Akademik Hassasiyetler **The Academic Elegance**
Yıl/Year: 2026 **Sayı/Issue: 30**
Sayfa/Page: 315-341
Araştırma Makalesi
Makale Gönderim Tarihi: 05/06/2025 **Makale Kabul Tarihi: 22/02/2026**

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

Eray AKDEMİR[**] & İzzet GÜMÜŞ[***]

Öz

Bu araştırmanın temel amacı; psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin olası aracılık rolünü incelemektir. İlişkisel tarama modeline uygun olarak yürütülen araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki beyaz yakalı özel sektör çalışanları (bankacılık, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim ve sağlık) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise evren içerisinden kolayda örnekleme yoluyla ulaşılmış olan 403 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın verileri Psikolojik Sermaye Ölçeği, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve İşyeri Mutluluğu Ölçeği'ni içinde barındıran bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bunun yanında; psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde, psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde ve psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aracılık analizi ise psikolojik güçlendirmenin psikolojik sermaye ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermiştir. 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 algılarını artıracak iş ortamları yaratmaları gerektiğini önermektedir.

Anahtar Kelimeler: *Pozitif Örgütsel Davranış, Pozitif Psikoloji, Psikolojik Güçlendirme, Psikolojik Sermaye, İşyeri Mutluluğu.*

[*] Bu çalışma, Eray Akdemir'in doktora tezinden türetilmiştir.

[**] Dr., Bağımsız Araştırmacı, akdemireray@gmail.com, https://orcid.org/0009-0008-8582-2391

[***] Prof. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, igumus@gelişim.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-3782-3663

Önerilen Atıf: Akdemir, E. & Gümüş, İ. (2026). Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü: İstanbul ili beyaz yakalı özel sektör çalışanları üzerinde bir araştırma. *Akademik Hassasiyetler*, (30), 315-341. https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1715042

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT IN THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON WORKPLACE HAPPINESS: A STUDY ON WHITE-COLLAR PRIVATE SECTOR EMPLOYEES IN ISTANBUL

Abstract

The main objective of this study is to examine the relationships among psychological capital, psychological empowerment, and workplace happiness. In addition, it investigates the mediating role of psychological empowerment in the effect of psychological capital on workplace happiness. The study employed a relational survey design. The population consisted of white-collar employees working in the private sector (banking, pharmaceuticals, durable consumer goods, education, and healthcare) in Istanbul. The sample comprised 403 employees, selected through convenience sampling. Data were collected using a questionnaire that included the Psychological Capital Scale, the Psychological Empowerment Scale, and the Workplace Happiness Scale. The data were analyzed using SPSS 22. Significant positive correlations were found among psychological capital, psychological empowerment, and workplace happiness. The results further indicated that psychological capital positively influenced both psychological empowerment and workplace happiness, while psychological empowerment positively affected workplace happiness. Mediation analysis showed that psychological empowerment partially mediated the relationship between psychological capital and workplace happiness. Based on these findings, it is recommended that managers, business owners, and human resources professionals foster psychological capital in employees and create work environments that strengthen perceptions of psychological empowerment. Such initiatives can contribute to enhancing workplace happiness more effectively.

Keywords: *Positive Organizational Behavior, Positive Psychology, Psychological Empowerment, Psychological Capital, Workplace Happiness.*

Giriş

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve artan rekabetin belirleyici olduğu günümüz iş dünyasında, örgütlerin sürdürülebilir başarı elde edebilmesi büyük ölçüde çalışanlarının mutluluğu ve motivasyonunu önceliklendirmesine bağlıdır. Çalışanların iş ortamında deneyimledikleri mutluluk düzeyi, yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda örgütsel performansı, yenilik kapasitesini ve verimliliği de doğrudan etkilemektedir. Bu çerçevede, bireylerin psikolojik kaynakları ve örgüt içindeki algıları, işyeri mutluluğunun belirleyicileri arasında kritik bir yer tutmaktadır (Fisher, 2010).

Bu noktada, psikolojik sermaye kavramı ön plana çıkmaktadır. Psikolojik sermaye; özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört temel bileşenden oluşan, bireylerin pozitif psikolojik durumlarını ifade eden bir kavramdır (Luthans vd., 2007b). Bu bileşenlerden özyeterlik, bireyin bir görevi başarıyla tamamlayabileceğine dair inancını;

iyimserlik, geleceğe dair olumlu beklentileri; umut, bireyin hedeflerine ulaşmak için azim göstermesi ve alternatif yollar üretme kapasitesini; psikolojik dayanıklılık ise zorluklar karşısında esneklik gösterebilme ve bu süreçlerden güçlenerek çıkabilme yetisini ifade etmektedir (Avey vd., 2011).

Psikolojik sermaye, yalnızca bilgi, beceri ve yetkinliklerle sınırlı olmayan, klasik insan sermayesinin ötesinde bir değer taşımaktadır. Eğitim, öğretim ya da iş deneyimleriyle kazanılan açık bilgilerden farklı olarak; bireyin zaman içinde sosyalleşme süreçleriyle ve etkileşim yoluyla geliştirdiği örtük bilgiyi içermekte; sosyal sermayenin sunduğu ilişkisel avantajların da ötesine geçerek bireylere, gruplara ve örgütlere yönelik stratejik katkılar sağlamaktadır (Luthans vd., 2007a, s. 11). Psikolojik sermayesi yüksek bireyler, yalnızca kendi potansiyellerini etkin bir şekilde kullanmakla kalmayıp, aynı zamanda içinde bulundukları örgütün ekonomik, beşeri ve sosyal sermayesinden daha etkili faydalanarak örgüte rekabet üstünlüğü kazandırabilmektedir (Envick, 2005, s. 44; Luthans vd., 2004, s. 46).

Yapılan araştırmalarda çalışanların psikolojik sermayesinin iş performanslarını, iş tatminlerini (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013), yenilikçi iş davranışlarını (Beğenirbaş ve Turgut, 2016), içsel motivasyonlarını (Doğan ve Aslan, 2018), işyerindeki mutluluklarını (Annaç Göv ve Gün, 2022), örgütsel bağlılıklarını (Akkuş vd., 2021) ve işe adanmışlıklarını (Arlı ve Uncuoğlu Yolcu, 2022) pozitif ve anlamlı yönde etkilediğine dair sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca çalışanların psikolojik sermaye düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyetleri (Zambrano-Chumo ve Guevara, 2024) ve tükenmişlik düzeyleri (Tösten vd., 2017) de azalmaktadır.

