



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞANLARIN İYİ OLUŞ HALİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Emrehan KÜÇÜK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞANLARIN İYİ
OLUŞ HALİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Emrehan KÜÇÜK

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

KABUL VE ONAY

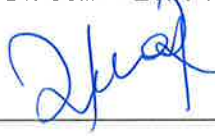
Emrehan KÜÇÜK tarafından hazırlanan "Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü" başlıklı bu çalışma, 27.05.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Azize ERGENELİ (Başkan)



Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ (Danışman)



Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR



Doç. Dr. Özge TAYFUR EKMEKÇİ



Dr. Öğr. Üyesi İrem METİN ORTA

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

27/05/2019



Emrehan KÜÇÜK

“**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Emrehan KÜÇÜK

ADAMA SAYFASI

*Ailemizin geçirmiş olduğu zorlu zamanlarda hedeflerimi gerçekleştirebilmem için desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, bana kendimden daha çok inanan sevgili annecim **Fatma Küçük** ve ablam **Merve Küçük**'e teşekkürlerimi borç bilirim.*

*Bu çalışmayı üçümüz adına sevgili babacım **Samim Küçük**'e ithaf ediyorum.*



TEŞEKKÜR SAYFASI

Değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ'e yardıma ihtiyacım olan her anda değerli vaktini ayırdığı, bilgi ve deneyimiyle her zaman yol gösterdiği ve motivasyonumu kaybettiğim zamanlarda pozitif enerjisiyle beni tekrardan ayağa kaldırdığı için kendisine teşekkürü borç bilirim.

Değerli tez jüri üyeleri hocalarım Prof. Dr. Azize ERGENELİ, Doç. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR, Doç. Dr. Özge TAYFUR EKMEKÇİ ve Dr. Öğr. Üyesi İrem METİN ORTA'ya kıymetli geribildirimleri ve çalışmama sağladıkları katkılardan ötürü çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimime değerli katkılarını sunan Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış bölümünün tüm hocalarına en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ankara ziyaretleriyle bu süreçte yaşamış olduğum gergin zamanlarımı atlatmama yardımcı olan sevgili kuzenim Ece Küçük'e ve veri toplama aşamasında yardımını esirgemeyen değerli arkadaşım Kaan Başol'a çok teşekkür ederim.

ÖZET

KÜÇÜK, Emrehan. *Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Çalışanların bireysel, sosyal ve örgütsel etmenlerden ötürü yaşamlarında bazı zorluklarla karşılaştığı bilinmektedir. Kişilik özellikleri ve psikolojik kaynaklar, bu zorluklara karşı gelmede önemli rol oynamaktadır. Bu çalışmanın amacı, Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 1989) ve Öz Belirleme Kuramı (Ryan ve Deci, 2000) çerçevesinde, bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluş hali üzerindeki rolünün incelenmesidir. Çalışmanın verileri çeşitli sağlık kurumlarında çalışan 210 hemşireden toplanmıştır. Çalışmanın hipotezleri Hayes'in (2017) Process Makrosu kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlara göre, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye kısmi aracılık rolü görmektedir. Çalışmada kullanılan iyi oluş modeli öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş gibi farklı iyi oluş göstergelerinin incelenmesine olanak sağlamıştır. İyi oluş türleri arasındaki muhtemel farklılıkları tespit etmek amacıyla tekrar aracılık analizleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, pozitif psikolojik sermaye bilinçli farkındalık ve iş yeri iyi oluşu arasındaki ilişkide tam aracılık rolü görürken; bilinçli farkındalık-öznel iyi oluş ve bilinçli farkındalık-psikolojik iyi oluş ilişkisinde ise kısmi aracılık rolü görmektedir. Elde edilen bulgular, bilinçli farkındalığın ve pozitif psikolojik sermayenin gelişime açık olması gibi bazı özelliklerinden dolayı önemlidir. Bulgular tartışılmış ve alanda çalışan uzmanlar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

bilinçli farkındalık, psikolojik sermaye, çalışan iyi oluşu, öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu, psikolojik iyi oluş

ABSTRACT

Küçük, Emrehan. *The Role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of Employees*, Master Thesis, Ankara, 2019.

It is known that employees face some challenging situations in their lives due to the individual, social and organizational factors. Personality traits and psychological resources can play an important role against these challenges. In the framework of Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989) and Self-Determination Theory (Ryan and Deci, 2000), the aim of this study is to investigate the role of trait mindfulness and positive psychological capital (PsyCap) on the well-being of employees (EWB). The data was collected from 210 nurses who work in various health institutions. The research hypotheses were tested using Process Macro (Hayes, 2017). Results suggest that, the relationship between trait mindfulness and EWB is partially mediated by PsyCap. The EWB model of this study has enabled to investigate different indicators of well-being including subjective well-being (SWB), workplace well-being (WWB) and psychological well-being (PWB). We conducted another mediation analyzes to investigate the possible differences among these well-being indicators. Results suggest that, while the relationship between trait mindfulness and WWB is fully mediated by PsyCap, the relationship between both trait mindfulness-SWB and trait mindfulness-PWB is partially mediated by PsyCap. These findings are important based on characteristics of both trait mindfulness and PsyCap such as ability to improvement. The findings were discussed and suggestions were made for the experts who work in the related field.

Key Words

mindfulness, psychological capital, employee well-being, subjective well-being, workplace well-being, psychological well-being

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
ADAMA SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR SAYFASI.....	v
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
 GİRİŞ	 1
1. BÖLÜM: ALANYAZIN İNCELEMESİ	5
1.1. İYİ OLUŞ	5
1.2. ÇALIŞAN İYİ OLUŞU.....	6
1.2.1. Öznel İyi Oluş	8
1.2.1.1. Öznel İyi Oluşun Alt Boyutları.....	9
1.2.1.2. Öznel İyi Oluş ile İlgili Teoriler	10
1.2.2. Psikolojik İyi Oluş.....	13
1.2.2.1. Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutları	14
1.2.3. İş Yeri İyi Oluşu	16
1.2.3.1. İş Tatmini.....	17
1.2.3.2. İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş.....	18
1.2.4. Çalışan İyi Oluşunun Öncülleri ve Sonuçları	20
1.2.4.1. Bireye İlişkin Faktörler	20

1.2.4.2. İşe İlişkin Faktörler	22
1.2.4.3. Çalışan İyi Oluşu ve Performans	23
1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	23
1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Gelişimi	23
1.3.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Özellikleri	25
1.3.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları	27
1.3.3.1. Umut.....	27
1.3.3.2. Öz Yeterlilik	28
1.3.3.3. İyimserlik	29
1.3.3.4. Dayanıklılık.....	31
1.3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Öncülleri.....	32
1.3.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Sonuçları.....	33
1.3.5.1. Çalışan Tutum ve Davranışları	33
1.3.5.2. Performans.....	34
1.3.5.3. İyi Oluş	35
1.4. BİLİNÇLİ FARKINDALIK (MINDFULNESS).....	36
1.4.1. Bilinçli Farkındalığın Tanımı ve Özellikleri	37
1.4.2. Bilinçli Farkındalık için Geliştirilen Modeller	38
1.4.3. İş Yaşamında Bilinçli Farkındalık ve Sonuçları	40
1.5. ARAŞTIRMANIN TEMEL DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	44
1.5.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişki	44
1.5.2. Bilinçli Farkındalık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki	47
1.5.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişki	48
1.6. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ	50
2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI	52
2.1. YÖNTEM	52
2.1.1. Örneklem	52
2.1.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri	53
2.1.3. Kullanılan Ölçekler.....	55
2.1.3.1. Demografik Bilgi Formu.....	55
2.1.3.2. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği	55

2.1.3.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği	57
2.1.4. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması	58
2.2. BULGULAR	60
2.2.1. Araştırma Değişkenlerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	60
2.2.1.1. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu	61
2.2.1.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu	62
2.2.1.3. Bilinçli Farkındalık Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu	64
2.2.2. Güvenilirlik Analizleri	65
2.2.2.1. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonucu	65
2.2.2.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonucu	68
2.2.2.3. Bilinçli Farkındalık Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonucu	70
2.2.3. Korelasyon Analizi Sonuçları	71
2.2.3.1. Demografik Değişkenler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar	71
2.2.3.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar	74
2.2.4. Hipotez Testi	74
2.2.4.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü	75
2.2.5. Ek Analizler	77
2.2.5.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının Aracılık Etkisi	79
2.2.5.2. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşunun Alt Boyutları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü	82
3. BÖLÜM: TARTIŞMA	86
3.1. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	87
3.1.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	88
3.1.2. Bilinçli Farkındalık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	90
3.1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	91
3.1.4. Aracılık Analizlerinin Değerlendirilmesi	93

3.2. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER	94
3.3. ALANDA ÇALIŞAN KİŞİLER İÇİN ÖNERİLER	96
KAYNAKÇA	98
EK 1: TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZNİ	124
EK 2: TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	125



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	53
Tablo 2. Model Uyum İndeksleri.....	60
Tablo 3. Çalışan İyi Oluş Ölçeği: Faktör Yapısı Karşılaştırması	61
Tablo 4. Çalışan İyi Oluş Ölçeği Uyum İyiliği İstatistikleri	62
Tablo 5. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Faktör Yapısı Karşılaştırması	63
Tablo 6. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyum İyiliği İstatistikleri.....	64
Tablo 7. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Uyum İyiliği İstatistikleri	65
Tablo 8. Çalışan İyi Oluş Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları	67
Tablo 9. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları	69
Tablo 10. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları	70
Tablo 11. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 12. Hipotez Sonuçları ve Bulgulara İlişkin Özet Tablo	77
Tablo 13. Toplam ve Alt Boyutlara Ait Dolaylı Etkilerin Regresyon Katsayıları ve Güven Aralıkları	79

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Page ve Vella-Brodrick'in Çalışan İyi Oluşu Modeli	8
Şekil 2. Öznel İyi Oluşun Alt Boyutları	10
Şekil 3. Psikolojik iyi Oluşun Altı Alt Boyutu ve Teorik Temelleri	16
Şekil 4. Warr'ın İki Boyutlu Duygusal İyi Oluş Modeli	18
Şekil 5. Duygusal İyi Oluşun Ölçümünde Üç Temel Eksen	19
Şekil 6. Daniels'in Beş Faktörlü Duygusal İyi Oluş Modeli.....	20
Şekil 7. Sermaye Türlerinin Değişimi.....	25
Şekil 8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Kavramsal Çerçevesi	26
Şekil 9. Bilinçli Farkındalığın İşe Yönelik Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Çerçeve	42
Şekil 10. Aracılık Modeli	51
Şekil 11. Bağımsız, Bağımlı ve Aracı Değişkenler Arasındaki Yollar.....	75
Şekil 12. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Kısmi Aracılık Rolü.....	76
Şekil 13. Paralel Çoklu Aracılık Modeli	78
Şekil 14. Çalışan İyi Oluşun Alt Boyutlarına Yönelik Aracılık Analizi	79
Şekil 15. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının Paralel Çoklu Regresyon Analizine ait Regresyon Katsayıları	81
Şekil 16. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşunun Alt Boyutları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü	85

GİRİŞ

Mutlu-üretken çalışan hipotezine göre, iyi oluş seviyesi yüksek olan çalışanların performansları da yüksek olmaktadır (Cropanzano ve Wright, 2001). Bu yüzden örgütlerin çalışanlarının performanslarını arttırma girişimlerinde iyi oluş kilit rol görmektedir. Son yıllardaki araştırmalar Türkiye'nin iyi oluş indekslerinde çarpıcı bir şekilde gerilediğini göstermektedir. Gallup Araştırma Şirketi'nin (2019) 140'ı aşkın ülkede gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonucu ortaya çıkan Küresel Duygu Raporu'nda Türkiye'nin birçok iyi oluş göstergesinde son sıralarda yer aldığı görülmektedir. Örneğin, bu rapora göre Türkiye 143 ülke arasında en düşük pozitif duygulanım deneyimleyen 4. ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu istatistik iş, ilişki, sağlık gibi yaşam alanlarının birbirleriyle etkileşimi düşünüldüğünde hiçbir yaşam alanından bağımsız olarak değerlendirilmemelidir. Bu yüzden çalışanların iyi oluşlarının genel bir çerçevede değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Çalışanların iyi oluş düzeylerini küreselleşen iş dünyası, artan rekabet ortamı, hızlı teknolojik gelişmeler gibi çevresel etkenler, çalışma koşulları gibi örgütsel unsurlar ve çalışanların özel yaşantılarında meydana gelen birçok olay ve durum etkilemektedir. Örgütsel davranış alanındaki araştırma konuları uzun yıllar boyunca çoğunlukla karşılaşılan zorlukların sebeplerine ve stres, tükenmişlik gibi olumsuzluklarla beraber çalışanların zayıf yönlerine odaklanmıştır (Luthans, 2002b). Uzun yıllardır alanda baskın olan bu yaklaşım 2000'li yıllarda pozitif örgütsel davranış akımı ile beraber değişmeye başlamıştır.

Pozitif örgütsel davranış, arzu edilmeyen çalışan tutum ve davranışları ile çalışanların zayıf yönlerine odaklanmaktan ziyade, çalışanların güçlü yönlerine ve olumlu durumlara odaklanan bir anlayışı temsil etmektedir (Luthans, 2002a). Yapılan araştırmalar özellikle psikolojik kaynakların (Avey, Luthans, Smith, ve Palmer, 2010), olumlu duyguların ve duygulanımın (Fredrickson, 2001; Weiss ve Cropanzano, 1996) ve olumlu kişilik özelliklerinin (Brown ve Ryan, 2003) çalışanların performanslarını ve iyi oluş hallerini arttırdığını göstermektedir. Bu kapsamda, pozitif

psikolojik sermaye ve bilinçli farkındalık çalışanların iyi oluş halleri için önemli birer kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilinçli farkındalık, kısaca; “*mevcut deneyime ya da şu anda yaşanılanlara karşı artan bir dikkat ve farkındalık*” olarak tanımlanmaktadır (Brown ve Ryan, 2003, s.822). Buna göre, kişilerin herhangi bir andaki gerçekliği yargılayıcı olmayan bir şekilde kabul etmesini ve gerçekliğin bir yönüne dikkatin odaklanmasını ifade etmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ise pozitif örgütsel davranış disiplini ile ortaya çıkan bir kavramdır ve çalışanların geliştirilebilen psikolojik kapasitesini ifade etmektedir (Luthans vd., 2007a).

Öz Belirleme Kuramı (Self Determination Theory-SDT) (Ryan ve Deci, 2000) çerçevesinde, bilinçli farkındalığın bilişsel ve davranışsal etkilerinden ötürü çalışan iyi oluş halinin bir belirleyicisi olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında, pozitif psikolojik sermaye *Kaynakların Korunması Kuramı* (Conservation of Resources-COR) (Hobfoll, 1989, 2002) temelinde, çalışanların iş yaşamına yönelik önemli bir psikolojik kaynağını temsil etmektedir. Bu iki yapının çeşitli müdahaleler ile geliştirilebilmesi sebebiyle iyi oluş üzerindeki olası etkilerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Bu araştırmada, bilinçli farkındalığın ve pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluş hali üzerindeki rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Daha ayrıntılı olarak, bilinçli farkındalığın ve pozitif psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı öngörülmektedir. Bunun yanında, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yukarıda belirtilen amaçlar doğrultusunda araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler hemşirelerden toplanan verilerle ortaya konmuştur. Örneklemin hemşirelerden oluşmasına karar verilmesinin çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Uzun çalışma saatleri, sorumluluk ve görevlerinin merkezinde insan sağlığı yer aldığı için maruz kaldıkları iş stresinin yüksek olması gibi sebepler bunlara örnek olarak gösterilebilir. Çalışanların bu tür olumsuzluklara karşı direnç gösterebilmelerinde pozitif psikolojik sermaye gibi kaynaklar önem arz etmektedir. Bunun yanında, mesleklerinin doğası

gereği dikkatlerini işlevsel bir şekilde görev ve sorumluluklarına odaklamaları gerekmektedir. Bu açıdan bilinçli farkındalık, çalışanların daha verimli bir odaklanmayı gerçekleştirmelerine yardımcı olan önemli bir kişilik özelliğidir.

Bu araştırmanın hem teorik hem de pratik açıdan alanyazına birtakım katkıları bulunmaktadır. İlk olarak, bilinçli farkındalığın iş yaşamındaki etkilerine yönelik araştırma sayısı hem yurtdışındaki hem de ulusal alanyazında oldukça kısıtlıdır. Bu açıdan bilinçli farkındalığın pozitif örgütsel davranış alanında daha popüler bir araştırma konusu olduğunu söyleyebileceğimiz pozitif psikolojik sermaye ve çalışanların iyi oluş halleri ile olan ilişkisinin araştırılmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İkinci olarak, alanyazın incelendiğinde çalışanların iyi oluş hallerinin genel olarak tükenmişlik, stres, kaygı, depresyon gibi psikolojik işlevsizlik durumlarıyla ya da iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışları, işe tutkunluk gibi çalışan tutum ve davranışlarıyla kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Roche, Haar ve Luthans, 2014; Schaufeli, Tarisscha ve Van Rhenen, 2008). Bu çalışmada çalışan iyi oluşunun pozitif perspektiften incelenmesi amaçlanmıştır. Bu sebeple, çalışan iyi oluşu Page ve Vella-Brodrick (2009)'in geliştirmiş olduğu model çerçevesinde incelenmiştir. Model iki önemli iyi oluş geleneği olan öznel iyi oluş (Diener, 1986) ve psikolojik iyi oluş (Ryff, 1989b) ile çalışanların iş yerindeki iyi oluşlarını kapsamaktadır. Bu açıdan araştırmanın bir başka önemi, ele alınan modelin çalışanların iyi oluş hallerini tek bir açıdan değil daha kapsamlı bir şekilde farklı perspektiflerden incelemeye olanak sağlamasıdır.

Bu araştırmanın bir diğer önemi, bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin hem bir özellikler (trait-like) bütünü hem de durumsal (state-like) bir yapıyı temsil etmelerinden kaynaklanmaktadır. Şöyle ki, araştırmalar kişilerin bilinçli farkındalık eğilimlerinin meditasyon ve sistematik müdahaleler yoluyla, pozitif psikolojik sermayenin ise bileşenlerine (iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik) yönelik eğitimlerle geliştirilebildiğini göstermektedir (Kiken, Garland, Bluth, Palsson ve Gaylord, 2015; Luthans, Avey ve Patera, 2008). Bu araştırmanın, çalışanların iyi oluş

hallerinde etkili olduğu düşünölen bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin eğitim ve uygulamalar ile geliştirilmesinin önemine korelasyonel açıdan vurgu yaparak bir destek sağlayacağı düşünölmektedir.

Araştırma dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm olan “Alanyazın İncelemesi” kapsamında ilk olarak çalışan iyi oluşu daha sonra pozitif psikolojik sermaye ve bilinçli farkındalık kavramları ile ilgili alanyazın taraması yapılarak kavramların tanımları, teorik temelleri ve özellikleri hakkında genel bir çerçeve çizilecektir. Oluşturulan kavramsal çerçevenin ardından araştırma değişkenleri ile ilgili alanyazında yapılmış olan diğer çalışmalara yer verilecektir.

İkinci bölüm olan “Alan Araştırması”nda ilk olarak “yöntem” başlığı altında araştırmanın örnekleme ve araştırma değişkenlerine ait verilerin toplandığı ölçeklere (Çalışan İyi Oluşu Ölçeği, Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Bilinçli Farkındalık Ölçeği) ait bilgilere yer verilecektir. Daha sonra “bulgular” başlığı altında araştırmada gerçekleştirilen analizlere (ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizleri, güvenirlik analizleri, korelasyon analizi, aracılık analizi) ait bulgulara yer verilecektir.

Üçüncü ve son bölüm olan “Tartışma”da ise gerçekleştirilen analizler sonucu elde edilen bulgular yorumlanacak, teoriler ve alanyazında yer alan diğer çalışmalar ışığında değerlendirilerek bulguların alanyazına katkısından bahsedilecektir. Bu bölümde ayrıca araştırmanın sınırlılıkları tartışılacak ve gelecek çalışmalarla birlikte alanda çalışan kişilere yönelik önerilerde bulunulacaktır.

1. BÖLÜM

ALANYAZIN İNCELEMESİ

1.1. İYİ OLUŞ

Psikoloji biliminin insanların pozitif, iyi ya da güçlü olarak nitelendirilen yönlerine odaklanması tarihsel gelişimi içerisinde uzun zaman almış olsa da günümüzde mutluluk, yaşam doyumu gibi konuların sistematik bir şekilde incelenmesinde ilerleme kaydedilmiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan pozitif psikoloji ekolü insanların sadece hoşnut olunmayan duygu, duygudurum ya da tutumlarının iyileştirilmeye çalışılmasına karşı çıkmış, daha iyi ve daha mutlu bir hayata nasıl sahip olunabileceği konusuna odaklanması gerektiğini vurgulamıştır (Seligman ve Cziksentmihaly, 2000). Bu doğrultuda ilgili yazında *well-being*, Türkçe yazında *iyi oluş*, *iyi oluş hali*, *iyilik hali* gibi terimlerle ifade edilen kavram, hayatın ilişkiler, aile, iş ve sağlık gibi çeşitli alanları içerisinde önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Bu araştırma çerçevesinde bu kavram *iyi oluş* ve *iyi oluş hali* terimleri ile ifade edilecektir.

İyi oluş kavramı için tek bir tanım yapmak oldukça zorlayıcıdır. Bu durum, iyi oluşun farklı perspektiflerden incelenen çok boyutlu bir kavram olmasından kaynaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). İyi oluş literatüründe iki büyük ekol bulunmaktadır; bunlar *hedonik* ve *eudaimonik* ekoldür. İyi oluş, hedonik perspektiften *öznel iyi oluş* (subjective well-being) (Diener, 1984); eudaimonik perspektiften ise *psikolojik iyi oluş* (psychological well-being) (Ryff, 1989b) olarak ifade edilmektedir. Öznel iyi oluş kavramı yaşamın genel bir değerlendirmesini ifade etmektedir ve teorik anlamda tam anlamıyla doğru olmasa da araştırmacılar tarafından gündelik hayatta *mutluluk* olarak ifaden edilen duygu ile de ifade edilmektedir. Araştırma içerisinde mutluluk kavramı bazen öznel iyi oluşu temsil edecek şekilde kullanılacaktır. Psikolojik iyi oluş ise olumlu psikolojik işlevselliği ifade etmektedir.

Psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş birbirleriyle ilişkili olmakla beraber temel olarak farklı iki bakış açısını temsil etmektedir (Keyes ve Annas, 2009). Her iki gelenekte iyi bir yaşamı nelerin oluşturduğunu incelerken insan kapasitesini yükselten insancıl değerleri referans noktası olarak kullanmaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Hedonik iyi oluş mutluluk ve yaşama yönelik genel bir değerlendirme ile ilgilenirken; eudaimonik iyi oluş ise insan potansiyeli ve karşılaşılan varoluşsal mücadeleler ile ilgilenmektedir. Hedonik iyi oluşun merkezinde duygular, psikolojik iyi oluşun merkezinde işlevsellik bulunmaktadır.

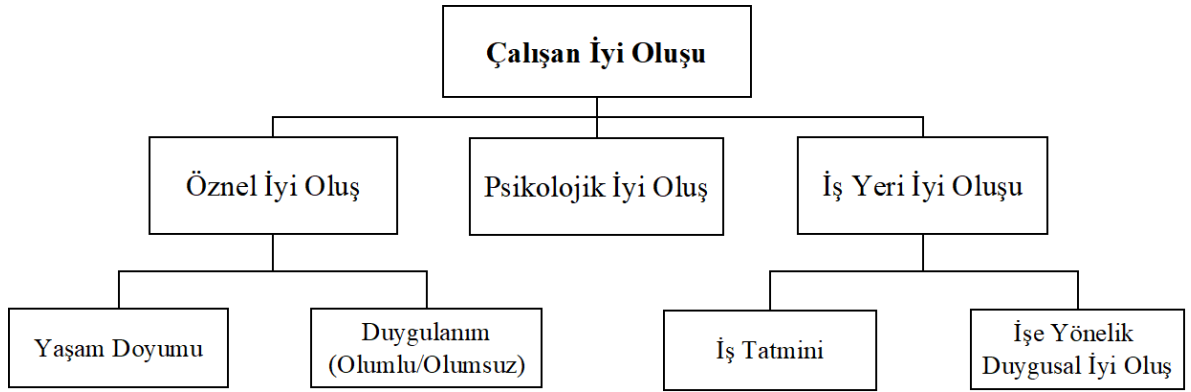
1.2. ÇALIŞAN İYİ OLUŞU

Bir yaşam alanı olarak iş hayatı, insanların iyi oluş düzeylerinde etkili olan önemli bir alt boyut olarak ele alınmaktadır. İyi oluş, kişinin sadece sağlık durumunu ifade etmemekte bunun yanında yaşamından ve iş hayatından duyduğu tatmini de içermektedir (Schulte ve Vainio, 2010). İyi oluş literatüründeki artan teorik gelişmeler örgütsel davranış, örgütsel psikoloji, yönetim ve organizasyon gibi iş yaşamında insanı sosyal, psikolojik ve örgütsel boyutta inceleyen alanlardaki çalışmalarda etkisini göstermiştir. Çalışanların iyi oluş düzeylerinde gerçekleşecek herhangi bir iyileşmenin, bireysel ve örgütsel açıdan önemli sonuçları bulunmaktadır (Wilks ve Neto, 2013). Örneğin *mutlu-üretken çalışan hipotezine* göre iyi oluş düzeyi yüksek olan çalışanların üretkenlikleri de yüksek olacaktır. Ancak bu hipotez uzun yıllar boyunca ortaya çıkan tutarsız sonuçlar nedeniyle tartışılmıştır (Cropanzano ve Wright, 2001). Bu tutarsız sonuçların sebebi çalışan mutluluğun tanımlanmasındaki eksiklikler ile ilgilidir. Bu açıdan ilgili alanlarda yapılan çalışmalarda, çalışan iyi oluşunun doğru ve kapsamlı bir şekilde ele alınması olası bireysel ve örgütsel sonuçlarını anlamak açısından oldukça önemlidir.

Çalışma hayatı farklı dinamikleri bir arada barındırdığı için çalışan iyi oluşu daha geniş anlamda kullanılan iyi oluş kavramından farklı bir şekilde incelenmelidir (Zheng, Zhu, Zhao ve Zhang, 2015). Araştırmacıların iş yaşamına yönelik iyi oluşu; *işe ilişkin iyi oluş* (work related well-being), *çalışan iyi oluşu* (employee well-being),

iş yerinde iyi oluş (well-being at work), *iş iyi oluşu* (occupational well-being) gibi başlıklar altında kavramsallaştırdığı görülmektedir. Araştırmalarda çalışan iyi oluşunun göstergeleri olarak çoğunlukla iş tatmini, işe tutkunluk, işkoliklik gibi tutumlarla beraber; depresyon, stres, tükenmişlik, fizyolojik sağlık, psikosomatik yakınmalar gibi fiziksel sağlık ve psikolojik sağlık ya da işlevsizlik durumları değerlendirilmektedir (De Jonge, Bosma, Peter ve Siegrist, 2000; Mäkikangas, Kinnunen, Feldt ve Schaufeli, 2016; Schaufeli vd., 2008). Bunun aksine, çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş çerçevesinde daha az incelendiği görülmektedir. Disiplinler arasındaki farklılıklarında çalışan iyi oluşunun kavramsallaştırılmasında etkili olduğu görülmektedir. Örneğin, iktisat yazınında çalışan iyi oluşu genellikle iş tatmini ile incelenirken örgütsel davranış gibi alanlar için iş tatmini iyi oluşun sadece bir bileşenini oluşturmaktadır (Orsila, Luukkaala, Manka ve Nygard, 2011). Çalışan iyi oluşunun incelenmesinde karşılaşılan bu farklılıklar ve kavramın geniş kapsamı, araştırmacıların çeşitli modeller geliştirmesine sebep olmuştur (Daniels, 2000; Ilies, Schwind ve Heller, 2007; Juniper, White ve Bellamy, 2009; Page ve Vella-Brodrick, 2009; Warr, 1990).

Bu araştırmada çalışan iyi oluşu, Şekil 1’de gösterilmiş olan Page ve Vella-Brodrick (2007)’in geliştirmiş olduğu ve Zheng vd. (2015) tarafından test edilip ölçeği geliştirilen model aracılığıyla incelenecektir. Bu amaçla, hem modelin üç alt boyutundan ikisini oluşturan hem de iyi oluşun iki büyük temsilcisi olan öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluşla beraber, modelin bir diğer alt boyutu olan işe ilişkin iyi oluş kapsamlı biçimde incelenecektir. Son olarak ilgili model ışığında çalışan iyi oluşunun öncül ve sonuçlarına yer verilecektir.



Şekil 1. Page ve Vella-Brodrick'in Çalışan İyi Oluşu Modeli (Page ve Vella-Brodrick, 2009)

1.2.1. Öznel İyi Oluş

Tarih boyunca birçok filozof iyi bir yaşamın neleri gerektirdiği ve mutluluk gibi konularda düşüncelerini belirtmiştir. Faydacılık geleneğinin baş ismi Jeremy Bentham'ın görüşlerine kadar izi sürülebilen öznel iyi oluş kavramı önemli bir felsefi kökene sahiptir. Bentham, iyi yaşamın haz ve acı arasındaki dengeden kaynaklandığını, hazın varlığı ve acının yokluğu ile iyi bir yaşama sahip olunabileceğini belirtmektedir (Collard, 2006). İngiliz filozof John Stuart Mill ise mutluluğun insanların temel amacı olduğunu ifade etmektedir (Diener, Sapyta ve Suh, 1998).

Öznel iyi oluşun kavramsallaştırılması, 1950'li yıllarda sosyal değişimi gözlemlemek ve sosyal politika alanında gelişme sağlamak amacıyla kaliteli bir yaşamın göstergelerinin belirlenmeye çalışıldığı araştırmalara dayanmaktadır (Land, 1975; akt. Keyes vd., 2002, s.1007). İlerleyen yıllarda ise genellikle yaşam doyumu, mutluluk, olumlu ve olumsuz duygulanım, zihinsel ve fiziksel sağlık gibi kavramların; sosyoekonomik durum, cinsiyet, çocuk sayısı, gibi demografik değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiştir (Campbell, 1976; Wilson, 1967).

