

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI



İŞ YERİNDE PSİKOSOSYAL RİSKLER, PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIK VE İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

DOKTORA TEZİ

HANDE GÜZEL

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Nihal Mamatoğlu

BOLU, TEMMUZ - 2024

KABUL VE ONAY SAYFASI

HANDE GÜZEL tarafından hazırlanan “İŞ YERİNDE PSİKOSOSYAL RİSKLER, PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİLER” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.
4/07/2024

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Prof. Dr. Derya HASTA
Ankara Üniversitesi

.....

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Seçil KESKİN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Fatma CAN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yasin Şenyurt
Balıkesir Üniversitesi

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin Turnitin adlı programında enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı %30'u geçmemektedir.

Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmalar Etik Kurulundan 2023/59 sayısı ile etik izin alınmıştır.

.....
HANDE GÜZEL

ÖZET

İŞ YERİNDE PSİKOSOSYAL RİSKLER, PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE İYİ OLUŞ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

DOKTORA TEZİ

HANDE GÜZEL

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

(TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. NİHAL MAMATOĞLU)

BOLU, TEMMUZ - 2024

XII+142 SAYFA

Yaşantımızın büyük kısmını geçirdiğimiz iş yerlerinde karşılaşılabileceğimiz riskler ve bunların boyutu çalışanlar için oldukça önemlidir. Psikososyal risk kavramı da giderek etkisini ve önemini göstermektedir. Bu risklere maruz kalan çalışanların iş yerlerindeki iyi oluş düzeyi de farklılık gösterecektir. Buradan yola çıkarak bu çalışma iş yerinde psikososyal riskler, psikolojik dayanıklılık ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılmıştır. Bu kapsamda nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Çalışmanın ilk aşamasında iş yerinde iyi oluş ölçeğinin, ikinci kısımda ise iş yerinde psikolojik dayanıklılık ölçeğinin uyarlaması yapılmıştır. Son aşamada ise üç kavram arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca iş yerinde psikososyal riskler ile iş yerindeki iyi oluş arasında psikolojik dayanıklılığın aracı rolüne bakılmıştır. Çalışmada uyarlaması yapılan İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği, İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini kamu ve özel sektörde çalışan kişiler oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda psikososyal riskler, iş yerinde iyi oluş ve iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca çalışanların iş yerindeki iyi oluş, psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risk düzeyleri demografik değişkenler bakımından incelenmiş ve ortalamalar arası anlamlı farklar bulunmuştur. Son olarak iş yerinde iyi oluş ve psikososyal riskler arasındaki iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü anlamlı bulunmuştur. Yapılan bu çalışmanın alan yazına katkı sağladığı düşünülmektedir. Elde edilen tüm bulgular ilgili alan yazın ışığında tartışılmıştır.

ANAHTAR KELİMELELER: Psikososyal riskler, İş yerinde iyi oluş, İş yerinde psikolojik dayanıklılık, İş yeri

ABSTRACT

RELATIONSHIPS BETWEEN PSYCHOSOCIAL RISKS, RESILIENCE AND WELL-BEING AT WORK

PHD THESIS

HANDE GÜZEL

BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

(SUPERVISOR: PROF. DR. NİHAL MAMATOĞLU)

BOLU, JULY 2024

XII+142 PAGES

The risks we may encounter in workplaces where we spend most of our lives and their magnitude are very important for employees. The concept of psychosocial risk is also gradually showing its impact and importance. The well-being level of employees exposed to these risks at work will also vary. Based on this, this study was conducted to examine the relationship between psychosocial risks, resilience and well-being in the workplace. In this context, quantitative research design was used. In the first part, the workplace well-being scale was adapted, and in the second part, the workplace resilience scale was adapted. In the last stage, the relationships between the three concepts were examined. Additionally, the mediating role of resilience between psychosocial risks at work and well-being at work was examined. The adapted Workplace Well-Being Scale, Workplace Resilience Scale and Copenhagen Psychosocial Risk Assessment Scale were used in the study. The sample of the study consisted of people working in the public and private sectors. As a result of the analyses, significant relationships were found between psychosocial risks, well-being at work and resilience at work. In addition, employees' well-being, resilience and psychosocial risk levels at work were examined in terms of demographic variables and significant differences were found between the averages. Finally, the mediating role of resilience at work between workplace well-being and psychosocial risks was found to be significant. It is thought that this study contributes to the literature. All findings obtained were discussed in the light of the relevant literature.

