

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYESİ İLE
İYİ OLUŞU ARASINDAKİ İLİŞKİDE
DUYGU DÜZENLEMENİN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşenur BİÇER

2300008952

Anabilim Dalı: Psikoloji

Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ülfet Uzunkoca

ARALIK 2025

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SERMAYESİ İLE
İYİ OLUŞU ARASINDAKİ İLİŞKİDE
DUYGU DÜZENLEMENİN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ayşenur BİÇER

2300008952

Anabilim Dalı: Psikoloji

Program: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ülfet Uzunkoca

Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Engin Eker

Dr. Öğr. Üyesi Elif Özge Erbay

ARALIK 2025

TEŞEKKÜR

Tez sürecimde bilgi birikimi, rehberliği ve yol gösterici yaklaşımla bana her aşamada destek olan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ülfet Uzunkoca'ya ve eğitim hayatım boyunca katkı sunan tüm kıymetli hocalarıma içtenlikle teşekkür ederim.

Kişisel yolculuğumda her zaman yanımda olan sevgili kuzenim Şüheda Çiftçi'ye; dostluklarıyla bu süreci benim için daha anlamlı kılan Beril Otay, Şermin Kızık, Hatice Karakoç, Deniz Günday ve yüksek lisans arkadaş grubumun destek ve katkıları benim için kıymetliydi.

Özel hayatımda ve çalışma yaşamımdaki yol gösterici tutumu ve mentorluk desteğiyle bana ilham veren Melisa Şefizadegah'a; yüksek lisans sürecimin başından itibaren yanımda olduğunu hissettiren Kısmet By Milka ekibine içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, desteğini her zaman yanımda hissettiğim anlayışı, sabrı ve desteğiyle bana güç veren sevgili Eren Işık'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
KISALTMALAR.....	v
TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Hipotezler	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1. POZİTİF PSİKOLOJİ.....	6
2.2. İYİ OLUŞ (WELL-BEING)	7
2.2.1. İyi Oluşun Tanımı, Önemi ve Gelişimi.....	7
2.2.2. İyi Oluş Kavramsal Çerçevesi	8
2.2.2.1. İyi Oluş Kavramında Temel Ayrım ve Geleneksel Çerçeveler.....	9
2.2.2.2. İyi Oluşun Modern ve Bütüncül Yaklaşımları.....	13
2.2.3. İyi Oluşa Yönelik Yapılan Araştırmalar	21
2.3. PSİKOLOJİK SERMAYE	23
2.3.1. Sermayenin Tanımı.....	23
2.3.2. Psikolojik Sermayenin Tanımı, Önemi ve Gelişimi	25
2.3.3. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri.....	25
2.3.3.1. Öz yeterlilik	27
2.3.3.2. İyimserlik (Optimism)	28
2.3.3.3. Umut (Hope).....	30
2.3.3.4. Psikolojik Dayanıklılık (Resilience).....	31
2.3.4. Psikolojik Sermaye ile İlgili Kuramlar	32
2.3.5. Psikolojik Sermaye ile İlişkili Araştırmalar	33
2.3.5.1. Psikolojik Sermayenin Öncülleri.....	33
2.3.5.2. Psikolojik Sermayenin Sonuçları.....	34
2.4. DUYGU DÜZENLEME	35
2.4.1. Duygu Düzenleme Tanımı, Önemi ve Gelişimi	35

2.4.2. Duygu Düzenlemeye Dair Kuramsal Yaklaşımlar	37
2.4.2.1. Gross'un Süreç Modeli (Process Model of Emotion Regulation).....	38
2.4.3. Duygu Düzenleme ile İlişkili Araştırmalar	41
2.4.3.1. Duygu Düzenlemenin Öncülleri.....	41
2.4.3.2. Duygu Düzenlemenin Sonuçları	41
2.5. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	42
2.5.1. Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş İlişkisi	42
2.5.2. Psikolojik Sermaye ve Duygu Düzenleme İlişkisi.....	43
2.5.3. Psikolojik Sermaye ile İyi Oluş Arasındaki İlişkide Duygu Düzenlemenin Aracı Rolü	44
3. YÖNTEM	46
3.1. Araştırmanın Modeli	46
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	46
3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları.....	47
3.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ)	47
3.3.2. PERMA Ölçeği (PERMAÖ).....	48
3.3.3. Duygu Düzenleme Ölçeği (DDÖ)	50
3.4. Verilerin Toplanması	51
3.5. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler.....	51
4. BULGULAR.....	53
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	53
4.2. Ölçeklere İlişkin Ölçüm Modeli (DFA) Bulguları.....	55
4.2.1. PERMA Ölçeği Ölçüm Modeli Bulguları	55
4.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Ölçüm Modeli Bulguları.....	58
4.2.3. Duygu Düzenleme Ölçeği Ölçüm Modeli Bulguları.....	60
4.3. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi.....	62
4.4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Varsayımı Analizi.....	63
4.5. Korelasyon Analizi Bulguları.....	65
4.6. Aracı Etki Analizine Dayalı Hipotez Testi Bulguları	67
4.6.1. Bilişsel Yeniden Değerlendirmenin Aracı Rolüne İlişkin Hipotez Testi Bulguları	68
4.6.2. Baskılamının Aracı Rolüne İlişkin Hipotez Testi Bulguları	69
4.7. Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizleri Bulguları	71
4.7.1 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizleri Bulguları.....	71
4.7.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılık Analizleri Bulguları.....	72
4.7.3. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Analizleri Bulguları	73

4.7.4. Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizleri Bulguları.....	74
5. SONUÇ VE TARTIŞMA	76
5.1. Öneriler.....	81
KAYNAKÇA.....	85
EKLER.....	102
EK1: Bilgilendirilmiş Onam	102
EK2: Demografik Bilgiler	103
EK 3: Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ).....	105
EK 4: Perma Ölçeği (PERMAÖ)	106
EK 5: Duygu Düzenleme Ölçeği (DDÖ)	107



KISALTMALAR

Akt: Aktaran

B: B Katsayısı / B Coefficient veya Standartlaştırılmamış Katsayı

Beta (β): Beta Katsayısı / Beta Coefficient veya Standartlaştırılmış Katsayı

DDÖ: Duygu Düzenleme Ölçeği

Düz. R²: Düzeltilmiş R-kare / Adjusted R-squared

IBM: International Business Machines

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

M: Ortalama

Maks: Maksimum Değer

Min: Minimum Değer

N: Katılımcı Sayısı

Ort: Ortalama

p: Anlamlılık Değeri

PERMAÖ: PERMA Ölçeği

PSÖ: Psikolojik Sermaye Ölçeği

PsyCap: Psikolojik Sermaye

R: Kolerasyon Katsayısı

R²: R-kare / R-squared veya Belirlilik Katsayısı

sd: Serbestlik Derecesi

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences/Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi

SS: Standart Sapma

Std. Hata: Tahminin Standart Hatası / Standard Error of the Estimate

α : Cronbach Alpha

TABLO LİSTESİ

Tablo 4. 1 Katılımcıların Demografik Özellikleri	53
Tablo 4. 2 PERMA Ölçeği Tek Faktörlü Model.....	56
Tablo 4. 3 PERMA Ölçeği Tek Faktörlü Modeline İlişkin Sonuçları	57
Tablo 4. 4 PERMA Ölçeği Tek Faktörlü Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri	57
Tablo 4. 5 Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Modeli	58
Tablo 4. 6 Psikolojik Sermaye Ölçeği Çok Faktörlü Modeline İlişkin Sonuçları	59
Tablo 4. 7 Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri	59
Tablo 4. 8 Duygu Düzenleme Ölçeği Faktör Modeli	60
Tablo 4. 9 Duygu Düzenleme Ölçeği Çok Faktörlü Modeline İlişkin Sonuçları	61
Tablo 4. 10 Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri	61
Tablo 4. 11 PERMA Ölçeği'ne ait Cronbach Alpha (α) Değerleri.....	62
Tablo 4. 12 Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ait Cronbach Alpha (α) Değerleri.....	62
Tablo 4. 13 Duygu Düzenleme Ölçeği'ne ait Cronbach Alpha (α) Değerleri	63
Tablo 4. 14 PERMA Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Varsayımı Analizi.....	64
Tablo 4. 15 Psikolojik Sermaye Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Varsayımı Analizi	64
Tablo 4. 16 Duygu Düzenleme Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Varsayımı Analizi	65
Tablo 4. 17 Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları	66
Tablo 4. 18 Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş Arasındaki İlişkide Bilişsel Yeniden Değerlendirmenin Aracı Rolü	68
Tablo 4. 19 Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş Arasındaki İlişkide Baskılamamanın Aracı Rolü....	70
Tablo 4. 20 Katılımcıların Cinsiyetlerine göre T-Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4. 21 Katılımcıların Yaşlarına Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları	73
Tablo 4. 22 Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	73
Tablo 4. 23 Çalışma Süresi Değişkeni Tek Yönlü ANOVA Analizi.....	75

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Sermayenin Boyutları	24
Şekil 2: HERO Bileşenleri	26
Şekil 3: Araştırma Modeli	46
Şekil 4: Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş Arasındaki İlişkide Bilişsel Yeniden Değerlendirmenin Aracı Rolü Modeli.....	69
Şekil 5: Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş Arasındaki İlişkide Baskılamamanın Aracı Rolü Modeli	71



Enstitüsü	: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Dalı	: Psikoloji
Programı	: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Tez Danışmanı	: Dr. Öğr. Üyesi Ülfet Uzunkoca
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans – Aralık 2025

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iyi oluşları üzerindeki etkisini incelemek ve duygu düzenleme stratejilerinin bu ilişkideki rolünü değerlendirmektir. Bu bağlamda, bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılama, duygu düzenleme literatürü doğrultusunda iki temel strateji olarak ele alınmıştır. Araştırma nicel araştırma deseninde yürütülmüş; veriler farklı sektör ve departmanlarda çalışan toplam 376 katılımcıdan anket yöntemiyle toplanmıştır. Verilerin analizinde regresyon temelli aracılık analizleri uygulanmış ve analizler SPSS programında PROCESS Makro kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye, iyi oluş ve duygu düzenleme stratejilerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı karşılaştırma analizleriyle incelenmiştir. Bulgular, psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluşları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermaye ile bilişsel yeniden değerlendirme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, baskılama stratejisiyle anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Benzer şekilde, bilişsel yeniden değerlendirme çalışanların iyi oluşlarını anlamlı biçimde yordarken, baskılamanın iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Aracılık analizleri, bilişsel yeniden değerlendirmenin psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide kısmi bir aracı rol üstlendiğini; buna karşılık baskılamanın bu ilişkide aracı bir mekanizma olarak işlemediğini ortaya koymuştur. Demografik değişkenlere ilişkin analizler, bazı farklılıkların özellikle eğitim düzeyi ve çalışma süresi bağlamında ortaya çıktığını; ancak bu farklılıkların değişkenler arasında tutarlı ve genellenebilir bir örüntü sergilemediğini göstermektedir. Genel olarak bulgular, çalışan iyi oluşunun psikolojik sermaye ve daha uyumlu duygu düzenleme stratejileri üzerinden anlamlı biçimde açıklanabildiğine işaret etmekte ve psikolojik kaynaklar ile duygu düzenleme süreçlerinin birlikte ele alınmasının önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İyi Oluş, Duygu Düzenleme, Bilişsel Yeniden Değerlendirme, Baskılama

University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Psychology
Programme : Industrial and Organizational Psychology
Supervisor : Assistant Professor Ülfet Uzunkoca
Degree Awarded and Date : MA – December 2025

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employees' psychological capital on their well-being and to evaluate the role of emotion regulation strategies in this relationship. Within this framework, cognitive reappraisal and expressive suppression were considered two core emotion regulation strategies, consistent with the emotion regulation literature. The study employed a quantitative research design, and data were collected via a survey from 376 participants employed across various sectors and departments. Regression-based mediation analyses were performed, and all analyses were conducted using the PROCESS Macro in SPSS. In addition, comparative analyses were conducted to examine whether psychological capital, well-being, and emotion regulation strategies differed by demographic characteristics. The findings indicate that psychological capital has a significant and positive effect on employees' well-being. While psychological capital was positively associated with cognitive reappraisal, no significant association was found with expressive suppression. Similarly, cognitive reappraisal significantly predicted employees' well-being, whereas expressive suppression did not. Mediation analyses revealed that cognitive reappraisal partially mediated the relationship between psychological capital and well-being, whereas expressive suppression did not mediate this relationship. Analyses of demographic variables indicated that certain differences emerged, particularly with respect to education level and work experience; however, these differences did not display a consistent or generalizable pattern across variables. Overall, the findings suggest that employee well-being can be meaningfully explained through psychological capital and more adaptive emotion regulation strategies, underscoring the importance of jointly considering psychological resources and emotion regulation processes in understanding well-being.

Keywords: Psychological Capital, Well-Being, Emotion Regulation, Cognitive Reappraisal, Expressive Suppression

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyası, hızlı değişen çalışma koşulları, yoğun rekabet, teknolojik dönüşüm ve artan belirsizliklerle şekillenen dinamik bir yapıya sahiptir. Bu ortamda çalışanlardan yüksek performans beklentisi sürmekte, buna bağlı olarak bireylerin hem duygusal hem de bilişsel kaynakları üzerinde önemli bir baskı oluşmaktadır. Geleneksel olarak patolojiye ve sorunlara odaklanan yaklaşımlar modern iş yaşamının karmaşıklığını açıklamakta yetersiz kalabilmekte; bu nedenle günümüzde pozitif psikoloji temelli perspektiflere yönelik ilgi giderek artmaktadır.

Pozitif psikoloji, bireylerin güçlü yönlerine, psikolojik kaynaklarına, olumlu duygularına ve iyi oluşuna odaklanan üst bir çerçevedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu paradigma, çalışanların yalnızca sorunlarını değil, potansiyellerini ve iyilik hâllerini de merkeze alarak modern örgütlerde insan davranışının daha bütüncül bir şekilde anlaşılmasına katkı sunmaktadır (Luthans ve ark., 2017). Bu yaklaşım doğrultusunda iyi oluş (well-being) kavramı, çalışan sağlığını, motivasyonunu ve işlevselliğini anlamada temel bir çıktı değişkeni olarak ele alınmaktadır (Seligman, 2011). Literatürde iyi oluşun hem hedonik (haz, yaşam doyumu) hem de ödemonik (anlam, psikolojik işlevsellik) boyutlara sahip olduğu; bu boyutların iş yaşamındaki bağlılık, üretkenlik ve tükenmişlik gibi kritik sonuçlarla yakından ilişkili olduğu gösterilmektedir (Keyes, 2005; Ryan ve Deci, 2001).

Pozitif psikoloji literatüründe iyi oluşu açıklamada temel yapılardan biri psikolojik kaynaklardır (Diener ve ark., 2010). Bu kaynaklar arasında öne çıkan ve örgütsel bağlamda güçlü bir kavramsal model sunan Psikolojik Sermaye (Psychological Capital; PsyCap), umut, iyimserlik, öz-yeterlik ve psikolojik dayanıklılıktan oluşan ve bireylerin performansını, motivasyonunu ve iyi oluşunu destekleyen gelişebilir bir psikolojik kapasiteyi ifade etmektedir (Luthans ve ark, 2007, 2015). Araştırmalar, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin zorluklarla daha etkili başa çıktığını, daha yüksek motivasyon ve bağlılık gösterdiğini ve daha güçlü iyi oluş düzeylerine sahip olduğunu ortaya koymuştur (Avey ve ark., 2009; Luthans ve ark, 2007).

Psikolojik sermayenin iyi oluş üzerindeki etkisini açıklayan temel süreçlerden biri duygu düzenleme becerisidir (Gross ve John, 2003). İş yaşamında olumlu ve olumsuz duyguların yoğun biçimde deneyimlenmesi, çalışanların duygularını nasıl yönettiklerini kritik hâle getirmektedir. Gross'un (1998, 2015) süreç modeli, duygu düzenlemenin bilişsel yeniden değerlendirme ve bastırma gibi stratejiler aracılığıyla işlediğini açıklamakta; özellikle bilişsel

yeniden değerlendirmenin olumlu duygulanım ve psikolojik işlevsellikle ilişkisini vurgulamaktadır. Duyguların fark edilmesi, anlamlandırılması ve uyumlu stratejilerle düzenlenmesi, çalışanların iyi oluşunu destekleyen temel bir psikolojik beceridir.

Bu noktada pozitif psikolojik kaynaklar ile duygu düzenleme süreçleri arasındaki etkileşimi açıklayan güçlü kuramsal temel, Fredrickson'ın (2001, 2004) Genişlet ve İnşa Et Kuramı'dır. Kurama göre olumlu duygular, bireyin düşünce-eylem repertuarını genişletmekte; zaman içinde psikolojik, sosyal ve bilişsel kaynakların inşa edilmesine katkı sağlamaktadır. Psikolojik sermaye bileşenlerinin olumlu duygulanımı güçlendirmesi, çalışanlarda bilişsel esneklik ve uyumlu duygu düzenleme stratejilerinin kullanımını kolaylaştırmakta; bu süreç ise iyi oluşu desteklemektedir.

Bu çalışma, söz konusu kuramsal etkileşimleri bütüncül bir model kapsamında ele almakta ve psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide duygu düzenlemenin nasıl bir aracı rol üstlendiğini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, teorik açıdan psikolojik kaynakların yalnızca doğrudan etkilerini değil, aynı zamanda duygusal süreçler aracılığıyla nasıl işlediğini ortaya koyarak literatüre anlamlı bir katkı sunmaktadır. Uygulamalı açıdan ise örgütlerde olumlu duygulanımı ve psikolojik sermayeyi geliştirmeye yönelik müdahalelerin, çalışanların duygu düzenleme becerilerini güçlendirerek iyi oluş düzeylerini artırabileceğine ilişkin önemli ipuçları sağlamaktadır.

Sonuç olarak çalışma, pozitif psikoloji yaklaşımından hareketle iyi oluş, psikolojik sermaye ve duygu düzenleme arasındaki etkileşimi açıklayan kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Bu bütüncül yaklaşım hem akademik literatürü zenginleştirmekte hem de çalışan sağlığı ve örgütsel verimlilik açısından uygulanabilir öneriler geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

1.1. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, örgütsel psikoloji ve pozitif psikoloji kesişiminde yer almakta ve çalışanların psikolojik kaynaklarının iyi oluşları üzerindeki etkisini açıklamayı hedeflemektedir. Günümüz iş yaşamında artan belirsizlik, duygusal emek talepleri ve performans baskısı, çalışanların psikolojik kaynaklarını etkin biçimde kullanmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda psikolojik sermaye, bireylerin hem kişisel hem de mesleki yaşamlarında esneklik, umut, öz-yeterlik ve iyimserlik gibi pozitif bilişsel ve duygusal kaynakları harekete geçirmelerini sağlayan önemli bir psikolojik güç unsuru olarak değerlendirilmektedir (Luthans ve ark., 2007).

Ayrıca psikolojik sermaye, duygu düzenleme ve iyi oluşun demografik özelliklere göre nasıl farklılaştığını incelemek, çalışma yaşamında bireysel farklılıklara dayalı destek mekanizmalarının geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Literatürde psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki pozitif ilişki çok sayıda araştırma ile ortaya konmuştur (Avey ve ark., 2009; Luthans ve ark., 2007). Ancak bu ilişkinin hangi psikolojik süreçler aracılığıyla ortaya çıktığı sınırlı sayıda çalışmada ele alınmıştır. Bu çalışma, bu boşluğu doldurarak psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide duygu düzenleme becerisinin aracı rolünü incelemektedir.

Bu çerçevede psikolojik sermaye, bireylerin olumlu duygusal deneyimlerini artırarak düşünsel esnekliklerini ve duygusal uyum becerilerini güçlendirmektedir. Bu bağlamda psikolojik sermaye, olumlu duygular ve duygu düzenleme süreçleri üzerinden iyi oluşu güçlendiren önemli bir psikolojik kaynak olarak değerlendirilmektedir.

Bu araştırmanın bulgularının, örgütlerde psikolojik sermayeyi geliştirici uygulamaların çalışanların daha uyumlu duygu düzenleme stratejileri geliştirmesine ve bunun da iyi oluşlarını güçlendirmesine katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Psikolojik sermaye güçlendikçe çalışanların duygusal esnekliklerinin artması ve bu sürecin iyi oluşlarına olumlu yönde yansımaları beklenmektedir.

Sonuç olarak bu araştırma, psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide duygu düzenleme becerisinin aracı etkisini test ederek literatürde önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Mevcut çalışma, psikolojik sermaye–iyi oluş ilişkisinin yalnızca doğrudan bir bağlantı olmadığını; bu ilişkinin duygusal süreçler yoluyla işlediğini ortaya koyarak kuramsal literatüre katkı sunmaktadır. Böylece psikolojik sermayenin bireylerde olumlu duygusal kapasiteyi artırdığı, bunun da daha uyumlu duygu düzenleme stratejilerini destekleyerek iyi oluşu güçlendirdiği yönünde bütüncül bir açıklama modeli önerilmektedir. Bu yönüyle çalışma hem akademik hem de uygulamalı açıdan pozitif örgütsel davranış literatürüne, psikolojik sermayeden duygu düzenlemeye ve oradan iyi oluşa uzanan bir işleyiş mekanizması sunarak anlamlı bir katkı sağlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin onların iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide duygu düzenleme becerilerinin aracı (mediatör) rolünü analiz etmektir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında:

- Çalışanların psikolojik sermayesi, iyi oluşu ve duygu düzenleme düzeylerinin saptanması,
- Çalışanların psikolojik sermayelerinin iyi oluş ve duygu düzenleme üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığının ortaya konması,
- Psikolojik sermayenin iyi oluş üzerinde etkili olması söz konusu ise bu süreçte duygu düzenlemenin aracı rolünün olup olmadığının saptanması hedeflenmiştir.

Ayrıca, çalışanların yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenler bakımından psikolojik sermayeleri, iyi oluşları ve duygu düzenleme algılarında bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1.3. Hipotezler

Gross'un (1998) süreç modeli doğrultusunda duygu düzenleme, bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılama olmak üzere iki temel strateji üzerinden ele alınmaktadır. Bu çalışmada duygu düzenleme bu iki alt boyut çerçevesinde incelenmiş; psikolojik sermayenin her iki stratejiyle ilişkisi ve bu stratejilerin iyi oluş üzerindeki etkileri ayrı ayrı test edilmiştir. Bu kuramsal yapı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Psikolojik sermaye, çalışanların iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı şekilde yordar.

H2: Psikolojik sermaye, bilişsel yeniden değerlendirmeyi pozitif yönde ve anlamlı şekilde yordar.

H3: Psikolojik sermaye, baskılamayı negatif yönde ve anlamlı şekilde yordar.

H4: Bilişsel yeniden değerlendirme, çalışanların iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı şekilde yordar.

H5: Baskılama, çalışanların iyi oluşunu negatif yönde ve anlamlı şekilde yordar.

H6: Psikolojik sermaye ile çalışanların iyi oluşu arasındaki ilişkide bilişsel yeniden değerlendirmenin aracı rolü vardır.

H7: Psikolojik sermaye ile çalışanların iyi oluşu arasındaki ilişkide baskılamanın aracı rolü vardır.

H8: Psikolojik sermaye düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H9: İyi oluş düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H10: Bilişsel yeniden değerlendirme düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H11: Baskılama düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu araştırma, çalışanların psikolojik sermaye, duygu düzenleme ve iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik olup belirli varsayımlar temelinde yürütülmüştür. Araştırmada kullanılan psikolojik sermaye, duygu düzenleme ve iyi oluş ölçeklerinin ilgili yapıları geçerli ve güvenilir biçimde ölçtüğü varsayılmaktadır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların çalışma evreninden uygun biçimde seçildiği ve elde edilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır. Katılımcıların ölçek maddelerine dürüst ve içten yanıt verdikleri kabul edilmektedir.

Çevrim içi veri toplama yönteminin zaman ve erişim açısından sağladığı avantajlara karşın, yanıt kalitesi ve katılımcı devamlılığı bakımından bazı sınırlılıklar oluşturduğu söylenebilir. Bu durum, araştırmanın bulgularının yorumlanmasında dikkate alınması gereken metodolojik sınırlılıklar arasında yer almaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. POZİTİF PSİKOLOJİ

Pozitif psikoloji, bireylerin güçlü yönlerine, potansiyellerine ve psikolojik kaynaklarına odaklanan; iyi oluşu ve insan gelişimini açıklayan modern bir kuramsal perspektiftir. Pozitif psikoloji, Martin Seligman tarafından geliştirilen ve psikolojinin yalnızca psikopatolojilere odaklanmakla kalmayıp, aynı zamanda bireylerin güçlü yönleri ve iyi oluş halleri üzerine de yoğunlaşması gerektiğini savunan bir yaklaşımdır. Seligman (2002), geleneksel psikoloji anlayışının psikopatolojiye sahip olmayan bireyleri büyük ölçüde ihmal ettiğini ve bunun insan potansiyelinin göz ardı edilmesine yol açtığını ifade etmektedir. Pozitif psikoloji ise kişilerin olumlu öznel deneyimlerine, kişilerin en iyi oldukları yanlarına odaklanarak bireysel ve grupsal gelişmeyi hedeflemektedir (Seligman, 2002).

Pozitif psikolojinin temeli Aristoteles'in erdem ve iyi yaşamla ilgili yazılarına uzanacak kadar eskidir. İnsancıl psikoloji savunucularından Maslow ve Rogers'ın pozitif psikolojinin gelişiminde büyük bir rolü vardır (Keçeci, 2020). Maslow (1954), psikopatolojiler yerine sağlıklı insanlarla çalışılması gerektiğini savunmuş ve kişilerin potansiyelinin önemli olduğunu belirtmiştir.

Pozitif psikoloji yaklaşımı, Martin Seligman'ın 1997 yılında Amerikan Psikoloji Derneği (APA) başkanlığına seçilmesiyle birlikte sistematik bir kuramsal çerçeve kazanmıştır. Seligman öncülüğünde Csikszentmihalyi ve Diener gibi araştırmacıların yer aldığı bir komite kurulmuş; bu girişim sonucunda Pozitif Psikoloji Ağı ile Pensilvanya Üniversitesi bünyesinde Pozitif Psikoloji Merkezi oluşturulmuştur. Bu gelişmeler, alanın kurumsallaşmasını sağlayarak pozitif psikolojinin bilimsel bir yönelim olarak ivme kazanmasına öncülük etmiştir. Ardından, 2006 yılında Journal of Positive Psychology'nin yayımlanmaya başlaması ve 2007'de Uluslararası Pozitif Psikoloji Derneği'nin (IPPA) kurulması, bu yaklaşımın hem akademik hem de uygulamalı psikoloji alanlarında yaygınlaşmasını hızlandırmıştır (Linley ve ark. 2006; Wong, 2011).

Pozitif psikolojinin ikinci dalgası (2.0), Wong'un (2011) "ışığın olduğu yerde gölge de vardır" ifadesiyle simgeleştirilen yaklaşımıyla, bireylerin acı, kayıp ve travma gibi olumsuz yaşantılarla baş etme biçimlerine odaklanmaktadır. Olumlu duyguların yanı sıra olumsuz yaşantıların da insan hayatındaki rolünü vurgulayarak, acıdan büyüme fikrini merkeze almaktadır. Olumsuz durumların sonucunda pozitif olayların yaşanabileceği ve anlamlı bir

yaşam için bir fırsat olabileceği araştırmalara konu olmaya başlamıştır (Keçeci, 2020 Lomas ve Ivtzan, 2016).

Üçüncü dalga pozitif psikoloji, bu yaklaşımı daha kapsayıcı hale getirerek kültürel farklılıklara duyarlı, toplumsal bağlamı dikkate alan ve ekosistem odaklı bir perspektifle yeniden tanımlamayı amaçlamaktadır. Toplumların ve grupların iyilik halinden yola çıkarak sosyal adalet, eşitsizlik, iklim krizi ve teknolojik dönüşüm gibi konularla ilişkilidir (Lomas ve ark., 2014).

Pozitif psikoloji, kişilerin yaşam doyumunun artması, yaşamının anlamını bulması ve potansiyelini gerçekleştirebilmesi gibi durumların da incelenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu bakış açısı günlük yaşamın yanı sıra çalışma hayatında yöneticilerin ve çalışanların işlevsizliklerinden ziyade güçlü yönlerine odaklanılması gerektiğini savunarak çalışma hayatında pozitif psikolojiye olan ilginin artmasını sağlamıştır. Böylece kişi kendi potansiyelinin farkına varacak, iş performansı, motivasyonu, iş doyumunu artacak ve örgüt için daha üretken bir hale gelecektir. Bu bağlamda pozitif psikoloji, hem bireylerin öznel ve psikolojik iyi oluşunu açıklayan çağdaş yaklaşımların gelişmesine hem de çalışma yaşamında umut, iyimserlik, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılık gibi olumlu psikolojik kaynaklara dayanan psikolojik sermaye anlayışının ortaya çıkmasına kuramsal temel oluşturmaktadır. İlerleyen bölümlerde bu iki kavram ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

2.2. İYİ OLUŞ (WELL-BEING)

2.2.1. İyi Oluşun Tanımı, Önemi ve Gelişimi

Dünya Sağlık Örgütü'ne (1948) göre sağlık; yalnızca hastalık veya sakatlık durumunun bulunmaması değil, aynı zamanda bedensel, ruhsal, zihinsel ve sosyal yönden tam bir iyilik hâlini ifade etmektedir. Bu tanımla birlikte sağlık kavramının kapsamı genişlemiş; bedensel durumların yanı sıra ruhsal ve sosyal boyutlar da dikkate alınarak sağlığa bütüncül bir bakış açısı kazandırılmıştır. Psikoloji bilimi de bu çerçevede özellikle zihinsel ve sosyal iyilik hâliyle ilgilenmeye başlamış; ruh sağlığını anlamayı, korumayı ve geliştirmeyi temel hedeflerinden biri hâline getirmiştir (Edward, 2005).

İyi oluş, kişilerin yaşam doyumunu, olumlu duyguları yaşama sıklığı, yaşamın anlamlılığına ilişkin algıları ve genel yaşam kalitesi gibi durumları içeren çok boyutlu bir kavramdır (Diener, 1984). Bu kavram psikopatolojik belirtilerin olmamasının yanı sıra, kişilerin duygusal,

psikolojik ve sosyal açıdan doyum sağlamasını içermektedir (Keyes, 2002). Bu bağlamda, iyi oluş hem öznel değerlendirmeleri (mutluluk, yaşam doyumu) hem de kişinin çevresiyle kurduğu ilişkiler ile kişisel gelişim gibi daha ölçülebilir boyutları kapsamaktadır (Ryff ve Singer, 2008).

İyi oluşun, kişilerin bireysel ve örgütsel anlamda psikolojik sağlığının temel bir göstergesi olarak değerlendirilmesi bu kavramın öneminin artmasını sağlamıştır. Örneğin, yüksek seviyede iyi oluşa sahip çalışanların, üretkenliği ve iş doyumu daha yüksek olmakta, devamsızlığı daha düşük olmaktadır (Huppert, 2009; Keyes, 2002). Başka bir araştırmada ise, yüksek seviyede iyi oluşa sahip kişilerin depresyon, kaygı ve tükenmişlik gibi psikolojik bozukluklara karşı daha dirençli olduğu ve olumsuz yaşam olaylarının etkilerini daha hafif deneyimlediği belirtilmiştir (Keyes, 2007; Ryff ve Singer, 2008). Bu nedenle, iyi oluş düzeyinin yükseltilmesi sağlıklı ve üretken bir örgüt için önemli bir unsurdur.