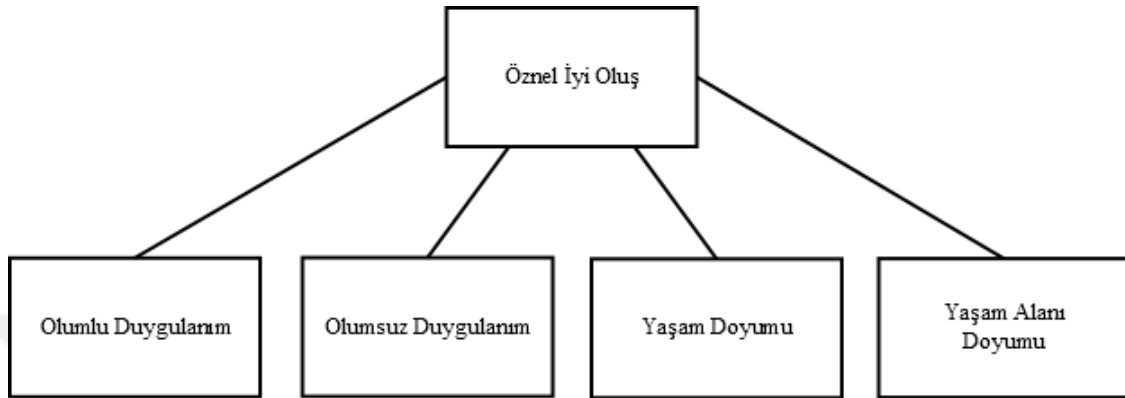
Öznel iyi oluş, Diener (2000) tarafından: “*bireylerin yaşamlarına dair duygulanımları ve bilişsel değerlendirmeleri*” (s.34) olarak tanımlanmaktadır. Öznel iyi oluş, kişinin yaşamına yönelik her türlü değerlendirmesini içeren geniş kapsamlı bir kavramdır (Diener vd., 2017). Hedonik bakış açısıyla ele alınan öznel iyi oluş, kişinin yaşamın aile, iş, sağlık gibi birçok alanını göz önünde bulundurarak kendi standartları çerçevesinde değerlendirmesidir (Diener ve Chan, 2011).

Öznel iyi oluşun üç temel özelliği bulunmaktadır (Diener, 1984). İlk olarak, kişinin kendi değerlendirmelerinden kaynaklandığı için sübjektiftir yani öznedir. Bireyler aynı koşullarda aynı olayları kendi algı, tutum ve değerlerindeki biriciklik nedeniyle farklı şekilde değerlendirmektedir (Diener, Suh, Lucas, ve Smith 1999). Pozitif psikoloji bağlamında öznel iyi oluş, sadece negatif deneyimlerin en aza indirgenmesi olarak değil, aynı zamanda pozitif deneyim ve özelliklerin güçlendirilmesi olarak görülmelidir. Buna göre ikinci özellik olarak öznel iyi oluş, negatif duyguların ya da hoşnut olunmayan deneyimlerin yokluğunu ifade etmemektedir. Öznel iyi oluş çerçevesinde önemli olan olumlu ve olumsuz olarak atfedilen deneyim ve duygular arasındaki dengedir. Üçüncü olarak, öznel iyi oluş yaşamın tüm alanlarına yönelik geçmişten bugüne bir değerlendirmenin ürünüdür. Bu açıdan öznel iyi oluş değerlendirmeleri hafta, ay ve yıl gibi belirli bir zaman aralığındaki ya da bir yaşamın baştan sona değerlendirmesini kapsayabilir.

1.2.1.1. Öznel İyi Oluşun Alt Boyutları

Diener, Scollon ve Lucas (2009), oluşturdukları hiyerarşik modelde (Şekil 2) öznel iyi oluşun bileşenlerini olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım, yaşam doyumu ve yaşam alanı doyumu olarak belirtmektedir. Duygulanım, bireyin yaşamındaki mevcut olayları değerlendirmesinden kaynaklanan duygudurumlarını ve duygularını ifade etmektedir. Duygulanım, olumlu (pozitif) ve olumsuz (negatif) duygulanım olarak ikiye ayrılmaktadır (Diener, 1984). Olumlu duygulanım, mevcut olay ya da duruma yönelik hissedilen memnuniyet; olumsuz duygulanım ise mevcut olay ya da duruma yönelik hissedilen memnuniyetsizlik olarak tanımlanmaktadır (Diener ve Emmons,

1984). Olumlu duygulanım zevk, şükran ve hoşnutluk; olumsuz duygulanım öfke, üzüntü ve endişe gibi duyguların varlığını ifade etmektedir.



Şekil 2. Öznel İyi Oluşun Alt Boyutları (Diener vd., 2009a)

Yaşam doyumu, iyi oluşun bilişsel yönünü temsil etmektedir. Bireyin süregiden yaşamından ne ölçüde tatmin olduğuna dair değerlendirmesidir (Diener vd., 1999). Hayatını bir bütün olarak olumlu değerlendiren ve olumlu duygulanımları olumsuz duygulanımlara daha baskın olarak deneyimleyen kimsenin öznel iyi oluşunun yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Yaşam alanını doyumu ise iş ya da sağlık gibi kişilerin spesifik olarak belirli bir yaşam alanına yönelik değerlendirmesini ifade etmektedir (Diener vd., 2009a).

Yaşam doyumu ve duygulanım, bireylerin yaşadıkları olay ve durumları değerlendirmelerini içerdiği için birbiriyle ilişkilidir. Bir kişinin yaşamına yönelik yaptığı genel değerlendirme kişinin o anki duygudurumu ya da diğer olası faktörler tarafından etkilenebilmektedir (Schwarz ve Strack, 1999).

1.2.1.2. Öznel İyi Oluş ile İlgili Teoriler

Öznel iyi oluşa açıklamalar getiren birçok teori ve model bulunmaktadır. Öznel iyi oluş ile ilgili bu teoriler, Diener, Oishi ve Tay (2018) tarafından biyolojik/mizaç teorileri, hedef teorileri ve zihinsel durum teorileri olmak üzere üç grup altında

sınıflandırılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde bu teorilerin yanında hedonik döngü modelinin öznel iyi oluşa dair önemli açıklamalar getirdiği görülmektedir.

Adaptasyon Düzeyi Teorisi ve Hedonik Döngü Modeli

Öznel iyi oluş ile ilgili önemli teorilerden biri Adaptasyon Düzeyi Teorisi (Helson, 1947) ve Hedonik Döngü Modelidir (Brickman ve Campbell, 1971; akt. Diener vd., 2009b). Helson (1947) adaptasyonu, tekrar eden veya sürekli olan bir uyarana karşı azalan tepki olarak ifade etmektedir. Birey, şimdiki koşulları geçmişle kıyaslar ve şimdiki koşullar daha iyiye muhtemelen mutlu, daha kötüye muhtemelen mutsuz olur. Adaptasyon teorisine göre, sürekli bir şekilde yaşanan kötü olaylar zamanla daha az hoş gitmeyen bir hal alırken; sürekli yaşanan iyi olaylar daha az hoş giden bir hal alır (Güler ve Dönmez, 2011).

Araştırmacılar adaptasyon düzeyi teorisinden yola çıkarak *hedonik çark* ya da *hedonik döngü* olarak adlandırılan bir model geliştirmiştir (Brickman, Coates ve Janoff-Bulman, 1978). Hedonik döngü modeline göre, bireyler uç noktadaki pozitif ve negatif durumlara bile bir süre sonunda uyum sağlamaktadır. Buna göre, olaylar ve durumlar öznel iyi oluş üzerinde kısa süreli olarak etkisini göstermektedir. Örneğin, terfi almak bir kişinin önceki standartlarının üzerinde ise kişinin öznel iyi oluşunu arttırabilir ancak terfi almak zamanla yeni standart haline gelir ve öznel iyi oluş üzerindeki mevcut etkisini yitirir (Diener ve Ryan, 2009). Bu durum negatif özellik taşıyan koşullar için de geçerlidir. Örneğin, derse sürekli olarak geç kaldığı için her seferinde ceza alan bir öğrenci bir süre sonra bu almış olduğu cezadan ötürü üzüntü hissetmeyecektir.

Her ne kadar değişen koşullara karşı uyumun gerçekleşebildiği biliniyor olsa da yapılan çalışmalar her bireyin yaşam olaylarına aynı hız ve güçte uyum sağlamadığını, uyumun kaçınılmaz olmadığını, yaşam olaylarının uzun süreli mutlulukta önemli olduğunu ve bireysel farklılıkların uyum sürecinde önemli bir etken olduğunu göstermektedir (Diener, Lucas ve Scollon, 2009). Lucas (2007), kişilerin

evlilikten sonra ortalama öznel iyi oluş puanlarında bir yükselme meydana geldiğini ancak kişilerin evliliğe birkaç yıl içerisinde uyum sağlamaya başladığını ve ortalama öznel iyi oluş puanlarının eski düzeye döndüğünü belirtmektedir. Ancak eşini kaybeden kişilerin eski ortalama seviyelerine dönmeleri yaklaşık yedi yıl sürmekte ya da hiçbir zaman eski seviyeye dönmemektedir. Hedonik döngü modeli bu uyum sürecinin herkeste aynı şekilde gerçekleştiğini belirtmektedir. Ancak Diener vd. (2009b) aynı olaylara karşı gerçekleşen uyum sürecinde bireysel farklılıkların önemli bir etkisi olduğunu belirtmektedir.

Biyoloji/Mizaç Teorileri

Yapılan çalışmalara göre öznel iyi oluş sadece durumsal faktörlerden etkilenmemekte, kişilerin ortalama öznel iyi oluş puanları uzun zaman boyunca istikrar göstermektedir (Diener vd., 1999). Biyoloji ya da mizaç teorileri, bazı insanların diğerlerine kıyasla neden tutarlı olarak daha mutlu olduklarını biyolojik ve genetik özelliklere vurgu yaparak açıklamaktadır (Diener vd., 2018).

Bu teorilerden önemli bir tanesi olan temel çizgi teorisi, yaşam olaylarının ve değişen durumların kişinin öznel iyi oluşunu kısa vadeli nasıl etkilediğini ve kişilerin biyolojik olarak belirlenen temel düzeye geri döndüğünü açıklamaktadır (Fujita ve Diener, 2005). Diener vd. (2009b), temel çizgi düzeyi ile ilgili olarak şunları belirtmektedir: (1) insanların temel düzeyleri hedonik nötrlükte değildir, (2) insanların temel düzeyleri birbirinden farklı ve kısmen kalıtsaldır, (3) öznel iyi oluşun içerdiği farklı bileşenlerden ötürü insanlar birden çok temel düzeye sahip olabilir ve (4) bazı koşullar altında temel düzey değişebilir. Bu bulgular, iyi oluş çalışmaları için oldukça önemlidir. Şöyle ki, hedonik çark modelinde belirtildiği gibi insanlar uyum sonucu hedonik olarak nötr bir düzeye gelseydi uzun vadede iyi oluşu artırma girişimlerinin hiçbir anlamı olmazdı. Bu açıdan Diener vd. (2009b)'nin temel çizgi teorisiyle ilgili belirtmiş olduğu hedonik nötrlüğün bulunmaması gibi bulgular iyi oluş çalışmaları açısından oldukça önemlidir.

Erek Teorileri

Erek teorileri, kişinin bir hedefi gerçekleştirdiği ya da ihtiyacını karşıladığı durumda mutluluğa ulaşacağını belirtmektedir. Erek teorileri genel olarak ihtiyaç ve hedef teorileri başlıkları altında incelenmektedir (Diener ve Ryan, 2009). İhtiyaç teorileri, kişilerin doğuştan gelen bazı gereksinimleri yerine getirmeleri fikrine dayanmaktadır. Hedef teorileri ise, yüksek iyi oluşa sahip olmanın ön koşulunu yaşama dair anlamlı amaçlar elde etmek olduğunu belirtmektedir (Emmons, 1986). Buna göre, insanlar hedeflerinde ilerleme gösterdiklerinde pozitif, başarısızlığa uğradıklarında negatif tepki göstermektedir.

Zihinsel Durum Teorileri

Bu teorilerin merkezinde dikkat, algı ve bellek gibi bilişsel süreçler bulunmaktadır (Diener vd., 2018). Diener ve Biswas-Diener (2008) AIM (attention-interpretation-memory) adını verdikleri modelde, yüksek öznel iyi oluşa sahip olan bireylerin dikkatlerini olumlu uyaranlara *odaklamaya*, olayları olumlu bir şekilde *yorumlamaya* ve eski deneyimlerini *belleklerinden* geri çağırırken olumlu yönde yanlılık göstermeye eğilimli olduklarını belirtmektedir.

1.2.2. Psikolojik İyi Oluş

Aristoteles'e göre insanın eylemleriyle ulaşabileceği en yüce kazanç mutluluktur. Bu görüş Yunanca bir kelime olan *eudaimonia* ile ifade edilmektedir. Eudaimonia, Waterman (1984) tarafından, "*kişinin gerçek potansiyeli doğrultusunda ve bununla tutarlı bir şekilde davranışlarına eşlik eden hisler*" olarak tanımlanmaktadır (akt. Ryff, 1989b). Bu kelimedenden hareketle psikolojik iyi oluşun eudaimonik bakış açısıyla ele alındığı belirtilmektedir. Waterman (1990) eudaimonik hislerin; (1) mevcut faaliyetlere alışılmışın dışında yoğunlukta bir katılım gösterildiğinde, (2) günlük bir işle ilgili faaliyete normalden daha özel bir uyum hissedildiğinde, (3) hayatta

olunduğuna dair yoğun bir hissin varlığında, (4) bir faaliyete kendini kaptırıldığında hissedilen tamamlanma veya gerçekleşme hissinin varlığında, (5) kişide hayatta ne yapması gerektiğine dair farkındalık olduğuğunda ve (6) kişinin gerçekte kim olduğuğuna dair farkındalığı olduğuğunda deneyimlendiğini belirtmektedir (akt. Waterman, 1993). Psikolojik iyi oluşu Ryff (1995) en basit haliyle olumlu psikolojik işlevsellik; Ryan ve Deci (2008) ise kişinin hayatını tatminkar bir şekilde yaşaması ve kişinin potansiyelini gerçekleştirmesi şeklinde tanımlamaktadır.

Ryff (1989a, 1989b) iyi oluş üzerine çalışmalar yapan önceki araştırmacıların insanların potansiyel gelişimlerini göz ardı ettiklerini, pesimist bir yaklaşıma sahip olduklarını ve iyi oluş ile ilgili çalışmaların teorik çerçevelerinin bulunmadığını belirtmiştir. Bu çalışmalardaki bir diğer önemli ayrıntı, herhangi bir psikolojik bozukluğa sahip olmayan ancak hayatlarında olumlu psikolojik etmenlerin birçoğundan mahrum olan insanların ihmal edilmesidir. Ryff (1989a, 1989b, 2014) bu gerekçelerle başladığı çalışmalarının sonucunda insancıl, varoluşsal, gelişim ve klinik psikoloji literatüründeki teorik çalışmaların, olumlu psikolojik işlevselliğin belirli özelliklerini tekrarladığını belirtmiş ve bu ortak temalardan hareketle psikolojik iyi oluşu altı alt boyuttan oluşan bir modelle açıklamıştır (şekil 3). Ryff (1989a, 1989b)'ın psikolojik iyi oluş modelinin alt boyutlarını; öz kabul, diğerleri ile pozitif ilişkiler, özerklik, çevresel kontrol, yaşam amacı ve kişisel gelişim oluşurmaktadır (Telef, 2013).

1.2.2.1. Psikolojik İyi Oluşun Alt Boyutları

Ryff (1989a, 1989b, 1995, 2014) ve Ryff ve Singer (2008) alışmalarında alt boyutları şu şekilde açıklamıştır:

z kabul, bireyin kendi eylemlerini, motivasyonlarını, duygularını doğru bir şekilde algılamasıdır. Kişinin z değerlendirme yaparak güçlü ve zayıf yönlerini farkında olup kabul etmesini içermektedir. Kişinin kendine ve yaşamına yönelik olumlu bir tutuma sahip olup olmaması psikolojik iyi oluşun merkezi bir kriteridir.

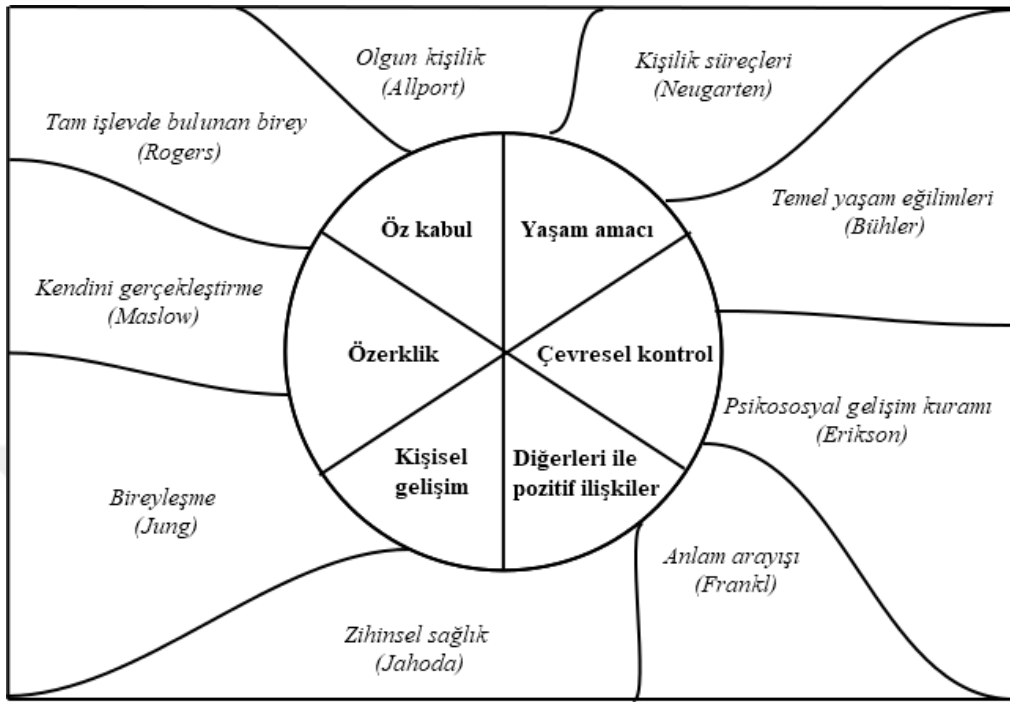
Diğerleri ile pozitif ilişkiler, bireyin çevresindeki insanlarla kurduğu samimi ve güvenilir ilişkileri ifade etmektedir. Arkadaşlık, sevgi, diğerleri ile bağdaşma, empati ve sempati kurmak gibi kavramlar ve sağlıklı kişilerarası ilişkiler farklı alanlardaki birçok araştırmacı ve filozof tarafından psikolojik iyi oluşun önemli bir bileşeni olarak görülmüştür.

Özerklik, bireyin çevrenin belirli biçimlerdeki toplumsal baskılarına -düşünce ya da eyleme yönelik- gösterdiği dirençtir. Bağımsızlık, öz belirleme, içsel kontrol odağı gibi kavramlarla oldukça ilişkilidir. Kişinin öz değerlendirmesini kişisel standartlarına göre gerçekleştirmesine vurgu yapar.

Çevresel kontrol, bireyin kişisel gereksinimlerine ve potansiyeline uygun bir bağlam bulması veya oluşturmaktır. Dünyayı fiziksel ve zihinsel aktiviteler yoluyla yaratıcı bir şekilde değiştirme, çevreye aktif şekilde katılım sağlama ve çevresel fırsatlardan yararlanma bu bileşenin birer parçasıdır.

Yaşam amacı, bireyin hayatının çeşitli bölümleriyle ilgili anlamlılık ve bütünleşme duygusu yaratan hedeflerinin, niyetlerinin olmasıdır. Bu bileşene dair açıklamalar çoğunlukla varoluşsal perspektiften ele alınmaktadır.

Başarılı bir gelişme süreci sadece önceki bileşenlerin elde edilmesini değil, aynı zamanda kişinin potansiyelini geliştirmesini ve bir insan olarak gelişmesini de gerektirir. Bu bağlam da *kişisel gelişim*; bireyin kendini gerçekleştirme sürecindeki devamlılığını, gerçek potansiyeline ulaşmasını ifade etmektedir. Kişisel gelişim, psikolojik iyi oluşun alt boyutları içerisinde anlam olarak Aristoteles'in eudaimonia kavramına en yakın olanıdır.



Şekil 3. Psikolojik iyi Oluşun Altı Alt Boyutu ve Teorik Temelleri (Ryff, 2014).

1.2.3. İş Yeri İyi Oluşu

Araştırmacılar iş yaşamına dair iyi oluşu farklı perspektiflerden ele alan çok boyutlu modeller geliştirmektedir. Bu çalışmalar *iş yerinde iyi oluş* (well-being at work), *iş yeri iyi oluşu* (workplace well-being), *işe ilişkin iyi oluş* (job related well-being) ve *çalışan iyi oluşu* gibi kavramlar ile incelenmektedir (Daniels, 2000; Danna ve Griffin, 1999; Ilies vd., 2007; Orsila vd., 2011; Rothmann, 2008; Van Horn, Taris, Schaufeli ve Schreurs, 2004; Van Laar, Edwards ve Easton, 2007; Warr, 1990; Wilks ve Neto, 2013). Bu çalışmada kullanılmış olan Page ve Vella-Brodrick'in (2009) çalışan iyi oluş modelinde, ilgili iyi oluş alanı iş yeri iyi oluşu adı altında incelenmektedir. Bu modelde iş yeri iyi oluşu *iş tatmini* (job satisfaction) ve *işe ilişkin duygusal iyi oluş* (job related affective well-being) kapsamında ele alınmaktadır.

1.2.3.1. İş Tatmini

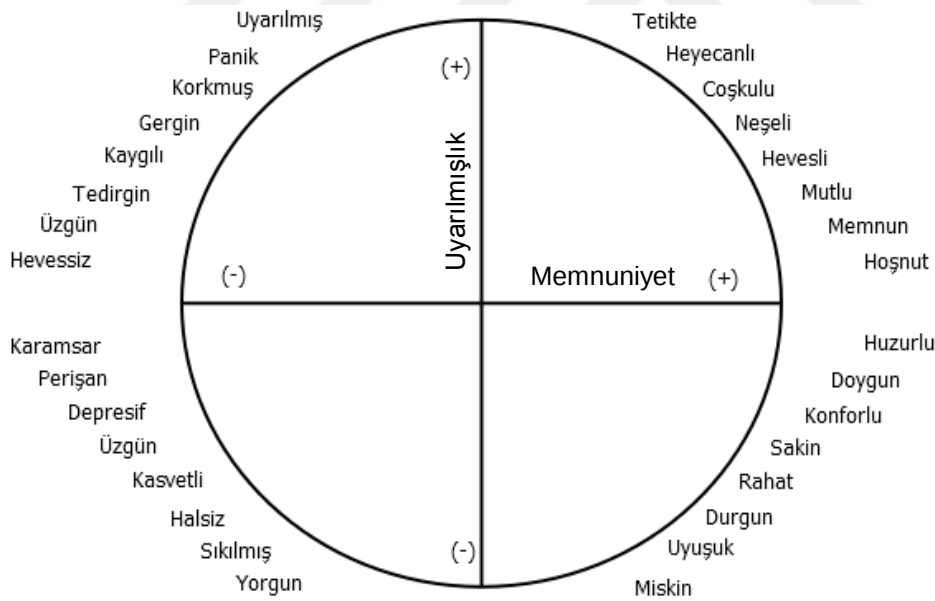
İş tatmini çalışan mutluluğu ile ilgili çalışmaların en başından beri iyi oluşun bir göstergesi olarak incelenmiştir. Spector (1997) iş tatminini; “*insanların işleri ve işlerinin farklı yönleriyle ilgili nasıl hissettiği*” (s.2) olarak tanımlamaktadır. Locke (1976) ise; “*kişinin işini veya iş tecrübelerini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşnutluk veya olumlu duygusal durum*” (akt. Saari ve Judge, 2004, s.396) şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak iş tatmininin iyi oluşu örgütsel bağlamda hedonik perspektifte temsil ettiğini söylemek mümkündür. Uzun yıllarca çalışanların öznel iyi oluşu ile ilgili çalışmalar iş tatmini üzerine yoğunlaşmış ve iş tatmini işe yönelik iyi oluş olarak değerlendirilmiştir (Rothmann, 2008).

Bazı araştırmacılar iş tatmininin işe yönelik iyi oluş olarak tanımlanmasına karşı eleştiriler getirmiştir. İş tatmini bu tanımlarda iş özellikleri, iş koşulları ve işle ilgili deneyimler gibi işin farklı yönleriyle ilgili genel bir bilişsel değerlendirmeyi ifade etmektedir (Rafaeli ve Worline, 2001). Ancak iyi oluşun çok boyutlu doğası gereği bilişsel yönü ile birlikte duygularında incelenmesi gerekmektedir. Bu tanımlarda duyguların ele alınmamasından ötürü iş tatmininin tek başına çalışan iyi oluşunun bir göstergesi olarak ele alınması yeterli bulunmamaktadır. Wright ve Cropanzano (1997) duygusal iyi oluşun iş tatmininde eksik kalmasından ötürü iş yerinde mutluluğu incelemek için iş tatmini yerine iyi oluşun daha kapsamlı bir şekilde tanımlanması gerektiğini belirtmiştir.

Alanyazında iş tatmininin çalışan mutluluğunu tam anlamıyla temsil etmediğine dair bir uzlaşma olsa da yapılan çalışmalarda iş tatmininin performansın bir belirleyicisi olduğuna dair bulgular yer almaktadır (Wright, Cropanzano ve Bonett, 2007). Page ve Vella-Brodrick (2009), Wright vd. (2007)'nin çalışmasında ortaya çıkan, bağlamdan bağımsız olarak tanımlanan duygusal iyi oluşun iş tatmini ve performans arasındaki düzenleyici rolünden ötürü iş tatmininin çalışan iyi oluşunun bir boyutu olarak ele alınması gerektiğini belirtmektedir.

1.2.3.2. İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş

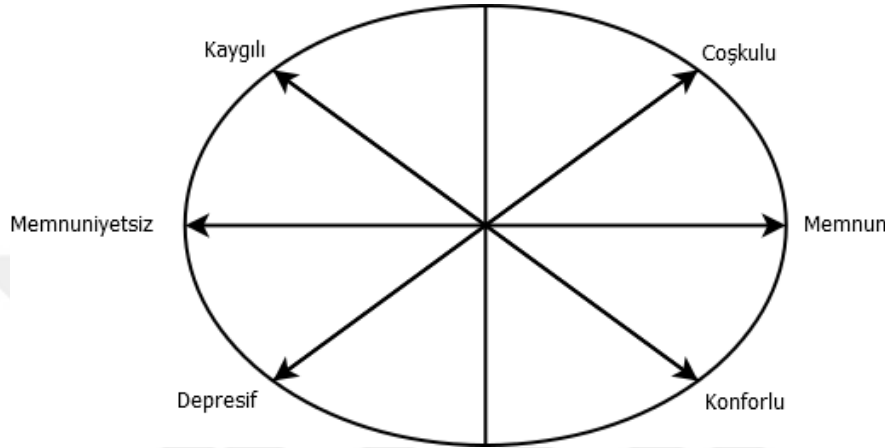
Öznel iyi oluş olumlu ve olumsuz duygulanımı içeriyor olsa da araştırmacılara göre duyguların iş bağlamında ayrı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Duygusal iyi oluş 1950'lerden beri önemli bir araştırma konusu olarak incelenmeye başlanmıştır ancak bulguların iş bağlamına adapte edilmesi ilk kez Warr (1987, 1990, 2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Warr (2007) yayınlamış olduğu kitabında işe ilişkin duygusal iyi oluşu, Şekil 4'te gösterilmiş olan iki eksenli modelde açıklamıştır. Buna göre, yatay eksen *memnuniyet* (pleasure), dikey eksen *uyarılmışlık* (arousal) bulunmaktadır. Bu eksenlerin arasında otuz iki adet duygudurum yer almaktadır. Bunlar boyutlara ilişkin konumlarına ve şeklin orta noktasından uzaklığına göre tanımlanmaktadır.



Şekil 4. Warr'ın İki Boyutlu Duygusal İyi Oluş Modeli (Warr, 2007)

Warr (1994, 2007) çalışanların duygusal iyi oluş halini ölçmek amacıyla mevcut modele ek olarak üç eksenli bir model önermiştir (Şekil 5). Bu eksenler; memnun-

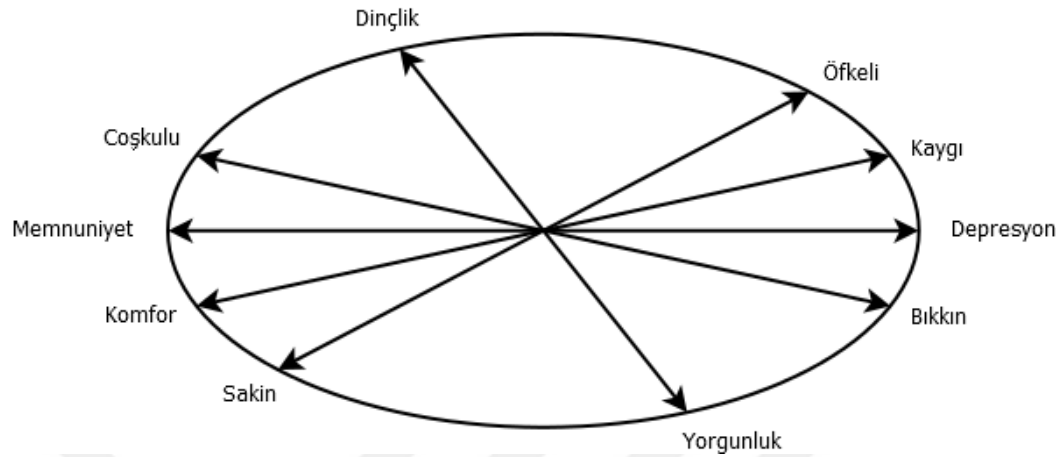
memnuniyetsiz, kaygılı-konforlu ve depresif-coşkudur. Uyarılmışlık bir iyilik halini temsil etmediği, duygulanımın şiddetiyle alakalı olduğu için uç noktaları tanımlanmamıştır (Warr, 1994, s.85).



Şekil 5. Duygusal İyi Oluşun Ölçümünde Üç Temel Eksen (Warr, 2007)

Bu üç eksenle birlikte gerektiği durumlarda başka ölçümlerin de eklenmesiyle işe ilişkin duygusal iyilik hali için temel bilgiler sağlanabilmektedir. Memnuniyet eksenini iş bağlamında iş tatmini ile değerlendirilmektedir. Bunun aksine, Warr (1990) iş yaşamına özgü depresif-coşkulu ve kaygılı-konforlu eksenleriyle ilgili ölçüm aracının bulunmadığını belirtmiş ve çalışmasında bu eksenlerin iş bağlamında değerlendirilebilmesi için ölçek geliştirmiştir. Bu ölçekte Şekil 4'de mevcut olan altı adet pozitif, altı adet negatif duygulara yönelik iş bağlamı özelinde sorular yer almaktadır (Mäkikangas vd., 2007).

İşe ilişkin duygusal iyi oluş ile ilgili bir diğer önemli model Daniels (2000) tarafından geliştirilmiştir. Daniels (2000) Şekil 5'te gösterilmiş olan beş faktörlü duygusal iyi oluş modelini önermiştir. Modelin eksenlerini olumlu ve olumsuz duygulanım, bu eksenlere ait faktörleri kaygı-konfor, depresyon-memnuniyet, bıkkın-coşkulu, yorgunluk-dinçlik ve öfkeli-sakin eksenleri oluşturmaktadır. Kaygı, depresyon, bıkkınlık, yorgunluk ve öfke olumsuz duygulanım boyutunu; konfor, memnuniyet, coşkunluk, dinçlik ve sakinlik olumlu duygulanım boyutunu oluşturmaktadır.