KEYWORDS: Psychosocial risks, Workplace well-being, Workplace resilience, Workplace

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
TABLO LİSTESİ	x
KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ	xi
TEŞEKKÜR	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	3
1.1 İyi Oluş	3
1.1.1 Öznel İyi Oluş.....	5
1.1.2 Psikolojik İyi Oluş	8
1.1.3 İş Yerinde İyi Oluş	12
1.2 Psikolojik Dayanıklılık	15
1.3 Psikososyal Riskler	23
1.3.1 Psikososyal Risklerin Kapsamı ve Doğurduğu Sonuçlar	26
1.3.2 İşyerinde Psikososyal Risklerin İzlenmesi	27
1.4 Psikososyal Riskler ile İlgili Kuramlar	28
1.4.1 İş talebi-İş kontrolü Modeli	28
1.4.2 Çaba- Ödül Uyumsuzluğu Modeli.....	30
1.4.3 Örgütsel Adaletsizlik Modeli	31
1.4.4 İş Özellikleri Modeli.....	32
1.5 Psikososyal Riskler ve İyi Oluş ile İlgili Alan Yazın	33
1.6 Psikososyal Riskler ve Psikolojik Dayanıklılık ile İlgili Alan Yazın	37
1.7 İyi Oluş ve Psikolojik Dayanıklılık ile İlgili Alan Yazın	40
1.8 Araştırmanın Önemi	41
1.9 Araştırmanın Amacı.....	42
1.10 Araştırma Sorusu ve Hipotezler	42
İKİNCİ BÖLÜM	46
2. ÇALIŞMA 1A:İŞ YERİNDE İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ UYARLAMA	
ÇALIŞMASI	46
2.1 Yöntem	46
2.1.1 Örneklem	46
2.1.2 Veri Toplama Araçları.....	46

2.1.3 İşlem	48
2.1.4 Verilerin Analizi	49
2.2 Bulgular	49
2.2.1 Pilot Uygulama Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	49
2.2.2 Ana Uygulama için Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	53
2.3 Tartışma	57
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	60
3. ÇALIŞMA I. B: İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ	
UYARLAMA ÇALIŞMASI.....	60
3.1 Yöntem	60
3.1.1 Örneklem	60
3.1.2 Veri Toplama Araçları.....	61
3.1.3 İşlem	63
3.1.4 Verilerin Analizi	63
3.2 Bulgular	64
3.2.1 Pilot Uygulama Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	64
3.2.2 Ana Uygulama için Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	68
3.2.2.2 Güvenirlik Analizi Sonuçları	70
3.3 Tartışma	71
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	75
4. ÇALIŞMA II: ANA ÇALIŞMA	75
4.1 Çalışmanın Amacı	75
4.2 Yöntem	75
4.2.1 Örneklem	75
4.2.2 Veri Toplama Araçları.....	75
4.2.3 İşlem	81
4.3 Bulgular	82
4.3.1 Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	82
4.3.2 Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi	82
4.3.3 Ortalamalar Arası Farkların İncelenmesi	86
4.3.4 Aracı Değişken İçin Regresyon Analizi	94
BEŞİNCİ BÖLÜM	98
5. SONUÇ	98
5.1 Tartışma	98
5.1.1 Değişkenler Arası Korelasyonlara İlişkin Tartışma	98
5.1.2 Fark Testlerinden Elde Edilen Bulgulara İlişkin Tartışma.....	102
5.1.3 Aracılık Analizlerine Yönelik Tartışma	105
5.2 Araştırmanın Alan Yazına Katkıları	108
5.3 Sınırlılıklar ve Öneriler	109
KAYNAKLAR	113
EKLER.....	134