Öte yandan, psikolojik güçlendirme, bireyin iş ortamında görevlerini yerine getirirken kendisini yetkin, etkili, özerk ve yaptığı işi anlamlı bulmasıyla oluşan bilişsel bir durumdur (Thomas ve Velthouse, 1990). Bu kavram dört alt boyuttan oluşmaktadır: anlam, bireyin yaptığı işin kendi değerleri ve inançlarıyla uyumlu olduğunu algılamasıdır; yetkinlik, çalışanın işiyle ilgili görevleri yerine getirme kapasitesine olan inancı; özerklik, bireyin iş süreçlerinde kendi kararlarını alma serbestisine sahip olması ve etki, yaptığı işin örgütsel çıktılar üzerinde anlamlı bir fark yarattığına inanmasıdır (Spreitzer, 1995). Psikolojik güçlendirme, yalnızca yetki devri ile sınırlı olmayan, bireylerin içsel motivasyonlarını artırmaya yönelik bir yaklaşımdır. Conger ve Kanungo (1988), bu kavramı "mümkün kılma" olarak tanımlayarak, bireylerde güçlü bir yeterlik algısı yaratarak görevlerini daha etkili biçimde gerçekleştirmelerini sağlayacak ortamların oluşturulması gerektiğini vurgulamaktadır (Conger ve Kanungo, 1988, s. 474).

Psikolojik güçlendirme algısı yüksek çalışanların iş tatminlerinin, duygusal bağlılıklarının (Tolay vd., 2012), motivasyolarının (İhtiyaroğlu, 2017), iş performanslarının (Hassanzadegan vd., 2019), örgütsel mutluluklarının (Özocak ve Yılmaz, 2020), psikolojik iyi oluşlarının (Putra vd., 2024), yüksek olacağını gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Ayrıca psikolojik güçlendirme algısı yükseldikçe işten ayrılma niyeti azalmaktadır

(Kanbur, 2018). Psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisine ilişkin yapılan araştırmada Wardani ve Amaliah (2020), psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi olduğunu tespit etmiştir.

İşyeri mutluluğu, bireylerin iş ortamında hissettikleri memnuniyet, bağlılık ve pozitif duyguların bütününü ifade etmektedir. Bu kavram yalnızca çalışanların bireysel iyilik hâline katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel verimlilik, sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı açısından da stratejik öneme sahiptir. Fisher (2010), işyeri mutluluğunu çalışanların işyerinde yaşadığı pozitif deneyimlerin bir sonucu olarak tanımlarken, bu deneyimlerin bireysel motivasyon, iş tatmini ve genel yaşam kalitesine katkı sağladığını belirtmektedir. Turan (2018, s. 187) ise işyeri mutluluğunu, bireyin yaptığı işten memnuniyet duyması, çalıştığı kuruma karşı olumlu bir tutum geliştirmesi ve iş ortamında sağlıklı ilişkiler kurması sonucunda gönüllü olarak sergilediği olumlu davranışlar olarak tanımlamaktadır. Harter vd. (2002), işyeri mutluluğunun çalışan bağlılığını artırarak işten ayrılma oranlarını düşürdüğünü ve örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Amabile ve Kramer (2011), pozitif iş ortamlarının çalışanların yenilikçilik, yaratıcılık ve üretkenliğini desteklediğini ortaya koymuştur. Mutlu çalışanların örgütlerini dış çevrede de olumlu biçimde temsil ettiği ve böylece örgütsel itibara katkı sağladığı ifade edilmektedir (Karayaman, 2020, s. 5).

Bu çerçevede, bu araştırmanın temel problemi, "Psikolojik sermaye işyeri mutluluğunu nasıl etkiler ve bu etkide psikolojik güçlendirme aracılık rolü oynar mı?" sorusuna yanıt aramaktır. Bu soruya verilecek yanıtın hem akademik literatüre katkı sağlaması hem de iş dünyasında çalışan mutluluğunu artırmaya yönelik stratejilere ışık tutması beklenmektedir. Özellikle Türkiye bağlamında bu üç değişkenin bir arada incelendiği çalışmaların sınırlı olması, araştırmanın önemini artırmaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın temel amacı; psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkileri ortaya koymak ve psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin olası aracılık rolünü incelemektir. Literatür taraması sonucunda, bu üç kavramı bir arada ele alan sınırlı sayıda çalışmanın bulunması, araştırmanın özgünlüğünü ve katkı potansiyelini artırmaktadır. Bu çalışmayla, psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü açıklanarak psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye kavramsal ve metodolojik açıdan derinlik kazandırılması amaçlanmaktadır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
2. Beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının psikolojik güçlendirme algılarının işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

3. Beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyi, bireylerin psikolojik güçlendirme algılarını anlamlı biçimde etkilemekte midir?
4. Beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide, psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü bulunmakta mıdır?

Bu sorular çerçevesinde yürütülen araştırmanın bulgularının, örgütlerin çalışan mutluluğunu desteklemeye yönelik stratejiler geliştirmelerine katkı sağlaması ve iş ortamlarında daha pozitif bir iklimin oluşmasına öncülük etmesi hedeflenmektedir.

1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evreni ve örneklemi, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, araştırma verilerinin analizi ve araştırmanın sınırlılıklarına ait bilgiler yer almaktadır.

1.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma, değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlayan ilişkisel tarama modeli kapsamında yürütülmüştür. Model, bireylerin sahip olduğu psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkilerini incelemenin yanı sıra, psikolojik güçlendirmenin bu ilişkideki hem bağımsız etkisini hem de olası aracılık rolünü test etmeye yöneliktir. Bu kapsamda oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda sunulmaktadır:

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

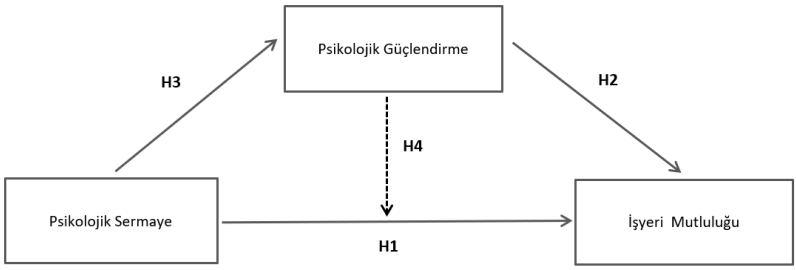
H2: Psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

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

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

Söz konusu hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de görsel olarak sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



1.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki beyaz yakalı özel sektör çalışanları (bankacılık, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim ve sağlık) oluşturmaktadır. 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).