Pozitif psikoloji yaklaşımının modern psikoloji literatüründe güç kazanmasıyla birlikte, iyi oluş kavramı çok boyutlu yapısıyla daha sistematik biçimde ele alınmaya başlanmıştır. Bu çerçevede iyi oluş; bireylerin yaşam doyumu, olumlu duygu deneyimleri, psikolojik işlevsellikleri ve sosyal ilişkilerindeki uyum gibi farklı alanları kapsayan kapsamlı bir yapı olarak değerlendirilmiştir. Bu dönemde hedonik (öznel) ve ödamonik (psikolojik-sosyal) iyi oluş yaklaşımları daha net biçimde ayrıştırılmış; bireylerin yalnızca olumlu duygular yaşamasının değil, aynı zamanda anlam, amaç, kişisel gelişim ve toplumsal katkı gibi unsurlara sahip olmasının da iyi oluşun temel bileşenleri olduğu vurgulanmıştır (Ryan ve Deci, 2001; Keyes, 2002). Böylelikle iyi oluş, bireylerin yaşam kalitesini yalnızca duygusal açıdan değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal boyutlarıyla birlikte değerlendiren bütüncül bir kavram haline gelmiştir.

2.2.2. İyi Oluş Kavramsal Çerçevesi

İyi oluş kavramı, psikoloji literatüründe farklı modeller ve boyutlar çerçevesinde ele alınmış ve çeşitli kuramsal yaklaşımlar ile açıklanmıştır. Bu çalışmada, iyi oluş kavramı önce geleneksel ayırım çerçevesinde, ardından çağdaş bütüncül modeller üzerinden ele alınmaktadır. İlk olarak hedonik (öznel iyi oluş) ve ödamonik iyi oluş yaklaşımları sunulmakta; bu zemin üzerinde Ryff'ın Psikolojik İyi Oluş Modeli ve Keyes'in Sosyal İyi Oluş Modeli'nden bahsedilmektedir. Bunun ardından, iyi oluşu süreç ve motivasyon odaklı olarak kavramsallaştıran modern yaklaşımlar incelenecektir. Bu çerçevede Deci ve Ryan'ın Öz Belirleme Kuramı (2000),

Csikszentmihalyi'nin Akış Kuramı (1990) ve Huta ve Waterman'ın Yönelim Modeli (2014) ele alınacaktır. En son olarak ise araştırmanın temel kavramsal çerçevesi, iyi oluşun yapısal bileşenlerini açıklayan bütüncül Seligman'ın (2011) PERMA Modeli'nden bahsedilecektir.

2.2.2.1. İyi Oluş Kavramında Temel Ayrım ve Geleneksel Çerçevesler

İyi oluş kavramı, tarihsel kökenlerini antik felsefeye dayandıran ve özellikle Aristoteles'in ödamonik anlayışıyla temellenen; modern psikolojide ise sistematik olarak ele alınan temel araştırma alanlarından biridir. İyi oluş kavramını açıklamak için literatürde iki temel yaklaşım öne çıkmaktadır: Hedonik iyi oluş ve ödamonik iyi oluştur.

Hedonik bakış açısı, mutluluğun temel kaynağını haz alma ve acıdan kaçınma ilkelerine dayandırmaktadır. Bu yaklaşımın kökleri Aristippos ve Epiküros'un öğretilerine uzanmakta olup; daha sonra Bentham, Locke ve Hobbes gibi düşünürler tarafından da benimsenmiştir. Hedonistler, yaşamın amacının bireysel hazların en üst düzeye çıkarılması ve acı veren durumlardan kaçınılması olduğunu savunurlar. Bu nedenle iyi oluş, öznel mutluluk, zevk ve anlık doyumla eşdeğer görülmektedir (Ryan ve Deci, 2001; Huta ve Waterman, 2014).

Buna karşılık ödamonik bakış açısı, Aristoteles tarafından hedonik anlayışa bir karşı duruş olarak geliştirilmiştir. Aristoteles'e göre mutluluk, geçici hazlarda değil, bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirmesinde, erdemli eylemlerde bulunmasında ve yaşamına anlam kazandırmasında yatmaktadır. Dolayısıyla ödamoni, hazdan ziyade "iyi bir yaşam"ın ve "insan doğasına uygun eylemlerin" sonucunda ortaya çıkan kalıcı bir iyi oluş hâlidir (Aristoteles, 1985). Her ne kadar ödamonik yaklaşım Aristoteles tarafından sistematik bir biçimde ele alınmış olsa da kökenleri Platon ve Zenon'un insanın ruhsal dengesi, ölçülülük ve erdem temelli öğretilerine kadar uzanmaktadır (Grinde, 2012).

Aristoteles, haz ve iyi yaşamı birbirinden ayırmış, yalnızca hazzın peşinde koşmayı kölelik olarak görmektedir. Hazzın peşinden koşmaktansa, erdemli bir yaşam sürmek hedeflendiğinde olumlu duygular kendiliğinden yaşanmaktadır (Kashdan ve ark., 2008). Ona göre bireyin öznel olarak yaşadığı mutluluk, iyi bir yaşamı olduğuna dair bir bilgi vermemektedir.

Aristoteles, kişilerin erdemli bir yaşam sürdüğünün dışarıdan gözlemlenebilir olduğuna, objektif ve herkes tarafından ayırt edilebilir kriterlere sahip olduğunu savunmaktadır (McDowell, 1980). Aristoteles'e göre erdemli bir yaşamın özellikleri arasında aşağıdaki unsurlar bulunmaktadır (Keyes ve Annas, 2009):

- Asalet, nezaket, cesaret, dürüstlük gibi erdemler doğrultusunda hareket etmek
- Bu davranışları içselleştirmeden sadece erdemli olmak için bu davranışları sergilemek
- Bireyin kendi potansiyelini hem kendisi hem de toplum için geliştirmesi

2.2.2.1.1. Hedonik İyi Oluş: Öznel İyi Oluş (SWB) Çerçevesi

Hedonik yaklaşım, iyi oluşu bireyin yaşadığı haz, doyum ve olumlu duyguların yoğunluğu üzerinden tanımlar (Diener, 1984). Bu yaklaşımın merkezinde yaşam doyumunu, pozitif duyguların sıklığı ve negatif duyguların azlığı yer alır. Öznel iyi oluş, bireyin yaşamını değerlendirme biçimindeki bilişsel ve duygusal bileşenlerin birleşimidir.

Hedonik iyi oluş, olumlu duyguların varlığı ve olumsuz duyguların yokluğu ile tanımlanmaktadır, haz ve mutluluğa odaklanır (Vázquez ve ark., 2009). Hedonik yaklaşıma göre insan, hazzı en yüksek düzeyde tutma ve acıyı en düşük düzeyde tutma eğilimine sahiptir. Bireylerin iyi veya kötü yaşamasının belirleyicisi haz ve acıdır (Waterman, 2008). Öznel “iyi oluş” ile eş anlamlı kullanılmaktadır (Diener ve Ryan, 2009; Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 2014).

Diener’a (1984) göre öznel iyi oluş iki farklı boyuttan oluşmaktadır. Duygusal boyut “pozitif (mutluluk, gurur, neşe, heyecan, enerjik, güçlü) ve negatif (üzüntü, utanç, öfke) duyguların sıklığını ve yoğunluğunu kapsarken, bilişsel boyut kişilerin yaşam doyumuna dair değerlendirmelerini içermektedir (Diener ve ark., 1985). Öznel iyi oluş; olumlu duyguların sıklığı, olumsuz duyguların azlığı ve bireyin yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmesi olan yaşam doyumunun birlikte oluşturduğu çok boyutlu bir yapıdır. (Diener ve Lucas, 1999).

Öznel iyi oluşun üç temel bileşeni vardır: Haz, üzüntülü olmama hali, yaşamdan alınan doyum. Yüksek iyi oluş, haz veren anların sıklığı ile ilişkilidir (Fredrickson, 2001, 2004; Kahneman, 1999).

Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları engellerin bir sonucu ve aynı zamanda işlevsel psikolojik süreçlerin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar kişilik özellikleri gibi içsel faktörlere dayandırılıyor olsa da, sosyal ilişkiler, sağlık durumu, ekonomik koşullar ve kültürel bağlam gibi dışsal etkenlerin de öznel iyi oluş üzerinde önemli etkiler yarattığı vurgulanmaktadır (Diener ve ark., 1999; Diener ve ark., 2003; Lyubomirsky ve ark., 2005).

Araştırmalar, öznel (hedonik) iyi oluş düzeyi yüksek bireylerin yaşamlarını daha doyum verici değerlendirme eğiliminde olduklarını ifade etmektedir. Bu durum, onların yaşamlarında daha fazla pozitif duygu deneyimlemeleri ve olumsuz duyguları daha az yaşamaları ile bağlantılıdır. Ancak bu duygusal bileşenler yaşam doyumunun “nedeni” değil, öznel iyi oluşun ayrı ancak ilişkili parçalarıdır (Lucas ve Diener, 2008). Öte yandan, daha sık negatif duygu deneyimleyen veya yaşamlarını olumsuz değerlendiren bireylerde yaşam doyumunu düşebilir ve olumsuz duygular daha baskın hale gelebilir.

Sonuç olarak, Diener (1984) öznel iyi oluşu pozitif duygular ve yaşam doyumunu ile açıklarken, Ryff (1989) ödamonik iyi oluşu psikolojik işlevsellik, potansiyel geliştirme ve yaşamda anlam bulma üzerinden ele almaktadır.

2.2.2.1.2. Ödamonik İyi Oluş: İşlevsellik Odaklı Modeller

Ödamonik yaklaşım, iyi oluşu hazdan çok bireyin potansiyelini gerçekleştirme, anlamlı bir yaşam sürmesi ve psikolojik işlevsellik kazanmasıyla ilişkilendirir. Bu çerçevede iyi oluş, “iyi yaşamak”tan ziyade “iyi işlev görmek” üzerine odaklanır.

2.2.2.1.2.1. Psikolojik İyi Oluş (Ryff Modeli)

Psikolojik iyi oluş kavramının kökeni, Marie Jahoda’nın (1958) pozitif ruh sağlığı üzerine yürüttüğü öncü çalışmalarına dayanmaktadır. Jahoda, ruh sağlığını yalnızca hastalık belirtilerinin yokluğu olarak değil, bireyin kendini gerçekleştirme, çevresiyle uyum içinde olma ve yaşamında amaç duygusuna sahip olma gibi olumlu göstergeler üzerinden tanımlamıştır. Bu yaklaşım, iyi oluşun “sağlığın olumlu göstergeleri” üzerinden değerlendirilmesine zemin hazırlamıştır.

Ryff (1989), Jahoda’nın bu yaklaşımını temel alarak, farklı kuramcılarının (Allport, 1961; Jung, 1933; Maslow, 1968; Rogers, 1961) insan gelişimi, benlik gerçekleştirme ve psikolojik işlevsellik konusundaki kavramlarını bütünleştirmiş ve çok boyutlu bir psikolojik iyi oluş modeli geliştirmiştir. Bu modele göre iyi oluş yalnızca olumlu duygular yaşamak değil, bireyin potansiyelini gerçekleştirme, çevresine uyum sağlaması ve yaşamında anlam bulmasıyla ilgilidir.

Ryff ve Keyes (1995), psikolojik iyi oluşun mutluluk veya yaşam doyumunu gibi öznel iyi oluş göstergelerinden daha fazlasını ifade ettiğini vurgulamış; iyi oluşu bireyin hem psikolojik hem

de sosyal düzeyde işlevsel olmasını kapsayan çok boyutlu bir yapı olarak tanımlamışlardır. Daha sonraki çalışmasında Ryff (2014), psikolojik iyi oluşun yalnızca bireysel düzeyde bir iyilik hâli olmadığını, aynı zamanda kişisel büyüme, direnç ve yaşamla anlamlı bir bağ kurma süreçlerini de içerdiğini belirtmiştir. Bu yaklaşım, iyi oluşun sadece olumlu duygularla sınırlı olmadığı; aksine zorluklarla başa çıkabilme, kendini geliştirme ve yaşamda amaç bulma süreçleriyle şekillenen dinamik bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak psikolojik iyi oluş, Maslow'un kendini gerçekleştirme, Rogers'ın kendini kabul ve bütünleşmiş benlik kavramlarıyla örtüşen biçimde; bireyin kendi potansiyelini fark etmesi, anlamlı ilişkiler kurması ve yaşamına yön verebilmesiyle ilişkilidir. Bu yönüyle psikolojik iyi oluş, bireyin hem içsel doyumunu hem de yaşamın zorlukları karşısındaki dayanıklılığını destekleyen, pozitif psikolojinin temel kuramsal yapı taşlarından biri olarak kabul edilmektedir.

Ryff (1989), psikolojik iyi oluşu altı temel boyutta ifade etmektedir. Ryff'a göre, kişinin bu modeldeki boyutlarda işlevsel bir hayat sürmesi durumunda psikolojik iyi oluş hali gerçekleşmektedir. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

1. Kendini Kabul Etme: Kişinin kendisinin olumlu ve olumsuz yönlerini tanıyarak gerçekçi bir biçimde kabul etmesi, kendisine ve geçmişte yaşadıklarına dair pozitif duyguya sahip olmasıdır.
2. Diğerleriyle Olumlu İlişkiler: Kişinin sosyal çevresinden doyum aldığı güvenli ilişkilere sahip olması, güçlü network oluşturması, empati ve dostluk eğilimini yüksek seviyede gösterebilmesi, sağlıklı ilişkiler kurabilme yeteneğidir.
3. Özerklik: Kişinin kendi kararlarını bağımsız bir şekilde vermesi, çevresindeki kişilerin beklenti ve baskılarına karşı durması, kendi hayatına dair kendisinin söz sahibi olmasıdır.
4. Çevreyi Etkin Düzenleyebilme: Kişinin bulunduğu çevredeki günlük olayları kontrol altına alma konusunda yeterli ve hâkim olduğunu hissetmesi, çevresindeki olanakları kendi ihtiyaçları ve değerleri doğrultusunda düzenleyebilmesidir.
5. Yaşam Amacı: Kişinin yaşamına anlamlı hedefler koyması, yaşamına anlam veren inançlara ve bakış açısına sahip olduğunu hissetmesidir.
6. Kişisel Gelişim: Kişinin sürekli gelişim halinde olması ve gelişmenin devam eden bir süreç olduğunu algılaması, yeni deneyimlere açık olması, kendi potansiyelini en yüksek seviyeye çıkarmak için uğraşması ve yaşamın ilgi çekici olduğuna dair inancının olmasıdır.

2.2.2.1.2.2. Sosyal İyi Oluş (Keyes Modeli)

Keyes'e (1998) göre iyi bir hayatın içerisinde duygusal iyi oluş, psikolojik iyi oluşun yanı sıra sosyal boyutlar da olmalıdır. Duygusal, psikolojik ve sosyal iyi oluşun yüksek düzeyde olmasının bireyin gelişiminin (flourish) pozitif yönde etkilediğini ifade etmektedir. Pozitif duyguların varlığı, bireyin kişisel ve toplumsal yaşamdaki pozitif işlevselliği iyi oluş için önemlidir.

Keyes'e (1998) göre sosyal iyi oluşun beş bileşeni bulunmaktadır:

1. Sosyal Kabul: Kişinin yaşadığı toplumda değerli olduğunu hissetmesidir.
2. Sosyal Gerçekleştirme: Toplumun pozitif anlamda geliştiğine dair inanç duyması ve kendisinin de bu sürece katkıda bulunmasıdır.
3. Sosyal Bütünlük: Kendisini toplumun bir parçası olarak görmesi ve bütünlüğe dair inancının olmasıdır.
4. Sosyal Uyum: Toplumdaki farklı bireylerle uyumlu bir şekilde yaşama yeteneğidir.
5. Sosyal Katkı: Kişinin toplum için faydalı şeyler yapması ve toplumdaki faydasına dair farkındalığıdır.

2.2.2.2. İyi Oluşun Modern ve Bütüncül Yaklaşımları

Bu bölüm, klasik hedonik–ödamonik ayrımın ötesine geçerek iyi oluşu süreç, motivasyon, deneyim ve yapı düzeyinde bütünleştiren çağdaş modelleri ele almaktadır.

2.2.2.2.1. Motivasyonel ve Deneyimsel Yaklaşımlar

İyi oluşu açıklamaya yönelik modern yaklaşımlar arasında, kavramı bireyin yaşamla etkileşim biçimi, katılım düzeyi ve içsel motivasyon süreçleri üzerinden ele almaktadır. Bu çerçevede Öz Belirleme Kuramı (Deci ve Ryan, 2000), Akış Kuramı (Csikszentmihalyi, 1990) ve Yönelim Modeli (Huta ve Waterman, 2014), iyi oluşu bireyin deneyimleri ile psikolojik kaynakları arasındaki etkileşime dayalı bir süreç olarak açıklar.

Bu bağlamda bu modellerde iyi oluş, dışsal koşullardan ziyade bireyin nasıl motive olduğu, yaşadığı deneyimleri nasıl anlamlandığı ve süreç boyunca ne ölçüde psikolojik doyum sağladığıyla ilişkilidir. Dolayısıyla, iyi oluşu açıklamada sonuçtan çok sürece odaklanmaları nedeniyle, bu üç kuram motivasyonel ve deneyimsel yaklaşımlar başlığı altında ele alınmaktadır.

2.2.2.2.1.1. Öz Belirleme Kuramı

Öz Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory; SDT), bireyin iyi oluşunun temelinde içsel motivasyon süreçlerinin yanı sıra temel psikolojik ihtiyaçların da yer aldığını savunan çağdaş bir motivasyon kuramıdır (Deci ve Ryan, 2000). Bu yaklaşıma göre iyi oluş, bireyin içsel motivasyonunun ve psikolojik ihtiyaç doyumunun bir çıktısı olarak ele alınmaktadır.

Kurama göre kişilerin iyi oluşu için üç temel psikolojik ihtiyacın —özerklik, yeterlik ve ilişkililik— karşılanması gerektiğini savunur.

- Özerklik (Autonomy): Bireyin davranışlarını kendi değerleri ve iradesi doğrultusunda yönlendirebilmesi,
- Yeterlik (Competence): Çevresiyle etkili biçimde etkileşime girme ve başarılı olma hissi,
- İlişkililik (Relatedness): Diğer bireylerle anlamlı ve destekleyici ilişkiler kurma ihtiyacı.

SDT'ye göre, bu ihtiyaçlar doyurulduğunda birey daha yüksek düzeyde içsel motivasyon, psikolojik dayanıklılık, yaşam doyumu ve öznel iyi oluş sergiler (Ryan ve Deci, 2000). Buna karşılık, bu ihtiyaçların engellenmesi durumunda ise stres, tükenmişlik, olumsuz duygu durumları ve düşük iyi oluş gözlenmektedir.

Bu kuram iyi oluşu sonuç olarak değil, motivasyonel bir süreç olarak ele almaktadır. Kişilerin içsel kaynaklarını geliştirmesini ve sürdürülebilir psikolojik doyum sağlama kapasitesinin üzerinde durmaktadır.

2.2.2.2.1.2. Akış Kuramı

Akış Kuramı, bireyin bir etkinliğe yüksek odaklanma düzeyiyle tamamen kendini kaptırdığı, tüm dikkatini, enerjisini ve bilişsel kapasitesini yönlendirdiği, zaman algısının değiştiği ve doyum yaşadığı optimal bir deneyim durumunu ifade etmektedir. Akış deneyiminin ortaya çıkabilmesi için, bireyin beceri düzeyi ile etkinliğin zorluk seviyesi arasında bir denge bulunması gerekmektedir; bu denge sağlandığında birey sıkılmamakta ve kaygı yaşamamaktadır (Csikszentmihalyi, 1990).

Akış deneyiminde birey:

- Derin odaklanma ve yoğun konsantrasyon yaşar
- Çevresel uyaranlardan bağımsızlaşır

- Zaman algısında değişim hisseder
- Etkinliğin kendisi için motive olur (içsel motivasyon)
- Yüksek doyum ve tatmin yaşar

Akış, keyifli bir deneyim olmanın yanı sıra bireyin psikolojik kaynaklarını güçlendiren, öz yeterlik duygusunu artıran ve yaşam doyumuna katkı sunan dinamik bir süreçtir. Bu nedenle akış, iyi oluşun deneyimsel boyutuna vurgu yapan, modern yaklaşımlar arasında yer almaktadır.

2.2.2.2.1.3. Huta ve Waterman'ın Yönelim Modeli

Huta ve Waterman (2014) modelinde iyi oluşun dört bileşenin olduğundan bahsetmektedir. Bunlar: hedonik etkinlik, hedonik deneyim, ödamonik etkinlik ve ödamonik deneyim. Bu model, iyi oluşun hem amaç hem süreç düzeyinde bütünleşik bir çerçevede incelenmesini sağlamaktadır. Bu yaklaşım, iyi oluşun nasıl yönelindiği ve nasıl deneyimlendiği süreçlerini birlikte ele alarak süreçlerin dinamikliğini incelemektedir.

Yönelimler, bireylerin yaşama dair beklentilerini, değerlerini, motivasyon kaynaklarını ve ideallerinden bahsetmektedir. Davranışlar, bireylerin hayatlarında yaptığı eylemleri ifade etmektedir. Deneyimler, bireylerin kendilerine ait olan duygularını, bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri içermektedir. İşlevsellik ise kişilerin hayattaki başarısını ve geliştiği durumları ifade etmektedir.

Ayrıca, bu modeldeki yönelimler boyutu Ryff'ın psikolojik iyi oluş modelindeki amaçlar, değerler; işlevsellik boyutu ise gelişim, başarı bileşenleriyle ilişkilidir.

Huta ve Waterman (2014) modeli, iyi oluşu bireyin insani değerleri, yaşam yönelimleri ve içsel motivasyonları ekseninde ele alarak, bireysel farkındalık ve anlam arayışı temelinde kişisel ve öznel bir bakış açısı sunmaktadır. Hedonik ve ödamonik iyi oluşu bütünleştiren Seligman'ın (2011) PERMA modeli ise iyi oluşu ölçülebilir beş boyut üzerinden kavramsallaştırarak, daha yapısal, sistematik ve bütüncül bir çerçeve sunmaktadır.

2.2.2.2.2. Bütüncül ve Uygulamalı İyi Oluş Modeli: PERMA

Seligman (2011), PERMA'nın beş boyutunun hedonik ve ödamonik iyi oluşu sentezleyerek yapısal ve ölçülebilir bir çerçeve sunduğunu vurgulamaktadır. Yani PERMA, süreci değil iyi oluşun yapısını ve bileşenlerini açıklanmaya odaklanmaktadır. PERMA'nın beş boyutunun (P,

E, R, M, A) Hedonik ve ödamsanik boyutları nasıl sentezlediği, yapısal ve ölçülebilir bir çerçeve sunduğu vurgulanmaktadır.

Seligman'ın (2011) PERMA modeli, iyi oluşun beş temel bileşeninden oluşmaktadır: Pozitif Duygular (P), Bağlanma (E), Olumu İlişkiler (R), Anlam (M) ve Başarı (A). Bu modelde, iyi oluş yalnızca bireyin duygusal durumunu değil, aynı zamanda daha geniş bir kişisel gelişim ve yaşam doyumu anlayışını içermektedir.

PERMA modeli, Seligman'ın önceki Otantik Mutluluk Kuramı (Seligman, 2002) üzerine inşa edilmiştir. Otantik mutluluk yaklaşımı, iyi oluşu üç bileşen üzerinden açıklamaktaydı:

1. Olumlu Duygular: Zevk, neşe, huzur gibi hisleri içermektedir.
2. Bağlanma: Akış deneyimi ile alakalıdır.
3. Anlam: Çabalamaya, emek vermeye değen bir amaç edinmeyi ifade etmektedir.

Bu kurama göre yaşam doyumu, bu üç bileşenin toplamı olarak değerlendirilmekteydi. Ancak Seligman (2011), daha sonra bu yaklaşımın üç önemli sınırlılık taşıdığını belirtmiştir:

- Mutluluk kavramının öznel ve ölçülmesi güç bir yapı olduğunu; dolayısıyla bireysel farklılıkları yeterince yansıtmadığını ifade etmiştir.
- Otantik mutluluk kuramının iyi oluşu yalnızca olumlu duygularla ilişkilendirmesinin, insan deneyiminin çok boyutluluğunu açıklamakta yetersiz kaldığını ileri sürmüştür.
- Bağlanma ve anlam gibi unsurların yalnızca mutluluğa hizmet eden araçlar olarak görülmesinin kavramsal bir eksiklik yarattığını vurgulamıştır.

Bu gerekçelerle Seligman (2011), İyi Oluş Kuramı (Well-Being Theory) olarak adlandırılan yeni bir yaklaşım geliştirmiştir. Bu kuram, iyi oluşun mutlulukla özdeş olmadığını, aksine birden fazla bileşenden oluştuğunu savunur.

Seligman'ın (2011, 2018) geliştirdiği PERMA modeli, iyi oluşun 5 farklı bileşenden oluşmaktadır. Bileşenlerin baş harfleri “PERMA” kavramını oluşturmaktadır. Bu beş bileşenin her biri, bireyin iyi oluşuna bağımsız olarak katkı sağlayan unsurlar olarak ele alınmıştır. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

1. Olumlu duygular (positive emotion)
2. Bağlanma (engagement)

3. Olumlu ilişkiler (relationships)
4. Anlam (meaning)
5. Başarı (accomplishment)

Seligman’a göre PERMA modelinin her bileşeni iyi oluşa doğrudan katkı sağlamakta ve bileşenlerin hepsi birbirinden bağımsız olarak tanımlanmakta ve ölçülebilmektedir. PERMA, hedonik ve ödamonik yaklaşımları birleştirerek daha bütüncül ve çok boyutlu bir iyi oluş modeli sunmaktadır (Coffey ve ark., 2014). Modelde hem öznel hem de nesnel değerlendirmeler bulunmaktadır. Örneğin, kişinin kendisini güçlü sosyal ilişkilere sahip olarak değerlendirmesi öznel bir değerlendirme olmakla birlikte, bu ilişkilerin gerçekten var olması nesnel bir değerlendirme olarak ifade edilmektedir.

Bu model, iyi oluşun çok boyutlu bir yapıda ölçülebileceğini ve geliştirilebilir olduğunu savunmaktadır (Seligman, 2011).

2.2.2.2.2.1. Olumlu Duygular

PERMA modelinde olumlu duygular bileşeni, bireyin mevcut anda yaşadığı öznel duygusal deneyimlerin değerlendirilmesini ifade eder ve bu yönüyle hedonik (öznel) iyi oluş yapısını temsil etmektedir. Olumlu duygular; keyif, mutluluk, huzur, sevgi, şükran gibi duygu durumlarını içerir ve bireyin yaşamına dair duygu tonu ile genel değerlendirmelerini yansıtır. Seligman’ın (2002) Otantik Mutluluk Kuramı’nda olumlu duygular, mutluluk ve yaşam doyumunun merkezinde yer almakta ve bireyin iyi oluşunun pozitif duyguların sıklığı üzerinden değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Seligman, 2011)

Seligman’ın (2011) daha sonra geliştirdiği İyi Oluş Kuramı’nda (PERMA modeli), olumlu duygular bileşeni yalnızca “iyi hissetme” ile sınırlı tutulmamış; bireyin yaşamında anlam bulması, psikolojik büyüme göstermesi ve esneklik geliştirmesi açısından da kritik bir unsur olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda olumlu duygular, bireyin duygusal iyi oluşunu artırmanın yanı sıra bilişsel esneklik, umut ve psikolojik dayanıklılık gibi uzun vadeli kaynaklara katkıda bulunmaktadır.

Olumlu duyguların teorik çerçevesini genişleten yaklaşımlardan biri Fredrickson’ın (1998, 2013) Olumlu Duyguları Genişletme ve İnşa Etme Kuramı’dır (Broaden-and-Build Theory). Bu kurama göre olumlu duygular, bireyin düşünce ve davranış repertuarını genişleterek problem çözme, sosyal bağ kurma ve yaratıcılık gibi bilişsel ve davranışsal kaynakların

gelişimini destekler. Ayrıca umut, sevgi, şükran, huzur, güven, heyecan gibi olumlu duygular bireyin uzun vadeli psikolojik dayanıklılık kapasitesini artırmakta, stres ile daha etkili baş etmesini sağlamak ve yaşam doyumu ile iş başarısını güçlendirmektedir (Fredrickson, 2011; Sapmaz ve Doğan, 2012).

Sonuç olarak olumlu duygular bileşeni, iyi oluşun hem duygusal hem de bilişsel boyutunun temelini oluşturmakta; bireyin yaşamını daha anlamlı, doyum verici ve dayanıklılık odaklı bir şekilde sürdürmesine katkı sağlamaktadır (Fredrickson, 1998; Seligman, 2011).

2.2.2.2.2. Bağlanma (Engagement)

PERMA modelinde bağlanma (engagement) bileşeni, bireyin gerçekleştirdiği etkinliğe tam farkındalık, yoğun ilgi ve bütün benliğiyle dâhil olma hâlini ifade etmektedir (Seligman, 2011). Bu bileşen yalnızca çevresel etkileşim ya da sosyal katılımı değil; kişinin yaptığı işe zihinsel, duygusal ve motivasyonel olarak tam katılımını kapsamaktadır. Bağlanma, bireyin yaşamındaki aktivitelerde derin bir odaklanma, içsel motivasyon ve psikolojik katılım yaşamasına işaret eder (Seligman, 2011).

Akış, bireyin belirli bir etkinlik, görev veya amaç üzerinde yoğun biçimde odaklanarak zaman algısını kaybettiği ve etkinliğe tamamen daldığı optimal deneyim durumudur. Bu durumda birey dikkatini yalnızca mevcut etkinliğe yöneltir; dış uyaranlar fark edilmez ve içsel motivasyon en üst düzeye çıkar (Csikszentmihalyi, 1990). Csikszentmihalyi'ye göre akış deneyimi, kişinin yaşamındaki en anlamlı ve doyum verici anları oluşturmaktadır. PERMA'da bağlanma, akış durumunu kapsamakla birlikte, yalnızca akışla sınırlı olmayan daha geniş bir psikolojik katılım durumunu ifade eder.

Akış hâli sona erdiğinde birey, yaşadığı yoğun katılım ve tatmin duygusunu bilinçli olarak fark eder (Seligman, 2011). Butler ve Kern (2016) ise yüksek bağlanma düzeyine sahip bireylerde öznel iyi oluş, motivasyon ve performans artışı gözlemlendiğini belirtmiştir. Bu bireyler yalnızca dışsal ödüller için değil, içsel motivasyonla hareket ederek etkinliğin kendisinden doyum elde ederler.

Sonuç olarak bağlanma bileşeni, bireyin yalnızca başarıya ulaşmasını değil, aynı zamanda sürece anlam ve değer yüklemesini sağlayan temel bir iyi oluş unsurudur. PERMA modelinde bağlanma, bireyin etkinliklerle kurduğu psikolojik bağlantıyı ve içsel doyumu temsil eder; bu yönüyle hem kendini gerçekleştirme sürecinin bir göstergesi hem de sürdürülebilir iyi oluşun

önemli bir bileşenidir (Csikszentmihalyi, 1990; Seligman, 2011). Dolayısıyla, bağlanma boyutu bireyin yaşamında anlamlı faaliyetlere yoğun katılımını destekleyerek psikolojik esneklik, motivasyon ve öznel iyi oluş düzeyini güçlendirmektedir.

2.2.2.2.2.3. Olumlu İlişkiler

PERMA modelinde olumlu ilişkiler bileşeni, bireyin yaşamındaki destekleyici, güvene dayalı ve anlamlı sosyal etkileşimleri ifade etmektedir (Seligman, 2011). Bu bileşen, bireyin hem duygusal destek hem de aidiyet duygusu deneyimlemesine yardımcı olan sosyal bağları içerir. İyi oluşun sosyal yönünü vurgulayan olumlu ilişkiler, bireyin destek görme, değer verilme ve güven temelinde sosyal bağlantılar kurma kapasitesini yansıtmaktadır (Butler ve Kern, 2016).

