-Morgan (2015), çeşitli sektörlerden 451 Mısırlı çalışan ile psikolojik sermayenin iş tatminin üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma ile psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının(umut, iyimserlik,öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık) iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Lizar, Mangundjaya ve Rachmawan (2015) yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ve psikolojik güçlendirmenin bireysel değişime hazır olma üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma Endonezya'daki bir inşaat şirketinin 175 çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları hem psikolojik sermayenin hem de psikolojik güçlendirmenin bireysel değişime hazır olma üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Sonuçlar ayrıca psikolojik güçlendirmenin, psikolojik sermayeye kıyasla, bireysel değişime hazır olma üzerinde biraz daha yüksek etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Beğenirbaş ve Turgut (2016) tarafından yapılan araştırma ile savunma sanayi sektöründeki çalışanların psikolojik sermayelerinin yenilikçi davranış ve performanslarına etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarında psikolojik sermaye boyutlarının yenilikçi davranış ile iş performansı üzerinde önemli pozitif etkilere sahip olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların yenilikçi davranışlarının psikolojik sermaye boyutları ve iş performansları arasında anlamlı bir aracılık etkisi bulunamamıştır.

Tösten, Arslantaş ve Şahin (2017) 487 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmaları ile psikolojik sermaye ve tükenmişlik ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarında psikolojik sermaye ile tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişkinin varlığı sonucuna ulaşılarak, modelin anlamlı olduğu, psikolojik sermaye bileşenlerinin tükenmişlik üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmüştür.

Doğan ve Aslan (2018) psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisini 423 banka çalışanı üzerinde araştırmışlardır. Psikolojik sermayenin içsel motivasyon ve iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İçsel motivasyonun iş tamini üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun kısmi aracılık etkisi de bulunmaktadır.

Kaya ve Altınkurt (2018), psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolü incelemişlerdir. İlişkisel bir anket araştırması olarak tasarlanan çalışmanın örneklemi, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Türkiye'nin Muğla ilinde çalışan 374 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre psikolojik ve yapısal güçlendirmenin psikolojik sermaye ile tükenmişliğin alt boyutu duygusal tükenme, psikolojik sermaye ve tükenmişliğin alt boyutu duyarsızlaşma arasındaki ilişkilerde tam aracılık etkileri vardır. Psikolojik ve yapısal güçlendirme psikolojik sermaye ile tükenmişliğin alt boyutu kişisel başarı arasındaki ilişkide yalnızca kısmi aracılık etkiye sahiptirler. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissinin belirtilerini önlemek veya azaltmak için, psikolojik ve yapısal güçlendirme yardımıyla öğretmenlerin psikolojik sermayesini artırmak gerekir.

Göçen (2019), 241 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği çalışması ile yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşamın anlamı boyutlarından mevcut anlam, psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik, iyimserlik ve cinsiyet değişkenlerinin psikolojik iyi oluşlarını yordaması model olarak orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye işaret etmektedir. Çalışmaya göre cinsiyet faktörü psikolojik iyi oluşta negatif yönlü bir ilişkiye işaret ederken mevcut anlam, öz yeterlilik, iyimserlik boyutları ile pozitif yönlü bir ilişkiye işaret etmektedir.

Kawalya, Munene, Ntayi, Kagaari, Mafabi ve Kasekende (2019) Uganda'daki kamu hastanelerinde psikolojik sermaye ile işyerinde mutluluk arasındaki ilişkide akış deneyiminin aracı rolünü belirlemeye çalışmışlardır. Bu çalışmada Uganda'daki kamu hastanelerinde görev yapan toplam 800 hemşireden oluşan örneklem büyüklüğü dikkate alınmıştır. Bulgular, akış deneyiminin işyerinde psikolojik sermaye ile mutluluk arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. Ayrıca bulgular psikolojik sermaye ile işyerindeki mutluluk arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu da ortaya koymuştur.

Yıldırım ve Tösten (2020), öğretmenlerin psikolojik sermaye ve mesleki adanmışlıklarını araştırmışlardır. Araştırma Siirt ile merkeze bağlı kamu okullarında görev yapan 374 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının "çok yüksek'', mesleğe adanmışlıklarının "yüksek" olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada mesleki adanmışlık ile psikolojik sermaye algısı arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akkuş, Najimudinova ve Gül (2021) tarafından psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü üniversite çalışanları üzerinde araştırılmıştır.411 akademik ve idari personel üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş-yaşam dengesi üzerinde ve iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarında psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin kısmi aracılık etkisinin varlığı da tespit edilmiştir.

Arlı ve Yolcu (2022), yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ve işe gönülden adanmanın iş tatminine olan etkisinin incelemek istemişlerdir. Araştırma için gerekli veriler yüz yüze anket yöntemi ile bir maden işletmesinin fabrikasında çalışan 265 kişiden elde edilmiştir. Çalışmada ayrıca işe gönülden adanmanın psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında aracılık etkisini ortaya koymak hedeflenmektedir. Araştırmada psikolojik sermayenin işe gönülden adanma ve iş tatmini üzerinde doğrudan ve pozitif etkiye sahip olduğu belirlenerek işe gönülden adanmanın psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında aracılık etkisi olduğu da tespit edilmiştir.

Annaç Göv ve Gün (2022), 209 havalimanı çalışanı üzerinde yaptıkları çalışma ile psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda havalimanı çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ile işyeri mutlulukları arasında güçlü pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca araştırmada havalimanı çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırıldığında kadın ve erkek çalıişanlar arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye düzeyleri yaş gruplarına ve medeni duruma göre incelendiğinde de anlamlı bir fark saptanmamıştır

Nazlı ve Aktaş (2023), tarafından İstanbul'daki 262 sağlık çalışanı üzerinde örgütsel maneviyat ve psikolojik sermayenin duygusal emek ve stresle başa çıkma üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ve örgütsel maneviyat arasında istatistiksel açıdan anlamlı, yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunduğu görülmüştür. Duygusal emekle diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken; stresle başa çıkmanın örgütsel maneviyat ve psikolojik sermayeyle pozitif yönlü ilişkisi saptanmıştır.

Zambrano-Chumo ve Guevara (2024), Ekvador'un Guayaquil şehrindeki toplam altı hastanede çalışan 320 doktor ve hemşire üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma ile psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ve psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, tükenmişlik, psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye tamamen aracılık etmektedir. Bu bulgular, psikolojik sermayenin tükenmişlik gibi olumsuz sonuçları etkili bir şekilde azaltabileceğini, ancak işten ayrılma niyeti gibi diğer sonuçlar dikkate alındığında olumlu etkisinin sınırlı olabileceğini göstermektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

Bu bölüm güçlendirme kavramı, güçlendirmenin yararları, güçlendirme çeşitleri, psikolojik güçlendirme kavramı, psikolojik güçlendirmenin boyutları, psikolojik güçlendirme ile ilgili yapılmış araştırmalar alt başlıklarından oluşmakatadır.

2.1. Güçlendirme Kavramı

Güçlendirme kavramını açıklamadan önce güç kavramını açıklamak, güçlendirme kavramını daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır. Pfeffer (1992) güç kavramını bireylerin istenilen şekilde davranması için onları etkilemek olarak tanımlamıştır. Max Weber'e göre güç, toplumsal bir ilişki içindeki bir aktörün, dirence rağmen kendi iradesini yerine getirebilecek konumda olma olasılığıdır (Weber, 1947, s. 152). Koçel (2020) ise "Güç bir kimsenin başkalarını, kendi istediği yönde davranışa sevk edebilme yeteneğidir" şeklinde tanımlanmıştır. Başka bir tanımda güç, başka bir bireyi etkileme ve onda arzu edilen dönüşümleri gerçekleştirme kapasitesidir. Başka bir kişinin eylemlerini kendi niyetine göre şekillendirme ve yönlendirme yeteneğidir (Bağcı ve Bursalı, 2011, s. 9-10). Özetle güç bir bireyin, bir durumun veya olayın istediği yönde sonuçlanması için diğer bireyleri kendi istediği yönde hareket etmeye ikna edebilme kapasitesidir.

Güçlendirme kavramı ise güç kavramının üzerine inşa edilmiştir. Modern yönetim teknikleri içinde olan bütün yaklaşımlar, belirlenen kontrol ve hesap verebilirlik alanı içerisinde proaktif olarak sorumluluk üstlenebilen, yargılarda bulunabilen, karar alabilen ve bu kararları uygulayabilen bireylere ihtiyaç duyar. Güçlendirme bu özellikleri içinde barındıran bir kavramdır (Ekiyor ve Karagül, 2016, s. 15).

Güçlendirme, örgüt üyelerine; örgüt içindeki faaliyetler ile doğrudan ilgilenme, karar verme süreçlerine daha fazla katılma ve örgüt performansına katkıda bulunmak için daha fazla sorumluluk üstlenme imkanı veren bir yönetim anlayışını ifade eder. Güçlendirmenin üzerinde durduğu ana konu; örgüt üyelerinin görevlerini yerine getirirken yeteneklerini kullanma noktasında önlerine çıkan engellerin kaldırılması ve görevlerini kendilerinin yerine getirmelerinin sağlanmasıdır (Doğan ve Demiral, 2009, s. 49). Güçlendirme yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yolu ile

kişilerin karar verme haklarını(yetkilerini) ve isteklerini arttırma ve kişileri geliştirme sürecidir (Koçel, 2020, s. 418).

Güçlendirme kavramı işletme yönetiminde üzerinde çok konuşulan katılım, yetki devri, motivasyon ve iş zenginleştirme kavramlarının uzantısı olarak ele alınabilir. Güçlendirme kavramı katılım, yetki devri ve motivasyon kavramlarının ötesinde daha geniş bir anlam taşımaktadır (Koçel, 2020, s. 418).

Yetki devri, bir yöneticinin, belirli bir konuda kendisine verilmiş olan karar alma yetkisini, kendi takdirine bağlı olarak bir astına devretmesi ve gerektiğinde geri çekmesi sürecidir. Temelde, yetkinin geçici olarak bir asta devredilmesi ve daha iyi sonuçlar elde etme beklentisi üzerine kurulmuştur. Yönetici, karar alma yetkisini astına devrederken kontrolünü kaybetmez; bu yetkiyi geri çekme hakkına sahiptir. Güçlendirme, işletmedeki alt kademede çalışanların, işi daha iyi bildikleri ve bu nedenle karar alma süreçlerine daha fazla katılması gerektiği fikrine dayanır. İşletmedeki alt seviyedeki çalışanlar, işlerini daha iyi bilirler ve bu nedenle karar alma süreçlerine daha fazla katılırlar. Güçlendirme, çalışanların uzmanlık bilgisini, fırsatları görmesini, gerekli kararları vermesini ve işe karşı tutumlarını değiştirmesini sağlayarak işin sahibi olmalarını teşvik eder. Güçlendirne, yetki devrinin ötesinde daha geniş bir bakış açısı ile değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Özetle, yetki devri, bir yöneticinin geçici olarak karar alma yetkisini astına devretmesine odaklanırken, güçlendirme işi yapan çalışanların işe daha fazla dahil olmasını ve sorumluluk almalarını teşvik eder (Doğan, 2003, s. 12'den aktaran Ergül, 2006, s. 12). Conger ve Kanungo (1988) güçlendirmeyi, kısaca yetki devrinde bulunmaktan çok mümkün kılma olarak tanımlamaktadır. Fiil olarak "mümkün kılma", üst seviyede bir kişisel yeterlik duygusu meydana getirme yoluyla, görevin icra edilmesi için gereken motivasyonu yükseltecek ortamın oluşturulmasını ifade etmektedir (Conger ve Kanungo, 1988, s. 474).

Katılım çalışanların karar verme süreçlerine dahil olması ile ilgili bir kavramdır. Çalışanların karar verme süreçlerine hiç dahil olmadığı durumlarda yönetici bütün kararları alıp uygulanması için çalışanlara bildirir. Katılımın yüksek olduğu durumlarda ise çalışanlar problemleri belirleyip çözüm önerilerini sunarak harekete geçer. Ya da hedefleri belirleme noktasında etkin bir rol oynar. Katılımın yüksek olduğu örgütlerde çalışan motivasyonu artacak, işe yüklenen anlam pozitif yönde

değişecektir. Güçlendirme, bu açıdan çalışanların daha fazla katılımını talep eden bir anlayıştır (Koçel, 2020, s. 418).

Motivasyon, çalışanın örgüt içindeki beklentileri, gereksinimleri ve istekleri karşılandığında ve tatmin edildiğinde, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik kendi isteğiyle yüksek seviyede çaba göstermesidir. Bu, kişinin içsel itici güçleriyle, örgüt hedeflerini başarma yolunda istekli ve etkili bir şekilde çalışmasını ifade eder (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015, s. 138). Motivasyonun temelinde çalışanın işe sahip çıkması ve örgütü benimseyerek yüksek düzeyde katkı sağlama isteği oluşmasının sağlanması olduğu için, motivasyonun güçlendirme için gerekli olduğu görülmektedir.

İş zenginleştirmenin odak noktası, çalışanların karar verme yeteneklerini ve işleri üzerindeki kontrollerini geliştirmektir. Başka bir deyişle iş zenginleştirme, kişinin planlama ve kontrol konusundaki sorumluluklarının artmasıdır. İş zenginleştirme, kişilerin sorumluluklarını artırmalarına, bulundukları konumdan ek yetkilerle başka bir konuma geçmelerine veya aynı pozisyon içerisinde farklı rol ve yetkiler kazanmalarına olanak sağlar. Ayrıca çalışanlar belirli sınırlar dahilinde kendi çalışma hızlarını belirleme, yaptıkları işin kalitesi konusunda sorumluluk alma, hataları düzeltme, çalışma yöntemlerini, kullanılan malzeme, makine ve ekipmanları kullanma ve iş verimliliğini artırma olanağına sahiptir. Çalışanın yapılan işe ilişkin yetki ve sorumluluğu arttırıldığında, işe daha fazla enerji harcayarak işin sıkıcı hale gelmesi önlemektir. Her ne kadar iş zenginleştirme birçok açıdan güçlendirmeye benzese de, aralarında fark vardır. İş zenginleştirme çalışanın yaptığı için dışına çıkmazken güçlendirme ise tüm yaşamını etkilemektedir (Karakaş, 2014, s. 85).

Özetle "Güçlendirme" kavramı, çalışanlara motivasyon, güven ve uzmanlık duygusu aşılayan, onları inisiyatif almaya, sonuçları etkileme yeteneklerine inanmaya ve kuruluşun amaçlarıyla uyumlu anlamlı işlerle meşgul olmaya yönlendiren uygulama ve koşullar dizisini ifade etmektedir(Koçel, 2020, s. 419).

2.2. Güçlendirme Yararları

Güçlendirme, müşteri taleplerini ve şikayetlerini hızlı bir şekilde ele alma yeteneği de dahil olmak üzere, müşteri memnuniyetinin artmasına yol açan çeşitli avantajlar sunar. Buna ek olarak çalışanların moralleri ve özgüvenleri artar, bu da

müşterilerle daha olumlu etkileşimlerin oluşmasına ve yeni ürün ve yöntemler için yenilikçi fikirlerin üretilmesine yol açmaktadır (Bowen ve Lawler, 1992, s. 33).

Çalışan güçlendirmeyi teşvik eden uygulamalar, işletmeler için bir yönetim ilkesi olarak önemli hale gelmiştir. Çevresel değişikliklere hızlı uyum sağladığı için organizasyonun verimliliğini arttırır ve çalışanların memnuniyetini arttırır. Güçlendirme, çalışanların faaliyetlerinin hedeflere katkısını fark etmelerini sağlar. Sonuç olarak, bireysel ve ekip hedeflerine ne ölçüde birlikte ulaşıldığını anlayabilirler. Ve iş hedeflerine yaptıkları katkıyı daha iyi anlayabilirler. Bu da çalışanların gözünde yaptıkları işin değerini arttırır ve onların işlerine daha bağlı olmalarına katkı sağlar. Ayrıca iş hedeflerine daha hızlı ve daha etkili bir şekilde ulaşmalarına yardımcı olmaktadır(Öztırak, 2022, s. 44).

Güçlendirmenin başka belirgin bir faydası da yönetimin verimliliğinin artmasıdır. Çünkü yöneticiler, güçlendirilmiş çalışanlarla, yüksek nitelikli, yetenekli ve istekli bireylerle çevrili bir ortamda, güvenilir ve şeffaf iletişim ile karakterize edilen bir ortamda görevleri devrettiğinde, personel yönetimi görevlerine daha az zaman harcarlar ve iş planlama ile çalışanların gelişimini içeren daha stratejik ve değerli faaliyetlere odaklanmak için daha fazla zaman ayırabilirler (Karakaş, 2014, s. 91).

Güçlendirmenin örgütlere sağlayacağı yararlar Baltaş (2010) tarafında aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

- İş veriminin yükselmesi
- Çalışanların kendileri sorumluluk üstlendiğinden, işlerin belirli bir süre içinde daha kaliteli yapılması
- Çalışanların daha fazla inisiyatif ve sorumluluk sahibi olması
- Yüksek düzeyde işbirliği ve ekip çalışması
- İş tatmininin yüksek düzeyde çıkması
- Örgüt yöneticilerine, önemli işleri yapabilmek için daha çok zaman bırakması(vizyon, strateji belirleme, rekabette farklılık doğuracak yaratıcı kararların alınması gibi işlevlerin yerine getirilebilmesi için)
- Maliyet tasarrufu
- Rekabet avantajı

2.3. Güçlendirme Çeşitleri

Güçlendirme, yapısal ve psikolojik güçlendirme olmak üzere iki farklı şekilde açıklanmaktadır.

2.3.1. Yapısal (Davranışsal) Güçlendirme

Yapısal güçlendirmenin ilk savunucularından Rosabeth Kanter, Men and Women of the Corporation (1977) adlı kitabında, örgütün özelliklerinin güçlendirmeyi belirlediğini ileri sürmüştür. Daha spesifik olarak, hem resmi hem de gayri resmi ilişkilerin çalışanların işlerini başarma yeteneklerini etkilediğini savunmuştur (Laschinger, Finegan, Shamian ve Wilk, 2004, s. 527).

Yapısal güçlendirme, bireyin organizasyondaki konumuyla ilgili gücünü ifade etmektedir. Resmi güç, kişinin yaptığı işten kaynaklanır ve organizasyonel süreçlerle ilişkilidir. Gayri resmi güç, çalışanın hem organizasyon içindeki hem de dışındaki sponsorlar, meslektaşlar ve astlardan oluşan ağdan kaynaklanır. Her iki güçlendirme biçimi de dört güçlendirme yapısına erişimi kolaylaştırır. Güçlendirme yapılarından biri, kendi kaderini tayin etme, büyüme, meydan okuma hissi, öğrenme ve büyümeye atıfta bulunan fırsattır. İkinci güçlendirme yapısı, kişinin pozisyonunda etkili bir şekilde çalışabilmesi için gereken verilere, teknik bilgiye ve uzmanlığa atıfta bulunan bilgidir. Üçüncü güçlendirme yapısı, sponsorlardan, meslektaşlardan ve astlardan gelen geri bildirim ve liderliği ifade eden destektir. Dördüncüsü ise, organizasyonel hedefleri gerçekleştirmek için gereken malzeme, para, gereksinimler, ekipman ve zamanı ifade eden kaynaklardır. Yapısal güçlendirme, bir organizasyondaki davranışı etkileyen yapısal bir belirleyici olarak kabul edilmektedir. Yeterli güçlendirmeye sahip çalışanlar, kuruluşun kendilerinden istediği görevleri daha kolay yerine getirebilirler (Knol ve Van Linge, 2009, s. 360).

Kanter (1977) bu yapıların çalışanların güçlendirilme algılarını etkilediğini iddaa etmektedir. Güçlendirilmiş çalışanların, örgütsel bağlılığı ile örgütsel vatandaşlıkları düzeyleri yükselir. Motivasyonu yükselen çalışanın verimliliği de artar (Düzenli, 2020, s. 114). Güçlendirme sayesinde bireyler, kendilerini daha değerli hisseder ve bu duyguyla işlerini daha iyi yapma yönünde daha fazla çaba gösterirler. Ayrıca, işlerine daha fazla anlam atfetme eğiliminde olurlar, bu da onların daha yoğun ve odaklı çalışmalarına yol açabilir (Öztırak, 2022, s. 29).

2.3.2. Psikolojik (Bilişsel) Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme, bireylerin işlerinde kontrol duygusu hissetmeleri için gerekli olan bir dizi psikolojik durumu ifade eder. Psikolojik bakış açısı, her seviyedeki çalışanlarla gücü paylaşan yönetsel uygulamalara odaklanmak yerine, çalışanların işlerini nasıl deneyimlediğine odaklanır. Bu bakış açısı, çalışanların örgüt içindeki rolleri hakkında sahip oldukları kişisel inançlar olarak, güçlendirmeyi ifade eder. Speitzer tarafından yapılan araştırmalarda psikolojik güçlendirmenin anlam,yetkinlik,özerklik ve etki olmak üzere 4 boyutu olduğu ortaya konulmuştur (Spreitzer, 2008, s. 56-57).

2.4. Psikolojik Güçlendirme Kavramı

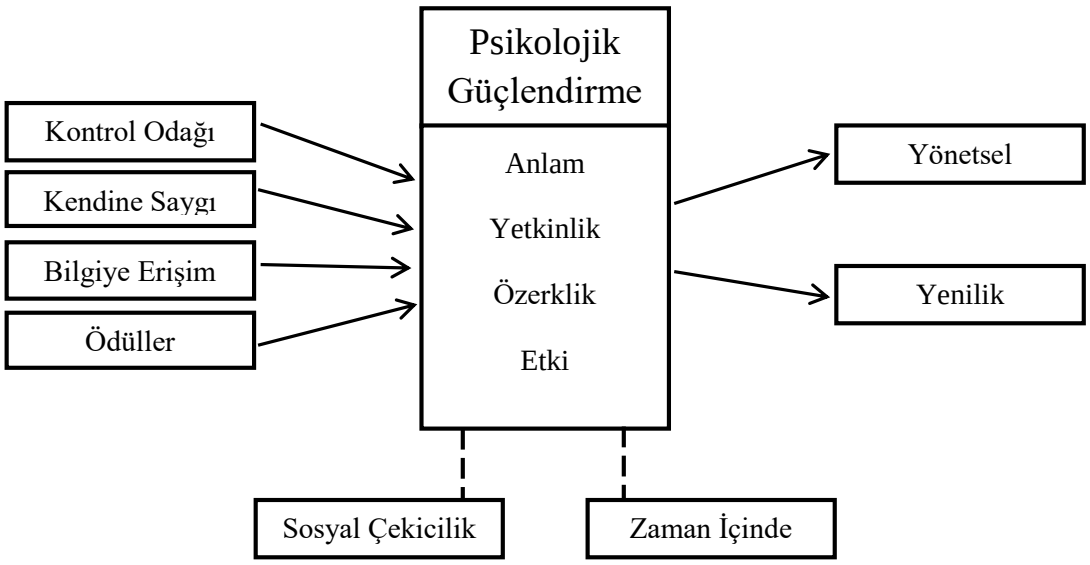
Güçlendirme, yetki devrinin ötesinde daha geniş bir bakış açısı ile değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Conger ve Kanungo (1988) güçlendirmeyi, kısaca yetki devrinde bulunmaktan çok mümkün kılma olarak tanımlamaktadır. Fiil olarak "mümkün kılma", üst seviyede bir kişisel yeterlik duygusu meydana getirme yoluyla, görevin icra edilmesi için gereken motivasyonu yükseltecek ortamın oluşturulmasını ifade etmektedir (Conger ve Kanungo, 1988, s. 474). Güçlendirmenin algılanmasında motivasyon kilit bir rol koymaktadır. İş görenlerin, kendi yeteneklerine olan güvenlerinden kaynaklanan başarı inançları, onları güçlü hissettirirken, bu inancın zayıflığı ise onları güçsüz hissettirebilir. Bu nedenle, çalışanlarda güçsüzlüğe neden olan durumların tanımlanması ve ortadan kaldırılması, onların öz yeterlilik duygularını artırarak güçlü hissettiren bir süreç olan psikolojik güçlendirmeyi ortaya çıkartır (Erdem, Gökmen ve Türen, 2016, s. 163).

Conger ve Kanungo (1988) güçlendirmeyi motivasyonel öz-yeterlik kavramı olarak tanımlamıştır. Thomas ve Velthouse (1990) güçlendirmenin çok yönlü olduğunu ve özünün tek bir kavramla yakalanamayacağını savundu. Güçlendirmeyi daha geniş anlamda, bireyin iş rolüne yönelimini yansıtan dört biliş kümesinden ortaya çıkan artan içsel görev motivasyonu olarak tanımladılar: anlam, yetkinlik, özerklik ve etki.

Spreitzer (1995) psikolojik güçlendirmeyi motivasyonel bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Dört biliş ile ortaya çıkan yapı: anlam, yetkinlik, özerklik ve etki. Bu dört biliş birlikte, bir iş rolüne yönelik pasiften ziyade aktif bir yönelimi yansıtır. Aktif yönelim ile bireyin iş rolünü ve bağlamını şekillendirmeyi arzuladığı ve bunu

yapabileceğini hissettiği bir yönelim ifade edilmektedir. Dört boyutun, genel bir psikolojik güçlendirme yapısı oluşturmak için bir araya geldiği ileri sürülmektedir. Başka bir deyişle, herhangi bir tek boyutun eksikliği, hissedilen güçlenmenin genel derecesini tamamen ortadan kaldırmasa da söndürecektir. Dolayısıyla dört boyut, psikolojik güçlendirmeyi anlamak için "neredeyse tam veya yeterli bir bilişler dizisini" belirtir (Spreitzer, 1995, s. 1444).

Anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört alt boyuttan oluşan psikolojik güçlendirme, çalışanların örgütsel düzeyde çalışan güçlendirmeyi nasıl algıladıklarına ve teşvik edildikten sonra yönetim verimliliği ve yeniliğe nasıl ulaştıklarına odaklanmaktadır. Bu sonuçlar kontrol odağı, kendine saygı, bilgiye erişim ve ödüller gibi motivasyonel unsurlardan gelen uyarıcılar neticesinde bir işlem sürecinden sonra elde edilir. Spreitzer (1995) sosyal çekicilik ve zaman içinde istikrarın bu süreci etkileyen ve ondan etkilenen değişkenler olarak ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Bu süreci içeren bir diyagram aşağıda verilmiştir.



Şekil 4. Psikolojik güçlendirme süreci
Kaynak: Spreitzer (1995, s. 1445)

Spreitzer'ın (1995) önerdiği bu süreç genel olarak güçlendirmenin psikolojik boyutunu oluşturur. Şekilden de görüleceği gibi, psikolojik güçlendirmenin anlam, yetkinlik, özerklik ve etki gibi dört bileşeni bu süreçte kilit bir rol oynar. Bu bileşenler, çevresinden aldıkları girdilerle (kontrol odağı, kendine saygı, bilgi, ödül) birlikte örgütsel ve bireysel açıdan katkı sağlar (Pelit, 2008, s. 64).

Psikolojik güçlendirme gücün paylaşımına dayanır. Yetki ve sorumluluğun üstlerden astlara devredilmesiyle çalışanların işlerine ilişkin kararların alınması, uygulanması ve kontrol edilmesi sürecindeki rolleri etkinleştirilmektedir. Bu sayede çalışanlar yaptıkları işi daha anlamlı bulacak ve kendilerini işin sahibi gibi hissedeceklerdir. Çalışanların özgüveninin artması daha güçlü bir psikolojik yapıya sahip olmalarını sağlar (Bozkurt, 2011, s. 119).