Araştırmanın örneklemi ise evren içerisinden kolayda örnekleme yoluyla ulaşılmış olan 403 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın verileri 12.01.2024 - 04.04.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Gürbüz ve Şahin (2016), 10 milyon kişiden oluşan bir evren için 384 kişilik bir örneklemin yeterli olacağını belirtmişlerdir. Ayrıca Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) da, %95 güven aralığında 384 kişinin örnekleme alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla gerekli olan minimum örneklem büyüklüğü aşılmıştır.

1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında kullanılan veriler, geçerliliği ve güvenilirliği daha önce çeşitli çalışmalarda test edilmiş ve bilimsel literatürde kabul görmüş ölçeklerden oluşan bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerde Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve İşyeri Mutluluğu Ölçeği yer almıştır.

Kişisel Bilgi Formu, araştırmacı tarafından hazırlanmış olup katılımcıların demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.) ve mesleki (çalışma süresi, gelir düzeyi, eğitim durumu vb.) bilgilerini elde etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği, bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla Luthans vd. (2007c) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Orijinal formu 6'lı Likert tipi şeklinde yapılandırılmış olan ölçek, bu çalışmada 5'li Likert tipi olarak (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Literatürde

psikolojik sermaye ölçeğini benzer şekilde 5'li Likert olarak kullanan çalışmalar bulunmaktadır (Yalap ve Baygın, 2020; Özkan ve Tosun, 2020; Ulutaş, 2021). Ölçek, psikolojik sermaye yapısını oluşturan dört alt boyuttan ve toplam 24 maddeden meydana gelmektedir. Bu alt boyutlar öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktır. Her bir alt boyut, altı maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin farklı bağlamlarda yüksek güvenirlik düzeyleriyle test edilmiş olması, bu araştırmada kullanılmasının temel gerekçesini oluşturmaktadır (Luthans vd., 2008; Gupta ve Shaheen, 2017; Abbas ve Raja, 2015; Yim vd., 2017).

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, bireylerin iş yaşamına ilişkin psikolojik güçlenme düzeylerini ölçmek amacıyla Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Sürgevil vd. (2013) tarafından yapılmıştır. Orijinal formu 7'li Likert tipinde olan ölçek, bu çalışmada 5'li Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde uygulanmıştır. Literatürde psikolojik güçlendirme ölçeğini benzer şekilde 5'li Likert olarak kullanan çalışmalar bulunmaktadır (Metin, 2021; Yanık ve Açar, 2020; Erer, 2021). Ölçek toplam 12 maddeden oluşmakta olup anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olarak adlandırılmış olan dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Her bir alt boyut üç maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerinin farklı kültürel ortamlarda sınanmış ve doğrulanmış olması, bu çalışmada kullanılmasını bilimsel açıdan desteklemektedir (Meng ve Sun, 2019; Bhatnagar, 2007; Saif ve Saleh, 2013).

Son olarak İşyeri Mutluluğu Ölçeği ise bireylerin işyerindeki mutluluk düzeylerini değerlendirmek üzere Singh ve Aggarwal (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Sever vd. (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, orijinalinde 7'li Likert tipi şeklinde hazırlanmış olmakla birlikte, bu çalışmada 5'li Likert tipi olarak uygulanmıştır. Literatürde işyeri mutluluğu ölçeğini benzer şekilde 5'li Likert olarak kullanan çalışmalar bulunmaktadır (Gül Ekşi, 2023; Uyan vd., 2023). Toplam 12 maddeden oluşan ölçek, dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar içsel motivasyon, işten soğutan duygular, destekleyici örgütsel deneyimler ve destekleyici olmayan örgütsel deneyimler alt boyutlarıdır. Her bir alt boyut üç maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği, hem Türkiye'de hem de uluslararası bağlamda yapılan çeşitli çalışmalarla doğrulanmıştır. Bu bağlamda, İşyeri Mutluluğu ölçeğinin çeşitli kültürel bağlamlarda test edilip güvenilir sonuçlar vermesi, bu araştırmada tercih edilmesinin temel nedenini oluşturmaktadır (Gül Ekşi, 2023; Uyan vd., 2023; Pradhan vd., 2022; Baviera ve Marín-Pérez, 2024).

Bu araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının iç tutarlılık düzeyleri, Cronbach Alfa katsayısı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Cronbach Alfa katsayısı, bir ölçeğin veya alt boyutlarının ölçtüğü yapıya ilişkin tutarlılığını belirlemek amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadır. Nunnally (1967) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre; $0{,}00 \leq \alpha < 0{,}40$ arasında olan

değerler güvenilir olmayan, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arası düşük güvenilirlik düzeyine sahip, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arası oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ aralığındaki değerler ise yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgular Tablo 1'de ayrıntılı biçimde sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Güvenirlik Bulguları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Cronbach Alfa
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

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin hem genel düzeyde hem de alt boyut düzeylerinde oldukça yüksek güvenilirlik düzeylerine sahip olduğu görülmektedir. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin genel Cronbach Alfa katsayısı 0,870 olarak bulunmuş olup bu değer, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği'nin genel Cronbach Alfa değeri 0,876'dır ve bu da ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. İşyeri Mutluluğu Ölçeği'nin genel Cronbach Alfa katsayısı ise 0,902 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır.

1.4. Araştırma Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ortaya konulmuştur.

Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri

incelenmiştir. George ve Mallery (2010) tarafından yapılan değerlendirmeye göre, basıklık ve çarpıklık değerlerinin ±2.00 sınırları içerisinde kalması, ilgili değişkenin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Analiz sonucunda, tüm değişkenlerin söz konusu sınırlar içerisinde kaldığı tespit edilmiş ve verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır (Tablo 2). Bu doğrultuda, veri analizlerinde parametrik istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 2. Normal Dağılım Bulguları

	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

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Hipotezleri test etmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca, aracılık analizi için Hayes (2013) tarafından SPSS için geliştirilen PROCESS eklentisi (Model 4) kullanılarak hiyerarşik regresyon analizleri yürütülmüştür. Bu analizlerde toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etki değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgular, %95 güven aralığı içerisinde ve 5000 bootstrap örneklemi ile analiz edilmiştir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel sektör kuruluşlarında görev yapan beyaz yakalı çalışanlar ile sınırlıdır. Katılımcılar; bankacılık, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Bu durum, araştırmanın genellenebilirliğini sınırlamakta olup, farklı sektör veya coğrafi bölgelerde gerçekleştirilecek benzer çalışmalar farklı sonuçlar doğurabilir.