Seligman (2011), bireyin mutluluk, anlam ve doyumunun büyük ölçüde sosyal bağlamda geliştiğini vurgulamaktadır. Bireylerin en tatmin edici anılarını aileleri, arkadaşları ve sosyal çevreleriyle yaşadığı deneyimler aracılığıyla oluşturduğunu belirten Seligman (2011), olumlu ilişkilerin psikolojik iyi oluşun temel bir belirleyicisi olduğunu ifade eder.

Butler ve Kern'in (2016) çalışmalarında da olumlu ilişkiler, duygusal dayanıklılığı destekleyen, stresle başa çıkmayı kolaylaştıran ve özsaygıyı güçlendiren sosyal etkileşim biçimleri olarak ele alınmıştır. Bu ilişkiler yalnızca duygusal destek sağlamaz; aynı zamanda bireyin problem çözme becerilerini artırır, anlam ve öznel iyi oluş düzeyini destekler ve psikolojik dayanıklılığı güçlendirir. Dolayısıyla olumlu ilişkiler, yalnızca kişilerarası memnuniyeti değil, aynı zamanda bireyin kendini gerçekleştirme sürecini ve yaşam doyumunu da beslemektedir.

Sonuç olarak olumlu ilişkiler bileşeni, bireyin yaşam doyumunun sürdürülmesi, psikolojik dayanıklılığın güçlendirilmesi ve sosyal bağlanmanın devamlılığı açısından PERMA modelinin en güçlü ve kritik unsurlarından biridir (Butler ve Kern, 2016; Seligman, 2011). Bu bileşen, bireyin yalnızca kişisel iyi oluşunu değil, aynı zamanda sosyal çevresiyle kurduğu anlamlı bağlar aracılığıyla bütüncül bir iyi oluş deneyimi yaşamasını sağlamaktadır. Bu yönüyle olumlu ilişkiler, hem bireysel mutluluk hem de sosyal aidiyet hissinin temel kaynaklarından biridir.

2.2.2.2.2.4. Anlam (Meaning)

Seligman'a (2011) göre anlam, bireyin kendisinden daha büyük bir varlığa — bir topluluğa, inanç sistemine, misyona veya değerler bütününe — ait hissederek bu bütüne hizmet etmeye yönelmesidir. Bu bağlamda anlam, bireyin yaşamını yalnızca haz ve anlık doyum hedefleriyle

değil, amaç, değer ve aidiyet duygusu ile yönlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Ryan ve Deci'ye (2001) göre anlam, ödamonik iyi oluşun merkezinde yer almakta ve bireyin kendi yaşamının ötesine geçerek başkalarına, topluma ya da daha yüksek bir ideaya katkı sunma yönelimi ile ilişkilendirilmektedir. Bu açıdan anlam, bireyin yaşamına yön kazandıran, değer atfeden ve iyi oluşun sürdürülebilirliğini sağlayan temel bir psikolojik bileşendir.

Seligman (2011), bireylerin en güçlü iyi oluş deneyimlerini, yaşamlarına dair anlam duygusunu fark ettikleri anlarda yaşadıklarını vurgulamaktadır. Bu perspektife göre anlamlı bir yaşam süren birey, yalnızca kendi hedeflerine ulaşmayı değil, başkalarının yaşamına değer katmayı da önemser. Butler ve Kern (2016), anlam bileşenini bireyin kendi yaşamını değerli bulması ve değerlerine uygun biçimde amaçlara yönelmesi olarak tanımlamaktadır. Dahası, anlam yalnızca olumlu deneyimlerle değil, bireyin karşılaştığı zorluklara anlam yüklemesi ve bu süreçten psikolojik büyüme elde etmesi ile ilişkilidir. Bu bağlamda anlam, bireyin deneyimlerini bütünleştirerek hem bireysel hem de toplumsal düzeyde daha yönlü ve değerli hissetmesini sağlar.

Sonuç olarak anlam bileşeni, bireyin yaşamına yön veren, ona derinlik kazandıran ve içsel motivasyon sağlayan temel bir iyi oluş unsurudur (Seligman, 2011). PERMA modelinde anlam, iyi oluşun ödamonik yönünü temsil etmekte ve bireyin yalnızca mutlu olmasını değil, aynı zamanda gelişmesini, katkı sunmasını ve yaşamını daha bütüncül bir biçimde deneyimlemesini desteklemektedir. Bu nedenle anlam duygusu, yaşam doyumu, psikolojik dayanıklılık ve öznel iyi oluş üzerinde kalıcı ve güçlendirici bir etkiye sahiptir.

2.2.2.2.5. Başarı (Accomplishment)

Seligman'ın (2011) PERMA modelinde başarı (accomplishment) boyutu, bireyin yaşamında hedeflerine ulaşma, yetkinlik kazanma ve ilerleme hissini deneyimlemesiyle ilgilidir. Başarı yalnızca dışsal bir ödül ya da tanınma olarak değil, bireyin kendi içsel tatminini ve öz yeterlilik inancını güçlendiren bir süreç olarak görülmektedir. Butler ve Kern (2016) başarıyı, bireyin günlük aktivitelerini tamamlayabilme, hedeflerine ulaşabilme ve bu süreçte kendisini yeterli hissetme durumu olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Lovett ve Lovett (2016) de başarı boyutunu, bireyin hedef belirleme, çabalama, ilerleme ve yeterlilik kazanma süreçlerinin bütüncül bir yansıması olarak açıklamaktadır.

Başarı hem öznel hem de nesnel bir biçimde değerlendirilebilmektedir. Nesnel açıdan bakıldığında, bireyin içinde bulunduğu çevresel olanaklar, toplumsal koşullar ve kişisel faktörler başarı deneyimini etkileyebilir. Öznel açıdan ise başarı, bireyin çabasının farkında olması, kendisini yeterli hissetmesi ve görevlerini tamamladığında içsel bir tatmin duygusu yaşamasıyla ilgilidir (Butler ve Kern, 2016; Khaw ve Kern, 2015). Bu nedenle başarı yalnızca dışsal sonuçlarla değil, bireyin sürece yönelik algısıyla da şekillenmektedir.

Seligman (2011) başarı bileşeninin özgün yönünü, bu boyutun duygusal deneyimden bağımsız olabilmesiyle açıklar. Yani birey, hedefini gerçekleştirme bile çaba süreci boyunca anlam ve tatmin hissedebilir; öte yandan hedefini gerçekleştirse dahi olumsuz duygular yaşayabilir. Dolayısıyla başarı, yalnızca sonuç odaklı bir kavram değil; bireyin çaba sürecine yüklediği anlam ve öz yeterlilik inancıyla da ilgilidir.

Sonuç olarak, başarı boyutu bireyin yaşamında yön, amaç ve ilerleme duygusu oluşturur. PERMA modelinde başarı, iyi oluşun sürdürülebilirliği açısından kritik bir bileşen olup, bireyin hem içsel doyumunu hem de çevresel işlevselliğini destekleyen dinamik bir yapıyı temsil etmektedir. Bu boyut, bireyin potansiyelini hayata geçirmesini, hedeflerine ulaşmasını ve yaşamında anlamlı bir ilerleme hissi kazanmasını sağlayarak pozitif psikolojinin “gelişme” (flourishing) idealini somutlaştırır.

Özetle, PERMA modeli iyi oluşun modern ve uygulamaya dönük en kapsamlı çerçevelerinden biri olarak, pozitif duygular, bağlanma, ilişkiler, anlam ve başarı bileşenleriyle iyi oluşu ölçülebilir ve yapısal bir model üzerinden açıklamakta; hedonik ve ödamonik yaklaşımları sentezleyen bütüncül bir perspektif sunmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada, iyi oluşun çok boyutlu yapısını kapsamlı biçimde inceleyebilmek amacıyla PERMA modelinin beş boyutu temel kavramsal çerçeve olarak tercih edilmiştir.

2.2.3. İyi Oluşa Yönelik Yapılan Araştırmalar

Pozitif psikolojinin kuramsal temellerinden biri olan PERMA modeli, kişilerin çok boyutlu iyi oluşunu anlamaya yönelik kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Bu bölümde, PERMA modelinin boyutları ve genel iyi oluş düzeyiyle ilişkisini inceleyen araştırmalara yer verilmektedir.

Pozitif duyguların iyi oluş üzerindeki etkisini destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Kuyumcu (2013), pozitif duyguların pozitif ilişkileri desteklediğini belirtirken, Cohn ve ark. (2009),

pozitif duyguların, psikolojik sağamlık aracılığıyla yaşam doyumunu arttırdığına dair bulgulara ulaşmıştır.

İyi oluşun bağlanma boyutunun, bireylerin yaşam doyumunu (Park ve ark., 2009), öznel iyi oluş (Schueller ve Seligman, 2010) ve iş performanslarına önemli katkılar sunduğu gösterilmektedir (Tian ve ark., 2019). Ayrıca bağlanmanın iş yerindeki başarı ile ilişkili olduğuna dair bulgular da bulunmaktadır (Chase ve ark., 2014; Schueller ve Seligman, 2010).

Schueller ve Seligman'ın (2010) alışmasında öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarını değerlendirme biçimleri olarak ele alınmış; bu değerlendirme hem bilişsel (yaşam doyumunu) hem de duygusal (olumlu ve olumsuz duyguların dengesi) bileşenler üzerinden incelenmiştir. Bu bağlamda, bağlanma düzeyi yüksek çalışanların yaşamlarını daha anlamlı, dengeli ve doyumlu olarak değerlendirdikleri, dolayısıyla daha yüksek öznel iyi oluş düzeylerine sahip oldukları ve bunun iş performanslarına olumlu yansıdığı bulunmuştur. Aynı çalışmada yaşamda anlam duygusunun da yaşam doyumunu, öznel iyi oluş ve iş yerindeki başarı ile pozitif ilişkiler gösterdiği belirtilmiştir. Araştırma bulguları, anlam duygusunun bireyin yaşam değerlendirmelerini hem bilişsel hem duygusal düzeyde güçlendirdiğini ve bu durumun hem genel öznel iyi oluşa hem de işlevsel çıktılarına katkı sağladığını göstermektedir.

Steger (2018), anlam duygusunun mutluluk, umut, benlik saygısı gibi faktörlerle pozitif, depresyon ve kaygı ile negatif ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Olumlu ilişkilerin, sosyal destek, psikolojik sağamlık, baş etme becerileri ve yaşam doyumunu ile pozitif ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Malkoç ve Yalçın, 2015; Segrin ve Taylor, 2007; Yalçın, 2014). Başarılı olmayı hedefleyen bireylerin pozitif duygular ve yaşam doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu vurgulanmıştır (Schwartz, 1996; Yahyagil, 2015).

PERMA modelinin iyi oluşu artırmadaki etkisini değerlendirmek amacıyla modelin boyutlarına yönelik çeşitli deneysel müdahale çalışmaları yapılmıştır. Lambert ve arkadaşları (2019), uluslararası öğrencilerle yürüttükleri 14 haftalık müdahale programında PERMA alt boyutlarını doğrudan ölçen bir araç kullanmamış; bunun yerine genel iyi oluş ölçeklerinden yararlanmış ve müdahale sonucunda öğrencilerin hedonik ve öznel iyi oluşlarının anlamlı düzeyde arttığını tespit etmiştir. Neumeier ve ark. (2017), çalışanlara yönelik PERMA temelli evrimii müdahale programı uygulamış ve müdahale öncesi ve sonrası PERMA Profili leği sonuçlarına göre katılımcıların iyi oluş düzeylerinde artış olduğunu ortaya koymuştur. Demirci (2021) ise niversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği PERMA modeline dayalı beş oturumluk

grup psikolojik danışma programında müdahale sürecinin hem uygulama hem de değerlendirme aşamasında PERMA Ölçeği'ni kullanmış; bulgular doğrultusunda programın öğrencilerin iyi oluş düzeylerini anlamlı biçimde artırdığını rapor etmiştir.

Farklı kültürlerde de PERMA modelinin iyi oluşu desteklediğine yönelik çalışmalar mevcuttur. Khaw ve Kern (2014), Malezya ve ABD örneklemini karşılaştırdıkları araştırmalarında, Malezya'daki bireylerin PERMA düzeylerinin ABD'dekilere kıyasla daha düşük olduğunu ve iyi oluş algısının kültürel bağlamdan etkilendiğini belirtmiştir. Bu sonuç, kültürel değerlerin ve toplumsal yapıların iyi oluş bileşenlerinin deneyimlenme düzeyinde belirleyici olabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, Kern ve ark. (2014), okul çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri PERMA temelli iyilik hâli müdahale programında, modelin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve genel sağlık ile pozitif; olumsuz duygular ve somatik belirtilerle ise negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, PERMA modeline dayalı uygulamaların örgütsel ortamda çalışanların psikolojik ve duygusal iyi oluşunu destekleyebileceğini göstermektedir.

Tüm bu araştırma bulguları genel olarak iyi oluşun PERMA'nın beş boyutu ve öznel iyi oluş göstergeleriyle güçlü biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte literatür, iyi oluşun yalnızca duygusal deneyimler veya yaşam değerlendirmeleriyle sınırlı olmadığını; bireyin sahip olduğu psikolojik kaynakların da iyi oluş üzerinde belirleyici bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Bu çerçevede pozitif psikolojik sermaye (öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) ile iyi oluş arasındaki ilişkiler çeşitli çalışmalarda tutarlı biçimde gösterilmiştir (Haleem ve ark., 2017; Li ve ark., 2014). Bu bulgular, iyi oluşu destekleyen içsel kaynakların önemine işaret etmekte olup, üçüncü bölümde psikolojik sermayenin kuramsal çerçevesinden bahsedilecektir.

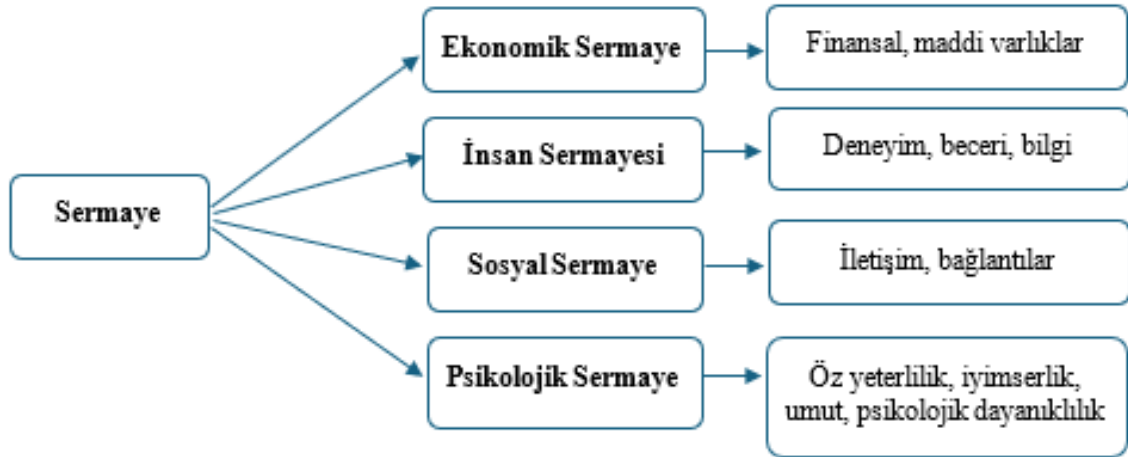
2.3. PSİKOLOJİK SERMAYE

2.3.1. Sermayenin Tanımı

Pozitif psikoloji alanındaki çalışmaların artmasıyla birlikte, araştırmalar yalnızca olumsuz duygu ve davranışlara değil, aynı zamanda olumlu duygu, tutum ve davranışlara da odaklanmaya başlamıştır. Bu yönelim, bireylerin güçlü yönlerini, potansiyellerini ve iyi oluş hâllerini bilimsel olarak inceleyen yeni bir bakış açısının gelişmesine katkı sağlamıştır. Çalışma yaşamına pozitif psikoloji ilkelerinin dâhil edilmesiyle birlikte, örgütsel davranış alanında da benzer bir paradigma değişimi yaşanmıştır. Bu doğrultuda Luthans ve ark. (2004), ekonomik, sosyal ve insan sermayesi kavramlarına ek olarak “psikolojik sermaye” kavramını literatüre

kazandırmıştır. Psikolojik sermaye, bireylerin mevcut durumlarının ötesine geçerek “en iyi hâline ulaşma” ve “gelecekte ne olabileceklerine dair potansiyellerini geliştirme” kapasitesini ifade etmektedir (Erkmen ve Esen, 2013). Pozitif psikoloji yaklaşımı, örgüt içerisindeki çalışanların psikolojik iyi oluşlarını ve kişisel gelişim süreçlerini destekleyerek, problemlere karşı baş etme becerilerini ve iş performanslarını artırmada önemli bir rol üstlenmektedir.

Sermaye kavramı, ortaya çıktığı ilk dönemlerde yalnızca ekonomik boyutuyla ele alınmış ve geleneksel yaklaşımlar tarafından genellikle maddi varlıklar üzerinden tanımlanmıştır. Ancak zamanla örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilmesi için sermaye anlayışı genişlemiş; ekonomik sermayenin yanı sıra insani, sosyal ve psikolojik sermaye gibi alt boyutlarla daha kapsamlı bir hâl almıştır. Bu dört sermaye türü, bireylerin ve örgütlerin sahip oldukları farklı kaynaklara, yetkinliklere ve değer üretme biçimlerine işaret etmektedir. Dolayısıyla her bir sermaye türü, örgütsel başarıyı farklı bir perspektiften destekleyen özgün bileşenleri temsil etmektedir.



Şekil 1: Sermayenin Boyutları

Luthans ve ark. (2004) ile Luthans ve Youssef (2004) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre, sermaye türleri bireylerin ve örgütlerin sahip oldukları farklı kaynaklara dayanmaktadır.

- Ekonomik sermaye, “sahip olduğun kadarsın” anlayışıyla bireyin finansal ve maddi varlıklarını ifade etmektedir.
- İnsan sermayesi, “bildiğin kadarsın” yaklaşımıyla bireylerin bilgi, beceri, eğitim ve deneyimlerinden oluşan entelektüel birikimine vurgu yapmaktadır.
- Sosyal sermaye, “tanıdıkların kadarsın” ifadesiyle kişilerin sosyal ilişkilerini, bağlantı ağlarını ve iletişim düzeylerini ön plana çıkarmaktadır.

- Psikolojik sermaye ise “olduğın kişinin” anlayışıyla bireyin özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi olumlu psikolojik özelliklerini kapsamaktadır.

Bu dört sermaye türü, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında başarı ve iyi oluşlarını destekleyen tamamlayıcı unsurlar olarak değerlendirilmektedir.

2.3.2. Psikolojik Sermayenin Tanımı, Önemi ve Gelişimi

Bireylerin yaşamlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmesi, pozitif psikolojinin çalışma yaşamı bağlamında da önem kazanmasına neden olmuştur. Pozitif psikoloji yaklaşımı, bireylerin daha iyi anlaşılabilmesi ve potansiyellerinin ortaya çıkarılabilmesi amacıyla onların olumlu ve güçlü yönlerine odaklanmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda Luthans (2002), pozitif psikolojiye konu olan davranışları tanımlayarak iş yaşamında çalışan performansının geliştirilebilir olduğunu savunmuş ve bu kapsamda çalışanların güçlü yönlerinin ölçülmesi ile geliştirilmesine yönelik bir perspektif sunmuştur.

Psikolojik sermaye kavramı, yalnızca bireyin ‘kim olduğu’ ile değil, aynı zamanda gelecekte ‘kim olabileceği’ ile de ilgilenmesi bakımından insan kaynakları yönetimi açısından önemli bir çerçeve oluşturmaktadır (Luthans ve ark., 2007). Bu yönüyle psikolojik sermaye, insan kaynaklarının temel fonksiyonlarından biri olan yetenek yönetimi süreçlerinde; çalışanların motive edilmesi, elde tutulması, uygun pozisyonlarda istihdam edilmesi, kariyer planlarının oluşturulması ve liderlik gelişimlerinin desteklenmesi gibi unsurlara katkı sağlamaktadır. Böylece örgütlere sürdürülebilir bir rekabet avantajı kazandırarak, çalışan performansının en üst düzeye ulaşmasına zemin hazırlamaktadır. Sonuç olarak psikolojik sermaye, bireylerin çalışma yaşamında başarıya ulaşmalarını destekleyen ve geliştirilebilir kişisel yetkinlikleri kapsayan dinamik bir yapı olarak değerlendirilmektedir.

2.3.3. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Luthans ve ark. (2007), psikolojik sermayeyi bireylerin sahip oldukları dört temel pozitif psikolojik kaynağın (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) etkileşiminden oluşan üst düzey bir yapı (higher-order construct) olarak tanımlamaktadır. Bu dört unsur, birbirinden bağımsız özellikler olmalarının ötesinde, karşılıklı etkileşim içinde çalışarak bireyin performansını, motivasyonunu ve genel iyi oluş düzeyini artıran bütüncül bir yapı meydana getirmektedir.

Psikolojik sermaye; bireyin yaşamındaki zorlukları nasıl değerlendirdiğini, başarıya ulaşma konusundaki inancını ve hedeflerine yönelik çabasını şekillendiren bilişsel bir kaynak sistemi

olarak kabul edilmektedir (Luthans ve ark. 2007). Bu bağlamda psikolojik sermaye, bireylerin olayları pozitif bir bakış açısıyla değerlendirmelerini, stresli durumlarla başa çıkabilmelerini ve hedeflerine ulaşmak için içsel motivasyonlarını sürdürebilmelerini sağlayan bir psikolojik kapasiteyi temsil etmektedir. Bu dört temel bileşen, bir araya geldiklerinde bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını, iş performanslarını ve yaşam doyumlarını güçlendiren dinamik bir sistem oluşturmaktadır (Luthans ve ark., 2015).

Luthans ve ark. (2007), psikolojik sermayenin dört temel bileşenini — umut (hope), öz yeterlik (efficacy), dayanıklılık (resilience) ve iyimserlik (optimism) — bir araya getirerek bu güçlerin baş harflerinden oluşan HERO akronimini geliştirmiştir.

HERO bileşenleri birbirini tamamlayan dinamik yapılardır:

HERO	H (Hope – Umut)
	E (Efficacy – Öz Yeterlilik)
	R (Resilience – Dayanıklılık)
	O (Optimism - İyimserlik)

Şekil 2: HERO Bileşenleri

“HERO”, bireylerin potansiyellerini ortaya çıkaran ve zorluklar karşısında onları psikolojik olarak destekleyen dört temel pozitif kaynağı ifade etmektedir (Luthans ve ark., 2007). Luthans’ın güncel çalışmalarında ise bu model, kişinin kendi “içsel kahramanını” aktive etmesi metaforu ile açıklanmakta ve çalışan performansının yalnızca yeteneklerle değil, bu dört psikolojik kaynağın etkileşimi ile güç kazandığı vurgulanmaktadır (Luthans, 2024).

Bu dört bileşen bütüncül bir kapasiteyi temsil eder ve bir araya geldiklerinde daha yüksek düzeyde psikolojik dayanıklılık, motivasyon ve performans yaratırlar. Nitekim Luthans ve ark. (2017), HERO bileşenlerinin birlikte ele alınmasının iş performansı, örgütsel bağlılık, yaşam doymu ve psikolojik dayanıklılık üzerinde daha güçlü etkiler oluşturduğunu belirtmektedir.

Psikolojik sermaye, kişilik özelliklerinden farklı olarak geliştirilebilir, öğrenilebilir ve kısa süreli müdahalelerle güçlendirilebilir bir yapıdır (Luthans ve ark., 2006). Bu yönüyle modern örgütlerde çalışan bağlılığı, liderlik geliştirme ve performans iyileştirme süreçlerinde stratejik bir unsur olarak görülmektedir.

Luthans ve arkadaşları (2007), psikolojik sermayenin yalnızca mevcut dört temel bileşenle sınırlı olmadığını; dinamik, gelişime açık ve zaman içinde genişleyebilen bir pozitif psikolojik yapı olduğunu vurgulamaktadır. Bu doğrultuda yaratıcılık, akış, duygusal zekâ, minnettarlık, affedicilik, maneviyat, özgünlük ve cesaret gibi ek psikolojik kaynakların da gelecekte Psikolojik sermaye yapısına dahil edilebileceği ifade edilmektedir. Bununla birlikte, bu unsurların psikolojik sermaye kapsamına alınmadan önce kuramsal temellerinin netleştirilmesi, ölçülebilirliklerinin sağlanması ve performans çıktıları ile ilişkilerinin ampirik olarak desteklenmesi gerektiği belirtilmektedir.

Psikolojik sermaye alanındaki bu genişleme perspektifiyle uyumlu olarak Luthans ve ark. (2017), bireyin kapasitesini yalnızca psikolojik boyutta değil, daha kapsamlı bir insan sermayesi düzeyinde ele almak amacıyla Dengeli Pozitif İnsan Sermayesi Denklemi (Balanced Positive Psychological Capital Equation) modelini geliştirmiştir. Bu yaklaşım, psikolojik sermaye literatüründeki önceki kavramsallaştırmalarla da uyumludur (Luthans ve ark., 2007; Luthans, 2024). Bu model, psikolojik sermayeyi; fiziksel sermaye ve sosyal sermaye ile birlikte değerlendiren bütüncül bir insan sermayesi yaklaşımı sunmaktadır. Böylece çalışanların yalnızca bilgi, beceri ve fiziksel kaynaklarına değil; aynı zamanda psikolojik güçlerine ve sosyal bağlarına yatırım yapılmasının, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı ve performans artışı açısından kritik olduğu vurgulanmaktadır. Bu yaklaşım, insan kaynaklarının stratejik yönetimi kapsamında çalışanların çok boyutlu potansiyellerini dikkate alan daha geniş bir kuramsal çerçeve sağlamaktadır.

Sonuç olarak psikolojik sermaye, bireylerin ve örgütlerin gelişimiyle birlikte evrilen, dinamik ve genişlemeye açık bir pozitif psikolojik yapı olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada ise psikolojik sermaye kavramı, Luthans ve ark. (2007) modeli temel alınarak dört temel boyut çerçevesinde ele alınacaktır.

2.3.3.1. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik kavramının temelini, Albert Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramı oluşturmaktadır. Bandura'ya (1977) göre öz yeterlilik, bireyin karşılaştığı zorlukları ya da fırsatları kendi lehine çevirebilme ve bu süreçte karşılaşılabileceği durumları başarılı bir biçimde çözümleyebileceğine dair sahip olduğu inançtır. Başka bir ifadeyle, bireyin belirli bir durumu yönetebilmek için gerekli eylem yollarını belirlemesi, bilişsel kaynaklarını etkin biçimde kullanması ve harekete geçme motivasyonu geliştirmesi öz yeterlilik kavramının temelini oluşturmaktadır.

Kişinin bir durumu çözebileceğine dair inancı, yalnızca mevcut yetkinlikleriyle sınırlı değildir; aynı zamanda gelecekteki olası zorluklara yönelik algıladığı yeterlik düzeyini de kapsamaktadır. Öz yeterliliği yüksek bireyler, kendi bilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olup, bunları değerlendirerek üstesinden gelebilecekleri zorluklara dair güçlü bir inanç sistemi geliştirirler. Bu bağlamda öz yeterlilik, bireyin motivasyonunu, problem çözme becerilerini ve performansını doğrudan etkileyen önemli bir psikolojik sermaye bileşenidir (Luthans ve ark., 2007).

Yüksek öz yeterliliği olan kişiler iş yerlerinde kendilerine zor ve yüksek hedefler koyar, bu hedeflere ulaşmak için var olan yetkinliklerini, becerilerini ve yeteneklerini kullanır. Zor ve yüksek hedefler genellikle kişilere başkaları tarafından verilmez. Yüksek öz yeterliliği olan kişiler yapabileceğine dair inancıyla birlikte gönüllü olarak bu hedefi başarmaya çalışır, hedefine ulaşmaya çalışırken yaşadığı zorluklar ve olumsuz geri bildirimler karşısında motivasyonunu koruyarak daha dirençli davranışlar sergiler (Luthans ve ark. 2007).

Örneğin, bir dijital pazarlama ajansındaki çalışan, kendisini yüksek öz yeterliliğe sahip olarak görüyorsa, yöneticisi tarafından verilen standart hedeflerin ötesinde kendi hedeflerini belirleyebilir. Web sitesi trafiğini artırmak için SEO, SEM ve içerik stratejileri gibi teknikleri kullanarak organik ve ücretli trafik çeker ve sosyal medya aracılığıyla müşterilerle sürekli iletişimde kalarak hedeflerine ulaşmayı hedefler. Daha önceki deneyimlerinden edindiği başarıları temel alarak, bu hedeflere ulaşacağına dair güçlü bir inanç taşır ve bu süreçte mevcut becerilerini aktif bir şekilde kullanır.

Bu bağlamda, öz yeterlilik, sadece bireylerin sorunları çözme becerilerini artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel performansı, bağlılık ve iş doyumunu da olumlu yönde etkileyerek, örgütün genel verimliliğine katkı sağlar.

2.3.3.2. İyimserlik (Optimism)

İyimserlik, bireylerin hem mevcut hem de gelecekteki yaşamlarına ilişkin maddi ve manevi açıdan olumlu beklentilere sahip olma eğilimini ifade etmektedir. İyimser bireyler, olumlu olayların kendi çabaları ve başarılarının bir sonucu olarak gerçekleştiğine inanır ve bu başarıların kalıcı nitelikte olduğunu varsayarlar. Buna karşılık, olumsuz durumları kişisel yetersizliklerinden ziyade dışsal faktörlere bağlama eğilimindedirler. Bu tutum, olumsuzlukların geçici ve duruma özgü olduğu inancını pekiştirerek bireyin motivasyonunu korumasına yardımcı olur.

İyimser bireyler, hedeflerine ulaşamadıklarında başarısızlığı içsel faktörlere atfetmedikleri için olumsuz durumlar karşısında motivasyonlarını kaybetmezler. Bu özellik, bireyin geleceğe yönelik olumlu beklentilerini sürdürmesini ve benzer durumlarla karşılaştığında daha dayanıklı bir tutum sergilemesini sağlar. Dolayısıyla iyimserlik, bireyin psikolojik iyi oluşunu destekleyen ve çalışma yaşamında performans ile tatmini artıran önemli bir psikolojik sermaye bileşenidir (Erkmen ve Esen, 2013; Seligman, 1998).

İş yerindeki iyimser çalışanlar, olumsuz durumlar sonucunda ortaya çıkabilecek olan kendini suçlama, umutsuzluk vb. düşüncelerin etkisini minimize etmekte ve olumsuz durumları çözmeye çalışırken alternatif çözümler üretme konusunda daha aktif bir rol oynamaktadır. Olumsuz durumların etkisini azalttığı için olumlu durumların beraberinde getirdiği güvenle birlikte esnek hedefler belirleyerek yüksek motivasyona ve dayanıklılığa sahip olarak iş hayatına devam etmelerini sağlamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004; Türesin Tetik ve ark., 2018).

İyimserlik, bireylerin yaşadıkları olumsuz durumları nasıl yorumladıklarıyla yakından ilişkilidir. İyimser bireyler başarısızlık veya hata durumlarında nedenleri dışsal, geçici ve belirli bir duruma özgü olarak değerlendirirken; kötümser bireyler bu durumları içsel, kalıcı ve genellenebilir nedenlere bağlama eğilimindedir. Bu fark, bireylerin motivasyon düzeylerini ve problem çözme yaklaşımlarını doğrudan etkiler.