Şekil 6. Daniels'in Beş Faktörlü Duygusal İyi Oluş Modeli (Daniels, 2000)

1.2.4. Çalışan İyi Oluşunun Öncülleri ve Sonuçları

Çalışan iyi oluşu literatürde birçok farklı model ve kavram ile geniş kapsamlı bir şekilde incelenmektedir. Çalışan iyi oluşunun öncülleri bu araştırmada bireye ilişkin ve işe ilişkin faktörler çerçevesinde incelenecektir. Alanyazında çalışan iyi oluşunun sonuç değişkeni olarak ele alındığı görülmektedir. Bununla beraber yüksek çalışan iyi oluşunun özellikle yüksek performans ile ilişkili olduğunu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Bu yüzden çalışan iyi oluşunun öncüllerinin açıklanmasının ardından performans ile ilişkisi açıklanacaktır.

1.2.4.1. Bireye İlişkin Faktörler

Gerçekleştirilmiş olan birçok meta analiz çalışması kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşun önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir (Steel, Schmidt ve Shultz, 2008). DeNeve ve Cooper (1998) meta analiz çalışmalarında 137 adet kişilik özelliğinin iyi oluş ile ilişkisini incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre kişilik özelliklerinin yaşam doyumu, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanımı anlamlı bir şekilde yordamaktadır. İyi oluş ile ilişkili olan bir diğer kişilik özelliği de kontrol odağıdır. İç

kontrol odağı özellikle kişisel gelişim, hayat amacı ve olumlu duygulanım ile pozitif yönde ilişkilidir (Klonowicz, 2001).

Beş Faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetim, duygusal denge, deneyime açıklık) alanyazında sıklıkla çalışılmış olan bir kişilik özelliği grubunu oluşturmaktadır. Araştırmalara göre duygusal denge, dışadönüklük, yumuşak başlılık ve özdenetim öznel iyi oluşun tüm boyutlarıyla; deneyime açıklık ise olumlu duygulanım boyutu ile ilişkilidir (Soto, 2015; Steel vd., 2008). Birçok çalışma beş faktör kişilik özellikleri içerisinde duygusal denge ve dışadönüklüğün öznel iyi oluşun en güçlü belirleyicileri olduğunu belirtmektedir (Gutiérrez, Jiménez, Hernández ve Puente, 2005; Grant, Langan-Fox ve Anglim, 2009; Hayes ve Joseph, 2003; Magee ve Biesanz, 2019). Ulusal alanyazın incelendiğinde dışadönüklük, özdenetim, yumuşak başlılık ve deneyime açıklığın öznel iyi oluş ile pozitif; duygusal dengenin ise öznel iyi oluş ile negatif yönde ilişkili olduğunu gösteren çalışmalara rastlanmaktadır (Çetin, Turgut ve Sözen, 2015; Doğan, 2013; Malkoç, 2011).

Alanyazında psikolojik iyi oluş ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin, öznel iyi oluş ve kişilik özellikleri ilişkisinden çok daha az incelendiği görülmektedir. Grant vd. (2009) Beş Faktör kişilik özelliklerinin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisini karşılaştırmıştır. Sonuçlara göre dışadönüklük, duygusal denge ve özdenetim iki tür iyi oluşunda güçlü belirleyicileridir. Grant vd. (2009) ve Meléndez, Satorres, Cujiño ve Reyes (2019) Beş Faktör kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin öznel iyi oluşa göre daha güçlü olduğunu belirtmektedir.

Çalışan iyi oluşunun bir alt boyutu olarak iş tatmininin de kişilik özellikleri ile ilişkisi araştırmacılar tarafından incelenmektedir. Judge, Heller ve Mount (2002) yapmış oldukları meta analiz çalışmasında, dışadönüklük ve duygusal denge kişilik özelliklerinin iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Bunun yanında iyimserlik, özsaygı, üretkenlik ve öz yeterliliğin iş tatmini ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Chang, Li, Wu ve Wang, 2010)

1.2.4.2. İŖe İliŖkin Faktörler

ÇalıŖan iyi oluŖunun iŖe iliŖkin öncüllerini inceleyen çalıŖmalar genel olarak Karasek (1979)'in İŖ Talepleri-Kontrolü Modeli (Job Demand-Control) ve daha sonra Johnson ve Hall (1988)'un bu modele “destek” boyutunu eklemesiyle ortaya çıkan İŖ Talep-Kontrol-Destek modeline (Job Demand-Control-Support) dayanmaktadır (Karapınar ve Camgoz, 2017). Model, iŖ stresine açıklama getirmeye yönelik olduğu gibi çalıŖan sağlığı ve iyi oluŖ çalıŖmaları için önemli bir teorik altyapı sunmaktadır. İŖ yükü, rol çatıŖması, baskı gibi kavramlar iŖ taleplerini; çalıŖanın sorumlulukları ve iŖ aktiviteleri üzerindeki kontrol etme gücü ve karar verme özgürlüğu ise iŖ kontrolünü temsil etmektedir (Karasek, 1979, s.286). Buna göre iŖ yükü fazla, kontrol gücü sınırlı olduğunda kiŖinin stres düzeyi artmaktadır. Artan stres ise çalıŖanların zihinsel sağlıklarının ve iyi oluŖ düzeylerinin düşmesine sebep olmaktadır. Johnson ve Hall (1988)'un modele eklemiŖ olduğu destek boyutuyla birlikte değerlendirilecek olursa; yüksek iŖ talepleri, iŖ üzerindeki düşük kontrol ve düşük yönetici-çalıŖma arkadaŖı desteği kiŖilerin fiziksel sağlıklarının ve psikolojik iyi oluŖ düzeylerinin düşmesine sebep olmaktadır.

Van der Doef ve Maes (1999), İŖ Talep-Kontrol-Destek modeli ve psikolojik iyi oluŖ ilişkisine yönelik meta analiz çalıŖması gerçekteŖirmiŖtir. ÇalıŖmalarında psikolojik iyi oluŖun bileŖenleri olarak kaygı, stres, depresyon gibi genel psikolojik sağlık göstergeleri ile iŖ tatmini gibi iŖe yönelik iyi oluŖ göstergeleri incelenmiŖtir. Buna göre, yüksek iŖ gerginliği ve psikolojik iyi oluŖ arasındaki ilişkide sosyal destek düzenleyici rol görmektedir. Ŗöyle ki, sosyal destek yüksek iŖ gerginliğinin etkisini azaltmakta böylece çalıŖanların iyi oluŖ düzeyleri artmaktadır. Häusser, Mojzisch, Niesel ve Schulz-Hardt (2010) meta analiz çalıŖmalarında bu bulguları destekleyici nitelikte sonuçlara ulaŖmıŖtır. Bu iki meta analiz çalıŖmasıyla birlikte iŖ özellikleri modelleri çerçevesinde iŖ talepleri, iŖ kontrolü ve sosyal desteğin iyi oluŖ ile ilişkili olduğunu ortaya koyan çalıŖmalar mevcuttur (De Jonge vd., 2001; De Jonge ve Schaufeli, 1998; De Lange, Taris, Kompier, Houtman ve Bongers, 2003). Örneğin de Jonge vd. (2001), iki aŖamada gerçekteŖtirdikleri çalıŖmalarında 1. zamanda ölçümlenen iŖ

özelliklerinin 2. zamanda ölçümlenen iyi oluş düzeyini etkilediğini belirtmektedir. Bu çalışmada ayrıca 2. zamandaki iş tatmininin 1. zamandaki iş talepleri ve sosyal destek tarafından belirlendiği bulunmuştur.

1.2.4.3. Çalışan İyi Oluşu ve Performans

Alanyazın incelendiğinde çalışanların iyi oluş düzeylerinin performansla pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Wright ve Huang, 2012). Çalışan iyi oluşu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran önemli çalışmaların başında Wright ve Cropanzano (1997)'nin mutlu-üretken çalışan hipotezini test etmek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmaları yer almaktadır. Buna göre, mutlu çalışanlar fırsatları daha iyi değerlendirmekte ve çalışma arkadaşlarına daha çok yardımcı olmaya çalışmaktadır. Mutlu çalışanlar ayrıca daha girişken, özgüvenli, iyimser, üretken ve sosyaldır. Tüm bunlarla birlikte kişinin mevcut kaynaklarını koruması ve sürdürmesi yüksek iş performansı ile sonuçlanabilir (Cropanzano ve Wright, 2001). Yapılan bir boylamsal araştırma, çalışan iyi oluşunun sadece mevcut zaman dilimindeki performansı değil aynı zaman da gelecek birkaç yıl içerisindeki performansı da yordadığını göstermektedir (Wright, Cropanzano, Denney ve Moline, 2002).

1.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

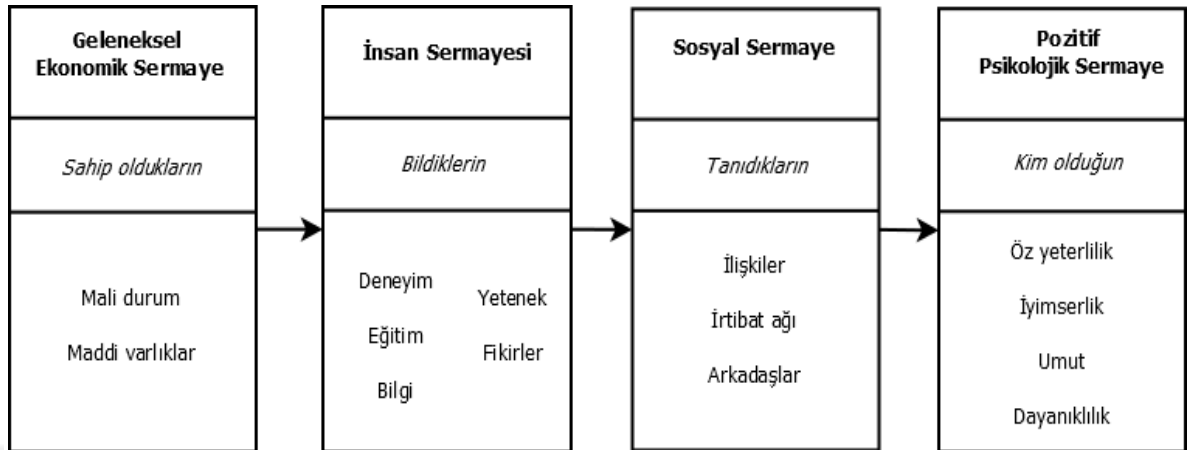
1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Gelişimi

Psikoloji, yıllardır süren gelişiminde genellikle "kötü" olarak atfedilen durum ve olguların iyileştirilmesine odaklanmıştır. Ancak iyileştirmek sadece kötü ya da bozuk olanı düzeltmek anlamına gelmemekte, aynı zamanda iyi olanı geliştirmeyi de ifade etmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu bakış açısıyla, psikolojinin önceki yaklaşımını yetersiz bulan Seligman, Amerikan Psikologlar Derneği (APA)'nin başkanı olmasıyla beraber, pozitif psikolojiye doğru yönelimi başlatmıştır (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006). Pozitif psikoloji, herhangi bir bozukluğu ya da

işlevselliğinde sorun olmayan insanların iyi oluşu, üretkenliği, işlevselliği ve gerçek potansiyeli üzerine odaklanmaktadır.

Geleneksel örgütsel davranış daha çok iş stresi, tükenmişlik, iş güvensizliği gibi yönetim ve çalışan boyutunda gözlemlenen sorunlara odaklanmaktadır. Luthans (2002a), pozitif psikolojiye olan artan ilgi ve yakalanan mevcut değişimle beraber pozitif örgütsel davranış adında yeni bir yaklaşım biçiminin benimsenebileceğini vurgulamıştır. Pozitif örgütsel davranış; *“günümüz iş yaşamında, çalışan performansını arttırmak için, insanın güçlü yönlerinin ve psikolojik özelliklerinin ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen bir disiplin olarak incelenmesi”* şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a, s.59). Pozitif örgütsel davranış ekolüyle beraber arzu edilmeyen çalışan tutum ve davranışlarının azaltılmasından ziyade; çalışanların iyi oluş halini artırma, becerilerini geliştirme gibi amaçlar önem kazanmaya başlamıştır (Turner, Barling ve Zacharatos, 2002).

Örgütlerin sahip oldukları kaynaklar ve bu kaynakların özellikleri varlıklarını sürdürebilmeleri için önemlidir. Gelişen pazar ağı, globalleşen dünya, bilgi ve teknolojiye ulaşım kolaylığı gibi iş dünyasında meydana gelen değişikliklerle, geleneksel sermayeler rekabet ögesi olma özelliklerini kaybetmeye başlamıştır. Bununla birlikte, daha çok insan kaynağı olarak nitelendirebileceğimiz finansal olmayan kaynaklar, iş dünyasında daha önemli bir rekabet unsuru haline gelmeye başlamıştır (Luthans ve Youssef, 2004). Bu kaynaklar araştırmacılar tarafından çeşitli başlıklar altında incelenmektedir (Şekil 7). Örneğin Stewart ve Ruckdeschel (1998) entelektüel sermayeyi, çalışanların sahip olduğu bilgi, deneyim, becerilerin ve çalışanın örgüt içerisinde geçirdiği sosyalizasyon ile örgütün bir parçası olması şeklinde tanımlamaktadır. Entelektüel sermaye, farklı araştırmacılar tarafından insan, sosyal, ilişkisel gibi sınıflara ayrılmıştır (Görmüş, 2009). F. Luthans, K. Luthans ve B. Luthans (2004) pozitif örgütsel davranışın gelişimiyle birlikte yeni bir sermaye türünün benimsenebileceğini belirtmiştir.



Şekil 7. Sermaye Türlerinin Değişimi (Luthans vd., 2004, s.46).

Tüm bu gelişmelerle birlikte Luthans (2002a), pozitif örgütsel davranışın önemli bileşenlerinin öz yeterlilik, umut, iyimserlik, mutluluk ve duygusal zeka olduğunu belirtmiştir. Luthans (2002b) daha sonraki çalışmasında duygusal zekayı bu grubun dışında tutmuş ve bir başka önemli bileşenin dayanıklılık olduğunu belirtmiştir. Luthans vd. (2004) bu çalışmaların sonucunda; umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıktan oluşan *pozitif psikolojik sermayeyi* (positive psychological capital) önemli bir psikolojik kaynak olarak alanyazına tanıtmıştır. Kavram mevcut araştırma içerisinde yer yer "*psikolojik sermaye*" adıyla da kullanılacaktır.

1.3.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Özellikleri

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanın "*kim olduğuna*" ve "*kime dönüşebileceğine*" dair ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen psikolojik kapasitesini ifade etmektedir (Luthans vd., 2004). Beş faktör kişilik özellikleri, dürtüsellik gibi görece olarak değişmeyen patern ve eğilimlerin aksine, pozitif psikolojik sermaye duruma özgü bir özellikler bütünü olduğu (state-like) için sahip olduğu esneklik ile zaman içerisinde müdahalelerle birlikte geliştirilebilmektedir (Dello Russo ve Stoykova, 2015; B. Luthans, K. Luthans ve Avey, 2014; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010;

Luthans vd., 2008a). Psikolojik sermayenin sahip olduğu bu esneklik sebebiyle daha etkili bir iş performansının kapısını aralayabilmektedir (Luthans, 2002a, 2002b).

Pozitif psikolojik sermayeyi ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilen kılan, yapıyı en iyi şekilde açıklayan dört alt boyutu; *umut* (hope), *öz yeterlilik* (self efficacy), *dayanıklılık* (resilience) ve *iyimserlik* (optimism) olmakla beraber pozitif psikolojik sermaye dört bileşenin bir sinerjisini ifade etmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Bu bileşenler bir arada, hedefler takip edilirken ve gerçekleştirilirken içselleştirilmiş bir kontrol hissinin ve niyetin korunmasına yardımcı olur (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017, s.343). Bileşenlerin ortak teması ve bir üst düzey yapı olarak pozitif psikolojik sermaye; “*sahip olunan motivasyon ve sebat ile koşulların ve başarı olasılığının olumlu değerlendirilmesini*” temsil etmektedir (Luthans vd., 2007a, s.550).



Şekil 8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Kavramsal Çerçevesi (Luthans ve Youssef-Morgan, 2016, s.344)

1.3.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından *umut*, hedefleri başarmak için kararlı olmak; öz *yeterlilik*, zorlu görevlerin üstesinden gelebilmek için kendine güvenmek ve çaba harcamak; *iyimserlik*, şimdi ve gelecekte başarılı olunacağına dair pozitif atıflarda bulunma ve *dayanıklılık*, hedefe doğru yol alırken karşılaşılan sorun ve sıkıntılara boyun eğmemek, başarıyı devam ettirme isteği olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007b, s.3).

1.3.3.1. Umut

Pozitif psikolojik sermayenin bir alt boyutu olarak *umut* (hope) kavramının teorik kökenleri Snyder (1995, 2002)'in çalışmalarına dayanmaktadır. Snyder (1995)'a göre, insanlar hedef odaklıdır ve bu düşünceler uyku esnasında bile rüyalarımızla beraber bizlerdedir. Snyder (2002) umudu: “*arzulanan hedeflere giden yolları kullanmak için kişinin kendisini motive etme yeteneği*” (s.249) olarak tanımlamaktadır. Snyder (1995) umudu aynı zamanda daha basit olarak, hedeflere ulaşmak için gereken bilişsel enerji ve yollar olarak tanımlamıştır. Bu iki tanıma göre umudun iki önemli bileşeni vardır: hedeflere giden *yollar* (pathways) ve *motivasyon kaynağı* (agency). Yollar, hedefleri gerçekleştirmek amacıyla çizilen bir rotayı temsil etmektedir. Motivasyon kaynağı ise, kişiyi hedefini gerçekleştirmek amacıyla harekete geçiren bir enerjidir.

Örgütlerin yüksek hızda değişim ve gelişim gösteren iş dünyasının zorluklarıyla daha iyi şekilde mücadele edebilmeleri için etkili plan yapabilme becerisine ve bu planları uygulama motivasyonuna sahip çalışanlara sahip olmaları oldukça önemlidir (Luthans ve Jensen, 2002). Bu bakımdan hem umutlu çalışanların seçilmesi hem de çalışanların bu kapasitesinin geliştirilmesine yönelik eğitimler verilmesi hem bireysel hem de örgütsel performans için önemlidir.

Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs (2006) geliştirdikleri psikolojik sermaye müdahale programında umut boyutunun çerçevesini; hedeflerin düzenlenmesi, hedeflere giden yolların oluşturulması ve karşılaşılan engellerle mücadele edilmesi oluşturmaktadır. Umudu geliştirmek için; problem odaklı düşünce yerine sonuç odaklı düşüncenin benimsetilmesi, çalışanların mevcut hedeflerine yönelik engelleri ve çözüm yollarını verimli bir şekilde tartışabileceği akıl hocalarının bulunması, çalışanların dahil oldukları süreçlerin her aşamasından keyif almasının sağlanması ve karşılaşılabilecek muhtemel sorunlara karşı senaryolar üzerinden hazırlanılması önerilmektedir (Luthans vd., 2006a, 2004). Peterson ve Luthans (2003) yüksek umuda sahip liderlerin sorumlu oldukları bölümlerin daha verimli çalıştığını, iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu ve çalışanlarını elde tutma oranlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

Bunlarla birlikte Snyder (2002) umudun bazı durumlarda tehlikeli olabileceğini de belirtmektedir. *Gerçekçi olmayan umut* olarak kavramsallaştırılan bu durum; bir illüzyonun yaratılmasına, uygun olmayan hedeflerin seçilmesini ifade etmektedir. Bu tarz bir umut hedeflere ulaşmak için seçilen yolların zayıf kalmasına sebep olabilir ve kişi sonuç olarak başarısızlıkla karşılaşabilir.

1.3.3.2. Öz Yeterlilik

Luthans vd. (2004) tarafından gündelik hayattaki karşılığı olan *özgüven* (confidence) olarak da sıklıkla kullanılan *öz yeterlilik*; Luthans ve Stajkovic (1998) tarafından: “*belli bir bağlamda belirli bir görevi yerine getirmek için kişinin motivasyonu ile bilişsel kaynaklarını kullanması ve başarılı olacağına dair kendine olan inancı*” (s.66) şeklinde tanımlanmaktadır. Öz yeterliliğin teorik kökeni Bandura (1982)'nin çalışmalarına dayanmaktadır. Öz yeterlilik, kişinin kendisine yönelik inançları ile ilgilidir ve psikolojik sermaye kapsamında kişinin iş yaşamındaki önemli bir kaynağını oluşturmaktadır. Luthans vd. (2007b) öz yeterliliği yüksek insanların beş önemli özelliği olduğunu belirtmektedir. Öz yeterliliği yüksek kişiler; yüksek hedefler belirlerler, zorlukları kabul edip sonucunda başarılı olurlar, yüksek iç motivasyona

sahiptirler, hedeflerini gerçekleştirmek için gereken çabayı harcarlar ve karşılaştıkları engeller karşısında sonuna kadar direnirler (Luthans vd., 2007b, s.38).

Luthans vd. (2006a), Bandura (2001)'nin Sosyal Bilişsel Kuramında belirtmiş olduğu beş bilişsel süreçten (sembolleştirme, öngörü, dolaylı öğrenme, öz düzenleme ve öz yargılama) yola çıkarak, öz yeterliliğin geliştirilmesine yardımcı olacak müdahaleler belirtmiştir. Bunlar; göreve yönelik deneyim kazanma, modelleme/dolaylı öğrenme, sosyal onay/olumlu geribildirim ve fizyolojik ve psikolojik uyarılmaları içermektedir. Bu müdahaleler kişide olumlu duyguların ortaya çıkmasını, kendine olan güveninin artmasını ve kişinin hedeflerini gerçekleştirmek için harekete geçmesini sağlamaktadır (Luthans vd., 2006a).

1.3.3.3. İyimserlik

İyimserliğin sabit bir kişilik özelliği olduğunu belirten araştırmacılar olduğu gibi (Carver ve Scheier, 2001) duruma özgü ve öğrenilebilen bir özellik olarak ele alan araştırmacılar (Seligman, 2006) da bulunmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye kapsamında iyimserlik, kişinin gelecekte başına olumlu şeylerin geleceğini inanmasından çok daha fazlasıdır. İyimserlik; *“pozitif olayları içsel, kalıcı ve bağlamdan bağımsız nedenlere atfetme ve açıklama eğilimi”* olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s.152). İyimserlik kişilerin iyi ve kötü olayları nasıl atfettiği ile ilgilidir. İyimser kişiler kötü olayları dışsal sebeplere atfederek, olayı duruma özgü şekilde açıklarken; kötümserler kötü olayları içsel sebeplerle ve genelleme yaparak açıklamaktadır (Luthans, 2002a). İyimserlerin ve kötümserlerin iyi olayları açıklama stili, kötü olayları açıklarken yaptıkları atıfların tam tersini içermektedir.

İyimser kişilerin atfetme biçimleri hayatlarındaki olumlulukları içselleştirmelerine olanak sağlar. Bu içselleştirme onların geleceğe dair tutumlarını da şekillendirir. Örneğin, yöneticisinden olumlu geribildirim alan çalışan onaylanma hissini çalışma etiğine yansıtabilir ve böylece gelecekte alacağı görev ve sorumluluklarda daha fazla

gayret gösterebilir (Luthans vd., 2007b). Diğer taraftan kötümser biri alacağı herhangi bir övgüde kendine pay çıkarmadan, övgünün sebebini şans gibi dışsal faktörlerle açıklama eğiliminde olacaktır. Gerçekçi ve esnek iyimserlik, kişilerin hayattan ve iş yaşamından daha hoşnut olmasını, geçmiş yaşantılardan ders çıkarabilmesini, başarılarından hem kendilerine pay çıkarmalarını hem de yardımı dokunan diğer kişilere müteşekkire olmalarını sağlamaktadır (Luthans vd., 2007b).

Luthans vd. (2006a) öz yeterliliği geliştirmek için uygulanan müdahalelerin iyimserlik için de kullanılabileceğini belirtmektedir. Schulman (1999)'da kişilerin iyimserliklerini arttırmaları için; kendilerini engelleyen düşüncelerini anlamaya çalışmalarını, düşüncelerin doğruluğunu değerlendirmelerini ve işlevsel olmayan düşünceleri fark edip bunları daha yapıcı olanlarla değiştirmeye çalışmalarını önermektedir (s.34).

Seligman ve Schulman'ın (1986) hayat sigortası satan kişilerle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada çalışanlar ilk olarak sadece satış becerilerine yönelik yapılan değerlendirmeler sonucu işe alınmıştır. İşe alımda ek olarak iyimserlik düzeyleri de değerlendirilmiştir. İyimserlikte ortalamanın üstünde puan alan çalışanların, kötümser olanlardan %37 oranında daha fazla satış yaptığı ortaya çıkmıştır. Çalışmanın ilerleyen aşamasında ise hem satış yeteneğine dair hem de iyimserlik düzeylerine dair ölçümler yapılarak işe alım gerçekleştirilmiştir. Örneğin, satış yeteneğinde düşük puan alan fakat iyimserlik düzeyi yüksek olan kişiler de işe alınmıştır. Sonuçlar, satış yeteneği düşük fakat iyimserlik seviyesi yüksek çalışanların neredeyse hem satış yeteneği hem de iyimserlik seviyesi yüksek olan kişiler kadar satış yaptığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca satış yeteneği düşük fakat iyimserlikleri yüksek olan çalışanların, satış yeteneği yüksek fakat iyimserlik seviyesi düşük olan çalışanlara kıyasla, ilk yıllarında %21, ikinci yıllarında %57 oranında daha fazla satış yaptığı bulunmuştur.

1.3.3.4. Dayanıklılık

İnsanların karşılaştıkları zorluklarla mücadele edebilme dereceleri kişilik, mizaç, sosyal destek, içinde bulunulan bağlam ve diğer birçok etkene bağlı olarak değişmektedir. Mücadele edebilme derecesi insanların yaşamış oldukları zorluklar karşısında gösterdikleri direnci, bir başka ifadeyle psikolojik dayanıklılıklarını ifade etmektedir. Dayanıklılık gelişim sürecinde travma gibi sebeplerle herhangi bir zarara uğramadığı takdirde kişilerin sahip olduğu bir kaynak olarak nitelendirilmektedir (Masten, 2001). Masten (2001)'e göre dayanıklılık, zayıflıklarla ve kötü durumlarla savaşıma yardımcı bir etmen olmaktan fazlasıdır. Pozitif psikolojik sermayenin bir alt boyutu olarak dayanıklılık ise bireyin zorluklara, tersliklere, belirsizliklere, başarısızlıklara ve hatta sorumluluğun fazlasıyla artması gibi pozitif gibi görünen ancak kişide stres yaratabilecek durumlara karşı gösterdiği direnç, bu durumlarla mücadele edebilme kapasitesini ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Dayanıklılığı etkileyen üç ana faktör; varlıklar, risk faktörleri ve değerlerdir (Luthans vd., 2007b, s.116). *Varlıklar* sağlıklı bir aile yaşantısı, iyi bir akıl hocasına sahip olmak gibi dayanıklılığı arttıran faktörleri ifade etmektedir. Bu faktörler gelecekte elde edilebilecek olan olumlu sonuçların etkisini arttırmaktadır. İstenmeyen sonuçların meydana gelme olasılığını arttıran etmenlere ise *risk faktörleri* denmektedir. Yetersiz sosyal destek, stres ya da travmaya maruz kalma bu risk faktörlerine örnek verilebilir. İnsanlar hayatlarında tam anlamıyla kontrol sahibi olamadığı için risk faktörlerinden tamamen kaçınmak gerçekçi değildir. Aksine karşılaşılan risk faktörleri ile mücadele etmek uyarıcı etki göstererek kişilerin potansiyellerine ulaşmasına ve dayanıklılıklarının artmasına yardımcı olabilir. *Değerler* ise kişilerin biliş, duygu ve davranışlarına yön vererek; karşılaştıkları zorlukları ya da bunaltıcı görevleri atlatmalarına ve gelecekte olası başarılarıyla bağlantı kurmalarına yardımcı olan ilke, inanç ve varlıklardır.

Masten (2001) dayanıklılığı geliştirmek için varlıkların geliştirilmesinin ve zarar verme potansiyeli olan durum ve olaylardan kaçınılması gerektiğini belirtmektedir.

Luthans vd. (2006a) oluşturdukları müdahale programında bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçler aracılığıyla katılımcıların olası etkenlere karşı olan algılarını geliştirmeye ve değiştirmeye odaklanmaktadır (s.390). Yüksek dayanıklılık çalışanların iş stresiyle mücadele etmesinde ve diğer istenmeyen tutum ve davranışların gzlenmemesinde rol oynamaktadır. Dolayısıyla yüksek dayanıklılığa sahip çalışanların iyi oluş hallerinin de yüksek olmasında etkili olması beklenmektedir.

1.3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin nclleri

Luthans ve Youssef-Morgan (2017) araştırmaların daha çok pozitif psikolojik sermayenin sonuçlarına odaklandığını, nclleriyle ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğunu belirtmektedir. Avey (2014)'in literatürdeki bu boşluğu doldurmak amacıyla yapmış olduğu çalışmada iş özellikleri, kişilik özellikleri (proaktif kişilik ve özsaygı) ve liderlik tarzının (otantik liderlik, etik liderlik, istismarcı yönetim) pozitif psikolojik sermayenin öncülleri olduğuna yönelik bulgular yer almaktadır. Avey (2014)'in çalışmasına göre, psikolojik sermayeyi %45'lik varyansla en çok bireysel farklılıklar, daha sonra sırasıyla %32 ile liderlik tarzı, %12 ile görev karmaşıklığı açıklamaktadır. Demografik değişkenlerden sadece yaşın anlamlı bir belirleyici olduğu bulunmuştur. Yaş, kıdem ve cinsiyet toplamda sadece %2'lik varyansı açıklamaktadır. Avey (2014) rtşen varyansları elemek için yapmış olduğu ikinci analizde her kategoriden psikolojik sermayeyi en iyi açıklayan değişkenleri seçmiş ve sonuç olarak özsaygı, otantik liderlik ve görev karmaşıklığının varyansın %49'unu açıkladığını bulmuştur. Bu analizde yaş anlamlı bir belirleyici olarak bulunmamıştır. Avey (2014) kültürlerarası benzerlikleri incelemek amacıyla in'de tekrarlamıştır. Araştırmanın sonuçları benzer şekilde bireysel farklılıkların ve liderlik tarzlarının pozitif psikolojik sermayenin anlamlı birer öncülü olduğunu göstermektedir. Bunların dışında destekleyici örgütsel iklime ve yönetim tarzına sahip çalışanların daha yüksek pozitif psikolojik sermayeye sahip olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Liu, 2013; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008).