Güçlendirme tanımlarında çalışma ortamının durumsal özelliklerine ve çalışanların bu durumları nasıl algıladıklarına vurgu yapılmaktadır. Çalışanların bilişsel düzeyde ortaya çıkan güçlendirme koşullarını yorumlama süreci psikolojik güçlendirme olarak tanımlanmaktadır (Erbay ve Turgut, 2015, s. 267).

Çalışanlar psikolojik güçlenmeyi deneyimlediğinde, bu onların davranışlarında arzu edilen değişiklikleri tetikleme potansiyeline sahiptir. Bu yeni keşfedilen güçlenme duygusu, çalışanların görevlerini daha değerli ve amaçlı olarak algılamasını sağlar, kendi yeterlilik algılarını geliştirir, daha sonra meslektaşlarına aktaracakları olumlu duygusal durumlarını etkiler ve sonuçta genel mutluluklarına katkıda bulunur (Öztırak, 2022, s. 41).

2.4.1. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları

Spreitzer tarafından yapılan araştırmalarda psikolojik güçlendirmenin anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyutu olduğu ortaya konulmuştur (Spreitzer, 2008, s. 56-57).

2.4.1.1. Anlam

İşin gerektirdiği ihtiyaçlar ile kişinin inançları ve değerleri arasındaki uyumu içerir (Spreitzer, 2008, s. 57). Bireyin kendi idealleri veya standartlarına göre görevin hedefi veya amacının değeriyle ilgilidir. Başka bir deyişle, bireyin belirli bir göreve içsel olarak önem vermesini içerir. Psikanalitik terimlerle anlamlılık, bir göreve ilişkin bir tür yatırımı (veya psişik enerji yatırımını) temsil eder. Düşük anlamlılık derecelerinin ilgisizliğe, önemli olaylardan kopukluğa ve ilgisiz hissetmeye yol açtığına inanılmaktadır Aksine, daha yüksek anlamlılık seviyelerinin bağlılık, katılım ve üst düzeyde gayretli olma ile sonuçlanacağına inanılmaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 672-673).

Bir görevin çalışan için anlamı, çalışanın kendisi tarafından, kendi idealleri ve standartları temel alınarak belirlenir. Anlam, işin gereklilikleri ile çalışanın değerleri, inançları ve davranışları arasındaki uyumla ölçülür. İşin özünde, iş ile çalışanın inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uyum güçlendikçe işin çalışan için anlamıda güçlenir (Çöl, 2008, s. 37).

Anlam, çalışanın değerleri, kendisi ve yaptığı iş arasındaki uyum ile ilgilidir. Bu uyum düzeyi arttıkça çalışanın işini daha anlamlı olarak algılayacaktır. Bu uyum azaldıkça işini anlamsız bulacaktır. Anlam düzeyi yükseldikçe örgüte yapılan katkı artacak, anlam düzeyi düştükçe yapılan katkı azalacaktır. Çalışanın işini anlamlı bulması performansını ve bağlılığını etkilemektedir (Erdem vd., 2016, s. 172).

2.4.1.2. Yetkinlik

Spreitzer'e (1995) göre yetkinlik kişinin işi ile ilgili faaliyetleri beceri ile yerine getirme yeteneğine olan inancıdır. Yetkinlik, kişinin denediğinde görev aktivitelerini ne ölçüde ustaca gerçekleştirebildiğini ifade eder. Yetkinlik düzeyi düşük çalışanlar beceri gerektiren durumlardan kaçınma eğilimi gösterirler. Bu kaçınma davranışı, bireyin korkularıyla yüzleşmesini, yetkinliklerini geliştirmesini ve algılanan yetkinliğini geliştirmesini engellemektedir. Kendisini yetkin hisseden çalışanlar, zorluklarla ve engellerle yüzleşmek için sarsılmaz bir istek gösterirler. Dayanıklılıklarını ve yetkinliklerini sürekli olarak geliştirirler (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 672). Kişi kendi yeteneklerine inandığında sorumluluk alacak, daha çok gayret sarf edecek ve karşılaştığı sorun ve problemleri çözmek için mücadeleci ve gayretli olacaktır (Arslantaş, 2007, s. 230).

Düşük yetkinlik duygusu kaygı ve kaçınma davranışına yol açarken, yüksek düzeyde yetkinlik duygusu genellikle davranışın başlatılmasına ve işten keyif alınmasına neden olur. İşin doğasından kaynaklanan iş tatminini etkileyen anlamdan farklı olarak yetkinlik, çalışanların iş sırasında karşılaştıkları zorluk düzeyine ilişkin yorumları, memnuniyet düzeyini etkiler. Çalışanlar, müşteriler veya amirlerden gelen görevleri bağımsız olarak yerine getirebilecek kapasitede olduklarını hissettiklerinde tatmin edici bir iş deneyimi ortaya çıkmaktadır (Fock, Chiang, Au ve Hui, 2011, s. 322).

2.4.1.3. Özerklik

Kişinin işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili karar verme özgürlüğüne sahip olması, yapılan işler üzerinde kontrol yetkisinin bulunmasıdır. İşleri başlatma, devam ettirme, devam eden işler üzerinde değişiklik ve düzenleme yapabilme konusunda yetkiye sahip olarak insiyatif kullanabilmesidir (Spreitzer, 1995, s. 1443). Başka bir ifade ile çalışanların görevlerine ilişkin karar alma ve uygulama yetkisine dair algılarının bütünüdür. Diğer bir ifadeyle, personelin görevleriyle ilgili adımları atarken, örneğin çalışma yöntemi veya tempoyla ilgili kararlar alırken, emek harcama ve kullanılan yöntemler konusunda üst yönetimden bağımsız olarak karar verebilme özgürlüğünü ifade etmektedir (Aksoy ve Çiçek, 2021, s. 395).

Algılanan özerklik daha fazla esneklik, yaratıcılık, inisiyatif, dayanıklılık ve öz düzenleme üretimine yol açmaktadır. Bunun tersine, kişinin olaylar tarafından kontrol edildiği duygusu gerginliğe, daha olumsuz bir duygusal duruma ve özgüvenin azalmasına yol açmaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 673).

2.4.1.4. Etki

Kişinin işteki stratejik, idari veya operasyonel sonuçları etkileyebilme derecesidir (Spreitzer, 1995, s. 1443). Çalışanların işyerlerinde genel işleyiş üzerinde iz bırakabilme ve iş yerinde alınan kararlar üzerinde söz sahibi olabilmesi olarak açıklanmaktadır (Kesen, 2015, s. 6533). Kişinin iş sonuçları üzerinde etkisinin olduğunu algılamasıdır. Kişinin iş sonuçlarını etkilediğini hissetmesi kendisini güçlendirilmiş hissetmesine katkı sağlayacaktır (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 673).

Spreitzer'e (1995) göre herhangi bir boyutun eksikliği durumunda, çalışanlar yeterince güçlendirilmiş olmayacaktır. Bu dört bileşen bir araya geldiğinde psikolojik bir durum olarak güç ve kontrol ihtiyacının karşılandığı algısı oluşarak çalışanın kendisini güçlendirilmiş hissetmesi durumu oluşacaktır. Psikolojik güçlendirme, çalışanın işinin anlamlı olduğunu düşünmesi, işini yapabilecek kapasiteye ve karar verme yeteneğine sahip olması ile bunu yapabileceğine inanma süreci şeklinde ifade edilebilir (Arı ve Ergeneli, 2003, s. 135).

2.5. Psikolojik Güçlendirme ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Arı ve Ergeneli (2003) psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmeye çalışmışlardır. Kamu

ve özel sektördeki bankalarda çalışan şube müdürü, müdür yardımcısı ve şef pozisyonundaki 223 kişiden anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Cinsiyet, yönetsel pozisyon ve çalışma süresinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmamıştır. Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Pelit (2008) doktora tezinde işgören güçlendirmenin iş doyumuna etkisini araştırmıştır. Araştırma Türkiye'nin yedi bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde çalışan 1854 işgören üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında psikolojik ve yapısal güçlendirmenin iş doyumu üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu bulmuştur. Güçlendirmenin(yapısal+psikolojik) değerlendirmesi yapıldığında iş doyumu üzerindeki etkisinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tolay, Sürgevil ve Topoyan (2012) yaptıkları araştırma ile yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme, duygusal bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma İzmir'deki devlet üniversitesinde, toplam 25 fakültede görev yapan 243 araştırma görevlisinden elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda yapısal güçlendirmenin psikolojik güçlendirme üzerinde doğrudan ve pozitif yönde etkisi olduğu, psikolojik güçlendirmenin iş doyumu ve duygusal bağlılık üzerinde doğrudan ve pozitif yönde etkisi olduğu, yapısal güçlendirmenin iş doyumunu psikolojik güçlendirme aracılığıyla dolaylı olarak pozitif etkilediği, duygusal bağlılığı ise hem psikolojik güçlendirme aracılığı ile dolaylı yoldan hem de doğrudan ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Kesen (2015) araştırması ile "Psikolojik güçlendirme sosyal kaytarma davranışlarını azaltır mı?" sorusuna cevap aramıştır. Araştırma Elazığ ve Malatya şehirlerinde imalat sektöründe faaliyet gösteren 5 farklı firmada yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutunun sosyal kaytarma davranışlarını azaltmada önemli rol oynadığı tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin diğer boyutları etki, yetkinlik ve özerkliğin sosyal kaytarma davranışlarını anlamlı olarak etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

İhtiyaroğlu (2017), yapısal ve psikolojik güçlendirmenin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma Ankara ilinde 4 ilçeden 266 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin öğretmen motivasyonun anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik güçlendirmenin motivasyonu yapısal güçlendirmeye göre daha yüksek düzeyde etkilediği ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Kanbur (2018), havacılık sektöründe psikolojik güçlendirme, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini savunma sektöründe uçak ve parçalarının bakım, onarım ve revizyon işlemlerini yürüten kamu kurumundaki 213 çalışan oluşturmaktadır. Elde edilen bululara göre, psikolojik güçlendirmenin iş performansı ile pozitif yönlü ve anlamlı, işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak iş performansı ile işten ayrılma niyeti arasında çift yönlü negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu da tespit edilmiştir.

Hassanzadegan, Bagheri ve Shojaei (2019), İran'da bir petrokimya şirketinde yaptıkları çalışma ile psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü araştırmışlardır. Araştırmanın bulgularında psikolojik sermayenin iş performansı ve psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye, psikolojik güçlendirmenin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişleridir. Ayrıca psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Özocak ve Yılmaz (2020), öğretmenlerin psikolojik güçlendirmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini ilkokul,ortaokul ve lisede görev yapmakta olan 264 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarında öğretmenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu ve psikolojik güçlendirmeye ilişkin algılarının örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Wardani ve Amaliah (2020), psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisini incelemişlerdir. Araştırma hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin 307 çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Psikolojik sermeyenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin çalışan iyi oluşu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi de bulunmaktadır. Ek olarak psikolojik

sermayenin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Kaplan ve Fırat (2021), Nevşehir ilindeki otel işletmelerinde çalışan 211 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma ile psikolojik güçlendirmenin örgütsel mutluluk üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarında psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlamlılığın örgütsel mutluluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, psikolojik güçlendirmenin yetkinlik, özerklik ve etki boyutlarının örgütsel mutluluk üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Putra, Kusumawati ve Kartikasari (2024), Endonezya telekomünikasyon sektöründeki 150 çalışan arasında algılanan örgütsel destek, psikolojik güçlendirme, psikolojik iyi oluş ve iş performansı arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Bulgular, bu bağlamda iş performansını etkileyen temel faktörleri vurgulamaktadır. İlk olarak, psikolojik güçlendirmenin iş performansı üzerinde önemli bir pozitif etkisi vardır ve bu da artan üretkenlik için çalışanların güçlendirilmesinin önemini vurgulamaktadır. İkinci olarak, psikolojik iyi oluş, iş performansını da önemli ölçüde etkilemektedir; bu da çalışanların ruh sağlığı ile iş performansları arasındaki bağlantıyı göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin kendisi iş performansını doğrudan etkilemiyor ancak psikolojik güçlendirme aracılığıyla dolaylı olarak etkiliyor. Başka bir deyişle, güçlü kurumsal destek çalışanların yetkilendirilmesini artırarak iş performansının artmasına yol açar. Çalışma aynı zamanda psikolojik güçlendirme ve psikolojik iyi oluşun ortak aracılık rollerinin altını çiziyor ve kuruluşların iş performansını optimize etmek için güçlendirme ve iyi oluşu beslerken algılanan örgütsel desteği geliştirmeye odaklanmaları gerektiğini öne sürüyor.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNDE MUTLULUK

Bu bölüm mutluluk kavramı, mutlulukla ilgili yaklaşımlar, işyeri mutluluğu kavramı, işyeri mutluluğunu etkileyen faktörler, işyeri mutluluğunun önemi ve faydaları ve işyeri mutluluğu ile ilgili yapılmış araştırmalar alt başlıklarından oluşmaktadır.

3.1. Mutluluk Kavramı

Türk Dil Kurumu sözlüğü, mutluluk kavramını anlık bir duruma bağlı olarak duyulan sevinç veya alınan zevk, mut, ongunluk, kut, devlet, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2024). 11. yüzyılda Karahanlı Uygur Türkleri'nin önde gelen isimlerinden olan ve Türklerin İslam'ı kabul etmesinden sonraki ilk yazılı eser olarak kabul edilen Yusuf Has Hacib'in kaleme aldığı Kutadgu Bilig'in tercümesi, günümüz Türkçesine "Mutluluk Getiren Bilgi" adıyla çevrildi. Mutluluk kavramı felsefe, din ve biyoloji gibi farklı bilim dalları tarafından kapsamlı bir şekilde araştırılmıştır. Örnek olarak mutluluğun kimyasına ilişkin, özellikle de bu duyguyla ilişkili beyin bölgelerini ve hormonlarını tanımlayan bilimsel araştırmalar olmuştur. Mutluluğun nasıl deneyimlendiğini ve hormonların artması ve azalmasının sonuçları anlaşılmaya çalışılmış ve hangi hastalıkların ortaya çıktığı belirlenmiştir (Bülbül ve Giray, 2011, s. 114).

Mutluluk kavramının açıklanması psikoloji biliminin ortaya çıkışından daha eski tarihlerde yapılmıştır. Mutluluk için çeşitli şekillerde birçok tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlamalardan bazıları şu şekildedir;

Mutlulukla ilgili ilk tanımlamalar felsefe alanında görülmektedir (Eryılmaz, 2014, s. 21). Aristo'ya göre mutluluk en yüksek iyilik halidir. Mutluluk nihai ve yeterli olan tek değerdir. Geriye kalan her şey yalnızca bu amaca yönelik bir araçtır ve nihai mutluluğa bir kez ulaşıldığında başka bir şeyin arzu edilmesine gerek yoktur (Diener, 1994, s. 103).

Sokrates'e göre akıl mutluluğun temelidir. İnsanların akıllarını kullanarak iyiliğe ulaşabileceklerini, bu iyiliğe akıl gücüyle ulaşıldığında ise mutluluğu elde edebileceklerinin ileri sürmektedir (Çalışkan, 2010, s. 121).

Descartes, mutluluğu ruhun ve kalbin tam tatmini olarak tanımladı. Mutluluğun erdemde, erdemin ise aklını iyi kullanmakta olduğunu söyledi. Akıl bize, gücümüz dahilindeki en yüksek iyinin iradeyi düzeltmek olduğunu söyler. Descartes tutkunun insan yaşamının önemli bir parçası olduğuna inanıyordu. Mutlu olmak için bu tutkuları kontrol etmek gerektiğini düşünüyordu (Türkben, 2010, s. 239).

Mutluluk felsefi açıdan iki farklı şekilde açıklanmaktadır. Bunlar hedonik yaklaşım diğeri ise eudaimonik yaklaşımdır (Ryan ve Deci, 2001, s. 141). Hedonik yaklaşım, MÖ 4. yüzyılda yaşamış bir Yunan filozofu olan Aristippus tarafından ileri sürülmüştür. Aristippus'a göre yaşamın amacının maksimum miktarda zevk deneyimlemek olduğunu ve mutluluğun kişinin hedonik anlarının toplamı olduğunu iddaa etmiştir (Ryan ve Deci, 2001, s. 143-144). Eudaimonik yaklaşımda ise Aristoteles ağırlığını hissettirmektedir. Aristoteles hedonik mutluluğun kaba bir ideal olduğunu ve insanları arzuların kölesi, takipçileri haline getirdiğini düşünüyordu. Bunun yerine, gerçek mutluluğun erdemin ifadesinde, yani yapılmaya değer olanı yapmakta bulunduğunu öne sürdü (Ryan ve Deci, 2001, s. 145).

Mutluluk psikolojik açıdan da birçok bilim adamı tarafından incelenmiş ve çok sayıda tanımı yapılmaya çalışılmıştır.

Diener'e (1984, s. 542) göre kişinin mutluluk deneyimi, olumlu duyguların daha sık görülmesi, olumsuz duyguların daha az ortaya çıkması ve yaşamdan güçlü bir tatmin duygusu ile ifade edilebilir.

Csikszentmihalyi'e (2005, s. 4) göre mutluluk şansa ve dış koşullara da bağlı değildir. Mutluluk, olayları nasıl yorumladığımıza bağlı olup herkesin geliştirip savunması gereken bir şeydir.Yani mutluluk için gösterilen çabaya, verilen emeğe ve bakış açınıza bağlı olarak size gelen veya sizden uzaklaşan bir duygudur.

Veenhoven'e (2012, s. 67) göre mutluluk, bireyin bir bütün olarak kendi yaşamının genel kalitesini olumlu olarak değerlendirme derecesidir. Başka bir deyişle: kişinin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiği ile ilgilidir.

Pozitif psikoloji'nin öncülerinden Seligman'a göre mutluluk geçmiş ile ilgili esenlik ve memnuniyet, gelecek için iyimserlik, umut ve inanç duygularını hissetmekle ilgilidir (Seligman, 2002, s. 3).

Fisher'e (2010) göre mutluluk, özneldir ancak genellikle üç temel bağlamda yaşandığına dair yaygın bir görüş bulunmaktadır. Birinci bakış açısına göre, mutluluk

dışsal faktörlerle ilişkilendirilir ve kişilerin bulundukları ortamdan kaynaklandığı düşünülür. İkinci bakış açısına göre ise, mutluluk içsel bir durumdur ve dış etkenlerden bağımsız olarak yaşanabilir. Üçüncü bakış açısına göre ise, mutluluk kişinin iç dünyası ile dış çevresi arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak tanımlanır (Fidan, 2020, s. 225).

Bireylerin mutlu olma şekilleri ve hangi kaynaklardan mutluluk buldukları farklılık gösterebilir. Bazıları hayattan zevk almayı amaçlayarak mutluluk ararken, diğerleri mutluluğu "anlam arayışı" olarak görüyor olabilir (Erhan, 2021, s. 5689).

3.2. Mutlulukla İlgili Yaklaşımlar

3.2.1. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş, pozitif psikolojinin önde gelen araştırma konularından biridir. Bu alanda yapılan çalışmalar, mutluluğun tanımı, neden bazı insanların diğerlerinden daha mutlu olduğu, insanların mutlu olmak için hangi stratejileri benimsedikleri ve mutluluğun belirleyicileri gibi soruları yanıtlamaya yöneliktir. Öznel iyi oluş, bireyin yaşamını değerlendirme şekli ve olaylara verdiği duygusal tepkilerin bir sonucu olarak kabul edilir (Doğan, 2013, s. 56). Öznel iyi oluş, kişinin mutluluk deneyimi, olumlu duyguların daha sık görülmesi, olumsuz duyguların daha az ortaya çıkması ve yaşamdan güçlü bir tatmin duygusu ile ifade edilebilir (Diener, 1984, s. 542).

Öznel iyi oluş, çoğunlukla kişinin yüksek düzeyde olumlu duygulanım, düşük düzeyde olumsuz duygulanım ve yüksek düzeyde yaşam doyumu yaşaması olarak yorumlanır. Bu üç yapıyı güçlü bir şekilde destekleyen kişinin öznel iyi oluşunun yüksek olduğu söylenir. Bu şekilde değerlendirilen öznel iyi oluş kavramı sıklıkla 'mutluluk' ile birbirinin yerine kullanılmaktadır. Dolayısıyla kişinin refahını en üst düzeye çıkarmak, kişinin mutluluk duygusunu en üst düzeye çıkarmak olarak görülmüştür (Deci ve Ryan, 2008, s. 1).

Öznel iyi oluşun hedonik mutlulukla yakın ilişki içinde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü öznel iyi oluşun bileşenlerini oluşturan olumlu duyguların varlığı, olumsuz duyguların yokluğu ve yaşam doyumunun bir arada yaşanması ve bunların toplamı hedonik mutluluğa karşılık gelir (Ryan ve Deci, 2001, s. 144).

3.2.2. Psikolojik İyi Oluş

Aristoteles hedonik mutluluğun kaba bir ideal olduğunu ve insanları arzuların kölesi, takipçileri haline getirdiğini düşünüyordu. Bunun yerine, gerçek mutluluğun erdemin ifadesinde, yani yapılmaya değer olanı yapmakta bulunduğunu öne sürdü (Ryan ve Deci, 2001, s. 145).

Psikolojik iyi oluş, psikolojik sorunların yokluğundan daha fazlasını kapsar. Kişinin doğuştan gelen yeteneklerini tam potansiyeline kadar kullanmayı, yaşam hedeflerini belirlemeyi, anlamlı ilişkiler geliştirmeyi ve kişinin kendi yaşamının sorumluluğunu üstlenmesini içerir. Bu tanım, psikolojik iyi oluşun yalnızca mutlulukla ilgili olmadığını, aynı zamanda insani değerlerle uyumlu ve amaçlı, tatmin edici bir yaşam sürmekle ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Üretkenliği teşvik eden, hayata anlam katan ve başkalarıyla bağlantı duygusunu geliştiren bir kavramdır (Ertürk,Kara ve Güneş, 2016, s. 1725).

Psikolojik iyi oluş Aristoteles'in mutluluk ile ilgili eudaimonik mutluluk yaklaşımı ile birlikte değerlendirilmektedir. Aristoteles gerçek mutluluğun erdemin ifadesinde, yani yapılmaya değer olanı yapmakta bulunduğunu öne sürmüştür (Ryan ve Deci, 2001, s. 145).

Ryff (1989, s. 1070), mevcut iyi oluş yaklaşımlarının yetersiz olduğunu ve iyi oluşu anlamak için yeni bir bakış açısının gerekliliğini vurguladı. Psikolojik iyi oluş modelinin inşasında Maslow, Rogers, Jung, Allport, Erikson, Buhler, Neugarten ve Jahoda gibi saygın araştırmacıların görüş ve fikirlerini birleştirerek bu kavramı genişletti.

Ryff tarafından geliştirilen psikolojik iyi oluş kuramında, ortaya konulan boyutlar kısaca şu şekilde açıklanabilir (Ryff, 1989, s. 1071):

- **Kendini Kabul Etme:** İyi oluşun en sık tekrarlanan kriteri, bireyin kendini kabul etme duygusudur. Bu, zihinsel sağlığın merkezi bir özelliği olduğu kadar kendini gerçekleştirmenin, optimal işleyişin ve olgunluğun da bir özelliği olarak tanımlanır. Yaşam süresi teorileri aynı zamanda kişinin kendini ve geçmiş yaşamını kabul etmesini de vurgular. Dolayısıyla kişinin kendine karşı olumlu tutumlara sahip olması, olumlu psikolojik işleyişin merkezi bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır.

- **Olumlu İlişkiler:** Samimi ve güvenilirlik temelli kişilerarası ilişkiler önemlidir. Sevme yeteneği zihinsel sağlığın merkezindeki bir bileşen olarak görülüyor. Kendini gerçekleştirenler, tüm insanlara karşı güçlü empati ve şefkat duygularına sahip olan ve daha fazla sevgi, daha derin dostluk ve başkalarıyla daha eksiksiz özdeşleşme yeteneğine sahip olmak olarak tarif edilebilir. Başkalarıyla sıcak ilişkiler olgunluğun bir kriteridir. Dolayısıyla, psikolojik iyi oluşa ilişkin başkalarıyla olumlu ilişkilerin önemi oldukça yüksektir.
- **Özerklik:** Bireyin kitlelerin kolektif korkularına, inançlarına ve kurallarına sarılmadığı bir teslimiyeti içerdiği şeklinde açıklanabilir. Bireyin başkalarına bağımlı olmadan karar alıp, aldığı kararları uygulamaya koyabilmesidir.
- **Çevreyi Kontol Etme:** Bireyin kendi ruhsal durumuna uygun ortamları seçebilme veya yaratabilme becerisidir. Bireyin başka insanlar ile bir araya gelerek birlikte hareket edebilme ve kendi çıkarları doğrultusunda kararlar alabilme yeteneğidir.
- **Hayattaki Amaç:** Ruh sağlığı, bireye yaşamın bir amacı ve anlamı olduğu hissini veren inançları içerir. Olgunluğun tanımı aynı zamanda yaşamın amacının net bir şekilde anlaşılmasını, yönelim duygusunu ve niyetliliği de vurgular. Yaşam boyu gelişim teorileri, üretken ve yaratıcı olmak veya daha sonraki yaşamda duygusal bütünleşmeyi başarmak gibi hayattaki çeşitli değişen amaç veya hedeflere atıfta bulunur. Dolayısıyla, pozitif yönde ilerleyen bireyin hedefleri, niyetleri ve yön duygusu vardır ve bunların hepsi yaşamın anlamlı olduğu hissine katkıda bulunur.
- **Kişisel Gelişim:** Optimum psikolojik işleyiş, bireyin yalnızca belirli özelliklere ulaşmasını değil, aynı zamanda bireyin potansiyelini geliştirmeye devam etmesini, bir birey olarak büyümesini ve gelişmesini içerir. Kendini gerçekleştirme ve bireyinpotansiyellerini gerçekleştirme ihtiyacı, kişisel gelişime ilişkin klinik perspektiflerin merkezinde yer alır. Örneğin deneyime açıklık, tam işlevli bir bireyin temel özelliğidir. Böyle bir birey, tüm sorunların çözüldüğü sabit bir duruma ulaşmak yerine, sürekli olarak gelişir ve oluşur. Yaşam süresi teorileri ayrıca sürekli büyümeye ve yaşamın farklı dönemlerinde yeni zorluklarla veya görevlerle yüzleşmeye açık bir vurgu

yapar. Bu nedenle, sürekli kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme öne çıkan bir temadır.

3.3. İşyeri Mutluluğu Kavramı

İş yaşamı insanların hayatı içinde önemli bir zamanı kapsar. İşin özellikleri psikolojik durumlarının belirlenmesinde önemli bir faktördür. İş yaşamı içinde başarılı olmak bireyin ruhsal mutluluğunu ve özgüvenini yükseltir. Bu nedenle bireyler daha iyi hissetmek ve psikolojik açıdan doyuma ulaşmak için iş yaşamı içinde varolmayı bir ihtiyaç olarak görmektedirler. Mutluluk insanların ulaşmak istedikleri en önemli hedeflerden biridir. Bu nedenle iş yaşamı içinde mutluluk önemli ve hakkında çokça araştırma yapılması gereken bir konu haline gelmiştir (Turan, 2018, s. 181).