Veriler, 12.01.2024 – 04.04.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu nedenle, araştırma bulguları belirli bir zaman dilimindeki durumu yansıtmaktadır ve farklı dönemlerde yürütülecek çalışmalar farklı sonuçlar üretebilir.

Ayrıca araştırma kapsamında yalnızca psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu değişkenleri incelenmiştir. Bu bağlamda, elde edilen sonuçlar söz konusu üç değişken arasındaki ilişkiyle sınırlıdır. Araştırma modeli, psikolojik sermaye değişkeninin bağımsız, psikolojik güçlendirme değişkeninin aracı ve işyeri mutluluğu değişkeninin bağımlı değişken olarak yer aldığı bir yapı üzerine inşa edilmiştir.

2. BULGULAR

Bu bölümde katılımcılara ait tanımlayıcı bulgular, korelasyon analizleri ve regresyon analizleri ile hipotezlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

2.1. Katılımcılara İlişkin Tanıtıcı Bulgular

Bu araştırmaya, toplam 403 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Katılımcı profili, demografik ve sosyoekonomik değişkenler açısından çeşitlilik göstermektedir. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, örneklemin %58,6'sını erkekler (n=236), %41,4'ünü ise kadınlar (n=167) oluşturmaktadır. Yaş grubu açısından, katılımcıların çoğunluğu 34–43 yaş aralığında (n=164, %40,7) yer almakta olup, bu grubu 24–33 yaş (n=104, %25,8) ve 44–55 yaş (n=58, %14,4) grupları izlemektedir. Medeni durum bakımından, katılımcıların %59,6'sı evli (n=240), %40,4'ü ise bekar (n=163) olduğunu belirtmiştir.

Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans (n=179, %44,4) ve lisansüstü (n=73, %18,1) eğitime sahip olduğu görülmektedir. Yükseköğretim mezunu oranının toplamda %62,5'e ulaşması, örneklemin eğitim düzeyi bakımından nitelikli bir grup olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca katılımcıların aylık gelir düzeyi, büyük ölçüde 30.001–45.000 TL (n=154, %38,2) ve 17.001–30.000 TL (n=115, %28,5) aralıklarında yoğunlaşmaktadır.

Son olarak, toplam çalışma süresi incelendiğinde ise katılımcıların %29,5'i 11–20 yıl (n=119) ve %22,1'i ise 21 yıl ve üzeri (n=89) deneyime sahiptir. Bu bulgular, örneklemde yer alan çalışanların büyük çoğunluğunun mesleki deneyim açısından uzun süreli iş yaşamına sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Genel olarak, araştırma örneklemi; erkek ağırlıklı, orta yaş grubunda yer alan, evli, yükseköğretim mezunu, orta gelir düzeyine sahip ve mesleki deneyimi yüksek bireylerden oluşmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. Katılımcılara İlişkin Tanıtıcı Bulgular

Değişken	n	%
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
Ön lisans	68	16,9
Lisans	179	44,4
Lisansüstü	73	18,1
Aylık Gelir (TL)		
0-17.000	25	6,2
17.001-30.000	115	28,5
30.001-45.000	154	38,2
45.001-60.000	58	14,4
60.001 ve üzeri	51	12,7
Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan az	25	6,2
1-5 yıl	92	22,8
6-10 yıl	78	19,4
11-20 yıl	119	29,5
21 yıl ve üzeri	89	22,1
Toplam	403	100

2.2. Korelasyon Analizleri ve Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güçlendirme İle İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkiler

Katılımcıların psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu düzeyleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güçlendirme ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Bulguları

		(1)	(2)	(3)
Psikolojik Sermaye (1)	r	1		
	p	-		
Psikolojik Güçlendirme (2)	r	0,682**	1	
	p	0,000	-	
İşyeri Mutluluğu (3)	r	0,540**	0,604**	1
	p	0,000	0,000	-

** $p < 0,001$.

Tablo 4'de görüldüğü üzere, yapılan analiz sonucunda, psikolojik sermaye ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r = 0,682$; $p < 0,001$). Bu bulgu, psikolojik sermaye düzeyi arttıkça bireylerin kendilerini iş ortamında daha yetkin, anlamlı, etkili ve özerk hissetme eğilimlerinin de arttığını göstermektedir.

Benzer şekilde, psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasında da pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = 0,540$; $p < 0,001$). Bu durum, psikolojik kaynakları güçlü olan çalışanların işyerinde daha yüksek düzeyde mutluluk deneyimlediklerini göstermektedir.

Öte yandan, psikolojik güçlendirme ile işyeri mutluluğu arasında da anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,604$; $p < 0,001$). Bu bulgu, çalışanların işe dair anlam, yetkinlik, özerklik ve etki algılarının arttıkça, iş ortamında daha fazla mutluluk yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Genel olarak, analiz sonuçları çalışanların sahip oldukları psikolojik kaynaklar ile iş deneyimlerine dair algıları arasında orta düzeyde ilişkiler bulunduğunu ve bu unsurların işyeri mutluluğu üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir.

Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında Kalaycı (2006, s. 116) tarafından önerilen sınıflandırma esas alınmıştır. Buna göre korelasyon katsayısı (r) 0,00–0,25 arası çok zayıf, 0,26–0,49 arası zayıf, 0,50–0,69 arası orta, 0,70–0,89 arası yüksek, 0,90–1,00 arası ise çok yüksek ilişki düzeyine işaret etmektedir.