Örneğin, İnsan Kaynakları Analitiği alanında çalışan bir kişi her ay düzenli olarak üst yönetime rapor iletmektedir. Bir ayki raporda hata olduğu yönünde olumsuz bir geri bildirim aldığı anda, eğer kişinin iyimserlik düzeyi düşükse, hatanın kaynağı yazılım departmanından gelse bile, durumu kendi yetersizliğiyle ilişkilendirebilir. Bu durum, kişinin savunmada kalmasına, açıklama yapamamasına veya çözüm üretmede zorlanmasına neden olabilir. Buna karşılık, iyimserlik düzeyi yüksek bir çalışan hatayı kişisel bir başarısızlık olarak değil, sistemsel bir aksaklık olarak değerlendirebilir. Bu sayede motivasyonunu kaybetmeden sorunun kaynağını tespit eder, hatayı düzeltir ve raporun doğru halini üst yönetimle yeniden paylaşarak süreci yapıcı bir şekilde yönetir.

İyimserlik, kişilerin olumlu beklentilerinin kendi hayatlarındaki önemini vurgulayarak bu davranışın iş hayatında beraberinde getireceği dayanıklılık, iş performansı ve iş motivasyonun öneminin üzerinde durmaktadır.

2.3.3.3. Umut (Hope)

Umut, bireylerin belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için harekete geçme, çaba gösterme, karşılaşılan zorlukların geçici olduğuna inanma ve hedefe ulaşmak için uygun yollar geliştirme kapasitesine ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Peterson ve ark., 2008). Snyder (2000), umudu üç temel bileşen üzerinden tanımlamaktadır: hedefler (goals), irade gücü (agency) ve yollar/yöntemler (pathways). Hedef bileşeni, bireyin ulaşmak istediği somut amaçları ifade ederken; irade boyutu, bu amaçlara ulaşmak için sürdürülen motivasyonel gücü ve kararlılığı temsil etmektedir. Yöntem boyutu ise, hedefe giden süreçte engellerle karşılaşıldığında alternatif yollar geliştirebilme ve problem çözme becerilerini içermektedir. Bu doğrultuda umut, bireyin motivasyonunu sürdürmesini sağlayan ve hedef odaklı davranışlarını yönlendiren dinamik bir psikolojik kapasite olarak değerlendirilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Dolayısıyla umut, yalnızca bir hedefe ulaşma isteğini değil, aynı zamanda bu hedefe ulaşmak için gerekli stratejileri oluşturma ve uygulama kapasitesini de kapsamaktadır. Umut düzeyi yüksek bireyler, hedefe ulaşmada daha kararlı, esnek ve çözüm odaklı bir yaklaşım sergileyerek hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında daha yüksek bir başarı ve tatmin düzeyi göstermektedirler.

Literatürde iyimser bireyler ve umutlu bireyler birbirine karışabilmektedir. İyimser bireyler, ilerleyen süreçlerde iyi şeyler olacağına inanırken, umutlu bireyler bu iyi şeylerin gerçek olması için alternatif çözüm yolları üretip çabalamaktadır (Snyder, 2000).

Umut düzeyi yüksek bireyler, hedeflerine ulaşabilmek adına irade gücünü sürdürebilmekte, engeller karşısında alternatif stratejiler üretebilmekte, olayları hem olumlu hem de olumsuz yönleriyle ele alabilmekte ve karşılarına çıkan engelleri aşmak için motivasyonunu kaybetmeden çözüm odaklı bakış açısıyla birlikte yeni yollar üretmektedir (Çelik ve ark., 2014; Snyder, 2000).

Luthans ve Youssef (2004), umut düzeyi yüksek çalışanların hedeflerine ulaşmada daha dirençli, değişim süreçlerine daha hızlı uyum sağlayan, stresli durumlarla daha etkili başa çıkan ve örgütlerine değer katan bireyler olduğunu ifade etmişlerdir. Bütün bu durumlar umutlu bireylerin iş hayatında daha başarılı olmalarını ve iş performanslarının artmasını sağlamaktadır.

Bu duruma örnek olarak satış ekiplerinde zorlayıcı performans hedeflerinin bulunduğu dönemlerde umut düzeyi yüksek çalışanlar, hedeflerini parçalara ayırarak yönetmeye çalışmakta; müşteri portföyünü genişletmek için yeni pazar arayışları, farklı iletişim stratejileri

veya alternatif kampanya yöntemleri geliştirebilmektedir. Başarısız satış girişimleri sonrasında ise motivasyonlarını daha hızlı toparlayarak sürece yeniden odaklanabilmektedirler.

Umut düzeyi yüksek bireyler, karşılaştıkları engelleri öğrenme fırsatı olarak görüp hedefe ulaşmak için alternatif yollar geliştirmektedir. Bu da bireylerin hedeflerine ulaşmasında hem motivasyonel hem de bilişsel bir itici güç işlevi görmektedir.

2.3.3.4. Psikolojik Dayanıklılık (Resilience)

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin olumsuz yaşam olayları, stres ve zorluklar karşısında sahip oldukları toparlanma ve uyum sağlama kapasitesini kullanarak bu durumların üstesinden gelebilme becerisini ifade etmektedir (Noble ve McGrath, 2013). Bu kavram, yalnızca zorlu koşullarda ayakta kalma yeteneğini değil, aynı zamanda bireyin yaşadığı olumsuzluklardan öğrenerek daha güçlü bir biçimde yeniden yapılanmasını da kapsamaktadır. Luthans ve Avolio (2006), dayanıklılığı yalnızca zorluklarla başa çıkma çerçevesinde değil, aynı zamanda bireyin olumlu yaşam deneyimlerinde de psikolojik dengesini koruyarak gelişim göstermesini içeren dinamik bir süreç olarak ele almaktadır.

Pozitif psikoloji alanındaki araştırmalarda, psikolojik dayanıklılığın artmasına katkıda bulunan faktörler arasında kişisel farkındalık, öz düzenleme becerileri, sosyal destek sistemleri, pozitif bakış açısı, iyimserlik, esneklik ve uyum sağlama kapasitesi bulunmaktadır (Luthans ve ark. 2006; Masten ve ark. 2009). Her bir boyut bireyin işlevselliği üzerinde bağımsız etkiye sahip olsa da, birlikte değerlendirildiklerinde çok daha güçlü bir sinerji yaratmaktadır. Bu bağlamda iyimserlik, hem psikolojik dayanıklılık boyutunun bir öncülü hem de psikolojik sermayenin bir boyutudur. (Masten, 2001; Tugade ve Fredrickson, 2004).

Çalışma hayatında psikolojik dayanıklılık, çalışanların örgüt içerisindeyken yaşadığı sorunlar karşısında gösterdiği başa çıkabilme süreci, uyum ve mesleki gelişim sürecidir. Dayanıklılık bireylerle birlikte örgütlerin de sahip olması gereken önemli bir yetkinliktir (Luthans ve ark., 2007). İş yerinde dayanıklılık olumsuz değişimler kadar olumlu değişimler, çoğalan sorumluluklar ve görevler karşısında da uyum sağlanmasını ve kişinin kendisini geliştirmesini ifade etmektedir. Bundan dolayı çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyesinin artmasını hedefleyen örgütsel uygulamalar, çalışanların performansını ve iş tatminini de arttırmaktadır (Çizel ve Aşkun, 2023).

Örneğin, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bir çalışan, yöneticisinin işten ayrılmasıyla birlikte artan sorumluluklar ve yoğun iş temposu karşısında duygusal dengesini koruyabilir. Böyle bir durumda kişi, ani değişimlere rağmen stresin etkisine kapılmadan görevlerini planlı bir biçimde organize edebilir, önceliklerini belirleyebilir ve süreci yapıcı bir yaklaşımla yönetebilir. Zorlayıcı koşullar altında bile kontrol duygusunu sürdürebilmesi, onun içsel güçlülük kapasitesinden kaynaklanır. Psikolojik dayanıklılığın bireyin içsel bir kaynağı olarak zorlu yaşam olayları karşısında esneklik, uyum ve toparlanma gücü kazandırdığını; böylece hem kişisel hem de mesleki gelişimi desteklediğini göstermektedir.

Psikolojik olarak dayanıklı birey, karşılaştığı güçlükleri kişisel bir tehdit olarak görmek yerine gelişim fırsatı olarak değerlendirir. Bu tutum, stresin olumsuz etkilerini azaltırken bireyin problem çözme, uyum sağlama ve duygusal düzenleme becerilerini güçlendirir. Gerektiğinde sosyal destek arayarak veya alternatif çözüm yolları üreterek zorlukların üstesinden gelir. Bu süreç sonucunda, kişi hem mesleki becerilerini hem de kişisel direncini geliştirir; yaşadığı deneyim, gelecekte benzer durumlarla baş etme kapasitesini artırır.

2.3.4. Psikolojik Sermaye ile İlgili Kuramlar

Luthans ve ark. (2007)'a göre psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyutu bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin kuramsal çerçevesi temel olarak pozitif psikoloji yaklaşımına dayanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermayenin dört temel boyutu (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) farklı kuramsal temellere dayanmaktadır. Öz yeterlilik, Bandura'nın (1977, 1986) Sosyal Öğrenme Kuramı'na dayanan ve bireyin kendi kapasitesine yönelik algısını ifade eden bir yapıdır. Bandura'ya göre öz yeterlilik; doğrudan deneyimler, dolaylı deneyimler (model alma), sözel ikna ve fizyolojik-duygusal durumlar aracılığıyla gelişmektedir. Bu nedenle çalışma ortamında çalışanların, başarılı rol modelleri gözlemlemeleri öz yeterliliklerinin güçlenmesine katkı sağlayabilmektedir.

Umut boyutu Snyder'ın (2000) Umut Kuramı'na dayanmaktadır. Bu kuramda umut; hedefler, alternatif yollar geliştirme (pathways) ve bu yolları izleme iradesi (agency) bileşenlerinden oluşan bilişsel bir süreçtir. Luthans ve Jensen (2002), iş yaşamında umudun sosyal destek, geri bildirim ve rol model davranışları gibi örgütsel deneyimlerle güçlendirilebileceğini

savunmaktadır; ancak bu durum Snyder'ın kuramının bilişsel temeline ek bir çevresel katkı niteliğindedir.

İyimserlik boyutu, Seligman'ın (1998) Öğrenilmiş İyimserlik yaklaşımına dayanmaktadır. Bu yaklaşım, bireylerin olumlu ve olumsuz olayları açıklama biçimlerine odaklanmaktadır. İyimser bireyler olumlu olayları kalıcı ve kişisel, olumsuz olayları ise geçici ve durumsal nedenlerle açıklama eğilimindedir. Luthans ve ark. (2007), iş ortamında olumlu açıklama tarzlarının öğrenme ve geri bildirim süreçleriyle desteklenebileceğini belirtmektedir; ancak iyimserlik doğrudan sosyal öğrenme kuramına dayanmaz.

Dayanıklılık (resilience) boyutu ise gelişimsel psikoloji ve pozitif psikoloji literatüründen beslenmektedir. Dayanıklı bireylerin stresli durumlarda daha hızlı toparlanabildiği, problem çözme becerilerini daha etkili kullanabildiği ve değişen koşullara uyum sağlayabildiği ifade edilmektedir. Örgütsel bağlamda destekleyici ilişkiler ve olumlu liderlik davranışlarının dayanıklılığı güçlendirebildiği belirtilmektedir (Luthans ve ark., 2007).

Psikolojik sermayenin bu dört boyutu farklı kuramsal temellere dayansa da iş ortamında bu boyutların gelişimi çoğunlukla sosyal etkileşim, model alma, geri bildirim ve destekleyici liderlik uygulamalarıyla kolaylaşabilmektedir. Sosyal bulaşma kuramı (Levy ve Nail, 1993) ise pozitif duygu ve davranışların örgüt içinde etkileşim yoluyla yayılmasını açıklayan bir mekanizma olarak bu süreçle uyumludur. Nitekim pozitif tutum ve başa çıkma stratejileri sergileyen liderlerin davranışlarının çalışanlar üzerinde dolaylı ve destekleyici etkiler oluşturabileceği ifade edilmektedir (Özata ve ark., 2024).

2.3.5. Psikolojik Sermaye ile İlişkili Araştırmalar

2.3.5.1. Psikolojik Sermayenin Öncülleri

Yapılan araştırmalarda psikolojik sermaye düzeyinin yaşa ve cinsiyete bağlı olarak değiştiğine dair bulgular bulunmaktadır. Demografik değişken olan yaşın psikolojik sermayeyi etkilediği ve yaş grubu yükseldikçe psikolojik sermaye düzeyinin de yükseldiği tespit edilmiştir (Erkmen ve Esen, 2012; Kızanıklı ve Çöp, 2017; Yıldız ve Örüçü, 2016). Ancak bazı araştırmalarda yaş ile psikolojik sermaye alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığına dair bulgular da vardır (Argon ve Tükel, 2016; Berberoğlu, 2013; Kara, 2014; Keser, 2013; Ocak & Güler, 2017).

Aynı durum cinsiyete bağlı araştırmalarda da bulunmaktadır. Bazı araştırmalarda kadınların psikolojik sermaye düzeylerinin erkeklerden daha düşük olduğu belirtilirken (Erkmen ve Esen, 2012; Kızanıklı ve Çöp, 2017), bazı çalışmalarda kadın çalışanların umut, iyimserlik ve pozitif

psikolojik sermaye düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Yılmaz, 2020). Bunun yanı sıra cinsiyetin psikolojik sermaye ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığını belirten araştırmalar da vardır (Abbas ve Raja, 2015; Argon ve Tükel, 2016; Avey ve ark., 2010; Berberoğlu, 2013; Cheung ve ark., 2011; Kara, 2014; Karadal ve Sungur, 2017; Kaya ve ark., 2014; Keser, 2013; Korkmazer ve ark., 2016; Ocak ve Güler, 2017; Yetgin, 2017; Yıldız & Örü, 2016).

Psikolojik sermayenin çalışma süresi ile ilişkisine bakan Yılmaz (2020)'ın araştırmasında öz yeterliliğin en 6-10 yıl çalışma süresi olan çalışanlarda yüksek olduğu, 15 yıl ve üzeri çalışanlarda daha düşük olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, 6-10 yıl arası çalışanların iyimserlik düzeyleri en yüksekken, 11-15 yıl arası çalışanların iyimserlik düzeyleri en düşük seviyededir. Çalışma süresi açısından, pozitif psikolojik sermaye düzeyleri de 6-10 yıl arası çalışanlarda en yüksek, 1-5 yıl arası çalışanlarda ise en düşük düzeydedir.

Eğitim seviyesine göre ise genel olarak anlamlı farklılık bulunmazken, bazı çalışmalar eğitim seviyesi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur (Demir, 2019; Oruç, 2015).

Bu bulgular genel olarak psikolojik sermayenin demografik özelliklerden kısmen etkilenebileceğini, ancak etkilerin tutarlı ve güçlü olmadığını göstermektedir.

2.3.5.2. Psikolojik Sermayenin Sonuçları

Çalışma ortamında rekabetin ve iş baskısının artmasıyla beraber çalışanların psikolojik sermayesinin yüksek olması giderek daha belirleyici bir faktör olarak kabul edilmektedir. Literatüre göre psikolojik sermaye, hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçları olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmini (Avey ve ark., 2010; Cheung ve ark., 2011; Çoban, 2013; İrge ve ark., 2021; Schulz ve ark., 2014; Yılmaz, 2020), örgütsel bağlılık (Avey ve ark., 2010; Çoban, 2013; Polatçı, 2014; Yılmaz, 2020), işe adanmışlık (İrge ve ark., 2021), öznel iyi oluş (Baron ve ark., 2016; Gooty ve ark., 2009; Li ve ark., 2014) ve psikolojik iyilik hali (Avey ve ark., 2010) gibi tutumsal sonuçlara sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca iş yaşamında mutluluk düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir (Baron ve ark., 2016; Gooty ve ark., 2009; Li ve ark., 2014).

Psikolojik sermayenin yüksek olduğu bireylerde iş performansının (Avey ve ark., 2010; Cheung ve ark., 2011; İrge ve ark., 2021) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının (Baron ve ark., 2016; Gooty ve ark., 2009; Li ve ark., 2014) yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sermayesi yüksek bireylerde devamsızlık ve üretken olmayan faaliyetlerin düşük düzeyde

olduğu belirtilmiştir (İrge ve ark., 2021). Psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanların stresle başa çıkabilme becerileri daha güçlüdür (İrge ve ark., 2021) ve stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki göstermektedir (Avey ve ark., 2011; Luthans ve ark., 2007; Polatçı, 2014; Walumbwa ve ark., 2011). Benzer şekilde işten ayrılma isteği ile negatif ilişkisi bulunmuştur (İrge ve ark., 2021).

Son yıllarda yapılan çalışmalar psikolojik sermayenin yalnızca iş başarısı ve performansla sınırlı olmadığını, aynı zamanda bireylerin duygu düzenleme süreçlerini güçlendirdiğini de ortaya koymaktadır. Quoidbach ve ark. (2015) psikolojik kaynakları daha yüksek olan bireylerin daha esnek duygu düzenleme stratejileri kullandığını ve bunun psikolojik uyum ile yaşam doyumunu üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmiştir. Siu ve ark., (2015) ise psikolojik sermayenin pozitif duygu düzenleme stratejilerini güçlendirdiğini ve iş stresi karşısında daha yüksek psikolojik dayanıklılık sağladığını ifade etmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin duygu düzenleme yoluyla iyi oluşa etki eden dolaylı mekanizmalara sahip olduğu da görülmektedir. Carmona-Halty ve ark., (2019) ise PsyCap'ın iyi oluş üzerindeki etkisinde duygu düzenleme ve pozitif duygulanımın kısmi aracı rol oynadığını; Ye ve ark. (2020) ise bilişsel yeniden değerlendirmenin PsyCap–yaşam doyumunu ilişkisinde aracılık ettiğini göstermiştir.

Bu bulgular doğrultusunda psikolojik sermayenin yalnızca çalışanların tutum ve davranışları üzerinde değil, aynı zamanda duygusal süreçleri ve iyi oluşlarını şekillendiren önemli bir pozitif psikolojik kaynak olduğu görülmektedir. Dolayısıyla PsyCap'ın duygu düzenleme aracılığıyla iyi oluşa katkısı hem teorik hem uygulamalı açıdan kritik bir araştırma alanı sunmaktadır.

2.4. DUYGU DÜZENLEME

2.4.1. Duygu Düzenleme Tanımı, Önemi ve Gelişimi

İnsanlar, günlük yaşamlarında karşılaştıkları olaylara tepki verirken çoğu zaman duygularına göre hareket ederler. Bu nedenle duygular hem sosyal hem de iş yaşamında bireylerin davranışlarını, düşüncelerini ve karar alma süreçlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Goleman'a (1995) göre duygular, sezgilerden doğan biyolojik, psikolojik, bilişsel ve davranışsal süreçlerin bütünüdür. Bu tanım, duyguların yalnızca içsel bir deneyim olmadığını, aynı zamanda fizyolojik ve bilişsel boyutları da kapsayan çok yönlü bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır.

Duyguların tanımı kadar sınıflandırılması konusunda da literatürde ortak bir görüş bulunmamaktadır. Descartes (2017) duyguları sevinç, keder, hayret, nefret, sevgi ve arzu olmak üzere altı temel başlık altında toplamıştır. Türkçapar (2020), genel kabul gören beş temel duyguyu korku, kızgınlık, tiksiniş, üzüntü ve mutluluk olarak ifade etmektedir. Jack ve ark. (2014) yüz ifadeleri üzerinden yaptıkları çalışmada mutluluk, korku/şaşıklık, öfke/iğrenme ve üzüntü olmak üzere dört temel duygu bulunduğunu öne sürmüştür. Plutchik (1980) ise sekiz temel duygudan (tiksinme, kabul, korku, öfke, üzüntü, hayret, sevinç ve umut) söz ederek bu duyguların birleşimiyle daha karmaşık duyguların ortaya çıkabileceğini belirtmiştir (Koçak, 2002).

Duygular, bireylerin çevresel uyaranlara karşı verdiği tepkilerin düzenlenmesinde, kişilerarası ilişkilerde, motivasyonun sürdürülmesinde ve dikkat süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, duyguların aşırı yoğun yaşanması veya uzun süre bastırılması bireyler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu nedenle duyguların tanınması, yönetilmesi ve uygun biçimde düzenlenmesi psikolojik işlevsellik açısından kritik bir öneme sahiptir (Gross ve Thompson, 2007).

Aristoteles'in duygular üzerine yaptığı bu erken dönem tartışmalar, modern psikoloji literatüründeki duygu düzenleme araştırmalarına teorik bir zemin oluşturmuş, ancak kavram bilimsel anlamda özellikle 1990'lardan itibaren Gross'un çalışmalarıyla sistematik bir biçimde ele alınmaya başlanmıştır. Gross (1998) duygu düzenlemeyi, bireylerin yaşadıkları duyguların zamanını, süresini, yoğunluğunu ve bu duyguların davranışsal olarak nasıl ifade edileceğini belirleyen bir süreç olarak tanımlamaktadır. Ayrıca duygu düzenleme olumsuz duyguların bastırılması, olumlu duyguların sürdürülmesi ve duygusal dengeyi sağlamayı da ele almaktadır.

Thompson (1994) duygu düzenlemeyi, bireylerin duygularının farkına varması, bu duyguları kontrol etmesi ve hedeflerine ulaşmak için içsel veya dışsal yollarla düzenlemesi süreci olarak tanımlamaktadır. Bu süreç, bireylerin stresli yaşam olaylarına daha uyumlu tepkiler vermesini, performansının artırmasını ve çevresel koşullara etkin bir biçimde uyum sağlamasını sağlamaktadır (Thompson, 1991). Bu anlamda duygu düzenleme, ölçülemeyen duygusal yaşantıların ölçülebilir hale getiren kompleks bir yapıdır (Gratz ve Roemer, 2004).

Duygu düzenleme, yalnızca psikolojik işlevselliğin değil, aynı zamanda karar verme, bilişsel esneklik ve kişilerarası ilişkilerin de temel belirleyicilerindendir (Gross ve Thompson, 2007).

Daha sonraki araştırmalar, bireylerin duygularını yalnızca bilinçli olarak değil, aynı zamanda otomatik biçimde de düzenleyebildiklerini göstermiştir (Werner ve Gross, 2010).

İş yaşantısındaki hızlı değişimler, belirsizliklerin varlığı, yüksek performans beklentileri, rekabet ortamının artması, çoklu rol talepleri çalışanların yaşadığı duygusal yükleri arttırmaktadır. Örgütsel psikoloji bağlamında duygu düzenleme, çalışanların iş ortamındaki sosyal etkileşimlerde ve stresli durumlarda duygularını fark ederek anlamlandırma ve uygun biçimde yönlendirme becerilerini ifade etmektedir.

Dolayısıyla duygu düzenleme, iş yaşamında hem bireysel psikolojik sağlığa hem de örgütsel işleyişe katkı sağlayan çok boyutlu bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir (Çakmak ve Çeçen Eroğul, 2019; Vatan ve Oruçlular Kahya, 2018).

2.4.2. Duygu Düzenlemeye Dair Kuramsal Yaklaşımlar

Duygu düzenleme kavramının kökeni psikanalitik kuramlara dayanmaktadır. Psikanalitik yaklaşıma göre duyguların gelişmesi ve düzenlenmesinde erken dönem ilişkileri, bilinçdışı süreçler ve içsel çatışmalar etkilidir. Freud'a göre duygu düzenleme benliğin (ego) içsel çatışmalar, dürtüler ve dış dünyanın talepleri arasında denge sağlamasıdır. Benlik dengeyi kurmaya çalışırken bastırma, yadsıma, yüceltme, mizah veya yer değiştirme gibi savunma mekanizmalarını kullanmaktadır. Savunma mekanizmalarının günümüz literatüründeki duygu düzenleme stratejilerinin psikanalitik karşılığı olarak düşünölebilir. Savunma mekanizmaları sayesinde duygusal gerilim azalır ve birey işlevselliğini sürdürmektedir (Freud, 1959).

Psikanalitik yaklaşım, duygu düzenleme literatüründeki modern yaklaşımlardan olan bilişsel ve süreç temelli duygu düzenleme modellerine teorik zemin hazırlamaktadır. Modern yaklaşımlarda duygular bilinçli stratejiler, bilişsel yeniden yapılandırma ve davranışsal tepkiler üzerinden ele alınmaktadır.

Gross'un (1998, 2001) Duygu Düzenleme Süreç Modeli bilişsel ve davranışsal duygu düzenleme mekanizmalarını kapsamaktadır. Bu nedenle bireylerin iş yaşamındaki durumlar karşısında vereceğı duygusal tepkileri nasıl düzenlediğı konusunda güçlü bir açıklayıcı niteliğe sahiptir. Modelin, örgütsel psikoloji literatüründe geniş kabul görmesi ve duygu düzenleme stratejilerini ölçmeye yönelik yaygın kullanılan araçlara temel teşkil etmesi nedeniyle bu araştırmada Gross'un duygu düzenleme modeli esas alınmıştır.

2.4.2.1. Gross'un Süreç Modeli (Process Model of Emotion Regulation)

Gross'un (1998, 2015) süreç modeli, literatürde duygu düzenleme alanındaki en kapsamlı ve en yaygın kabul edilen kuramsal çerçevelerden birisidir (Gross, 1998; Gross, 2015; Martínez-Priego ve ark., 2024). Bu model, bireylerin duygularını düzenlerken kullandıkları çeşitli stratejilerden bahsetmektedir.

Gross'a (1998, 2001, 2002) göre duygular, birey ile çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan ve fizyolojik, bilişsel ve davranışsal bileşenlerin eşgüdümlü biçimde aktive olduğu organize tepki eğilimleridir. Duygu Düzenleme Süreç Modeli (Process Model of Emotion Regulation) ise duygu düzenleme stratejilerinin zamansal sıralanışına dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu yaklaşım duygusal deneyimin başlatılması, sürdürülmesi ve değiştirilmesini kapsayan dinamik bir modeldir.

Duygu düzenleme süreci kişilerin davranışsal, fizyolojik veya deneyimsel bir tetikleyiciyle karşılaşmasıyla birlikte başlamaktadır. Daha sonrasında kişinin duyguları ortaya çıkar ve kişi bu duygularla başa çıkmak için çeşitli duygu düzenleme stratejileri kullanmaktadır. Gross (2015), duygu düzenleme stratejilerini zaman odaklı olarak sınıflandırmakta ve iki ana kategoriye ayırmaktadır. Bu kategoriler:

- Öncül odaklı duygu düzenleme stratejileri (Antecedent-focused regulation)
 - Durum seçme
 - Durum değiştirme
 - Dikkatin yönlendirilmesi
 - Bilişsel yeniden değerlendirme
- Tepki (sonuç) odaklı duygu düzenleme stratejileri (Response-focused regulation)
 - Duygusal bastırma
 - Davranışsal tepkiyi değiştirme/ifade kontrolü

Tepki odaklı duygu düzenleme stratejileri sadece duygusal bastırma ile açıklanmış (Gross, 1998), ancak modelin geliştirilmiş versiyonlarında davranışsal tepkiyi değiştirme ve duygusal ifade kontrolü gibi süreçleri de kapsayacak biçimde genişletilmiştir (Gross ve Thompson, 2007; Gross, 2015).

2.4.2.1.1. Öncül Odaklı Duygu Düzenleme Stratejileri

Öncül odaklı duygu düzenleme stratejileri, duygusal tepki ortaya çıkmadan önce uygulanan stratejilerdir. Bu stratejiler, duruma müdahale ederek veya durumun anlamlandırılma biçimini değiştirerek duygusal deneyimin oluşumunu etkilemeyi amaçlamaktadır. Duygusal tepkiler oluşmadan önce duygusal uyaranlara karşı alınan önlemleri içermektedir (Gross, 1998).

2.4.2.1.1.1. Durum Seçme

Durum seçme stratejisi, yaşanan bir olay sonrasında isteyerek veya istemeyerek çıkabilecek duyguları azaltmak amacıyla yapılan davranışları kapsamaktadır (Gross ve Thompson, 2007). Örneğin, iş yerinde sürekli gerginlik yaşanan bir grupta öğle molasını geçirmek yerine, kendisini daha rahat hissettiği ekip arkadaşlarıyla vakit geçirmeyi tercih etmek; yoğun ve dikkat gerektiren bir işi yapacağı zaman kalabalık ve gürültülü bir ortam yerine sessiz bir çalışma alanını seçmek durum seçmeye örnek olarak verilebilir. Bu strateji, duygusal açıdan daha koruyucu bir çevre oluşturmayı hedefleyen proaktif bir duygu düzenleme biçimi olarak değerlendirilmektedir.

Bu durum kısa vadede konfor sağlarken, uzun vadede bireyin stresle başa çıkma becerilerini zayıflatabilir ve psikolojik uyumunu azaltabilir.

2.4.2.1.1.2. Durum Değiştirme

Durum değiştirme stratejisi, bireyin içinde bulunduğu bir durumu daha yönetilebilir veya duygusal açıdan daha uygun hale getirmek için duruma doğrudan müdahale etmesini ifade etmektedir (Gross, 1998; Gross ve Thompson, 2007). Bu stratejide kişi, duygusal tepkiye yol açacak koşulları azaltmak veya ortadan kaldırmak amacıyla durumun belirli yönlerini aktif biçimde yeniden düzenler.

Bu düzenleme, fiziksel çevredeki dikkat dağıtıcı unsurları azaltmayı, sosyal ortamı daha uygun hâle getirmeyi veya duygusal tepkiyi tetikleyen koşulları küçük ölçekli müdahalelerle yeniden düzenlemeyi kapsayabilir (Gross, 1998; Gross ve Thompson, 2007). Örneğin, açık ofiste çalışan bir kişi gürültüden kaynaklı yaşadığı olumsuz duygusal deneyimi değiştirmek için gürültü engelleyici kulaklık kullanabilir.

2.4.2.1.1.3. Dikkatin Yönlendirilmesi

Dikkatin yönlendirilmesi stratejisi, bireyin duygusal tepkiyi tetikleyen uyaran yerine dikkatini başka bir uyarana, düşünceye veya göreve bilinçli olarak yönlendirmesi yoluyla duygularını düzenlemesini ifade eder (Gross, 1998). Bu stratejide kişi, içinde bulunduğu durumu değiştiremese bile dikkat odağını farklı bir noktaya kaydırarak duygusal yoğunluğu azaltabilir. Örneğin, yönetim sunumu öncesinde kaygısı artan bir çalışan, kaygı uyandıran düşünceler yerine nefes ritmine ya da sunum notlarına odaklanarak duygusal tepkisini düzenleyebilir.

2.4.2.1.1.4. Bilişsel Yeniden Değerlendirme

Bilişsel yeniden değerlendirme stratejisi, kişilerin duygusal olarak zor bir durumu işlevsel bir bakış açısıyla yeniden değerlendirerek o durumun yaratacağı olumsuz etkileri hafifletmesidir. Örneğin, çalışanlar geri bildirimleri gelişim fırsatı olarak görebilir veya yoğun iş temposunu stres unsuru yerine mesleki gelişim alanı olarak yeniden değerlendirebilir. Bu strateji, uzun vadede psikolojik iyilik haliyle daha fazla ilişkilendirilmiş olup duyguların daha sağlıklı bir biçimde düzenlenmesine katkı sağlamaktadır (Gross, 2002; John ve Gross, 2004).

2.4.2.1.2. Tepki (Sonuç) Odaklı Duygu Düzenleme

Tepki (sonuç) odaklı duygu düzenleme stratejileri, duygu ortaya çıktıktan sonra duyguların yönetilmesini hedefleyen stratejilerdir. Bu durumda duygu deneyimi başlamıştır ve kişi ortaya çıkan duygunun fizyolojik uyarılma düzeyini, deneyimsel yoğunluğunu veya dışa vurumunu kontrol etmeye çalışmaktadır. Birey bu aşamada duygusunu bastırabilir, dönüştürebilir veya dışa yansımaları kontrol ederek düzenleyebilir (Gross, 1998; Gross ve Levenson, 1993).