İşyeri mutluluğu, bireylerin iş ortamındaki olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha fazla olması durumudur (Brief ve Weiss, 2002'den aktaran Arslan ve Polat, 2017, s. 613).

Turan (2018, s. 187) ise işyeri mutluluğunu; "bireyin yapmış/sahip olduğu işten tatmin ve memnun olması, çalıştığı kuruma karşı pozitif yaklaşım benimsemesi ve çalıştığı ortamda iyi ilişkiler geliştirmesine bağlı olarak gönüllü bir şekilde olumlu tutum ve davranış sergileyebilme hissi" olarak tanımlamaktadır.

Sigh ve Aggarwal (2018) tarafından işyeri mutluluğu bireysel çalışan deneyimleri ile kurumsal deneyimler arasındaki etkileşimi içeren işyerinde öznel iyi oluş olarak açıklamaktadır. İşyerinde mutluluk yüksek miktarda pozitif bireysel (örneğin, kişinin işine son derece değer vermesi, kendini işe bağlı hissetmesi) ve örgütsel (örneğin, destekleyici bir çalışma ortamı sağlama) deneyimler ve düşük düzeyde bireysel ve örgütsel deneyimler aracılığıyla yansıtılan, işyerinde öznel iyi olma deneyimi olarak tanımlanmaktadır (Sigh ve Aggarwal, 2018, s. 1440).

Singh ve Aggarwal (2018) işyerindeki mutluluğun dört alt boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici örgütsel deneyimler ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimlerdir. Sigh va Aggarwal (2018) bu boyutları aşağıdaki ifadeler ile açıklamıştır.

İçsel Motivasyon: Bireyin yaptığı işe karşı duyduğu doğal ilgi ve içsel isteği ifade eder. İçsel motivasyon, kişinin işinden ilham alması ve başkalarına da ilham

verme çabasını içerir. Araştırmalar, içsel motivasyonun mutlulukla ilişkili olduğunu göstermektedir.

İşten Soğutan Duygular: Çalışanın iş yerinde yaşadığı stres, yöneticisiyle iletişimde yaşadığı zorluklar ve iş yükü gibi olumsuz duyguları kapsar. Bu tür duygular, çalışanın işten soğumasına, uyku bozukluklarına ve işten ayrılma düşüncelerine yol açabilir.

Destekleyici Örgütsel Deneyimler: Örgütün adil karar alma süreçleri, çalışanlara sağlanan eğitim ve psikolojik destekler ile yöneticilerin nitelikli olması gibi olumlu deneyimleri ifade eder. Bu tür deneyimler, çalışanların iş yerinde kendilerini değerli hissetmelerine katkı sağlar.

Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler: Örgüt içindeki disiplin eksikliği, adil olmayan terfi mekanizmaları ve çalışanların katkılarının yeterince takdir edilmemesi gibi olumsuz deneyimleri içerir. Bu tür deneyimler, çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve iş memnuniyetsizliğine yol açabilir.

Salas-Vallina ve Alegre (2018), iş yerinde mutluluğu, çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumlarının bir bütünü olarak tanımlar. Bu olumlu tutumlar üç ana bileşenden oluşur:

İş Tatmini: Çalışanın işinden duyduğu genel memnuniyeti ifade eder. İş tatmini, çalışanın işine yönelik olumlu duygular beslemesi ve işinin beklentilerini karşılaması durumunda artar.

İşe Angaje Olma: Çalışanın işine olan bağlılığını ve işine kendini adamasını ifade eder. İşe angaje olma, çalışanın işine enerji ve coşku ile yaklaşması, işine yoğunlaşması ve işinden ilham alması durumunda yüksek olur.

Örgüte Bağlılık: Çalışanın çalıştığı kuruma karşı duyduğu aidiyet ve bağlılık duygusunu ifade eder. Örgüte bağlılık, çalışanın kurumun değerlerini benimsemesi, kurumun hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunma isteği ve kurumda uzun süre çalışma arzusu ile ilişkilidir.

Pryce-Jones'a (2010, s. 4) göre işyerinde mutluluk, performansınızı en üst düzeye çıkarmanıza ve potansiyelinize ulaşmanıza olanak tanıyan bir zihniyettir. Pryce-Jones ayrıca işyeri mutluluğuyla ilgili üç önemli hususun altını çiziyor.İlk olarak bireyin kişisel zihniyeti ve farkındalık düzeyiyle ilgilidir. İkinci olarak işyeri

mutluluğu bireyin ötesine uzanır ve grup ortamındaki dinamikleri ve sorumlulukları kapsar. Son olarak, rahatsızlık ve zorlukların herhangi bir kişisel veya mesleki gelişim sürecinin doğasında bulunduğunu kabul etmek ile ilgilidir.

İşyerinde mutluluk, geçici ruh halleri ve duygulardan, nispeten istikrarlı tutumlara ve kişi düzeyinde son derece istikrarlı bireysel eğilimlere ve birim düzeyinde toplam tutumlara kadar çok sayıda yapıyı içeren bir şemsiye kavramdır. İşyerinde mutluluk, görev, iş ve organizasyondaki hem kısa süreli olaylardan hem de süreklilik içeren koşullardan etkilenir. Aynı zamanda kişilik gibi bireylerin kalıcı olan özelliklerinden ve işin/kurumun sağladığı imkanlar ile bireyin beklentileri, ihtiyaçları ve tercihleri arasındaki uyumdan da etkilenir (Fisher, 2010, s. 404).

Fisher (2010) işyerinde mutluluğun üç düzeyden oluştuğunu ifade etmektedir. Bunlar geçici düzey, kişisel düzey ve birim düzeyidir. Geçici düzey, anlık olarak değişen ve geçici duyguları ifade etmektedir.Örnek olarak pozitif ruh hali,akış deneyimi ve sevinç,zevk, mutluluk ve memnuniyet gibi geçici durumları içinde barındırır. Bu düzeyde 'Bir çalışan neden bazen normalden daha iyi bir ruh halindedir?' 'Bir kişi neden bazen bir akış durumu yaşarken bazen yaşamaz?' Bireyler iş yerinde normalden daha fazla olumlu duygulanım yaşadıkları günlerden sonra daha mı iyi uyuyorlar?' gibi sorulara cevaplar aranır. Kişisel düzeydeki işyeri mutluluğu ise iş tatmini ve duygusal bağlılık gibi kavramlarla ilişkilidir. ve örgütsel davranış alanında yapılan araştırmaların merkezine bu konular alınmıştır. Birim düzeyinde işyeri mutluluğu birim düzeyindeki yapılar ekipler, çalışma birimleri veya organizasyonlar gibi kolektiflerin mutluluğunu tanımlar.

Tablo 1. Fisher'in işyeri mutluluğu ve alt bileşenleri

Geçici Düzey	**Bireysel Düzey**	**Grup Düzeyi**
İş Tatmin Durumu	İş Tatmini	Moral/Kollektif İş Tatmini
Anlık Etki	Duygusal Örgütsel Bağlılık	Grubun Duygusal Tonu
Akış Durumu	İşe Olan Katılım	Grubun Ruh Hali
İşyerindeki Anlık Ruh Hali	İşyerinde Tipik Ruh Hali	Bireysel Katılım
Katılım Durumu	Sorumluluk	Grup Görev Memnuniyeti
Görevden Zevk Alma	Gelişme-Büyüme	
İşyerinde Duygu	Güç-Enerji	
İçsel Motivasyon Durumu	İşyerinde Duygusal Refah	

Kaynak: Fisher (2010)

İşyerinde mutluluk bireysel açıdan yaşam kalitesine katkı sağlaması açısından önemlidir. Örgütsel açıdan ise iş performansı, motivasyonu ve verimliliği etkilemektedir.Her iki açıdan işyeri mutluluğu bireyin yaratıcılık seviyesinin artmasına, yükselme fırsatları elde etmesine,performansının yüksek olmasına, çalışma ortamındaki ilişkilerinin pozitif olmasına yüksek seviyede katkı sağlamaktadır (Keser, 2018, s. 48).

Mutlu çalışanlar örgütlerinin temsilcisi olarak, yalnızca örgütlerini temsil etmezler, örgütün dışına verecekleri pozitif mesajlarla, örgütün dışarıda algılanan itibarını da yükselteceği söylenebilir (Karayaman, 2020, s. 55).

Bugün, çalışanların beklentileri hızla değişiyor. Artık işyerlerini sadece para kazanıp hayatlarını sürdürebildikleri yerler olarak görmüyorlar. Aynı zamanda becerilerini sergileyebildikleri, iyi ilişkiler kurabildikleri, işlerinin sonuçlarını görebildikleri ve anlam bulabildikleri bir yer olmasını istiyorlar. Bu nedenle, çalışanların işyerinde mutlu olmalarını sağlayabilen işletmeler, çalışanlarını elde tutmada zorluk yaşamıyorlar. Üretkenlik, verimlilik, yaratıcılık ve karlılık gibi örgüt içi faktörleri arttırabiliyor ve uzun vadede başarıya ulaşabiliyorlar. Başarılı olmak isteyen işletmeler, çalışanların mutluluğuna odaklanarak geleceğe güçlü bir adımlar atabiliyorlar. Son yıllarda değişen dinamikler ve gelişmelerle birlikte, işyerinde mutluluk kavramı giderek önem kazanıyor ve üzerinde daha fazla durulması gereken bir konu haline geliyor (Ünüvar, 2021, s. 16).

3.4. İşyeri Mutluluğunu Etkileyen Faktörler

3.4.1. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek, çalışanların iş yerindeki örgütlerinden aldıkları desteğin algılanması olarak tanımlanır. Bu, örgütün çalışanlarına değer verdiği, onların refahını önemsediği ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çabalarını içerir. Çalışanlar, örgütlerinden destek aldıklarında kendilerini daha değerli ve güvende hissederler (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların işyerindeki mutluluk düzeylerini artırmada kritik bir rol oynar. Kurtessis vd. (2017) tarafından yapılan bir meta-analiz, örgütsel desteğin çalışanların işyerindeki genel mutluluklarını artırdığını göstermektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların duygusal refah seviyelerini

olumlu yönde etkileyerek işyerindeki mutluluklarını artırmaktadır (Kurtessis vd., 2017, s. 1873).

Aydın Küçük (2021) Covid-19 pandemisi dönemi içinde yaptığı araştırmada gıda sektörü çalışanlarının örgütsel destek algılarının işyerinde mutluluk düzeylerini pozitif ve anlamlı yönde etkilediği sonucunu elde etmiştir. Yaşanan zor çalışma koşullarında yönetici desteğinin hissedilmesi, fiziki çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin azaltılması gibi çalışanı destekleyen uygulamalar çalışanların işyerindeki mutluluklarını pozitif yönde etkilemiştir (Aydın Küçük, 2021, s. 1366).

Akçakanat, Uzunbacak ve Köse(2018) akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel destek algısının işyeri mutluluğunu pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir (Akçakanat vd., 2018, s. 184). Benzer şekilde Özdemir (2022) de örgütsel destek algısının işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini beyaz yakalı çalışanlar üzerinde araştırmış ve bu etkinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır (Özdemir, 2022, s. 423).

3.4.2. İşyeri Arkadaşlığı

İşyeri arkadaşlığı, iki ya da daha fazla kişinin işyerinde belirli hedefler için birbirleri arasında yakın etkileşime sahip olmalarıdır. İşyeri arkadaşlığı, işyerindeki çalışanlar arasında güven, sadakat, bağlılık ve bilgi paylaşımı üzerine kurulu psikolojik bir ilişki veya yakınlıktır. Çalışanlar arasındaki informel sosyal ilişkiler, bir organizasyonun yapısının önemli bir parçasıdır. Bu tür informel ilişkiler, örgütün formel yapısının önüne geçen çok yakın arkadaşlıklardan farklıdır. İnformel sosyal ilişkiler, organizasyonun işlerini yürütmek ve örgütsel performans için çok önemlidir. İş tatmini ve örgütte çalışmaya devam etmek, bu sosyal ilişkilerin önemli bir sonucudur. Sosyal bilişsel teoriye göre, yüksek düzeyde işyeri arkadaşlığının olduğu ortamlarda çalışanlar birbirlerini daha fazla destekler ve daha fazla bilgi paylaşır (Büyükyılmaz ve Biçer, 2018, s. 29-30).

İşyeri arkadaşlığı, çalışanların zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olur. İşyeri arkadaşlığı, çalışanların daha mutlu ve daha az işten ayrılma eğiliminde olmasına katkı sağlar (Morrison, 2004, s. 115). İşyeri arkadaşlığı, çalışanların profesyonel ve duygusal olarak birbirlerine yardım etmesine olanak tanır. Çalışanlar, bu destek

sayesinde daha fazla memnuniyet ve daha az stres yaşarlar (Chiaburu ve Harrison, 2008, s. 1085).

Çalışanlar, işyeri arkadaşlığı sayesinde daha iyi işbirliği yapabilir ve daha iyi iletişim kurabilirler. İş arkadaşlıkları, çalışanların ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalışmalarını kolaylaştırır ve bu da genel iş verimliliğini artırır (Sias ve Cahill, 1998, s. 276).

İşyeri arkadaşlığı, pozitif bir örgütsel kültürün gelişmesine katkıda bulunur. Çalışanlar, işyerinde aidiyet duygusu geliştirdiklerinde, bu durum örgütün genel atmosferini ve çalışanların iş yerinde geçirdikleri zamanı daha olumlu bir hale getirmektedir (Riordan ve Griffeth, 1995, s. 144).

Ayvaz, Güneş ve Çiçek (2023), Isparta ilinde kozmetik firmalarındaki çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada işyeri arkadaşlığının işyeri mutluluğu üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir (Ayvaz vd., 2023, s. 206).

İşyeri arkadaşlığı, bireylerin işyerindeki deneyimlerini önemli ölçüde etkileyen önemli bir sosyal dinamiktir. Bu ilişkiler, örgütsel başarıya da yardımcı olur ve çalışanların iş tatmini, performansı ve genel refahı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. İşyeri arkadaşlığını desteklemek, hem kişisel hem de örgütsel düzeyde önemli faydalar sağlayabilir.

3.4.3. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-Örgüt Uyumu, örgütsel ve bireysel özelliklerde benzeşme, örgütsel ve bireysel amaçlarda birlik, bireysel ihtiyaçlar ile örgüt yapısının uyumu ve örgütsel yapı ile birey özellikleri arasındaki uyum anlamına gelir (Kristof, 1996, s. 4) Chatman'a (1989) göre birey-örgüt uyumu, bireylerin tutumları, değerleri ve hedefleri ile kuruluşun amaçları ve değerleri arasındaki uyumdur (Chatman, 1989, s. 339). Bireyin kişisel değerleri, inançları ve hedefleri ile çalıştığı örgütün kültürü, normları ve hedefleri arasındaki uyum, birey-örgüt uyumu olarak bilinir. Bu uyum, çalışanların burada kendilerini rahat hissetmelerini, daha iyi uyum sağlamalarını ve daha uzun vadeli ilişkiler geliştirmelerini sağlamaktadır.

Örgütsel özdeşleşme de birey-örgüt uyumunun bir diğer önemli sonucudur. Bireyler, örgütle yüksek düzeyde uyum sağladıklarında, örgütü bir parçası olarak

görme eğilimindedirler. Bu özdeşleşme, bireyin iş yerindeki mutluluğunu artırır. Örneğin, gemi inşa sanayisindeki çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, birey-örgüt uyumunun işyerindeki mutluluğu olumlu yönde etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin bu etkiyi güçlendirdiği bulunmuştur (Deniz, 2024, s.125). Ayrıca Baş ve Alagöz 'ün (2022) Erzincan ilinde turizm sektöründe yaptıkları araştırmada birey örgüt uyumunun işyeri mutluluğu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Baş ve Alagöz, 2022, s. 700).

Birey-örgüt uyumu, iş tatmini üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, kişisel değerleri ile örgüt değerleri arasında yüksek bir uyum olduğunda, iş tatmini artar (Atılmış ve Bolat, 2023, s. 11). Birey-örgüt uyumu çalışanların örgütle olan ilişkilerini güçlendirir ve iş performansını olumlu yönde etkiler (Özişli, 2024, s. 202). Ayrıca, uyum arttıkça çalışanların işten ayrılma niyeti de azalır (Derelioğlu, 2023).

3.4.4. İş Tatmini

Bir kişinin işine ilişkin olumlu duygusal bir durum yaşaması, iş tatmini olarak tanımlanır (Locke, 1976). Bir çalışanın işine olan bakış açısı, iş yeri ve işin kişisel beklentilerle uyumu bu memnuniyet seviyesini etkiler. İş tatmini, çalışanların işlerine olan bağlılığı ve şirkete olan bakış açılarını etkiler. Ek olarak, yüksek iş tatmini, çalışanların üretkenliğini, performansını artırabilir (Judge, Bono, Thoresen ve Patton, 2001, s. 376).

İş tatmini, çalışanların genel psikolojik iyi oluşunu arttırır. İşlerinden memnun olan çalışanlar, daha az stres yaşar ve iş yerinde daha pozitif bir turum sergilemektedirler (Aydın, 2019, s. 78).

İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ve iş tatmini ile iş stresi arasında negatif ve anlamlı ilişkilerin varlığı da tespit edilmiştir. İş tatmini, işten ayrılma niyetini ve iş stresini azaltır. İş stresi ve işten ayrılma niyeti azalan çalışanların aynı iş yerinde daha uzun süre mutlu bir şekilde çalışma ihtimali oldukça yükselir (Yaman, Bozdoğan ve Keser, 2023, s. 174).

Butt,Wen ve Hussain(2020), Pakistan'daki 515 telekominikasyon sektörü çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada iş tatmini yüksek çalışanların iş yeri mutluluğunun daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Butt vd., 2020, s. 25).

İş tatmininin artırılması, işyeri mutluluğuna doğrudan katkı sağlayarak, çalışanların performansını ve işyerine olan bağlılıklarını artırabilir. Bu nedenle, işverenlerin iş tatminini yükseltmek için çalışanlarının ihtiyaçlarını dikkate alması ve işyerindeki olumlu atmosferi desteklemesi büyük önem taşımaktadır.

3.4.5. Birey İş Uyumu

Bir kişinin işinin gerektirdiği özellikler ve yetenekleri arasındaki uyum, birey-iş uyumu olarak olarak açıklanır. Bir kişinin çalıştığı kurumun değerleri, hedefleri ve misyonu ile ne kadar uyumlu olduğu, birey-iş uyumu olarak ifade edilir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001, s. 455). Birey-iş uyumu bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin işin gerektirdiği niteliklerle örtüşme derecesini göstermektedir (Edwards, 1991).

Edwards (1991), birey-iş uyumunun iki farklı şekilde oluştuğunu açıkladı. Birincisini, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gerektirdiğiyle orantılı olduğu "talep-yetenek uyumu" olarak açıklamıştır. Birey-iş uyumunun ikinci şekli, çalışanların ihtiyaçları, arzuları veya tercihlerinin yaptıkları işlerle karşılanması durumunda ortaya çıkar ve buna "ihtiyaçlar-karşılananlar uyumu" denilir (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson 2005, s. 284-285).

Birey-iş uyumu, iş tatmini üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere sahiptir. Bir çalışanın iş tatmini, genellikle çalışanın işten ne kadar hoşnut olduğuyla ve işin onun beklentilerini ne derece karşıladığıyla ilgilidir. Birey-iş uyumunun sağlanması, çalışanın işini daha anlamlı ve ödüllendirici bulmasını sağlar. Birey-iş uyumunun yüksek olduğu durumlarda çalışanların daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını görülmektedir (Kristof-Brown vd., 2005).

Çalıştığı örgütün kültürü, değerleri, amaçları ve tutumları ile bireyin kişiliği, değerleri, amaçları ve tutumları arasındaki uyum ve ayrıca o işi yapanın beklentileri ve becerileri arasındaki uyum arttıkça, bireyin örgüte olan bağlılığı, sergilediği çalışma performansı ve işinden duyduğu tatmin düzeyi artacak ve iş kaynaklı stres seviyesi de düşecektir (Kılıç ve Yener, 2015, s. 172).

3.4.6. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili seçimleri ve davranışlarının çalışanlar tarafından olumlu bir şekilde değerlendirilmesi anlamına

gelir. Başka bir ifadeyle örgütsel adalet, örgüt içinde ücret, ödül, ceza ve terfi süreçlerinin nasıl yürütüldüğü, bu konular ile ilgili kararların nasıl alındığı ve bu kararların çalışanlara nasıl söylendiği ve çalışanlar tarafından algılanma biçimi şeklinde ifade edilmektedir (İçerli, 2010, s. 69).

İşyeri mutluluğu, çalışanların örgütte yaşadığı bireysel deneyimlerden üst düzeyde etkilenmektedir. Ücret, ödül, ceza ve terfi gibi örgüt içindeki uygulamalar ile ilgili olumlu bir algıya sahipse yani bu süreçlerin adil şekilde ilerletildiğine inanıyorsa işyerinde mutlu olacak şayet inanmıyorsa mutsuz olacaktır. Aynı zamanda yöneticilerin bütün çalışanlara eşit davranmaması yani bazı çalışanlara ayrımcılık yapması, bazı çalışanları kayırması diğer çalışanlar üzerinde negatif bir etki yaratacaktır. Bu konular çalışanların psikolojik durumlarını oldukça yüksek seviyede etkilediği için işyeri mutluluğuna da olumsuz anlamda etki edecektir (Çetin ve Polat, 2021, s. 174).

Alınan kararların adaletli olduğuna inanan, kimsenin haksız bir şekilde ön plana çıkarılmadığını düşünen çalışanlar örgüt içinde daha mutlu olacaktırlar (Maham, Bhatti ve Öztürk, 2020).

3.4.7. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın çalıştığı kuruma karşı duyduğu bağlılık ve sadakati ifade eden bir kavramdır. Bu bağlılık, çalışanın kuruma olan aidiyet hissini, kurumun hedeflerine ve değerlerine olan inancını, kurum içinde kalma isteğini ve örgüte katkıda bulunma isteğini içerir. Örgütsel bağlılık, genellikle üç ana boyutta ele alınır: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık (Meyer ve Allen, 1991). *Duygusal bağlılık,* çalışanların kendilerini örgütün değerleri, hedefleri ve amaçlarıyla ne ölçüde uyumlu hale getirdiklerini ifade eder. Bu durumda çalışan örgütün ilkelerini tüm kalbiyle benimser ve örgütün bir üyesi olmaya devam etmek ister. Bu, bir çalışanın örgütüne karşı gösterebileceği yüksek bağlılık seviyesini temsil eder. Gerçekten de, bu bireyler her işverenin sahip olmayı arzuladığı özverili ve sadık çalışanlardır. Bu tür çalışanlar işlerine karşı olumlu bir bakış açısına sahiptir ve gerektiğinde ekstra çaba göstermeye isteklidir (Bayram, 2005, s. 132). *Devam bağlılığı,* çalışanın örgütten ayrılması durumunda karşılaşabileceği maliyetlerin ve kayıpların farkında olmasından kaynaklanır. Çalışan, başka bir işe geçişin yaratabileceği risklerden dolayı mevcut kurumunda kalmayı tercih eder. Bu bağlılık

türü, daha çok rasyonel düşüncelerle ilişkilidir (Meyer ve Allen, 1991, s. 71-72). *Normatif bağlılık,* çalışanın örgüte karşı duyduğu etik veya ahlaki sorumluluk duygusuyla ilgilidir. Çalışan, örgüte karşı bir borç duygusu yaşar ve bu nedenle örgütten ayrılmayı etik olarak uygun görmez. Bu tür bağlılık, bir çalışanın örgütle olan ilişkisinde normatif değerlerin etkili olduğunu göstermektedir (Balay, 2000, s. 18). Çalıştığı örgütte aldığı eğitimler veya kurduğu iyi ilişkiler çalışanın kendini bu iş yerine borçlu hissetmesine sebep olabilir. Çalışan örgüte minnet duyduğu için çalışmaya devam eder. Çalışanın kendini örgüte borçlu hissetmesiyle oluşan bir bağlılıktır (Ünler, 2006, s. 96).

Çalıştıkları kuruma bağlılığı yüksek olan bireylerin işyeri mutluluğunun yüksek olduğu söyleyebilir. Bir kişi mutlu olduğu yere bağlı olduğunda, orada kalmak isteyecektir. Bu iki fikir birbirini tamamlar. İşyeri mutluluğu düştüğünde çalışanların örgüte olan bağlılığı da düşer. Örgütsel bağlılık ile işyeri mutluluğu arasında pozitif bir ilişki vardır (Akdemir, 2019, s. 82).

İşyeri mutluluğu ile ilgili yapılan araştırmalar arasında duygusal örgütsel bağlılığın işyeri mutluluğu kavramının bir alt boyutu olduğunu gösteren çalışmalarda bulunmaktadır (Salas-Valina ve Alegre Vidal, 2018).

3.5. İşyeri Mutluluğunun Önemi ve Faydaları

İşyerinde mutlu çalışanlar hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli pozitif sonuçlar ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. İşletmelerin daha verimli ve daha karlı hale gelmesinde çalışan mutluluğunun önemi çok yüksektir. Rekabetin üst seviyede olduğu birçok sektörde iş yaşamı içinde mutlu olan çalışanlara sahip olmak, işletmelerin öne geçmesinde çok önemli bir faktör haline gelmiştir.

İşyeri mutluluğu ile çalışan verimliliği arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Mutlu çalışanlar, daha fazla iş üretir, daha yaratıcı çözümler geliştirir ve işe yönelik daha fazla çaba gösterirler. Mutlu çalışanlar, daha yenilikçi ve yaratıcı düşünme eğilimindedirler. Pozitif duyguların iş yerinde yaratıcı süreçleri desteklediğini ve çalışanların daha fazla inovatif fikir ürettiklerini belirtmiştir. Mutlu bir çalışma ortamı, çalışanların işlerine yeni bakış açıları getirmelerine olanak tanır ve organizasyonun rekabet avantajını artırmaktadır (Al-Shami, Rashid ve Cheong,2023).

Mutlu çalışanlar, organizasyonlarına daha fazla bağlılık gösterirler ve işten ayrılma niyetleri daha düşüktür. İşyeri mutluluğu işten ayrılma oranlarını düşürür ve

çalışanların uzun süreli olarak organizasyonda kalmaya daha istekli olmasına katkı sağlamaktadır (Alserhan, Al-Adamat ve Al-Adamat, 2021). Bu durum, organizasyonlar için önemli bir avantajdır çünkü işten ayrılma oranlarının düşük olması, işe alım ve eğitim maliyetlerini azaltmaktadır.

İşyeri mutluluğu, çalışanların müşterilerle olan etkileşimlerini doğrudan etkiler. Mutlu çalışanlar, müşterilere karşı daha olumlu ve yapıcı bir tutum sergilerler. Harter vd.(2002) yaptıkları çalışmada, çalışan mutluluğunun yüksek olduğu iş yerlerinde müşteri memnuniyetinin de arttığını ve bunun iş sonuçları üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermişlerdir. Müşterilere yönelik pozitif tutumlar, müşteri sadakatini artırır ve organizasyonun uzun vadeli başarısına katkıda bulunur (Harter vd., 2002).

Mutlu çalışanlar, işlerine ve organizasyonlarına daha bağlı hissederler. İncekara (2020), örgütsel bağlılık ile işyeri mutluluğu arasındaki pozitif ilişkiye dikkat çekmiştir. İşyerinde mutlu olan çalışanlar, işlerini daha fazla sahiplenirler ve organizasyonlarına daha fazla katkıda bulunmak isterler. Bu da organizasyonların sürdürülebilir başarısına katkı sağlar (İncekara, 2020, s. 135).