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Path Diagramı	50
Şekil 2. Path Diagramı	55
Şekil 3. Path Diagramı	65
Şekil 4. Path Diagramı	69
Şekil 5. KOPSOR boyutlar ve çıktıları	78
Şekil 6. Psikososyal riskler ölçeği yeni boyutları	81
Şekil 7. Aracılık analizi sonuçları	95
Şekil 8. Aracılık analizi sonuçları	96
Şekil 9. Aracılık analizi sonuçları	97
Şekil 10. Aracılık analizi sonuçları	97

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Psikososyal Tehlikeler (Cox'tan uyarlanmıştır, 1993)	23
Tablo 2. Uyum Değerleri.....	51
Tablo 3. Madde- Toplam İstatistikleri.....	52
Tablo 4. Uyum Değerleri.....	53
Tablo 5. Madde- Toplam İstatistikleri.....	56
Tablo 6. Uyum Değerleri.....	66
Tablo 7. Madde-Toplam İstatistikleri.....	67
Tablo 8. Uyum Değerleri.....	68
Tablo 9. Madde-Toplam İstatistikleri.....	70
Tablo 10. KOPSOR Alt Boyutlar	77
Tablo 11. Temel Bileşenler Analizi	79
Tablo 12. Döndürülmüş Bileşen Matrisi	80
Tablo 13. Betimleyici Analiz Sonuçları	82
Tablo 14. Psikososyal riskler ve alt boyutları ile, iş yerinde iyi oluş ve iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasındaki korelasyon.....	84
Tablo 15. Cinsiyete göre psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması	86
Tablo 16. Eğitim durumuna göre iş yerinde iyi oluş ve psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması	88
Tablo 17. Medeni duruma göre psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması	90
Tablo 18. Sektöre göre psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması	91
Tablo 19. Mevcut iş yeri çalışma süresine göre psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması	92
Tablo 20. Toplam aktif çalışma süresine göre iş yerinde iyi oluş, iş yerinde psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması	93

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

AB : Avrupa Birliği

DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü

EASHW : Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı

ERI: Çaba Ödül Uyumsuzluğu

ETUC : Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

EU-OSHA : Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı

EWB : Employee Well-being

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

JD-C : İş Talebi-İş Kontrolü

KOPSOR : Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği

PİO : Psikolojik İyi Oluş

PRIMA-EF: Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli

ÖİO : Öznel İyi Oluş

RAW : Resilience at Work

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

TEŞEKKÜR

Doktora başvuru sürecimden itibaren gülyüzü ve desteğiyle her daim yanımda olan, bilgisini ve deneyimlerini paylaşmaktan kaçınmayan, yol gösteren, ufuk açan, karakteri ve kişiliğiyle de hayatımda fark yaratan değerli hocam Prof. Dr. Nihal MAMATOĞLU'na en içten teşekkürleri sunarım. Dünden bugüne, bugünden yarına devam edecek olan rehberliği için kendimi şanslı hissediyorum. Sizin öğrenciniz olabilmek çok kıymetli. Lisans okuduğum günlerden bu zamana tanıdığım, bilgisini ve hayata bakış açısını öğrencilerinden esirgemeyen çok sevdiğim hocalarım Prof. Dr. Derya HASTA ve Dr. Öğr. Üyesi Seçil KESKİN'e çok teşekkür ederim. Bu süreçte sizlerin desteği, önerileri ve yorumları çok değerliydi. Sizlerle tekrar karşılaşmış olmak ve hayatımda yer almanız çok keyifli. Tez savunma jürimde yer alıp değerli görüşleriyle katkıda bulunan hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Fatma CAN ve Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yasin ŞENYURT'a teşekkürlerimi sunarım.

Bütün yoğunluğunun yanında süreçte bilgisini ve desteğini esirgemeyip benim için daha da kolaylaştıran sevgili arkadaşım ve meslektaşım Dr. Öğr. Üyesi Sinem ŞENFERAH'a teşekkür ederim.

Geçen uzun yıllar boyunca, her ne olursa olsun desteklerini eksik etmeyen, yanımda olan, beni mutlu eden canım aileme ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürler. İyi ki varsınız.