1.3.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Sonuçları

Pozitif psikolojik sermayenin olası sonuçlarının bilinmesi teorik anlamda olduğu kadar eğitimlerle geliştirilebildiği için pratik uygulamalar için oldukça önemlidir. Alanyazında pozitif psikolojik sermayenin sonuçları kapsamında tutum, davranış ve performans ile ilişkisi sıklıkla ortaya konulmuştur (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Newman, Ucbasaran, Zhu ve Hirst, 2014). Bunun yanında pozitif psikolojik sermaye ile stres (Abbas ve Raja, 2015; Avey, Luthans ve Jensen, 2009; Baron, Franklin ve Hmieleski, 2016) arasında negatif yönlü; işe tutkunluk ile pozitif yönlü ilişkiler ortaya çıkan araştırmalar bulunmaktadır (Alessandri, Consiglio, Luthans ve Borgogni, 2018; Joo, Lim ve Kim, 2016)

Pozitif psikolojik sermaye aynı zamanda çalışanların hem iş yaşamı iyi oluşlarını hem de psikolojik iyi oluş gibi diğer iyi oluş türlerini etkilemektedir (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015). İyi oluş gündelik hayatta mutluluk kavramı ile ifade ediliyor olsa da çalışan iyi oluşu kapsamında birçok kavramı içinde barındıran bir şemsiye terimi ifade etmektedir. Alanyazın incelendiğinde çalışan iyi oluşu başlığı altında zihinsel ve fizyolojik sağlık, iş tatmini (Luthans vd., 2007a), işe tutkunluk (Alessandri vd., 2018; Paek, Schuckert, Kim ve Lee, 2015), tükenmişlik (Bitmiş ve Ergeneli, 2015; Laschinger ve Fida, 2014) gibi işe yönelik tutum ve davranışlar ve öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş kavramlarının incelendiği görülmektedir. Bu başlıkta pozitif psikolojik sermayenin hangi mekanizmalar aracılığıyla iyi oluşu etkilediği açıklanacaktır. Pozitif psikolojik sermaye ve bu araştırmadaki çalışan iyi oluşu boyutları (öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve işe yönelik duygusal iyi oluş) arasındaki ilişkiler “araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler” başlığı altında incelenecektir.

1.3.5.1. Çalışan Tutum ve Davranışları

Avey vd. (2011)'nin 12,567 çalışanı kapsayan meta analiz çalışmasına göre, pozitif psikolojik sermaye arzu edilen ve edilmeyen çalışan tutumlarının önemli bir

belirleyicisidir. Avey vd. (2011)'e göre, pozitif psikolojik sermaye arzu edilen çalışan tutumları içerisinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile pozitif yönde; arzu edilmeyen çalışan tutumları içerisinde sinizm, işten ayrılma niyeti, stres ve kaygı ile negatif yönde anlamlı bir şekilde ilişkilidir. Avey, Luthans ve Youssef (2010) ayrıca pozitif psikolojik sermayenin olumlu duygularla ilişkili olduğunu ve aradaki bu ilişkinin işe tutkunluk ve sinizmi etkilediğini belirtmektedir. Yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların karşılaştıkları olası sonuçlara karşı daha olumlu bir beklentiye sahip oldukları, işte karşılaşılan zorluklarla başa çıkma becerilerine daha çok inandıkları ve dolayısıyla işlerine yönelik daha yüksek motivasyona sahip oldukları belirtilmektedir (Newman vd., 2014).

Avey vd. (2011)'nin çalışmasında ortaya çıkan bir diğer sonuç pozitif psikolojik sermaye ve çalışan davranışları ile ilgilidir. Sonuçlara göre, pozitif psikolojik sermaye örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde; sapma davranışları ile negatif yönde ilişkilidir. Bunların yanında, pozitif psikolojik sermaye ve üretken olmayan iş yeri davranışları arasında negatif yönde ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Avey vd., 2010a).

1.3.5.2. Performans

Çalışmalar pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanların düşük olanlara göre daha iyi performans gösterdiğini belirtmektedir (Luthans vd., 2007b). Avey vd. (2011)'nin meta analiz çalışmasına göre, pozitif psikolojik sermaye ve bazı performans göstergeleri (öz bildirim performansı, yönetici değerlendirmesine bağlı performans ve objektif performans) arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Pozitif psikolojik sermayeyi geliştirmeye yönelik müdahalelerin performans üzerindeki etkisini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Luthans vd., 2010; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011). Örneğin Peterson vd. (2011)'nin yapmış oldukları boylamsal çalışmaya göre, hem pozitif psikolojik sermayenin eğitimden önceki ölçümünün hem de zaman içerisindeki değişiminin, yöneticinin

değerlendirmesine bağlı olan performans ve satış istatistiklerine bağlı olarak ölçülen objektif performans ile pozitif yönlü ilişkisi bulunmaktadır.

Avey vd. (2011)'nin meta analiz çalışmasında ortaya çıkan bir diğer sonuç ise pozitif psikolojik sermayenin hem takım hem de örgüt performansını etkilediği yönündedir. Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell (2010) çalışmalarında liderlerin pozitif psikolojik sermayelerinin astlarınıninki ile ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin nihayetinde astların performansını etkilediğini bulmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin birçok performans göstergesiyle ilişkisi olduğu gibi yaratıcı performans ile de ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Abbas ve Raja, 2015; Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans, 2011)

1.3.5.3. İyi Oluş

Youssef-Morgan ve Luthans (2015)'a göre, pozitif psikolojik sermayenin iyi oluş düzeyini arttırıcı etkisi beş temel unsur etrafında şekillenmektedir. Bunlardan ilki kişilerin öznel iyi oluşları çerçevesinde gerçekleştirmiş oldukları bilişsel ve duygusal değerlendirmeleridir (Diener vd., 2009a). Pozitif psikolojik sermayenin bu süreçteki etkisi alt boyutlarının özgün özelliklerinden kaynaklanmaktadır. İyimserlik, geçmiş olumlu biçimde açıklama eğilimi ve geleceğe yönelik olumlu beklenti etkisiyle (Seligman, 2006); umut, kişinin hedefe ulaşmadaki kararlılık ve hedefe yönelik motivasyona olan etkisiyle (Snyder, 2000); öz yeterlilik (Bandura, 1982) ve dayanıklılık (Masten, 2001) ise motivasyon ve sebat özellikleri ile bu sürece katkı sağlamaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ve iyi oluş ilişkisindeki önemli diğer bir unsur Luthans, Youssef, Sweetman ve Harms (2013)'ün çalışmasına dayanmaktadır. Luthans vd. (2013) bu çalışmalarında kişilerin iş, ilişki ve sağlık yaşam alanlarını temsil eden ayrı psikolojik sermayelerinin olduğunu belirtmektedir. Her biri bu alanlara ait psikolojik kaynağı temsil etmekle birlikte bu yaşam alanlarından duyulan tatminin artmasında

etkilidirler. Alanlardan duyulan tatmin düzeyleri de birbirleriyle ilişkilidir ve bu etkileşim zamanla kişilerin iyi oluş düzeylerinde artışa sebep olmaktadır.

İyi oluşu etkileyen bir diğer unsur zihinsel süreçler ile alakalıdır. Örneğin, anılar belleğe işlenirken çeşitli yanlılıklardan ötürü değişime uğrayabilir ve bu durum onları gerçeklikten uzaklaştırır. Youssef-Morgan ve Luthans (2015), Diener ve Biswas-Diener (2008) modelinden yola çıkarak, pozitif psikolojik sermayenin sahip olduğu olumluluk etkisinin dikkat, yorumlama ve bellekte tutma süreçlerine etki ederek iyi oluş üzerinde rol oynayacağını belirtmektedir. Buna göre, dikkatini olumlu durum ve olaylara odaklayan, bunları olumlu bir şekilde yorumlama eğiliminde olan ve anıları bellekten çağırma sürecinde olumlu yanlılık yapan kişiler daha mutlu olma eğilimindedir.

Alanyazın incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ve iyi oluş arasındaki ilişkinin sıklıkla Kaynakların Korunması Kuramına (Hobfoll, 1989) dayandırıldığı görülmektedir. Bu kurama göre, kişiler çeşitli kaynakları elde etmek ve dışarıdan gelecek tehlikelere karşı korumak ister. Bu kaynakların tehlikeye girmesi kişilerin stres düzeylerinin artmasına ve iyi oluş düzeylerinin azalmasına sebep olmaktadır (Hobfoll, 2002). Buradan hareketle önemli bir kaynak olarak pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluş değerlendirmelerinde belirleyici bir unsur olduğunu söylemek mümkündür.

Youssef-Morgans ve Luthans (2015) bahsedilen bu dört unsurdan hareketle, yüksek pozitif psikolojik sermayenin gerçekçi olmayan hedef ve beklentiler gibi çeşitli olumsuz yanlılıkların zararlarını azaltacağını ve böylece çalışanların iyi oluş düzeyinin artacağını belirtmektedir.

1.4. BİLİNÇLİ FARKINDALIK (MINDFULNESS)

Budist psikolojinin eski bir geleneği olan bilinçli farkındalığın etimolojik kökeni, “*farkındalık*”, “*dikkat*” anlamlarına gelen Budizm'deki “*sati*” kelimesine dayanmaktadır (Siegel vd., 2009). Bilinçli farkındalığa yönelik ilgi klinik psikoloji

alanında Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı ve Bilinçli Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi gibi eğitim ve programlar ekseninde hızla yaygınlaşmış olsa da örgütsel davranış, endüstri ve örgüt psikolojisi alanlarındaki çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Bilinçli farkındalık bu araştırmada örgüt bağlamında incelenecek ve çalışanlar için niçin önemli bir özellik olduğu açıklanacaktır. Bilinçli farkındalık bir kişilik özelliği olarak ele alındığı gibi aynı zamanda geliştirilebilen bir psikolojik kaynağı ifade etmektedir. Bu bağlamda hem bir özellik (trait) hem de durumsal bir (state) yapı olarak ele alınmaktadır.

1.4.1. Bilinçli Farkındalığın Tanımı ve Özellikleri

Bilinçli farkındalık için yapılan tanımlar farklılık gösteriyor olsa da bu tanımların genel olarak ortak bir temayı yansıttığını söylemek mümkündür. Brown ve Ryan (2003) bilinçli farkındalığı; *“mevcut deneyime ya da şu anda yaşananlara karşı artan bir dikkat ve farkındalık”* olarak değerlendirmektedir (s.822). Odaklanmış bir dikkatin yanında bilinçli farkındalığın önemli bir özelliği olarak *“yargılayıcı olmamak”* kriteri önemlidir. Bu açıdan Martin (1997) bilinçli farkındalığı; *“şu ana yönelik açık, alıcı ve yargılayıcı olmayan bir yönelim”* olarak tanımlamaktadır. Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma programını geliştiren Kabat-Zinn (2003) ise kavramı; *“şu anda yaşanan deneyimleri yargılayıcı olmayan bir şekilde kabul etme ve yönettiren dikkatle beraber ortaya çıkan farkındalık”* olarak açıklamaktadır (s.145). Bilinçli farkındalık tüm bu bahsedilen özelliklerinden yola çıkarak; şu ana dikkat etmek, anı farkında olmak ve yargılayıcı olmayan bir şekilde kabul etme olarak tanımlanabilir.

Bilinçli farkındalık, araştırmacıların bir kısmı tarafından; meditasyon ve çeşitli müdahale programlarıyla geliştirilebilen, şu ana kabul edici bir şekilde odaklanıldığında ortaya çıkan bilişsel bir yetenek olarak ele alınmaktadır (Chiesa, 2013). Ancak meditasyon yapmayan kişilerin de hayatlarının farklı anlarında bilinçli farkında olduklarını (mindful), bu özelliğin evrensel ve psikolojik bir durum olduğunu belirtmek gerekmektedir (Brown ve Ryan, 2003). Bazı araştırmacılar ise bilinçli farkında olma eğilimini belirten kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir (Giluk,

2009). Eğilimlerinden ötürü bazı kişiler diğerlerine göre daha çok bilinçli farkındalık durumundadır. Bundan ötürü bilinçli farkındalık durumsal bir yapı olmakla beraber özellik olarak da ölçülebilmektedir (Dane, 2011). Bu açıdan bilinçli farkındalık, kişinin günlük yaşamdaki bilinçli farkında olma eğilimini ifade eden göreceli sabit kişilik özelliğini ifade etmektedir (Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer ve Toney, 2006).

Bilinçli farkındalık temelli müdahalelerin, bilinçli farkında olma eğiliminin düzeyinde ortalama bir artışa neden olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Shapiro, Oman, Thoresen, Plante, ve Flinders, 2008). Örneğin Eberth ve Sedlmeier (2012)'in meta analiz çalışmasına göre, yapılan deneysel çalışmalarda meditasyon uygulamaları sonucunda kişilerin bilinçli farkındalık puanı ortalamalarında anlamlı bir yükselme meydana gelmektedir. Benzer şekilde Carmody, Reed, Kristeller ve Merriam (2008) çalışmalarında, bilinçli farkındalık temelli stres azaltma programının öncesinde ve sonrasında yapılan değerlendirmelere göre kişilerin hem özellik temelli (trait) bilinçli farkındalık puanlarında hem de durumsal (state) bilinçli farkındalık puanlarında artış gözlemlenmiştir.

1.4.2. Bilinçli Farkındalık için Geliştirilen Modeller

Alanyazında bilinçli farkındalık ile ilgili ortak görüşler olduğu gibi kavramsallaştırılmasına yönelik farklı görüşler de bulunmaktadır. Brown ve Ryan (2003) bilinçli farkındalığı tek boyutlu bir yapı olarak değerlendirmektedir ancak farkındalık ve dikkat, bilinçliliği (consciousness) oluşturan iki temel özelliktir. Gündelik dilde birbirleri yerine kullanılabilen kavramlar olsalar da bilinçli farkındalık çerçevesinde bu iki kavramın ayrımını yapmak gerekmektedir. *Farkındalık* (awareness), herhangi bir anda gerçekliğimizi oluşturan olayların tam olarak algılanması; *dikkat* (attention), bu gerçekliğin seçilen bazı yönlerine farkındalığın odaklanmasıdır (Brown ve Ryan, 2004, s.243). Brown ve Ryan (2003) bilinçli farkındalığın, anda gerçekleşen her türlü içsel ve dışsal deneyime karşı dikkat ve farkındalığı içerdiğini belirtmektedir. Brown ve Ryan (2004)'a göre, bilinçli farkındalık meditasyon yoluyla geliştirilebilir ancak meditasyonun bir ürünü değil, doğal bir insan

kapasitesidir. Brown ve Ryan (2003) çoğunluğu düzenli bir şekilde meditasyon yapmamış olan kişilerden oluşan bir örnekleme gerçekleştirdikleri çalışmada, kişilerin bilinçli olma eğilimlerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiğini bulmuştur.

Bishop vd. (2004) iki boyuttan oluşan bir model önermiştir, bunlar; *dikkatin düzenlenmesi* (self regulation of attention) ve *deneyime yönelimdir* (orientation to experience). Dikkatin düzenlenmesi, şimdi ve burada mottosunu yani anı yaşamayı ifade etmektedir. Bu, sürdürülen dikkatin kalitesi ile alakalıdır. Sürdürülen dikkat ile beraber önemli olan bir diğer beceri dikkat edilen unsuru değiştirebilmedir. Bu beceri kişiye bilişsel esneklik sağlamaktadır. Bir başka deyişle, kişinin dikkatini yeniden toplamasını ya da başka bir nesneye, düşünceye, hisse kaydırabilmesini sağlamaktadır. Deneyime yönelim ise kişinin ana yönelik meraklı, açık ve kabul edici tutumunu ifade etmektedir. Bu şekilde, kişi her türlü duygu, düşünce, his ya da nesneyi bilinçli bir şekilde fark eder. Deneyime yönelim, meditasyon uygulamalarıyla benimsenmekte ve işlenmektedir. Bu açıdan ilgili model, Brown ve Ryan (2003)'ün aksine bilinçli farkındalığı durumsal açıdan ele almaktadır.

Baer vd. (2006), beş temel faktörden oluşan bir model önermiştir. Bu faktörler; gözlemleme, tanımlama, farkındalık, yargılayıcı olmama ve tepkisizliktir. Bu özellikler ışığında yapı üç alt bölüme ayrılmaktadır: (1) şu anı farkında olmak, (2) farkındalığın kalitesi ve (3) kişinin tutumu. Baer vd. (2006)'ne göre, kişinin farkındalıkla hareket etmesi otomatik pilotta olmanın tam tersidir. Otomatik pilot; kişinin mevcut eylem ve deneyimlerini farkında olmaması, dikkat vermemesi, davranışlarının ve düşüncelerinin kontrolü dışında gerçekleşmesi olarak açıklanabilir. Levinthal ve Rerup (2006)'a göre, bilinçli farkında olma bazı işler bağlamında yararlı ve hatta gerekli olabildiği gibi rutin işler açısından ise zarar verici olabilir.

1.4.3. İş Yaşamında Bilinçli Farkındalık ve Sonuçları

Örgütler çalışanlarından birçok karmaşık uyarıların etkisinde çalışmalarını sürdürmelerini beklemektedir. Bu durum çalışanlar için bazen zorlayıcı olabilir. Bazı meslekler görevlerinin doğası gereği üst düzey bir odaklanmayı gerektirmektedir. Örneğin polislerin ve doktorların görevleri sırasında dikkatlerinin dağınık olmasının olası kötü sonuçlarını düşünmek çok zor değildir. Sadece bu meslek grupları için değil her türlü meslek çalışanı için dikkatli olmak, odaklanmak ve şu anda olmak oldukça önemlidir. Çalışanların mevcut görevlerine odaklanamamaları düşünce, duygu ve davranışlarını düzenlemede zorlanmalarına dolayısıyla da görevlerini yerine getirmede zorluk çekmelerine ve stres düzeylerinin artmasına sebep olacaktır (Mesmer-Magnus, Manapragada, Viswesvaran ve Allen, 2017). Deneyimlenen fazla stres ise çalışanların performanslarının ve iyi oluş düzeylerinin düşmesiyle sonuçlanacaktır (Hobfoll, 1989).

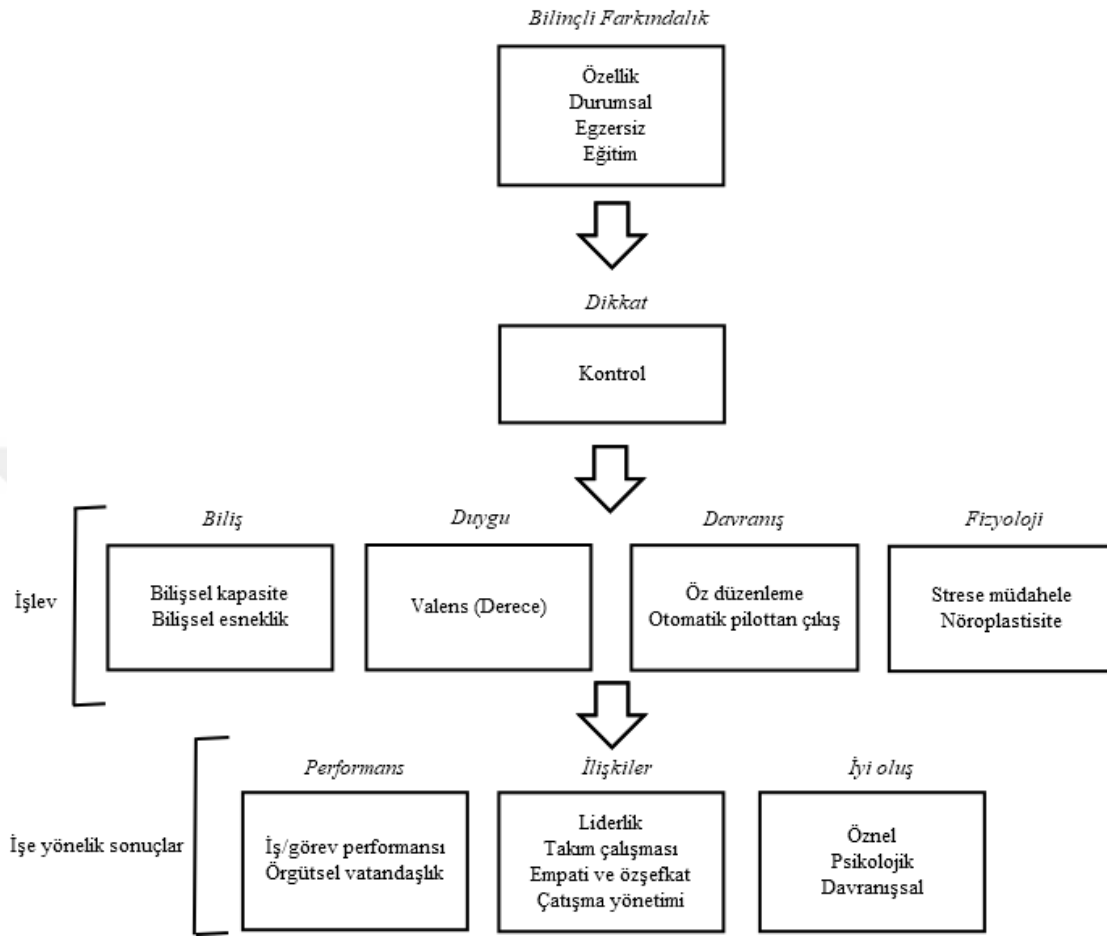
Bilinçli farkındalık çalışanların stres, kaygı gibi istenmeyen durumlarla mücadele etmelerine yardımcı olan önemli bir kişilik özelliği olarak öne çıkmaktadır. Dana ve Brummel (2014), bireysel farklılıklar perspektifinden yola çıkarak bireylerin iş yaşamındaki bilinçli farkında olma eğilimlerinin farklılaşabileceğini, *işyerinde bilinçli farkındalık* (workplace mindfulness) terimi ile açıklamaktadır. İş yaşamı deneyimleri ve kişisel faktörler gibi diğer olası değişkenler sebebiyle bireylerin iş yaşamındaki bilinçli farkındalık eğilimleri farklı dinamiklere sahip olabilir (Dana ve Brummel, 2014).

Bilinçli farkındalığın insanın temel işlevleri aracılığıyla işe yönelik sonuçları nasıl etkilediği Şekil 9'da özetlenmiştir (Good vd., 2016). Buna göre, bilinçli farkındalık öncelikle bireylerin dikkatlerinin kalitesi ile ilişkilidir (Brown ve Ryan, 2003). Bilinçli farkındalığı yüksek bireyler dikkatlerini daha iyi kontrol ederek istenen uyarılara daha iyi odaklanmakta ve dikkat sürecini bilişsel bir kaynak olarak daha iyi yönetmektedir. İyi bir şekilde yönetilen dikkat ise bilişsel, duygusal, davranışsal ve fizyolojik işlevleri etkilemektedir.

Bilişsel kapasitenin önemli bir ögesi olan çalışma belleği bilinçli farkındalık ile ilişkilidir. Çalışma belleği anlık olarak gerçekleştirilen bilişsel işlevlerden sorumludur. Araştırmalar yüksek bilinçli farkındalığın çalışma belleğinin kapasitesi ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Jha, Stanley, Kiyonaga, Wong ve Gelfand, 2010). Bilinçli farkındalığın ilişkili olduğu bir diğer kavram bilişsel esnekliktir. Bilişsel esneklik, kişilerin mevcut düşünceler yerine alternatiflere yönelebilmesi ve bilişlerini revize edebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Gülüm ve Dağ, 2012). Araştırmalar bilinçli farkındalığı yüksek kişilerin bilişsel esneklik yeteneklerinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Moore ve Malinowski, 2009). Buradan hareketle, bilinçli farkındalığın dikkat üzerindeki etkisinin bilişsel kapasite ve esnekliği arttırdığı belirtilmektedir (Good vd., 2016).

Bilinçli farkındalığın duygular üzerindeki etkisi duyguya yönelik tepki ve duygunun derecesi ile ilişkilidir. Çalışmalar olumsuz uyaranlarla karşılaşan ve korku, öfke gibi olumsuz duyguları deneyimleyen bilişsel farkındalığı yüksek kişilerin bu durumlardan daha az etkilendiğini göstermektedir (Creswell, Way, Eisenberger ve Lieberman, 2007).

Öz belirleme kuramından hareketle, bilinçli farkındalığı yüksek kişilerin dikkatlerini şu andaki olay ve deneyimlere daha iyi bir şekilde odakladıkları böylece öz düzenleme davranışlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirdiğini söylemek mümkündür. Benzer şekilde bilinçli farkındalığın odaklanmış dikkat ve farkındalık ile sağladığı bu yetenekler, kişilerin otomatik pilottan çıkışlarını kolaylaştırmaktadır.



Şekil 9. Bilinçli Farkındalığın İşe Yönelik Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Çerçeve (Good vd., 2016)

Bilinçli farkındalığın fizyoloji üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların önemli bir kısmını strese yönelik çalışmalar oluşturmaktadır (Good vd., 2016). Bu çalışmalar genel olarak stres uyaranlarına karşı verilen fizyolojik tepkilerle bilinçli farkındalık özelliğinin ve bilinçli farkındalık temelli eğitimlerin etkisinin ilişkisi incelemektedir.

Ortaya çıkarılan bu ilişkilerin örgütsel sonuçlarını inceleyen çalışmalara göre, bilinçli farkındalık çalışanların fiziksel ve psikolojik iyi oluş hallerinin yükselmesine dolayısıyla da performanslarının artmasına sebep olmaktadır (Dane ve Brummel, 2014; Roche vd., 2014; Schultz, Ryan, Niemiec, Legate ve Williams, 2015). Bilinçli farkındalık özellikle stres, kaygı, olumsuz duyguların azalmasına sebep olmaktadır (Remmers, Topolinski ve Koole, 2016; Shapiro, Brown, Thoresen ve Plante, 2011; Weinstein,

Brown ve Ryan, 2009). Bilinçli farkındalık temelli uygulamalar, dikkati ve amaca yönelimi arttırması sebebiyle performans ile yakından ilişkilidir (Brown ve Ryan, 2003). Bu doğrultuda gerçekleştirilen birçok araştırma bilinçli farkındalığın performans ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmektedir (Dane ve Brummel, 2014; Reb, Narayanan ve Chaturvedi, 2014; Shonin, Van Gordon, Dunn, Singh ve Griffiths, 2014)

Mesmer-Magnus vd. (2017) meta analiz çalışmasından elde ettikleri sonuçlarda, bilinçli farkındalığın performans ve kişilerarası ilişkilerle pozitif yönde; tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Taylor ve Millea (2016)'da bilinçli farkındalığı tükenmişliğe karşı koruyucu bir kişilik özelliği olarak değerlendirmektedir. Lomas, Medina, Ivztan, Rupprecht ve Eiroa-Orosa (2017) yaptıkları meta analiz çalışmasında, bilinçli farkındalık ve çeşitli iş performansı türleri arasında genel olarak pozitif yönde ilişkiler bulunduğunu ancak daha kesin sonuçlar için daha fazla çalışmanın gerekli olduğunu belirtmektedir.

İşe tutkunluğun mevcut görev ve sorumluluklara sağladığı bilişsel kaynaklar nedeniyle bilinçli farkındalık ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Dane ve Brummel, 2014). Reb vd. (2014) ise bilinçli farkındalığın sosyal ilişkileri etkilediğini ortaya koyan çalışmalardan hareketle bilinçli farkındalığın yönetici-çalışan gibi ilişkilerle ilişkili olabileceğini belirtmektedir. Allen ve Kiburz (2012) bilinçli farkındalık ve iş-aile dengesi arasında pozitif yönde yüksek ilişki olduğunu belirtmektedir. Bu ilişkinin sebebi, bilinçli farkındalığı yüksek kişilerin öz düzenleme becerilerinin de daha iyi olması ile açıklanmaktadır. Şöyle ki, öz düzenleme becerileri yüksek kişiler hem iş yerindeki hem de iş dışındaki yaşantılarını daha iyi kontrol edebilecek böylece her iki alandaki deneyimlerinden daha çok tatmin olacaklardır (Reb ve Choi, 2014).

1.5. ARAŞTIRMANIN TEMEL DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde araştırmanın temel değişkenleri olan bilinçli farkındalık, pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkileri ortaya koyan çalışmalardan ve teorilerden bahsedilecektir. Çalışan iyi oluşu şemsiye bir terimi ifade ettiği için bu kapsamda birçok kavram araştırılmaktadır. Bu açıdan bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin, araştırma modelinde yer alan çalışan iyi oluş boyutları (öznel iyi oluş, iş tatmini, işe yönelik iyi oluş ve psikolojik iyi oluş) ile olan ilişkileri incelenecektir.

1.5.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişki

Bilinçli farkındalık, örgütsel davranış alanyazınında çoğu son yıllarda olmak üzere diğer kavramlara kıyasla daha az incelenmiştir. Bununla birlikte iyi oluş çerçevesinde ele alınan farklı kavramlarla artan bir ilgiyle araştırılmaktadır.

Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile iyi oluş halleri arasındaki ilişkiyi bilinçli farkındalık ya da meditasyon temelli eğitimlerin etkisiyle inceleyen deneysel çalışmalar bulunmaktadır (Eby vd., 2019). Shonin vd. (2014)'nin çalışmasında 152 orta düzey yöneticiye sekiz haftalık meditasyon temelli eğitim uygulanmıştır. Eğitim alan katılımcıların bilinçli farkındalık seviyelerinde kontrol grubuna göre anlamlı bir artış olduğu gözlenmiştir. Çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerinde meydana gelen bu artış aynı zamanda iş tatminleri ile de pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Uygulanan program sonrasında alınan üç aylık ölçümlerde de eğitim alan grupta yer alan çalışanların iş tatmini düzeylerinde bir artış gözlenmiştir.

Hülshager, Alberts, Feinholdt, ve Lang (2013) iki aşamada gerçekleştirdikleri araştırmalarının 219 katılımcıdan oluşan ilk ayağında, çalışanların bilinçli farkındalık özelliklerinin iş tatmini ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulmuştur. Araştırmanın ikinci ayağı ise deneysel özelliktedir. 64 katılımcı tesadüfi olarak kontrol ve deney grubuna atandıktan sonra deney grubundaki katılımcılara bir dizi bilinçli

farkındalık temelli egzersizler sunulmuştur ve bu egzersizleri 10 iş günü boyunca gerçekleştirmeleri istenmiştir. Sonuçlara göre, deney grubunda yer alan kişilerin kontrol grubundakilere göre iş tatmini puanlarının anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre, bilinçli farkındalık temelli eğitimin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi bulunmuştur.

Mesmer-Magnus vd. (2017)'nin 270 bağımsız araştırma, toplam 58.592 örneklemden oluşan meta analiz çalışmasında kişilerin bilinçli farkındalık özelliklerinin yaşam doyumu ve iş tatmini ile pozitif yönde; olumsuz duygularla negatif yönde anlamlı ilişkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Malinowski ve Lim (2015), bilinçli farkındalığın örgütsel bağlamdaki çalışmalarda genel olarak tek faktörlü bir yapı ile ölçüldüğünü ancak farklı boyutların örgütsel sonuçlarla olan ilişkisinin incelenmesi gerektiğini belirtmiştir. Malinowski ve Lim (2015) bu amaçla 291 kişiden oluşan örnekleme yol analizi kullanarak bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu ve işe tutkunluk ile ilişkisini inceleyen bir dizi modeli sınamıştır. Buna göre, dört boyutta (farkında olma, yargılama/yargılamama, tanımlama, tepki/tepkisizlik) inceledikleri çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin işe yönelik duygusal iyi oluş, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Reb, Narayanan ve Ho (2015), diğer çalışmalardan farklı olarak, bilinçli farkındalığı, çalışan farkındalığı ve farkında olmama olarak iki boyutta incelemiştir. 231 çalışandan toplanan verilere göre, çalışanın farkında olma durumu iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı iken farkında olmama durumunun iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Reb vd. (2014) ise liderlerin bilinçli farkındalık özellikleri ile çalışanların iş tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuştur.