Mutlu çalışanlar, daha üretken ve daha tutarlı olma eğilimindedirler. Mutlu çalışanlar meslektaşlarıyla daha az çatışma yaşarlar ve çalıştıkları kurum hakkında başkalarına olumlu şeyler söyleme olasılıkları da daha yüksektir. Ayrıca işyerindeki mutluluğun bir sonucu olarak çalışanlar daha az endişe ve stres yaşar, daha fazla dinlenir ve daha verimli olurlar. Mutsuz çalışanlar daha çok sağlık sorunlarını gerekçe göstererek işe devamsızlık yapma eğiliminde iken; mutlu çalışanlarda bu eğilim çok daha düşüktür (Turan, 2018, s. 194).

İşyerinde mutlu çalışanlar, örgütler için önemli avantajlar sağlar. Mutlu çalışanlar, genellikle daha üretken, yaratıcı ve motive olmuş bireylerdir. Yüksek işyeri mutluluğu sayesinde, çalışanlar görevlerine daha fazla bağlılık gösterir ve bu da iş performansını artırır. Ayrıca, işyeri mutluluğu, çalışanların stres seviyelerini azaltır ve psikolojik sağlıklarını korumalarına yardımcı olur. Bu durum, devamsızlık oranlarının düşmesine ve işten ayrılma eğilimlerinin azalmasına yol açar. Mutlu çalışanlar, müşteri memnuniyetini de olumlu etkileyerek organizasyonun genel başarısına ve uzun vadeli sürdürülebilir başarıya katkıda bulunurlar.

3.6. İşyeri Mutluluğu ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Kosasih ve Basit (2019), Endonezya'da Yerel Temiz Su Temin Kurumunun 391 çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada, iş tatmini, örgütsel destek, işyeri mutluluğu ve çalışan performansı arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırmanın bulgularında çalışmanın sonuçları, iş tatmini ve örgütsel desteğin çalışan performansını önemli ölçüde etkilediğini ve bunun da işyerindeki çalışan mutluluğunu artırdığını göstermektedir.

Kun va Gadanecz (2019) gerçekleştirdikleri araştırma ile işyerinde mutluluk, iş yaşamında iyi oluş ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri ve işyerinde mutluluk ile iş yaşamında iyi oluşu etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Araştırma 297 Macar öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma nitel ve nicel yöntemler birlikte kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmadaki yanıtların içerik analizi, öğretmenlerin işyeri mutluluğunun temel direklerinin hedeflere ulaşma, geri bildirim, işte anlam bulma ve sosyal ilişkiler olduğunu göstermektedir. Nicel çalışmanın sonuçları, işyerinde iyi oluşun ve mutluluğun özellikle içsel psikolojik kaynaklar olan psikolojik sermayenin boyutları olan umut ve iyimserlikle ilişkili olduğunu göstermiştir.

Aksoy ve Çiçek (2021), yaptıkları araştırma ile çalışanların algıladığı psikolojik güçlendirmenin onların mutlulukları ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisini ve çalışan mutluluğunun psikolojik güçlendirme ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma, Burdur Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan 211 kişi üzerinde anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu ve bağlamsal performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ve ayrıca çalışan mutluluğunun bağlamsal performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerine etkisinde çalışan mutluluğunun kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, yetkinlik, özerklik ve etki boyutlarının çalışan mutluluğu ve çalışanın bağlamsal performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri tespit edilmiştir.

Vela, Mercader, Herrera ve Corrales (2021), Özerklik ve üst yönetimin desteğinin işyerinde mutluluk üzerinde etkisini araştırmışlardır. Araştırma Meksika'nın kuzey-batı bölgesindeki farklı sektörlerde görev yapan 603 çalışan

üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarında, özerklik ve üst yönetim desteğin işgücünde ortaya çıkan mutluluk düzeylerini pozitif ve istatistiksel olarak önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir.

Babamiri, Abdi ve Noori (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada psikolojik sermaye, etkileşimsel adalet, yönetici desteğinin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisine çalışanların yöneticilerine olan güveni tarafından nasıl aracılık edildiği tespit edilmeye çalışılmıştır. İran'da Hamedan şehrinde görev yapan 200 hemşireye uygulanan anketler yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre psikolojik sermaye, etkileşimsel adalet ve yönetici desteği işyeri mutluluğunu pozitif yönde etkilemektedir. Yöneticiye güveninde bu pozitif ilişkilere aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Uyan, Yalçın ve İbin (2023) tarafından "Eğitim Kurumlarında Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: İş'te Mutluluğun Aracılık Rolü" araştırılmıştır. Araştırmanın verileri Adana ilindeki eğitim kurumlarında görev yapan 240 çalışandan elde edilmiştir. Araştırmanın bulguları psikolojik sermayenin hem iş tatmini hem de iş'te mutluluğu pozitif yönde etkilediği şeklindedir. Ek olarak psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisini kısmi de olsa iş'te mutluluk üzerinden gerçekleştirdiği tespit edilmiştir.

Olcay (2024), iş güvenliği uzmanları ve teknikerlerin algıladıkları psikolojik güçlendirme ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İstanbul'da farklı sektörlere hizmet veren iş güvenliği uzmanları ve teknikerleri çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Anket formları İstanbul'da çalışan 340 iş güvenliği uzman ve teknikerlere uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre iş güvenliği uzmanları ve teknikerlerinin psikolojik güçlendirme puanları arttıkça mutluluk puanlarının da arttığı tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin boyutları olan anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etkinin mutluluk ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çiçek ve Kaynak (2024) tarafından İşyeri Mutluluğunun Anahtarı:Etik İklim ve İşyeri Maneviyatı isimli araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma Malatya'daki imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırma 390 çalışan katılmıştır. Yapılan analizler neticesinde iş yeri maneviyatının işyeri mutluluğunu ve etik iklimi pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca etik iklimin işyeri mutluluğunu pozitif yönde

etkilediği ve son olarak iş yeri maneviyatının işyeri mutluluğuna olan etkisinde etik iklimin kısmi aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atalay (2024), Türkiye'de yer alan bir üniversitede İşyerinde Mutluluk hakkında yaptığı araştırma ile işyerinde mutluluğun nedenlerini araştırmıştır. Araştırma nitel yöntem ile gerçekleştirilmiştir. 12 akademisyen ile yapılan görüşmelerde işyerinde mutluluk halinin oluşması için işe dair geliştirilen pozitif inançlar, diğer paydaşlarla olan ilişkiler, kapsayıcı bir örgüt kültürünün içinde olma, kişisel gelişim çabası, iş-yaşam dengesi ve uygun çalışma koşullarına sahip olmanın işyerinde mutluluğun kaynakları olarak öne çıktığı tespit edilmiştir. Ayrıca yayın yapma ve üretme ile öğrencilerden pozitif geri bildirim alma da işyerindeki mutluluk üzerinde etkili faktörler olduğu görülmüştür.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

4.1. Araştırmanın Amacı

Son yıllarda işyerinde mutluluk işletmelerin başarısında çok önemli bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. İşyerinde mutluluğun çalışanların iş tatminini, performasını, bağlılıklarını, işten ayrılma niyetlerini, yenilikçi iş davranışlarını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkileme de önemli bir değişken olarak önemi artmaktadır. Bu noktadan hareketle işyeri mutluluğu arttıran ve etkileyen kaynaklar kişinin kendinden ve işletmenin ve/veya işletme yöneticilerinin kişiye hissettirdiği duygulardan etkilenebilmektedir. Kişinin kendinden kaynaklanan, içsel güç kaynaklarını açıklayan ve işyeri mutluluğunu etkileyen faktörlerden psikolojik sermaye kavaramı ön plana çıkmaktadır. Bir diğer faktör de psikolojik güçlendirmedir. İşletmenin ve/veya işletme yöneticilerinin kişiye hissettirdiği duygulardan biri olan psikolojik güçlendirme, kişinin kendini işin sahibi olarak hissetmesi sağlar. Bu bağlamda bu araştırma psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü açıklayarak psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye derinlik kazandırmayı amaçlanmıştır. Bu çerçevede, çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayenin işyeri mutluluğunu artırmada ne ölçüde etkili olduğu ve bu etkinin psikolojik güçlendirme aracılığıyla nasıl değiştiği araştırılmıştır. Elde edilen bulgular ile, işyerlerinde, çalışanların mutluluğunu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlamak hedeflenmiştir. Aynı zamanda, işletmelerin çalışanlarına yönelik psikolojik destek programları ve güçlendirme stratejileri geliştirerek daha pozitif bir iş ortamı yaratmalarına yönelik bilgiler sunmak hedeflenmiştir.

4.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, işyeri mutluluğu, psikolojik sermaye ve psikolojik güçlendirme gibi günümüz çalışma hayatında büyük öneme sahip kavramları bir arada incelemesi açısından literatüre katkı sağlamayı amaçlanmıştır. Çalışan mutluluğu, işletmelerin verimliliğini ve sürdürülebilir başarısını etkileyen kritik bir faktördür. Mutlu çalışanlar, daha yaratıcı, motive ve üretken olma eğilimindedir. Bu bağlamda, çalışanların psikolojik sermayesinin işyeri mutluluğunu nasıl etkilediğinin ve bu etkide

psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün incelenmesi, iş dünyasında hem akademik hem de uygulamalı açıdan yeni ve farklı bilgiler sunmayı hedeflemektedir.

Literatür taraması neticesinde psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu kavramlarının birlikte araştırıldığı başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Türkiye'de özel sektördeki iş gücünün çok büyük bir bölümü İstanbul ilinde yaşamaktadır. Bu durum göz önüne alınarak araştırma İstanbul ilindeki beyaz yakalı özel sektör çalışanları (bankacılık,ilaç,dayanıklı tüketim malları,eğitim ve sağlık) üzerinde gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmanın Problemi

Psikolojik sermaye, bireylerin olumlu psikolojik durumlarını ifade eden bir kavram olup, işyeri mutluluğunu artırmada etkili bir unsur olarak literatürde incelenmiştir. Ancak, çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayenin işyeri mutluluğunu nasıl ve hangi mekanizmalar aracılığıyla etkilediği tam olarak anlaşılmamıştır. Bu noktada, psikolojik güçlendirme kavramı, çalışanların işyerinde kendilerini daha güçlü hissetmelerini sağlayarak bu süreçte kilit bir rol oynayabilir. Ancak psikolojik güçlendirmenin, psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide aracılık rolü oynayıp oynamadığına dair yeterli araştırma bulunmamaktadır.

Bu araştırmanın temel problemi, "Psikolojik sermaye işyeri mutluluğunu nasıl etkiler ve bu etkide psikolojik güçlendirme aracılık rolü oynar mı?" sorusuna yanıt aramaktır. Bu sorunun yanıtlanması hem akademik literatüre katkı sağlayacak hem de iş dünyasında çalışan mutluluğunu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine ışık tutacaktır. Özellikle Türkiye'de bu konu üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olması, bu araştırmayı daha da önemli kılmaktadır

Bu araştırma ile aşağıdaki sorulara cevaplar aranacaktır.

İstanbul'daki beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin işyeri mutlulukları üzerinde etkisi var mıdır?

İstanbul'daki beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının psikolojik güçlendirme algılarının işyeri mutlulukları üzerinde etkisi var mıdır?

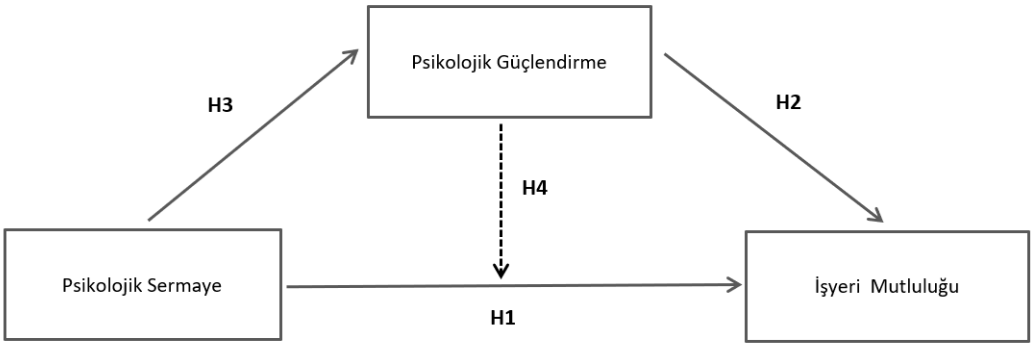
İstanbul'daki beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin psikolojik güçlendirme algılarına etkisi var mıdır?

İstanbul'daki beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin işyeri mutlulukları üzerinde etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi var mıdır?

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma İstanbul ilindeki beyaz yakalı özel sektör çalışanları (bankacılık, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim ve sağlık) üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri belli bir dönem içinde toplandığı için başka bir zaman diliminde yapılacak araştırma da farklı sonuçlar elde edilme durumu oluşabilir. Araştırmanın verileri 12.01.2024-04.04.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma işyeri mutluluğu, psikolojik sermaye ve psikolojik güçlendirme değişkenleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada psikolojik sermaye bağımsız değişken, psikolojik güçlendirme aracı değişken ve işyeri mutluluğu bağımlı değişken olarak belirlenerek araştırmanın modeli oluşturulmuştur.

4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 5. Araştırmanın modeli

H1: Psikolojik Sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi vardır.

4.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma İstanbul ilindeki beyaz yakalı özel sektör çalışanları (bankacılık, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim ve sağlık) üzerinde gerçekleştirilmiştir. 2023 yılı sonunda yayınlanan Türkiye İş Kurumu, İşgücü Piyasası Araştırması İstanbul ili 2023 yılı Sonuç Raporuna göre İstanbul ilinde özel sektörde çalışan sayısı 4.226.757 kişidir (Türkiye İş Kurumu, 2023). Örnekleme kolayda örnekleme yoluyla ulaşılmıştır. Gürbüz ve Şahin (2016), 10 milyon kişiden oluşan bir evren için 384 kişilik bir örneklemin yeterli olacağını belirtmişlerdir. Ayrıca Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004), %95 güven aralığında olası evren büyüklüklerinde seçilecek örneklem genişlikleri aşağıdaki tablodaki gibi elde etmişlerdir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın 403 özel sektör çalışanından oluşan örnekleminin büyüklüğü, araştırmanın verilerinin analizi için yeterli gözükmektedir. Araştırmanın verileri 12.01.2024 - 04.04.2024 tarihleri arasında toplanmıştır.

Tablo 2. α= 0.05 İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	%95 güvende
100	80
500	217
750	254
1.000	278
2.500	333
5.000	357
10.000	370
25.000	378
50.000	381
100.000	383
1.000.000	384
100 milyon	384

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004, s. 50)

4.7. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Bu araştırma tasarlanırken psikolojik sermaye bağımsız değişken, psikolojik güçlendirme aracı değişken ve işyeri mutluluğu bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada elde edilen veriler daha önce bir çok çalışmada kullanılan, geçerliliği ve güvenilirliği bir çok defa test edilmiş ölçeklerden oluşan bir anket ile elde edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: İstanbul'daki beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının demografik özelliklerinin öğrenilmesini amaçlayan sorular yöneltilmiştir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Bu araştırmada kullanılan psikolojik sermaye düzeyini ölçmek için kullanılan psikolojik sermaye ölçeği Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal ölçek 6'li Likert tipidir ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Bu araştırmada 5'li Likert tipi şeklinde kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki seçenekler ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu ölçekte 4 farklı boyut bulunmaktadır. Özyeterlilik boyutunun 6 ifadesi umut boyutunun 6 ifadesi, iyimserlik boyutunun 6 ifadesi ve psikolojik dayanıklılık boyutunun 6 ifadesi bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesi ve geçerlilik ile güvenilirlik çalışması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin akademik çalışmalarda geniş kabul görmesi ve farklı kültürel bağlamlarda test edilmiş olması, bu ölçeğin seçilmesinin temel gerekçesidir. Luthans vd.(2007)'nin geliştirdiği psikolojik sermaye ölçeği Çin,Hindistan,Pakistan ve Güney Kore gibi farklı sosyo-kültürel yapılarda da uygulanmış ve yüksek düzeyde geçerlik ve güvenirlik göstermiştir. Çin (Luthans, Avey, Clapp-Simith ve Li, 2008), Hindistan (Gupta ve Shaheen, 2017), Pakistan (Abbas ve Raja, 2015) ve Güney Kore (Yim, Seo, Cho, ve Kim, 2017) gibi farklı ülkelerde yapılan araştırmalarda da ölçeğin güvenilirliği kanıtlanmıştır. Bu durum, psikolojik sermaye ölçeğinin farklı kültürel bağlamlarda da geçerli ve karşılaştırılabilir sonuçlar üretebilmesini sağlamaktadır. Ayrıca psikolojik sermaye ölçeği, akademik yazında birçok olumlu sonuçla ilişkili bulunmuştur. İş performansı, örgütsel bağlılık, iyi oluş, ve tükenmişlik gibi çok sayıda değişkenin açıklanmasında etkili bir yapı olarak kullanılmıştır(Newman, Ucbasaran, Zhu ve Hirst, 2014). Bu bağlamda, çalışmanın amaçları doğrultusunda, bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini ve diğer değişkenlerle ilişikilerini güvenilir ve geçerli bir biçimde ölçebilmek için Luthans vd.(2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin kullanımı tercih edilmiştir.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği: Bu araştırmada kullanılan psikolojik güçlendirme algısını ölçmek için kullanılan psikolojik güçlendirme ölçeği Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 7'li Likert tipidir ve 12 ifadeden oluşmaktadır. Bu araştırmada 5'li Likert tipi şeklinde kullanılmıştır Ölçekteki ifadeler 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki seçenekler ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu ölçekte 4 farklı boyut bulunmaktadır. Anlam boyutunun 3 ifadesi, yetkinlik boyutunun 3 ifadesi, özerklik boyutunun 3 ifadesi ve etki boyutunun 3 ifadesi bulunmaktadır. Ölçeğin

Türkçe'ye çevrilmesi ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013) tarafından yapılmıştır. Spreitzer'in modeli, Thomas ve Velthouse'un (1990) içsel motivasyona dayalı güçlendirme yaklaşımı temel alınarak geliştirilmiş ve örgütsel bağlılık, iş doyumu ve vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerle ilişkili olarak literatürde geniş yer bulmuştur (Seibert, Wang ve Courtright, 2011). Ölçeğin Çin (Meng and Sun, 2019), Hindistan (Bhatnagar, 2007) ve Ürdün (Saif ve Saleh, 2013) gibi farklı kültürel bağlamlarda geçerliliğinin kanıtlanmış olması, bu çalışmada kullanılmasının temel gerekçeleri olarak sunulabilir.

İşyeri Mutluluğu Ölçeği: Bu araştırmada kullanılan işyeri mutluluğunu ölçmek için kullanılan işyeri mutluluğu ölçeği Sigh ve Aggarwal (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 7'li Likert tipidir ve 12 ifadeden oluşmaktadır. Bu araştırmada 5'li Likert tipi şeklinde kullanılmıştır Ölçekteki ifadeler 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki seçenekler ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu ölçekte 4 farklı boyut bulunmaktadır. İçsel motivasyon boyutunun 3 ifadesi, işten soğutan duygular boyutunun 3 ifadesi, destekleyici örgütsel deneyimler boyutunun 3 ifadesi ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimler boyutunun 3 ifadesi bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesi ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Özdemir, Sever ile Acar (2020) tarafından yapılmıştır. Singh ve Aggarwal (2018) tarafından geliştirilen İşyeri Mutluluğu Ölçeği, geçerlilik ve güvenilirlik açısından değerlendirildiğinde hem Türkiye'de (Ekşi, 2023; Uyan vd.,2023) hem de yurtdışında (Pradhan, Jandu, Panda, Hati ve Mallick 2022; Baviera ve Marín-Pérez,2024) yapılan çeşitli araştırmalarda da başarılı bir şekilde kullanılmış olması bu çalışmada tercih edilmesine gerekçe olarak gösterilebilir.

Bu araştırmadaki ölçekler için elde edilen güvenilirlik katsayıları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları

	Cronbach's Alpha
Psikolojik Sermaye Genel	0,870
İyimserlik	0,806
Psikolojik Dayanıklılık	0,845
Umut	0,824
Öz Yeterlilik	0,856
Psikolojik Güçlendirme Genel	0,876
Anlam	0,807
Yetkinlik	0,772
Özerklik	0,747
Etki	0,888

İşyeri Mutluluğu Genel	0,902
İçsel Motivasyon	0,835
İşten Soğutan Duygular	0,789
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	0,848
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	0,808

Cronbach's Alpha katsayısı ölçeğin güvenirlik düzeyini vermektedir. Katsayı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Cronbach's Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Nunnally, 1967, s. 248).

$0{,}00 \leq \alpha < 0{,}40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0{,}40 \leq \alpha < 0{,}60$ ise ölçeğin güvenirliği düşük,

$0{,}60 \leq \alpha < 0{,}80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0{,}80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Nunnally, 1967, s. 68).

Araştırmada ölçeklerin her biri için analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarında ölçeklerin Cronbach‟s Alpha katsayısı oldukça güvenilir olarak bulunmuştıur.

Bu sonuçlar ölçeklerdeki soruların araştırmaya katılanlar tarafından anlaşıldığını göstermektedir.

4.8. Pilot Çalışma Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırma için öncelikle pilot araştırma yapılmıştır. Pilot araştırma belirtilen örneklemden 64 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma için veriler 12.01.2024-30.01.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Pilot araştırmada psikolojik sermaye ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha değeri 0,881, psikolojik güçlendirme ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha değeri 0,836 ve işyeri mutluluğu ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha değeri 0,831 olarak yüksek bulunmuştur.

Tablo 4. Ölçek puanları arasında korelasyon analizi

		Psikolojik Sermaye	**Psikolojik Güçlendirme**	**İşyeri Mutluluğu**
Psikolojik Sermaye	r	1,000		
	p	0,000		
Psikolojik Güçlendirme	r	0,627**	1,000	

	p	0,000	0,000	
İşyeri Mutluluğu	r	0,588**	0,445**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme, işyeri mutluluğu, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; psikolojik güçlendirme ile psikolojik sermaye arasında r=0.627 pozitif orta (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu ile psikolojik sermaye arasında r=0.588 pozitif orta (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu ile psikolojik güçlendirme arasında r=0.445 pozitif zayıf (p=0,000<0.05) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Pilot araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda bu araştırmada kullanılan ölçeklerin bu araştırmayı yapmak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.9. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 5. Normal Dağılım

	Basıklık	**Çarpıklık**
Psikolojik Sermaye Genel	0,756	-1,130
İyimserlik	1,171	-0,621
Psikolojik Dayanıklılık	1,452	-0,889
Umut	0,547	-1,025
Öz Yeterlilik	0,963	-1,452
Psikolojik Güçlendirme Genel	0,456	-1,114
Anlam	0,745	-1,165
Yetkinlik	0,960	-0,568
Özerklik	0,546	-1,475
Etki	0,259	-1,029
İşyeri Mutluluğu Genel	0,630	-1,201
İçsel Motivasyon	0,852	-1,056
İşten Soğutan Duygular	0,741	1,354
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	0,420	-1,156
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	0,099	1,084

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon analizi, lineer regresyon ve aracılık etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizleri Hayes'in (2013) SPSS için geliştirdiği PROCESS Model 4 kullanılarak yapılmıştır. Prosess modelde toplam etki, dolaylı ve doğrudan etki puanlarına ulaşılarak aracı değişkenin, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiye olan etkisi incelenmiştir. Elde edilen analiz sonucu, %95 güven aralığında ve 5000 bootstrap örneklemi kullanılarak oluşturulmuştur. Korelasyon katsayıları (r) 0,00-0,25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf; 0,50-0,69 orta; 0,70-0,89 yüksek; 0,90-1,00 çok yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s. 116). Çalışanların tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

4.10. Bulgular

Bu bölümde, araştırma verilerinin çalışanların tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizleri ile değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için korelasyon ve hiptezleri test etmek için regresyon analizleri yer almaktadır.

4.10.1. Tanımlayıcı Özellikler

Çalışanların tanımlayıcı öziklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 6. Çalışanların tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	236	58,6
Kadın	167	41,4
Yaş		
18-23	44	10,9
24-33	104	25,8
34-43	164	40,7
44-55	58	14,4
56 ve Üzeri	33	8,2

Medeni Durum		
Evli	240	59,6
Bekar	163	40,4
Eğitim Durumu		
İlköğretim	16	4,0
Lise	67	16,6
Önlisans	68	16,9
Lisans	179	44,4
Lisansüstü	73	18,1
Aylık Gelir		
0-16000	25	6,2
16001-30000	115	28,5
30001-45000	154	38,2
45001-60000	58	14,4
60001 ve Üzeri	51	12,7
Toplam Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	25	6,2
1-5 Yıl Arası	92	22,8
6-10 Yıl Arası	78	19,4
11-20 Yıl Arası	119	29,5
21 Yıl ve Üzeri	89	22,1

Çalışanlar cinsiyete göre 236'sı (%58,6) erkek, 167'si (%41,4) kadın olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar yaşa göre 44'ü (%10,9) 18-23, 104'ü (%25,8) 24-33, 164'ü (%40,7) 34-43, 58'i (%14,4) 44-55, 33'ü (%8,2) 56 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar medeni duruma göre 240'ı (%59,6) evli, 163'ü (%40,4) bekar olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar eğitim durumuna göre 16'sı (%4,0) ilköğretim, 67'si (%16,6) lise, 68'i (%16,9) önlisans, 179'u (%44,4) lisans, 73'ü (%18,1) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar aylık gelire göre 25'i (%6,2) 0-16000, 115'i (%28,5) 16001-30000, 154'ü (%38,2) 30001-45000, 58'i (%14,4) 45001-60000, 51'i (%12,7) 60001 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar toplam çalışma süresine göre 25'i (%6,2) 1 yıldan az, 92'si (%22,8) 1-5 yıl arası, 78'i (%19,4) 6-10 yıl arası, 119'u (%29,5) 11-20 yıl arası, 89'u (%22,1) 21 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

4.10.2. Psikolojik Sermaye Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması İçin T-Testi ve Anova Analizleri

Tablo 7. Psikolojik sermaye puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu

	Grup	**N**	**Ort**	**Ss**	**F**	**p**	**Fark**
Psikolojik Sermaye Genel	18-23	44	3,989	0,318	1,557	0,185	
	24-33	104	3,952	0,444			
	34-43	164	4,031	0,539			
	44-55	58	4,116	0,481			
	56 ve Üzeri	33	4,111	0,174			
İyimserlik	18-23	44	3,693	0,317	1,030	0,391	
	24-33	104	3,668	0,539			
	34-43	164	3,702	0,589			
	44-55	58	3,787	0,679			
	56 ve Üzeri	33	3,859	0,366			
Psikolojik Dayanıklılık	18-23	44	4,125	0,400	0,612	0,654	
	24-33	104	4,021	0,483			
	34-43	164	4,081	0,628			
	44-55	58	4,106	0,505			
	56 ve Üzeri	33	3,990	0,260			
Umut	18-23	44	4,208	0,314	0,447	0,775	
	24-33	104	4,212	0,425			
	34-43	164	4,163	0,606			
	44-55	58	4,244	0,538			
	56 ve Üzeri	33	4,253	0,191			
Öz Yeterlilik	18-23	44	3,928	0,813	4,005	**0,003**	**4>1**
	24-33	104	3,907	1,055			**5>1**
	34-43	164	4,178	0,827			**3>2**
	44-55	58	4,328	0,562			**4>2**
	56 ve Üzeri	33	4,343	0,204			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Çalışanların yaşa göre öz yeterlilik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 398)}$=4,005; p=0,003<0.05). Farkın nedeni; yaş 44-55 olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,328), yaş 18-23 olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,928) yüksek olmasıdır. Yaş 56 ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,343), yaş 18-23 olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,928) yüksek olmasıdır. Yaş 34-43 olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,178), yaş 24-33 olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,907) yüksek olmasıdır. Yaş 44-55 olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,328), yaş 24-33 olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,907) yüksek olmasıdır. Yaş 56 ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,343), yaş 24-33 olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,907) yüksek olmasıdır.