2.3. Regresyon Analizleri ve Hipotezlere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında, psikolojik sermaye ve psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkilerini, psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisi ve psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca Tablo 5'te geliştirilen hipotezlere ilişkin regresyon analizlerine ait bulgular verilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik Sermaye, Psikolojik Güçlendirme ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon ve Aracılık Analizi Sonuçları

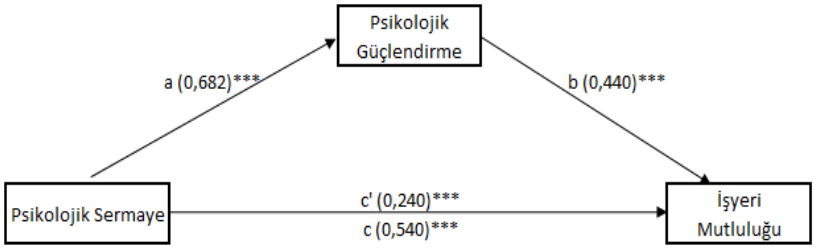
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	SE	T	p	%95 GA Alt	%95 GA Üst	T	VIF
Psikolojik Güçlendirme	Psikolojik Sermaye (a)	0,682	0,041	18,671	0,000	0,677	0,836	1	1
R=0,682; R-sq=0,465; F=348,602; p=0,000; Durbin-Watson=1,792									
İşyeri Mutluluğu	Psikolojik Sermaye(c)	0,540	0,068	12,856	0,000	0,738	1,004	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 analizler sonucunda psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif (a yolu; ß=0,682) ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur (F=348,602; p=0,000<0,05). Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif (c yolu; ß=0,54) ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur (F=165,288; p=0,000<0,05). Psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif (b yolu; ß=0,44) ve anlamlı etkisi olduğu 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=0,54) modele psikolojik güçlendirme eklendiğinde (c' yolu; ß=0,24) azalmaktadır (p<0,05). Bu bulguya göre psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasında psikolojik güçlendirmenin kısmi aracı değişken olduğu saptanmıştır.

Regresyon analizinden elde edilen sonuçların geçerli ve güvenilir olabilmesi için bazı temel varsayımların sağlanması gerekmektedir. Bu varsayımlardan biri de çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorununun bulunmamasıdır. Aksi takdirde, modelin tahmin gücü zayıflamakta ve değişkenler arasındaki ilişkilerin yorumlanabilirliği azalmaktadır (Kalaycı, 2006, s. 263). Bu sorunun varlığını değerlendirmek amacıyla Tolerance ve

VIF (Variance Inflation Factor) değerleri dikkate alınmaktadır. Literatürde, Tolerance değerinin 0,20'nin üzerinde, VIF değerlerinin ise 10'un altında olması, çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 271). Çalışma kapsamında test edilen tüm modellerde, VIF değerlerinin 1 ile 1,869 arasında ve Tolerance değerlerinin 0,535 ile 1 arasında değiştiği görülmüştür. Bu bulgular, VIF değerlerinin 10'un oldukça altında ve Tolerance değerlerinin 0,20'nin üzerinde olduğunu ortaya koymakta; dolayısıyla modelde çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığını ve elde edilen sonuçların güvenilirliğini desteklemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 271).

Şekil 2. Psikolojik Sermaye ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolüne İlişkin Sonuç Modeli



Bu sonuçlara göre;

- "H1: Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır." kabul edilmiştir.
- "H2: Psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır." kabul edilmiştir.
- "H3: Psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır." kabul edilmiştir.
- "H4: Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi vardır." kabul edilmiştir.

Sonuç

İşletmelerin başarısında uzun süredir vurgulanan bir gerçek, insan kaynağının örgütsel başarıdaki belirleyici rolüdür. Bu bağlamda, çalışanların mutluluğu, yalnızca bireysel refah değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik, bağlılık ve performans gibi çıktılar açısından da kritik öneme sahiptir. Mutluluk, bireyin psikolojik durumunun yanı sıra fiziksel sağlığını da doğrudan etkileyen bütüncül bir refah halidir. Pozitif psikoloji yaklaşımı da bu çerçevede insanın güçlü yönlerine odaklanarak, bu yönlerin geliştirilmesiyle refahın ve mutluluğun artırılabileceğini savunmaktadır.

Bu çalışmada, psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme ve işyeri mutluluğu birlikte ele alınmış ve aralarındaki ilişkiler incelenmiştir. Literatürde bu üç değişkeni aynı modelde ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunması nedeniyle, araştırma hem kuramsal hem de uygulamalı anlamda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma kapsamında İstanbul'da özel sektörde (bankacılık, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim ve sağlık) çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yürütülen analizler, psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisini ve bu etkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlamıştır.

Bu çerçevede test edilen ilk hipotez (H1): Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır, istatistiksel olarak desteklenmiştir. Elde edilen bulgular, mevcut literatürle de uyumludur. Örneğin, Annaç ve Göv (2022), havalimanı çalışanları üzerinde yürüttükleri araştırmada psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Benzer biçimde, Uyan vd. (2023), özel bir eğitim kurumunda gerçekleştirdikleri çalışmada, psikolojik sermayenin işyerinde mutluluğu pozitif yönde etkilediğini ve bu etkinin iş tatmini üzerindeki aracılık rolünü de içerdiğini ortaya koymuştur. Kun ve Gadanecz'in (2022) Macar öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada da psikolojik sermaye düzeyinin artması, çalışanların işyeri mutluluğu ve genel iyi oluş düzeylerinde anlamlı artışlarla ilişkilendirilmiştir. Kawalya vd. (2019) ise Uganda'daki kamu hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmada, psikolojik sermayenin işyeri mutluluğunu pozitif etkilediğini ve bu ilişkide akış deneyiminin aracı bir unsur olarak işlev gördüğünü ortaya koymuştur. Türkiye'de yürütülen çalışmalardan biri olan Taştan vd.,'nin (2020) araştırması ise psikolojik sermaye ve sosyal sermayenin çalışan mutluluğunun önemli belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Söz konusu araştırma ayrıca örgütsel güvenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif etkisi olduğunu ortaya koysa da, düzenleyici bir rol üstlenmediğini tespit etmiştir.

Bu bulgular ışığında, psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerinde güçlü ve anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Özyeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi psikolojik sermaye bileşenlerine sahip çalışanlar; iş yaşamındaki zorluklarla daha etkili şekilde baş edebilmekte, örgüte daha bağlı hissetmekte ve daha yüksek düzeyde mutluluk deneyimlemektedirler. Bu durum, çalışanların yalnızca dışsal ödüllerle değil, aynı zamanda içsel psikolojik kaynaklarla da motive olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, örgütlerin çalışanlarının psikolojik sermayesini geliştirmeye yönelik stratejiler benimsemeleri, işyeri mutluluğunu artırmada etkili ve sürdürülebilir bir yaklaşım olacaktır.