Zivnuska, Kacmar, Ferguson ve Carlson (2016), bilinçli farkındalık ölçeklerinin genel bir kişilik özelliğini ölçtüğünü belirterek bilinçli farkındalığı iş yaşamı bağlamında ele alan beş sorudan oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Çalışmalarında iş yaşamındaki bilinçli farkındalığın iş tatmini ile pozitif yönde ve anlamlı şekilde ilişkili olduğunu, bu

ilişkide işe tutkunluğun aracılık rolü gördüğü bulunmuştur. Buna göre, bilişsel bir yetenek olarak bilinçli farkındalık kişilerin işe tutkunluklarını pozitif yönde etkilemekte ve sonuç olarak iyi oluş düzeyleri artmaktadır.

İlgili çalışmalarda çoğunlukla bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasında pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişki Öz Belirleme Kuramı (Ryan ve Deci, 2000) tarafından açıklanmaktadır. Öz belirleme kuramı, kişilerin gelişimlerini ve iyi oluşlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayacak bir takım etmen olduğunu belirtmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Bu etmenler, içsel süreçleri kapsadığı gibi kişilerin bulundukları bağlamın özelliklerini de içermektedir. Bağlamın bu içsel süreçleri destekleme derecesi temel psikolojik ihtiyaçlardan duyulan tatmini etkilemektedir (Çankaya, 2009).

Ryan ve Deci (2000), insanların evrensel nitelikte üç temel psikolojik ihtiyacı olduğunu belirtmektedir. Bu ihtiyaçlar; *özerklik* (autonomy), *yetkinlik* (competence) ve *ilişkili olma* (relatedness)dir. Özerklik, kişinin davranışları üzerindeki kontrol sahibi olma ihtiyacını ifade etmektedir (Ryan ve Deci, 2006). Yetkinlik, kişilerin çevre üzerinde bir etkiye sahip olmak istediğini ve çevreden değerli sonuçlar elde etme eğilimini ifade etmektedir (Deci ve Ryan, 1985). İlişkili olma ise diğerleriyle ilişki kurma ve aidiyet hissetme ihtiyacıdır (Ryan ve Deci, 2000).

Öz belirleme kuramına göre, özerklik öz düzenleme davranışlarında kilit rol oynamaktadır (Ryan ve Deci, 2006). Öz belirleme kuramına göre, yansıtıcı farkındalığın -kişilerin kendileri hakkında düşünebilme yeteneği- kişilerin özerklik ihtiyaçlarını karşılamalarında kolaylaştırıcı bir etkisi bulunmaktadır (Ryan, 2009). Yüksek bilinçli farkındalık kişilerin özlere yönelik değerlendirmelerinin kalitesini dolayısıyla da öz düzenleme davranışlarını olumlu yönde etkileyecektir. Tüm bunlar ise iyi oluşun yükselmesi ile sonuçlanacaktır. Buna göre, bilinçli farkındalık düzeyi arttıkça iyi oluşu hali de artış gösterecektir.

H₁: Bilinçli farkındalık çalışanların iyi oluş halini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

1.5.2. Bilinçli Farkındalık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Son yıllarda artan bir ilgiye sahip olan bilinçli farkındalık ile pozitif örgütsel davranış ekolü ile birlikte çalışanlar için önemli bir psikolojik kaynak olarak ortaya çıkan pozitif psikolojik sermayenin arasındaki ilişkiye yönelik çalışma sayısı kısıtlıdır.

Avey, Wernsin, ve Luthans (2008), 132 katılımcıdan oluşan örnekleme gerçekleştirdikleri araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ve bilinçli farkındalık arasında pozitif yönde bir ilişki ve aynı zamanda bilinçli farkındalığın pozitif psikolojik sermaye ve olumlu duygular arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğunu bulmuştur. Buna göre, bu etki pozitif psikolojik sermayenin düşük olduğu seviyelerde daha güçlüdür. Avey vd. (2008) bu durumu, çalışanların iş yerinde umutlu, dayanıklı, öz yeterli ve iyimser olma konusunda zorlandığı zamanlarda, bilinçli farkındalık eğilimlerinin zorluklarla mücadelelerini kolaylaştıracak bir unsur olarak devreye girmesiyle açıklamaktadır. Bu farkındalık çalışanları stresli ve zorlayıcı durumlarda daha umutlu, dayanıklı, öz yeterli ve iyimser olmaya yönlendirmektedir.

Roche vd. (2014) alt düzey yönetici, orta düzey yönetici, üst düzey yönetici ve girişimcilerden oluşan dört farklı örnekleme gerçekleştirdikleri çalışmalarının her birinde bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ilişki bulmuştur. Bu araştırmada aynı zamanda, pozitif psikolojik sermayenin bilinçli farkındalık ve tükenmişlik, kaygı, depresyon arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı bulunmuştur.

Jain ve Singh (2016), bilinçli farkındalık temelli stres azaltma programının kişilerin psikolojik sermayelerini nasıl etkilediğini incelemek amacıyla deneysel bir çalışma gerçekleştirmiştir. İlk olarak 136 kişi içerisinde depresyon ve kaygı puanları ortalamasının üzerinde olan 64 kişi belirlenmiş ve 64 kişiden 32'si deney, 32'si kontrol grubuna atanmıştır. Deney grubundaki kişilere sekiz haftalık bilinçli farkındalık temelli stres azaltma programı uygulanmıştır. Bu araştırmada diğer çalışmalardan farklı olarak katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri Luthans vd. (2007a)'nin geliştirmiş olduğu ölçek ile değil, her bileşen kendisine ait ölçekler ile ölçülmüştür.

Sonuçlar deney grubunun umut, dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik puanlarındaki artışın kontrol grubundan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel bir kaynak olarak değil genel bir psikolojik kaynak olarak ele alındığını tekrar belirtmek gerekmektedir.

Bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki, bilinçli farkındalık ve iyi oluş ilişkisinde olduğu gibi öz belirleme kuramı çerçevesinde açıklanmaktadır. Eylemleri üzerinde kontrol sahibi olan, çevresine aidiyet hissedilen ve başkalarıyla olumlu ilişkiler kuran kişiler psikolojik kaynaklarını (umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık) daha olumlu bir şekilde kullanacak ve geliştirecektir. Bu ilişki bilinçli farkındalığın öz düzenleme davranışları ve dikkat üzerindeki olumlu etkilerinden kaynaklanmaktadır (Roche vd., 2014). Buna göre, bilinçli farkındalık düzeyi arttıkça çalışanların psikolojik sermayeleri de artış gösterecektir.

H₂: Bilinçli farkındalık pozitif psikolojik sermayeyi pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

1.5.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişki

Meta analiz çalışmaları pozitif psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşu ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Avey vd., 2011; Newman vd., 2014). Luthans vd. (2007a)'nin üretim ve hizmet sektörü olmak üzere iki ayrı örnekleme gerçekleştirdikleri araştırmada, pozitif psikolojik sermaye her iki örnekleme de iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca alt boyutlardan umut ve öz yeterlilik üretim sektöründe; umut, öz yeterlilik ve iyimserlik ise hizmet sektöründe iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Dayanıklılık boyutunun ise her iki örnekleme de iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır.

Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010), 280 katılımcıdan oluşan boylamsal çalışmalarında katılımcılardan üç hafta arayla olmak üzere iki kez veri toplamışlardır. Avey vd. (2010b) iki ölçümde elde edilen pozitif psikolojik sermaye puanlarının da duygusal iyi oluş ile pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur.

Bunun yanında, birinci zamanda ölçümlenen pozitif psikolojik sermayenin, birinci zamandaki duygusal iyi oluşun etkisi kontrol altına alındığında bile ikinci zamandaki duygusal iyi oluş düzeyini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir.

Culbertson, Fullagar, ve Mills (2010), pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Bunun yanında, pozitif psikolojik sermayenin öznel iyi oluşu tek başına düşük güçte ancak anlamlı bir şekilde yordadığı belirtilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye birçok kültürde sıkça incelenmekte olan bir yapıdır (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). Örneğin, Choi ve Lee (2014), 373 katılımcıdan oluşan çalışmalarında pozitif psikolojik sermaye ile iş yeri mutluluğu ve öznel iyi oluş arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır. Li vd. (2014)de 381 kişiden örnekleme gerçekleştirdikleri analizde hem pozitif psikolojik sermayenin hem de dört alt boyutunun öznel iyi oluş ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur.

Karatepe ve Karadas (2015) Romanya'da konaklama endüstrisinde çalışan 282 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin iş tatminini pozitif yönde yordadığını belirtmektedir. Araştırmada aynı zamanda psikolojik sermayenin her alt boyutunun iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Ulusal literatürde pozitif psikolojik sermayenin öznel ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisini inceleyen çalışmaların sayısının kısıtlı olduğu görülmektedir. Çalışmaların daha çok iş tatmini ve tükenmişlik gibi diğer iyi oluş göstergeleri arasında gerçekleştirildiği söylenebilir. Erkutlu (2014), 793 öğretim görevlisi ile gerçekleştirdiği araştırmasında pozitif psikolojik sermayenin, narsistik kişilik özelliği ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide düzenleyici rol gördüğünü bulmuştur. Akçay (2012), 450 katılımcıdan oluşan örnekleme gerçekleştirdiği çalışmasına göre, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır. Ayrıca Akçay (2012) çalışmasında gerçekleştirdiği fayda analizine göre, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişki, bileşenlerinin ayrı ayrı iş tatmini ile olan ilişkisinden daha güçlüdür.

Pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişki Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 1989, 2002) ile açıklanmaktadır. Kaynakların korunması kuramı, kişilerin mevcut kaynaklarını korumak ve yenilerini elde etmek için motive olduğunu belirtmektedir (Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, ve Westman, 2014). Mevcut kaynakların korunması ve yeni kaynakların elde edilmesi durumunda kişilerin stres düzeylerinde azalış, iyi oluş düzeylerinde ise artış meydana gelmektedir (Hobfoll, 1989). Buna göre, çalışanların psikolojik kaynakları arttıkça iyi oluş düzeylerinde de artış meydana gelecektir.

H₃: Pozitif psikolojik sermaye çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

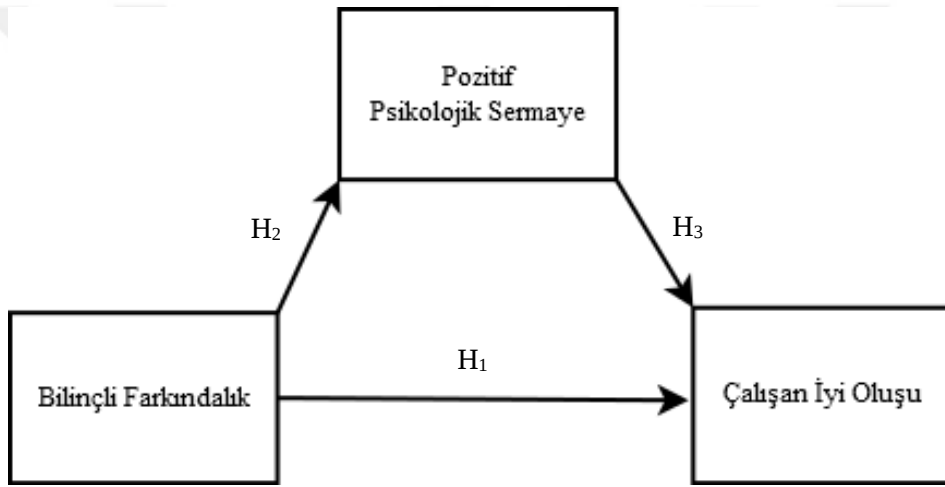
1.6. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Bilinçli farkındalık, öz düzenleme davranışları üzerindeki olumlu etkisi nedeniyle kişilerin davranış ve düşünceleri üzerindeki kontrolünün artmasına yardımcı olmaktadır ve böylece kişilerin özerklik ihtiyaçlarını karşılaması kolaylaşmaktadır. Bilinçli farkındalık bu etkileri dolayısıyla iyi oluş halinin yükselmesinde etkili olmaktadır (Ryan, Huta, ve Deci, 2008). Bunun yanında bilinçli farkındalık aynı mekanizma aracılığıyla kişinin olaylar üzerindeki kendisinden ve çevresinden kaynaklı olan etmenleri ayırt etmesine yardımcı olmaktadır dolayısıyla umut, iyimserlik, öz yeterlik ve dayanıklılık gibi mekanizmaların işleyişini etkilemektedir (Roche vd., 2014, s.480). Örneğin bilinçli farkındalığı yüksek kişilerin odaklanmış dikkat ve yüksek farkındalık aracılığıyla gerçekçi olmayan umutlardan uzaklaşmasını beklemek mümkündür.

Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 1989, 2002) kişilerin kaynaklarının tehdiye girmesi durumunda stres ve iyi oluş düzeylerinin artacağını belirtmektedir. Pozitif psikolojik sermaye de çalışanların iş yaşamına yönelik önemli bir psikolojik kaynağı olarak iyi oluş düzeylerinin artmasında etkili olmaktadır.

Yukarıda anlatılanların ışığında bu araştırmada; bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü görüldüğü öngörülmektedir.

H₄: Bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü bulunmaktadır.



Şekil 10. Aracılık Modeli

2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Mevcut bölümde ilk olarak “yöntem” başlığı altında katılımcıların demografik özellikleri ve veri toplama amacıyla kullanılan ölçekler açıklanacaktır. Daha sonra “bulgular” başlığında araştırmada öne sürülen hipotezleri test etmek için gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin sonuçları yorumlanacaktır.

2.1. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin çalışan iyi oluş hali üzerindeki rolünü incelemek; bilinçli farkındalığın pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkide aracılık rolünü test etmektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır.

2.1.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini çeşitli sağlık kurumlarında çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak kartopu tekniği kullanılmıştır. Kartopu örneklemede referans noktası seçilen kişinin kendi niteliklerine benzer kişileri örnekleme dahil etme olasılığı yüksektir. Bu durum örneklemin evreni temsil etme gücünü düşürebilir. Bu problemin kısmen de olsa önüne geçebilmek amacıyla, kartopu etkisinin başlangıç noktası olacak birden fazla kişi belirlenmiştir.

Verilerin toplanması için hem Google Forms adlı internet sitesi kullanılarak çevrimiçi anket hem de anketlerin basılı kopyası oluşturulmuştur. Basılı anketler ve çevrimiçi anket linki kartopu örnekleme için referans olarak seçilen kişilere ulaştırılmıştır. Çevrimiçi anket linkine geri dönüş yapan kişi sayısı 125'tir. Bunun yanında 100 adet

basılı anket dağıtılmıştır ve 87 adeti geri alınmıştır (geri dönüş oranı: %87). Elde edilen 87 adet anketten 2 tanesi %50'den daha fazla cevaplanmama oranına sahip olduğu için veri setinden çıkarılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Nihayetinde analiz sürecine başlamak üzere 210 adet anket elde edilmiştir.

2.1.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	N	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	181	86.2
Erkek	29	13.8
<i>Eğitim durumu</i>		
Lise mezunu	21	10
Üniversite öğrencisi	17	8.1
Üniversite mezunu	147	70
Lisansüstü öğrencisi	15	7.1
Lisansüstü mezunu	10	4.8
<i>Aylık gelir</i>		
1001-2000 TL arası	19	9
2001-3000 TL arası	23	11
3001-4000 TL arası	105	50
4000 TL'den çok	62	29.5
<i>Kurumdaki pozisyon</i>		
Servis hemşiresi	186	88.6
Servis sorumlu hemşiresi	18	8.6
Bölüm koordinatörü	4	1.9

	N	%		
Kurumdaki kıdem				
1 yıldan az	41	19.5		
1-5 yıl	85	40.5		
6-10 yıl	40	19		
11-15 yıl	14	6.7		
16-20 yıl	6	2.9		
20 yıldan fazla	23	11		
Medeni durum				
Evli	127	60.5		
Bekar	83	39.5		
Çocuk sayısı				
Yok	94	44.8		
1 çocuk	44	21		
2 çocuk	65	31		
3 çocuk ve üzeri	7	3.3		
	Min.	Max.	Ort.	S.
Yaş	19	60	32.7	9.38

Tablo 1'de belirtildiği üzere katılımcıların %86.2'si kadın ($n = 181$), %13.8'i erkek ($n = 29$) ve yaş ortalaması 32.7'dir (min = 19, max = 60). Medeni durumları açısından %60.5'i evli ($n = 127$), %39.5'i ise bekardır ($n = 83$). Katılımcıların %44.8'inin çocuğu bulunmamaktadır. Katılımcıların %21'i 1 çocuk ($n = 44$), %65'i 2 çocuk ($n = 65$) ve %3.3'ü 3 çocuk ve üzerine ($n = 7$) sahiptir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %70'inin üniversite mezunu ($n = 147$) olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir dağılımı ise %50 oranında 3001-4000 TL aralığında ($n = 105$) yer almaktadır. Katılımcıların %88.6 oranındaki büyük çoğunluğu servis hemşiresi ($n =$

186) olarak çalışmaktadır. Mevcut kurumdaki kıdem sürelerine göre dağılımları ise şu şekilde dağılmaktadır; %19,5'i 1 yıldan az ($n = 41$), %40.5'i 1-5 yıl arası ($n = 85$), %19'u 6-10 yıl arası ($n = 40$), %6.7'si 11-15 yıl arası ($n = 14$), %2.9'u 16-20 yıl arası ($n = 6$) ve %11'i 20 yıldan fazla ($n = 23$).

2.1.3. Kullanılan Ölçekler

Anket formu katılımcılara araştırma hakkında bilgi vermek ve araştırmanın gönüllülük esasına dayandığını belirtmek amacıyla “Gönüllü Katılım Formu” ile başlamaktadır. Formda katılımcıların istedikleri zaman anketi doldurmayı bırakabilecekleri, doğru ya da yanlış cevabın bulunmadığı, anketin ortalama cevaplama süresi ve verilmiş olan bilgilerin bilimsel amaç dışında hiçbir şekilde kullanılmayacağı gibi bilgiler yer almaktadır. Anket formunda gönüllü katılım formunun ardından “Demografik Bilgi Formu” yer almaktadır. Daha sonra çalışmanın ana değişkenlerini ölçmek amacıyla hazırlanmış olan üç adet ölçek bulunmaktadır. Araştırmanın ilerili kısımlarında bu ölçeklere dair ayrıntılı bilgi yer almaktadır.

2.1.3.1. Demografik Bilgi Formu

Bu bölümde katılımcılardan cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, kurum içindeki pozisyon, kurumdaki çalışma süresi, medeni durum ve çocuk sahibi olup olmadıklarına dair bilgileri doldurmaları istenmiştir. Literatür incelendiğinde bazı demografik değişkenlerin çalışan iyi oluş hali, pozitif psikolojik sermaye ve bilinçli farkındalık ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon, tek yönlü ANOVA ve bağımsız örneklem için t-testi kullanılmıştır.

2.1.3.2. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği

Katılımcıların iyi oluş hallerini ölçmek amacıyla Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilen Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek toplam 18 sorudan ve

üç alt boyuttan (öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş) oluşmaktadır. Bu üç alt boyut aynı zamanda ikinci düzey yapı olarak çalışan iyi oluşunu meydana getirmektedir. “*Hayatımdan memnunum.*” öznel iyi oluş alt boyutu; “*İşim benim için anlamlı bir deneyimdir.*” işyeri iyi oluşu; “*Bir birey olabildiğimi hissediyorum.*” psikolojik iyi oluş alt boyutu için örnek maddelerdir. Ölçek maddeleri 7’li likert tipindeki (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Biraz katılmıyorum, 4: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 5: Biraz katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Kesinlikle katılıyorum) ölçekle değerlendirilmektedir. Ölçekte ters uçlu madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireyin iyi oluş halinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Zheng vd. (2015) ölçeğin öznel iyi oluş alt boyutu, iş yeri iyi oluşu alt boyutu, psikolojik iyi oluş alt boyutu ve çalışan iyi oluşu için Cronbach α güvenirlik katsayılarını sırasıyla .82, .87, .82 ve .90 olarak belirtmiştir.

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinin Türk diline uyarlanması aşaması, standart olarak kullanılan uluslararası yöntemler esas alınarak araştırmacının danışmanı tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu uyarlama aşaması sırasıyla:

1. İki farklı çevirmen tarafından ölçeğin orijinal dili olan İngilizceden Türkçeye çevrilmesi,
2. Türkçe çevirilerin birleştirilmesi ve üzerinde uzlaşılan bir çeviri sürümünün oluşturulması,
3. Üzerinde uzlaşılan çevirinin ana dili İngilizce olan bir kişi tarafından İngilizceye geri çevirisinin yapılması,
4. Ölçeğin geri çevirisi olan İngilizcesinin orijinal sürümü ile karşılaştırılması,
5. Geri ve ileri çeviri metinlerindeki sorunlu maddeler üzerinde görüşülmesi ve uzlaşmaya varılması,
6. Türkçeye çevrilip gözden geçirilen ölçeğin son sürüm olarak kabulü şeklindedir.

Ölçeğin öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş alt boyutları ile beraber çalışan iyi oluşu ölçeği için Cronbach α güvenirlik katsayıları sırasıyla; .90, .90, .86

ve .93 bulunmuştur. İlgili doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ilerleyen bölümde açıklanacaktır.

2.1.3.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye puanlarını elde etmek amacıyla Luthans vd. (2007a)'nin geliştirmiş olduğu Psikolojik Sermaye Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek 6'lı likert tipindeki (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen katılmıyorum, 4: Kısmen katılıyorum, 5: Katılıyorum, 6: Kesinlikle Katılıyorum) 24 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte üç adet ters uçlu madde yer almaktadır. Ölçeğin alt boyutları iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliktir. Bu alt boyutlar ikinci düzey bir yapıyı oluşturarak toplam ölçek puanı oluşturmaktadır. "*İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.*" iyimserlik; "*Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.*" dayanıklılık; "*Şu anda işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.*" umut ve "*Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.*" öz yeterlilik boyutu için örnek maddelerdir. Ölçekten alınan yüksek puanlar kişinin her alt boyuta yönelik ve toplam psikolojik sermayesinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Çetin ve Basım (2012) tarafından "Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği" adıyla yapılmıştır. Çetin ve Basım (2012) ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir olmadığını belirledikten sonra ölçeğin maddelerinden faktör yükü düşük olan maddeler ile madde toplam korelasyonlarını dikkate alarak üç maddeyi ölçekten çıkarmıştır. Model ikinci doğrulayıcı faktör analizinde uyum indekslerini karşılamıştır. Çetin ve Basım (2012) yapılan analizler sonucunda ölçeğin alt boyutları için Cronbach α katsayılarını iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik için sırasıyla; .67, .81, .68 ve .85 olduğunu belirtmiştir. İkinci düzey yapı olarak pozitif psikolojik sermayenin Cronbach α katsayısı ise .91 olarak bulunmuştur. Mevcut çalışmada ölçeğin alt boyutları için Cronbach α katsayıları iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik için sırasıyla; .77, .71, .66 ve .82'dir. İkinci düzey yapı olarak pozitif psikolojik sermayenin Cronbach α katsayısı ise .88 olarak bulunmuştur.

2.1.3.4. Bilinçli Farkındalık Ölçeği

Katılımcıların bilinçli farkındalıkların özelliklerini değerlendirmek için Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ) kullanılmıştır. Tek faktör yapısındaki ölçek 6'lı likert tipinde (1: hemen hemen her zaman, 2: çoğu zaman, 3: bazen, 4: nadiren, 5: oldukça seyrek, 6: hemen hemen hiçbir zaman) 15 maddeden oluşmaktadır. “*Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.*”, “*İşleri veya görevleri ne yaptığının farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.*” örnek ölçek maddeleridir. Ölçekten alınan yüksek puanlar kişinin bilinçli farkındalıklarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçeye uyarlanan ölçek orijinal ölçekte olduğu gibi tek faktörlü bir yapı göstermektedir. Ölçeğin Cronbach α güvenilirlik katsayısı Özyeşil vd. (2011) tarafından .80 olarak bulunmuştur. Mevcut çalışmada ölçeğin Cronbach α güvenilirlik katsayısı ise .85'tir.

2.1.4. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Veri setinde bulunması olası hataların araştırmada yapılacak olan analizlere engel teşkil etmemesi amacıyla Tabachnick ve Fidell (2013)'in önermiş olduğu adımlar ışığında veri seti incelenmiştir. Bu amaçla ilk olarak ölçeklerde mevcut olan ters uçlu maddeler çevrilmiştir. Daha sonra Tabachnick ve Fidell (2013)'in belirtmiş olduğu adımlar aşağıdaki gibi gerçekleştirilmiştir.

I. Aşama: Veri Setinin Doğruluğu

İlk olarak veri setinin doğruluğunu teyit etmek amacıyla tek değişkenli betimsel istatistikler incelenmiştir. Yanlış veri girişinin yapılmadığından emin olmak için minimum ve maksimum değerler incelenmiş, sınırların dışında bir değere rastlanmamıştır. Bu işlemin ardından ölçek maddelerinin ortalamalarının, standart

sapmalarından büyük olduğundan emin olunmuştur. Bu aşamanın son adımında tek değişkenli aykırı değerin olup olmadığını görmek amacıyla tüm ölçek maddeleri incelenmiştir. Bu amaçla oluşturulan “z” puanlarının -3,29 ve +3,29 aralığında olduğu belirlenmiş, herhangi bir aykırılığa rastlanmamıştır.

II. Aşama: Eksik Veri Analizi

Öncelikle anket formunun %50'sinden fazlasını doldurmadığı belirlenen 2 katılımcı veri setinin dışında bırakılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Daha sonra veri setindeki eksikliklerin oranını ve bu eksikliklerin tesadüfi olup olmadığını incelemek üzere eksik veri analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda eksikliklerin tesadüfi dağıldığı ve oranının %5'ten az olduğu saptanmıştır. Bu yüzden ölçek maddelerinde bulunan az miktardaki eksik veri maddelere ait ortalama puanlar ile tamamlanmıştır. Bunun yanında yaş, kıdem, aylık gelir ve pozisyon demografik değişkenlerindeki az miktardaki eksik veri, bu bilgilerin sadece örneklem hakkında bilgi vermesi amacıyla toplanmasından ötürü tamamlanmamıştır.

III. Aşama: Normallik Testi

Bu aşamada verilerin normal dağılıp dağılmadığını incelemek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda bu değerlerin -3 ve +3 aralığında olduğu belirlenmiştir. Buna göre normal dağılım şartı karşılanmıştır.

IV. Aşama: Çok Değişkenli Aykırı Değer Analizi

Son aşamada katılımcıların çok değişkenli aykırı değere sahip olup olmadığını incelemek amacıyla regresyon analizi kullanılarak Mahalobonis değerleri incelenmiştir. Yapılan incelemede kritik değerin üzerinde herhangi bir değere rastlanmamıştır.

2.2. BULGULAR

Bu bölümde ilk olarak araştırma değişkenlerinin ölçeklerde belirtilmiş olan faktör yapılarını sağlayıp sağlamadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. İkinci olarak söz konusu ölçeklerin ilgili yapıları tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğini incelemek amacıyla güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Üçüncü olarak demografik değişkenler ve araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonları incelenmiştir. Daha sonra araştırma hipotezlerini incelemek amacıyla Process Makrosu (Hayes, 2017) ile incelenen aracılık analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

2.2.1. Araştırma Değişkenlerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizlerini gerçekleştirmek amacıyla AMOS 22 programı kullanılmıştır. Oluşturulan modellerin veri setine uyum derecelerini belirlemek için araştırmacılar tarafından kabul görmüş olan Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller'in (2003) belirtmiş oldukları "uyum indeksleri" kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılacak olan indeksler ve aralıkları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Model Uyum İndeksleri

	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI \leq .97$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$05 \leq RMSEA \leq .08$
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / Serbestlik Derecesi

2.2.1.1. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu

Zheng vd. (2015) çalışmalarında ölçeğin üç faktörden ve bu üç faktörün oluşturduğu bir üst yapıdan oluştuğunu belirtmektedir. Üç faktörlü model kabul edilmeden önce “iç içe model karşılaştırması” yapılarak tek faktörlü model ve üç faktörlü model Tablo 3'de karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda üç faktörlü modelin tek faktörlü modelden daha iyi uyum iyiliğine sahip olduğu görülmüş ve üç faktörlü model kabul edilmiştir.

Üç faktörlü orijinal modelin uyum istatistikleri incelendiğinde kabul edilebilir aralıklarda olmadığı görülmektedir ($\chi^2 = 426,25$; $df = 132$; $\chi^2/df = 3.22$; $p < .01$). Modelin uyum istatistiklerini iyileştirebilmek adına programın önermiş olduğu uygun hata terimleri arasına kovaryanslar eklenmiştir. Yapılan değişiklikler sonrasında modelin uyum indeksleri ($\chi^2 = 259,48$; $df = 125$; $\chi^2/df = 2.12$; $p < .01$) düzeyine ulaşmıştır.

Tablo 3. Çalışan İyi Oluş Ölçeği: Faktör Yapısı Karşılaştırması

Model Karşılaştırması	Tek Faktörlü Model	Üç Faktörlü Model
χ^2	916.26	426,25
df	135	132
χ^2/df	6,78	3,22
CFI	.68	.88
RMSEA	.16	.10

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / Serbestlik Derecesi

Orijinal ve revize edilmiş modellere ait uyum indeksleri Tablo 4'te yer almaktadır. GFI ve CFI dışında kalan tüm indekslerin kabul edilebilir aralıkta olması ve iki istatistiğinde sınır değere oldukça yakın olmasından ötürü modelin kabulüne karar verilmiştir (GFI = .88; CFI = .94; NFI = 90; RMSEA = .07; $\chi^2/df = 2.12$).

Tablo 4. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği Uyum İyiliği İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul edilebilir uyum	Orijinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI \leq .97$	.88	.94
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.83	.90
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.80	.88
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.10	.07
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	3.22 (df=132)	2.12 (df=125)

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / Serbestlik Derecesi

Model incelendiğinde, her maddenin ilgili olduğu boyuta anlamlı bir şekilde yüklendiği görülmektedir. Buna göre, ölçeğin her alt boyutunda altı madde olmak üzere toplam 18 madde ve üç faktörden oluştuğu doğrulanmıştır.