Çalışanların psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05)

Tablo 8. Psikolojik sermaye puanlarının aylık gelire göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Psikolojik Sermaye Genel	0-16000	25	3,785	0,776	6,408	**0,000**	**3>1**
	16001-30000	115	3,967	0,447			**4>1**
	30001-45000	154	4,011	0,408			**5>1**
	45001-60000	58	4,054	0,415			**5>2**
	60001 ve Üzeri	51	4,283	0,442			
İyimserlik	0-16000	25	3,460	0,779	4,195	**0,002**	**3>1**
	16001-30000	115	3,630	0,574			**4>1**
	30001-45000	154	3,724	0,484			**5>1**
	45001-60000	58	3,816	0,437			**4>2**
	60001 ve Üzeri	51	3,909	0,611			
Psikolojik Dayanıklılık	0-16000	25	3,793	0,803	5,407	**0,000**	**3>1**
	16001-30000	115	3,993	0,575			**4>1**
	30001-45000	154	4,080	0,469			**5>1**
	45001-60000	58	4,072	0,401			**5>2**
	60001 ve Üzeri	51	4,320	0,465			
Umut	0-16000	25	3,900	0,900	5,546	**0,000**	**2>1**
	16001-30000	115	4,159	0,480			**3>1**
	30001-45000	154	4,175	0,466			**4>1**
	45001-60000	58	4,279	0,345			**5>1**
	60001 ve Üzeri	51	4,418	0,441			
Öz Yeterlilik	0-16000	25	3,987	0,908	2,915	**0,021**	**5>1**
	16001-30000	115	4,084	0,764			**5>2**
	30001-45000	154	4,064	0,878			**5>3**
	45001-60000	58	4,049	0,951			**5>4**
	60001 ve Üzeri	51	4,484	0,647			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Çalışanların aylık gelire göre psikolojik sermaye genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=6,408; p=0,000<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 30001-45000 olanların psikolojik sermaye genel puanlarının ($\bar{x}$=4,011), aylık gelir 0-16000 olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($\bar{x}$=3,785) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların psikolojik sermaye genel puanlarının ($\bar{x}$=4,054), aylık gelir 0-16000 olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($\bar{x}$=3,785) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların psikolojik sermaye genel puanlarının ($\bar{x}$=4,283), aylık gelir 0-16000 olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($\bar{x}$=3,785) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların psikolojik sermaye genel puanlarının ($\bar{x}$=4,283), aylık gelir 16001-30000 olanların psikolojik sermaye

genel puanlarından ($\bar{x}$=3,967) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların psikolojik sermaye genel puanlarının ($\bar{x}$=4,283), aylık gelir 30001-45000 olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($\bar{x}$=4,011) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların psikolojik sermaye genel puanlarının ($\bar{x}$=4,283), aylık gelir 45001-60000 olanların psikolojik sermaye genel puanlarından ($\bar{x}$=4,054) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre iyimserlik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=4,195; p=0,002<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 30001-45000 olanların iyimserlik puanlarının ($\bar{x}$=3,724), aylık gelir 0-16000 olanların iyimserlik puanlarından ($\bar{x}$=3,460) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların iyimserlik puanlarının ($\bar{x}$=3,816), aylık gelir 0-16000 olanların iyimserlik puanlarından ($\bar{x}$=3,460) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların iyimserlik puanlarının ($\bar{x}$=3,909), aylık gelir 0-16000 olanların iyimserlik puanlarından ($\bar{x}$=3,460) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların iyimserlik puanlarının ($\bar{x}$=3,816), aylık gelir 16001-30000 olanların iyimserlik puanlarından ($\bar{x}$=3,630) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların iyimserlik puanlarının ($\bar{x}$=3,909), aylık gelir 16001-30000 olanların iyimserlik puanlarından ($\bar{x}$=3,630) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların iyimserlik puanlarının ($\bar{x}$=3,909), aylık gelir 30001-45000 olanların iyimserlik puanlarından ($\bar{x}$=3,724) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre psikolojik dayanıklılık puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=5,407; p=0,000<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 30001-45000 olanların psikolojik dayanıklılık puanlarının ($\bar{x}$=4,080), aylık gelir 0-16000 olanların psikolojik dayanıklılık puanlarından ($\bar{x}$=3,793) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların psikolojik dayanıklılık puanlarının ($\bar{x}$=4,072), aylık gelir 0-16000 olanların psikolojik dayanıklılık puanlarından ($\bar{x}$=3,793) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların psikolojik dayanıklılık puanlarının ($\bar{x}$=4,320), aylık gelir 0-16000 olanların psikolojik dayanıklılık puanlarından ($\bar{x}$=3,793) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların psikolojik dayanıklılık puanlarının ($\bar{x}$=4,320), aylık gelir 16001-30000 olanların psikolojik dayanıklılık puanlarından ($\bar{x}$=3,993) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların psikolojik dayanıklılık puanlarının ($\bar{x}$=4,320), aylık gelir 30001-45000 olanların psikolojik dayanıklılık puanlarından ($\bar{x}$=4,080) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri

olanların psikolojik dayanıklılık puanlarının ($\bar{x}$=4,320), aylık gelir 45001-60000 olanların psikolojik dayanıklılık puanlarından ($\bar{x}$=4,072) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre umut puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 398)}$=5,546; p=0,000<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 16001-30000 olanların umut puanlarının ($\bar{x}$=4,159), aylık gelir 0-16000 olanların umut puanlarından ($\bar{x}$=3,900) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 30001-45000 olanların umut puanlarının ($\bar{x}$=4,175), aylık gelir 0-16000 olanların umut puanlarından ($\bar{x}$=3,900) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların umut puanlarının ($\bar{x}$=4,279), aylık gelir 0-16000 olanların umut puanlarından ($\bar{x}$=3,900) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların umut puanlarının ($\bar{x}$=4,418), aylık gelir 0-16000 olanların umut puanlarından ($\bar{x}$=3,900) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların umut puanlarının ($\bar{x}$=4,418), aylık gelir 16001-30000 olanların umut puanlarından ($\bar{x}$=4,159) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların umut puanlarının ($\bar{x}$=4,418), aylık gelir 30001-45000 olanların umut puanlarından ($\bar{x}$=4,175) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre öz yeterlilik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 398)}$=2,915; p=0,021<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 60001 ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,484), aylık gelir 0-16000 olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,987) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,484), aylık gelir 16001-30000 olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=4,084) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,484), aylık gelir 30001-45000 olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=4,064) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,484), aylık gelir 45001-60000 olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=4,049) yüksek olmasıdır.

Tablo 9. Psikolojik sermaye puanlarının toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumu

	Grup	**N**	**Ort**	**Ss**	**F**	**p**	**Fark**
Psikolojik Sermaye Genel	1 Yıldan Az	25	3,870	0,631	2,214	0,067	
	1-5 Yıl Arası	92	3,953	0,389			
	6-10 Yıl Arası	78	4,011	0,444			
	11-20 Yıl Arası	119	4,054	0,505			
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,115	0,440			
İyimserlik	1 Yıldan Az	25	3,640	0,531	0,974	0,422	
	1-5 Yıl Arası	92	3,688	0,456			
	6-10 Yıl Arası	78	3,654	0,477			

	11-20 Yıl Arası	119	3,737	0,612			
	21 Yıl ve Üzeri	89	3,800	0,622			
Psikolojik Dayanıklılık	1 Yıldan Az	25	3,960	0,667	0,388	0,817	
	1-5 Yıl Arası	92	4,060	0,426			
	6-10 Yıl Arası	78	4,092	0,516			
	11-20 Yıl Arası	119	4,091	0,579			
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,049	0,531			
Umut	1 Yıldan Az	25	4,047	0,713	0,785	0,535	
	1-5 Yıl Arası	92	4,239	0,373			
	6-10 Yıl Arası	78	4,205	0,464			
	11-20 Yıl Arası	119	4,184	0,554			
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,217	0,503			
Öz Yeterlilik	1 Yıldan Az	25	3,833	0,945	6,539	**0,000**	**4>1**
	1-5 Yıl Arası	92	3,826	1,048			**5>1**
	6-10 Yıl Arası	78	4,094	0,890			**3>2**
	11-20 Yıl Arası	119	4,206	0,729			**4>2**
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,393	0,502			**5>2**
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Çalışanların toplam çalışma süresine göre öz yeterlilik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 398)}$=6,539; p=0,000<0.05). Farkın nedeni; toplam çalışma süresi 11-20 yıl arası olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,206), toplam çalışma süresi 1 yıldan az olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,833) yüksek olmasıdır. Toplam çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,393), toplam çalışma süresi 1 yıldan az olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,833) yüksek olmasıdır. Toplam çalışma süresi 6-10 yıl arası olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,094), toplam çalışma süresi 1-5 yıl arası olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,826) yüksek olmasıdır. Toplam çalışma süresi 11-20 yıl arası olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,206), toplam çalışma süresi 1-5 yıl arası olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,826) yüksek olmasıdır. Toplam çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,393), toplam çalışma süresi 1-5 yıl arası olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,826) yüksek olmasıdır. Toplam çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,393), toplam çalışma süresi 6-10 yıl arası olanların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=4,094) yüksek olmasıdır.

Çalışanların psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut puanları toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 10. Psikolojik sermaye puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Psikolojik Sermaye Genel	İlköğretim	16	4,044	0,461	0,990	0,413	
	Lise	67	4,074	0,382			
	Önlisans	68	3,930	0,426			
	Lisans	179	4,045	0,475			
	Lisansüstü	73	4,015	0,547			
İyimserlik	İlköğretim	16	3,646	0,447	0,241	0,915	
	Lise	67	3,731	0,484			
	Önlisans	68	3,672	0,399			
	Lisans	179	3,726	0,610			
	Lisansüstü	73	3,742	0,611			
Psikolojik Dayanıklılık	İlköğretim	16	4,052	0,537	0,222	0,926	
	Lise	67	4,110	0,498			
	Önlisans	68	4,056	0,462			
	Lisans	179	4,072	0,551			
	Lisansüstü	73	4,027	0,569			
Umut	İlköğretim	16	4,240	0,322	0,718	0,580	
	Lise	67	4,266	0,445			
	Önlisans	68	4,184	0,470			
	Lisans	179	4,206	0,488			
	Lisansüstü	73	4,128	0,627			
Öz Yeterlilik	İlköğretim	16	4,240	0,735	2,843	**0,024**	**2>3**
	Lise	67	4,189	0,772			
	Önlisans	68	3,806	1,043			**4>3**
	Lisans	179	4,175	0,781			**5>3**
	Lisansüstü	73	4,164	0,817			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Çalışanların eğitim durumuna göre öz yeterlilik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=2,843; p=0,024<0.05). Farkın nedeni; lise olanların öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,189), önlisans mezunlarının öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,806) yüksek olmasıdır. Lisans mezunlarının öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,175), önlisans mezunlarının öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,806) yüksek olmasıdır. Lisansüstü mezunlarının öz yeterlilik puanlarının ($\bar{x}$=4,164), önlisans mezunlarının öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,806) yüksek olmasıdır.

Çalışanların psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 11. Psikolojik sermaye puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sermaye Genel	Erkek	236	4,015	0,506	-0,519	401	0,590
	Kadın	167	4,039	0,405			
İyimserlik	Erkek	236	3,677	0,576	-1,776	401	0,077
	Kadın	167	3,775	0,512			
Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	236	4,083	0,551	0,723	401	0,470
	Kadın	167	4,044	0,497			
Umut	Erkek	236	4,184	0,541	-0,749	401	0,454
	Kadın	167	4,222	0,439			
Öz Yeterlilik	Erkek	236	4,116	0,880	0,001	401	1,000
	Kadın	167	4,116	0,788			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Çalışanların psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 12. Psikolojik sermaye puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Sermaye Genel	Evli	240	4,044	0,478	0,979	401	0,328
	Bekar	163	3,997	0,450			
İyimserlik	Evli	240	3,704	0,575	-0,589	401	0,556
	Bekar	163	3,737	0,518			
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	240	4,065	0,556	-0,092	401	0,927
	Bekar	163	4,070	0,489			
Umut	Evli	240	4,183	0,556	-0,778	401	0,437
	Bekar	163	4,223	0,407			
Öz Yeterlilik	Evli	240	4,222	0,714	3,112	401	**0,004**
	Bekar	163	3,959	0,983			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Çalışanların medeni duruma göre öz yeterlilik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(401)}$=3.112; p=0.004<0.05). Evlilerin öz yeterlilik puanları ($\bar{x}$=4,222), bekarların öz yeterlilik puanlarından ($\bar{x}$=3,959) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

4.10.3. Psikolojik Güçlendirme Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması için T-Testi ve Anova Analizleri

Tablo 13. Psikolojik güçlendirme puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Psikolojik Güçlendirme Genel	18-23	44	4,239	0,376	1,376	0,242
	24-33	104	4,164	0,476		
	34-43	164	4,158	0,597		
	44-55	58	4,296	0,559		
	56 ve Üzeri	33	4,316	0,166		
Anlam	18-23	44	4,349	0,471	0,615	0,652
	24-33	104	4,282	0,582		
	34-43	164	4,272	0,683		
	44-55	58	4,356	0,689		
	56 ve Üzeri	33	4,424	0,315		
Yetkinlik	18-23	44	4,326	0,370	0,958	0,431
	24-33	104	4,333	0,517		
	34-43	164	4,325	0,685		
	44-55	58	4,489	0,545		
	56 ve Üzeri	33	4,333	0,425		
Özerklik	18-23	44	4,152	0,490	0,709	0,586
	24-33	104	4,087	0,660		
	34-43	164	4,071	0,771		
	44-55	58	4,138	0,684		
	56 ve Üzeri	33	4,273	0,338		
Etki	18-23	44	4,129	0,640	1,769	0,134
	24-33	104	3,955	0,859		
	34-43	164	3,961	0,896		
	44-55	58	4,201	0,840		
	56 ve Üzeri	33	4,232	0,453		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Çalışanların psikolojik güçlendirme genel, anlam, yetkinlik, özerklik, etki puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 14. Psikolojik güçlendirme puanlarının aylık gelire göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Psikolojik Güçlendirme Genel	0-16000	25	3,900	0,755	4,639	**0,001**	**3>1 4>1 5>1 5>2**
	16001-30000	115	4,120	0,522			
	30001-45000	154	4,238	0,497			
	45001-60000	58	4,247	0,385			
	60001 ve Üzeri	51	4,369	0,490			
Anlam	0-16000	25	4,307	0,659	0,786	0,535	
	16001-30000	115	4,235	0,739			
	30001-45000	154	4,312	0,561			
	45001-60000	58	4,391	0,484			
	60001 ve Üzeri	51	4,366	0,571			
Yetkinlik	0-16000	25	4,320	0,884	1,175	0,321	
	16001-30000	115	4,336	0,552			
	30001-45000	154	4,346	0,528			
	45001-60000	58	4,276	0,519			
	60001 ve Üzeri	51	4,503	0,644			
Özerklik	0-16000	25	3,747	0,909	3,934	**0,004**	**3>1 4>1 5>1 3>2 5>2**
	16001-30000	115	4,000	0,684			
	30001-45000	154	4,169	0,679			
	45001-60000	58	4,178	0,531			
	60001 ve Üzeri	51	4,281	0,583			
Etki	0-16000	25	3,227	1,066	9,661	**0,000**	**2>1 3>1 4>1 5>1 3>2 5>2**
	16001-30000	115	3,907	0,905			
	30001-45000	154	4,123	0,712			
	45001-60000	58	4,144	0,573			
	60001 ve Üzeri	51	4,327	0,834			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Çalışanların aylık gelire göre psikolojik güçlendirme genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=4,639; p=0,001<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 30001-45000 olanların psikolojik güçlendirme genel puanlarının ($\bar{x}$=4,238), aylık gelir 0-16000 olanların psikolojik güçlendirme genel puanlarından ($\bar{x}$=3,900) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların psikolojik güçlendirme genel puanlarının ($\bar{x}$=4,247), aylık gelir 0-16000 olanların psikolojik güçlendirme genel puanlarından ($\bar{x}$=3,900) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların psikolojik güçlendirme genel puanlarının ($\bar{x}$=4,369), aylık gelir 0-16000 olanların psikolojik güçlendirme genel puanlarından ($\bar{x}$=3,900) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve

üzeri olanların psikolojik güçlendirme genel puanlarının ($\bar{x}$=4,369), aylık gelir 16001-30000 olanların psikolojik güçlendirme genel puanlarından ($\bar{x}$=4,120) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre özerklik puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=3,934; p=0,004<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 30001-45000 olanların özerklik puanlarının ($\bar{x}$=4,169), aylık gelir 0-16000 olanların özerklik puanlarından ($\bar{x}$=3,747) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların özerklik puanlarının ($\bar{x}$=4,178), aylık gelir 0-16000 olanların özerklik puanlarından ($\bar{x}$=3,747) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların özerklik puanlarının ($\bar{x}$=4,281), aylık gelir 0-16000 olanların özerklik puanlarından ($\bar{x}$=3,747) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 30001-45000 olanların özerklik puanlarının ($\bar{x}$=4,169), aylık gelir 16001-30000 olanların özerklik puanlarından ($\bar{x}$=4,000) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların özerklik puanlarının ($\bar{x}$=4,281), aylık gelir 16001-30000 olanların özerklik puanlarından ($\bar{x}$=4,000) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre etki puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=9,661; p=0,000<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 16001-30000 olanların etki puanlarının ($\bar{x}$=3,907), aylık gelir 0-16000 olanların etki puanlarından ($\bar{x}$=3,227) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 30001-45000 olanların etki puanlarının ($\bar{x}$=4,123), aylık gelir 0-16000 olanların etki puanlarından ($\bar{x}$=3,227) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların etki puanlarının ($\bar{x}$=4,144), aylık gelir 0-16000 olanların etki puanlarından ($\bar{x}$=3,227) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların etki puanlarının ($\bar{x}$=4,327), aylık gelir 0-16000 olanların etki puanlarından ($\bar{x}$=3,227) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 30001-45000 olanların etki puanlarının ($\bar{x}$=4,123), aylık gelir 16001-30000 olanların etki puanlarından ($\bar{x}$=3,907) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların etki puanlarının ($\bar{x}$=4,327), aylık gelir 16001-30000 olanların etki puanlarından ($\bar{x}$=3,907) yüksek olmasıdır.

Çalışanların anlam, yetkinlik puanları aylık gelire göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05)

Tablo 15. Psikolojik güçlendirme puanlarının toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Psikolojik Güçlendirme Genel	1 Yıldan Az	25	4,037	0,691	2,384	0,051	
	1-5 Yıl Arası	92	4,223	0,397			
	6-10 Yıl Arası	78	4,113	0,576			
	11-20 Yıl Arası	119	4,190	0,533			
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,317	0,481			
Anlam	1 Yıldan Az	25	4,293	0,588	0,510	0,728	
	1-5 Yıl Arası	92	4,297	0,522			
	6-10 Yıl Arası	78	4,312	0,630			
	11-20 Yıl Arası	119	4,261	0,675			
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,382	0,617			
Yetkinlik	1 Yıldan Az	25	4,147	0,806	2,117	0,078	
	1-5 Yıl Arası	92	4,341	0,450			
	6-10 Yıl Arası	78	4,265	0,613			
	11-20 Yıl Arası	119	4,378	0,600			
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,461	0,540			
Özerklik	1 Yıldan Az	25	3,933	0,752	2,152	0,074	
	1-5 Yıl Arası	92	4,203	0,563			
	6-10 Yıl Arası	78	3,957	0,672			
	11-20 Yıl Arası	119	4,120	0,754			
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,184	0,636			
Etki	1 Yıldan Az	25	3,773	1,092	2,460	**0,045**	**5>1** **5>3** **5>4**
	1-5 Yıl Arası	92	4,051	0,748			
	6-10 Yıl Arası	78	3,919	0,943			
	11-20 Yıl Arası	119	4,000	0,794			
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,240	0,732			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Çalışanların toplam çalışma süresine göre etki puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 398)}$=2,460; p=0,045<0.05). Farkın nedeni; toplam çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olanların etki puanlarının ($\bar{x}$=4,240), toplam çalışma süresi 1 yıldan az olanların etki puanlarından ($\bar{x}$=3,773) yüksek olmasıdır. Toplam çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olanların etki puanlarının ($\bar{x}$=4,240), toplam çalışma süresi 6-10 yıl arası olanların etki puanlarından ($\bar{x}$=3,919) yüksek olmasıdır. Toplam çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olanların etki puanlarının ($\bar{x}$=4,240), toplam çalışma süresi 11-20 yıl arası olanların etki puanlarından ($\bar{x}$=4,000) yüksek olmasıdır.

Çalışanların psikolojik güçlendirme genel, anlam, yetkinlik, özerklik puanları toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 16. Psikolojik güçlendirme puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Psikolojik Güçlendirme Genel	İlköğretim	16	4,146	0,651	0,685	0,603
	Lise	67	4,270	0,373		
	Önlisans	68	4,165	0,576		
	Lisans	179	4,217	0,496		
	Lisansüstü	73	4,144	0,595		
Anlam	İlköğretim	16	4,271	0,574	0,662	0,618
	Lise	67	4,274	0,577		
	Önlisans	68	4,260	0,636		
	Lisans	179	4,363	0,618		
	Lisansüstü	73	4,256	0,630		
Yetkinlik	İlköğretim	16	4,063	0,647	1,553	0,186
	Lise	67	4,413	0,423		
	Önlisans	68	4,294	0,603		
	Lisans	179	4,386	0,502		
	Lisansüstü	73	4,329	0,787		
Özerklik	İlköğretim	16	4,125	0,759	0,407	0,803
	Lise	67	4,194	0,506		
	Önlisans	68	4,064	0,708		
	Lisans	179	4,112	0,675		
	Lisansüstü	73	4,069	0,770		
Etki	İlköğretim	16	4,125	0,860	1,092	0,360
	Lise	67	4,199	0,669		
	Önlisans	68	4,044	0,787		
	Lisans	179	4,007	0,861		
	Lisansüstü	73	3,922	0,905		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Çalışanların psikolojik güçlendirme genel, anlam, yetkinlik, özerklik, etki puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 17. Psikolojik güçlendirme puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Güçlendirme Genel	Erkek	236	4,185	0,545	-0,735	401	0,463
	Kadın	167	4,224	0,477			
Anlam	Erkek	236	4,227	0,679	-3,154	401	**0,001**
	Kadın	167	4,421	0,488			
Yetkinlik	Erkek	236	4,340	0,612	-0,460	401	0,646
	Kadın	167	4,367	0,525			
Özerklik	Erkek	236	4,119	0,721	0,305	401	0,761
	Kadın	167	4,098	0,608			
Etki	Erkek	236	4,054	0,799	0,545	401	0,586
	Kadın	167	4,008	0,871			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Çalışanların cinsiyete göre anlam puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(401)}$=-3.154; $p=0.001<0.05$). Kadınların anlam puanları ($\bar{x}$=4,421), erkeklerin anlam puanlarından ($\bar{x}$=4,227) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların psikolojik güçlendirme genel, yetkinlik, özerklik, etki puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 18. Psikolojik güçlendirme puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
Psikolojik Güçlendirme Genel	Evli	240	4,202	0,535	0,051	401	0,959
	Bekar	163	4,199	0,493			
Anlam	Evli	240	4,303	0,630	-0,195	401	0,846
	Bekar	163	4,315	0,592			
Yetkinlik	Evli	240	4,349	0,640	-0,123	401	0,902
	Bekar	163	4,356	0,472			
Özerklik	Evli	240	4,118	0,692	0,290	401	0,772
	Bekar	163	4,098	0,654			
Etki	Evli	240	4,039	0,840	0,122	401	0,903
	Bekar	163	4,029	0,815			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Çalışanların psikolojik güçlendirme genel, anlam, yetkinlik, özerklik, etki puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

4.10.4. İşyeri Mutluluğu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması için T-Testi ve Anova Analizleri

Tablo 19. İşyeri mutluluğu puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İşyeri Mutluluğu Genel	18-23	44	4,233	0,556	3,285	**0,011**	**1>2**
	24-33	104	3,889	0,819			**5>2**
	34-43	164	3,938	0,754			**1>3**
	44-55	58	4,047	0,794			**5>3**
	56 ve Üzeri	33	4,293	0,532			
İçsel Motivasyon	18-23	44	4,326	0,403	1,538	0,190	
	24-33	104	4,138	0,710			
	34-43	164	4,224	0,787			
	44-55	58	4,328	0,751			
	56 ve Üzeri	33	4,424	0,304			
İşten Soğutan Duygular	18-23	44	1,826	0,776	2,909	**0,021**	**2>5**
	24-33	104	2,026	1,049			**3>5**
	34-43	164	1,868	0,894			
	44-55	58	1,776	0,857			
	56 ve Üzeri	33	1,434	0,460			
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	18-23	44	4,174	0,577	2,892	**0,022**	**1>2**
	24-33	104	3,705	1,047			**1>3**
	34-43	164	3,650	0,993			**1>4**
	44-55	58	3,787	1,072			
	56 ve Üzeri	33	3,960	0,985			

Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	18-23	44	1,742	0,847	3,329	**0,011**	**2>1** **3>1** **2>5** **3>5**
	24-33	104	2,263	1,098			
	34-43	164	2,254	1,064			
	44-55	58	2,149	1,182			
	56 ve Üzeri	33	1,778	0,945			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Çalışanların yaşa göre işyeri mutluluğu genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=3,285; p=0,011<0.05). Farkın nedeni; yaş 18-23 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,233), yaş 24-33 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,889) yüksek olmasıdır. Yaş 56 ve üzeri olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,293), yaş 24-33 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,889) yüksek olmasıdır. Yaş 18-23 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,233), yaş 34-43 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,938) yüksek olmasıdır. Yaş 56 ve üzeri olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,293), yaş 34-43 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,938) yüksek olmasıdır.

Çalışanların yaşa göre işten soğutan duygular puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=2,909; p=0,021<0.05). Farkın nedeni; yaş 24-33 olanların işten soğutan duygular puanlarının ($\bar{x}$=2,026), yaş 56 ve üzeri olanların işten soğutan duygular puanlarından ($\bar{x}$=1,434) yüksek olmasıdır. Yaş 34-43 olanların işten soğutan duygular puanlarının ($\bar{x}$=1,868), yaş 56 ve üzeri olanların işten soğutan duygular puanlarından ($\bar{x}$=1,434) yüksek olmasıdır.