2.4.2.1.2.1. Duygusal Bastırma

Duygusal bastırma stratejisi, kişilerin duygusal tepkilerini bilinçli bir şekilde ifade etmemesi anlamına gelmektedir (Gross, 1998; Gross ve Thompson, 2007). Örneğin, iş ortamında çatışma sırasında yaşadığı öfkesini ifade etmeyebilir veya olumsuz geri bildirim karşısında duygusal tepkilerini bastırabilir. Duygusal bastırma, duygunun içsel deneyimini azaltmaz; yalnızca dışa vurumunu sınırlar

2.4.2.1.2.2. Davranışsal Tepkiyi Değiştirme/ İfade Kontrolü

Bu strateji, duygunun içsel deneyimini değiştirmeden; yüz ifadeleri, ses tonu, beden dili gibi dışavurumları bilinçli olarak düzenlemeyi (ifade kontrolü) ve gerekli olduğunda davranışsal tepkiyi sosyal bağlama uyacak şekilde ayarlamayı kapsar. Bireyin duygusal deneyimini

değiştirmeksizin, bu duygunun dışa yansıyan ifade biçimini yüz ifadeleri, beden dili, ses tonu ve davranışsal tepkiler aracılığıyla sosyal bağlama uygun şekilde bilinçli olarak düzenlemesi anlamına gelmektedir (Gross, 1998; Gross ve Levenson, 1993).

Bu strateji kapsamında kişi, yaşadığı duyguyu bastırmak yerine, duygusal ifadesini kontrol altında tutarak daha uyumlu ve işlevsel bir dışavurum sergilemeyi amaçlar. Örneğin, bir yönetici beklediği performans çıktısının gerçekleşmediği bir durumda öfke hissetmesine rağmen, ses tonunu sabit tutup yüz ifadesini nötralize ederek ekibine yapıcı bir geri bildirim sunabilir.

2.4.3. Duygu Düzenleme ile İlişkili Araştırmalar

2.4.3.1. Duygu Düzenlemenin Öncülleri

Duygu düzenleme becerileri bireysel, sosyal ve örgütsel birçok farklı faktörden etkilenmektedir. Bireysel faktörler arasında kişilik özellikleri (örn., nevroz, dışadönüklük), bilişsel esneklik, öz farkındalık, psikolojik dayanıklılık ve benlik saygısı gibi faktörlerin duygu düzenleme üzerinde belirleyici olduğu görülmektedir (Aldao ve ark., 2010; Gross, 2015).

Bununla birlikte pozitif psikoloji alanında yapılan araştırmalar, psikolojik sermayenin duygu düzenleme becerilerini desteklediğini ortaya koymaktadır (Quoidbach ve ark., 2015; Siu ve ark., 2015).

Örgütsel bağlamda, destekleyici liderlik, psikolojik güven ortamı, örgütsel adalet, iş arkadaşları desteği ve sağlıklı iletişim kültürü çalışanların duygu düzenleme becerilerini olumlu yönde etkileyen faktörler arasındadır (Hülshager ve ark., 2013). Buna karşılık, iş stresi, rol çatışması, belirsizlik ve toksik liderlik gibi örgütsel stresörlerin duygu düzenleme becerilerini olumsuz etkileyebildiği belirtilmektedir (Grandey, 2000).

Sonuç olarak duygu düzenleme becerileri; bireysel kaynaklar (psikolojik sermaye), çevresel faktörler (örgütsel destek, iş ilişkileri) ve bilişsel süreçler (farkındalık, yeniden değerlendirme) tarafından şekillenen çok boyutlu bir yapıdır.

2.4.3.2. Duygu Düzenlemenin Sonuçları

Duygu düzenleme üzerine yapılan araştırmalarda bilişsel yeniden değerlendirme gibi uyumlu stratejilerin psikolojik iyi oluş, yaşam doyumu, olumlu duygulanım ve iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğunu; bastırma ve kaçınma gibi uyumsuz stratejilerin ise stres, tükenmişlik, depresif belirtiler ve olumsuz duygulanımla ilişkili olduğunu göstermektedir (Aldao ve ark., 2010; Gross ve John, 2003).

Örgüt bağlamında duygu düzenleme; iş performansı, örgütsel bağlılık, işte kalma niyeti ve işe adanmışlık gibi olumlu sonuçlarla ilişkiliyken, uyumsuz stratejiler devamsızlık, performans düşüklüğü ve işten ayrılma niyeti gibi negatif durumlara yol açabilmektedir (Hülshager ve ark., 2013; Siu ve ark., 2015). Özellikle bilişsel yeniden değerlendirme, çalışanların stresli durumları yönetmesini, problem çözme becerilerini geliştirmesini ve ilişkisel çatışmaları daha etkili şekilde yönetmesini sağlamaktadır.

2.5. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu araştırmada psikolojik sermaye, duygu düzenleme ve iyi oluş arasındaki ilişkiler pozitif psikoloji perspektifi çerçevesinde ele alınmaktadır. Pozitif psikoloji, kişilerin güçlü yönlerini, potansiyellerini ve iyi oluşlarının değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bundan kaynaklı olarak çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri, duygu düzenleme becerileri ve iyi oluşları arasındaki ilişki, literatürde giderek artan bir önem kazanmıştır.

2.5.1. Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş İlişkisi

Psikolojik sermaye, umut, öz-yeterlik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlikten oluşan pozitif bir psikolojik kapasite seti olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002; Luthans ve ark., 2007). Bu kaynaklar, bireylerin zorluklarla başa çıkma gücünü artırmakta, stres karşısında psikolojik esneklik kazandırmakta ve hedeflerine yönelik kararlı, motive ve çözüm odaklı bir tutum sergilemelerine olanak sağlamaktadır. Nitekim alan yazında psikolojik sermayenin hem öznel hem de psikolojik iyi oluşla anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu sürekli biçimde ortaya konmuştur (Cao ve ark. 2024; Tiwari ve Kaushik, 2023).

İyi oluşun yalnızca kişilik özellikleri ile açıklanamayacağı, bireylerin iyi oluş düzeylerinin yaşam deneyimleri ve psikolojik kaynakları doğrultusunda zaman içinde değişebileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda, kişilik özellikleri bireylerin görece sabit eğilimlerini yansıtırken; psikolojik sermaye gelişime açık, öğrenilebilir ve güçlendirilebilir bir yapıyı temsil etmektedir. Dolayısıyla psikolojik sermaye, bireylerin değişen iş ve yaşam koşullarına uyum sağlamalarına ve iyi oluş düzeylerini sürdürülebilir şekilde artırmalarına katkı sağlayan dinamik bir yapıdır.

Avey ve ark. (2010) yaptığı çalışmada, çalışanların psikolojik sermayesi ile iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İyi oluş, hem öznel iyi oluş (hedonik) hem de psikolojik iyi oluş (ödamonik) kapsamında değerlendirilmiştir. Psikolojik sermaye ile öznel iyi oluş arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Choi ve Lee (2014)'nin çalışmasında da psikolojik sermayenin, çalışanların öznel iyi oluşunu artırdığı belirlenmiştir.

Wright (2003) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin daha iyi psikolojik iyi oluşa sahip olduğu ve iş performansının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik iyi oluşun hem bireyin kendisi hem de örgütsel verimlilik açısından önemli katkılar sunduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgular, psikolojik iyi oluşun yalnızca sabit kişilik özellikleriyle değil, geliştirilebilir psikolojik kaynaklarla da yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Hmieleski ve Car'ın (2007) liderler üzerine yaptığı çalışmada, liderlerin psikolojik sermaye düzeyleri, iş stresi ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayesi yüksek liderlerin, diğer liderlere bakılarak daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu bulunmuştur.

Bu doğrultuda, psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek bu araştırmanın temel amaçlarından birini oluşturmaktadır.

2.5.2. Psikolojik Sermaye ve Duygu Düzenleme İlişkisi

Pozitif psikoloji kapsamında duygu düzenleme, bireylerin duygusal deneyimlerini fark etme, değerlendirme ve uygun şekilde yönetebilme becerisidir (Gross, 1998). Psikolojik sermaye, çalışanların duygusal deneyimlerini daha esnek ve işlevsel biçimde yönetmelerine yardımcı olan pozitif bir psikolojik kaynaktır.

Literatürde, psikolojik kaynakları yüksek bireylerin daha çok bilişsel yeniden değerlendirme stratejilerini kullandığı belirtilmiştir. Quoidbach ve ark. (2015) psikolojik kaynakları yüksek bireylerin bilişsel yeniden değerlendirme gibi daha uyumlu duygu düzenleme stratejileri kullandığını; Siu ve ark. (2015) ise psikolojik sermayenin pozitif duygu düzenleme stratejilerini güçlendirdiğini ve stresle başa çıkmayı kolaylaştırdığını göstermiştir.

Buna karşılık literatürde, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin duygularını bastırma eğiliminin daha düşük olduğunu göstermektedir. Psikolojik kaynakları yüksek bireylerin, zorlu

durumları daha yönetilebilir görmeleri ve duygularla daha etkin şekilde başa çıkabilmeleri nedeniyle baskılamaya daha az başvurdukları çeşitli araştırmalarda belirtilmiştir (Moore ve ark., 2008; Webb ve ark., 2012).

2.5.3. Psikolojik Sermaye ile İyi Oluş Arasındaki İlişkide Duygu Düzenlemenin Aracı Rolü

Psikolojik sermaye bireylere güçlü duygusal ve bilişsel kaynaklar sağlarken, duygu düzenleme bu kaynakların iyi oluş sonuçlarına dönüşmesinde aracı bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Literatürde psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide duygu düzenlemenin aracı rol oynadığına dair güçlü bulgular bulunmaktadır (Carmona-Halty ve ark., 2019; Ye ve ark., 2020).

Pozitif psikoloji perspektifinden bakıldığında duygu düzenleme, çalışanların stresle başa çıkma becerilerinin yanı sıra öz farkındalık, esneklik, dayanıklılık ve olumlu bilişsel süreçlerinin gelişimini destekleyen temel bir psikolojik beceridir. Bu kapsamda, pozitif duygu düzenleme stratejilerinin çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırdığı, stresin olumsuz etkilerini azalttığı ve iyi oluş düzeylerini güçlendirdiği ifade edilmiştir (Carmona-Halty ve ark., 2019; Ye ve ark., 2020).

Psikolojik sermaye düzeyi arttıkça, çalışanların duygu düzenleme becerilerinin de güçlendiği bulgulanmaktadır. Çalışanların duygu düzenleme becerileri güçlendikçe, iyi oluş düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Güncel araştırmalarda, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri yükseldikçe duygu düzenleme becerileri de güçlenmekte, bunun iyi oluş düzeylerindeki artışı kısmen açıkladığını ortaya koymaktadır (Tang ve He, 2022; Xue ve ark., 2023). Bu veriler, duygu düzenlemenin psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık yapan bir mekanizma olduğunu göstermektedir.

Psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişki, pozitif psikoloji literatüründe yer alan bazı kuramsal yaklaşımlarla da desteklenmektedir. Örneğin Fredrickson'ın Genişletme ve İnşa Teorisi (2001), olumlu duyguların bireyde bilişsel esnekliği artırarak daha işlevsel başa çıkma yollarının gelişmesine katkı sağladığını; Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı (1986) ise öz-yeterlik inancının başarı, motivasyon ve iyilik hâli üzerinde belirleyici bir kişisel kaynak olduğunu vurgulamaktadır.

Pozitif psikoloji yaklaşımına göre psikolojik sermaye, bireylerin stresli durumlarla başa çıkmasını, zorlayıcı koşullardan sonra yeniden toparlanmasını ve amaçlarına yönelik motive kalmasını sağlayan öğrenilebilir bir kişisel kaynaktır (Luthans ve ark., 2007). Bu nedenle

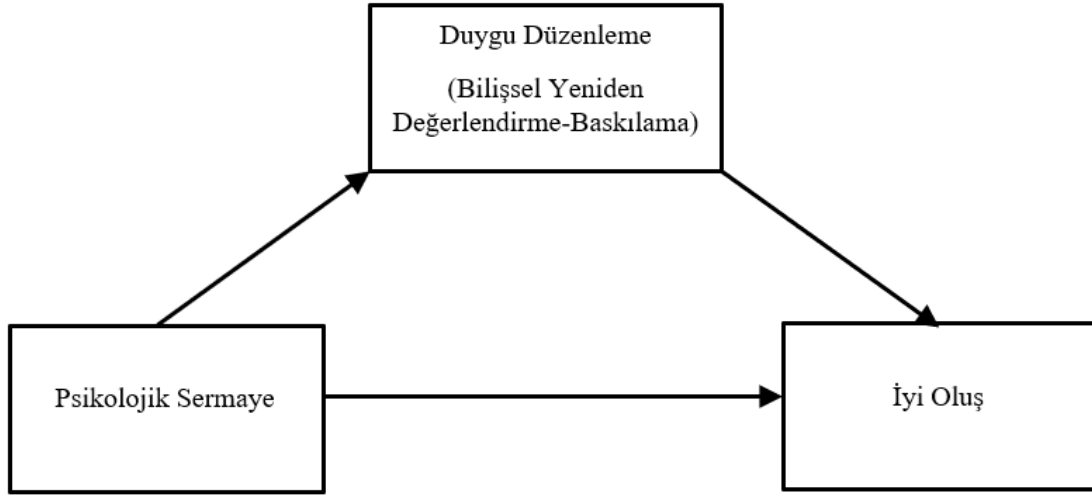
psikolojik sermayesi yüksek bireylerin hem iş yaşamında hem de genel yaşam alanlarında daha yüksek iyi oluş düzeyleri bildirmesi beklenmektedir.

Bu bağlamda duygu düzenleme, psikolojik sermayenin iyi oluş üzerindeki etkisinin nasıl ortaya çıktığını açıklayan aracı bir mekanizma olarak değerlendirilebilir. Psikolojik sermayesi yüksek bireyler stresli durumları yeniden çerçeveleyen daha uyumlu stratejiler kullanırken, psikolojik sermayesi düşük bireyler olumsuz duygularla başa çıkmada daha zorlayıcı süreçler yaşayabilmektedir (Avey ve ark., 2009; Luthans ve ark., 2015). Bilişsel yeniden değerlendirmenin olumlu duygu, kişilerarası işlevsellik ve iyi oluşu desteklediği; duygusal bastırmanın ise kişilerarası ilişkiler ve psikolojik iyilik hâli üzerinde olumsuz sonuçlara sahip olduğu birçok çalışmada tutarlı şekilde gösterilmiştir (Gross ve John, 2003).

Bu kuramsal ayrım doğrultusunda, bu araştırmada bilişsel yeniden değerlendirmenin çalışanların iyi oluşunu pozitif yönde, duygusal bastırmanın ise negatif yönde yordayacağı varsayımıyla hipotezler geliştirilmiştir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 3: Araştırma Modeli

Not. Duygu düzenleme değişkeni, bu çalışmada bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılama olmak üzere iki alt boyut şeklinde ele alınmış ve aracı etkileri ayrı ayrı test edilmiştir.

Şekil 3'te araştırmanın modelini oluşturan değişkenler yer almaktadır. Psikolojik sermayenin, iyi oluşu etkileyeceği, duygu düzenlemenin ise bu etkide aracı rol oynayacağı düşünülmektedir. Araştırma modelinde psikolojik sermaye bağımsız değişken, iyi oluş bağımlı değişken ve duygu düzenleme de aracı değişken olarak ele alınmaktadır. Araştırmada incelenen diğer bir nokta ise demografik özelliklerdir ve bu özelliklerin birbirleri arasında anlamlı fark olup olmadığıdır. Psikolojik sermaye ve iyi oluş arasındaki ilişkide duygu düzenlemenin aracı rolünün incelenmesi için ilgili araştırma modeli geliştirilerek, bu değişkenler arasındaki etki ve ilişkiyi incelemek amacıyla nicel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'de çeşitli sektörlerde görev yapan 18 yaş ve üzerindeki beyaz yaka çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmanın gerçekleştirildiği evrenin büyüklüğü sebebiyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların psikolojik sermaye, duygu düzenleme becerileri ve iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, çeşitli kurum ve kuruluşlarda aktif olarak görev yapan katılımcılardan veri toplanmıştır.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Gürbüz ve Şahin'in (2018) yaklaşımı dikkate alınmıştır. Ölçek temelli örneklem hesaplamalarında her bir ölçeğin madde sayısının en az 5 ila

10 katı kadar örneklem büyüklüğüne ulaşılması gerektiği belirtilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemine dahil edilen 376 katılımcı, ölçek-madde temelli örneklem yaklaşımını (Gürbüz ve Şahin, 2018) karşılamakta olup istatistiksel açıdan yeterli kabul edilmektedir.

Katılımcıların araştırmaya katılımı gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiş ve veriler, Eylül 2025 ile Ekim 2025 tarihleri arasında çevrim içi ortamda Google Form aracılığıyla toplanmıştır. Söz konusu çalışmanın yürütülebilmesi için gerekli olan etik kurul onayı, Haziran 2025 tarihinde alınmıştır. Anketin başlangıcında katılımcılara Bilgilendirilmiş Onam Formu sunulmuş ve araştırmanın amacı hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada, 5 bölümden oluşan anket formu ile veriler toplanmıştır. Anket formunun ilk bölümünde katılımcılara anketin amacı, araştırmacı ve verilerin kullanımı hakkında bilgiler verilmiş ve gönüllülük onayı alınmıştır. Dört bölümden oluşan anketin ikinci bölümünde demografik bilgiler yer almaktadır. Anketin demografik bilgiler kısmında cinsiyeti, medeni durumu, doğum yılı, eğitim durumu, çalıştığı sektör, çalıştığı kurumun büyüklüğü, mevcut kurumdaki iş deneyim süresi, toplam iş hayatı deneyimi gibi kişisel ve profesyonel bilgiler yer almaktadır.

3.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ)

Bu araştırmada, bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla Luthans ve ark. (2007), tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (Psychological Capital Questionnaire - PCQ) kullanılmıştır. Ölçek, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve geçerlik-güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Ölçek toplam 24 maddeden oluşmakta olup, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört alt boyut içermektedir. Ölçekteki maddeler 6'lı Likert tipi derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Bu derecelendirme, "1 = Kesinlikle katılmıyorum" ile "6 = Kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir.

Ölçekten her bir alt boyut için ayrı puanlar hesaplanmakla birlikte, bu dört alt boyutun ortalaması alınarak genel psikolojik sermaye düzeyini yansıtan tek bir toplam puan (PsyCap total) da elde edilmektedir. Dolayısıyla, ölçek hem boyut bazında hem de bütüncül biçimde

bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini değerlendirmeye olanak sağlamaktadır (Çetin ve Basım, 2012; Luthans ve ark. 2007).

Alt boyutlara ait madde dağılımı şu şekildedir:

- İyimserlik: 1*, 9, 11*, 14, 18, 19
- Psikolojik Dayanıklılık: 5, 7, 8*, 10, 13, 22
- Umut: 2, 6, 12, 17, 20, 24
- Öz Yeterlilik: 3, 4, 15, 16, 21, 23

*İşaretli maddeler ters kodlu olup, analiz öncesinde ters çevrilmiştir. Ölçekte yer alan örnek ters maddelerden şunlardır: “Bu iş yerinde işler asla benim istediğim şekilde yürümez.”, “İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.”, “Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.” Bu ifadeler analiz öncesinde ters kodlanarak değerlendirmeye alınmıştır.

Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin genel Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin güvenirlik katsayıları ise sırasıyla iyimserlik için .67, psikolojik dayanıklılık için .68, umut için .81 ve öz yeterlilik için .85 olarak belirlenmiştir. Ayrıca test–tekrar test güvenirlik katsayılarının .70 ile .77 arasında değiştiği saptanmıştır.

Elde edilen bulgular, Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin Türkçe formunun hem genel yapı hem de alt boyutlar açısından güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

3.3.2. PERMA Ölçeği (PERMAÖ)

PERMA Ölçeği, Martin Seligman’ın (2011) iyi oluş modeline dayalı olarak Butler ve Kern (2016) tarafından geliştirilmiştir. Seligman’ın “otantik mutluluk kuramı” üzerine temellendirdiği bu model, bireyin iyi oluşunu beş temel boyut altında değerlendirmektedir: Olumlu Duygular (Positive Emotions), Katılım (Engagement), İlişkiler (Relationships), Anlam (Meaning) ve Başarı (Accomplishment). Bu beş boyutun baş harflerinden oluşan model, iyi oluşun çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve yalnızca olumlu duyguların varlığıyla sınırlı olmadığını ileri sürmektedir (Seligman, 2011).

PERMA Ölçeği, bireylerin iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve uluslararası alanda yaygın biçimde kullanılmaktadır. Ölçek, toplam 23 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin 15'i Seligman'ın beş faktörlü iyi oluş modeline ait beş alt boyutu ölçmekte, 1'i genel iyi oluş düzeyini değerlendirmekte, 7'si ise dolgu maddesi olarak yer almakta ve puanlamaya dahil edilmemektedir.

Dolgu maddeleri, bireyin sağlık, yalnızlık ve olumsuz duygularına ilişkin ifadelerdir (Butler ve Kern, 2016). Ölçeğe dolgu maddelerinin eklenme nedeni, katılımcıların olumlu maddelere cevap vermelerinden dolayı oluşabilecek yanlılığı engellemektir (Demirci ve ark., 2017).

Türkçe uyarlaması Demirci ve ark. (2017), tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında, ölçeğin 11'li Likert tipi derecelendirmeye sahip olduğu belirtilmiştir. Buna göre katılımcılar, her maddeye 0 ("hiçbir zaman" veya "çok kötü") ile 10 ("her zaman" veya "mükemmel") arasında puan vermektedirler. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin madde dağılımı şu şekildedir:

- Olumlu Duygular: 5, 10, 22
- Katılım: 3, 11, 21
- İlişkiler: 6, 15, 19
- Anlam: 1, 9, 17
- Başarı: 2, 8, 16
- Genel İyi Oluş (Mutluluk): 23

PERMA Ölçeği'nde toplam iyi oluş puanı, beş alt boyuttaki 15 maddeye ek olarak genel iyi oluş maddesi olan 23. maddenin ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Dolayısıyla, ölçekten tek bir genel iyi oluş puanı (PERMA total) elde edilmektedir. Bununla birlikte, her bir alt boyutun ortalaması alınarak boyut bazında analiz yapmak da mümkündür.

Uyarlama çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) toplam ölçek için .91 olarak bulunmuştur. Alt boyutlar için hesaplanan Cronbach alfa katsayıları; olumlu duygular için .81, katılım için .61, ilişkiler için .61, anlam için .77 ve başarı için .70 olarak raporlanmıştır. Ayrıca, üç hafta ara ile yapılan test-tekrar test güvenilirliği toplam puan için .83 olarak tespit edilmiştir (Demirci ve ark., 2017). Butler ve Kern (2016) tarafından yürütülen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları da beş boyutlu yapının kuramsal olarak desteklendiğini göstermiştir ($\chi^2 (78, N = 253) = 191.79, p < .001$; CFI = .97; SRMR = .052; NNFI = .96; NFI = .95; RMSEA = .076).

Bu bulgular, PERMA Ölçeği'nin hem orijinal formunun hem de Türkçe uyarlamasının psikometrik olarak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Ölçek, bireylerin iyi oluş düzeylerini bütüncül bir şekilde değerlendirmek amacıyla kullanılmakta ve bu yönüyle pozitif psikoloji alanındaki araştırmalarda sıklıkla tercih edilmektedir.

3.3.3. Duygu Düzenleme Ölçeği (DDÖ)

Bu araştırmada, bireylerin duygusal süreçlerini düzenleme eğilimlerini değerlendirmek amacıyla Gross ve John (2003) tarafından geliştirilen Duygu Düzenleme Ölçeği (Emotion Regulation Questionnaire – ERQ) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, ilk olarak Yurtsever (2004) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışması, Almanca formu temel alınarak gerçekleştirilmiş ve ölçeğin Türkçe versiyonu psikometrik açıdan geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak ortaya konmuştur.

Ölçek toplam 10 maddeden oluşmakta olup, bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılama olmak üzere iki alt boyut içermektedir. Bilişsel yeniden değerlendirme boyutu bireyin duygusal bir durumu olumlu veya nötr biçimde yeniden yorumlayarak duygusal tepkilerini düzenleme eğilimini; baskılama boyutu ise bireyin duygularını bastırarak dışı vurumunu sınırlama eğilimini ölçmektedir.

Maddeler 7'li Likert tipi bir derecelendirme ile yanıtlanmaktadır: 1 = Kesinlikle katılmıyorum ve 7 = Kesinlikle katılıyorum arasında değişen bu sistem, bireylerin duygu düzenleme stratejilerini öznel olarak değerlendirmelerini sağlamaktadır.

Duygu Düzenleme Ölçeği, her iki alt boyutun puanlarının ayrı ayrı hesaplanmasına olanak tanımaktadır. Her bir alt boyutun ortalaması alınarak “Bilişsel Yeniden Değerlendirme Puanı” ve “Baskılama Puanı” elde edilir. Ölçek, iki alt boyutun toplamı üzerinden tek bir genel duygu düzenleme puanı üretmemekte; bunun yerine bireylerin kullandıkları stratejilerin türüne ve düzeyine ilişkin bilgi sunmaktadır (Gross ve John, 2003; Yurtsever, 2004).

Bu doğrultuda yüksek bilişsel yeniden değerlendirme puanı, bireyin duygusal deneyimlerini daha sağlıklı biçimde yönetme eğilimini; yüksek baskılama puanı ise duygularını bastırma ve dışı vurumunu sınırlama eğilimini göstermektedir.

Alt boyutlara ait madde dağılımı şu şekildedir:

- Bilişsel Yeniden Değerlendirme: 1, 3, 5, 7, 8, 10
- Baskılama: 2, 4, 6, 9

Yurtsever (2004) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayıları bilişsel yeniden değerlendirme boyutu için .88, baskılama boyutu için ise .72 olarak bulunmuştur. Bu değerler, ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Orijinal formun geliştiricileri Gross ve John (2003) tarafından yapılan analizlerde de benzer sonuçlar elde edilmiş; bilişsel yeniden değerlendirme için .79 ve baskılama için .73 düzeyinde Cronbach alfa katsayıları rapor edilmiştir. Ölçek, farklı kültürlerde yapılan çalışmalarla da doğrulanmış olup, duygu düzenleme stratejilerini ölçmede yaygın biçimde kullanılmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler SPSS-27 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler, psikolojik sermayenin iyi oluş üzerindeki etkisi ve bu etkide duygu düzenlemenin aracı rolünü belirlemek amacıyla yapılacaktır.

Araştırma verilerini toplamak amacıyla Google Forms aracılığıyla anket sorularını içeren link oluşturulmuş ve katılımcılara gönderilmiştir. Katılımcılar öncelikle Bilgilendirilmiş Onam Formu'nu okumuş, çalışmaya katılımı gönüllü olarak onaylamışlardır. Sonrasında sırasıyla Demografik Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ), PERMA Ölçeği (PERMAÖ), Duygu Düzenleme Becerileri Ölçeği (DDBÖ) link aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır.

3.5. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler

Veriler SPSS-27 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler, psikolojik sermayenin iyi oluş üzerindeki etkisi ve bu etkide duygu düzenlemenin aracı rolünü belirlemek amacıyla yapılacaktır.

Faktörlerin uyum iyiliği değerlerini doğrulayabilmek amacıyla AMOS-22 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sosyodemografik sorular için frekans tablosu oluşturulmuştur. Değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için 2 gruplu değişkenlerde bağımsız örneklem t-test analizi, 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde One-Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkinin yönünü ve

gücünü tespit edebilmek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Verilerin analizinde regresyon temelli aracılık analizleri uygulanmış ve analizler SPSS programında PROCESS Makro kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizler $\alpha=0,05$ seviyesinde uygulanmıştır.



4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın kapsamında hazırlanan anket formu ile 387 katılımcıdan veri toplanmıştır. Analiz sürecinde veri setinin doğruluğunu ve homojenliğini sağlamak amacıyla aykırı değer incelemesi yapılmış; Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmış, 11 katılımcının istatistiksel olarak uç değer niteliği taşıdığı belirlenmiştir. Bu katılımcıların yanıtları, ölçek puanları ve değişkenler arası tutarlılık dikkate alınarak veri setinden çıkarılmış ve analizler 376 katılımcı üzerinden yürütülmüştür.

Araştırmanın katılımcılarının demografik özellikleri Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Grup	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	204	54.3
	Erkek	172	45.7
Medeni Durum	Bekar	247	65.7
	Evli	129	34.3
Yaş Aralığı	18–24 yaş	190	50.5
	25–44 yaş	113	30.1
	45–64 yaş	73	19.4
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	74	19.7
	Ön Lisans	50	13.3
	Lisans	184	48.9
	Yüksek Lisans ve üzeri	68	18.1
Sektör	Özel	327	87.0
	Kamu	49	13.0
Kurum Büyüklüğü	1-9 kişi	65	17.3
	10-49 kişi	88	23.4
	50-249 kişi	104	27.7
	250 ve üzeri	119	31.6
Departman	İnsan Kaynakları	37	9.8
	Satış ve Pazarlama	97	25.8
	Muhasebe ve Finans	27	7.2
	Bilgi Teknolojileri (IT)	20	5.3
	Operasyon / Üretim	44	11.7
	Ar-Ge / Ürün Geliştirme	14	3.7
	Müşteri Hizmetleri	38	10.1
	Lojistik / Tedarik Zinciri	14	3.7
	Yönetim / Üst Düzey	15	4.0
	Yöneticilik		

	İdari İşler	18	4.8
	Hukuk / Uyumluluk	18	4.8
	Eğitim / Gelişim	34	9.0
Ekip Yönetimi	Evet	122	32.4
	Hayır	254	67.6
Mevcut Kurum İş Deneyim Süresi	0-1 yıl	78	20.7
	2-5 yıl	217	57.7
	6-10 yıl	61	16.2
	11+ yıl	20	5.3
Çalışma Süresi	0-5 yıl	129	34.3
	6-15 yıl	179	47.6
	16+ yıl	68	18.1

Tablo 4.1’de belirtildiği üzere araştırmaya toplamda 376 kişi katılmıştır.

Cinsiyet dağılımında, %54.3’ü kadın, %45.7’si erkek olarak saptanmıştır.

Medeni durumlarına göre, %65.7’si bekar, %34.3’ü evli durumdadır.

Yaş dağılımı incelendiğinde, %50.5’i 18-24 yaş, %30.1’i 25-44 yaş ve %19.4’ü 45-64 yaş grubundadır.

Eğitim düzeyi açısından, %19.7’si lise ve altı, %13.3’ü ön lisans, %48.9’u lisans ve %18.1’i yüksek lisans ve üzeri mezunudur. Sektör dağılımında, %87.0’ı özel, %13.0’ı kamu sektöründe çalışmaktadır.

Kurum büyüklüğü incelendiğinde, %17.3’ü 1-9 kişi, %23.4’ü 10-49 kişi, %27.7’si 50-249 kişi ve %31.6’sı 250 ve üzeri kişiden oluşmaktadır.

Departman dağılımına bakıldığında ise; %9.8’i İnsan Kaynakları, %25.8’i Satış ve Pazarlama, %7.2’si Muhasebe ve Finans, %5.3’ü Bilgi Teknolojileri (IT), %11.7’si Operasyon / Üretim, %3.7’si Ar-Ge / Ürün Geliştirme, %10.1’i Müşteri Hizmetleri, %3.7’si Lojistik / Tedarik Zinciri, %4.0’ı Yönetim / Üst Düzey, %4.8’i İdari İşler, %4.8’i Hukuk / Uyumluluk ve %9.0’ı Eğitim / Gelişim departmanlarında çalışmaktadır.