2.2.1.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğinin faktör yapısına karar verebilmek için “iç içe model karşılaştırması” yapılmıştır. Bu amaçla 24 maddeden oluşan tek ve dört faktörlü iki modelin χ^2 , serbestlik dereceleri (df) ve χ^2/df değerleri karşılaştırılmıştır. İki modelin karşılaştırılması Tablo 5'te verilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, dört faktörlü modelin ($\chi^2 = 2.90$; df = 248; $\chi^2/df = 2.90$; $p < .01$) tek faktörlü modele göre ($\chi^2 = 845.42$; df = 252; $\chi^2/df = 3.35$; $p < .01$) daha iyi uyum iyiliği istatistiklerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Faktör Yapısı Karşılaştırması

Model Karşılaştırması	Tek Faktörlü Model	Dört Faktörlü Model
χ^2	845.42	719,27
df	252	248
χ^2/df	3,35	2.90
CFI	.77	.82
RMSEA	.10	.09

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / Serbestlik Derecesi

Dört faktörlü model için maddelerin boyutlarla olan ilişkisi incelendiğinde ters uçlu olan üç maddeden ikisinin ilgili oldukları boyuta anlamlı bir şekilde yüklenmediği görülmüştür. Diğer ters uçlu maddenin ise %95 güven aralığında anlamlı ancak faktör yükünün oldukça düşük olduğu görülmüştür. Çetin ve Basım (2012)'in yapmış oldukları ölçek uyarlama çalışmasında da bu maddeler düşük faktör yüklerine sahip olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Bu çalışmada da ilk olarak bu üç madde ölçekten atılmıştır. Bunların yanında birkaç maddenin daha düşük yüklere sahip olduğu görülmüştür. Çetin ve Basım (2012), ölçeğin faktör yapısı ile ilgili olarak umut ile iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ile öz yeterlilik boyutlarının bazı noktalarda benzerlikler taşıdığını ve ölçeğin çevirisi ile ilgili olarak bazı maddelerin kültürel anlamda zorluklara yer açtığını belirtmektedir. Erkmen ve Esen (2013)'in gerçekleştirmiş olduğu bir diğer uyarlama çalışmasında ise psikolojik dayanıklılık boyutu yok olmuş ve ölçeğin geçerli olmadığı belirtilmiştir. Mevcut çalışmada ölçeğin faktör yapısını iyileştirmek amacıyla araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan 12 maddelik Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu (PCQ-12) referans alınarak model denemeleri gerçekleştirilmiştir (Avey, Avolio ve Luthans, 2011; Norman, Avolio ve Luthans, 2010). Bir dizi karmaşık model denemesinin ardından, dört alt boyuttan ve ikinci düzey bir yapı olarak psikolojik sermayeyi içeren bir model üzerinde karar kılınmıştır. Maddeler boyutlarla ilişkileri dikkatle incelenerek özenli bir şekilde seçilmiştir. Modelde umut boyutu iki, dayanıklılık ve iyimserlik boyutları üç ve öz

yeterlilik boyutu dört maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar literatüre uygun olarak ikinci düzey bir yapı olarak pozitif psikolojik sermayeyi meydana getirmektedir. Karar kılınan modelin uyum iyiliği istatistikleri ($\chi^2 = 90,62$; $df = 50$; $\chi^2/df = 1.81$; $p < .01$) Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyum İyiliği İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum	Revize Edilmiş Ölçek
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI \leq .97$	.96
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.92
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.93
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.06
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	1.81

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / Serbestlik Derecesi

2.2.1.3. Bilinçli Farkındalık Ölçeği: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu

Özyeşil vd. (2011) BİFÖ için yapmış oldukları geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, ölçeğin faktör yapısını Brown ve Ryan (2003)'ün belirttiği gibi tek faktörlü olarak bulmuştur. Bu yüzden çalışmada 15 maddeden oluşan tek faktörlü yapı için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, orijinal faktör yapısı kabul edilebilir uyum istatistiklerini karşılamamaktadır ($\chi^2 = 296,96$; $df = 90$; $\chi^2/df = 3.3$; $p < .01$). Model incelendiğinde 15 maddenin anlamlı bir şekilde yüklendiği görülmektedir ancak 11. maddenin faktör yükü oldukça düşüktür. Bu maddenin ölçekten çıkarılma kararı güvenilirlik analizinde karar verilmek üzere not alınmıştır. Programın önermiş olduğu hata terimleri arasındaki kovaryanslar dikkate alınarak model revize edilmiştir. Yapılan değişiklikler sonucunda oluşan modelin CFI ve NFI istatistiklerinin kabul edilebilir düzeyde olmadığı görülmüştür (CFI = .89; NFI = .82). Ancak diğer uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olmasından ötürü (GFI =

.90; RMSEA = .07 ve $\chi^2/df = 2.30$) modelin kabulüne karar verilmiştir ($\chi^2 = 191,82$; $df = 83$; $\chi^2/df = 2,30$; $p < .01$). Uyum istatistikleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Uyum İyiliği İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum	Orijinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI \leq .97$	.78	.89
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.72	.82
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.83	.90
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$05 \leq RMSEA \leq .08$	.10	.07
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	3.22 (df=90)	2.30 (df=83)

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / Serbestlik Derecesi

2.2.2. Güvenilirlik Analizleri

Doğrulamalı faktör analizi ile faktör yapıları test edilen ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek amacıyla Cronbach α katsayıları, madde-toplam korelasyonları ve madde çıkarıldığında α 'da meydana gelen değişimler incelenmiştir. Cronbach α katsayısı için kritik değer .70, madde-toplam korelasyonu için kritik değer .30 olarak ele alınmıştır (Field, 2009). Bununla birlikte Cronbach α değeri .70'in altında olan ölçek ve boyutlar için karar ölçeğin kullanım amacı ve faktör yapısı göz önünde bulundurularak verilmiştir.

2.2.2.1. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonucu

Uygulanan doğrulamalı faktör analizi ile ölçek yapısı test edilen, 18 maddeden ve üç alt boyuttan oluşan Çalışan İyi Oluşu Ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla

güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur (Cronbach α = .93). Ölçeğin alt boyutları için Cronbach α katsayıları öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluş ve psikolojik iyi oluş için sırasıyla .90, .90 ve .86'dır. Buna göre, hem üst düzey bir yapı olarak ölçek toplamı hem de alt boyutları için Cronbach α değerleri oldukça yüksektir.

Öznel iyi oluş boyutu için madde-toplam korelasyonlarının .30'dan yüksek olduğu görülmektedir. Madde çıkarıldığında oluşacak olan α değerleri incelendiğinde 6. maddenin α seviyesini .005 düzeyinde arttırdığı görülmektedir. Bu değer oldukça küçük, madde-toplam korelasyonu yüksek ve çıkarıldığında ölçeğin toplam Cronbach α değerinde yükselme meydana gelmediği ve için ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. İş yeri iyi oluş ve psikolojik iyi oluş boyutları için her maddenin madde-toplam korelasyon değeri .30'un üstündedir. Bunun yanında maddelerin çıkarılması durumunda boyutların Cronbach α değerinde bir yükselme meydana gelmemektedir. Analiz sonuçları Tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Toplam Ölçek	.93			
Öznel İyi Oluş Boyutu	.90			
Madde 1		21,90	.73	.88
Madde 2		22,25	.75	.88
Madde 3		22,02	.79	.87
Madde 4		21,75	.78	.88
Madde 5		22,46	.75	.88
Madde 6		23,12	.63	.90
İş Yeri İyi Oluş Boyutu	.90			
Madde 7		23,19	.70	.88
Madde 8		23,10	.80	.87
Madde 9		23,81	.68	.89
Madde10		23,31	.75	.88
Madde 11		22,61	.68	.89
Madde 12		22,76	.76	.88
Psikolojik İyi Oluş Boyutu	.86			
Madde 13		26,70	.66	.84
Madde 14		26,46	.70	.83
Madde 15		26,57	.66	.84
Madde 16		26,78	.73	.83
Madde 17		27,02	.60	.85
Madde 18		26,48	.60	.85

2.2.2.2. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonucu

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kabul edilen 12 sorudan ve dört alt boyuttan oluşan modelin iç tutarlılığını test etmek amacıyla güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, ikinci düzey bir yapı olarak pozitif psikolojik sermayenin toplam ölçek güvenirliği .88 olarak bulunmuştur (Cronbach α = .88). Ölçeğin iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutları için Cronbach α güvenirlik katsayıları ise sırasıyla; .77, .71, .66 ve .82 olarak bulunmuştur.

Üç maddeden oluşan iyimserlik alt boyutunun madde-toplam puan korelasyonları .30'un üzerindedir. Herhangi bir maddenin çıkarılmasında durumunda boyutun Cronbach α değerinde artış meydana gelmediği ve Cronbach α değeri .70'in üzerinde olduğu için boyutun güvenilir bir şekilde ölçüldüğü kabul edilmiştir (Cronbach α = .77).

Üç maddeden oluşan dayanıklılık alt boyutunun madde-toplam puan korelasyonları .30'un üzerindedir. Herhangi bir maddenin çıkarılması durumunda boyutun Cronbach α değerinde artış olmadığı ve Cronbach α değerinin .70 kritik değerini karşılamasından ötürü boyutun güvenilir bir şekilde ölçüldüğü kabul edilmiştir (Cronbach α = .71).

İki maddeden oluşan umut alt boyutunun madde-toplam korelasyonları .30'un üzerindedir. Bir boyutun meydana gelebilmesi için gerekli olan madde sayısı minimum iki olduğu için, maddelerin çıkarılması durumunda oluşacak olan Cronbach α değeri bulunmamaktadır. Boyutun Cronbach α değeri istenilen .70 değerinin altındadır. Bununla birlikte boyutun iki madde ile ölçülüyor olması, Cronbach α değerinin sınır değere yakın olması ve çalışmanın ana hipotezlerinde alt boyutların kendilerinden ziyade bu boyutların bir sinerjisinden meydana gelen bir üst düzey yapı olarak pozitif psikolojik sermayenin kullanılacak olmasından ötürü bu değer kabul edilmiştir (Cronbach α = .66).

Dört maddeden oluşan öz yeterlilik boyutunun madde-toplam puan korelasyonları .30'un üzerindedir. Herhangi bir maddelerin çıkarılması durumunda Cronbach α değerinde artış görülmediği ve bu değer .70'in üzerinde olmasından ötürü boyutun iç tutarlılığının yüksek olduğu kabul edilmiştir (Cronbach α = .82). Ölçeğe uygulanan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 9'da özetlenmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Toplam Ölçek	.88			
İyimserlik Boyutu	.77			
Madde 14		8,12	.60	.70
Madde 18		8,38	.63	.66
Madde 19		8,36	.60	.70
Dayanıklılık Boyutu	.71			
Madde 7		9,28	.49	.68
Madde 10		8,89	.62	.53
Madde 22		8,79	.50	.66
Umut Boyutu	.66			
Madde 17		4,29	.49	
Madde 20		4,39	.49	
Öz yeterlilik Boyutu	.82			
Madde 3		14,07	.68	.76
Madde 4		13,97	.72	.75
Madde 12		14,01	.57	.81
Madde 23		14,19	.63	.78

2.2.2.3. Bilinçli Farkındalık Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonucu

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 15 maddeden oluşan tek faktörlü modeli kabul edilen BİFÖ'nün iç tutarlılığını belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizine göre ölçeğin Cronbach α katsayısı .84'tür. Doğrulayıcı faktör analizi sırasında düşük faktör yükünden ötürü not alınmış olan 11. maddenin, madde-toplam korelasyon değerinin .20 olduğu görülmektedir. Maddenin silinmesi durumunda ölçeğin Cronbach α değerinde artış meydana gelmektedir. Bu sebeplerden ilgili maddenin çıkarılmasına karar verilmiştir. Madde çıkarıldıktan sonra 14 maddeden oluşan ölçek için tekrar güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, ölçeğin Cronbach α güvenilirlik katsayısı .85'e yükselmiştir. İlgili analiz sonuçları Tablo 10'de yer almaktadır.

Tablo 10. Bilinçli Farkındalık Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Toplam Ölçek	.85			
Madde 1		52.31	.33	.85
Madde 2		51.17	.50	.84
Madde 3		51.34	.61	.83
Madde 4		52.07	.43	.84
Madde 5		51.79	.32	.85
Madde 6		52.07	.40	.86
Madde 7		52.13	.52	.84
Madde 8		51.62	.70	.83
Madde 9		51.73	.48	.84
Madde 10		51.49	.66	.83
Madde 12		51.26	.59	.83
Madde 13		52.32	.39	.85

Madde 14	51.39	.70	.83
Madde 15	51.52	.41	.85

Not: Madde 11 çıkarılmıştır.

2.2.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir, kıdem) ve araştırma değişkenleri (öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu, psikolojik iyi oluş, çalışan iyi oluşu, iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, pozitif psikolojik sermaye ve bilinçli farkındalık) arasındaki korelasyonlar incelenmiştir.

Sürekli değişkenler arasındaki korelasyonlar Pearson korelasyon katsayısı; eğitim durumu gibi kategorik değişkenler ile sürekli değişkenler arasındaki korelasyonlar ise Spearman korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

2.2.3.1. Demografik Değişkenler ile Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Yapılan korelasyon analizine göre, çocuk sahibi olup olmamanın öznel iyi oluş ve çalışan iyi oluşu ile anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır ($r = -.17, p < .05$; $r = -.14, p < .05$). Benzer şekilde çocuk sahip olup olmamanın iyimserlik, umut ve pozitif psikolojik sermaye ile anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır ($r = -.22, p < .01$; $r = -.16, p < .05$; $r = -.17, p < .05$). Bu ilişkilerin yönü negatif görünüyorsa da kategorik değişken evet ya da hayır olarak kodlanmıştır. Aralarındaki ilişki hakkında net bir yorum yapabilmek için gruplar arası karşılaştırma yapmak gerekmektedir. Bu amaçla bağımsız örneklemeler için t-testi analizi yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda iki grubun varyanslarının her değişken için (öznel iyi oluş, çalışan iyi oluşu, iyimserlik, umut ve psikolojik sermaye) homojen dağıldığı görülmektedir (Levene test, $F = .32$; $F = 1.4$; $F = .35$; $F = .06$; $F = 1.0, p > .05$).

Tablo 11. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
1. Cinsiyet	1															
2. Çocuk	-.11	1														
3. Yaş	-.11	-.75**	1													
4. Eğitim	-.10	-.12	.16	1												
5. Gelir	.12	-.38**	.38**	.27**	1											
6. Kıdem	-.12	-.62**	.74**	.04	.24**	1										
7. ÖİO	-.04	-.17*	.09	.08	.28**	.09	1									
8. İİO	-.05	-.13	.13	.03	.23**	.09	.59**	1								
9. PİO	.05	-.08	.04	-.05	.26**	.08	.58**	.59**	1							
10. ÇİO	-.02	-.14*	.10	.03	.29*	.09	.85**	.87**	.83**	1						
11. İyims.	.04	-.22**	.22**	-.08	.23**	.15*	.48**	.53**	.40**	.56**	1					
12. Dayan.	.11	-.14	.17*	.09	.18**	.18*	.27**	.46**	.48**	.47**	.49**	1				
13. Umut	.01	-.16*	.15*	-.04	.10	.13	.35**	.49**	.45**	.50**	.59**	.63**	1			
14. ÖzYet.	.06	-.08	.15*	.13	.18*	.17*	.27**	.36*	.53**	.45**	.39**	.65**	.58**	1		
15. PPS	.06	-.17*	.21*	.02	.19*	.18**	.43**	.57**	.56**	.61**	.78**	.84**	.86**	.78**	1	
16. BF	.00	.02	.04	.03	.11	.05	.26**	.25**	.36**	.33**	.13	.28**	.20**	.34**	.28**	1
Ort.			32,65				4,45	4,62	5,33	4,80	4,16	4,49	4,34	4,68	3,97	4,42
S.			9.38				1.37	1.46	1.21	1.15	1.17	1.02	1.08	0.92	0.88	0.85

** korelasyon .01 düzeyinde anlamlı, * korelasyon .05 düzeyinde anlamlı.

Not: Çocuk= Çocuğunuz var mı? (1=evet; 2= hayır)Yaş (gruplandırma yapılmamıştır), Cinsiyet: (1= kadın; 2= erkek), Eğitim: (1= ilköğretim mezunu; 2= lise mezunu; 3= üniversitesi öğrencisi; 4= üniversite mezunu; 5= lisansüstü öğrencisi; 6= lisansüstü mezunu), Gelir (1= 1000 TL'den az; 2= 1001-2000 TL arası; 3= 2001-3000 TL arası; 4= 3001-4000 TL arası; 5=4000 TL'den çok), Kıdem(1= 1 yıldan az; 2= 1-5 yıl arası; 3= 6-10 yıl; 4=11-15 yıl; 5=16-20 yıl; 6= 20 yıldan fazla), ÖİO= Öznel İyi Oluş, İİO= İş yeri iyi oluşu, PİO= Psikolojik İyi Oluş, ÇİO= Çalışan İyi Oluşu, İyims.= İyimserlik, Dayan.= Dayanıklılık, ÖzYet= Öz Yeterlilik, PPS= Pozitif Pskolojik Sermaye, BF= Bilişli Farkındalık, Ort.= Ortalama puan, S.= Standart sapma

Öznel iyi oluş ($t(208) = 2,39, p < .05$), çalışan iyi oluşu ($t(208) = 2,20, p < .05$), iyimserlik ($t(208) = 3,08, p < .05$), umut ($t(208) = 2,09, p < .05$) ve pozitif psikolojik sermaye ($t(208) = 2,49, p < .05$) için çocuk sahibi olanlar ve olmayanların puanları arasındaki ortalama farklılıkları istatistiksel olarak anlamlıdır. Çocuk sahibi olan kişilerin öznel iyi oluş ($\bar{X} = 4,65, S = 1,33$), çalışan iyi oluşu ($\bar{X} = 4,96, S. = 1,08$), iyimserlik ($\bar{X} = 4,37, S. = 1,47$), umut ($\bar{X} = 4,47, S. = 1,07$) ve pozitif psikolojik sermaye ($\bar{X} = 4,55, S. = 0,81$) ortalamalarının; çocuk sahibi olmayan kişilerin öznel iyi oluş ($\bar{X} = 4,20, S. = 1,39$), çalışan iyi oluşu ($\bar{X} = 4,61, S. = 1,21$), iyimserlik ($\bar{X} = 3,88, S. = 1,15$), umut ($\bar{X} = 4,16, S. = 1,07$) ve pozitif psikolojik sermaye ($\bar{X} = 4,25, S. = 0,88$) ortalamalarından yüksektir.

Yaş değişkeninin araştırma değişkenleri ile ilişkisine bakıldığında iyimserlik ($r = .22, p < .01$), dayanıklılık ($r = .17, p < .05$), umut ($r = .15, p < .05$) öz yeterlilik ($r = .15, p < .05$) ve pozitif psikolojik sermaye ($r = .21, p < .05$) ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Kişilerin gelir düzeylerinin iyi oluşun her boyutuyla pozitif yönde ve anlamlı ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında bu üç boyutun meydana getirmiş olduğu çalışan iyi oluşunun da gelir ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır ($r = .29, p < .05$). Literatürde gelirin özellikle öznel iyi oluş ile ilişkisinin sıklıkla incelendiği görülmektedir. Bu çalışmalara göre, insanlar temel ihtiyaçlarını karşıladıkları noktadan itibaren gelir öznel iyi oluş üzerindeki etkisini kaybetmektedir (Diener, Ng, Harter ve Arora, 2010). Analiz sonuçlarına göre, gelir ile iyimserlik ($r = .23, p < .01$), dayanıklılık ($r = .18, p < .01$), öz yeterlilik ($r = .18, p < .05$) ve pozitif psikolojik sermaye ($r = .19, p < .05$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Kurumdaki kıdem süresinin pozitif psikolojik sermaye ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir ($r = .18, p < .01$). Avey (2014), iki farklı çalışma ile aldığı pozitif psikolojik sermayenin öncülleri ile ilgili araştırmasında, 1. çalışmada kıdem ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulmuşken; 2. çalışmada bu ilişki anlamsız olarak bulunmuştur. Son olarak, eğitim değişkeni ile araştırma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

2.2.3.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

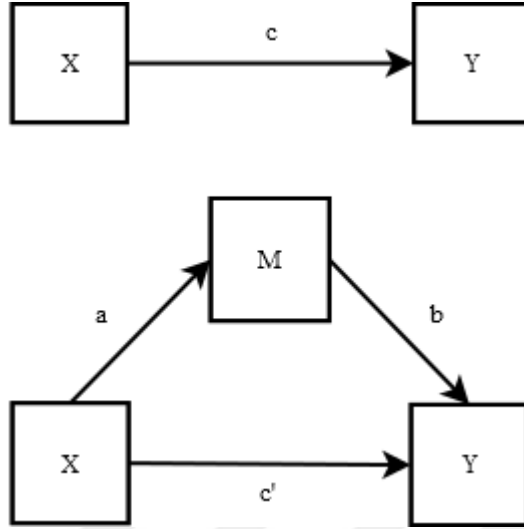
Yapılan korelasyon analizine göre, pozitif psikolojik sermaye ve bilinçli farkındalık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .28, p < .01$). Bulunan bu ilişki, Avey vd. (2008) ve Roche vd. (2014)'nin bulguları ile desteklenmektedir. Bununla beraber araştırmanın tahmin edici değişkenlerinden biri olan pozitif psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşu ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir ($r = .64, p < .01$). Bir diğer tahmin edici değişken olan bilinçli farkındalık ile çalışan iyi oluşu arasında da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .33, p < .01$). Bu ilişkilerden yola çıkarak, psikolojik sermayesi yüksek olanların iyi oluşlarının da yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.4. Hipotez Testi

Araştırmada öne sürülen hipotezlerin ve aracılık (mediation) analizini etmek için SPSS'e tanımlanarak çalışan Hayes (2017)'in Process Makrosu kullanılarak yapılmıştır. Process makrosu, bootstrap tekniği ile mevcut örneklemin simülasyonlarını oluşturmaktadır. Bu sayede öne sürülmüş olan ilişkiler çok büyük örneklemelerde test edilmektedir. Mevcut araştırmada doğrudan ve dolaylı ilişkiler, 5000 bootstrap örnekleminde ve %95 güven aralığında test edilmiştir.

Model bağımsız değişken (X), bağımlı değişken (Y) ve aracı değişkenden (M) oluşmaktadır. X ve Y arasındaki salt ilişki “toplam etki (total effect)” olarak adlandırılmaktadır ve “c yolu” ile ifade edilmektedir. X'in M ile olan ilişkisi, “a yolu” ile ve M'in Y ile olan ilişkisi “b yolu” ile ifade edilmektedir. M'in kontrol altına alındığı durumda X ve Y arasındaki ilişki ise “doğrudan etki (direct effect)” olarak adlandırılmaktadır ve “c' yolu” ifade edilmektedir. X'in Y ile ilişkisinde M'in etkisinin katsayısı ($a*b$) ile hesaplanmaktadır ve “dolaylı etki (indirect effect)” olarak adlandırılmaktadır. Aracılık durumundan bahsedebilmek için; c nin c' ünden büyük olması ve dolaylı etkinin güven aralıklarında (CI-confidence interval) “0” ın bulunmaması gerekmektedir. Tam aracılık durumu c' yolu istatistiksel olarak

anlamsızlaştığında, kısmi aracılık durumu ise c nin c' ünden büyük olduğu durumlarda gerçekleşmektedir. Şekil 11'de kullanılan aracılık modeli ve ilgili yollar gösterilmiştir.

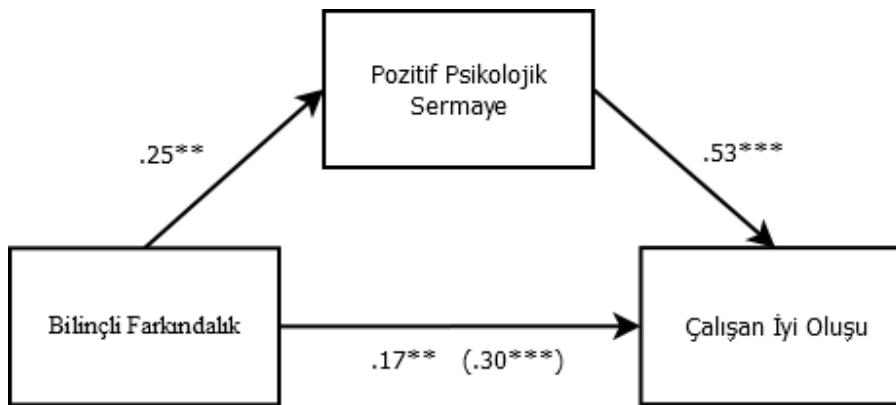


Şekil 11. Bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenler arasındaki yollar

2.2.4.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Gelirin iyi oluş türleri ile orta düzeye yakın korelasyonlara sahip olması ve literatürde özellikle öznel iyi oluşun önemli bir belirleyicisi olarak karşımıza çıkması sebebiyle bu çalışmada gelir kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır. 5000 örneklemden oluşan bootstrap tekniği ile yapılan aracılık analizi sonucunda, bilinçli farkındalığın pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla çalışan iyi oluşu üzerindeki dolaylı etkisi istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($b = .17$, $SE(b) = .05$, %95 CI [.06, .21]). Değişkenler arasındaki yollar incelendiğinde, bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki toplam etkisinin (c yolu) anlamlı olduğu bulunmuştur ($\beta = .30$, $b = .40$, $SE = .08$, $t = 4.71$, $p < .001$). Kontrol değişkeni olan gelirin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .22$, $b = .30$, $SE = .08$, $t = 3.51$, $p < .01$). Bilinçli farkındalık

pozitif psikolojik sermayeyi (a yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .25$, $b = .24$, $SE = .06$, $t = 3.81$, $p < .01$). Gelirin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .20$, $b = .19$, $SE = .06$, $t = 3$, $p < .01$). Pozitif psikolojik sermaye çalışan iyi oluşunu (b yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .53$, $b = .72$, $SE = .08$, $t = 9.46$, $p < .001$). Aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye bilinçli farkındalık ile birlikte regresyon denkleminde dahil olduğunda, bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisinin (c' yolu) gücünün azaldığı görülmektedir ($\beta = .17$, $b = .22$, $SE = .07$, $t = 3.01$, $p < .01$). Bu modelde kontrol değişkenin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .12$, $b = .16$, $SE = .07$, $t = 2.17$, $p < .05$). Bunlara göre, hem dolaylı etki anlamlı olduğu hem de $c > c'$ koşulu sağlandığı için kısmi aracılıktan söz edilebilmektedir. Model istatistiksel olarak anlamlıdır ve çalışan iyi oluşundaki varyansın %42'sini açıklamaktadır ($R^2 = .42$, $F(3,206) = 48,79$, $p < .001$). Sonuç olarak, bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermaye kısmi aracılık rolü gördüğü sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre, H₁, H₂, H₃ ve H₄ hipotezleri kabul edilmiştir.



Şekil 12. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Kısmi Aracılık Rolü

Not 1: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

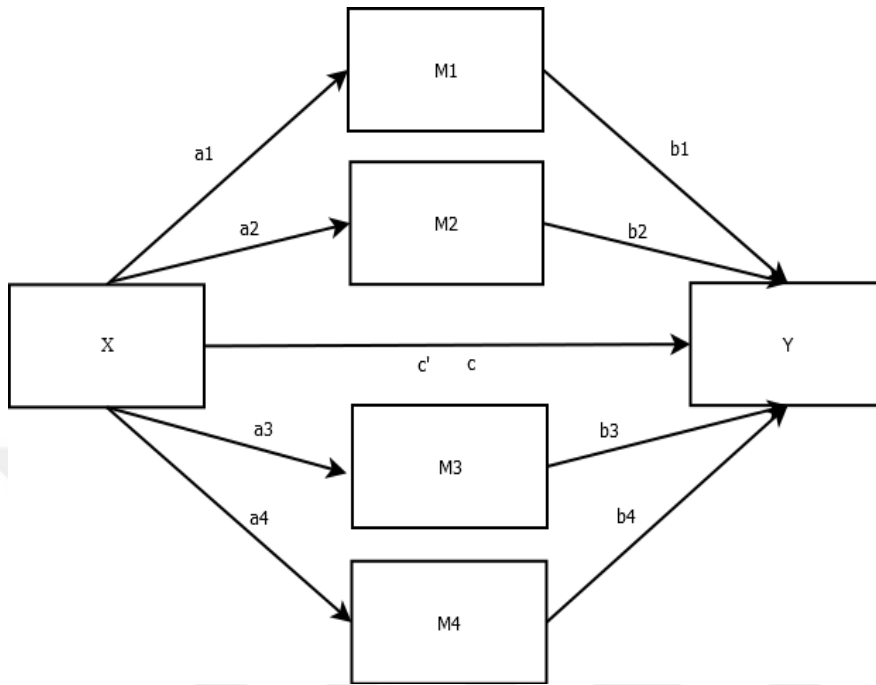
Not 2: Tüm etkiler standardize edilmiş regresyon katsayılarıdır.

Tablo 12. Hipotez Sonuçları ve Bulgulara İlişkin Özet Tablo

H ₁ – Kabul edildi	1. Bilinçli farkındalık çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
H ₂ – Kabul edildi	2. Bilinçli farkındalık pozitif psikolojik sermayeyi pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
H ₃ – Kabul edildi	3. Pozitif psikolojik sermaye çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
H ₄ – Kabul edildi	4. Bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü vardır.

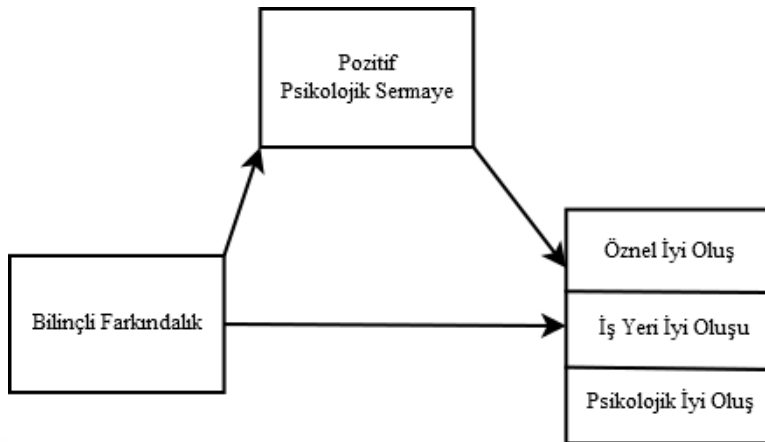
2.2.5. Ek Analizler

Bu bölümde değişkenler arasındaki ilişkilerin daha iyi bir şekilde yorumlanabilmesi amacıyla yapılmış olan ek analizlere yer verilmiştir. İlk olarak pozitif psikolojik sermayenin hangi alt boyutlarının aracılık ilişkisine daha güçlü bir şekilde katkı sağladığının araştırılmasının faydalı olacağı düşünülmüştür. Bu kapsamda, pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarının, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide aracılık rolleri paralel çoklu aracılık testi uygulanarak test edilmiştir. Model Şekil 14'de gösterilmiştir.