GİRİŞ

İnsanlar hayatlarının büyük çoğunluğunu iş yerlerinde ve çalışarak geçirirler. Çalışma hayatında karşılaşılabilecek her türlü psikososyal risk, iş yerlerinde nasıl hissettiğimiz ve iyi oluşumuz üzerinde bir etkiye sahip olacaktır (Demerouti vd., 2001). Çalışanların psikolojik dayanıklılıkları onların bu risklerle nasıl baş edeceklerini ve iyi oluşlarını nasıl yüksek tutabilecekleri konusunda da rol oynamaktadır (Bogaerts vd., 2021). Buradan yola çıkarak çalışmanın birincil amacı psikososyal riskler ve iş yerinde iyi oluş arasında, iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü araştırmaktır.

Bu amaç doğrultusunda bu tez kapsamında üç çalışma gerçekleştirilmiştir. Birinci çalışmada çalışanların iş yerlerinde iyi oluş düzeylerini ölçebilmek amacıyla Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilen İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği (Employee well-being) Türkçe'ye uyarlanmıştır. İkinci çalışmada yine benzer şekilde çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılıklarını ölçebilmek hedefiyle Winwood vd. (2013) tarafından geliştirilen İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (Resilience at Work) Türkçe'ye uyarlanmıştır. Üçüncü çalışmada ise psikososyal riskler, iş yerinde iyi oluş ve iş yerinde psikolojik dayanıklılık kavramları bir arada ele alınarak aralarındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışma kapsamında iki yeni ölçüm aracının uyarlamasının yapılarak Türkçe'ye kazandırılmasının çalışmanın sunduğu önemli katkılardan biri olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bu üç kavramın bir arada kullanılması ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda, çalışmanın hem alan yazına katkı sağlayacağı hem de gelecekteki çalışmalar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Tezin ilk bölümünde iyi oluş, psikolojik dayanıklılık ve psikososyal riskler ile ilgili kuramsal temeller verilecek ve alan yazında var olan araştırma örnekleri de burada sunulacaktır. İkinci bölümde İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği ve İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin uyarlanma süreci, geçerlik güvenirlik bilgileri ve ölçeklerle ilgili tartışma kısmı verilecektir. Üçüncü bölümünde, psikososyal riskler ve iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolüne ilişkin yapılan nicel çalışmanın yöntem, bulgu ve tartışması yer

alacaktır. Son bölümde ise, sunulan katkılar, çalışmanın sınırlılıkları ve öneriler verilecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde iyi oluş, psikolojik dayanıklılık ve psikososyal riskler ile ilgili kuramlardan bahsedildikten sonra kavramlarla ilgili çeşitli araştırma sonuçlarına yer verilecektir. Ek olarak yapılacak araştırmanın önem ve amacı, araştırma sorusu ve hipotezler de bu bölümde açıklanacaktır.

1.1 İyi Oluş

İnsanlığın en eski zamanlardan beri iyi oluş peşinde koştuğu bilinmektedir. Yıllar boyunca filozoflar, çeşitli iyi oluş açıklamaları veya kavramları geliştirip savunarak iyi oluş kavramına ışık tutmaya çalışmışlardır (Angner, 2010). Türk Dil Kurumu iyi oluş kavramını “esen olma durumu, sağlık, afiyet, sıhhat, selamet, hastalık karşıtı” olarak ifade etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ise iyi oluşu “sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak tam bir iyilik hali” olarak tanımlamaktadır (WHO, 1946). Tarih boyunca psikologlar, gelişimsel veya klinik psikoloji gibi psikolojinin farklı dalları bağlamında pozitif psikolojik işlevselliğe veya iyi oluşa ilişkin farklı tanımlar sunmuşlardır.

Gelişim psikolojisi perspektifinden Erikson (1950), Freudcu teori bağlamında “sağlıklı kişilik” kavramını sunmuştur. Erikson, kişiliğin gelişimini, her bir kişilik faktörünün diğerleriyle ilişkili olduğu bir süreç olarak algılar; öyle ki, bir bütün olarak kişilik, bileşenlerinin her birinin doğru gelişimine bağlıdır. Büyüme sürecine ilişkin analizinde yazar, zihinsel sağlığın bileşenlerinin aşağıdaki ardışık aşamalar dizisi boyunca nasıl geliştiğinden bahsetmektedir: temel güven duygusu, özerklik duygusu, inisiyatif duygusu, çalışkanlık duygusu, ego kimliği, güler yüzlülük, üretkenlik ve dürüstlük. Bu aşamaların her birinde bir çatışma yaşanır ve bu çatışmanın nasıl çözüldüğüne bağlı olarak kişinin gelişimi az ya da çok sağlıklı olmaktadır. Erikson'un vizyonuna göre egonun gelişimi, kişinin yaşamı boyunca üstün bir kapasiteye doğru ilerleyen sürekli bir büyüme sürecidir.