Ekip yönetimi konusunda, %32.4’ü evet, %67.6’sı hayır yanıtını vermiştir.

Mevcut kurum iş deneyimi süresi incelendiğinde, %20.7’si 0-1 yıl, %57.7’si 2-3 yıl, %16.2’si 6-10 yıl ve %5.3’ü 11+ yıldır.

Çalışma süresi ise %34.3’ü 0-5 yıl, %47.6’sı 6-15 yıl ve %18.1’i 16+ yıl olarak saptanmıştır.

4.2. Ölçeklere İlişkin Ölçüm Modeli (DFA) Bulguları

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), ölçme aracının kuramsal olarak öngörülen faktör yapısının veriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu değerlendirmek amacıyla kullanılan bir yapısal eşitlik modelleme yöntemidir. Doğrulamalı faktör analizinde araştırmacı, önceden belirlenmiş faktör modeline ilişkin hipotezini test etmekte; analiz sürecinde öncelikle modeldeki gizil yapılar ve bu yapılara bağlı gözlenen maddeler tanımlanmakta, ardından maddelerin ilgili faktörü temsil etme gücünü gösteren faktör yükleri incelenmektedir (Kline, 2016).

Faktör yükleri (λ), bir maddenin temsil ettiği gizil yapıyla ilişkisini göstermektedir. Literatürde faktör yüklerinin .30'un üzerinde olmasının minimum kabul edilebilir, .50 ve üzerinin iyi, .70 ve üzerinin ise yüksek düzeyde temsil gücüne işaret ettiği belirtilmektedir (Hair ve ark., 2010). Faktör yüklerine ilişkin standart hataların düşük olması modelin kararlılığı açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, her bir yük için hesaplanan t değerinin 1.96'nın üzerinde olması ($p < .05$) ilgili maddenin faktörü anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir (Kline, 2016). Anlamlı olmayan yükler veya yüksek hata varyansları görüldüğünde modelde iyileştirmeler yapılabilmektedir. Bu iyileştirmeler arasında hata terimleri arasında kuramsal olarak anlamlı kovaryansların eklenmesi, temsil gücü zayıf maddelerin modelden çıkarılması veya faktör yapısının yeniden değerlendirilmesi yer almaktadır (Byrne, 2016).

DFA kapsamında modelin veriyle uyumunu değerlendirmek amacıyla çeşitli uyum iyiliği indeksleri incelenmiştir. χ^2/df oranının 5'in altında olması kabul edilebilir, 3'ün altında olması ise iyi uyuma işaret etmektedir. Karşılaştırmalı uyum indekslerinden CFI ve TLI değerlerinin .90 ve üzeri olması kabul edilebilir, .95 ve üzeri olması ise iyi düzeyde uyum göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Yaklaşım hatası ölçütlerinden RMSEA değerinin .08'in altında olması kabul edilebilir, .06'nın altında olması iyi uyum olarak değerlendirilmektedir. Artıkların uyumunu gösteren SRMR değerinin .08'in altında olması modelin kabul edilebilir düzeyde hata ürettiğini göstermektedir. Ayrıca, GFI ve AGFI değerlerinin .90 ve üzeri olması modelin yeterli uyum sağladığına işaret etmektedir (Hair ve ark., 2010). Uyum indekslerinin bu sınır değerler içinde yer alması, ölçme modelinin kuramsal yapıyı yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir.

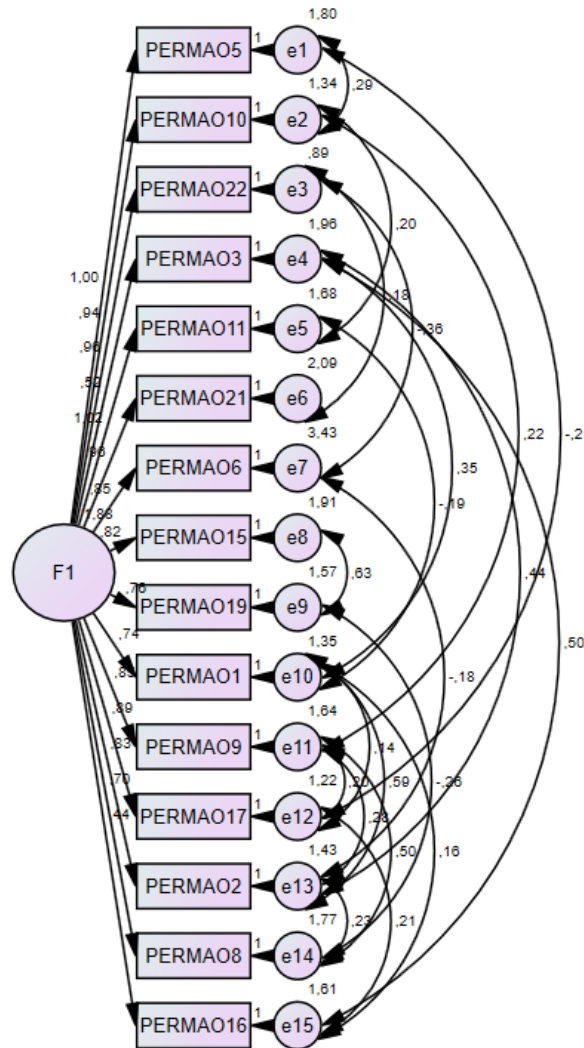
4.2.1. PERMA Ölçeği Ölçüm Modeli Bulguları

PERMA Ölçeği'nin özgün beş boyutlu yapısı bu çalışmada doğrulamalı faktör analizi ile test edilmiştir. Beş faktörlü modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde, χ^2/df , RMSEA, CFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı; ancak SRMR değerinin

yüksekliği (.133) ve özellikle anlam, başarı ve ilişkiler boyutlarındaki bazı maddelerin düşük faktör yükleri nedeniyle alt boyutlar arasında yeterli ayrışmanın sağlanamadığı görülmüştür. Bu bulgular, PERMA'nın çok boyutlu kuramsal yapısının bu örnekte istatistiksel olarak net biçimde temsil edilemediğine işaret etmektedir. Literatürde de PERMA maddelerinin bazı örneklerde tek bir genel iyi oluş faktörü altında toplandığı ya da daha az sayıda boyutla temsil edildiği bildirilmektedir (örn., Al-Hendawi ve ark., 2024; Khaw ve Kern, 2015). Bu doğrultuda, alternatif olarak test edilen tek faktörlü modelin uyum indeksleri beş faktörlü yapıya kıyasla daha güçlü bulunmuştur. Araştırmanın amacı genel iyi oluşun psikolojik sermaye ve duygu düzenleme ile ilişkisini incelemek olduğundan, analizlerde PERMA Ölçeği genel iyi oluşu temsil eden toplam puanı üzerinden ele alınmıştır.

PERMA Ölçeği tek faktörlü model ve modele ilişkin sonuçlar Tablo 4.2 ve 4.3'te gösterilmektedir.

Tablo 4. 2 PERMA Ölçeği Tek Faktörlü Model



Tablo 4. 3 PERMA Ölçeği Tek Faktörlü Modeline İlişkin Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	t	p
Faktör 1	5	0.715			
	10	0.746	0.062	15.217	*
	22	0.815	0.065	14.829	*
	3	0.457	0.062	8.424	*
	11	0.734	0.076	13.482	*
	21	0.673	0.078	12.279	*
	6	0.533	0.087	9.727	*
	15	0.63	0.07	11.598	*
	19	0.641	0.065	11.793	*
	1	0.66	0.062	12.057	*
	9	0.675	0.069	12.374	*
	17	0.743	0.07	12.84	*
	2	0.691	0.066	12.673	*
	8	0.584	0.065	10.739	*
	16	0.427	0.056	7.843	*

*p<.05

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere maddelere ilişkin faktör yükleri .30'un üzerindedir ve tüm yükler anlamlıdır (p<.05).

Tablo 4. 4 PERMA Ölçeği Tek Faktörlü Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri

Yapısal Modeli Değerleri		İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	1.502	≤ 3	$\leq 4-5$
RMSEA	.037	≤ 0.05	$\leq 0.06-0.08$
CFI	.987	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$
IFI	.988	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$
TLI	.981	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$
NFI	.964	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$
GFI	.964	≥ 0.90	$\geq 0.85-0.89$
SRMR	.091	≤ 0.05	$\leq 0.06-0.10$
$\chi^2: 103.611; df:69; p < .01$			

Tablo 4.4'te PERMA Ölçeği'ne ait tek faktörlü yapısal modelin uyum iyiliği değerleri sunulmuştur.

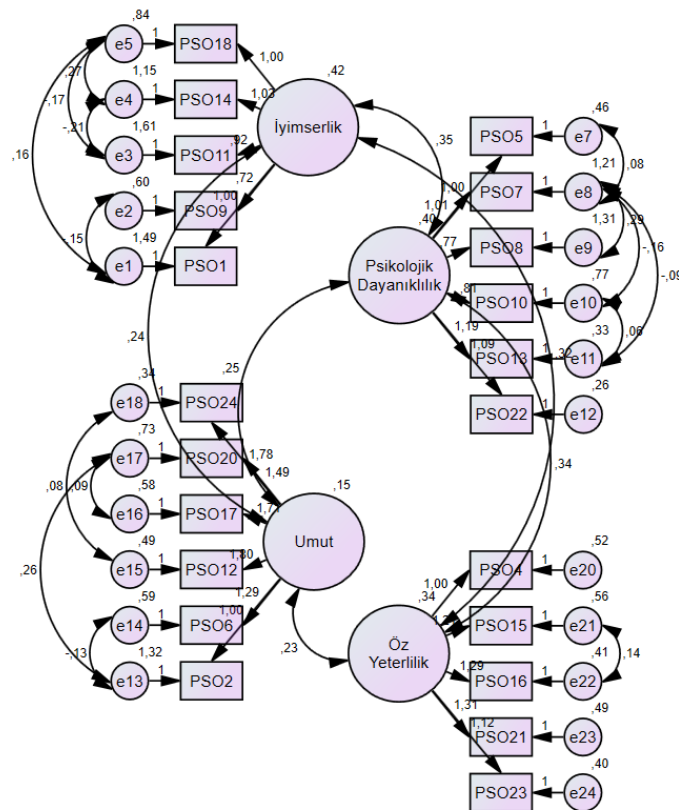
Ki-kare testinin anlamlı çıkmasına rağmen, 15 maddeden oluşan tek faktörlü ölçme modelinin örneklem büyüklüğüne duyarlılığı nedeniyle model uyumu alternatif uyum indeksleri esas alınarak değerlendirilmiş ve modelin iyi uyum gösterdiği sonucuna varılmıştır ($\chi^2/df = 1.502$; RMSEA = .037; CFI = .987; TLI = .981; SRMR = .091).

Tek faktörlü PERMA yapısı kapsamında, benzer içeriklere ve ifade yapılarına sahip maddeler arasında yerel bağımlılıkların bulunması nedeniyle ölçme modelinde bazı hata kovaryansları tanımlanmıştır. Bu maddeler, PERMA modelinin kuramsal olarak birbirine yakın boyutlarına işaret eden ifadeler içermekte olup, tek faktörlü bir yapı altında temsil edildiklerinde ortak varyansın hata terimlerine yansması beklenen bir durumdur. Tanımlanan kovaryansların ardından modelin uyum indeksleri yeniden hesaplanmış ve değerlerin kabul edilen sınırları karşıladığı görülmüştür.

4.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Ölçüm Modeli Bulguları

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin dört faktörlü yapısı bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçeğin orijinal formu 24 maddeden oluşmakta olup, analiz sürecinde bazı maddelerin ilgili faktörleri yeterli düzeyde temsil etmediği görülmüştür. Bu kapsamda, 3. madde (.327) ve 19. madde (.211) için elde edilen faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırların altında kalması nedeniyle bu maddeler modelden çıkarılmıştır. Madde çıkarımının ardından analizler 22 madde üzerinden sürdürülmüştür. Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ilişkin faktör modeli ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4.5 ve Tablo 4.6'da sunulmaktadır.

Tablo 4. 5 Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Modeli



Tablo 4. 6 Psikolojik Sermaye Ölçeği Çok Faktörlü Modeline İlişkin Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	t	p
Faktör1 (İyimserlik)	18	.578			*
	9	.513	.089	8.054	*
	11	.424	.137	6.721	*
	14	.528	.106	9.694	*
	1	.468	.106	6.485	*
Faktör2 (Psikolojik Dayanıklılık)	5	.683			
	7	.502	.107	9.454	*
	8	.392	.108	7.153	*
	10	.505	.090	9.073	*
	13	.797	.086	13.909	*
Faktör3 (Umut)	22	.802	.078	14.011	*
	2	.316			
	6	.543	.237	5.465	*
	12	.702	.293	6.157	*
	17	.653	.283	6.064	*
Faktör4 (Öz Yeterlilik)	20	.557	.227	6.554	*
	24	.762	.284	6.255	*
	4	.627			
	15	.684	.108	11.224	*
	16	.759	.106	12.177	*
	21	.736	.110	11.905	*
	23	.717	.096	11.668	*

*p<.05

Tablo 4.6 incelendiğinde, doğrulayıcı faktör analizine dâhil edilen maddelere ait faktör yüklerinin tamamının istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<.05) ve genel olarak kabul edilebilir düzeylerde seyrettiği görülmektedir.

Tablo 4. 7 Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Yapısal Modeli Değerleri		İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	2.847	≤ 3	$\leq 4-5$
RMSEA	.070	≤ 0.05	$\leq 0.06-0.08$
CFI	.904	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$
IFI	.905	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$
TLI	.882	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$
NFI	.860	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$
GFI	.881	≥ 0.90	$\geq 0.85-0.89$
SRMR	.077	≤ 0.05	$\leq 0.06-0.10$
χ^2 : 538.139; df:189; p < .00			

Tablo 4.7’de Psikolojik Sermaye Ölçeği’ne ilişkin doğrulayıcı faktör analizi kapsamında elde edilen uyum iyiliği indeksleri sunulmuştur.

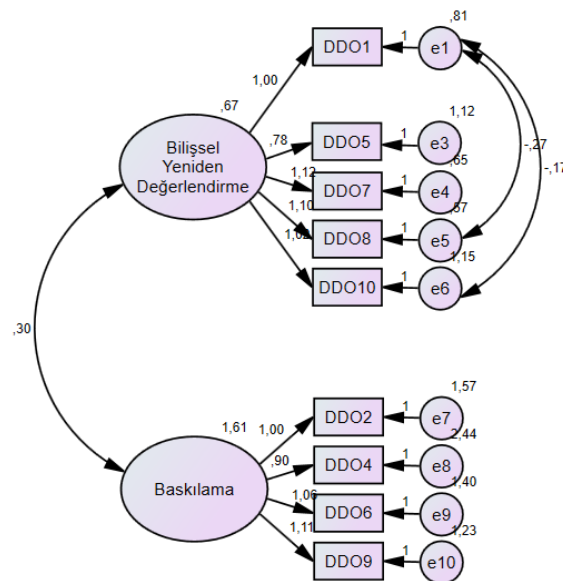
Ki-kare testinin anlamlı çıkmasına rağmen, 22 maddeden oluşan dört faktörlü ölçüm modelinin örneklem büyüklüğüne duyarlılığı nedeniyle model uyumu alternatif uyum indeksleri esas alınarak değerlendirilmiş ve modelin iyi uyum gösterdiği sonucuna varılmıştır ($\chi^2/df = 2.847$; RMSEA = .070; CFI = .904; TLI = .882; SRMR = .077). Bu sonuçlar, Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin dört faktörlü yapısının bu örneklem üzerinde doğrulandığına işaret etmektedir.

Analiz sürecinde, modifikasyon indeksleri incelenmiş ve aynı faktör altında yer alan bazı maddelerin hata terimleri arasında sınırlı kovaryans tanımlanmasının model uyumunu iyileştirebileceği görülmüştür. Bu kovaryanslar, maddelerin benzer ifade yapıları ve ölçüm yönteminden kaynaklanabilecek ortak hata varyansını yansıtmaları gerekçesiyle, yalnızca aynı faktör kapsamındaki maddeler arasında ve sınırlı sayıda olacak biçimde tanımlanmıştır.

4.2.3. Duygu Düzenleme Ölçeği Ölçüm Modeli Bulguları

Duygu Düzenleme Ölçeği’nin iki faktörlü yapısı bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Ölçeğin orijinal formu 10 maddeden oluşmakta olup, analiz sürecinde 3. maddenin (.344) faktör yükünün kabul edilebilir sınırların altında kalması nedeniyle bu madde modelden çıkarılmıştır. Madde çıkarımının ardından analizler 9 madde üzerinden sürdürülmüştür. Duygu Düzenleme Ölçeği’ne ilişkin faktör modeli ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4.8 ve Tablo 4.9’da sunulmaktadır.

Tablo 4. 8 Duygu Düzenleme Ölçeği Faktör Modeli



Tablo 4. 9 Duygu Düzenleme Ölçeği Çok Faktörlü Modeline İlişkin Sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	t	p
Faktör1 (Bilişsel Yeniden Değerlendirme)	1	.672			
	5	.782	.100	7.851	*
	7	.751	.119	9.473	*
	8	.766	.114	9.634	*
	10	.614	.116	8.736	*
Faktör2 (Baskılama)	2	.712			
	4	.588	.090	9.939	*
	6	.750	.087	12.166	*
	9	.787	.089	12.455	*

*p<.05

Tablo 4.9 incelendiğinde, doğrulayıcı faktör analizine dâhil edilen maddelere ait faktör yüklerinin tamamının istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<.05).ve DFA için önerilen kabul edilebilir eşiklerin üzerinde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 4. 10 Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri

Yapısal Modeli Değerleri		İyi Uyum	Kabul Uyum	Edilebilir
χ^2/df	1.121	≤ 3	$\leq 4-5$	
RMSEA	.018	≤ 0.05	$\leq 0.06-0.08$	
CFI	.997	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$	
IFI	.997	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$	
TLI	.995	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$	
NFI	.973	≥ 0.95	$\geq 0.85-0.94$	
GFI	.984	≥ 0.90	$\geq 0.85-0.89$	
SRMR	.082	≤ 0.05	$\leq 0.06-0.10$	
$\chi^2 = 26.899$; $df = 24$; $p < .001$				

Tablo 4.10’da Duygu Düzenleme Ölçeği’ne ilişkin doğrulayıcı faktör analizi kapsamında elde edilen uyum iyiliği değerleri sunulmuştur.

Ki-kare testinin anlamlı çıkmasına rağmen, 9 maddeden oluşan iki faktörlü ölçüm modelinin örneklem büyüklüğüne duyarlılığı nedeniyle model uyumu alternatif uyum indeksleri esas alınarak değerlendirilmiş ve modelin iyi uyum gösterdiği sonucuna varılmıştır ($\chi^2/df = 1.121$; RMSEA = .018; CFI = .997; TLI = .995; SRMR = .082). Bu sonuçlar, Duygu Düzenleme Ölçeği’nin iki faktörlü yapısının bu örneklemde doğrulandığını göstermektedir.

Duygu Düzenleme Ölçeği’nin doğrulayıcı faktör analizi sürecinde modifikasyon indeksleri incelenmiş ve aynı faktör altında yer alan bazı maddelerin hata terimleri arasında sınırlı kovaryanslar tanımlanmasının model uyumunu iyileştirebileceği görülmüştür. Bu

kovaryanslar, maddelerin benzer ifade yapılarından ve ölçüm yönteminden kaynaklanabilecek ortak hata varyansını yansıtmaları gereğiyle yalnızca aynı faktör kapsamındaki maddeler arasında ve sınırlı sayıda olacak biçimde tanımlanmıştır. Yapılan düzenlemelerin ardından modelin uyum iyiliği indekslerinin kabul edilen sınır değerleri karşıladığı görülmüştür.

4.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin güvenilirliklerini sınamak ve iç tutarlılığını kontrol etmek için, Cronbach Alpha değerleri değerlendirilmiştir. Cronbach Alpha katsayısının 0.60 ile 0.80 arasında olması ölçeğin orta güvenilir, 0.80 ile 1.00 arasında olması ise ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2019).

Araştırma kapsamında, PERMA Ölçeği (PERMAÖ), Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) ve Duygu Düzenleme Ölçeği (DDÖ) ayrı ayrı olacak şekilde güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Tablo 4.11’de araştırmada PERMA Ölçeği’ne ait Cronbach Alpha değerleri gösterilmiştir.

Tablo 4. 11 PERMA Ölçeği’ne ait Cronbach Alpha (α) Değerleri

Ölçek	Cronbach Alpha (α) Değerleri
PERMA Ölçeği	.918

Elde edilen bulgulara göre, araştırmada kullanılan PERMA Ölçeği’nin Cronbach Alpha değerinin ($\alpha = 0.918$) yüksek düzeyde güvenilirlik gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 4.12’de araştırmada Psikolojik Sermaye Ölçeği’ne ait Cronbach Alpha değerleri gösterilmiştir.

Tablo 4. 12 Psikolojik Sermaye Ölçeği’ne ait Cronbach Alpha (α) Değerleri

Ölçek	Cronbach’s Alpha
İyimserlik	.615
Psikolojik Dayanıklılık	.763
Umut	.757
Öz Yeterlilik	.839
Psikolojik Sermaye Ölçeği	.915

Elde edilen bulgulara göre, Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin toplam Cronbach Alpha değerinin ($\alpha = .915$) yüksek düzeyde güvenilirlik gösterdiği belirlenmiştir. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alpha değerlerinin ise .615 ile .839 arasında değiştiği ve Büyüköztürk (2019) tarafından

önerilen sınırlar çerçevesinde kabul edilebilir ile yüksek düzeyde güvenilirlik aralığında yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmada analizlerde araştırmanın amacına ve kavramın niteliği gereği ölçeğin toplam puanı esas alınmıştır.

Tablo 4.13'te araştırmada Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ait Cronbach Alpha değerleri gösterilmiştir.

Tablo 4. 13 Duygu Düzenleme Ölçeği'ne ait Cronbach Alpha (α) Değerleri

Ölçek	Cronbach's Alpha
Bilişsel Yeniden Değerlendirme	.774
Baskılama	.798

Elde edilen bulgulara göre, araştırmada kullanılan Duygu Düzenleme Ölçeği'nin bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılama alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha değerlerinin sırasıyla .774 ve .798 olduğu ve her iki alt boyutun da kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan PERMA Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Duygu Düzenleme Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir ölçüm araçları olduğu görülmüştür.

4.4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Varsayımı Analizi

Araştırma kapsamında PERMA Ölçeği (PERMAÖ), Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ) ve Duygu Düzenleme Ölçeği (DDÖ) ayrı ayrı olacak şekilde tanımlayıcı istatistikleri ve normallik analizleri yapılmıştır.

Normallik varsayımının değerlendirilmesinde Kolmogorov–Smirnov testi kullanılmakta olup, p değerinin 0,05'ten büyük olması verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. Ancak ölçeğin Kolmogorov–Smirnov analizi sonucunda normal dağılım göstermediği durumda, büyük örneklemelerde bu testin aşırı duyarlı olabilmesi nedeniyle dağılımın değerlendirilmesinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi önerilmektedir (Ghasemi ve Zahediasl, 2012; Kim, 2013). Normal dağılım varsayımının kabul edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Akt: Büyüköztürk, 2019).

Tablo 4.14'te PERMA Ölçeği'ne ilişkin tanımlayıcı istatistikler (n, min., maks., ort. ve SS) ile normal dağılım varsayımını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen Kolmogorov–Smirnov testi sonuçları, çarpıklık ve basıklık katsayıları yer almaktadır.

Tablo 4. 14 PERMA Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Varsayımı Analizi

Ölçek	n	Min	Maks	Ort.	SS	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık
PERMA Ölçeği	376	3.27	9.93	7.39	1.192	.000	-.607	.162

Min. = Minimum; Maks. = Maksimum; Ort. = Ortalama; SS = Standart sapma.

PERMA Ölçeği için yapılan Kolmogorov–Smirnov testi sonucunda ölçeğin toplam puanının istatistiksel olarak normal dağılım göstermediği görülmektedir ($p<0.05$).

Literatürde, Kolmogorov–Smirnov analizi sonucunda normal dağılım göstermediği durumda, dağılımın değerlendirilmesinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi önerildiği için değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. PERMA Ölçeği’nin toplam puanının çarpıklık (-.607) ve basıklık (.162) değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığında olması sebebiyle verilerin normal dağıldığı kabul edilmiş ve analizlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 4.15’te Psikolojik Sermaye Ölçeği’ne ilişkin tanımlayıcı istatistikler (n, min., maks., ort. ve SS) ile normal dağılım varsayımını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen Kolmogorov–Smirnov testi sonuçları, çarpıklık ve basıklık katsayıları yer almaktadır.

Tablo 4. 15 Psikolojik Sermaye Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Varsayımı Analizi

Ölçek	n	Min.	Maks.	Ort.	SS	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık
İyimserlik	376	2.40	6.00	4.48	.772	.000	-.045	-.506
Psikolojik Dayanıklılık	376	2.17	6.00	4.81	.716	.000	-.530	.268
Umut	376	3.17	6.00	4.88	.682	.000	-.260	-.587
Öz Yeterlilik	376	2.60	6.00	4.99	.763	.000	-.559	-.180
Psikolojik Sermaye Ölçeği	376	2.77	6.00	4.79	.643	.161*	-.307	-.243

Min. = Minimum; Maks. = Maksimum; Ort. = Ortalama; SS = Standart sapma.

Psikolojik Sermaye Ölçeği için yapılan Kolmogorov–Smirnov testi sonucunda ölçeğin toplam puanının istatistiksel olarak normal dağılım gösterdiği ($p>0.05$); ancak ölçeğin alt boyutlarının Kolmogorov–Smirnov testine göre normal dağılım göstermediği görülmektedir ($p<0.05$).

Literatürde, Kolmogorov–Smirnov analizi sonucunda normal dağılım göstermediği durumda, dağılımın değerlendirilmesinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi önerildiği için değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Psikolojik Sermaye Ölçeği toplam puanının çarpıklık (-.307) ve basıklık (-.243) değerlerinin; iyimserlik alt boyutunun çarpıklık (-.045) ve basıklık (-.506) değerlerinin; psikolojik dayanıklılık alt boyutunun çarpıklık (-.530) ve

basıklık (.268) değerlerinin; umut alt boyutunun çarpıklık (-.260) ve basıklık (-.587) değerlerinin; öz yeterlilik alt boyutunun çarpıklık (-.559) ve basıklık (-.180) değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığında olması sebebiyle verilerin normal dağıldığı kabul edilmiş ve analizlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 4.16’da Duygu Düzenleme Ölçeği’ne ilişkin tanımlayıcı istatistikler (n, min., maks., ort. ve SS) ile normal dağılım varsayımını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen Kolmogorov–Smirnov testi sonuçları, çarpıklık ve basıklık katsayıları yer almaktadır.

Tablo 4. 16 Duygu Düzenleme Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Varsayımı Analizi

Ölçek	n	Min.	Maks.	Ort.	SS	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık
Bilişsel Yeniden Değerlendirme	376	2.20	7.00	5.10	.903	.000	-.453	.369
Baskılama	376	1.00	7.00	3.96	1.442	.003	-.040	-.826

Min. = Minimum; Maks. = Maksimum; Ort. = Ortalama; SS = Standart sapma.

Duygu Düzenleme Ölçeği için yapılan Kolmogorov–Smirnov testi sonucunda ölçeğin alt boyutlarının istatistiksel olarak normal dağılım göstermediği görülmektedir ($p < 0,05$).

Literatürde, Kolmogorov–Smirnov analizi sonucunda normal dağılım göstermediği durumda, dağılımın değerlendirilmesinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi önerildiği için değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Duygu Düzenleme Ölçeği bilişsel yeniden değerlendirme alt boyutunun çarpıklık (-.453) ve basıklık (.369) değerlerinin; baskılama alt boyutunun çarpıklık (-.040) ve basıklık (.826) değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığında olması sebebiyle verilerin normal dağıldığı kabul edilmiş ve analizlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

4.5. Korelasyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını (p değeri), ilişkinin yönünü ve gücünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi adına Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. “p” değeri değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösterir. “p” değerinin 0.05’ten küçük olması ($p < 0.05$), değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Korelasyon katsayısı olan 'r' değeri ise ilişkinin yönünü ve gücünü ifade etmektedir. r katsayısı -1 ile +1 arasında değişmekte olup, pozitif değerler pozitif yönlü, negatif değerler ise ters yönlü bir ilişkiye işaret etmektedir. Aynı zamanda korelasyon katsayısının sıfır olması, değişkenler arasında bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısının yorumlanmasında Obilor ve Amadi'nin (2018) önerdiği ve yaygın kullanılan bir sınıflamaya göre, r değerinin 0.00–0.20 aralığında olması çok zayıf, 0.20–0.40 aralığında olması zayıf, 0.40–0.60 aralığında olması orta, 0.60–0.80 aralığında olması güçlü ve 0.80–1.00 aralığında olması çok güçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir.

Araştırmada kullanılan iyi oluş, psikolojik sermaye ve duygu düzenleme değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek adına yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.17'de gösterilmektedir.

Tablo 4. 17 Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

		İyi Oluş	Psikolojik Sermaye	Bilişsel Yeniden Değerlendirme	Baskılama
İyi Oluş	r	1			
	p				
Psikolojik Sermaye	r	.632**	1		
	p	.000			
Bilişsel Yeniden Değerlendirme	r	.536**	.501**	1	
	p	.000	.000		
Baskılama	r	.028	.071	.227**	1
	p	.584	.169	.000	

**p<0.01 *p<0.05

Bulgular, iyi oluş ile psikolojik sermayenin birlikte değiştiğini ve iki değişken arasında pozitif yönde, güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir ($r = .632$, $p < .01$). Bu bulgu, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların iyi oluş düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermekte ve *H1 hipotezini desteklemektedir*.

Yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, iyi oluş ile bilişsel yeniden değerlendirme arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .536$, $p < .01$). Buna karşın, iyi oluş ile baskılama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($r = .028$, $p = .584$). Bu bulgular, iyi oluşun bilişsel yeniden değerlendirme ile birlikte değiştiğini, ancak baskılama ile anlamlı bir ilişki göstermediğini ortaya koymaktadır.

Yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile bilişsel yeniden değerlendirme arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .501$,

$p < .01$). Buna karşın, psikolojik sermaye ile baskılama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($r = .071$, $p = .169$). Bu bulgular, psikolojik sermayenin bilişsel yeniden değerlendirme ile değiştiğini, ancak baskılama ile anlamlı bir ilişki göstermediğini ortaya koymaktadır.

Yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, bilişsel yeniden değerlendirme ile baskılama arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .227$, $p < .01$).

4.6. Aracı Etki Analizine Dayalı Hipotez Testi Bulguları

Aracı değişken analizi, bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisinin üçüncü bir değişken (M) aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleşip gerçekleşmediğini inceleyen istatistiki bir analizdir (Hayes, 2022). Hayes (2013) aracı etki analizleri için yaygın olarak kullanılan PROCESS Makro'yu geliştirmiştir

Aracı değişken analizinden elde edilen model katsayıları, belirli istatistiksel ölçütlere göre değerlendirilmektedir. Aracı değişken analizinden elde edilen model katsayıları, standartlaştırılmamış regresyon katsayıları olan B değerleri üzerinden değerlendirilmektedir. B katsayısı, bağımsız değişkendeki bir birimlik değişimin bağımlı veya aracı değişkende ne kadar değişime yol açtığını göstermektedir. B katsayısının pozitif olması değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkiye, negatif olması ise ters yönlü bir ilişkiye işaret etmektedir. Elde edilen B katsayısının yorumlanmasında katsayının işareti, büyüklüğü ve anlamlılık seviyeleri birlikte dikkate alınır. B katsayısına ilişkin standart hata (SE) katsayının tahmin doğruluğunu göstermekte olup, düşük standart hata değerleri modelin güvenilirliğini desteklemektedir. Katsayının istatistiksel anlamlılığı, t testi temel alınarak değerlendirilmekte; t değerinin anlamlı olup olmadığı p değerine göre belirlenmekte ve p değerinin .05'in altında olması katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğuna işaret etmektedir.