Şekil 13. Paralel Çoklu Aracılık Modeli

İkinci olarak, bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin farklı iyi oluş türleri ile olan ilişkinin incelenmesinin değişkenler arasındaki ilişkilerin yorumlanmasına ek bilgiler sunacağı düşünülmüştür. Bu amaçla, bilinçli farkındalığın öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü tek tek incelenmiştir.



Şekil 14. Çalışan İyi Oluşun Alt Boyutlarına Yönelik Aracılık Analizi

2.2.5.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının Aracılık Etkisi

Gelirin etkisinin kontrol altına alındığı, 5000 örneklem bootstrap tekniği ile gerçekleştirilen paralel çoklu aracılık analizine göre, dört alt boyutun toplam dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($b = .17$, $SE = .06$, %95 CI [.0308, .2557]). Bununla beraber, umut alt boyutunun bu ilişkideki dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($b = .03$, $SE = .03$, %95 CI [.0007, .1037]). Toplam ve alt boyutlara ait dolaylı etkilere ait regresyon katsayıları ve güven aralıkları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 13. Toplam ve Alt Boyutlara Ait Dolaylı Etkilerin Regresyon Katsayıları ve Güven Aralıkları

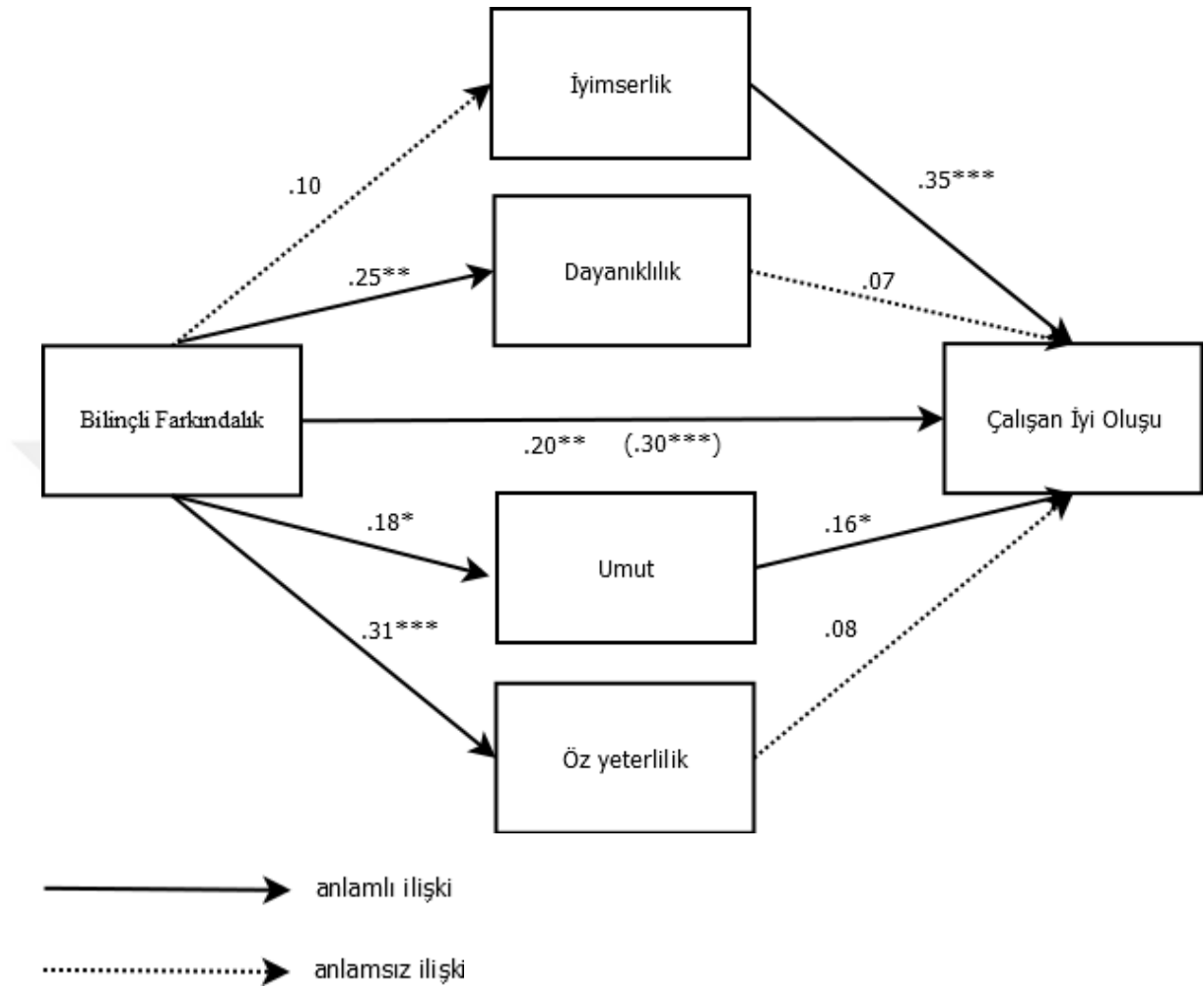
Dolaylı Etki	(b)	SE	Güven aralığı (CI)
Toplam	.14	.06	.0308 - .2557
İyimserlik	.05	.04	-.0219 - .1294
Dayanıklılık	.02	.03	-.0324 - .0793
Umut	.04	.03	.0007 - .1037
Öz yeterlilik	.04	.04	-.0402 - .1061

Not: Tüm etkiler standardize edilmemiş regresyon katsayılarıdır.

Değişkenler arasındaki yollar incelendiğinde, bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki toplam etkisi pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = .30$, $b = .40$, $SE = .08$, $t = 4.71$, $p < .001$). Kontrol değişkeni olan gelirin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .22$, $b = .30$, $SE = .08$, $t = 3.51$, $p < .01$). Bilinçli farkındalık iyimserliği anlamlı bir şekilde yordamazken ($\beta = .10$, $b = .14$, $SE = .09$, $t = 1.51$, $p > .05$); dayanıklılığı ($\beta = .25$, $b = .30$, $SE = .08$, $t = 3.8$, $p < .01$), umudu ($\beta = .18$, $b = .22$, $SE = .08$, $t = 2.62$, $p < .05$) ve öz yeterliliği ($\beta = .31$, $b = .33$, $SE = .07$, $t = 4.79$, $p < .001$) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Kontrol değişkeni gelir iyimserliği ($\beta = .19$, $b = .14$, $SE = .09$, $t = .2.76$, $p < .01$), dayanıklılığı ($\beta = .18$, $b = .21$, $SE = .08$, $t = 2.7$, $p < .01$) ve öz yeterliliği ($\beta = .19$, $b = .20$, $SE = .07$, $t = .2.86$, $p < .01$) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordarken; umudu anlamlı bir şekilde yordamamaktadır ($\beta = .10$, $b = .12$, $SE = .08$, $t = .1.38$, $p > .05$).

İyimserlik ($\beta = .35$, $b = .34$, $SE = .07$, $t = 5.18$, $p < .001$) ve umut ($\beta = .16$, $b = .17$, $SE = .08$, $t = 2.06$, $p < .05$) çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordarken; dayanıklılık ($\beta = .07$, $b = .08$, $SE = .08$, $t = .88$, $p > .05$) ve öz yeterlilik ($\beta = .08$, $b = .09$, $SE = .09$, $t = 1.11$, $p > .05$) anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Dört alt boyut aracı değişken olarak regresyon denklemine dahil edildiğinde, bilinçli farkındalığın iyi oluş üzerindeki etkisinin gücü azalmaktadır ($\beta = .20$, $b = .25$, $SE = .07$, $t = .3.47$, $p < .01$). Kontrol değişkeninin bu modelde çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .12$, $b = .15$, $SE = .07$, $t = .2.14$, $p < .05$). Değişkenler arasındaki yollara ait regresyon katsayıları Şekil 15'te gösterilmiştir.



Şekil 15. Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının Paralel Çoklu Regresyon Analizine ait Regresyon Katsayıları

Not 1: * $p < .05$, ** $p < .01$, $p < .001$ ***

Not 2: Tüm etkiler standardize edilmiş regresyon katsayılarıdır.

Tüm bulgular değerlendirildiğinde, alt boyutların toplam dolaylı etkisinin anlamlı olması ve alt boyutlar modele dahil edildiğinde bilinçli farkındalığın iyi oluş üzerindeki etkisinin gücü azaldığı için ($c > c'$) alt boyutların oluşturduğu sinerjinin kısmi aracılık rolünü meydana getirdiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, umut alt boyutunun dolaylı etkisinin anlamlı olmasından ötürü pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünde diğer alt boyutlara kıyasla daha güçlü bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.5.2. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşunun Alt Boyutları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

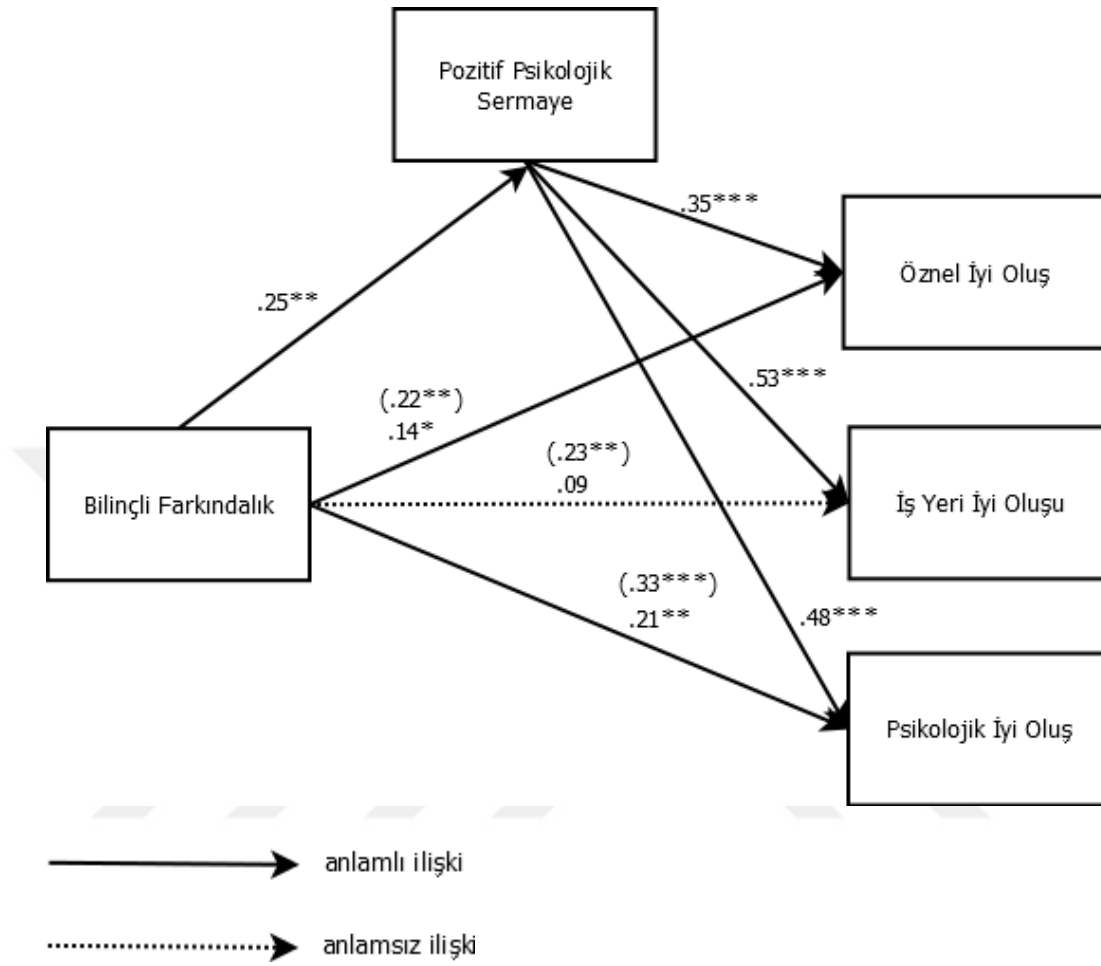
5000 bootstrap tekniği ile çalışan iyi oluşunun alt boyutları için aracılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Gelir değişkeni bu analizlerde kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır. Yapılan ilk aracılık analizi sonucuna göre, bilinçli farkındalığın pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla öznel iyi oluş üzerindeki dolaylı etkisi istatistiki olarak anlamlıdır ($b = .13$, $SE = .05$, %95 CI [.05, .23]). Bilinçli farkındalığın öznel iyi oluş üzerindeki toplam etkisi (c yolu) pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .22$, $b = .35$, $SE = .10$, $t = 3.36$, $p < .01$). Kontrol değişkeni olan gelirin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .23$, $b = .36$, $SE = .10$, $t = 3.49$, $p < .05$). Bilinçli farkındalık pozitif psikolojik sermayeyi (a yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .25$, $b = .24$, $SE = .06$, $t = 3.81$, $p < .01$). Gelirin de pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .20$, $b = .19$, $SE = .06$, $t = 3$, $p < .01$). Pozitif psikolojik sermaye öznel iyi oluşu (b yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .35$, $b = .56$, $SE = .10$, $t = 5.35$, $p < .001$). Aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye bilinçli farkındalık ile birlikte regresyon denkleminde dahil olduğunda, bilinçli farkındalığın öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin gücü (c' yolu) azalmaktadır ($\beta = .14$, $b = .21$, $SE = .10$, $t = 2.08$, $p < .05$). Bu modelde gelir kontrol değişkeninin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .16$, $b = .25$, $SE = .10$, $t = 2.54$, $p < .05$). Buna göre, hem dolaylı etkinin güven aralıklarında “0” bulunmadığı hem de $c > c'$ ünden büyük olduğu için kısmi aracılık bulunmaktadır. Model istatistiki olarak anlamlıdır ve öznel iyi oluştaki varyansın % 23'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .23$, $F(3,206) = 19,81$, $p < .001$). Sonuçlara göre, bilinçli farkındalık ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye kısmi aracılık rolü görmektedir.

Yapılan ikinci aracılık analizine göre, bilinçli farkındalığın pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla iş yeri iyi oluşu üzerindeki dolaylı etkisi istatistiki olarak anlamlıdır ($b = .22$, $SE = .07$, %95 CI [.10, .37]). Değişkenler arasındaki yollar incelendiğinde, bilinçli

farkındalığın iş yeri iyi oluşu üzerindeki toplam etkisinin (c yolu) pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = .23$, $b = .38$, $SE = .11$, $t = 3.40$, $p < .01$). Kontrol değişkeni olan gelirin iş yeri iyi oluşu üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .16$, $b = .26$, $SE = .11$, $t = 2.31$, $p < .05$). Bilinçli farkındalık pozitif psikolojik sermayeyi (a yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .25$, $b = .24$, $SE = .06$, $t = 3.81$, $p < .01$). Gelirin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .20$, $b = .19$, $SE = .06$, $t = 3$, $p < .01$). Pozitif psikolojik sermaye iş yeri iyi oluşunu (b yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = .53$, $b = .91$, $SE = .10$, $t = 8.85$, $p < .001$). Aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye bilinçli farkındalık ile birlikte regresyon denkleminde dahil olduğunda, bilinçli farkındalığın öznel iyi oluş üzerindeki etkisi (c' yolu) anlamsızlaşmaktadır ($\beta = .09$, $b = .16$, $SE = .10$, $t = 1.58$, $p > .05$). Bu modelde gelirin iş yeri iyi oluşu üzerindeki etkisi anlamsızdır ($\beta = .05$, $b = .08$, $SE = .10$, $t = .08$, $p > .05$). Buna göre, dolaylı etki anlamlı olduğu ve c' yolu anlamsız olduğu için tam aracılıktan söz edilebilmektedir. Model istatistiki olarak anlamlıdır ve iş yeri iyi oluşundaki varyansın %34'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .34$, $F(3,206) = 35$, $p < .001$). Sonuçlara göre, bilinçli farkındalığın iş yeri iyi oluşu üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermaye tam aracılık rolü görmektedir.

Yapılan üçüncü aracılık analizine göre, bilinçli farkındalığın pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerindeki dolaylı etkisi istatistiki olarak anlamlıdır ($b = .17$, $SE = .05$, %95 CI [.07, .27]). Bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerindeki toplam etkisi (c yolu) pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .33$, $b = .46$, $SE = .09$, $t = 5.21$, $p < .001$). Kontrol değişkeni olan gelirin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .19$, $b = .27$, $SE = .09$, $t = 3.02$, $p < .01$). Değişkenler arasındaki yollar incelendiğinde, bilinçli farkındalığın pozitif psikolojik sermayeyi (a yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($\beta = .25$, $b = .24$, $SE = .06$, $t = 3.81$, $p < .01$). Gelirin pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır ($\beta = .20$, $b = .19$, $SE = .06$, $t = 3$, $p < .01$). Pozitif psikolojik sermaye psikolojik iyi oluşu (b yolu) pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde

yordamaktadır ($\beta = .48$, $b = .69$, $SE = .08$, $t = 8.25$, $p < .001$). Aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye bilinçli farkındalık ile birlikte regresyon denklemine dahil edildiğinde, bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin gücü (c' yolu) azalmaktadır ($\beta = .21$, $b = .29$, $SE = .08$, $t = 3.67$, $p < .01$). Bu modelde gelirin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi anlamsızdır ($\beta = .09$, $b = .13$, $SE = .08$, $t = 1.71$, $p > .05$). Model istatistiki olarak anlamlıdır ve psikolojik iyi oluştaki varyansın %36'sını açıklamaktadır ($R^2 = .37$, $F(3,206) = 40.88$, $p < .001$). Sonuç olarak, bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermaye kısmi aracılık rolü gördüğü bulunmuştur. Aracılık analizlerine ait sonuçlar Şekil 16'da görselleştirilmiştir.



Şekil 16. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşunun Alt Boyutları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Not 1: * $p < .05$, ** $p < .01$, $p < .001^{***}$

Not 2: Tüm etkiler standardize edilmiş regresyon katsayılarıdır.

3. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve pozitif psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracı rolünü araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda nicel araştırma yöntemi kullanılarak oluşturulan modelde değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmiştir. Ulusal alanyazın incelendiğinde bilinçli farkındalık, pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkinin ilk kez bu çalışma ile incelendiği görülmektedir.

Gelirin iyi oluşun önemli bir belirleyicisi olması ve çalışmada ortaya çıkan gelirin iyi oluş ve psikolojik sermaye ile olan anlamlı korelasyonları sebebiyle gelir kontrol değişkeni olarak modele dahil edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, bilinçli farkındalık çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Şöyle ki, bilinçli farkındalık seviyesi yüksek olan çalışanlar kendilerini daha mutlu hissetmektedir. Benzer şekilde, pozitif psikolojik sermaye çalışanların iyi oluş hallerini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Şöyle ki, önemli birer psikolojik kaynak olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin oluşturduğu sinerji çalışanların iyi oluş hallerini arttırmaktadır. Sonuçlar benzer şekilde bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Gerçekleştirilen aracılık analizi sonucunda, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü gördüğü bulunmuştur. Bilinçli farkındalığın çalışanların iyi oluş düzeyleri üzerinde direkt bir etkisi olduğu gibi pozitif psikolojik sermaye bu ilişkiye aracılık ederek çalışanların iyi oluş düzeylerinin artmasında önemli bir kaynak olarak rol oynamaktadır. Bu bulgular önceki başlıklarda açıklanmış olan Öz Belirleme Kuramı (Ryan ve Deci, 2000) ve Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 2002) çerçevesinde açıklanabilmektedir.

Bunların yanında araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin daha kapsamlı bir şekilde yorumlanabilmesi için ek analizler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada çalışan iyi oluşunun üç önemli alt boyutu bulunmaktadır, bunlar; öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluştur. Pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün, iyi oluşun farklı biçimlerde kavramsallaştırıldığı bu üç tür için de geçerli olup olmadığı incelenmiştir. Sonuçlara göre bilinçli farkındalık ile üç iyi oluş türü arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü bulunmaktadır. Ancak aracılığın türünde bir farklılığa rastlanmıştır. Şöyle ki, bilinçli farkındalık ve iş yeri iyi oluşu arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye tam aracılık rolü görürken; bilinçli farkındalık ile öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermaye kısmi aracılık rolü görmektedir. Bu farklılığa dair olası açıklamalar ilerleyen bölümde tartışılmıştır.

Son olarak, pozitif psikolojik sermayenin hangi alt boyutlarının aracılık rolünde daha güçlü etkisinin olduğunu incelemek amacıyla ek bir analiz daha gerçekleştirilmiştir. Yapılan paralel çoklu aracılık analizinin sonucuna göre; umut alt boyutunun dolaylı etkisi anlamlı bulunurken; iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutlarının dolaylı etkisi anlamsız bulunmuştur. Bununla birlikte tüm alt boyutların oluşturduğu toplam dolaylı etki anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar ilerleyen kısımlarda literatür ışığında tartışılmıştır.

3.1. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu başlıkta her değişken arasındaki ilişki ve aracılık analizi sonuçları teori ve diğer araştırmalar eşliğinde tartışılacak ve ortaya konulan ilişkilerin literatüre katkısından bahsedilecektir. Daha sonra araştırmanın sınırlılıkları belirtilecektir. Son olarak gelecek araştırmalar ve uygulamada çalışan kişiler için önerilerde bulunulacaktır.

3.1.1. Bilinçli Farkındalık ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler sonucunda, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İki değişken arasındaki ilişkiye yönelik bulgular, Ryan ve Deci (2000)'nin Öz Belirleme Kuramı temelinde desteklenmektedir. Kuramı tekrardan hatırlamak gerekirse, öz belirleme kuramı, kişilik gelişimi ve öz düzenleme davranışlarına açıklama getiren bir kişilik ve motivasyon kuramıdır (Ryan ve Deci, 2000, s.68). Kuram kapsamında belirtilmiş olan üç temel psikolojik ihtiyacın (özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma) karşılanması kişilerin hem psikolojik hem de öznel iyi oluş düzeylerinin artmasına sebep olmaktadır (Ryan ve Deci, 2001). Bilinçli farkındalık çalışan iyi oluşunu özerklik ihtiyacı temelinde etkilemektedir (Weinstein ve Ryan, 2011). Özerklik, *“kişinin davranışlarının kendisiyle uyumlu olduğuna ve kendi iradesine dayandığına yönelik algıdır”* (Deci ve Ryan, 1987, s.1025). Bilinçli farkındalık, şu ana yönelik odaklanmış dikkat ve deneyimlere yönelik yargılayıcı olmayan kabulü içermektedir. Bilinçli farkındalığın bu özellikleri kişilerin öz düzenleme becerilerinin artmasına, ihtiyaç ve değerlerini açık bir şekilde değerlendirebilmelerine ve dolayısıyla özerklik ihtiyacının karşılanmasına sebep olmaktadır (Weinstein ve Ryan, 2011). Bu sayede yüksek bilinçli farkındalık kişilerin zorlayıcı durumlarla daha iyi bir şekilde mücadele etmesine ve iyi oluş düzeylerinin artmasını sağlamaktadır.

İki değişken arasındaki ilişki literatürde artan bir ilgiyle araştırılmakta olup, bu araştırmanın bulgularının diğer araştırmalar tarafından elde edilen bulgularla örtüştüğü görülmektedir. Atanes vd. (2015) çalışmalarında, çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerinin öznel iyi oluşları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer sonuçlar farklı araştırmalar tarafından da desteklenmektedir (Brown, Kasser, Ryan, Linley ve Orzech, 2009; Brown ve Ryan, 2003). Bilinçli farkındalıkları yüksek olan kişiler, odaklanmış dikkatin yardımıyla hem geçmişe yönelik deneyimlerine hem de mevcut deneyim ve duygularına karşı daha kabul edici

bir tavır sergilemektedir. Bu durum da öznel iyi oluş düzeylerinin artmasına sebep olmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin öz belirleme kuramı çerçevesinde incelendiği görülmektedir. Ancak araştırmacılar bu ilişkiyi kuram ile açıklamaktan ziyade kuramdaki temel psikolojik ihtiyaçları psikolojik iyi oluşun göstergesi olarak ele almaktadır. Ryan ve Deci (2001) öz belirleme kuramı ve psikolojik iyi oluş arasında önemli benzerlik ve farklılıkların olduğunu belirtmektedir. Özerklik, ilişkili olma ve yetkinlik her ikisi için ortak yapılarıdır. Ancak öz belirleme kuramında bu ihtiyaçların karşılanması iyi oluşun artmasına sebep olduğu belirtilirken; Ryff (1989b)'ın psikolojik iyi oluş yaklaşımı bu kavramları iyi oluşu tanımlamak için kullanmaktadır. Bu bağlamda çalışan örnekleminde gerçekleştirilen kısıtlı sayıdaki çalışmalar incelendiğinde, bilinçli farkındalık ile evrensel üç temel psikolojik ihtiyacın tatmin düzeyi arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir (Chang, Huang ve Lin, 2015; Schultz vd., 2015).

Bunların yanında alanyazında bilinçli farkındalık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin deneysel çalışmalarla incelendiği göze çarpmaktadır (Hülshager vd., 2013; Shonin vd., 2014). Bu çalışmalar bilinçli farkındalık temelli eğitim ve stres azaltma programlarının kişilerin iş tatminlerinde artışa sebep olduğunu göstermektedir.

Bulunan bu ilişkinin alanyazına iki açıdan katkısı bulunmaktadır. İlk olarak, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluş arasındaki ilişkinin yurtdışındaki araştırmalarda hem görgül hem de deneysel çalışmalarla incelenmeye başladığı görülmekle birlikte, ulusal alanyazında bu iki değişken arasındaki ilişkiyi çalışan kişilerden oluşan örnekleme inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanında, bir çalışmada bilinçli farkındalık ile iş tatmini ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir (Karacaoğlu ve Şahin, 2016). Ancak Karacaoğlu ve Şahin (2016) araştırmalarında bilinçli farkındalığı mevcut çalışmadan farklı olarak iki boyutta incelemiştir. Yaşam doyumu ve iş tatmini de bu araştırma kapsamında incelenen çalışan iyi oluşu modelinin bir parçası olmakla beraber modeli tam olarak kapsamamaktadır.

İki değişken arasındaki ilişkinin alanyazına sağlamış olduğu bir diğer katkı, çalışan iyi oluşunun üç önemli perspektiften incelenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum bilinçli farkındalığın farklı iyi oluş türleri ile olan ilişkisinin ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır. Yapılan korelasyon analizleri, bilinçli farkındalık ve psikolojik iyi oluş arasındaki korelasyonun gücünün öznel ve iş yeri iyi oluşu ile olan korelasyonun gücünden daha güçlü olduğunu göstermektedir. Bu durum öz belirleme kuramı çerçevesinde açıklanabilmektedir. Ayrıca bu çalışma ile birlikte, bilinçli farkındalık ile Ryff (1989b)'ın eudaimonik perspektiften kavramsallaştırmış olduğu psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin literatüre kazandırıldığını söylemek mümkündür.

3.1.2. Bilinçli Farkındalık ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Çalışma kapsamında gerçekleştirilmiş olan analizler sonucunda bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Yurt dışında yapılmış olan araştırmaların mevcut araştırmada bulunmuş olan bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi desteklediği ancak çalışma sayısının kısıtlı olduğu görülmektedir (Avey vd., 2008; Roche vd., 2014). Ulusal alanyazında ise bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan mevcut araştırma özellikle ulusal yazına önemli bir katkı sağlamaktadır.

Bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki pozitif yönlü ilişki, bilinçli farkındalığın öz düzenleme davranışları ve dikkat üzerindeki olumlu etkisinden kaynaklanmaktadır (Roche vd., 2014). Yüksek bilinçli farkındalık, şu ana odaklanmayı sağlayarak ruminasyon -olumsuz düşüncelerin tekrar eden bir şekilde zihni meşgul etmesi- gibi otomatik olarak gerçekleşen bilişsel süreçlerin ve olumsuz davranışların azalmasını sağlamaktadır ve sonuç olarak kişilerin öz düzenleme becerileri artmaktadır (Shapiro, Carlson, Astin ve Freedman, 2006). Kişilerin öz düzenleme becerilerindeki artış; hedeflerini gerçekleştirmek için daha etkili yollara

yönelmesi ve buna yönelik motivasyonlarının (umut), özgüvenlerinin (öz yeterlilik), olayları ve durumları olumlu bir şekilde açıklama eğilimlerinin (iyimserlik) ve stresle baş etme becerilerinin (dayanıklılık) artması ile sonuçlanmaktadır (Roche vd., 2014, s.480).

Alanyazın incelendiğinde bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerinin incelendiği araştırmaların büyük çoğunluğunun çalışan örnekleminde gerçekleştirilen klinik araştırmaları kapsadığı görülmektedir. Bu araştırmaların sonuçları mevcut bulgularla paralel nitelikte olsa da araştırma kapsamında çalışanların örgütsel psikolojik sermayeleri incelenmiştir.

Örgütsel bağlamda gerçekleştirilen araştırmalar içerisinde, Malinowski ve Lim (2015) bilinçli farkındalığı dört alt boyutta değerlendirmiş ve bu alt boyutlar ile pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulmuştur. Aikens vd. (2014) bilinçli farkındalık temelli müdahalenin çalışanların dayanıklılıkları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Aikens vd. (2014)'nin ulaştığı sonuçlar, kontrol ve deney gruplarının dayanıklılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığını, deney grubundaki katılımcıların dayanıklılık seviyelerinde anlamlı bir artış meydana geldiğini göstermektedir.

3.1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu yapılmış olan meta analiz çalışmaları tarafından desteklenmektedir (Avey vd., 2011; Newman vd., 2014).

Bu ilişkiye dair ulusal alanyazında yer alan araştırmaların sayısının kısıtlı olduğu görülmektedir. Çalışmaların çoğunda pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini (Akçay, 2012; Çetin ve Varoğlu, 2015; Erkuş ve Fındıklı, 2013) ile arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir.

Mevcut araştırmada çalışan iyi oluşunun üç alt boyut dahilinde incelenmesi alanyazına katkı sağlamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin iyi oluşun alt boyutlarıyla olan korelasyonları incelendiğinde; iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş ile olan ilişkisinin öznel iyi oluş ile olan ilişkisinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum öznel iyi oluşun hayatın her alanına dair yapılan genel bir değerlendirmeyi kapsamamasından kaynaklanıyor olabilir. Bunun tersine psikolojik sermayenin iş yeri iyi oluşu ile daha güçlü bir korelasyona sahip olması mevcut araştırmada kullanılmış olan psikolojik sermaye ölçeğinin çalışanların iş yaşamına yönelik bir kaynağını temsil etmesinden; psikolojik iyi oluş ile olan güçlü ilişkisi ise iki kavramın bileşenleri arasında bulunan benzerliklerden kaynaklanıyor olabilir. Örneğin, özerklik-öz yeterlilik, yaşam amacı-umut gibi bileşenlerin ortak temaları bulunmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişki, Hobfoll (1989)'un Kaynakların Korunması Kuramı temelinde açıklanabilmektedir. Kuramı bir kez daha incelemek gerekirse; *“kişilerin kendileri için değerli olan kaynakları elde etmek, bu kaynaklara sahip olmayı sürdürmek ve bu kaynakların tehlikeye girmesi durumunda onları korumak isteyeceğini”* belirtmektedir (Hobfoll, 2002, s.312).