Çalışanların yaşa göre destekleyici örgütsel deneyimler puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=2,892; p=0,022<0.05). Farkın nedeni; yaş 18-23 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=4,174), yaş 24-33 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,705) yüksek olmasıdır. Yaş 18-23 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=4,174), yaş 34-43 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,650) yüksek olmasıdır. Yaş 18-23 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=4,174), yaş 44-55 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,787) yüksek olmasıdır.

Çalışanların yaşa göre destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=3,329; p=0,011<0.05). Farkın nedeni; yaş 24-33 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,263), yaş 18-23 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,742) yüksek

olmasıdır. Yaş 34-43 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,254), yaş 18-23 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,742) yüksek olmasıdır. Yaş 24-33 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,263), yaş 56 ve üzeri olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,778) yüksek olmasıdır. Yaş 34-43 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,254), yaş 56 ve üzeri olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,778) yüksek olmasıdır.

Çalışanların içsel motivasyon puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Tablo 20. İşyeri mutluluğu puanlarının aylık gelire göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İşyeri Mutluluğu Genel	0-16000	25	3,583	0,780	6,816	**0,000**	**3>1 4>1 5>1 3>2 4>2 5>2**
	16001-30000	115	3,822	0,822			
	30001-45000	154	4,039	0,699			
	45001-60000	58	4,280	0,601			
	60001 ve Üzeri	51	4,188	0,719			
İçsel Motivasyon	0-16000	25	4,027	0,892	3,228	**0,013**	**4>1 5>1 4>2 5>2**
	16001-30000	115	4,125	0,853			
	30001-45000	154	4,245	0,622			
	45001-60000	58	4,397	0,421			
	60001 ve Üzeri	51	4,444	0,638			
İşten Soğutan Duygular	0-16000	25	2,120	1,022	3,898	**0,004**	**2>3 1>4 2>4 2>5**
	16001-30000	115	2,081	1,050			
	30001-45000	154	1,764	0,795			
	45001-60000	58	1,638	0,713			
	60001 ve Üzeri	51	1,739	0,878			
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	0-16000	25	3,053	1,117	6,347	**0,000**	**2>1 3>1 4>1 5>1 4>2 5>2**
	16001-30000	115	3,615	1,031			
	30001-45000	154	3,812	0,946			
	45001-60000	58	4,098	0,802			
	60001 ve Üzeri	51	3,948	0,972			
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	0-16000	25	2,627	1,056	5,545	**0,000**	**1>3 1>4 2>4 3>4 1>5 2>5**
	16001-30000	115	2,371	1,103			
	30001-45000	154	2,136	1,086			
	45001-60000	58	1,736	0,885			
	60001 ve Üzeri	51	1,902	0,978			
Tek Yönlü Varyans Analizi							

Çalışanların aylık gelire göre işyeri mutluluğu genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=6,816; p=0,000<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 30001-

45000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,039), aylık gelir 0-16000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,583) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,280), aylık gelir 0-16000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,583) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,188), aylık gelir 0-16000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,583) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 30001-45000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,039), aylık gelir 16001-30000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,822) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,280), aylık gelir 16001-30000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,822) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,188), aylık gelir 16001-30000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,822) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarının ($\bar{x}$=4,280), aylık gelir 30001-45000 olanların işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=4,039) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre içsel motivasyon puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=3,228; p=0,013<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 45001-60000 olanların içsel motivasyon puanlarının ($\bar{x}$=4,397), aylık gelir 0-16000 olanların içsel motivasyon puanlarından ($\bar{x}$=4,027) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların içsel motivasyon puanlarının ($\bar{x}$=4,444), aylık gelir 0-16000 olanların içsel motivasyon puanlarından ($\bar{x}$=4,027) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların içsel motivasyon puanlarının ($\bar{x}$=4,397), aylık gelir 16001-30000 olanların içsel motivasyon puanlarından ($\bar{x}$=4,125) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların içsel motivasyon puanlarının ($\bar{x}$=4,444), aylık gelir 16001-30000 olanların içsel motivasyon puanlarından ($\bar{x}$=4,125) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre işten soğutan duygular puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=3,898; p=0,004<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 16001-30000 olanların işten soğutan duygular puanlarının ($\bar{x}$=2,081), aylık gelir 30001-45000 olanların işten soğutan duygular puanlarından ($\bar{x}$=1,764) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 0-16000 olanların işten soğutan duygular puanlarının ($\bar{x}$=2,120), aylık gelir 45001-60000 olanların işten soğutan duygular puanlarından ($\bar{x}$=1,638) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 16001-30000 olanların işten soğutan duygular puanlarının ($\bar{x}$=2,081), aylık gelir 45001-60000 olanların işten soğutan duygular puanlarından ($\bar{x}$=1,638) yüksek

olmasıdır. Aylık gelir 16001-30000 olanların işten soğutan duygular puanlarının ($\bar{x}$=2,081), aylık gelir 60001 ve üzeri olanların işten soğutan duygular puanlarından ($\bar{x}$=1,739) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre destekleyici örgütsel deneyimler puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=6,347; p=0,000<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 16001-30000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=3,615), aylık gelir 0-16000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,053) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 30001-45000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=3,812), aylık gelir 0-16000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,053) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=4,098), aylık gelir 0-16000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,053) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=3,948), aylık gelir 0-16000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,053) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 45001-60000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=4,098), aylık gelir 16001-30000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,615) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 60001 ve üzeri olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=3,948), aylık gelir 16001-30000 olanların destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,615) yüksek olmasıdır.

Çalışanların aylık gelire göre destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4,\ 398)}$=5,545; p=0,000<0.05). Farkın nedeni; aylık gelir 0-16000 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,627), aylık gelir 30001-45000 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=2,136) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 0-16000 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,627), aylık gelir 45001-60000 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,736) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 16001-30000 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,371), aylık gelir 45001-60000 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,736) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 30001-45000 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,136), aylık gelir 45001-60000 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,736) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 0-16000 olanların

destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,627), aylık gelir 60001 ve üzeri olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,902) yüksek olmasıdır. Aylık gelir 16001-30000 olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarının ($\bar{x}$=2,371), aylık gelir 60001 ve üzeri olanların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,902) yüksek olmasıdır.

Tablo 21. İşyeri mutluluğu puanlarının toplam çalışma süresine göre farklılaşma durumu

	Grup	**N**	**Ort**	**Ss**	**F**	**p**
İşyeri Mutluluğu Genel	1 Yıldan Az	25	4,027	0,735	1,017	0,398
	1-5 Yıl Arası	92	4,096	0,718		
	6-10 Yıl Arası	78	3,962	0,789		
	11-20 Yıl Arası	119	3,908	0,778		
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,060	0,723		
İçsel Motivasyon	1 Yıldan Az	25	4,173	0,777	1,062	0,375
	1-5 Yıl Arası	92	4,217	0,691		
	6-10 Yıl Arası	78	4,235	0,538		
	11-20 Yıl Arası	119	4,188	0,801		
	21 Yıl ve Üzeri	89	4,375	0,674		
İşten Soğutan Duygular	1 Yıldan Az	25	2,040	0,997	2,206	0,068
	1-5 Yıl Arası	92	1,808	0,903		
	6-10 Yıl Arası	78	2,000	1,012		
	11-20 Yıl Arası	119	1,916	0,892		
	21 Yıl ve Üzeri	89	1,644	0,748		
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	1 Yıldan Az	25	3,973	0,652	1,618	0,169
	1-5 Yıl Arası	92	3,953	0,909		
	6-10 Yıl Arası	78	3,731	1,014		
	11-20 Yıl Arası	119	3,650	1,027		
	21 Yıl ve Üzeri	89	3,704	1,068		
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	1 Yıldan Az	25	2,000	0,953	1,264	0,283
	1-5 Yıl Arası	92	1,978	0,986		
	6-10 Yıl Arası	78	2,120	1,102		
	11-20 Yıl Arası	119	2,289	1,080		
	21 Yıl ve Üzeri	89	2,195	1,146		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Çalışanların işyeri mutluluğu genel, içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici örgütsel deneyimler, destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanları toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 22. İşyeri mutluluğu puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşyeri Mutluluğu Genel	İlköğretim	16	4,198	0,611	0,975	0,421
	Lise	67	4,098	0,704		
	Önlisans	68	4,029	0,765		
	Lisans	179	3,983	0,785		
	Lisansüstü	73	3,894	0,727		
İçsel Motivasyon	İlköğretim	16	4,271	0,443	0,488	0,745
	Lise	67	4,328	0,582		
	Önlisans	68	4,206	0,573		
	Lisans	179	4,253	0,761		
	Lisansüstü	73	4,174	0,805		
İşten Soğutan Duygular	İlköğretim	16	1,646	0,774	0,937	0,443
	Lise	67	1,756	0,840		
	Önlisans	68	1,917	0,920		
	Lisans	179	1,832	0,909		
	Lisansüstü	73	1,991	0,949		
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	İlköğretim	16	4,167	0,689	1,133	0,341
	Lise	67	3,881	1,036		
	Önlisans	68	3,784	1,012		
	Lisans	179	3,695	1,017		
	Lisansüstü	73	3,735	0,916		
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	İlköğretim	16	2,000	1,075	1,391	0,236
	Lise	67	2,060	1,071		
	Önlisans	68	1,956	0,991		
	Lisans	179	2,184	1,112		
	Lisansüstü	73	2,343	1,035		
Tek Yönlü Varyans Analizi						

Çalışanların işyeri mutluluğu genel, içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici örgütsel deneyimler, destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 23. İşyeri mutluluğu puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	p
İşyeri Mutluluğu Genel	Erkek	236	3,928	0,787	-2,383	401	**0,015**
	Kadın	167	4,108	0,688			
İçsel Motivasyon	Erkek	236	4,199	0,750	-1,528	401	0,127
	Kadın	167	4,307	0,624			
İşten Soğutan Duygular	Erkek	236	1,879	0,959	0,615	401	0,539
	Kadın	167	1,822	0,816			
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	Erkek	236	3,679	1,051	-2,111	401	**0,031**
	Kadın	167	3,890	0,891			
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	Erkek	236	2,290	1,140	3,221	401	**0,001**
	Kadın	167	1,944	0,936			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Çalışanların cinsiyete göre işyeri mutluluğu genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(401)}$=-2.383; p=0.015<0.05). Kadınların işyeri mutluluğu genel puanları ($\bar{x}$=4,108), erkeklerin işyeri mutluluğu genel puanlarından ($\bar{x}$=3,928) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların cinsiyete göre destekleyici örgütsel deneyimler puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(401)}$=-2.111; p=0.031<0.05). Kadınların destekleyici örgütsel deneyimler puanları ($\bar{x}$=3,890), erkeklerin destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,679) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların cinsiyete göre destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(401)}$=3.221; p=0.001<0.05). Erkeklerin destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanları ($\bar{x}$=2,290), kadınların destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=1,944) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların içsel motivasyon, işten soğutan duygular puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 24. İşyeri mutluluğu puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu

	Grup	**N**	**Ort**	**Ss**	**t**	**sd**	**p**
İşyeri Mutluluğu Genel	Evli	240	3,975	0,741	-0,883	401	0,378
	Bekar	163	4,042	0,769			
İçsel Motivasyon	Evli	240	4,239	0,735	-0,177	401	0,859
	Bekar	163	4,252	0,652			
İşten Soğutan Duygular	Evli	240	1,806	0,854	-1,343	401	0,180
	Bekar	163	1,928	0,966			
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	Evli	240	3,667	1,024	-2,473	401	**0,012**
	Bekar	163	3,914	0,927			
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	Evli	240	2,200	1,068	1,218	401	0,224
	Bekar	163	2,068	1,077			
Bağımsız Gruplar T-Testi							

Çalışanların medeni duruma göre destekleyici örgütsel deneyimler puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(401)}$=-2.473; p=0.012<0.05). Bekarların destekleyici örgütsel deneyimler puanları ($\bar{x}$=3,914), evlilerin destekleyici örgütsel deneyimler puanlarından ($\bar{x}$=3,667) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların işyeri mutluluğu genel, içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici olmayan örgütsel deneyimler puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

4.10.5. Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güçlendirme ve İşyeri Mutluluğu Puan Ortalamaları

Çalışanların işyeri mutluluğuna yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 25. İşyeri mutluluğu puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
İşyeri Mutluluğu Genel	403	4,002	0,752	1,000	5,000
İçsel Motivasyon	403	4,244	0,702	1,000	5,000
İşten Soğutan Duygular	403	4,145	0,902	1,000	5,000
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	403	3,767	0,992	1,000	5,000
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	403	3,854	1,073	1,000	5,000

Çalışanların "işyeri mutluluğu genel" ortalaması yüksek 4,002±0,752 (Min=1.5; Maks=5), "içsel motivasyon" ortalaması çok yüksek 4,244±0,702 (Min=1; Maks=5), "işten soğutan duygular" ortalaması yüksek 4,145±0,902 (Min=1; Maks=5), "destekleyici örgütsel deneyimler" ortalaması yüksek 3,767±0,992 (Min=1; Maks=5), "destekleyici olmayan örgütsel deneyimler" ortalaması yüksek 3,854±1,073 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Çalışanların psikolojik güçlendirmeye yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 26. Psikolojik güçlendirme puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Psikolojik Güçlendirme Genel	403	4,201	0,518	1,250	5,000
Anlam	403	4,308	0,614	1,000	5,000
Yetkinlik	403	4,352	0,577	1,000	5,000
Özerklik	403	4,110	0,676	1,000	5,000
Etki	403	4,035	0,829	1,000	5,000

Çalışanların "psikolojik güçlendirme genel" ortalaması çok yüksek 4,201±0,518 (Min=1.25; Maks=5), "anlam" ortalaması çok yüksek 4,308±0,614 (Min=1; Maks=5), "yetkinlik" ortalaması çok yüksek 4,352±0,577 (Min=1; Maks=5), "özerklik" ortalaması yüksek 4,110±0,676 (Min=1; Maks=5), "etki" ortalaması yüksek 4,035±0,829 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Çalışanların psikolojik sermayeye yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 27. Psikolojik sermaye puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
Psikolojik Sermaye Genel	403	4,025	0,467	1,330	5,000
İyimserlik	403	3,718	0,552	1,670	5,000
Psikolojik Dayanıklılık	403	4,067	0,529	1,670	5,000
Umut	403	4,199	0,501	1,000	5,000
Öz Yeterlilik	403	4,116	0,842	1,000	5,000

Çalışanların "psikolojik sermaye genel" ortalaması yüksek 4,025±0,467 (Min=1.33; Maks=5), "iyimserlik" ortalaması yüksek 3,718±0,552 (Min=1.67; Maks=5), "psikolojik dayanıklılık" ortalaması yüksek 4,067±0,529 (Min=1.67; Maks=5), "umut" ortalaması 4,199±0,501 (Min=1; Maks=5), "öz yeterlilik" ortalaması yüksek 4,116±0,842 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

4.10.6. Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güçlendirme ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizleri

Çalışanların Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güçlendirme ve İşyeri Mutluluğu düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 28. Psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi

		Psikolojik Sermaye Genel	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik	Psikolojik Güçlendirme Genel	Anlam	Yetkinlik	Özerklik	Etki	İşyeri Mutluluğu Genel	İçsel Motivasyon	İşten Soğutan Duygular	Destekleyici Örgütsel Deneyimler	Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler
Psikolojik Sermaye Genel	r	1														
	p	0														
İyimserlik	r	0,758**	1													
	p	0	0													
Psikolojik Dayanıklılık	r	0,804**	0,636**	1												
	p	0	0	0												
Umut	r	0,780**	0,525**	0,636**	1											
	p	0	0	0	0											
Öz Yeterlilik	r	0,750**	0,313**	0,359**	0,392**	1										
	p	0	0	0	0	0										
Psikolojik Güçlendirme Genel	r	0,682**	0,493**	0,575**	0,695**	0,414**	1									
	p	0	0	0	0	0	0									
Anlam	r	0,566**	0,450**	0,437**	0,523**	0,375**	0,686**	1								
	p	0	0	0	0	0	0	0								
Yetkinlik	r	0,531**	0,309**	0,384**	0,568**	0,395**	0,713**	0,441**	1							
	p	0	0	0	0	0	0	0	0							
Özerklik	r	0,547**	0,397**	0,496**	0,583**	0,293**	0,840**	0,440**	0,453**	1						
	p	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
Etki	r	0,469**	0,358**	0,442**	0,478**	0,243**	0,809**	0,307**	0,389**	0,642**	1					
	p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
İşyeri Mutluluğu Genel	r	0,540**	0,610**	0,511**	0,506**	0,176**	0,604**	0,547**	0,273**	0,494**	0,511**	1				
	p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
İçsel Motivasyon	r	0,635**	0,563**	0,507**	0,579**	0,376**	0,676**	0,688**	0,417**	0,520**	0,465**	0,726**	1			
	p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
İşten Soğutan Duygular	r	-0,509**	-0,557**	-0,468**	-0,445**	-0,203**	-0,531**	-0,418**	-0,282**	-0,460**	-0,446**	-0,803**	-0,577**	1		
	p	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Destekleyici Örgütsel Deneyimler	r	0,364**	0,471**	0,412**	0,375**	0,016	0,440**	0,418**	0,123*	0,344**	0,424**	0,838**	0,482**	-0,466**	1	
	p	0	0	0	0	0,751	0	0	0,014	0	0	0	0	0	0	
Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler	r	-0,335**	-0,438**	-0,327**	-0,319**	-0,061	-0,397**	-0,345**	-0,142**	-0,339**	-0,362**	-0,879**	-0,451**	0,604**	-0,717**	1
	p	0	0	0	0	0,22	0	0	0,004	0	0	0	0	0	0	0

Psikolojik sermaye genel, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik güçlendirme genel, anlam, yetkinlik, özerklik, etki, işyeri mutluluğu genel, içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici örgütsel deneyimler, destekleyici olmayan örgütsel deneyimler, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; iyimserlik ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.758 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), psikolojik dayanıklılık ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.804 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik arasında r=0.636 pozitif orta (p=0,000<0.05), umut ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.78 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), umut ile iyimserlik arasında r=0.525 pozitif orta (p=0,000<0.05), umut ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.636 pozitif orta (p=0,000<0.05), öz yeterlilik ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.75 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), öz yeterlilik ile iyimserlik arasında r=0.313 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), öz yeterlilik ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.359 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), öz yeterlilik ile umut arasında r=0.392 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), psikolojik güçlendirme genel ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.682 pozitif orta (p=0,000<0.05), psikolojik güçlendirme genel ile iyimserlik arasında r=0.493 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), psikolojik güçlendirme genel ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.575 pozitif orta (p=0,000<0.05), psikolojik güçlendirme genel ile umut arasında r=0.695 pozitif orta (p=0,000<0.05), psikolojik güçlendirme genel ile öz yeterlilik arasında r=0.414 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), anlam ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.566 pozitif orta (p=0,000<0.05), anlam ile iyimserlik arasında r=0.45 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), anlam ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.437 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), anlam ile umut arasında r=0.523 pozitif orta (p=0,000<0.05), anlam ile öz yeterlilik arasında r=0.375 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), anlam ile psikolojik güçlendirme genel arasında r=0.686 pozitif orta (p=0,000<0.05), yetkinlik ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.531 pozitif orta (p=0,000<0.05), yetkinlik ile iyimserlik arasında r=0.309 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), yetkinlik ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.384 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), yetkinlik ile umut arasında r=0.568 pozitif orta (p=0,000<0.05), yetkinlik ile öz yeterlilik arasında r=0.395 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), yetkinlik ile psikolojik güçlendirme genel arasında r=0.713 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), yetkinlik ile anlam arasında r=0.441 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), özerklik ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.547 pozitif orta (p=0,000<0.05), özerklik ile iyimserlik arasında r=0.397 pozitif zayıf (p=0,000<0.05).

Özerklik ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.496 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), özerklik ile umut arasında r=0.583 pozitif orta (p=0,000<0.05), özerklik ile öz yeterlilik arasında r=0.293 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), özerklik ile psikolojik güçlendirme genel arasında r=0.84 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), özerklik ile anlam arasında r=0.44 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), özerklik ile yetkinlik arasında r=0.453 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), etki ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.469 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), etki ile iyimserlik arasında r=0.358 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), etki ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.442 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), etki ile umut arasında r=0.478 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), etki ile öz yeterlilik arasında r=0.243 pozitif çok zayıf (p=0,000<0.05), etki ile psikolojik güçlendirme genel arasında r=0.809 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), etki ile anlam arasında r=0.307 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), etki ile yetkinlik arasında r=0.389 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), etki ile özerklik arasında r=0.642 pozitif orta (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.54 pozitif orta (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile iyimserlik arasında r=0.61 pozitif orta (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.511 pozitif orta (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile umut arasında r=0.506 pozitif orta (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile öz yeterlilik arasında r=0.176 pozitif çok zayıf (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile psikolojik güçlendirme genel arasında r=0.604 pozitif orta (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile anlam arasında r=0.547 pozitif orta (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile yetkinlik arasında r=0.273 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile özerklik arasında r=0.494 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), işyeri mutluluğu genel ile etki arasında r=0.511 pozitif orta (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.635 pozitif orta (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile iyimserlik arasında r=0.563 pozitif orta (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.507 pozitif orta (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile umut arasında r=0.579 pozitif orta (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile öz yeterlilik arasında r=0.376 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile psikolojik güçlendirme genel arasında r=0.676 pozitif orta (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile anlam arasında r=0.688 pozitif orta (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile yetkinlik arasında r=0.417 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile özerklik arasında r=0.52 pozitif orta (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile etki arasında r=0.465 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), içsel motivasyon ile işyeri mutluluğu genel arasında r=0.726 pozitif

yüksek (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile psikolojik sermaye genel arasında r=-0.509 negatif orta (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile iyimserlik arasında r=-0.557 negatif orta (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile psikolojik dayanıklılık arasında r=-0.468 negatif zayıf (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile umut arasında r=-0.445 negatif zayıf (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile öz yeterlilik arasında r=-0.203 negatif çok zayıf (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile psikolojik güçlendirme genel arasında r=-0.531 negatif orta (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile anlam arasında r=-0.418 negatif zayıf (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile yetkinlik arasında r=-0.282 negatif zayıf (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile özerklik arasında r=-0.46 negatif zayıf (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile etki arasında r=-0.446 negatif zayıf (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile işyeri mutluluğu genel arasında r=-0.803 negatif yüksek (p=0,000<0.05), işten soğutan duygular ile içsel motivasyon arasında r=-0.577 negatif orta (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile psikolojik sermaye genel arasında r=0.364 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile iyimserlik arasında r=0.471 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile psikolojik dayanıklılık arasında r=0.412 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile umut arasında r=0.375 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile psikolojik güçlendirme genel arasında r=0.44 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile anlam arasında r=0.418 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile yetkinlik arasında r=0.123 pozitif çok zayıf (p=0,014<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile özerklik arasında r=0.344 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile etki arasında r=0.424 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile işyeri mutluluğu genel arasında r=0.838 pozitif yüksek (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile içsel motivasyon arasında r=0.482 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici örgütsel deneyimler ile işten soğutan duygular arasında r=-0.466 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile psikolojik sermaye genel arasında r=-0.335 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile iyimserlik arasında r=-0.438 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile psikolojik dayanıklılık arasında r=-0.327 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile umut arasında r=-0.319 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile psikolojik güçlendirme

genel arasında r=-0.397 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile anlam arasında r=-0.345 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile yetkinlik arasında r=-0.142 negatif çok zayıf (p=0,004<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile özerklik arasında r=-0.339 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile etki arasında r=-0.362 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile işyeri mutluluğu genel arasında r=-0.879 negatif yüksek (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile içsel motivasyon arasında r=-0.451 negatif zayıf (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile işten soğutan duygular arasında r=0.604 pozitif orta (p=0,000<0.05), destekleyici olmayan örgütsel deneyimler ile destekleyici örgütsel deneyimler arasında r=-0.717 negatif yüksek (p=0,000<0.05) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir (p>0.05).

4.10.7. Regresyon Analizleri

Bu bölümde araştırmanın hiptezleri regresyon analizleri ile test edilmiştir.

4.10.7.1. Psikolojik Sermayenin İşyeri Mutluluğu Üzerine Etkisi

Tablo 29. Psikolojik sermaye alt boyutlarının işyeri mutluluğu üzerine etkisi

Bağımsız Değişken	**Standart Edilmemiş Katsayılar**		**Standart Edilmiş Katsayılar**	**t**	**p**	**%95 Güven Aralığı**		**T**	**VIF**
	B	**SE**	**β**			**Alt**	**Üst**		
Sabit	-0,044	0,261		-0,167	0,867	0,000	0,000		
İyimserlik	0,604	0,068	0,443	8,839	**0,000**	0,610	0,405	0,568	1,761
Psikolojik Dayanıklılık	0,158	0,079	0,111	2,003	**0,046**	0,511	0,100	0,465	2,151
Umut	0,361	0,077	0,240	4,699	**0,000**	0,506	0,229	0,547	1,830
Özyeterlilik	0,086	0,037	0,097	2,317	**0,021**	0,176	-0,115	0,822	1,217
*Bağımlı Değişken=İşyeri Mutluluğu Genel, *R=0,657; R^2=0,426; F=75,519; p=0,000; Durbin Watson Değeri=1,394*									

İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ile işyeri mutluluğu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=75,519; p=0,000<0.001). İşyeri mutluluğu düzeyindeki toplam değişim %42.6 oranında iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır (R^2=0,426). Iyimserlik işyeri mutluluğu düzeyini artırmaktadır (β=0,443). Psikolojik dayanıklılık işyeri mutluluğu düzeyini artırmaktadır (β=0,111). Umut işyeri mutluluğu düzeyini artırmaktadır (β=0,240). Özyeterlilik işyeri mutluluğu düzeyini artırmaktadır (β=0,097). **H1** hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon analizinin sağlıklı sonuçlar verebilmesi için bazı ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullardan biri de çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorununun bulunmamasıdır. Aksi takdirde, modelin güvenilirliği olumsuz yönde etkilenebilir (Kalaycı, 2010, s. 263). Bu sorunun ortaya çıkmaması için (T)Tolerance değerinin 0,20'nin üzerinde, VIF (Variance Inflation Factor) değerlerinin ise 10'un altında olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 271). Modelde yer alan tüm değişkenler için VIF(Variance Inflation Factor) değerlerinin 10'un altında ve (T)Tolerance değerlerinin 0,20'nin üzerinde olması, çoklu doğrusal bağlantı probleminin bulunmadığını ortaya koymaktadır.