Yaşam boyu sürekli büyümeye ilişkin aynı perspektif, Bühler'in "yaşam eğrisi" olarak adlandırılan kavramdan söz eden kuramında da bulunabilir (1935). Bühler, bireysel farklılıklara rağmen insanların hayatlarındaki olayların,

deneyimlerin ve başarıların düzenli bir sıra ile ortaya çıktığı ve psikolojik sağlıktaki iyileşme veya bozulmanın, fiziksel sağlıktaki değişikliklerle aynı oranda meydana gelmediği sonucuna varmıştır.

Klinik psikoloji açısından Maslow, Allport ve Rogers gibi yazarlar iyi oluşun başka tanımlarını da sunmuşlardır. Maslow (1958), ünlü piramidinde, bir kişinin tam olarak işlevsel hale gelebilmesi için yerine getirmesi gereken 5 temel ihtiyaçtan bahsetmektedir. Allport (1952) olgun bir kişiliği olumlu işleyişin bir biçimi olarak tanımlamıştır. Bu olgunluk, bir dizi duygusal olgunlaşma aşamasından geçerek kazanılacaktır. Rogers (1963), kendi duygu ve tepkilerinin tamamını tam olarak yaşayabilen insanları ifade etmek için “tamamen işlevsel kişi” kavramını ortaya atmıştır. Bu insanlar kendi organizmalarına ve onun işleyişine güvenirler; bu güven bunun yanılmaz olması nedeniyle değil, kendi eylemlerinin sonuçlarını kabul edebildikleri ve tatmin edici olmadıklarını düşündükleri takdirde bunları düzeltebildikleri için vardır. Tüm duygularını yaşayabilirler ve onlardan korkmazlar. Kanıtlara açıktırlar ve kendileri olma sürecine tamamen dahil olmuşlardır. Bu kişiler hayatı dolu dolu yaşarlar ve kendi deneyimleriyle kendilerinin farkına varırlar.

Ryff ve Singer’e (2008) göre, büyüme ve insanın kendini gerçekleştirmesi olarak yorumlanan iyi oluş, insanların hayatlarını çevreleyen bağlamlardan derinden etkilenir ve bu nedenle, kendini gerçekleştirme fırsatları eşit olarak dağıtılmaz. Ayrıca, ödamonik iyi oluş, çoklu fizyolojik sistemlerin etkili bir şekilde düzenlenmesini teşvik ettiğinden sağlık için önemlidir.

Waterman (1993) iyi oluşun hedonik ve ödamonik yönlerini birbirinden ayırmaktadır. Hedonik yön temel olarak mutluluğa odaklanır ve iyi oluşu, çevresel özellikler ile kişinin memnuniyet düzeyi arasındaki ilişkiye dayalı olarak yaşam kalitesinin bir göstergesi olarak tanımlar (Campbell, Converse ve Rodgers, 1976). Bu bakış açısı hazzı ulaşmaya ve acıdan kaçınmaya odaklanır (Ryan ve Deci, 2001). Ödamonik yaklaşım ise, yaşamın bir anlam taşımasına ve kişinin kendini gerçekleştirme derecesine yöneliktir. İyi oluşu, kişinin tam işlevselliğe sahip bir kişi haline gelme derecesi olarak tanımlar (Ryan ve Deci, 2001).