Aracılık analizinde doğrudan, dolaylı ve toplam etki değerlendirilirken PROCESS çıktılarında raporlanan B, SE, t, p ve bootstrap güven aralıkları temel alınarak etki yapısının anlamlılığı belirlenmektedir (Hayes, 2022).

Aracı etkinin istatistiksel anlamlılığını değerlendirmek amacıyla bootstrap yöntemi kullanılmaktadır. Bootstrap, örneklemin tekrar tekrar yeniden örneklenmesine dayanarak güven aralıkları oluşturur ve dolaylı etkinin anlamlılığını test eder (Preacher ve Hayes, 2008). Bootstrap analizi sonucunda elde edilen güven aralığının alt ve üst sınırlarının sıfırı içermemesi,

etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu; güven aralığı sıfırı içeriyorsa aracılığın olmadığını göstermektedir (Hayes, 2022).

Bu araştırmada, SPSS programına Process eklentisi, Model 4 kullanılarak aracı etki analizi yapılmış ve psikolojik sermaye ve iyi oluş arasındaki ilişkide bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılamamanın aracı rolü incelenmiştir. Analizin dolaylı etki anlamlılık düzeyi 5000 bootstrap örnekleme ile %95 güven aralığında incelenmiş ve güven aralıkları hesaplanmıştır.

4.6.1. Bilişsel Yeniden Değerlendirmenin Aracı Rolüne İlişkin Hipotez Testi Bulguları

Bu alt bölümde, psikolojik sermaye ile çalışanların iyi oluşu arasındaki ilişkide bilişsel yeniden değerlendirme aracının rolü, geliştirilen H2, H4 ve H6 hipotezleri doğrultusunda, regresyon temelli aracı etki analizleri kullanılarak test edilmiştir.

Tablo 4. 18 Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş Arasındaki İlişkide Bilişsel Yeniden Değerlendirmenin Aracı Rolü

Değişkenler	B	Standart Hata (SE)	β	t	p	%95 GA Alt Sınır	%95 GA Üst Sınır
Psikolojik Sermaye→ Bilişsel Yeniden Değerlendirme	.704	.063	.501	11.201	<0.001***	.581	.827
Bilişsel Yeniden Değerlendirme→ İyi Oluş	.707	.058	.536	12.269	<0.001***	.593	.821
Toplam Etki	1.171	.074	.632	15.762	<0.001***	1.025	1.317
Doğrudan Etki	.899	.081	.485	11.067	<0.001***	.740	1.059
Dolaylı Etki	.272	.055	.269	-	-	.168	.383

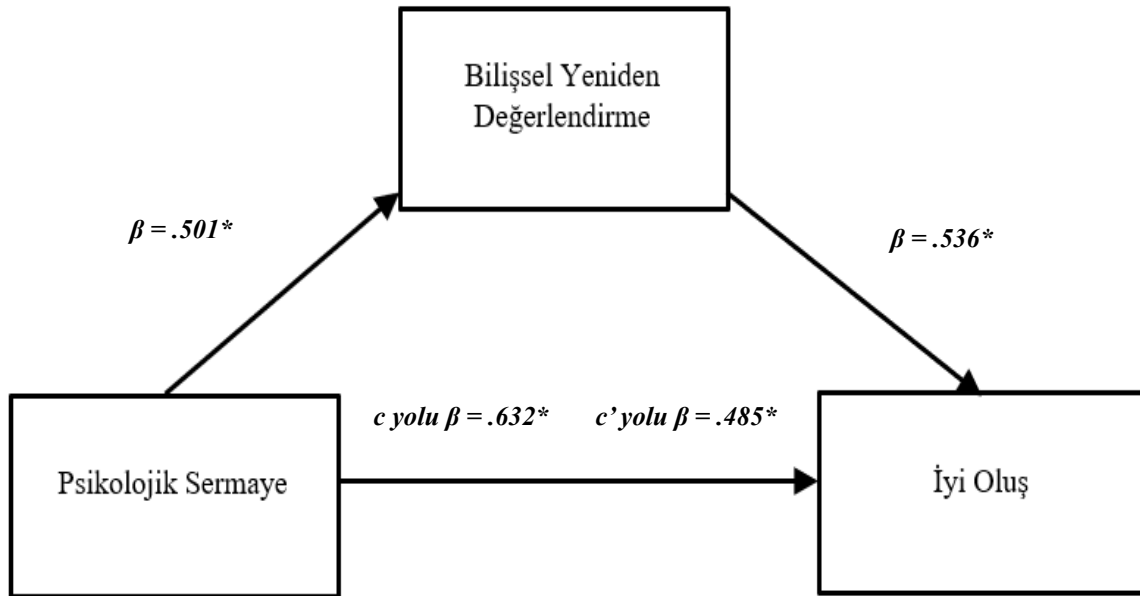
*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Yukarıdaki veriler sonucunda psikolojik sermayenin, bilişsel yeniden değerlendirme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (B=0.704, SE=0.063, $\beta = .501$, $t = 11.201$, $p < 0.001$, %95 GA [0.581 - 0.827]). Bu bulgu, psikolojik sermayesi yüksek çalışanların bilişsel yeniden değerlendirme düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermekte ve H2 hipotezini desteklemektedir.

Bilişsel yeniden değerlendirme, iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (B=0.707, SE=0.058, $\beta = .536$, $t = 12.269$, $p < 0.001$, %95 GA [0.593 - 0.821]). Bu bulgu, bilişsel yeniden değerlendirmesi yüksek olan çalışanların iyi oluş düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermekte ve H4 hipotezini desteklemektedir.

Toplam etkinin pozitif ve anlamlı olduğu bulunmuştur ($B=1.171$, $SE=0.074$, $\beta = .632$, $t=15.762$, $p<0.001$, %95 GA [1.025 - 1.317]). Doğrudan etkinin anlamlı olduğu gözlemlenmiştir ve kısmi aracılığın olduğu sonucuna varılmıştır ($B=0.899$, $SE=0.081$, $\beta = .485$, $t= 11.067$, $p<0.001$, %95 GA [0.740 - 1.059]). Sonuç olarak Bootstrap analizi sonucunda elde edilen dolaylı etkinin %95 güven aralığı sıfırı içermediğinden, bilişsel yeniden değerlendirmenin psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir kısmi aracı olduğu görülmektedir ($B = .272$, $SE=0.055$, $\beta = .269$, %95 GA [0.168 – 0.383]). Bu bulgu, psikolojik sermaye ile çalışanların iyi oluşu arasındaki ilişkide bilişsel yeniden değerlendirmenin kısmi aracı rolü olduğunu göstermekte ve *H6 hipotezini desteklemektedir*.

Bilişsel Yeniden Değerlendirme Aracı Değişken Analiz Modeli şekil 4'te gösterilmiştir.



* $p<0.05$

Şekil 4: Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş Arasındaki İlişkide Bilişsel Yeniden Değerlendirmenin Aracı Rolü Modeli

4.6.2. Baskılamamanın Aracı Rolüne İlişkin Hipotez Testi Bulguları

Bu alt bölümde, psikolojik sermaye ile çalışanların iyi oluşu arasındaki ilişkide baskılamamanın aracı rolü, H3, H5 ve H7 hipotezleri çerçevesinde, regresyon temelli aracı etki analizleri aracılığıyla incelenmiştir.

Tablo 4. 19 Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş Arasındaki İlişkide Baskılamanın Aracı Rolü

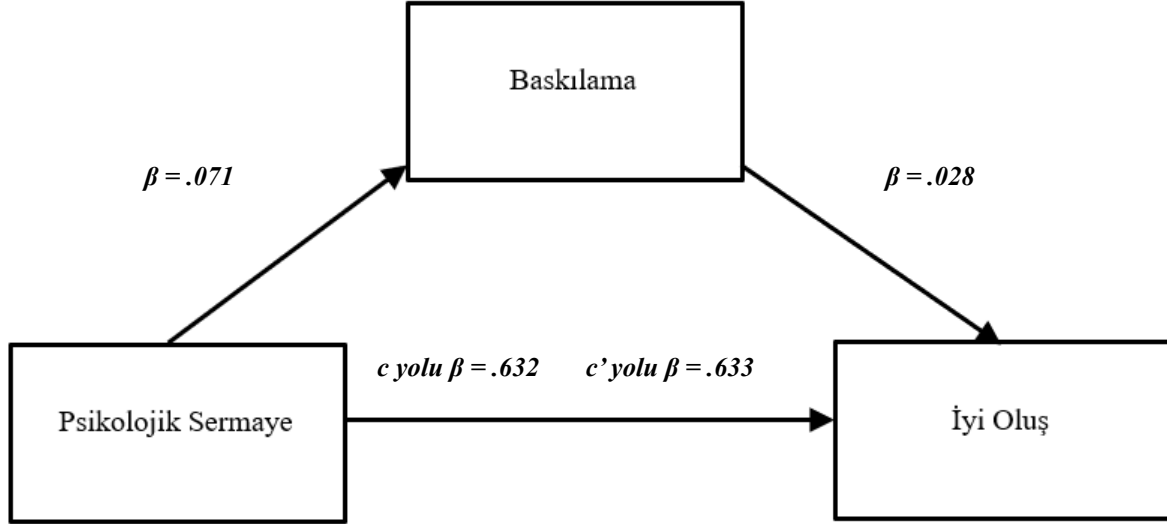
Değişkenler	B	Standart Hata (SE)	β	t	p	%95 GA Alt Sınır	%95 GA Üst Sınır
Psikolojik Sermaye→ Baskılama	.159	.116	.071	1.378	.169	-0.068	0.386
Baskılama→ İyi Oluş	.023	.043	.028	.547	.584	-0.061	0.107
Toplam Etki	1.171	.074	.632	-	<0.001***	1.025	1.317
Doğrudan Etki	1.173	.075	.633	-	<0.001***	1.027	1.320
Dolaylı Etki	-.002	.007	-	-	-	-.019	.011

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Psikolojik sermayenin, baskılama üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($B=0.159$, $SE=0.116$, $\beta = .071$, $t= 1.378$, $p > .05$, %95 GA [-0.068 - .386]). Bu bulgu, psikolojik sermaye düzeyindeki artışın çalışanların baskılamayı kullanma düzeylerinde anlamlı bir değişime yol açmadığını göstermektedir. Dolayısıyla *H3 hipotezi desteklenmemiştir*.

Baskılamanın, iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($B = .023$, $SE=0.043$, $\beta = .028$, $t= .547$, $p > .05$, %95 GA [-0.061 - .107]). Bu bulgu, baskılama düzeyindeki artışın çalışanların iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir değişime yol açmadığını göstermektedir. Dolayısıyla *H5 hipotezi desteklenmemiştir*.

Baskılamanın aracı rolüne ilişkin analizlerde, psikolojik sermayenin baskılama üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve baskılamanın da iyi oluş üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmüştür. Bu bulgular, baskılamanın psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenmediğini göstermektedir. Bu nedenle *H7 hipotezi desteklenmemiştir*.



Şekil 5: Psikolojik Sermaye ve İyi Oluş Arasındaki İlişkide Baskılamanın Aracı Rolü Modeli

Bu bölümde elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkisinin duygu düzenleme stratejilerine göre farklılaştığı görülmektedir. Bilişsel yeniden değerlendirme, psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide işlevsel bir mekanizma olarak öne çıkarken, baskılama bu ilişkide anlamlı bir aracı rol üstlenmemiştir. Bu sonuçlar, psikolojik sermayenin iyi oluş üzerindeki etkilerinin daha çok uyumlu ve yeniden çerçeveleyici duygu düzenleme stratejileri üzerinden gerçekleştiğine işaret etmektedir.

4.7. Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizleri Bulguları

Araştırmanın demografik özellikler bakımından incelenmesi için Bağımsız Örneklem t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır.

4.7.1 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizleri Bulguları

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iyi oluş, psikolojik sermaye ve duygu düzenleme beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla Bağımsız Örneklem t-Testi uygulanmıştır.

Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.20’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 20 Katılımcıların Cinsiyetlerine göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	n	Ort.	SS	t	Sd	p
İyi Oluş	Kadın	204	7.33	1.122	-1.082	374	.280
	Erkek	172	7.47	1.270			
Psikolojik Sermaye	Kadın	204	4.67	.629	-4.158	374	.000*
	Erkek	172	4.94	.630			
Bilişsel Yeniden Değerlendirme	Kadın	204	5.03	.902	-1.697	374	.091
	Erkek	172	5.19	.898			
Baskılama	Kadın	204	3.53	1.339	-6.691	374	.000*
	Erkek	172	4.47	1.396			

*p < 0.05

Analiz sonucunda, katılımcıların cinsiyetlerine göre iyi oluş düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p = .280 > .05$).

Cinsiyet gruplarına göre psikolojik sermaye düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($p < .001$). Erkek katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri, kadın katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Cinsiyet gruplarına göre bilişsel yeniden değerlendirme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p = .091 > .05$). Buna karşın, baskılama düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($p < .001$). Erkek katılımcıların baskılama düzeyleri, kadın katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir.

4.7.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılık Analizleri Bulguları

Katılımcıların yaşlarına göre iyi oluş, psikolojik sermaye ve duygu düzenleme beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.21’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 21 Katılımcıların Yaşlarına Göre Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Grup	n	Ort.	SS	SD	F	p
İyi Oluş	a) 18–24 yaş	190	7.46	1.193	2	.853	.427
	b) 25–44 yaş	113	7.28	1.300			
	c) 45–64 yaş	73	7.40	1.001			
	Toplam	376	7.39	1.192			
Psikolojik Sermaye	a) 18–24 yaş	190	4.76	.664	2	.863	.423
	b) 25–44 yaş	113	4.80	.656			
	c) 45–64 yaş	73	4.87	.563			
	Toplam	376	4.79	.643			
Bilişsel Yeniden Değerlendirme	a) 18–24 yaş	190	5.04	.979	2	1.747	.176
	b) 25–44 yaş	113	5.11	.856			
	c) 45–64 yaş	73	5.27	.743			
	Toplam	376	5.10	.903			
Baskılama	a) 18–24 yaş	190	3.95	1.479	2	.116	.891
	b) 25–44 yaş	113	4.01	1.419			
	c) 45–64 yaş	73	3.91	1.398			
	Toplam	376	3.96	1.442			

*p<0.05

Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, katılımcıların yaş gruplarına göre iyi oluş ($p = .427 > .05$), psikolojik sermaye ($p = .423 > .05$), bilişsel yeniden değerlendirme ($p = .176 > .05$) ve baskılama ($p = .891 > .05$) düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.7.3. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Analizleri Bulguları

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iyi oluş, psikolojik sermaye ve duygu düzenleme beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.22’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 22 Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Grup	n	Ort.	SS	SD	F	p	Fark
İyi Oluş	a) Lise ve altı	74	7.37	1.147	3	3.195	.024*	d>b,c
	b) Ön Lisans	50	7.15	1.220				
	c) Lisans	184	7.33	1.237				
	d) Yüksek Lisans ve üzeri	68	7.77	1.024				
	Toplam	376	7.41	.772				

Psikolojik Sermaye	a) Lise ve altı	74	4.82	.628	3	3.701	.012*	d>b
	b) Ön Lisans	50	4.54	.562				
	c) Lisans	184	4.81	.652				
	d) Yüksek Lisans ve üzeri	68	4.92	.653				
	Toplam	376	4.79	.643				
Bilişsel Yeniden Değerlendirme	a) Lise ve altı	74	5.15	.869	3	.991	.397	
	b) Ön Lisans	50	4.96	.748				
	c) Lisans	184	5.08	.926				
	d) Yüksek Lisans ve üzeri	68	5.23	.976				
	Toplam	376	5.10	.903				
Baskılama	a) Lise ve altı	74	4.11	1.398	3	3.048	.029*	c>d
	b) Ön Lisans	50	4.01	1.349				
	c) Lisans	184	4.06	1.483				
	d) Yüksek Lisans ve üzeri	68	3.49	1.378				
	Toplam	376	3.96	1.442				

*p<0.05

Eğitim düzeylerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları, iyi oluş düzeylerinin eğitim gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir ($F(3.372) = 3.195$, $p = .024$). Post-hoc analizler, yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip katılımcıların iyi oluş düzeylerinin, ön lisans ve lisans mezunlarına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Benzer biçimde, psikolojik sermaye düzeyleri de eğitim gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F(3.372) = 3.701$, $p = .012$). Post-hoc analiz sonuçlarına göre, yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri, ön lisans mezunlarına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Baskılama düzeylerinin eğitim gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir ($F(3.372) = 3.048$, $p = .029$). Post-hoc analizler, lisans düzeyine sahip katılımcıların baskılama düzeylerinin, yüksek lisans ve üzeri mezunlarına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Öte yandan, eğitim durumu grupları arasında bilişsel yeniden değerlendirme düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p = .397 > .05$). Bu sonuç, bilişsel yeniden değerlendirme düzeyinin eğitim düzeyine göre değişmediğini göstermektedir.

4.7.4. Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizleri Bulguları

Katılımcıların çalışma süresine göre iyi oluş, psikolojik sermaye ve duygu düzenleme beceri

puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.23'te gösterilmiştir.

Tablo 4. 23 Çalışma Süresi Değişkeni Tek Yönlü ANOVA Analizi

Değişken	Grup	n	Ort.	SS	SD	F	p	Fark
İyi Oluş	a) 0–5 yıl	129	7.32	1.227	2	.430	.651	
	b) 6–15 yıl	179	7.45	1.240				
	c) 16+ yıl	68	7.39	.988				
	Toplam	376	7.39	1.192				
Psikolojik Sermaye	a) 0–5 yıl	129	4.63	.628	2	6.549	.002*	b>a
	b) 6–15 yıl	179	4.90	.673				
	c) 16+ yıl	68	4.82	.528				
	Toplam	376	4.79	.643				
Bilişsel Yeniden Değerlendirme	a) 0–5 yıl	129	4.92	.958	2	4.162	.016*	b>a
	b) 6–15 yıl	179	5.22	.897				
	c) 16+ yıl	68	5.15	.757				
	Toplam	376	5.10	.903				
Baskılama	a) 0–5 yıl	129	3.66	1.375	2	5.564	.004*	b>a
	b) 6–15 yıl	179	4.20	1.486				
	c) 16+ yıl	68	3.88	1.352				
	Toplam	376	3.96	1.442				

*p<0.05

Çalışma süresine göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, katılımcıların iyi oluş düzeyleri çalışma süresi gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p = .651 > .05$). Buna karşın, psikolojik sermaye ($p = .002 < .05$), bilişsel yeniden değerlendirme ($p = .016 < .05$) ve baskılama ($p = .004 < .05$) düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. Post-hoc analizler, 6–15 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların psikolojik sermaye, bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılama düzeylerinin, 0–5 yıl çalışma süresine sahip katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin onların iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide duygu düzenleme becerilerinin aracı (mediatör) rolünün belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Öncelikle, araştırmada psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluşu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, psikolojik sermayesi yüksek çalışanların iyi oluş düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sonuç literatürle benzerlik göstermektedir (Cao ve ark., 2024; Hmieleski ve Carr, 2007; Tiwari ve Kaushik, 2023; Wright, 2003). Bu doğrultuda, H1 hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgu, psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluş düzeyleriyle anlamlı biçimde ilişkili bir bireysel kaynak olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu temel bulguya paralel olarak, araştırmada psikolojik sermayenin çalışanların bilişsel yeniden değerlendirme düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, psikolojik sermayesi yüksek çalışanların bilişsel yeniden değerlendirme düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgu, psikolojik sermayenin bilişsel yeniden değerlendirme gibi daha işlevsel duygu düzenleme biçimleriyle ilişkili olduğunu ortaya koyan literatürle uyumludur (Quoidbach ve ark., 2015; Siu ve ark., 2015). Bu doğrultuda, H2 hipotezi desteklenmiştir.

Buna karşılık, psikolojik sermayenin çalışanların baskılama stratejisini kullanma düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H3 hipotezi desteklenmemiştir. Başka bir ifadeyle, psikolojik sermaye düzeyindeki artış, çalışanların olumsuz duygularını bastırma eğilimlerinde anlamlı bir değişime yol açmamaktadır. Bu sonuç, psikolojik sermayenin duygu düzenleme süreçleri üzerindeki etkilerinin baskılama gibi tepkiye dayalı stratejilerden ziyade, bilişsel yeniden değerlendirme gibi uyuma ve yeniden çerçevelmeye dayalı stratejilerle daha yakından ilişkili olabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca bu durum, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin olumsuz duygularla başa çıkarken baskılamaya daha sınırlı ölçüde ihtiyaç duyuyor olabileceklerini düşündürmektedir. Nitekim elde edilen bulgular, psikolojik sermaye ile uyumlu duygu düzenleme stratejileri arasındaki ilişkiye vurgu yapan önceki çalışmalarla da uyumludur (Tang ve He, 2022; Xue ve ark., 2023).

Duygu düzenleme stratejilerinin iyi oluşla ilişkisine bakıldığında, bilişsel yeniden değerlendirmenin çalışanların iyi oluşları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, bilişsel yeniden değerlendirme düzeyi yüksek

Çalışanların iyi oluş düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuç, bilişsel yeniden değerlendirmenin iyi oluş ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koyan ve bu stratejiyi daha uyumlu bir duygu düzenleme biçimi olarak ele alan literatürle uyumludur (Carmona-Halty ve ark., 2019; Gross ve John, 2003; Ye ve ark., 2020). Bu doğrultuda, H4 hipotezi desteklenmiştir.

Öte yandan, baskılamanın çalışanların iyi oluşları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuş ve H5 hipotezi desteklenmemiştir. Bu durum, baskılamanın kısa vadede çalışanların iyi oluş düzeylerini doğrudan olumsuz etkilemeyebileceğine işaret etmektedir. Baskılamanın, duygusal tepkinin ortaya çıkmasından sonra devreye giren tepki odaklı bir strateji olması, bu stratejinin olası olumsuz etkilerinin zaman içerisinde birikerek ortaya çıkabileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın kesitsel tasarımı baskılamanın uzun vadeli etkilerinin değerlendirilmesini sınırlamış olabilir. Nitekim önceki çalışmalar, baskılamanın uzun vadede daha olumsuz duygusal ve psikolojik sonuçlarla ilişkili olabileceğini ileri sürmektedir (Gross ve John, 2003).

Aracı etkilere odaklanıldığında, psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide bilişsel yeniden değerlendirmenin kısmi aracılık etkisi gösterdiği bulunmuştur. Kısmi aracılığın ortaya çıkması, psikolojik sermayenin iyi oluş üzerindeki etkisinin tamamen bilişsel yeniden değerlendirme üzerinden gerçekleşmediğini; ancak bu stratejinin söz konusu ilişkiyi anlamlı ölçüde güçlendiren bir mekanizma olarak işlediğini göstermektedir. Bu bulgu, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin iyi oluş düzeylerinin yalnızca doğrudan psikolojik kaynaklarıyla değil, aynı zamanda bilişsel yeniden değerlendirme düzeyleriyle de ilişkili olduğunu düşündürmektedir. Bu bağlamda araştırma, psikolojik sermaye ve bilişsel yeniden değerlendirme birlikte ele alındığında iyi oluşun daha güçlü biçimde açıklandığını ortaya koymaktadır. Bulgular, önceki çalışmalarla da uyumludur (Carmona-Halty ve ark., 2019; Tang ve He, 2022; Xue ve ark., 2023; Ye ve ark., 2020). Bu doğrultuda H6 hipotezi desteklenmiştir.

Bilişsel yeniden değerlendirmenin aksine, psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide baskılamanın istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rol üstlenmediği görülmektedir. Bu doğrultuda H7 hipotezi desteklenmemiştir. Baskılamanın aracı rolünün ortaya çıkmaması, psikolojik sermaye ile ilişkili süreçlerin bilişsel yeniden değerlendirme gibi uyumlu ve işlevsel duygu düzenleme stratejileri üzerinden şekillendiğini, buna karşılık baskılamanın bu ilişki kapsamında belirleyici bir mekanizma olarak işlemediğini düşündürmektedir. Elde edilen bu sonuç, baskılamanın iyi oluşla ilişkilerinin çoğu çalışmada zayıf, dolaylı ya da anlamsız bulunduğunu

ortaya koyan önceki araştırmalarla da uyumludur (Carmona-Halty ve ark., 2019; Tang ve He, 2022; Xue ve ark., 2023; Ye ve ark., 2020).

Genel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen bulgular psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkisinde bilişsel yeniden değerlendirmenin işlevsel bir mekanizma olarak öne çıktığını, buna karşılık baskılamanın bu ilişkide belirleyici bir rol üstlenmediğini göstermektedir. Bu çerçevede araştırmanın temel kuramsal modeli desteklenmiştir. Bununla birlikte, bu ilişkilerin farklı demografik özelliklere sahip çalışanlar arasında benzer örüntüler sergileyip sergilemediğinin incelenmesi, bulguların kapsamını genişletmek açısından önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda, son olarak araştırmada psikolojik sermaye, iyi oluş, bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılama düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi ve yaş değişkenlerine göre yapılan karşılaştırma analizleri doğrultusunda H8, H9, H10 ve H11 hipotezleri test edilmiştir.

Yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresinin psikolojik sermaye düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre erkeklerin psikolojik sermaye düzeyleri kadınlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu açısından, yüksek lisans ve üzeri mezunların psikolojik sermaye düzeyleri ön lisans mezunlarından anlamlı biçimde yüksektir. Çalışma süresi değişkeninde ise 6–15 yıl deneyime sahip bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri, 0–5 yıl deneyime sahip bireylerden daha yüksektir. Buna karşın, yaş grupları arasında psikolojik sermaye düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Literatürde, psikolojik sermayenin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaştığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Avey ve ark. (2009) psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı biçimde değiştiğini rapor ederken, Luthans ve ark. (2007) çalışma süresinin psikolojik sermaye bileşenleri üzerinde etkili olabildiğini belirtmiştir. Türkiye örnekleminde yapılan araştırmalarda da eğitim düzeyi yükseldikçe psikolojik sermayenin arttığı görülmektedir (Çetin ve Basım, 2012). Bununla birlikte, bazı araştırmalar psikolojik sermayenin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediğini ortaya koymuştur (Karavardar, 2014). Bu çalışmalar, araştırmamızda psikolojik sermayenin cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresi açısından farklılaştığı; ancak yaşa göre farklılaşmadığı yönündeki bulgularla uyumludur.

Bu bulgular doğrultusunda, H8 hipotezi olan “Psikolojik sermaye düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenleri için

desteklenmiş; yaş değişkeni açısından desteklenmemiştir. Dolayısıyla H8 hipotezi genel olarak kısmen desteklenmiştir.

Yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda eğitim durumunun iyi oluş düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Eğitim durumu değişkenine göre, yüksek lisans ve üzeri mezun bireylerin iyi oluş düzeylerinin, ön lisans mezunu bireylerin iyi oluş düzeylerine kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın, cinsiyet, yaş ve çalışma süresinin iyi oluş düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Alan yazında iyi oluş düzeyinin belirli demografik değişkenlere göre farklılaşabildiğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Telef (2011) ve Karaçay (2020), Türkiye’de yaptıkları çalışmalarda eğitim düzeyi yükseldikçe iyi oluş puanlarının da arttığını rapor etmişlerdir. Buna karşın, cinsiyet, yaş ve çalışma süresi gibi demografik değişkenlerin iyi oluş üzerinde anlamlı bir farklılaşma yaratmadığını bildiren araştırmalar da bulunmaktadır (Huppert, 2009; Keyes, 2005). Bu çalışmalar, araştırmamızda iyi oluş düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı; ancak cinsiyet, yaş ve çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılaşma göstermediği yönündeki bulgularla uyumludur.

Bu bulgular doğrultusunda, H9 hipotezi olan “İyi oluş düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” eğitim durumu değişkeni için desteklenmiş; cinsiyet, yaş ve çalışma süresi değişkenleri için desteklenmemiştir. Dolayısıyla H9 hipotezi genel olarak kısmen desteklenmiştir.

Yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda çalışma süresinin bilişsel yeniden değerlendirme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Çalışma süresi değişkenine göre, 6–15 yıl deneyime sahip bireylerin bilişsel yeniden değerlendirme düzeylerinin, 0–5 yıl deneyime sahip bireylere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşın, cinsiyet, yaş ve eğitim durumunun bilişsel yeniden değerlendirme düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Literatürde, özellikle çalışma süresinin artmasıyla bireylerin bilişsel yeniden değerlendirme gibi daha uyumlu duygu düzenleme stratejilerini daha sık kullandıkları gösterilmiştir (John ve Gross, 2004; Matsumoto ve ark, 2008). Buna karşın, cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi demografik değişkenlerin bilişsel yeniden değerlendirme üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını bildiren çalışmalar da bulunmaktadır (Peña-Sarrionandia ve ark., 2015).

Bu doğrultuda, H10 hipotezi olan “Bilişsel yeniden değerlendirme düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” çalışma süresi değişkeni için desteklenmiş; cinsiyet, yaş ve eğitim durumu değişkenleri için desteklenmemiştir. Dolayısıyla H10 hipotezi genel olarak kısmen desteklenmiştir.

Yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresinin baskılama düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre, erkeklerin baskılama düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim durumu değişkenine göre, lisans mezunu bireylerin baskılama düzeylerinin, yüksek lisans ve üzeri mezun bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresi değişkeninde ise 6–15 yıl deneyime sahip bireylerin baskılama düzeylerinin, 0–5 yıl deneyime sahip bireylere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna karşın, yaş değişkenine göre baskılama düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Literatürde, erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak baskılama stratejisini kadınlara kıyasla daha sık kullandıkları rapor edilmektedir (Gross ve John, 2003). Bazı araştırmalar, iş deneyimi arttıkça çalışanların duygusal tepkilerini bastırma eğilimlerinin güçlenebildiğini ve bu bağlamda çalışma süresine bağlı farklılıkların ortaya çıkabildiğini göstermektedir (Matsumoto ve ark., 2008). Eğitim düzeyine ilişkin bulgular da literatürle paralellik göstermekte olup, daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylerde baskılama stratejisinin daha sık kullanıldığı bildirilmektedir (Peña-Sarrionandia ve ark., 2015).

Bu bulgular doğrultusunda, H11 hipotezi olan “Baskılama düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenleri için desteklenmiş; yaş değişkeni için desteklenmemiştir. Dolayısıyla H11 hipotezi genel olarak kısmen desteklenmiştir.

Bulgular yalnızca değişkenler arası ilişkilerin yapısını değil, aynı zamanda iyi oluşun bu örneklemde nasıl deneyimlendiğine ilişkin ipuçları da sunmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada kullanılan PERMA ölçeğine ilişkin bulguların tartışılması, iyi oluş kavramının bağlamsal örgütlenişini değerlendirmek açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada PERMA ölçeğinin beş faktörlü yapısı sınırlı uyum göstermiş; özellikle anlam, başarı ve ilişkiler boyutlarındaki bazı maddeler beklenen biçimde ayrışmamıştır. Bu durum, çalışmanın örneklemi oluşturan beyaz yaka çalışanlarda amaç, başarı ve olumlu duyguların günlük iş deneyimi içerisinde daha

iç içe geçmiş biçimde yaşanmasıyla ilişkili olabilir. Dolayısıyla bu bulgular, PERMA modelinin kuramsal çok boyutluluğunu reddetmekten ziyade, bazı bağlamlarda boyutların daha bütünleşik bir iyi oluş örüntüsü altında işleyebileceğine işaret etmektedir. Bu noktada, farklı örneklemeler üzerinden yapılacak çalışmaların, elde edilen bulgulara benzer örüntülerin ortaya çıkıp çıkmadığını inceleyerek iyi oluşun bağlamsal ve ilişkisel yapısına dair anlayışı derinleştirmesi mümkün görünmektedir.