Bu araştırmada test edilen ikinci hipotez (H2): Psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır, elde edilen veriler doğrultusunda doğrulanmıştır. Bu bulgu, literatürdeki benzer araştırmalarla tutarlılık göstermektedir.

Kılıç Aksoy ve Çiçek (2021), Burdur Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada, psikolojik güçlendirmenin çalışan mutluluğu ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, psikolojik güçlendirmenin her iki değişken üzerinde de anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiş; ayrıca çalışan mutluluğunun bağlamsal performans üzerindeki kısmi aracılık rolü de ortaya konmuştur. Güçlendirmenin alt boyutları olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etki faktörlerinin de hem çalışan mutluluğu hem bağlamsal performans üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Özocak ve Yılmaz (2020) tarafından Afyonkarahisar'daki öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik güçlendirmenin örgütsel mutluluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, anlam, etki ve özerklik boyutlarının örgütsel mutluluğu olumlu yönde etkilediği; ancak yetkinlik boyutunun anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Anwer ve Hyder (2024) ise Pakistan'ın Karaçi şehrinde otel çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu rapor etmişlerdir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, psikolojik güçlendirmenin işyeri mutluluğu üzerinde önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir. Çalışanların yaptıkları işin anlamlı olduğuna inanmaları, görevlerini başarıyla yerine getirebileceklerine dair güven duymaları, iş süreçlerine etkin katılım sağlamaları ve karar alma mekanizmalarında etkili olmaları, işyeri mutluluğunu artıran temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar, çalışan mutluluğunun yalnızca dışsal değil, aynı zamanda bireyin iş deneyimine dair içsel algılarla da yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırmanın üçüncü hipotezi (H3): Psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır, analiz sonuçlarıyla doğrulanmıştır. Elde edilen bulgular, literatürde yer alan benzer araştırmalarla örtüşmektedir.

Kaya ve Altınkurt (2018), psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolünü incelemiş; psikolojik sermayenin hem psikolojik hem de yapısal güçlendirme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Hassanzadegan vd. (2019) ise psikolojik sermayenin iş performansı ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisini araştırmış; psikolojik güçlendirmenin bu ilişkiyi anlamlı şekilde aracı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Haji vd. (2022) tarafından yürütülen bir diğer çalışmada da psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri yükseldikçe psikolojik güçlendirme algılarının da arttığını göstermektedir. Özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık, çalışanların görevlerinde daha fazla inisiyatif almalarına katkı sağlarken; iyimserlik ve umut düzeyleri, iş ortamındaki katılımlarını ve bağlılıklarını

pekiştirmektedir. Bu doğrultuda, örgütlerin çalışanlarının psikolojik sermayesini artırmaya yönelik uygulamaları, onların psikolojik güçlenmesini destekleyerek hem bireysel hem de örgütsel başarıya katkı sunacak önemli bir strateji olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın dördüncü hipotezi (H4): Psikolojik sermayenin işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisi vardır, yapılan analizlerle doğrulanmıştır.

Elde edilen bulgular, işyeri mutluluğunu artırmak için yalnızca bireysel psikolojik sermayeyi artırmanın yanı sıra çalışanların psikolojik güçlenme algısını destekleyen örgütsel uygulamalara da ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Çalışanlara karar alma yetkisi tanımak, anlamlı görevler vermek, gelişimlerini desteklemek ve liderlerin güven verici tutumları, psikolojik güçlendirmeyi ve işyeri mutluluğunu pekiştirmektedir.

Literatürde bu hipotezi doğrudan ele alan çalışmalara rastlanmamakla birlikte, kısmen benzer nitelikte araştırmalar mevcuttur. Araştırma bulguları, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların psikolojik olarak daha güçlü hissettiklerini ve bu durumun, işyeri mutluluklarını dolaylı olarak artırdığını göstermektedir. Böylece, psikolojik güçlendirme, psikolojik sermayenin işyeri mutluluğuna etkisini pekiştiren önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Wardani ve Amaliah (2020), psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolünü incelemiş ve her iki değişkenin de iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığını tespit etmişlerdir. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin bu ilişkide kısmi bir aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Sonuç olarak, pozitiflik ve mutluluk iş yaşamında önemli kavramlardır; ancak bunların baskı unsuru hâline getirilmesi, çalışan refahını ve örgütsel başarıyı olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, çalışanların duygularını ifade edebilecekleri, destekleyici ve gerçekçi örgüt kültürlerinin oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Araştırma bulguları, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin işyeri mutluluğunu pozitif yönde etkilediğini ve bu etkinin psikolojik güçlendirme aracılığıyla daha da güçlendiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, iş yaşamında çalışanların içsel kaynaklarının desteklenmesinin, onların mutluluk düzeylerini artırmada etkili olduğunu göstermektedir.

Çalışma yaşamında mutluluk, yalnızca bireysel refah açısından değil, aynı zamanda örgütsel başarı, bağlılık, performans ve verimlilik açısından da kritik bir öneme sahiptir. Mutlu çalışanların daha yenilikçi, üretken ve işbirlikçi olduğu, bu durumun da örgüt içinde olumlu bir atmosfer yarattığı bilinmektedir. Bunun yanı sıra, işyerinde mutluluğun çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltarak fiziksel ve psikolojik sağlıklarını koruduğu, işten ayrılma oranlarını düşürdüğü ve müşteri memnuniyetini artırarak işletmelere uzun vadede rekabet avantajı sağladığı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına dayanarak işletme yöneticileri ve insan kaynakları profesyonellerinin, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmeye yönelik stratejiler geliştirmeleri önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, çalışanlara rehberlik edecek mentorlar atanması, özyeterliliklerini artıracak eğitim programlarının düzenlenmesi, yetkinliklerine uygun görevlerin verilmesi ve başarı hikâyeleri ile iyimserliğin teşvik edilmesi önerilmektedir. Ayrıca, çalışanlarla birlikte motive edici hedefler belirlenmesi, zorluklar karşısında esneklik kazandıracak uygulamaların hayata geçirilmesi ve destekleyici bir yönetim anlayışının benimsenmesi, psikolojik sermayenin gelişimini destekleyecek temel adımlar arasında yer almaktadır.