4.10.7.2. Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Mutluluğu Üzerine Etkisi

Tablo 30. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarının işyeri mutluluğu üzerine etkisi

Bağımsız Değişken	**Standart Edilmemiş Katsayılar**		**Standart Edilmiş Katsayılar**	**t**	**p**	**%95 Güven Aralığı**		**T**	**VIF**
	B	**SE**	**β**			**Alt**	**Üst**		
Sabit	0,492	0,249		1,980	0,048	0,000	0,000		
Anlam	0,529	0,053	0,432	9,897	**0,000**	0,547	0,444	0,733	1,365
Yetkinlik	0,144	0,058	0,110	2,481	**0,014**	0,273	0,123	0,708	1,412
Özerklik	0,157	0,059	0,141	2,677	**0,008**	0,494	0,133	0,504	1,984
Etki	0,300	0,045	0,331	6,726	**0,000**	0,511	0,319	0,576	1,736
*Bağımlı Değişken=İşyeri Mutluluğu Genel, *R=0,667; R^2=0,439; F=79,727; p=0,000; Durbin Watson Değeri=1,405*									

Anlam, yetkinlik, özerklik, etki ile işyeri mutluluğu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=79,727;

p=0,000<0.001). Işyeri mutluluğu düzeyindeki toplam değişim %43.9 oranında anlam, yetkinlik, özerklik, etki tarafından açıklanmaktadır (R^2=0,439). Anlam işyeri mutluluğu düzeyini artırmaktadır (β=0,432). Yetkinlik işyeri mutluluğu düzeyini artırmaktadır (β=0,110). Özerklik işyeri mutluluğu düzeyini artırmaktadır (β=0,141). Etki işyeri mutluluğu düzeyini artırmaktadır (β=0,331).**H2** hipotezi doğrulanmıştır.

Regresyon analizinin sağlıklı sonuçlar verebilmesi için bazı ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullardan biri de çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorununun bulunmamasıdır. Aksi takdirde, modelin güvenilirliği olumsuz yönde etkilenebilir (Kalaycı, 2010, s. 263). Bu sorunun ortaya çıkmaması için (T)Tolerance değerinin 0,20'nin üzerinde, VIF (Variance Inflation Factor) değerlerinin ise 10'un altında olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 271). Modelde yer alan tüm değişkenler için VIF(Variance Inflation Factor) değerlerinin 10'un altında ve (T)Tolerance değerlerinin 0,20'nin üzerinde olması, çoklu doğrusal bağlantı probleminin bulunmadığını ortaya koymaktadır.

4.10.7.3. Psikolojik Sermayenin Psikolojik Güçlendirme Üzerine Etkisi

Tablo 31. Psikolojik sermaye alt boyutlarının psikolojik güçlendirme üzerine etkisi

Bağımsız Değişken	**Standart Edilmemiş Katsayılar**		**Standart Edilmiş Katsayılar**	**t**	**p**	**%95 Güven Aralığı**		**T**	**VIF**
	B	**SE**	**β**			**Alt**	**Üst**		
Sabit	0,774	0,163		4,759	0,000	0,000	0,000		
İyimserlik	0,088	0,043	0,093	2,060	**0,040**	0,493	0,103	0,568	1,761
Psikolojik Dayanıklılık	0,148	0,049	0,151	3,015	**0,003**	0,575	0,149	0,465	2,151
Umut	0,513	0,048	0,496	10,729	**0,000**	0,695	0,474	0,547	1,830
Öz Yeterlilik	0,084	0,023	0,136	3,604	**0,000**	0,414	0,178	0,822	1,217
*Bağımlı Değişken=Psikolojik Güçlendirme Genel, *R=0,731; R^2=0,530; F=114,164; p=0,000; Durbin Watson Değeri=1,982*									

İyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ile psikolojik güçlendirme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=114,164; p=0,000<0.001). Psikolojik güçlendirme düzeyindeki toplam değişim %53 oranında iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik tarafından açıklanmaktadır (R^2=0,530). Iyimserlik psikolojik güçlendirme düzeyini

artırmaktadır (β=0,093). Psikolojik dayanıklılık psikolojik güçlendirme düzeyini artırmaktadır (β=0,151). Umut psikolojik güçlendirme düzeyini artırmaktadır (β=0,496). Öz yeterlilik psikolojik güçlendirme düzeyini artırmaktadır (β=0,136).**H3** hipotezi doğrulanmıştır.

Regresyon analizinin sağlıklı sonuçlar verebilmesi için bazı ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullardan biri de çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorununun bulunmamasıdır. Aksi takdirde, modelin güvenilirliği olumsuz yönde etkilenebilir (Kalaycı, 2010, s. 263). Bu sorunun ortaya çıkmaması için (T)Tolerance değerinin 0,20'nin üzerinde, VIF (Variance Inflation Factor) değerlerinin ise 10'un altında olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 271). Modelde yer alan tüm değişkenler için VIF(Variance Inflation Factor) değerlerinin 10'un altında ve (T)Tolerance değerlerinin 0,20'nin üzerinde olması, çoklu doğrusal bağlantı probleminin bulunmadığını ortaya koymaktadır.

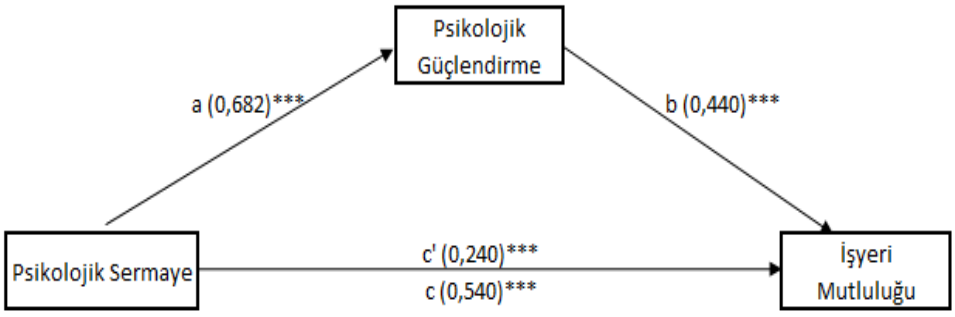
4.10.7.4. Psikolojik Sermayenin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Etkisi

Tablo 32. Psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü

Bağımlı Değişken	**Bağımsız Değişken**	**β**	**SE**	**t**	**p**	**%95 CI Alt**	**%95 CI Üst**	**T**	**VIF**
Psikolojik Güçlendirme	Psikolojik Sermaye (a)	0,682	0,041	18,671	**0,000**	0,677	0,836	1	1
R=0,682; R-sq=0,465; F=348,602; p=0,000; Durbin-Watson=1,792									
İşyeri Mutluluğu	Psikolojik Sermaye(c)	0,540	0,068	12,856	**0,000**	0,738	1,004	1	1
R=0,540; R-sq=0,292; F=165,288; p=0,000; Durbin-Watson=1,125									
İşyeri Mutluluğu	Psikolojik Sermaye (c')	0,240	0,086	4,518	**0,000**	0,219	0,556	0,535	1,869
	Psikolojik Güçlendirme (b)	0,440	0,077	8,280	**0,000**	0,488	0,791	0,535	1,869
R=0,629; R-sq=0,396; F=130,846; p=0,000; Durbin-Watson=1,246									
Toplam Etki		0,871	0,068	12,856	0,000	0,738	1,004		
Direk Etki		0,387	0,086	4,518	0,000	0,219	0,556		
Dolaylı Etki		0,300	0,050	-	-	0,205	0,400		

Yapılan analiz sonucunda model anlamlı bulunmuş ve işyeri mutluluğu üzerindeki toplam değişim %29.19 oranında psikolojik sermaye tarafından açıklamaktadır (F=165,288; p=0,000<0,05). Psikolojik sermaye ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki (a yolu) anlamlı bulunmuştur (F=348,602; p=0,000<0,05). Psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişki (c yolu) anlamlı bulunmuştur (F=165,288; p=0,000<0,05). Psikolojik güçlendirme ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişki (b yolu) anlamlı bulunmuştur (F=130,846; p=0,000<0,05). Dolaylı etkiye ilişkin güven aralığı (%95 CI [0,205; 0,400]) "0" içermediğinden aracılık etkisi bulunmaktadır. Psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişki (c yolu; ß=0,540) modele psikolojik güçlendirme eklendiğinde (c' yolu; ß=0,240) azalmaktadır (p<0,05). Bu bulguya göre psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasında psikolojik güçlendirmenin kısmi ara değişken olduğu saptanmıştır. **H4** hipotezi doğrulanmıştır.

Regresyon analizinin sağlıklı sonuçlar verebilmesi için bazı ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullardan biri de çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorununun bulunmamasıdır. Aksi takdirde, modelin güvenilirliği olumsuz yönde etkilenebilir (Kalaycı, 2010, s. 263). Bu sorunun ortaya çıkmaması için (T)Tolerance değerinin 0,20'nin üzerinde, VIF (Variance Inflation Factor) değerlerinin ise 10'un altında olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 271).Tüm modellerde VIF(Variance Inflation Factor) değerleri 1 ile 1,869 arasında ve T(Tolerance) değerleri 0,535 ie 1 aralığında değişmekte olup VIF(Variance Inflation Factor) 10'un oldukça altında ve T(Tolerance) değerleri 0,2'nin üzerinde kalmaktadır. Bu sonuç, modelde çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunu olmadığını ve elde edilen bulguların güvenilir olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.271).



Şekil 6. Psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolüne ilişkin sonuç modeli

4.10.8. Hipotez Sonuçları

Bu araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin tamamı yapılan analizler sonucunda kabul edilmiştir.

Tablo 33. Hipoez test sonuçlarının özet gösterimi

Hipotez	**Red/Kabul**
H1. Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H2. Psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H3. Psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H4. Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi vardır.	Kabul

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Tartışma

İşletmelerin başarısında insan unsurunun önemi çok uzun zaman önce fark edilmiştir. İnsanın önemsediği duygularının başında mutluluk gelir. Mutluluk yüzlerce yıldır üzerinde düşünülen, konuşulan ve yazılan bir kavramdır. Mutluluk bir insanın sadece ruhsal durumunu değil aynı zamanda fiziksel durmunu da çok yüksek seviyede etkileyen bir haldir. Pozitif psikoloji insanın güçlü yönlerine odaklanan ve güçlü yönlerinin geliştirilmesi ile insanın refah ve mutluluğunun artacağını savunmaktadır. Bu noktadan hareketle pozitif psikoloji'nin önemli kavramları bu çalışmada bir arada incelenerek literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Psikolojik sermaye, işyeri mutluluğu ve psikolojik güçlendirmenin birbirleri ile ilişkileri ayrı ayrı araştırılmış ve bu üç kavramın birbirleriyle ilişkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırma İstanbul ilinde yaşayan özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın amacı psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisini tespit etmektir. Bu amaçla kurulan araştırma modelinin birinci hipotezi *(H1): Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.* Bu hipotez verilerin analizi sonucunda doğrulanmıştır. Literatiürde taramasında bu sonucu destekleyen benzer çalışmalara rastlanılmıştır.

Annaç ve Göv (2022) havalimanı çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda havalimanı çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri ile işyeri mutlulukları arasında güçlü pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır.

Uyan vd. (2023), Adana ilindeki özel bir eğitim kurumunda psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde iş'te mutluluğun aracılık etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarında psikolojik sermayenin iş'te mutluluk üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine bu araştırmada psikolojik sermayenin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde iş'te mutluluğun kısmi aracılık etkisi olduğu da gözlemlenmiştir.

Kun ve Gadanecz (2019), Macar öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik sermayenin iyi oluş ve işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarında Macar öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyerindeki artışın işyeri mutluluğunu ve iyi oluşlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Kawalya vd. (2019), Uganda'daki kamu hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada hemşirelerin psikolojik sermeyelerinin işyerindeki mutlulukları üzerindeki etkisinde akış deneyiminin aracılık etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda hemşirelerin psikolojik sermayelerinin işyerindeki mutluluklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve bu ilişkide akış deneyiminin aracılık etkisi olduğu görülmüştür.

Taştan, Aydın ve İşiaçık (2020) psikolojik sermaye ve sosyal sermayenin işyerinde çalışan mutluluğunun önemli öncülleri olabileceği öne sürmüştür. Ayrıca, örgütsel güvenin psikolojik sermayenin işyerinde mutluluk üzerindeki etkisinde düzenleyici bir role sahip olduğu tespit edilmeye çalışmıştır. Bu bağlamda, Türkiye'de satış, pazarlama, sağlık, bankacılık, finans ve eğitim gibi çeşitli sektörlerden 222 çalışanın katılımıyla kesitsel bir araştırma çalışması gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre, psikolojik sermayenin ve sosyal sermayenin çalışanların işyerindeki mutluluğu üzerinde önemli olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel güvenin işyerindeki mutluluk üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak, sonuçlar örgütsel güvenin düzenleyici rolü olmadığını göstermiştir.

Araştırma bulguları, psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların, kendi yeteneklerine güvenmeleri (öz yeterlilik), karşılaştıkları zorlukları fırsata dönüştürebilmeleri (psikolojik dayanıklılık), geleceğe dair olumlu beklentilere sahip olmaları (iyimserlik) ve hedeflerine ulaşma konusunda motivasyonlarının yüksek olması (umut) işyerindeki mutluluk düzeylerini artırmaktadır. Bu sonuç, çalışanların yalnızca dışsal ödüller veya maddi kazanımlarla değil, aynı zamanda içsel psikolojik kaynaklarla da motive olabileceklerini göstermektedir. Dolayısıyla, örgütlerin çalışanların psikolojik sermayesini geliştirmeye yönelik stratejiler benimsemesi, işyeri mutluluğunu artırmada etkili bir yol olabilir.

Bu araştırmanın ikinci hipotezi *(H2): Psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.* Elde edilen veriler ile gerçekleştirilen analizler sonusunda H2 hipotezi doğrulanmıştır. Ulaşılan sonuç daha önce yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir.

Aksoy ve Çiçek (2021), psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde çalışan mutluluğunun aracılık rolünü araştırmışlardır. Araştırma, Burdur Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan 211 kişi üzerinde anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu ve bağlamsal performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu; çalışan mutluluğunun bağlamsal perfırmans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde çalışan mutluluğunun kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yapılan analiz sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, yetkinlik, özerklik ve etki boyutlarının çalışan mutluluğu ve bağlamsal performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri tespit edilmiştir.

Özocak ve Yılmaz (2020) tarafından Afyonkarahisar il merkezinde görev yapan 264 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik güçlendirmenin örgütsel mutluluk üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda psikolojik güçlendirmenin örgütsel mutluluğu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlam,etki ve özerklik örgütsel mutluluğu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilerken, yetkinlik boyutunun anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anwer ve Hyder (2024), Pakistan'ın Karaçi şehrinde bulunan otellerde çalışan 327 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma bulguları, psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların yaptığı işin değerli ve önemli olduğunu düşünmeleri (anlam) ve görevlerini başarıyla yerine getirebileceklerine olan güvenlerinin yüksek olması (yetkinlik), işyeri mutluluğunu belirleyen en güçlü faktörler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, çalışanların iş süreçlerine aktif olarak katılabilmeleri ve karar alma mekanizmalarında etkili olabilmeleri (özerklik ve etki) de onların işyerinde mutluluk düzeylerini

yükseltmektedir. Bu sonuçlar, işyerinde mutluluğun yalnızca dışsal faktörlerden değil, çalışanların iş deneyimleri üzerindeki algılarından da etkilendiğini göstermektedir.

Bu araştırmanın üçüncü hipotezi *(H3): Psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.* Elde edilen veriler ile gerçekleştirilen analizler sonusunda H3 hipotezi doğrulanmıştır. Ulaşılan sonuç daha önce yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir.

Kaya ve Altınkurt (2018) psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolünü incelenmişlerdir. Araştırma Muğla ilinde çalışan 374 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma psikolojik sermayenin psikolojik ve yapısal güçlendirmeyle birlikte öğretmen tükenmişliğini azaltmada etkili olabileceğini göstermektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin hem psikolojik hemde yapısal güçlendirme üzerinde pozitif anlamlı etkisinin olduğu da tespit edilmiştir. Araştırmada sonuç olarak, öğretmenlerin tükenmişlik hissinin belirtilerini önlemek veya azaltmak için, psikolojik ve yapısal güçlendirme yardımıyla öğretmenlerin psikolojik sermayesini artırmak gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hassanzadegan vd.(2019), İran'da bulunan bir petrokimya şirketinin 204 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmaları ile psikolojik güçlendirmenin aracılık rolüne odaklanarak psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bulgular, psikolojik sermayenin hem iş performansı hem de psikolojik güçlendirme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi de bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme aracılığıyla iş performansı üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir.

Haji, Valizadeh ve Karimi (2020) psikolojik sermaye ve psikolojik güçlendirmenin girişimcilik ruhu üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma İran'ın Naghadeh şehirndeki 375 çiftçi üzerinde gerçkleştirilmiştir. Araştırma sonucunda psikojik sermayenin girişimcilik ruhu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca pskolojik güçlendirmenin girşimcilik ruhu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğunu ve psikolojijk sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif anlamlaı etkisi olduğu görülmüştür.

Araştırma bulguları, psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların

psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, psikolojik güçlendirme algılarının yükseldiği gözlemlenmiştir. Özellikle, bireylerin kendi yeteneklerine olan güvenleri (öz yeterlilik) ve karşılaştıkları zorlukları aşma konusundaki kararlılıkları (psikolojik dayanıklılık), onların işlerinde daha fazla söz sahibi olmalarına ve yetkinliklerini sergileyebilmelerine olanak tanımaktadır. Aynı zamanda, geleceğe dair olumlu beklentilere sahip olmak (iyimserlik) ve hedeflerine ulaşma konusunda motivasyonlarını korumak (umut), çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yükselmesini sağlamaktadır.

Elde edilen bulgular, örgütlerin çalışanlarının psikolojik sermayesini geliştirmeye yönelik stratejiler benimsemesinin, onların psikolojik olarak güçlenmelerini destekleyeceğini göstermektedir. Psikolojik sermayenin geliştirilmesi, çalışanların psikolojik güçlendirme düzeylerini artırarak, hem bireysel hem de örgütsel başarıya önemli katkılar sağlayan stratejik bir yatırım olarak değerlendirilmelidir.

Bu araştırmanın dördüncü hipotezi *(H4): Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi vardır.* Elde edilen veriler ile gerçekleştirilen analizler sonusunda H4 hipotezi doğrulanmıştır. Literatürde psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın özgünlüğü psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamasıdır. Ancak kısmen karşılaştırma yapılabilecek araştırmalar bulunmaktadır.

Wardani ve Amaliah (2020), psikolojik sermayenin iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisini araştırmışlardır. Hizmet sektöründe görev yapan 307 çalışan üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda psikolojik sermaye ve psikolojik güçlendirmenin çalışan iyi oluşu üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Ayrıca psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkide psikolojik güçlendirmenin kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları, psikolojik güçlendirmenin, psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır. Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri yükseldikçe işyeri mutlulukları artmakta, ancak bu ilişkinin bir kısmı psikolojik güçlendirme aracılığıyla gerçekleşmektedir. Başka bir deyişle, psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar, doğrudan işyerinde daha mutlu hissetmenin yanı sıra, psikolojik olarak güçlendirildiklerinde mutluluk

seviyeleri yükselmektedir. Bu durum, çalışanların psikolojik sermayelerinin işyeri mutluluğunu arttırması için onların aynı zamanda psikolojik olarak güçlenmelerinin de kritik bir faktör olduğunu göstermektedir.

Elde edilen sonuçlar, örgütlerin çalışanlarının mutluluğunu artırmak için yalnızca bireysel psikolojik sermayeyi güçlendirmekle yetinmemeleri, aynı zamanda iş ortamında psikolojik güçlendirmeyi teşvik eden uygulamaları hayata geçirmeleri gerektiğini göstermektedir. Çalışanlara daha fazla karar alma yetkisi tanımak, işlerini anlamlandırmalarını sağlamak, onların gelişimlerini desteklemek ve iş süreçlerinde aktif roller üstlenmelerine fırsat vermek işyeri mutluluğunu artırmada etkili olacaktır. Ayrıca, yöneticilerin çalışanlarını destekleyici, güven verici ve motive edici bir liderlik sergilemeleri, psikolojik güçlendirme algısını pekiştirerek psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini daha da güçlendirebilir. Sonuç olarak, işyerinde sürdürülebilir mutluluk sağlamak için yalnızca bireylerin içsel psikolojik kaynaklarına değil, onların iş ortamındaki güçlenme algılarına da odaklanılması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Pozitif psikoloji, bireylerin psikolojik dayanıklılık, umut ve yaşam anlamı gibi olumlu niteliklerine vurgu yapmasıyla dikkat çekmiştir. Ancak bu yaklaşımın gerçekçi olmayan bir iyimserliği teşvik ettiği yönünde eleştiriler de mevcuttur(Held, 2004). Fineman(2006)'a göre, pozitif psikoloji çoğu zaman olumlu duyguları negatiflerden ayırarak inceler. Fineman(2006) bu yaklaşımı eleştirir. Duyguların ikili yapısı olduğunu ve olumlu ile olumsuz duyguların birbirine bağlı şekilde deneyimlendiğini belirtir. Negatif ve pozitif bir arada olmalıdır. Bu karşıtlık olmadan bireyin duygusal olgunluğa erişemeyeceğini vurgular. Ayrıca güçlendirme, duygusal zeka ve işyerinde eğlence gibi pozitiflik temelli uygulamaların, kimi zaman çalışanları gerçekten motive etmekten ziyade örgütsel kontrol aracı haline geldiğini belirtir. Bu tür uygulamalar, çalışanların itaatini sağlamak ve yönetsel hedefleri gerçekleştirmek için "mutluluğun yönetimi" şeklinde kullanılabilir. Çalışanlar bu durum karşısında kayıtsız kalabilir, rahatsızlık hissedebilir veya manipülasyona uğradığını düşünebilir (Fineman,2006).

Toksik pozitiflik, çalışanların olumsuz duygularını bastırmalarına neden olan, sürekli olumlu düşünmeye zorlayan ve duygusal gerçekliği reddeden bir tutumdur. Bu durum, çalışanlarda stres, kaygı, suçluluk ve tükenmişlik gibi ciddi psikolojik ve fiziksel sorunlara yol açabilir. Özellikle yöneticilerin sürekli "pozitif ol" gibi tepkiler vermesi, çalışanların duygularını ifade etmelerini engelleyerek samimi iletişimi

zedeler ve geri bildirim mekanizmasını bozar. Toksik pozitiflik, iş yerinde sessiz istifayı ve bağlılık kaybını teşvik edebilir. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanların duygularını anlamaya çalışmaları, ruh sağlığını önceliklendirmeleri, destekleyici ortamlar yaratmaları ve duyguların ifade edilebileceği alanlar sunmaları önemlidir(“Dangers of toxic positivity in the workplace*”.*, 2023).

İşyerinde mutluluk için ise; sürekli olumlu bir atmosfer dayatılmasının, çalışanların dürüst iletişimini engelleyerek yapısal sorunların fark edilmesini zorlaştırabileceği belirtilmektedir. Bu durum, yöneticilerin çalışanların karşılaştığı sorunlar hakkında doğru içgörü elde edememelerine ve işletmenin tüm alanları için zararlı olabilecek bir ortamın oluşmasına zemin hazırlayabilir (“Identifying and Preventing Toxic Positivity in the Workplace”, 2025).

Çalışanlar, sürekli olarak olumlu duygular sergilemeleri beklendiğinde, gerçek duygularını bastırmak zorunda kalabilirler. Bu durum, "duygusal emek" olarak adlandırılır. Çalışanların işlerinin bir parçası olarak duygularını yönetmeleri gerektiği ve bu durumun duygusal emek yükünü artırabileceği belirtilmektedir Hochschild(1983). Bu durum uzun vadede işyerinde mutsuzluğa yol açabilir. Hizmet sektörü gibi yoğun müşteri iletişimi olan işlerde, çalışanların müşteri memnuniyetini sağlamak için duygularını yönetmeleri gerektiğinde, bu baskı daha da artabilir (Kösen ve Arslan, 2024)

Psikolojik sermaye, bireyin olumlu psikolojik durumunu tanımlayan ve öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi bileşenlerden oluşan bir kavramdır (Luthans vd., 2007). Başka bir bakış açısı ile bu bileşenlerin aşırı biçimde teşvik edilmesi, bazı olumsuz sonuçlara yol açabilir. Örneğin, aşırı özyeterlik bireylerde abartılı özgüvene neden olabilir ve bu durum bireyin gerçek sınırlılıklarını göz ardı ederek hatalı kararlar vermesine sebebiyet verebilir (Vancouver, Thompson, Tischner ve Putka, 2002, s. 506). Benzer şekilde, aşırı iyimserlik bireyin riskleri küçümsemesine, gerçekçi olmayan hedefler koymasına ve başarısızlıkla karşılaştığında daha derin hayal kırıklıkları yaşamasına neden olabilir (Sweeny, Carroll ve Shepperd, 2006). Ayrıca psikolojik dayanıklılığın aşırı düzeyde olması, bireyin zorlayıcı koşullara uzun süre maruz kalmasına rağmen bu koşullarda ısrarla kalmasına, yardıma ihtiyaç duymasına rağmen yardım talebinde bulunmamasına ve dolayısıyla tükenmişlik gibi durumları yaşamasının yolunu açılabilir (Britt, Shen, Sinclair, Grossman, ve Klieger, 2016). Özetle, psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütlerde teşvik edilmesi elbette faydalıdır; ancak bu bileşenlerin abartılı ve

denetimsiz şekilde teşviki, bireysel refah ve örgütsel verimlilik açısından ters etkilere yol açabileceği gözönüne alınmalıdır.

Bütün bu bilgiler ışığında pozitiflik ve mutluluğun iş yaşamında önemi yok sayılamaz. Ancak işletmelerin başarısı, çalışanların hem fiziksel hemde ruhsal sağlıkları için bir araç olarak kullanılmaları önemlidir. Bu amaçlar dışında pozitiflik ve mutluluk baskısı oluşturulması işletmelerin başarısını ve çalışanların iş yaşamı içindeki katkılarını olumsuz etkileyebilecektir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, psikolojik sermayenin işyeri mutluluğundaki etkisi ve bu ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü incelenmiştir. Literatürde bu üç değişken arasındaki ilişkileri aynı araştırma içinde inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Daha önce yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu araştırmanın daha önce yapılan benzer araştırmalardan farkı bu ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünün varlığının olup olmadığının araştırılmasıdır.

Bu araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar işletme yöneticileri ve insan kaynakları profesyonelleri tarafından dikkate alındığında çalışanlar ve işletmeler için olumlu sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir. Çalışma yaşamı içinde insanın hissettiği önemli duygulardan birisi de mutluluktur. Mutluluk, iş yaşamı içinde hem bireysel hem de örgütsel başarıyı arttıran temel unsurlardan biridir. Çalışanların işyerinde mutlu olması, onların iş tatminini (Butt, Altaf, Chohan ve Ashraf, 2019), ve bağlılığını (Uzun ve Kesicioğlu, 2019) artırırken, iş performanslarını (Rizqi ve Qamari, 2022) da olumlu yönde etkilemektedir. Mutlu çalışanlar, daha yenilikçi (Al-Shami vd., 2023), verimli, üretken (Duari ve Sia, 2013) ve işbirlikçi bir şekilde çalışarak, örgüt içinde olumlu bir atmosferin oluşmasına katkıda bulunurlar. Ayrıca, işyerinde mutluluk, çalışanların tükenmişlik düzeylerini (Tümkaya ve Önderöz, 2024) azaltarak, hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını korumalarına yardımcı olur. Örgütler açısından ise mutluluk, çalışan devir hızının azalmasına (Romao, Ribeiro, Gomes ve Singh, 2022), müşteri memnuniyetinin (Jeon ve Choi, 2012) artmasına ve uzun vadede sürdürülebilir bir rekabet avantajının sağlanmasına olanak tanır. İşyerinde mutluluğun desteklenmesi, bireylerin yalnızca profesyonel hayatlarını değil, aynı zamanda genel yaşam kalitelerini (Çayak, 2021) de iyileştiren önemli bir unsurdur.