5.1. Öneriler

Bu çalışmada psikolojik sermaye ile iyi oluş arasındaki ilişkide duygu düzenleme stratejilerinin rolü incelenmiş; ayrıca demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresi) söz konusu değişkenlerle ilişkileri değerlendirilmiştir. Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda geliştirilen uygulamaya yönelik öneriler üç düzeyde ele alınmaktadır. İlk olarak demografik farklılıklara dayalı bulgular çerçevesinde örgütsel uygulamalara ilişkin öneriler sunulmakta; ardından psikolojik sermaye, duygu düzenleme stratejileri ve iyi oluş arasındaki ilişkisel modelden hareketle daha bütüncül öneriler geliştirilmektedir. Son olarak ise araştırmanın sınırlılıkları temelinde gelecekte yürütülebilecek çalışmalar için kuramsal yönelimlere işaret edilmektedir.

Bu çalışmada cinsiyet grupları arasında iyi oluş düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamasına karşın, psikolojik sermaye ve baskılama düzeylerinin cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur. Psikolojik sermaye ve duygu düzenleme stratejilerinin cinsiyete göre nasıl şekillendiğine ilişkin bulguların literatürde farklı yönelimler gösterdiği dikkate alındığında, mevcut sonuçların araştırmanın örneklem özellikleri ve bağlamı çerçevesinde ele alınması önem taşımaktadır. Bu kapsamda, benzer iyi oluş düzeylerinin kadın ve erkek çalışanlar tarafından farklı psikolojik kaynaklar ve başa çıkma biçimleri aracılığıyla sürdürülebileceği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, örgütlerde psikolojik sermayeyi geliştirmeye yönelik uygulamaların cinsiyete duyarlı ancak tek biçimci olmayan bir anlayışla yapılandırılması; özellikle mevcut örnekleme erkek çalışanlarda daha yüksek düzeyde gözlenen baskılamaya karşılık bilişsel yeniden değerlendirme gibi daha işlevsel duygu düzenleme stratejilerinin desteklenmesi önerilebilir.

Demografik değişkenler kapsamında değerlendirilen bir diğer unsur olan yaş değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların yaş gruplarına göre iyi oluş, psikolojik sermaye ve duygu düzenleme stratejileri açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Yaş

değişkenine ilişkin bulguların farklı örneklemelerde ve araştırma bağlamlarında değişkenlik gösterebildiği göz önünde bulundurulduğunda, elde edilen sonuçlar yaşın tek başına belirleyici bir değişken olarak ele alınmaması gerektiğine işaret etmektedir. Bu bulgu, örgütlerde psikolojik sermaye ve duygu düzenleme becerilerini geliştirmeye yönelik uygulamaların yaş temelli kategoriler yerine daha kapsayıcı ve süreç odaklı yaklaşımlarla tasarlanmasının uygun olabileceğini düşündürmektedir. Bu çerçevede müdahalelerin, yaştan bağımsız olarak çalışanların psikolojik kaynaklarını güçlendirmeye ve işlevsel başa çıkma stratejilerini geliştirmeye odaklanması önerilmektedir.

Buna karşılık, araştırma bulguları katılımcıların eğitim düzeylerine göre iyi oluş, psikolojik sermaye ve baskılama düzeylerinin anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. Yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip katılımcıların psikolojik sermaye ve iyi oluş puanlarının daha yüksek olması, eğitimin bireylerin psikolojik kaynaklara erişimi ve bu kaynakları kullanma biçimleriyle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu bulgu, eğitimin psikolojik sermaye ile ilişkisini inceleyen çalışmalarda raporlanan farklı örüntülerle birlikte değerlendirildiğinde, eğitimin bağlama duyarlı bir ayırt edici değişken olarak ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Bu doğrultuda, örgütlerde psikolojik sermayeyi artırmaya yönelik uygulamaların yalnızca formel eğitim düzeyine dayalı olarak yapılandırılmasından ziyade, tüm çalışanları kapsayan gelişim odaklı programlar şeklinde tasarlanması önerilebilir. Özellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlara yönelik öz-yeterlik, umut ve psikolojik dayanıklılığı güçlendirmeyi amaçlayan müdahalelerin, bireysel psikolojik kaynakların desteklenmesinde işlevsel olabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, iş başında mentorluk ve bireysel koçluk gibi uygulamaların kullanılması, bireysel psikolojik kaynakların güçlendirilmesinde işlevsel olabilir.

Çalışma süresi değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların çalışma sürelerine göre iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamasına karşın, psikolojik sermaye ve duygu düzenleme stratejilerinin çalışma süresine bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Özellikle 6–15 yıl çalışma süresine sahip çalışanların psikolojik sermaye, bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılama düzeylerinin daha yüksek olması, kariyerin orta evresinde psikolojik kaynakların ve başa çıkma biçimlerinin daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. Çalışma süresine ilişkin bu örüntü, kariyer evrelerine odaklanan yaklaşımlar çerçevesinde ele alındığında anlam kazanmaktadır. Bu doğrultuda örgütlerde psikolojik sermaye ve duygu düzenleme becerilerine yönelik müdahalelerin çalışanların kariyer evreleri dikkate alınarak

yapılandırılması; özellikle kariyerinin erken dönemindeki çalışanlar için destekleyici ve geliştirici programların planlanması önerilebilir. Bu kapsamda, yeni başlayan çalışanlara yönelik kapsamlı bir oryantasyon sürecinin oluşturulması ve rol netliğini artıran programların geliştirilmesi, adaptasyon sürecini kolaylaştırarak psikolojik sermayeyi ve duygu düzenleme becerilerini destekleyebilir.

Model temelli uygulama önerilerinde, psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluşunu güçlendirdiği ve bilişsel yeniden değerlendirilmenin bu ilişkide destekleyici bir mekanizma olarak işlediğine dair bulgulardan hareket edilmiştir. Bu sonuç, örgütlerde hem psikolojik kaynakların hem de uyumlu duygu düzenleme becerilerinin sistematik biçimde geliştirilmesine yönelik bütüncül müdahalelerin önemine işaret etmektedir. Bu bağlamda psikolojik sermayeye yönelik uygulamaların, çalışanların yaşadıkları duygusal deneyimleri daha işlevsel biçimde anlamlandırmalarını ve yeniden değerlendirmelerini destekleyecek bileşenlerle birlikte ele alınması anlam kazanmaktadır. Bu doğrultuda kurumların öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığı artırmaya yönelik psikolojik sermaye programlarına; aynı zamanda bilinçli farkındalık, stresle başa çıkma ve bilişsel yeniden çerçeveleme gibi duygu düzenleme becerilerini güçlendiren eğitimlere öncelik vermesi önerilmektedir. Bu tür bütüncül uygulamaların, psikolojik sermayenin iyi oluş üzerindeki etkisinin duygu düzenleme stratejileri aracılığıyla güçlenmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Buna ek olarak, araştırmanın sınırlılıkları gelecekte yürütülecek çalışmalar için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Örneklemin sınırlı demografik özelliklere sahip çalışanlardan oluşması, bulguların daha geniş popülasyonlara genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Ayrıca, baskılamının psikolojik sermaye ve iyi oluş ile anlamlı ilişki göstermemesi, bu stratejinin literatürde sıklıkla kısa vadede işlevsel olmayan bir duygu düzenleme biçimi olarak ele alınmasıyla uyumludur; ancak çalışmanın kesitsel yapısı, baskılamının uzun vadeli etkilerinin değerlendirilmesine olanak tanımamaktadır. Bu durum, baskılamının zaman içindeki değişimini ve uzun dönemli psikolojik sonuçlarını ortaya koyacak boylamsal araştırmalara duyulan ihtiyaca işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, daha geniş, kültürel açıdan çeşitlendirilmiş ve farklı kariyer evrelerini kapsayan örneklerle yürütülecek boylamsal ve karma yöntemli çalışmaların, bulguların geçerliliğini ve genellenebilirliğini artıracığı değerlendirilmektedir.

Gelecek çalışmalarda modele psikolojik güvenlik, işe adanmışlık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve pozitif iş tutumları gibi değişkenlerin dâhil edilmesi, psikolojik

sermayenin iyi oluş üzerindeki etkisinin örgütsel bağlam, tutumsal süreçler ve davranışsal çıktılar üzerinden nasıl işlediğinin daha bütüncül biçimde anlaşılmasına katkı sağlayabilir.



KAYNAKÇA

- Abbas, M., & 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>
- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 217–237. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.11.004>
- Al-Hendawi, M., Alomari, O. A., & Al-Sarayrah, S. (2024). Psychological capital and well-being: The mediating role of emotion regulation. *Current Psychology*.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart and Winston.
- Argon, T., & Tükel, A. (2016). Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(1), 55–72.
- Aristoteles. (1985). *Nicomachean ethics* (T. Irwin, Trans.). Hackett Publishing. (Orijinal eser MÖ 4. yy.)
- Avey, J. B., Luthans, F., & 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., & Youssef, C. M. (2010). 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., & 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>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & 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>
- Berberoğlu, N. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (25. baskı). Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS* (3rd ed.). Routledge.
- Cao, F., Zhang, L.-F., Li, M., & Xie, Z. (2024). Subjective well-being among PhD students in mainland China: The roles of psychological capital and academic engagement. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1354451. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1354451>
- Carmona-Halty, M., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). Good relationships, good performance: The mediating role of psychological capital – A three-wave study among students. *Frontiers in Psychology*, 10, 306. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00306>
- Chase, P. A., Hilliard, L. J., Geldhof, G. J., Warren, D. J., & Lerner, R. M. (2014). Academic achievement in the high school years. *Journal of Youth and Adolescence*, 43, 145–160. <https://doi.org/10.1007/s10964-013-0085-4>
- Cheung, F., Tang, C. S. K., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348–371. <https://doi.org/10.1037/a0025787>

- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122–140.
- Coffey, K. A., Warren, M. T., & Gottfried, A. W. (2014). Does mindfulness promote positive emotions? *Mindfulness*, 5(4), 372–379.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361–368. <https://doi.org/10.1037/a0015952>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Çakmak, A. F., & Çeçen Eroğul, A. R. (2019). Duygu düzenleme güçlüğü ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 123–148.
- Çelik, A., Sönmez, B., & Fidan, H. (2014). Psikolojik sermayenin iş tatmini ve performans üzerindeki etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 5(3), 79–92.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121–137.
- Çiçi, M. (2014). Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çizel, B., & Aşkun, V. (2023). Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş tatmini ve performans üzerindeki etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 10(1), 85–102.
- Çoban, Ö. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demir, M. (2019). *Pozitif örgütsel davranış ve çalışan performansı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).

- Demirci, I. (2021). The role of emotion regulation in well-being. *Current Psychology*, 40, 4522–4530.
- Descartes, R. (2017). *The passions of the soul* (Modern edition).
- Diener, E. & Emmons, R. A. & Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman et al. (Eds.), *Well-being: Foundations of hedonic psychology* (pp. 213–229). Russell Sage.
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). *Subjective well-being*. In E. Diener (Ed.), *The science of well-being* (pp. 11–58). Springer.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2010). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*, 63–73.
- Edwards, L. M. (2005). Measuring well-being. *Journal of Positive Psychology*, 1(3), 89–106.
- Erkmen, T., & Esen, M. (2013). Psikolojik sermaye kavramı üzerine bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 55–66.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300–319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- 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>

- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory revisited. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 359, 1367–1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Fredrickson, B. L. (2011). *Positivity*. Crown.
- Fredrickson, B. L. (2013). Updated thinking on positivity ratios. *American Psychologist*, 68(9), 814–822. <https://doi.org/10.1037/a0033584>
- Freud, S. (1959). *Inhibitions, symptoms and anxiety* (J. Strachey, Trans.). Hogarth Press. (Orijinal çalışma 1926’da yayımlandı.)
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Gooty, J., Gavin, M., & Ashkanasy, N. M. (2009). Emotions research in OB: The challenges that lie ahead. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 833–838.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the Difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26(1), 41–54. <https://doi.org/10.1023/B:JOBA.0000007455.08539.94>
- Grinde, B. (2012). *The biology of happiness*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1375-8>
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gross, J. J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science*, 10(6), 214–219. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00152>

- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281–291. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.989751>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1993). Emotional suppression: Physiology, self-report, and expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 970–986. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.970>
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3–24). Guilford Press.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Haleem, A., Javaid, M., & Qadri, M. A. (2017). Positive psychology interventions. *Journal of Positive Psychology*, 12, 221–231.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2007). The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 177–189.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*:

- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence from population surveys. *Social Indicators Research*, 89, 137–158.
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and its distinction from hedonia: Developing a classification and terminology for understanding conceptual and operational definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425–1456.
<https://doi.org/10.1007/s10902-013-9485-0>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & 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>
- İrge, N. T., Yıldız, B., & Özücü, E. (2021). Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 189–206.
- Jack, R. E., Garrod, O. G. B., & Schyns, P. G. (2014). Dynamic facial expressions of emotion transmit an evolving hierarchy of signals over time. *Current Biology*, 24(2), 187–192.
<https://doi.org/10.1016/j.cub.2013.11.064>
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. Basic Books.
- John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences and lifespan development. In P. Philippot & R. S. Feldman (Eds.), *The regulation of emotion* (pp. 351–373). Psychology Press.
- Jung, C. G. (1933). *Modern man in search of a soul*. Harcourt Brace.
- Kahneman, D. (1999). Objective happiness. In D. Kahneman et al. (Eds.), *Well-being: Foundations of hedonic psychology* (pp. 3–25). Russell Sage Foundation.
- Kara, E. (2014). *Psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

- Karaçay, A. (2020). Çalışanlarda psikolojik iyi oluşun incelenmesi: Bir alan araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 55–66.
- Karadal, H., & Sungur, C. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 221–240.
- Karavardar, G. (2014). Psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişki: Bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 209–226.
- Kashdan, T. B., Diener, E., & King, L. A. (2008). Positive psychology: Past and future. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 87–98.
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, K. (2014). Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Eğitim ve Bilim*, 39(176), 310–325.
- Keçeci, Ş. (2020). *Pozitif psikolojiye giriş*. Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Kern, M. L., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014). Assessing well-being with the PERMA framework. *Journal of Positive Psychology*, 9(3), 262–271.
- Keser, A. (2013). Çalışanlarda psikolojik sermaye düzeyi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(3), 25–40.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61(2), 121–140. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and protecting mental health as flourishing. *American Psychologist*, 62(2), 95–108. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95>

- Khaw, D., & Kern, M. L. (2014). Well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(7), 111–128.
- Khaw, D., & Kern, M. L. (2015). A cross-cultural comparison of well-being. *Journal of Happiness Studies*, 16, 583–599.
- Kızanıklı, E., & Çöp, S. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 22(3), 899–910.
- Kim, H.-Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: Assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52–54. <https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Koçak, R. (2002). Plutchik'in psikoevrimsel duygu kuramı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 5(10), 65–74.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, M. (2016). Psikolojik sermaye düzeyi ve iş performansı. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30), 101–118.
- Kuyumcu, B. (2013). Öznel iyi oluşun yordayıcıları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 23–33.
- Lambert, L., Passmore, H., & Joshanloo, M. (2019). A positive psychology intervention program in a culturally-diverse university: Boosting happiness and reducing fear. *Journal of Happiness Studies*, 20(4), 1141–1162. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9993-z>
- Levy, D. A., & Nail, P. R. (1993). Contagion: A theoretical and empirical review and reconceptualization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 119(2), 235–284.
- Li, X., Yu, G., & Zhou, Y. (2014). Positive emotions and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 653–671.

- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and future. *Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3–16.
<https://doi.org/10.1080/17439760500372796>
- Lomas, T., & Ivtzan, I. (2016). Second wave positive psychology: Exploring the positive–negative dialectics of wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 475–493.
<https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>
- Lomas, T., Ivtzan, I., & Hefferon, K. (2014). The LIFE model. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1–18.
- Lovett, G., & Lovett, M. (2016). *Strength-based well-being*. Springer.
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2008). Personality and subjective well-being. *Journal of Personality*, 76(2), 473–494.
- Luthans, F. (2002). 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. (2024). *Positive psychological capital* (Yayınlanmamış ders notu / kaynak).
- Luthans, F., & 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., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., Luthans & K. W., & 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., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (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>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Malkoç, A., & Yalçın, İ. (2015). Olumlu psikoloji ve iyi oluşun ölçülmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43), 23–36.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. Van Nostrand.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S., Cutuli, J., Herbers, J., & Reed, M. (2009). Resilience and positive adaptation. In S. Lopez (Ed.), *Oxford handbook of positive psychology* (pp. 117–131). Oxford University Press.
- McDowell, I. (1980). *Measuring health: A guide to rating scales and questionnaires*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195165678.001.0001>

- Moore, S. A., Zoellner, L. A., & Mollenholt, N. (2008). Are expressive suppression and cognitive reappraisal associated with stress-related symptoms. *Psychiatry Research*, 160(3), 284–291.
- Neumeier, L. M., Brook, A. T., & Milfont, T. L. (2017). Well-being across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 48, 1239–1256.
- Noble, T., & McGrath, H. (2013). *Well-being and resilience*. Cambridge University Press.
- Obilor, E. I., & Amadi, E. C. (2018). Test for significance of Pearson's correlation coefficient (r). *International Journal of Innovative Mathematics, Statistics & Energy Policies*, 6(1), 11–23.
- Ocak, M., & Güler, M. (2017). Psikolojik sermaye ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 2304–2323.
- Oruç, Ö. (2015). *Psikolojik sermaye ve iş tutumları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).
- Özata, M., Yürür, S., & Ercan, N. (2024). *Psikolojik sermaye aktarımı ve örgütsel davranış* (Yayınlanmamış çalışma).
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2009). Strengths and well-being. *Journal of Positive Psychology*, 4(6), 489–496.
- Peña-Sarrionandia, A., Mikolajczak, M., & Gross, J. J. (2015). Integrating emotion regulation and emotional intelligence traditions: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 6, Article 160. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00160>
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2008). Strengths and well-being. *Journal of Positive Psychology*, 3(3), 149–156.
- Plutchik, R. (1980). *Emotion: A psychoevolutionary synthesis*. Harper & Row.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Quoidbach, J., Mikolajczak, M., & Gross, J. J. (2015). Positive interventions: An emotion regulation perspective. In S. Joseph (Ed.), *Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (2nd ed., pp. 73–93). Wiley.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Houghton Mifflin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potential. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sapmaz, F., & Doğan, T. (2012). Öznel iyi oluşun yordayıcıları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(3), 23–29.
- Schueller, S. M., & Seligman, M. E. P. (2010). Pursuit of pleasure and happiness. *Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253–263.
- Schulz, S. A., Luthans, K. W., & Messersmith, J. G. (2014). Psychological capital: A new tool for driver retention. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 44(8/9), 621–634. <https://doi.org/10.1108/IJPDLM-06-2013-0174>

- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and well-being. *Social Indicators Research*, 38(2), 129–157.
- Segrin, C., & Taylor, M. (2007). Social relationships and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(2), 279–289.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2018). *The hope circuit*. PublicAffairs.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 367–380. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9513-8>
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic Press.
- Steger, M. F. (2018). *Meaning in life*. Springer.
- Tang, X., & He, J. (2022). Psychological capital and subjective well-being among employees: The mediating role of emotion regulation. *Current Psychology*, 41, 1338–1350.
- Telef, B. B. (2011). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(3), 1531–1546.
- Thompson, R. A. (1991). Emotional regulation and emotional development. *Educational Psychology Review*, 3(4), 269–307. <https://doi.org/10.1007/BF01319934>

- Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2–3), 25–52.
<https://doi.org/10.2307/1166137>
- Tian, L., Pi, L., Huebner, E., & Du, M. (2019). The PERMA model and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 20, 2379–2394.
- Tiwari, P. K., & Kaushik, S. (2023). Association between psychological capital and subjective wellbeing: A systematic review and meta-analytic investigation. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(4), 1–15.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to rebound. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Türesin Tetik, S., Oral-Ataç, L., & Köse, S. (2018). Psikolojik sermaye ve iş performansı. *Business and Economics Research Journal*, 9(4), 895–910.
<https://doi.org/10.20409/berj.2018.150>
- Türkçapar, M. H. (2020). *Bilişsel davranışçı terapi: Temel ilkeler ve uygulama* (6. bs.). HYB Yayıncılık.
- Vatan, S., & Oruçlular Kahya, Y. (2018). Duygu düzenleme becerileri ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(2), 192–201.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Psychological well-being and positive functioning. *Journal of Positive Psychology*, 4(6), 468–476.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2011). Authentic leadership and psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 1–16.
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234–252.

- Webb, T. L., Miles, E., & Sheeran, P. (2012). Dealing with feeling: A meta-analysis of the effectiveness of strategies derived from the process model of emotion regulation. *Psychological Bulletin*, 138(4), 775–808. <https://doi.org/10.1037/a0027600>
- Werner, K., & Gross, J. J. (2010). Emotion regulation and psychopathology: A conceptual framework. In A. M. Kring & D. M. Sloan (Eds.), *Emotion regulation and psychopathology: A transdiagnostic approach to etiology and treatment* (pp. 13–37). Guilford Press.
- Wong, P. T. P. (2011). Positive psychology 2.0. *Canadian Psychology*, 52(2), 69–81.
- World Health Organization. (1948). *Constitution of the World Health Organization*. <https://www.who.int/about/governance/constitution>
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437–442.
- Xue, Y., Zhang, J., & Guo, Y. (2023). Psychological capital and well-being among employees: The mediating role of cognitive reappraisal. *Frontiers in Psychology*, 14, 112233.
- Yahyagil, M. Y. (2015). Değerler ve mutluluk. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 44(2), 75–92.
- Yalçın, İ. (2014). Mutluluk ve öznel iyi oluş. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(41), 23–42.
- Ye, B., Lian, Q., Sun, X., & Liu, M. (2020). The relationship between psychological capital and life satisfaction: The mediating role of emotion regulation. *Personality and Individual Differences*, 156, 109702.
- Yetgin, D. (2017). Psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, S., & Örüçü, E. (2016). Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 51–70.

Yılmaz, M. (2020). *Psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi).

Yurtsever, G. (2004). Emotional regulation strategies and negotiation: The differential effects of expression and suppression on value claiming and value creating in distributive and integrative bargaining. *Personality and Individual Differences*, 37(4), 881–896.



EKLER

EK1: Bilgilendirilmiş Onam

Değerli katılımcı,

Bu araştırma T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikoloji Yüksek Lisans programı kapsamında Psk. Ayşenur Biçer tarafından Atlas Üniversitesi Dr. Öğr. Üyesi Ülfet Uzunkoca danışmanlığında yürütülmektedir.

Araştırmanın amacı, çalışan bireylerin psikolojik kaynakları ve duygularını yönetme biçimleri ile genel yaşamlarına ilişkin tutum ve deneyimleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Ankete yalnızca 18 yaşını doldurmuş ve hâlen bir kurumda aktif olarak çalışan bireylerin katılması beklenmektedir. Bu koşulları sağlıyorsanız anketimize devam edebilirsiniz.

Araştırmanın sorularını yanıtlamak yaklaşık 10-15 dakika sürmektedir. Araştırmamız kapsamında, kimliğinizi tanımlayabilecek hiçbir kişisel bilgi (örneğin, ad, soyad, e-posta adresi) toplanmamaktadır. Verdiğiniz tüm yanıtlar sadece araştırma amacıyla kullanılacak, anonim olarak kaydedilecek ve gizliliği korunacaktır. Araştırma kapsamında yanıtlamanız gereken soruların doğru ya da yanlış cevapları bulunmamaktadır. Çalışmamızın amaçlarına ulaşılabilmesi ve elde edilecek verilerin güvenilir olması için, sizden talep edilen yönergeleri dikkatlice incelemeniz, sizi en iyi tanımlayan, size en uygun gelen yanıtları samimi bir şekilde vermeniz ve tüm soruları yanıtlamanız beklenmektedir.

Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Veri toplama sürecinde herhangi bir sebepten dolayı rahatsızlık hissederseniz istediğiniz anda çalışmayı sonlandırabilirsiniz.

Araştırma ile ilgili herhangi bir sorunuz veya görüşünüz olursa aşağıdaki iletişim bilgilerinden faydalanabilirsiniz.

Bu formu onaylamanız katılım için onam verdiğiniz anlamına gelmektedir.

Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Psk. Ayşenur Biçer

☐ : Yukarıda bulunan araştırma bilgilerini okudum, anladım ve bu araştırmaya gönüllü katılmayı kabul ediyorum.

EK2: Demografik Bilgiler

Aşağıdaki sorulara size uygun olan yanıtları veriniz.

Cinsiyetiniz:

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek
- ☐ Diğer

Medeni Durumunuz?

- ☐ Bekar
- ☐ Evli

Doğum yılınız?

- ☐

Eğitim durumunuz?

- ☐ İlköğretim
- ☐ Lise
- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora ve üzeri

Çalıştığınız kurumun büyüklüğü

- ☐ 1 - 9 kişi
- ☐ 10 - 49 kişi
- ☐ 50 - 249 kişi
- ☐ 250 ve üzeri

Çalıştığınız sektör

- ☐ Özel
- ☐ Kamu

Şu an çalıştığınız birim/departman

- ☐ İnsan Kaynakları

- ☐ Satış ve Pazarlama
- ☐ Muhasebe ve Finans
- ☐ Bilgi Teknolojileri (IT)
- ☐ Operasyon / Üretim
- ☐ Ar-Ge / Ürün Geliştirme
- ☐ Müşteri Hizmetleri
- ☐ Lojistik / Tedarik Zinciri
- ☐ Yönetim / Üst Düzey Yöneticilik
- ☐ İdari İşler
- ☐ Hukuk / Uyumluluk
- ☐ Eğitim / Gelişim
- ☐ Diğer:

Ekip yönetiyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Toplam çalışma süreniz

- ☐

EK 3: Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ)

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyiniz.							
1: Hiç katılmıyorum							
6: Tamamen katılıyorum							
1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime “her şeye bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

Türkçe Form: Çetin, F., H.N. Basım, (2012) “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması” Amme İdaresi Dergisi, Cilt 45, Sayı 1, s.121-137.

EK 4: Perma Ölçeği (PERMAÖ)

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra 0 ile 10 arasında size en uygun olan seçeneğin üzerine çarpı (X) işareti koyunuz.														
1	Genel olarak, ne ölçüde amaçlı ve anlamlı bir hayat sürdürmektesiniz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
2	Ne sıklıkla hedeflerinize ulaşmak için ilerleme kaydettiğinizi hissedersiniz?	Hiçbir zaman	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Her zaman
3	Ne sıklıkla yaptığınız işe kendinizi verirsiniz?	Hiçbir zaman	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Her zaman
4	Genel olarak, sağlık durumunuz nasıl?	Çok Kötü	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mükemmel
5	Genel olarak, ne sıklıkta neşeli hissedersiniz?	Hiçbir zaman	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Her zaman
6	İhtiyacınız olduğunda ne ölçüde başkalarından yardım ve destek alabilirsiniz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
7	Genel olarak, ne sıklıkta endişeli hissedersiniz?	Hiçbir zaman	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Her zaman
8	Kendiniz için belirlediğiniz önemli hedeflere ne sıklıkla ulaşırsınız?	Hiçbir zaman	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Her zaman
9	Genel olarak, hayatınızda yaptıklarınızın ne ölçüde değerli ve faydalı olduğunu hissedersiniz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
10	Genel olarak, ne sıklıkta olumlu hissedersiniz?	Hiçbir zaman	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Her zaman
11	Genel olarak, ne ölçüde olaylara karşı heyecanlı ve ilgili hissedersiniz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
12	Günlük yaşamınızda kendinizi ne kadar yalnız hissedersiniz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
13	Mevcut fiziksel sağlık durumunuzdan ne kadar memnunsunuz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
14	Genel olarak, ne sıklıkta öfkeli hissedersiniz?	Hiçbir zaman	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Her zaman
15	Ne derecede sevildiğinizi hissedersiniz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
16	Sorumluluklarınızı ne sıklıkla yerine getirebilirsiniz?	Hiçbir zaman	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Her zaman
17	Genel olarak, ne ölçüde hayatınızın bir yönü olduğunu hissedersiniz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
18	Kendinizi sizinle aynı yaş ve cinsiyet grubuyla karşılaştırdığınızda sağlık durumunuz nasıl?	Çok Kötü	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mükemmel
19	Kişisel ilişkilerinizden ne kadar memnunsunuz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
20	Genel olarak ne sıklıkla üzgün hissedersiniz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
21	Ne sıklıkla eğlenceli bir şeyler yaparken zamanın nasıl geçtiğini anlamazsınız?	Hiçbir zaman	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Her zaman
22	Genel olarak ne ölçüde memnun hissedersiniz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen
23	Her şeyi birlikte değerlendirdiğinizde ne kadar mutlusunuz?	Hiç	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tamamen

Türkçe Form: Demirci, İ., Ekşi, H., Dinçer, D. ve Kardaş, S. (2017). Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 60-77. <http://journalofhappiness.net/frontend/articles/pdf/v5i1/perma-iyi-olus1pdf.pdf>

EK 5: Duygu Düzenleme Ölçeği (DDÖ)

Lütfen önermelerle ilgili görüşlerinizi aşağıdaki anahtarı esas alarak belirtiniz.									
1: Kesinlikle Katılmıyorum									
2: Katılmıyorum									
3: Biraz Katılmıyorum									
4: Kararsızım									
5: Biraz Katılıyorum									
6: Katılıyorum									
7: Kesinlikle Katılıyorum									
1	Daha olumlu duygular hissetmek istediğimde (keyif veya eğlence gibi) düşünüyorum olduğum şeyi değiştiririm.	1	2	3	4	5	6	7	
2	Duygularımı kendime saklarım.	1	2	3	4	5	6	7	
3	Daha olumsuz duygu hissetmek istediğimde (üzüntü ve öfke gibi) düşünüyorum olduğum şeyi değiştiririm.	1	2	3	4	5	6	7	
4	Olumlu duygular hissettiğimde onları ifade etmemeye özen gösteririm.	1	2	3	4	5	6	7	
5	Stresli bir durumla karşılaştığımda sakin kalmama yardım edecek biçimde düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7	
6	Duygularımı onları açıklamayarak kontrol ederim.	1	2	3	4	5	6	7	
7	Daha fazla olumlu duygu hissetmek istediğimde, durum hakkındaki düşünme biçimimi değiştiririm.	1	2	3	4	5	6	7	
8	Duygularımı içinde bulunduğum durumla ilgili düşünme biçimimi değiştirerek kontrol ederim.	1	2	3	4	5	6	7	
9	Olumsuz duygular hissediyorsam kesinlikle onları ifade etmem.	1	2	3	4	5	6	7	
10	Daha az olumsuz duygu hissetmek istediğimde durumla ilgili düşünme biçimimi değiştiririm.	1	2	3	4	5	6	7	

Türkçe Form: Yurtsever, G. (2008). Negotiators' profit predicted by cognitive reappraisal, suppression of emotions, misrepresentation of information, and tolerance of ambiguity. *Perceptual and Motor Skills*, 106(2), 590–608. <https://doi.org/10.2466/pms.106.2.590-608>