Öte yandan, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarını artırmaya yönelik uygulamalar da işyeri mutluluğunu besleyen önemli unsurlardır. Bu bağlamda, yapılan işin anlam ve değerinin çalışanlara açıkça ifade edilmesi, bireysel ilgi ve becerilere uygun görev dağılımı yapılması, geliştirici geri bildirimler sunulması ve başarıların takdir edilmesi önerilmektedir. Ayrıca esnek çalışma ortamlarının sağlanması, iş sonuçlarına yönelik geri bildirimlerin düzenli olarak paylaşılması ve karar alma süreçlerine çalışanların aktif katılımının teşvik edilmesi, onların işe dair kontrol ve etki algılarını güçlendirecektir.

Bu araştırma İstanbul ilindeki özel sektör (bankacılık, ilaç, dayanıklı tüketim malları, eğitim ve sağlık) beyaz yakalı çalışanlarıyla sınırlı olup, farklı meslek grupları, sektörler veya coğrafi bölgelerle yapılacak benzer çalışmaların farklı bulgular sunabilir. Özellikle kamu sektörü özelinde veya kamu ve özel sektör karşılaştırmalı biçimde yapılacak araştırmalar, farklı sonuçları ortaya çıkarabilir. Araştırma verileri belirli tarihler arasında toplanmıştır. Farklı dönemlerde gerçekleştirilecek araştırmalar, değişen çevresel, ekonomik veya örgütsel koşullar nedeniyle farklı sonuçlar doğurabilir. Ayrıca bu çalışmada psikolojik güçlendirme, psikolojik sermaye ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide aracı değişken olarak ele alınmıştır; ancak gelecekte bu ilişkiyi etkileyebilecek başka değişkenlerin aracı ya da düzenleyici etkilerini inceleyen araştırmalar da literatüre katkı sağlayabilir. İşyerinde mutluluğa ilişkin çalışmaların sayıca sınırlı olması nedeniyle, bu kavramın farklı bireysel ya da örgütsel değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi de gelecek çalışmalar için önemli bir araştırma alanı olarak değerlendirilmelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Eray AKDEMİR: %50, İzzet GÜMÜŞ: %50

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (20.10.2023 / 2023-08-123).

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Eray AKDEMİR: 50%, İzzet GÜMÜŞ: 50%

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: Ethics committee approval (20.10.2023 / 2023-08-123) was obtained from Istanbul Gelisim University Ethics Committee for the purpose of carrying out this study approval.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Kaynakça

Abbas, M. & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *32*(2), 128-138. https://doi.org/10.1002/cjas.1314

Akkuş, D. B., Najimudinova, S. & 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. https://doi.org/10.47097/piar.867721

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

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

Anwer, S. & Hyder, M. (2024). Navigating sustainable innovation: exploring the interplay between workplace happiness and the dynamics of leadership, empowerment and organizational culture in the context of green management and circular economy. *The Asian Bulletin of Green Management and Circular Economy, 4(*1), 44-61. https://doi.org/10.62019/abgmce.v4i1.61

Arlı, H. & Uncuoğlu Yolcu, İ. (2022). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işe gönülden adanmanın aracılık rolü. *İşletme*

Araştırmaları Dergisi, *14*(3), 1781-1794. https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1471

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127-152. https://doi.org/10.1002/hrdq.20070

Baviera, T. & Marín-Pérez, B. (2024). The role of internal social media in enhancing happiness at work. *Journal of Marketing Analytics*, 1-18. https://doi.org/10.1057/s41270-024-00358-3

Beğenirbaş, M. & 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. https://doi.org/10.24988/deuiibf.2016311485

Bhatnagar, J. (2007). Predictors of organizational commitment in India: strategic HR roles, organizational learning capability and psychological empowerment. *The International Journal of Human Resource Management, 18*(10), 1782-1811. https://doi.org/10.1080/09585190701570965

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

Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, *13*(3), 471-482. https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983

Doğan, S. & Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *11*(3), 112-125. https://doi.org/10.25287/ohuiibf.423129

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.

Erer, B. (2021). Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal, 12*(2), 443-457. http://dx.doi.org/10.20409/berj.2021.331

Erkuş, A. & Afacan Fındıklı, M. (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.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, *12*(4), 384-412. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update*. Pearson Education India

Gül Ekşi, G. (2023). *Örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkilerin analizi* [doktora tezi]. Karabük Üniversitesi.

Gupta, M. & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and Practice*, *18*, 136-143. https://doi.org/10.3846/btp.2017.014

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

Haji, L., Valizadeh, N. & 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. https://doi.org/10.1002/ijfe.2152

Harter, J. K., Schmidt, F. L. & 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. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268

Hassanzadegan, S., Bagheri, M. & 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*. New York, NY: The Guilford Press.

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

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

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. https://doi.org/10.17130/ijmeb.2018137578

Karayaman, S. (2020). Yönetimde duygusal zekâ ve işyeri mutluluğu ilişkisi: Okul yöneticileri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(1), 51-66. https://doi.org/10.17336/igusbd.609054

Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S. & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, *6*(1), 1-13. https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1685060

Kaya, Ç. & Altınkurt, Y. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik ve yapısal güçlendirmenin rolü. *Eğitim ve Bilim*, *43*(193). 63-78. https://doi.org/10.15390/EB.2018.6961

Kılıç Aksoy, Ş. & Çiçek, H. (2021). Psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerine etkisinde çalışan mutluluğunun aracılık rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 391-420. https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.847785

Kun, A. & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, *41*(1), 185-199. https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0

Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R. & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*(5), 818-827. https://doi.org/10.1080/09585190801991194

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007c). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541-572. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, *47*(1), 45-50. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007

Luthans, F., Youssef, C. M. & 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). SAGE Publication.

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

Meng, Q. & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology research and behavior management*, 983-990. https://doi.org/10.2147/PRBM.S215912

Metin, F. (2021). *İşten ayrılma niyeti ve psikolojik güçlendirme: bilişim çalışanları üzerine bir araştırma*, [doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.

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

Özkan, O. S. & Tosun, B. (2020). Psikolojik Sermaye-İç Girişimcilik İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *16*(2), 326-345. https://doi.org/10.17130/ijmeb.756889

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

Pradhan, R. K., Jandu, K., Panda, M., Hati, L. & Mallick, M. (2022). In pursuit of happiness at work: exploring the role of psychological capital and coping in managing COVID-19 stress among Indian employees. *Journal of Asia Business Studies*, *16*(6), 850-867. https://doi.org/10.1108/JABS-03-2021-0097

Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D. & Kartikasari, D. (2024). Psychological empowerment and psychological well-being as job performance mediators. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(1), 127-141. https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.372

Saif, N. I. & Saleh, A. S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in Jordanian hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, *3*(16), 250-257.