Bütün bu bilgiler ışığında işletme yöneticilerinin ve insan kaynakları profesyonellerinin çalışanların işyerindeki mutluluğunu arttıracak uygulamaları gündemlerinde her zaman tutmaları gerektiği kaçınılmaz bir gerçektir. Bu araştırma ile ulaşılan sonuca göre çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin psikolojik güçlendirme aracılığıyla arttırılması işyeri mutluluklarını pozitif yönde etkilemektedir. Çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin ve psikolojik güçlendirme algılarının yükseltilmesi işyeri mutluluklarını arttıracaktır. Bunun için çalışanların kendilerinin ve işletme yöneticileri ile insan kaynakları profesyonellerinin işletmeleri özelinde yöntem ve stratejiler geliştirerek uygulamaya geçirmesi önem taşımaktadır. Ayrıca psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanların işe alımlarda tercih edilip bu çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesi üzerinde çalışmalar yapılması tavsiye edilebilecek bir diğer husustur.

Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmek için işletme yöneticileri ve insan kaynakları profesyonelleri tarafından yapılabilecek çalışmalara örnek olarak;

- Çalışanlara rehberlik edecek koçlar veya mentorlar atayarak bireysel gelişimlerini desteklemek
- Teknik ve sosyal becerilerini arttırmaya yönelik eğitim programları organize ederek çalışanların özyeterlilik seviyelerini yükseltmek
- Çalışanların yetkinliklerine uygun işler vermek ve zorluk düzeyini kademeli olarak artırmak
- Organizasyondaki geçmiş başarıları ve zorlukların nasıl aşıldığını paylaşarak iyimserlik aşılamak
- Çalışanlarla birlikte ulaşılabilir ve motive edici hedefler koyarak bu hedeflere ulaşma yollarını tartışmak
- Zor durumlarda farklı çözüm yolları aramaya teşvik ederek çalışanların esneklik kazanmasını sağlamak
- Zorluklarla karşılaşan çalışanlara rehberlik ederek ve gerektiğinde yardım sunarak güven vermek

Çalışanların psikolojik güçlendirme algılarını yükseltmek için işletme yöneticileri ve insan kaynakları profesyonelleri tarafından yapılabilecek çalışmalara örnek olarak;

- Çalışanların yaptıkları işin organizasyona, müşterilere ve topluma olan katkısını açıkça ifade etmek
- Çalışanlara ilgi alanlarına ve becerilerine uygun görevler vermek
- Çalışanların güçlü yönlerini vurgulayan ve geliştirici nitelikte geri bildirimler vermek
- Çalışanların küçük ve büyük başarılarını takdir ederek kendilerine olan güvenlerini artırmak
- Çalışanlara işlerini kendi yöntemleri ile yapmaları için esnek çalışma ortamı sunmak
- Çalışanların iş sonuçlarına olan etkilerini göstermek için düzenli raporlar ve geri bildirimler paylaşmak
- Çalışanları karar alma süreçlerine dahil ederek organizasyon üzerindeki etkilerini hissetmelerini sağlamak

Bu alanda araştırma yapan veya yapmak isteyen araştırmacılara yapılabilecek öneriler ise şunlar olabilir. Bu araştırma İstanbul ilindeki özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmalar aynı değişkenler ile farklı meslek grupları özelinde, farklı bölgelerde veya şehirlerde gerçekleştirilmesi ile yeni ve farklı sonuçlar elde edilebilir. Aynı araştırma kamu kurumları özelinde de gerçekleştirilebilir. Ya da kamu ve özel sektör çalışanları için birlikte gerçekleştirilip aradaki farklar analiz edilebilir. Bu araştırmada işyerinde mutluluğun öncülü olan kavramlardan psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkiside psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi araştırılmıştır. Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde aracılık etkisi olabilecek başka değişkenler ile yeni araştırmalar yapılabilir. İşyerinde mutluluk ile ilgili yapılan çalışmalar sınırlıdır. İşyerinde mutluluğun başka değişkenlerle ilişkleri incelenerek literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. ve Köse, S. (2018). Akademisyenlerin psikolojik sağlamlık ve mutluluklarının belirleyicileri olarak sosyal ve örgütsel destek. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 10(3), 173-193.

Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.

Akdemir, M. (2019). *Otantik liderlik ve işyeri mutluluğu: Otel işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

Akkuş, D. B., Najimudinova, S. ve Gül H. (2021). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü: Bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 27-46.

Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.

Aksoy, Ş. K. ve Çiçek, H. (2021). Psikolojik Güçlendirmenin Bağlamsal Performans Üzerine Etkisinde Çalışan Mutluluğunun Aracılık Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 391-420.

Alserhan, H., Al-Adamat, A. ve Al-Adamat, O. (2021). The mediating effect of employee happiness on the relationship between quality of work-life and employee intention to quit: A study on fast-food restaurants in Jordan. *Management Science Letters*, 11(3), 933-938.

Al-Shami, S. A., Rashid, N. ve Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5),1-12.

Altıntaş, B. (2022). *Pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde öz liderlik davranışının aracı rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Alanya Alaadin Keykubat Üniversitesi, Antalya.

Amabile, T. ve Kramer, S. (2011). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Press.

Annaç Göv, S. ve Gün, S (2022). Psychological capital level of airport employees and the relationship between workplace happiness. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 36, 193-208. doi:10.18092/ulikidince.1041484

Arı, G. S. ve Ergeneli, A. (2003). Psikolojik güçlendirme algisi ve bazi demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 129-149.

Arlı, H. ve Yolcu, İ. U. (2022). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 1781-1794.

Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Adaptation of well-being work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622. doi: 10.14527/kuey.2017.019

Arslantaş, C. C. (2007). Güçlendirici lider davranışının psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 227-240.

Atalay, A. İş'te mutluluk: Bir üniversite örneği. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 1669-1694.

Atılmış, T. ve Bolat, O. İ. (2023). İşyerinde kişi uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Kişi-örgüt uyumu açısından bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-20.

Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., ve Hoeksema, S. N. (2006). Psikolojiye giriş (3. b.). (*Y. Alogan, Çev.) Ankara: Arkadaş Yayınevi*.

Avcı, Y. E. ve Yaşar, M. (2014). Kültürel sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Journal of Social Science Research*, 3(4), 65-76.

Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M. ve Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110-126.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.

Aydın Küçük, B. (2020). KOVID-19 küresel salgın döneminde örgütsel destek algısının iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisi: Psikolojik güçlendirmenin aracı rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1348-1372.

Aydın, G. (2019). *Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Fitness antrenörleri örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Ayvaz, A., Güneş, M. ve Çiçek, H. (2023). İş yeri arkadaşlığının iş yeri mutluluğu üzerinde etkisi: İş yaşam kalitesinin aracı rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 197-212.

Babamiri, M., Abdi, Z. ve Noori, N. (2021). Investigating the factors that influence Iranian nurses' workplace happiness. *Nursing Management*, 31(2). doi: 10.7748/nm.2021.e1972

Badran, M. A. ve Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370.

Bağcı, Z. ve Bursalı Y. M. (2011). Yöneticilerin güç kaynaklarının çalışanların örgüte bağlılıkları üzerine etkisi: çalışanların algılamalarına bağımlı analitik bir inceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 9-21.

Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Baltaş, A. (2010). *Ekip çalışması ve liderlik* (9. bs.). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bandura A. (1977). *Social learning theory*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.

Baş, M. ve Alagöz, G. (2022). Çalışan motivasyonu ve işyeri mutluluğu aarasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolü. *Verimlilik Dergisi*, (4), 693-706.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.

Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.

Bilkay, S. (2020). *Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki etkisinde nomofobinin düzenleyici rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstabul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for sociology of education* (s. 241-258). New York: Greenwood Press.

Bowen, D. E. ve Lawler, E. E. (1992). The empowerment of service workers: What, why, how, and when. *Sloan Management Review*, 33(3), 31-39.

Bozkurt, T. (2011). *Çalışma ilişkilerinin evrimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Butt, R. S., Altaf, S., Chohan, I. M. ve Ashraf, S. F. (2019). Analyzing the role of quality of work life and happiness at work on employees job satisfaction with the moderation of job stress, empirical research of jiangsu university. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1905-1915.

Butt, R. S., Wen, X. ve Hussain, R. Y. (2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees' happiness at work and analysis of motivational factors: Evidence from telecommunication sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19-27.

Bülbül, S. ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Academic Review*, 11, 113-123.

Büyükyılmaz, O. ve Biçer, C. (2018). İşyeri arkadaşlığının işten ayrlma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 28-41.

Cameron, K. S. ve Spreitzer, G. M. (2011). Introduction: What is positive about positive organizational scholarship? K. S. Cameron ve G. M. Spreitzer (Ed.), *The oxford handbook of positive organizational scholarship* (s. 1-14) içinde. New York: Oxford University Press.

Chatman J. A. (1989) Improving interactional organizational research: A model of person- organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.

Chiaburu, D. S. ve Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.

Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.

Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.

Csikszentmihalyi, M. (2005). *Akış mutluluk bilimi* (Çev. S. Kunt Akbaş). Ankara: HYB Yayıncılık.

Çalışkan, K. (2010). Mutluluk. G. İslamoğlu (Ed.), *Kurumlarda iyilik var* (s. 119- 136) içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Çalışkan, S. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.

Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.

Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.

Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.

Çetin, S. ve Polat, S. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 171-182.

Çiçek. B. ve Kaynak. İ. (2024). İşyerinde mutluluğun anahtarı: Etik iklim ve işyeri maneviyatı. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 57-75.

Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenın işgören performansi üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.

Davis, O. C. (2010). Why the workplace needs positive psychology. Erişim adresi: http://www.qllab.org/Publications/PosPsychWorkingPaper_OrinCDavis.pdf

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11.

Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Journal of International Psychological Counseling and*

Derelioğlu, S. (2023). Kişi-örgüt uyumunun, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: algılanan örgütsel politikanın düzenleyici rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 723-739.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.

Doğan, S. (2003). *Personel güçlendirme*. İzmir: Sistem Yayıncılık.

Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.

Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 32, 47-80

Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.

Duari, P. ve Sia, S. K. (2013). Importance of happiness at workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 4(3), 453-456.

Düzenli H. (2021). *Algılanan babacan liderlik davranışlarının algılanan öz performans üzerine etkisinde öz liderlik ve psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü: enerji sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: a conceptual ıntegration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.

Ekiyor, A. ve Karagül, S. (2016). Sağlık sektöründe personel güçlendirmenin işgören performansına ve iç girişimciliğe etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(3), 13-25.

Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The entrepreneurial executive*, *10*(1), 41-52.

Erbay, E. ve Turgut, T. (2015). Yapısal güçlendirme ve örgütle özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik güçlenmenin ara değişken etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 37(2), 261-284.

Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2016). Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Görgül bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17(2), 161-176.

Ergül, B. (2006). *Yönetimde yetki devri ve uygulamalı bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Erhan, T. (2021). İşyeri mutluluğu: Bir kavram incelemesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5686-5712.

Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.

Ertürk, A., Kara, S. B. K. ve Güneş, D. Z. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.

Eryılmaz, A. (2014). *Herkes için mutluluğun başucu kitabı: Kuramdan uygulamaya pozitif psikoloji*. Ankara: Pegem Yayınevi.

Eryılmaz, A. (2017). *Psikolojiye giriş: Psikoloji*. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Fidan, M. (2020). Öz liderlik ve mutluluk arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(4), 222-235.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.

Fock, H., Chiang, F., Au, K. Y. ve Hui, M. K. (2011). The moderating effect of collectivistic orientation in psychological empowerment and job satisfaction relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 319-328.

Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.

George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10. Baskı). Boston: Pearson.

Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(1), 135-153.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Haji, L., Valizadeh, N. ve Karimi, H. (2022). The effects of psychological capital and empowerment on entrepreneurial spirit: The case of Naghadeh County, Iran. *International Journal of Finance & Economics*, 27(1), 290-300.

Harter, J. K., Schmidt, F. L. ve Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.

Hasırcı, I. ve Örücü, E. (2021). Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri ile ilişkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü ve bir uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23(2), 642-661.

Hassanzadegan, S., Bagheri, M. ve Shojaei, P. (2019). The relationship between psychological capital and job performance: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Behavioral Sciences*, 13(3), 104-110.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process: A regression-based approach* (2. Baskı). New York: The Guilford Press.

Held, B. S. (2004). The negative side of positive psychology. Journal of Humanistic Psychology, 44(1), 9-46.

İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1),67-92.

İhtiyaroğlu, N. (2017). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 361-378.

İlhan G. (2022). *Pozitif örgütsel davranışın (psikolojik sermaye) kurumsal itibar algısına etkisinde presenteeismin aracı rolü üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.

Jeon, H. ve Choi, B. (2012). The relationship between employee satisfaction and customer satisfaction. *Journal of Services Marketing*, 26(5), 332-341.

Jin, J., Li, H., Song, W., Jiang, N., Zhao, W. ve Wen, D. (2020). The mediating role of psychological capital on the relation between distress and empathy of

medical residents: A cross-sectional survey. *Medical Education Online*, 25(1), 1-8.

Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.

Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

Kanbur, E. (2018). Havacılık sektöründe psikolojik güçlendirme, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 147-162.

Kanter, R.M. 1977. Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Kaplan, M. ve Fırat, E. (2021). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel mutluluk üzerindeki etkisi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *European Journal of Managerial Research (Eujmr)*, 5(9), 256-270.

Karakaş, A. (2014). İşletmelerde personeli güçlü kılma yollarından personel güçlendirme. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 79-105.

Karayaman, S. (2020). Yönetimde duygusal zekâ ve işyeri mutluluğu ilişkisi: Okul yöneticileri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 51-66.

Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S. ve Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1-13

Kaya, Ç. ve Altınkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolü. *Eğitim ve Bilim*, 43(193).

Kesen, M. (2015). Psikolojik güçlendirme çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını azaltır mı? *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 10(38), 6531-6540.

Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi*, 14(1), 43-57.

Kılıç, K. C. ve Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.

Knol J. ve Van Linge R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing* 65(2), 359–370 doi: 10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x

Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği* (18. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3).271-281

Kosasih, A. ve Basit, A. (2019). Happiness at workplace: Job satisfaction and organizational support. *Proceeding: International Conference on Business, Education, Innovation & Social Sciences ICBEISS* (s. 117-126).

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of ındividuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.

Kun, A. ve Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185-199.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. ve Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.

Kutanış, R. Ö. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,* 5(11), 135-154.

Kümbül Güler, B. (2018). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Ed.), *Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar* (s. 15-37) içinde. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J. ve Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 527-545.

Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees's percepions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behaviour*, 59(3), 454-470.

Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L. ve Rachmawan, A. (2015). The role of psychological capital and psychological empowerment on individual readiness for change. *The Journal of Developing Areas*, 49(5), 343-352.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297-1343) içinde. Rand McNally.

Luthans, F.(2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.

Luthans, F.(2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.

Luthans, F. Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.

Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.

Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital and investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge.* Oxford University.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. D. L. Nelson ve C. L. Cooper (Ed.), *Positive organizational behavior* (s. 9-24) içinde. London: SAGE Publication.

Luthans, F.,Youssef, C. M. ve Avolio,B.J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge.* Oxford: Oxford University Press.

Maham, R., Bhatti, O. K. ve Öztürk, A. O. (2020). Impact of Islamic spirituality and Islamic social responsibility on employee happiness with perceived organizational justice as a mediator. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1788875.

Martha, H. ve Winston, B. (2005). Towards a deeper understanding of hope and leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(2), 42-53.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Morrison, R. L. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114-128.

Narcikara, E. B. (2017). Örgüt ortamında artarak yükselen olumluluk: Pozitif örgüt okulu bakış perpektifi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), 20-33.

Nazlı, İ., ve Aktaş, H. (2023). Örgütsel maneviyat ve psikolojik sermayenin duygusal emek ve stresle başa çıkma üzerindeki etkisi: İstanbul'da sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 23(1), 75-96.

Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

Olcay, Z. F. (2024). Psikolojik güçlendirme ile mutluluk arasındaki ilişki: İş güvenliği uzmanları ve teknikerleri üzerinde bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(4), 1470-1486.

Ölçer, F. ve Şanal, M. (2007). İşletmelerde entelektüel sermaye yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 479-500.

Özdemir, B. (2022). Perceived organizational support and happiness at work: The role of psychological capital. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 414-430.

Özişli, Ö. (2024). Birey örgüt uyumunun iş tatmini ve iş performansı üzerine aracılık etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *EKEV Akademi Dergisi*, (98), 196-207.

Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 491-498).

Özler, N. D. ve Yıldırım, H. (2015). Örgütsel güven ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 163-188.

Özocak, A. ve Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 80-94.

Öztırak, M. (2022). *Psikolojik güçlendirmenin öz liderliğe etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü: Havacılık sektörüne yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H. O. (2015). Motivasyon. Ü. Sığrı ve S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel davranış* (3. Baskı, s. 137-174) içinde. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Pelit, E. (2008). *İşletmelerde işgören güçlendirmenin işgörenlerin iş doyumuna etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Peterson, C. (2009). Positive psychology. *Reclaiming Children and Youth*, 18(2), 3-7.

Pfeffer, J. (1992). *Managing with power: Politics and influence in organizations*. Harvard Business Press.

Pryce-Jones, J. (2010), Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. Chichester: Wiley-Blackwell.

Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D. ve Kartikasari, D. (2024). Psychological empowerment and psychological well-being as job performance mediators. *Journal of Business Management and Economic Development,* 2(1), 127-141.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714

Riordan, C. M. ve Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. *Journal of Business and Psychology,* 10(2), 141-154.

Rizqi, A. H. ve Qamari, I. N. (2022). The influence analysis of organizational climate and work-life balance on employee performance through happiness at work as mediation variable. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(2), 153-170.

Roberts, L. M., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E. ve Barker, B. (2005). How to play to your strengths. *Harvard Business Review,* 1-7.

Romão, S., Ribeiro, N., Gomes, D. R. ve Singh, S. (2022). The impact of leaders' coaching skills on employees' happiness and turnover intention. *Administrative Sciences,* 12(3), 84.

Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069

Salas-Vallina, A. ve Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480.

Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002), 3-12.

Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

Sever, M., Özdemir, S. ve Acar, O. K. (2020). İşte Mutluluk Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Management and Economics Research*, 18(2), 1-10.

Sias, P. M. ve Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication (Includes Communication Reports)*, 62(3), 273-299.

Singh, S., ve Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies, 19,* 1439-1463.

Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of Organizational Behavior*, 1, 54-72.

Stewart, T. A. (1991). Brainpower: How intellectual capital is becoming America's most valuable asset. *Fortune,* 3 ,44–60.

Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçekleri'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.

Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. ve Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.

Şen, M., Mert, İ. ve Aydın, O. (2017). The effects of positive psychological capital on employee's job satisfaction, organizational commitment, and ability coping with stress. *Journal of Academic Research in Economics*, 9(2), 164-184.

Şimşek, M. ve Kadılar, C. (2010). Türkiye'de beşeri sermaye, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin nedensellik analizi. *Cumhuriyet Universitesi Journal of Economics & Administrative Sciences (JEAS)*, 11(1), 115-140.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. bs). Boston: Pearson.

Thomas, K. W. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.

Tösten, R., Arslantaş, H. İ. ve Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 726-744.

Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam. *B.U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 37(1), 169-212.

Tümkaya, S. ve Önderöz, F. G. (t.y.). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 141-162.

Türkben, Y. (2010). Descartes' ın ahlak ve mutluluk anlayışı. *Hikmet Yurdu*, 3(5), 239-250.

Türkiye İş Kurumu (2023). İşgücü piyasası araştırması istanbul ili 2023 sonuç raporu.

Uyan, U., Yalçın, A. ve İbin, A. (2023). Eğitim kurumlarında psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: İşte mutluluğun aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(47), 126-145.

Uzun, T. ve Kesicioglu, O. S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki iliskilerin incelenmesi. Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 13(29), 39- 52.

Ünler, E. (2006). Örgüte bağlılığın işin nitelikleri ve davranış düzeltme uygulamasıyla ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *4*(1), 95-116.

Ünüvar H. (2021). *İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması ve beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat.

Vela, E. G., Mercader, V., Herrera, E. A. ve Corrales, M. R. (2021). Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 536-545.

Wardani, L. M. I. ve Amaliah, A. (2020). The Role of psychological empowerment as mediator between psychological capital and employee well-being. *Journal of Critical Reviews*, 7(13), 291-296.

Weber, M. (1947). The theory of social and economic organizations. New York: Free Press.

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

Yaman, Ü. T., Bağdoğan, S. Y. ve Keser, A. (2023). COVID-19 sürecinde uzaktan çalışmada iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 163-184.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004),Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldırım, İ. ve Tösten, R. (2020). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile mesleki adanmışlıklarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 10-17.

Zhao, Z. ve Hou, J. (2009). The study on psychological capital development on ıntreprenurial team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.

Zambrano-Chumo, L., ve Guevara, R. (2024). Psychological Capital and Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout among Healthcare Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *21*(2), 185.

EKLER

EK-A. ETİK KURUL ONAYI

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı No	Toplantı Tarihi	Toplantı Saati	Toplantı Yeri
2023 – 08	20.10.2023	14.00	Online

KARAR NO: 2023-08-123: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Doktora Programı 211413014 numaralı öğrencisi Eray AKDEMİR' in "Psikolojik Sermaye ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Mutluluğu Üzerindeki Etkisi: Dayanıklı Tüketim Malları Sektöründe Bir Araştırma" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 11.08.2023 tarih ve 2023-06 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

Rektör Yardımcısı
Prof. Dr. Nuri TÜRKMEN

20.10.2023

Cihangir Mah. Şehit Jandarma Komando Er Hakan Öner Sokak No:1 34310 Avcılar / İSTANBUL
Tel: (+90212) 422 70 00 Faks: (+90212) 422 74 01
www.gelisim.edu.tr https://(birim).gelisim.edu.tr (birim)@gelisim.edu.tr

EK-B. ANKET FORMU

Cinsiyetiniz:

( ) Erkek ( ) Kadın

Yaşınız:

( ) 18-23 ( ) 24-33 ( ) 34-43 ( ) 44-55 ( ) 56 ve üzeri

Medeni Durumunuz:

( ) Bekar ( ) Evli

Eğitim Durumunuz:

( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

Aylık Geliriniz(TL):

( ) 0-16.000 **( )** 16.001 - 30.000 **( )** 30.001-45.000 **( )** 45.001-60.000

( ) 60.001 ve üzeri

Toplam Çalışma Süreniz:

( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl arası ( ) 6-10 yıl arası ( ) 11-20 yıl arası

( ) 21 yıl ve üzeri

EK-C. İŞYERİ MUTLULUĞU ÖLÇEĞİ

No:	Soru	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İM1	Yaptığım işten ilham alırım ve başkalarına ilham vermeye çalışırım.	1	2	3	4	5
İM2	İş yerindeyken içimden iyi şeyler yapmak gelir.	1	2	3	4	5
İM3	İş yerinde yaptığım işten keyif alırım.	1	2	3	4	5
İSD4	Yöneticime yaklaşırken rahat değilim.*	1	2	3	4	5
İSD5	İşyerinde kendimi stresli hissediyorum.*	1	2	3	4	5
İSD6	Sık sık işimden ayrılacak gibi hissediyorum*	1	2	3	4	5
DÖD7	İş yerim işin zamanında tamamlanması için gerekli tüm eğitim ve bilgiyi sağlar.	1	2	3	4	5
DÖD8	İş yerimde karar alma süreci adil ve hakkaniyetlidir.	1	2	3	4	5
DÖD9	İş yerimde üst düzey yöneticilerin net bir vizyonu ve odağı var.	1	2	3	4	5
DOÖD10	İş yerimde ekip çalışmasını ve toplu çaba gerektiren işleri düzenleyen kurallar yoktur.*	1	2	3	4	5
DOÖD11	İş yerimde sosyalleşmeyi destekleyen uygun bir ortam yoktur.*	1	2	3	4	5
DOÖD12	İş yerine yaptığım katkılar yeterince takdir edilmez. *	1	2	3	4	5

***Not:** İSD ile DOÖD boyutlarının soruları ters kodlanmıştır. İM: İçsel Motivasyon, İSD: İşten Soğutan Duygular, DÖD: Destekleyici Örgütsel Deneyimler, DOÖD: Destekleyici Olmayan Örgütsel Deneyimler

EK-D. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

No:	Soru	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İY1	İş yerimde, işler benim istediğim şekilde asla yürümez.	1	2	3	4	5
İY2	İşimde benim açımdan bir belirsizlik olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5
İY3	İşimle ilgili her şeyin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5
İY4	Eğer işimde gelecekte bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o mutlaka gerçekleşecektir.*	1	2	3	4	5
İY5	İşimle ilgili gelecekte yaşanacaklar konusunda iyimserimdir	1	2	3	4	5
İY6	İşime "her zorluk bir gün bana başarı olarak geri dönecek" şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
PD7	Daha önceden çok zorluk yaşadığım için, işimdeki zor zamanları atlatabilirim.	1	2	3	4	5
PD8	Genellikle, işimdeki stresli durumlar karşısında sakin bir şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5
PD9	İşimde bir aksilik olduğunda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum. *	1	2	3	4	5
PD10	Eğer mecbur kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5
PD11	İşimle ilgili birçok durumun üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
PD12	İşimde karşılaştığım zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
UM13	Şu sıralar kendi iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5
UM14	Herhangi bir sorun karşısında, çözüm için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5
UM15	İşimi yaparken çıkmaza girersem, önünde sonunda bundan kurtulacak bir yol bulurum.	1	2	3	4	5
UM16	Mevcut işimde kendimi çok başarılı görüyorum.	1	2	3	4	5
UM17	Belirlediğim iş hedeflerimi dikkatli bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5
UM18	İşim konusunda amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5
ÖY19	İş arkadaşlarımı bilgilendirirken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
ÖY20	Çalıştığım birimde, hedeflerimi/amaçlarımı belirlemede kendime güvenirim	1	2	3	4	5
ÖY21	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi birimimle ilgili açıklama yaparken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
ÖY22	Uzun vadeli bir problem karşısında çözüm bulmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
ÖY23	İş yerimin stratejisiyle alakalı konularda tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
ÖY24	İş yerim dışındaki kişilerle (örneğin tedarikçiler, tüketiciler vb.) sorunları tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5

Not: İY: İyimserlik, PD:Psikolojik Dayanıklılık,UM:Umut,ÖY:Öz Yeterlilik

EK-E. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ÖLÇEĞİ

No:	Soru	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
AN1	Yaptığım iş benim için çok önemlidir	1	2	3	4	5
AN2	İşimi yerine getirirken yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir.	1	2	3	4	5
AN3	Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	1	2	3	4	5
YE4	İşimi yapmak için yeteneklerime güveniyorum	1	2	3	4	5
YE5	İşimle ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim.	1	2	3	4	5
YE6	İşim için gerekli olan becerilerimi geliştirdim.	1	2	3	4	5
ÖZ7	İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim.	1	2	3	4	5
ÖZ8	İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim.	1	2	3	4	5
ÖZ9	İşimi bağımsız ve özgür yapabilmek için önemli fırsatlara sahibim.	1	2	3	4	5
ET10	Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde etkim büyüktür.	1	2	3	4	5
ET11	Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde kontrol sahibiyim.	1	2	3	4	5
ET12	Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde sözüm geçer.	1	2	3	4	5

Not: AN:Anlam, YE:Yetkinlik , ÖZ:Özerklik , ET:Etki