Kaynakların korunması kuramına göre, eğer kişi kaynakların kaybedilmesi ile tehdit edilir, kaynak kaybedilir ya da kişi yapmış olduğu yatırımlar karşısında kazanacak olduğu kaynakları elde edemezse stres deneyimlemektedir (Hobfoll, 1989, 2002). Tam tersine bu kaynakların korunması kişilerin stresle mücadele etmelerine ve iyi oluş düzeylerinin artmasına sebep olmaktadır (Avey vd., 2010). Bu sürecin sonunda elde edilen yüksek iyi oluş, barınma ve besin ihtiyacını karşılamak birincil; bu birincil ihtiyaçların karşılanmasını sağlayan iş sahibi olmak gibi kaynaklar ise ikincil kaynaklardır (Westman, Hobfoll, Chen, Davidson ve Laski, 2005).

Kaynakların korunması kuramı iş yaşamına adapte edildiğinde, pozitif psikolojik sermaye ikincil çalışan iyi oluşu da birincil kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre daha iyimser, umutlu, öz güvenli ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar zorlayıcı durumlarla daha iyi baş edebilmekte, yaşanan olay ve durumlara

olumlu bir şekilde yaklaşabilmekte, görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getireceklerine inanmakta ve karşılaştıkları zorluklarla daha iyi bir şekilde mücadele edebilmektedir. Elde ettikleri bu önemli psikolojik kaynaklarda sonuç olarak iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasına sebep olmaktadır.

3.1.4. Aracılık Analizlerinin Değerlendirilmesi

Literatürde benzer bir çalışmanın Roche vd. (2014) tarafından gerçekleştirilmiş olduğu görülmektedir. Roche vd. (2014)'nin bulguları mevcut araştırmanın sonuçlarını desteklemekle birlikte çalışmalar arasında araştırma modeli açısından birkaç farklılık bulunmaktadır. Bu çalışmada iyi oluş olumlu psikolojik işlevsellik açısından ele alınmış, bu amaçla öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve iş yeri iyi oluşundan oluşan bir model test edilmiştir. Roche vd. (2014) ise iyi oluşu kaygı ve depresyon ile yani iyi oluşun işlevsel olmayan sonuçları ile değerlendirmiştir. Ayrıca Roche vd. (2014) çalışmalarını liderler üzerinde gerçekleştirmişken bu çalışma iş stresi düzeyleri yüksek olduğu düşünülen hemşirelerle gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen ek analizler sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin bilinçli farkındalık ve iş yeri iyi oluşu arasındaki ilişkide tam aracılık; bilinçli farkındalığın öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile arasındaki ilişkide ise kısmi aracılık rolü gördüğü bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye çalışanların iş yaşamına yönelik bir kaynağını temsil etmektedir bu açıdan iş yeri iyi oluşu ile bağlamlarının aynı olduğunu söylemek mümkündür. Bu yüzden ortak varyanslarının da daha fazla olacağı düşünülmektedir. Ancak daha farklı değerlendirmeleri içeren öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş ile olan ilişkisinin açıklanması için başka değişkenlere daha ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin öznel iyi oluş yaşamın genel bir değerlendirilmesini temsil ettiği için bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye dışında kaliteli sosyal ilişkiler ya da birçok demografik ve diğer değişkenlerden etkilenmektedir.

Hipotez analizleri haricinde pozitif psikolojik sermayenin hangi alt boyutlarının aracılık rolünde daha güçlü etkisinin olduğunu belirlemek amacıyla çoklu paralel

aracılık modeli kullanılarak iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutları ek analize dahil edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, umut alt boyutunun dolaylı etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur. Snyder (2002)'in Umut Teorisi (Hope Theory)'ne göre, umudun iki önemli bileşeninden biri kişiyi hedefini gerçekleştirme doğrultusunda harekete geçiren motivasyondur. Ryan ve Deci (2000) ise Öz belirleme kuramı çerçevesinde motivasyonu içsel ve dışsal olarak ikiye ayırmaktadır. Kurama göre, içsel olarak motive edilmiş davranışlar temel psikolojik ihtiyaçlar olan özerkliğin ve yetkinliğin karşılanmasıyla rol oynamaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Buradan hareketle, umudun özerklik üzerindeki olumlu etkisinin bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide önemli bir aracı rolü gördüğünü belirtmek mümkündür.

Bununla birlikte, alt boyutların toplam dolaylı etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu durum pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerinin toplamından daha büyük bir kaynağı yani sinerjilerini temsil etmesi ile alakalıdır. Luthans vd. (2007a), üst düzey bir yapı olan pozitif psikolojik sermayenin, iş tatmini gibi arzu edilen çalışan çıktıları bireysel kaynaklara kıyasla (iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik) daha iyi tahmin edeceğini belirtmektedir. Ek analiz sonucunda elde edilen bu bulgu, kabul edilmiş olan H₄ hipoteziyle de paraleldir.

3.2. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır ve elde edilen bulgular değerlendirilirken bunlar göz ardı edilmemelidir. Bu kısıtlar aynı zamanda gelecek araştırmacılar için ilgili konu kapsamında yol gösterici olabilir.

Çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin ve pozitif psikolojik sermayelerinin iyi oluş düzeylerine etkisinin incelendiği bu araştırmanın verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bu değişkenler kişilerin içsel durumunu, psikolojik kaynaklarını ve yaşamlarına yönelik değerlendirmelerini içerdiğinden, verilerin en iyi

kişilerin öz değerlendirmeleri yoluyla elde edileceği düşünülmüştür. Ancak anketi yönteminde tüm veriler aynı anda, aynı kişilerden ve tek zamanda toplandığı için “ortak yöntem varyansı” problemine yol açabilir. Ortak yöntem varyansı, elde edilen sonuçların değişkenler arasındaki gerçek ilişkilerden ziyade katılımcıların bazı yanlılıklarından elde edilebileceğini belirtmektedir (P. Podsakoff, MacKenzie, Lee ve N. Podsakoff, 2003). Araştırma kapsamında incelenen değişkenler gibi içsel psikolojik durum ve özelliklerin yönetici ya da çalışma arkadaşlarının değerlendirmeleri ile ölçümlemek zordur. Ancak her ne kadar bilinçli farkındalığın kavramsal çerçevesini bütün olarak kapsamasa da çalışanların yöneticilerinden kişilerin iş yerindeki dikkat ve odaklanma süreçleri ile ilgili bilgiler toplanabilir. Spector (2006) farklı zaman aralıklarında ölçümler yapılmasının yanlılıkları önleyebileceğini belirtmektedir. Ancak değişkenler arasındaki etkileşimde zaman etkisinin gözlenmemesi için aralıkların çok dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu araştırma korelasyonel analizler temelinde gerçekleştirildiği için değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisinden bahsedilemez. Ancak araştırmanın değişkenleri literatürde bazı çalışmalarda gerçekleştirildiği gibi boylamsal ya da deneysel çalışmalar için uygundur. Yurtdışındaki alanyazında özellikle bilinçli farkındalık temelli eğitim ve stres azaltma programlarının iyi oluş hali üzerindeki etkisinin araştırıldığı görülmektedir. Ancak ulusal yazında böyle bir araştırmaya rastlanmamıştır. Gelecek araştırmalarda deneysel yöntem kullanılarak, konunun uzmanları tarafından sistematik eğitim ve programlar düzenlenebilir. Böylece bu eğitimlerin çalışanların iyi oluş halleri üzerindeki etkisi incelenebilir. Bunun yanında boylamsal araştırmalarda çalışanların iyi oluş düzeylerinde hangi unsurların etkili olduğunun değerlendirilmesi için oldukça uygundur.

Bu araştırmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak hemşirelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Kartopu örnekleme yönteminde referans alınıp başlangıç noktası seçilen kişinin kendine benzer kişilere yönlendirme olasılığı yüksektir. Bu durum örneklemin evreni temsil edilebilirliğini düşürmektedir. Bu durumun önüne geçmek

amacıyla farklı örgütlerde çalışan birden fazla hemşire başlangıç noktası olarak seçilmiştir. Çalışmada belirli bir kurumda çalışan kişiler hedef alınmamıştır. Bu yüzden çalışma değerlendirilirken örgütlerin kültür ve diğer özelliklerinden kaynaklanabilecek olası etmenler göz ardı edilmemelidir. Benzer şekilde çalışmanın örneklemini hemşirelerin oluşturması sonuçların farklı sektör ve mesleklere genellenebilirliğini kısıtlamaktadır.

Son olarak araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler, bu değişkenler arasındaki ilişkileri etkilediği düşünülen başka değişkenlerle tekrar incelenebilir. Bu çalışma temelde pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış ekolü çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bu açıdan duygusal zekâ, öz şefkat gibi diğer pozitif yapıların çalışanların iyi oluş düzeyleri üzerindeki olası etkileri incelenebilir.

3.3. ALANDA ÇALIŞAN KİŞİLER İÇİN ÖNERİLER

Bu çalışma özellikle bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye yapılarının geliştirilebilir olmaları sebebiyle insan kaynakları uzmanları ve yöneticiler için oldukça önemlidir. Yapılan çalışmalar meditasyon, bilinçli farkındalık temelli eğitimler ve stres azaltma programlarının kişilerin bilinçli farkındalık düzeylerinde anlamlı bir artışa sebep olduğunu göstermektedir.

Bilinçli farkındalık alanyazın incelemesinde belirtildiği gibi arzu edilen çalışan tutum ve davranışlarıyla ilgili olduğu gibi mevcut araştırmada görüldüğü gibi çalışanların iyi oluş düzeyleriyle de pozitif yönde ilişkilidir. Bilinçli farkındalığı yüksek çalışanlar artan bir dikkate ve öz düzenleme davranışlarına sahip olacağı için görev ve sorumluluklarını daha etkili bir şekilde gerçekleştireceklerdir. Dolayısıyla bilinçli farkındalığı yüksek olan çalışanların iyi oluş düzeyleri olumlu yönde etkilenecektir. Çalışanların artan iyi oluş düzeyleri aynı şekilde performanslarına yansıtacaktır. Tüm bunlar dikkate alındığında, çalışanların bilinçli farkındalık seviyelerini geliştirmeye yönelik eğitimlerin verilmesi hem çalışan hem de örgüt performansı için oldukça önemlidir.

Çalışanlara yönelik uzmanlar tarafından sistematik meditasyon tekniklerinin öğretileceği eğitim programlarının hazırlanması bilinçli farkındalıklarının gelişimi için etkili olacaktır. Bilinçli farkındalık temelli uygulamalar aynı zamanda oldukça kısa zaman aralıklarında gerçekleştirilebilmektedir. Bu nedenle çalışanlara bu uygulamaların etkililiğinden bahsedilmesi ve gün içinde her an uygulayabilecekleri basit tekniklerin gösterilmesi faydalı olacaktır.

Bilinçli farkındalığa benzer şekilde, pozitif psikolojik sermayenin de küçük müdahaleler aracılığıyla geliştirilebildiğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Çalışanların psikolojik sermayelerinde meydana gelecek artış onların iş yerlerinde karşılaşacakları muhtemel zorluklarla daha başarılı bir şekilde mücadele etmelerini sağlayacak böylece daha az stres deneyimleyeceklerdir. Tüm bunlar da çalışmalarda gösterildiği gibi çalışanların yüksek performans sergilemeleri ve iyi oluş düzeylerinin artması ile sonuçlanacaktır. Sonuç olarak, alanda çalışan uzmanlar ve yöneticiler bu pozitif yapıların geliştirilmesine odaklandıkları takdirde onları daha başarılı bir konuma götürecek olan etkili sonuçlara ulaşabilme olasılıkları yüksektir.

Son olarak, bilinçli farkındalığın ve pozitif psikolojik sermayenin yukarıda bahsedilmiş olan olumlu etkilerinden ötürü, işe alım sürecinde bu iki önemli yapıya dair ölçümlerin gerçekleştirilmesi adayların değerlendirilme sürecine önemli ek bilgiler sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., ve Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128–138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
- Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., ve Bodnar, C. M. (2014). Mindfulness goes to work: Impact of an online workplace intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 721–731. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000209>
- 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.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., ve Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Allen, T. D., ve Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372–379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Atanes, A. C. M., Andreoni, S., Hirayama, M. S., Montero-Marin, J., Barros, V. V., Ronzani, T. M., ... Demarzo, M. M. P. (2015). Mindfulness, perceived stress, and subjective well-being: A correlational study in primary care health professionals. *BMC Complementary and Alternative Medicine*, 15(1), 303–310. <https://doi.org/10.1186/s12906-015-0823-0>
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 141–149. <https://doi.org/10.1177/1548051813515516>

- Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282–294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>
- Avey, J. B., Luthans, F., ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., ve Palmer, N. F. (2010b). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2010a). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., ve Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27–45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26.

- Baron, R. A., Franklin, R. J., ve Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742–768. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bph077>
- Bitmiş, M. G., ve Ergeneli, A. (2015). How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 363–368. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.106>
- Brickman, P., Coates, D., ve Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(8), 917–927. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.8.917>
- Brown, K. W., Kasser, T., Ryan, R. M., Linley, P. A., ve Orzech, K. (2009). When what one has is enough: Mindfulness, financial desire discrepancy, and subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(5), 727–736. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.07.002>
- Brown, K. W., ve Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848.
- Brown, K. W., ve Ryan, R. M. (2004). Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 242–248. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bph078>
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *The American Psychologist*, 31(2), 117–124. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.31.2.117>
- Çankaya, Z. C. (2009). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve

öznel iyi olma: Öz-belirleme kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 23–31.

Carmody, J., Reed, G., Kristeller, J., ve Merriam, P. (2008). Mindfulness, spirituality, and health-related symptoms. *Journal of Psychosomatic Research*, 64(4), 393–403. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2007.06.015>

Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism, and self-regulation. Chang E. C. (ed.) içinde, *Optimism and Pessimism: Implications for theory, research, and practice*. (s.31-51). Washington, D.C.: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-002>

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

Çetin, F., Turgut, H., ve Sözen, H. C. (2015). Öznel iyi oluşun yordanmasında sabit kişilik örüntüsü: Psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76), 68–75.

Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105–113. <https://doi.org/10.18394/iid.61996>

Chang, J. H., Huang, C. L., ve Lin, Y. C. (2015). Mindfulness, basic psychological needs fulfillment, and well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1149–1162. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9551-2>

Chang, Y. H., Li, H. H., Wu, C. M., ve Wang, P. C. (2010). The influence of personality traits on nurses' job satisfaction in Taiwan. *International Nursing Review*, 57(4), 478–484. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2010.00825.x>

Choi, Y., ve Lee, D. (2014). Psychological capital, big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122–140. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0193>

- Collard, D. (2006). Research on well-being: Some advice from Jeremy Bentham. *Philosophy of the Social Sciences*, 36(3), 330–354. <https://doi.org/10.1177/0048393106289795>
- Creswell, J. D., Way, B. M., Eisenberger, N. I., ve Lieberman, M. D. (2007). Neural correlates of dispositional mindfulness during affect labeling. *Psychosomatic Medicine*, 69(6), 560–565. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3180f6171f>
- Cropanzano, R., ve Wright, T. A. (2001). When a “happy” worker is really a “productive” worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal*, 53(3), 182–199. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.53.3.182>
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., ve Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421–433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997–1018. <https://doi.org/10.1177/0149206310367948>
- Dane, E., ve Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67(1), 105–128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275–294. <https://doi.org/10.1177/a010564>
- Danna, K., ve Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., ve Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large- scale cross-sectional study.

Social Science and Medicine, 50(9), 1317–1327.
[https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00388-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00388-3)

De Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P. M., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., ve Nijhuis, F. J. N. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 29–46.
<https://doi.org/10.1348/096317901167217>

De Jonge, J., ve Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of warr's vitamin model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(4), 387–407. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199807\)19:4<387::AID-JOB851>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199807)19:4<387::AID-JOB851>3.0.CO;2-9)

De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., ve Bongers, P. M. (2003). "The very best of the millennium": Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282–305. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.282>

Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)

Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024–1037. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1024>

Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>

Dello Russo, S., ve Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A

- replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329–347. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21212>
- DeNeve, K. M., ve Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-Being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197–229. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E. ve Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Diener, E., ve Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Diener, E., ve Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5), 1105–1117. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.5.1105>
- Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., ve Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, 58(2), 87–104. <https://doi.org/10.1037/cap0000063>
- Diener, E., Lucas, R.E. ve Scollon, C.N. (2009b). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. Diener, E. (ed.) içinde, *The Science of Well-Being* (s. 103-118). New York: Springer
- Diener, E., Ng, W., Harter, J., ve Arora, R. (2010). Wealth and happiness across the

world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), 52–61. <https://doi.org/10.1037/a0018066>

Diener, E., Oishi, S., ve Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>

Diener, E., ve Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>

Diener, E., Sapyta, J. J., ve Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33–37. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_3

Diener, E., Scollon, C.N. ve Lucas, R.E. (2009a). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. Diener, E. (ed.) içinde, *Assesing Well-Being* (s.67-100). New York: Springer

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>

Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56–64. <https://doi.org/10.31671/dogus.2018.95>

Eberth, J., ve Sedlmeier, P. (2012). The effects of mindfulness meditation: A meta-analysis. *Mindfulness*, 3(3), 174–189. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0101-x>

Eby, L. T., Allen, T. D., Conley, K. M., Williamson, R. L., Henderson, T. G., ve Mancini, V. S. (2019). Mindfulness-based training interventions for employees: A qualitative review of the literature. *Human Resource Management Review*, 29(2), 156–178. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.03.004>

- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1058–1068. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.5.1058>
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23–30. <https://doi.org/10.14783/OD.V10I39.1012000304>
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302–318.
- Erkutlu, H. (2014). Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1148–1156. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.130>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fujita, F., ve Diener, E. (2005). Life satisfaction set point: Stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 158–164. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.158>
- Giluk, T. L. (2009). Mindfulness, Big Five personality, and affect: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 805–811. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.06.026>
- Gutiérrez, G. J. L., Jiménez, B. M., Hernández, E. G., ve Puente, C. P. (2005). Personality and subjective well-being: Big five correlates and demographic variables. *Personality and Individual Differences*, 38(7), 1561–1569. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.015>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ...

- Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Görmüş, A. Ş. (2009). Entelektüel Sermaye Ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 57–75.
- Grant, S., Langan-Fox, J., ve Anglim, J. (2009). The big five traits as predictors of subjective and psychological well-being. *Psychological Reports*, 105(1), 205–231. <https://doi.org/10.2466/pr0.105.1.205-231>
- Güler, M., ve Dönmez, A. (2011). İyi olma hali bağlamında uyum düzeyi kuramı ve hedonik döngü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14(27), 38–45.
- Gülüm, İ. V., ve Dağ, İ. (2012). Tekrarlayıcı düşünme ölçeği ve bilişsel esneklik envanterinin türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 13, 216–223.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., ve Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., ve Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *Work and Stress*, 24(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2. Baskı). New York: Guilford Publications
- Hayes, N., ve Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 703–727.

[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00057-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00057-0)

- Helson, H. (1947). Adaptation-level as frame of reference for prediction of psychophysical data. *The American Journal of Psychology*, 60(1), 1–29. <https://doi.org/10.2307/1417326>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., ve Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Ilies, R., Schwind, K. M., ve Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(3), 326–341. <https://doi.org/10.1080/13594320701363712>
- Jain, H., ve Singh, R. (2016). Developing psychological capital through mindfulness based stress reduction (MBSR) therapy. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7(1), 79–84.
- Jha, A. P., Stanley, E. A., Kiyonaga, A., Wong, L., ve Gelfand, L. (2010). Examining the protective effects of mindfulness training on working memory capacity and affective Experience. *Emotion*, 10(1), 54–64. <https://doi.org/10.1037/a0018438>
- Johnson, J. V., ve Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of random sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–

1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>

Joo, B. K., Lim, D. H., ve Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(8), 1117–1134. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0005>

Judge, T. A., Heller, D., ve Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>

Juniper, B., White, N., ve Bellamy, P. (2009). Assessing employee wellbeing: is there another way? *International Journal of Workplace Health Management*, 2(3), 220–230. <https://doi.org/10.1108/17538350910993412>

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bpg016>

Karacaoğlu, B., ve Şahin, N. H. (2016). Bilgece farkındalık ve duygu düzenleme becerisinin iş tatminine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 421–444. <https://doi.org/10.20491/isarder.2016.226>

Karapınar, P. B. ve Camgoz, S.M. (2017). Well-being at work: A comprehensive review about its predictors and outcomes. Christiansen B. ve Chandan H. C. (ed.) içinde, *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce* (s.78-99). Hershey P.A.: IGI Global. doi: 10.4018/978-1-5225-2250-8.ch005

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Karatepe, O. M., ve Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction?: A study in the hotel

- industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254–1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Keyes, C. L. M., ve Annas, J. (2009). Feeling good and functioning well: Distinctive concepts in ancient philosophy and contemporary science. *Journal of Positive Psychology*, 4(3), 197–201. <https://doi.org/10.1080/17439760902844228>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kiken, L. G., Garland, E. L., Bluth, K., Palsson, O. S., ve Gaylord, S. A. (2015). From a state to a trait: Trajectories of state mindfulness in meditation during intervention predict changes in trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 81, 41–46. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.044>
- Klonowicz, T. (2001). Discontented people: Reactivity and locus of control as determinants of subjective well-being. *European Journal of Personality*, 15(1), 29–47. <https://doi.org/10.1002/per.387>
- Laschinger, H. S. K., ve Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.002>
- Levinthal, D., ve Rerup, C. (2006). Crossing an apparent chasm: Bridging mindful and less-mindful perspectives on organizational learning. *Organization Science*, 17(4), 502–513. <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0197>
- Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F., ve Zhou, Z. (2014). Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(1), 135–144. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.1.135>
- Linley, A. P., Joseph, S., Harrington, S., ve Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3–16.

<https://doi.org/10.1080/17439760500372796>

- Liu, Y. (2013). Mediating effect of positive psychological capital in Taiwan's life insurance industry. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(1), 109–112. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.1.109>
- Lomas, T., Medina, J. C., Ivztan, I., Rupperecht, S., ve Eiroa-Orosa, F. J. (2017). The impact of mindfulness on the wellbeing and performance of educators: A systematic review of the empirical literature. *Teaching and Teacher Education*, 61, 132–141. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.10.008>
- Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: Does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 75–79. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00479.x>
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., ve Avey, J. B. (2014). Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 191–199. <https://doi.org/10.1177/1548051813517003>
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57–75. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human*

Resource Development Quarterly, 21(1), 41–67.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>

Luthans, F., Avey, J. B., ve Patera, J. L. (2008a). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209–221.
<https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>

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

Luthans, F., ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304–322.
<https://doi.org/10.1177/1534484302013003>

Luthans, F., Luthans, K. W., ve 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., Norman, S. M., Avolio, B. J., ve Avey, J. B. (2008b). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238.
<https://doi.org/10.1002/job.507>

Luthans, F., ve Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

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

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avoio B. J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competetive Edge*. Oxford: Oxford University Press

Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., ve Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship Psycap and health PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(1), 118–133. <https://doi.org/10.1177/1548051812465893>

Magee, C., ve Biesanz, J. C. (2019). Toward understanding the relationship between personality and well-being states and traits. *Journal of Personality*, 87(2), 276–294. <https://doi.org/10.1111/jopy.12389>

Mäkikangas, A., Feldt, T., ve Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work and Stress*, 21(3), 197–219. <https://doi.org/10.1080/02678370701662151>

Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., ve Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: a systematic review. *Work and Stress*, 30(1), 46–70. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1126870>

Malinowski, P., ve Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>

Malkoç, A. (2011). Big five personality traits and coping styles predict subjective wellbeing: A study with a Turkish sample. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 12, 577–581. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.02.070>

Martin, J. R. (1997). Mindfulness: A proposed common factor. *Journal of Psychotherapy Integration*, 7(4), 291–312. <https://doi.org/10.1023/B:JOPI.0000010885.18025.bc>

- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Meléndez, J. C., Satorres, E., Cujiño, M. A., ve Reyes, M. F. (2019). Big Five and psychological and subjective well-being in Colombian older adults. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 82, 88–93. <https://doi.org/10.1016/j.archger.2019.01.016>
- Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C., ve Allen, J. W. (2017). Trait mindfulness at work: A meta-analysis of the personal and professional correlates of trait mindfulness. *Human Performance*, 30(2–3), 79–98. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1307842>
- Moore, A., ve Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and Cognition*, 18(1), 176–186. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2008.12.008>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., ve Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120–S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Norman, S. M., Avolio, B. J., ve Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *Leadership Quarterly*, 21(3), 350–364. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.002>
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M. L., ve Nygard, C. H. (2011). A new approach to measuring work-related well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 341–359. <https://doi.org/10.1080/10803548.2011.11076900>
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., ve Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224–235.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., ve Lee, G. (2015). Why is hospitality employees'

- psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9–26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- Page, K. M., ve Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “what”, “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Peterson, S. J., ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership ve Organization Development Journal*, 24(1), 26–31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rafaeli, A., ve Worline, M. (2001). Individual emotion in work organizations. *Social Science Information*, 40(1), 95–123. <https://doi.org/10.1177/053901801040001006>
- Reb, J., Narayanan, J., ve Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5(1), 36–45. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0144-z>
- Reb, J., Narayanan, J., ve Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111–122. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0236-4>

- Remmers, C., Topolinski, S., ve Koole, S. L. (2016). Why being mindful may have more benefits than you realize: Mindfulness improves both explicit and implicit mood regulation. *Mindfulness*, 7(4), 829–837. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0520-1>
- Roche, M., Haar, J. M., ve Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476–489. <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11–16.
- Ryan, R. M. (2009). Self-determination theory and wellbeing. *Social Psychology*, 84(822), 848–849.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- 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. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality*, 74(6), 1557–1586. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00420.x>
- Ryan, R. M., Huta, V., ve Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139–170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
- Ryff, C. D. (1989a). Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioral Development*,

12(1), 35–55. <https://doi.org/10.1177/016502548901200102>

- Ryff, C. D. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., ve Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Saari, L. M., ve Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19(1), 31–37. <https://doi.org/10.1080/08853134.1999.10754157>
- Schulte, P., ve Vainio, H. (2010). Well-being at work: Overview and perspective.

- Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 36(5), 422–429.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N., ve Williams, G. C. (2015). Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness*, 6(5), 971–985. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0338-7>
- Seligman, M., ve Cziksentmihaly, M. (2000). American Psychologist: Special Issue on Happiness, Excellence, and Optimal Human Functioning. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Vintage Books
- Seligman, M. E. P., ve Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832–838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.4.832>
- Shapiro, S. L., Brown, K. W., Thoresen, C., ve Plante, T. G. (2011). The moderation of mindfulness-based stress reduction effects by trait mindfulness: Results from a randomized controlled trial. *Journal of Clinical Psychology*, 67(3), 267–277. <https://doi.org/10.1002/jclp.20761>
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., ve Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373–386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Shapiro, S. L., Oman, D., Thoresen, C. E., Plante, T. G., ve Flinders, T. (2008). Cultivating mindfulness: Effects on well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 64(7), 840–862. <https://doi.org/10.1002/jclp.20491>
- Shonin, E., Van Gordon, W., Dunn, T. J., Singh, N. N., ve Griffiths, M. D. (2014). Meditation awareness training (MAT) for work-related wellbeing and job

performance: A randomised controlled trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(6), 806–823. <https://doi.org/10.1007/s11469-014-9513-2>

Siegel, R. D., Germer, C. K., ve Olendzki, A. (2009). Mindfulness: what is it? where did it come from? In *Clinical Handbook of Mindfulness*. https://doi.org/10.1007/978-0-387-09593-6_2

Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing Hope. *Journal of Counseling ve Development*, 73(3), 355–360. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01764.x>

Snyder, C. R. (2002). Hope theory : Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

Soto, C. J. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-Being. *Journal of Personality*, 83(1), 45–55. <https://doi.org/10.1111/jopy.12081>

Spector, P. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oak: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9(2), 221–232. <https://doi.org/10.1177/1094428105284955>

Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>

Steel, P., Schmidt, J., ve Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138–161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>

- Stewart, T., ve Ruckdeschel, C. (1998). Intellectual capital: The new wealth of organizations. *Personnel Improvement*, 37(7), 56–59. <https://doi.org/10.1108/pr.2000.29.1.115.1>
- 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*, 28(1), 4–13. <https://doi.org/10.1002/cjas.175>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Pearson Education
- Taylor, N. Z., ve Milllear, P. M. R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 89, 123–128. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.10.005>
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374–384.
- The Galup Organization (2019). Gallup 2019 Global Emotions Report. <https://www.gallup.com/analytics/248909/gallup-2019-global-emotions-report-pdf.aspx> adresinden alınmıştır.
- Turner, N., Barling, J., ve Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In *Handbook of Positive Psychology* (pp. 715–728).
- Van Der Doef, M., ve Maes, S. (1999). The Job Demand-Control(-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13(2), 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., ve Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>

- Van Laar, D., Edwards, J. A., ve Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., ve Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63(4), 937–963. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01193.x>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8(2), 84–97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Weinstein, N., Brown, K. W., ve Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374–385. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.008>
- Weinstein, N., ve Ryan, R. M. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health*, 27(1), 4–17. <https://doi.org/10.1002/smi.1368>
- Weiss, H. M., ve Cropanzano, R. S. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences

- at Work. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1–74. <https://doi.org/1-55938-938-9>
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., ve Laski, S. (2005). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. In Perrewe (Ed.), *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 4, pp. 167–220). [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04005-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04005-3)
- Wilks, D. C., ve Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and Age: Examining the “double jeopardy” effect. *Social Indicators Research*, 114(3), 875–890. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0177-7>
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>
- Wright, T. A., ve Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and job performance: Another look at the happy/productive worker thesis. *Academy of Management Proceedings*, 1997(1), 364–368. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1997.4988986>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., ve Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., ve Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34(3), 146–150. <https://doi.org/10.1037/h0087165>
- Wright, T. A., ve Huang, C. C. (2012). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1188–1192. <https://doi.org/10.1002/job.1828>
- Youssef-Morgan, C. M., ve Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being.

Stress and Health, 31(3), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., ve Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>

Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M., ve Carlson, D. S. (2016). Mindfulness at work: resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21(2), 106–124. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0086>

EK 1: TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZNİ

Tarih: 23.11.2018 18:56
Sayı: 35853172-300-E.00000341243



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172-300
Konu : Emrehan KÜÇÜK Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış tezli yüksek lisans programı öğrencilerinden **Emrehan KÜÇÜK**'ün **Doç. Dr. Selin Metin CAMGÖZ** danışmanlığında yürüttüğü "**Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **20 Kasım 2018** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 0230f364-e72b-46aa-8a57-d83bfd792f56 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Duygu Didem İLFRİ



EK 2: TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 10/06/2019

Tez Başlığı : Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyış Oluş Hali Üzerindeki Rolü

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 105 sayfalık kısmına ilişkin, 10/06/2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- ☒ Kaynakça hariç
- 3- ☐ Alıntılar hariç
- 4- ☒ Alıntılar dâhil
- 5- ☒ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Emrehan Küçük
Öğrenci No: N16228048
Anabilim Dalı: İşletme
Programı: Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış

10.06.2019

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ
(Unvan, Ad Soyad, İmza)