Sever, M., Özdemir, S. & Acar, O. K. (2020). İşte Mutluluk Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Management and Economics Research*, *18*(2), 1-10. https://doi.org/10.11611/yead.577326

Singh, S. & 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. https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, *38*(5), 1442-1465. https://doi.org/10.5465/256865

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

Taştan, S., Küçük, B. A. & Işiaçik, S. (2020). Towards Enhancing Happiness at Work with the Lenses of Positive Organizational Behavior: the Roles of Psychological Capital, Social Capital and Organizational Trust. *Postmodern Openings*, *11*(2), 192-225. https://doi.org/10.18662/po/11.2/170

Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, *15*(4), 666-681. https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926

Tolay, E., Sürgevil, O. & 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. & 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.

Türkiye İş Kurumu (2023). İşgücü piyasası araştırması İstanbul ili 2023 sonuç raporu. 12.02.2024 tarihinde https://media.iskur.gov.tr/88117/istanbul.pdf adresinden edinilmiştir.

Ulutaş, M. (2021). Örgütsel psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisi: Bişkek'teki yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir uygulama. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *10*(1), 578-590. https://doi.org/10.33206/mjss.768492

Uyan, U., Yalçın, A. & İbin, A. (2023). Eğitim kurumlarında psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: İşte mutluluğun aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *21*(47), 126-145. https://doi.org/10.35408/comuybd.1184839

Wardani, L. M. I. & 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. http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.13.49

Yalap, O. & Baygın, E. (2020). Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık etkileşimi: Öz-şefkatin aracı rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, *2*(1), 49-67.

Yanık, A. & Açar, V. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik güçlendirme algısının sinerjik iklim algısına etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 61-75. https://doi.org/10.20875/makusobed.670432

Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y. & Kim, J. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans' administration hospitals in Korea. *Asian nursing research*, *11*(1), 6-12. https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002

Zambrano-Chumo, L. & 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. https://doi.org/10.3390/ijerph21020185

Extended Abstract

In today's business world shaped by globalization and increasing competition, the sustainable success of organizations largely depends on

prioritizing employee happiness. Workplace happiness directly influences individual well-being. It also plays a key role in enhancing organizational performance and fostering innovation (Fisher, 2010). In this context, individuals' psychological resources and perceptions are critical determinants of workplace happiness.

In this framework, the main research problem of the study was: "How does psychological capital influence workplace happiness, and does psychological empowerment play a mediating role in this relationship?" The limited number of studies addressing these three variables together in the Turkish context increased the significance of this research.

Accordingly, the primary objective of the study was to examine the relationships between psychological capital, psychological empowerment, and workplace happiness, and to investigate the mediating role of psychological empowerment in the effect of psychological capital on workplace happiness. The limited number of studies in the literature integrating these three concepts highlighted the originality and contribution of this research. It also aimed to provide conceptual and methodological depth by clarifying the mediating role of psychological empowerment.

The study sought to answer the following research questions:

1. Did the psychological capital of white-collar employees in the private sector affect workplace happiness?

2.Did the psychological empowerment perceptions of white-collar employees in the private sector affect workplace happiness?

3. Did the psychological capital levels of white-collar employees in the private sector affect their psychological empowerment perceptions?

4. Did psychological empowerment mediate the relationship between psychological capital and workplace happiness?

The findings of this study were expected to help organizations develop strategies to support employee happiness and promote a more positive workplace climate.

This research was conducted using a relational survey model to investigate the relationships between variables. The research hypotheses are as follows:

H1: Psychological capital has a positive and significant effect on workplace happiness.

H2: Psychological empowerment has a positive and significant effect on workplace happiness.

H3: Psychological capital has a positive and significant effect on psychological empowerment.

H4: Psychological empowerment mediates the relationship between psychological capital and workplace happiness.

The population of the study consisted of white-collar employees working in the private sector in Istanbul, including banking, pharmaceuticals, durable consumer goods, education, and healthcare. The sample was composed of 403 employees who were reached through convenience sampling.

Data were collected through a questionnaire that included validated scales previously tested for reliability and widely accepted in the literature. The instrument comprised four sections: a Personal Information Form, the Psychological Capital Scale, the Psychological Empowerment Scale, and the Workplace Happiness Scale. Data analyses were conducted using IBM SPSS 22.

The first hypothesis (H1), which proposed that psychological capital has a positive and significant effect on workplace happiness, was supported statistically. The results align with the existing literature, clearly demonstrate that individuals with higher psychological capital exhibit stronger workplace happiness. Employees possessing self-efficacy, optimism, hope, and psychological resilience can better handle workplace challenges, feel more engaged, and experience higher levels of happiness.

The second hypothesis (H2), asserting that psychological empowerment positively affects workplace happiness, was also confirmed. This finding is consistent with previous research, showing that employees who find their work meaningful, believe in their competence, and feel autonomous and impactful are more likely to experience workplace happiness.

The third hypothesis (H3), suggesting that psychological capital positively affects psychological empowerment, was validated through the analyses. The findings show that higher psychological capital levels are associated with stronger perceptions of empowerment. While self-efficacy and psychological resilience enhance initiative, optimism and hope reinforce workplace engagement and commitment.

The fourth hypothesis (H4), which tested the mediating role of psychological empowerment in the relationship between psychological capital and workplace happiness, was supported. The results indicate that enhancing psychological capital alone is insufficient; organizational practices that promote employees' perceptions of empowerment are also necessary to foster workplace happiness.

Based on these findings, it is essential for business managers and HR professionals to develop strategies to enhance employees' psychological capital. In addition, fostering psychological empowerment through organizational practices is a key driver in promoting workplace happiness.

The results indicated that enhancing psychological capital alone was not sufficient to ensure workplace happiness. Organizational practices that strengthen employees' perceptions of psychological empowerment also played a critical role in this process. Therefore, managers and HR

professionals needed to design strategies that supported the development of employees' psychological capital. At the same time, they were required to create workplace conditions that fostered psychological empowerment. Such practices not only enhanced individual well-being but also contributed to building a more positive organizational climate. Ultimately, the integration of both psychological capital and psychological empowerment emerged as a key factor in promoting workplace happiness.