Bu önceki sınıflandırmaya dayanarak, bazı yazarlar (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002), duygulanım ve yaşamdan memnuniyet çalışmalarına özel ilgi

göstererek, hedonik geleneğin ana temsilcisi olarak öznel iyi oluş (ÖİÖ) yapısını kullanmışlardır (Diaz, Rodriguez-Carvajal, Blanco ve diğerleri, 2006). Psikolojik iyi oluş (PİÖ) yapısı, her ikisi de olumlu işleyişin temel göstergeleri olarak algılanan becerilerin ve kişisel gelişimin geliştirilmesine odaklanan ödemonik geleneği temsil edecek şekilde ele alınır (Diaz, Rodriguez Carvajal, Blanco ve diğerleri, 2006).

1.1.1 Öznel İyi Oluş

İyi oluş, kültürler arasında farklılık gösteren bazı "ideal koşullar" olarak tanımlanmıştır. Öznel iyi oluş, yaşam doyumu olarak etiketlenmiştir çünkü yaşamın olumlu değerlendirilmesine neyin yol açtığını belirleme girişimlerinde, araştırmacılar mutluluğun bu öznel biçiminin, kişinin kendi yaşam kalitesi tarafından yönlendirilen, yaşam kalitesinin küresel bir değerlendirmesi olduğunu keşfetmişlerdir (Diener, 1984). Ayrıca, mutluluğun anlamı, olumlu duygulanımın (ör. enerjik, heyecanlı ve coşkulu olmak) olumsuz duygulanıma (ör. öfke, iğrenme, suçluluk, depresyon) üstünlüğünü belirtmek için kullanılır (Tellegen, 1982). Diener, öznel iyi oluşun temelde hoş bir duygusal deneyimi vurguladığı sonucuna varmıştır (Danna ve Griffin, 1999).

Öznel iyi oluşun işe yarayan iyi bir tanımı, “kişinin hayatının iyi, anlamlı ve değerli olduğu hissiyle birleşen sevinç, memnuniyet veya olumlu refah deneyimidir” (Lyubomirsky, 2013, s. 32). Öznel iyi oluş, insanların neye sahip olduğu veya onlara ne olduğuyula değil, sahip oldukları ve başlarına ne geldiği hakkında nasıl düşündükleri ve hissettikleri ile ilgili psikolojik bir yapıdır. Öznel iyi oluş, bir kişinin yaşamının nesnel koşulları ile o kişinin kendi yaşamıyla ilgili öznel değerlendirmeleri ve duyguları arasında ayrım yapar. Nispeten zengin, sağlıklı pek çok insan mutsuzdur ve nispeten fakir ya da sağlıklı pek çok insan anlamlı ve neşeli bir yaşam sürmektedir. Ortalama ÖİÖ, bazı fakir ülkelerde, bazı zengin ülkelere göre daha yüksektir (Myers, 2000).

Öznel iyi oluş, bireylerin kendi kişisel standartlarına dayalı olarak yaşam kalitelerini genel olarak değerlendirmelerini ifade eder (Diener, 1984, 2000). İki temel unsur içerir: yaşam doyumu veya kişinin yaşam kalitesi algısı ve olumlu ve olumsuz duyguları içeren duygusal deneyim (Diener, 1984, 2000). Öznel iyi oluşun

önemli bir özelliği, özneliğidir; öyle ki, iyi oluş değerlendirmesi başkalarının standartlarından ziyade kişinin kendi standartlarına dayalıdır (Diener, 1984).

Hedonik (veya hedonistik) anlayışlarda öznel iyi oluş, bir kişinin hayatındaki hoş ve keyifli olaylar ile hoş olmayan olayların dengesi olarak tanımlanır (Haybron, 2008). “İyi bir yaşam”, bu olay ve deneyimlerin kaynağı ne olursa olsun, acı ve ıstıraptan ziyade zevk ve zevkin olduğu yaşamdır. Bireyin ahlaki nitelikleri, değerleri, erdemleri, hedefleri, başarıları ve diğer insanlara ve topluma katkıları büyük ölçüde önemsizdir. Önemli olan kişinin hayatından ne ölçüde keyif aldığı, genel olarak kendini kötü yerine iyi hissettiği, acı ve rahatsızlık yerine zevk deneyimlediği ve hayatından ne kadar memnun olduğu veya memnun olmadığıdır. Hedonik anlayışta birey, mutluluğunun ve yaşam doyumunun tek yargıcisidir. Diğer insanların (filozoflar ve psikologlar dahil) kişinin "iyi" mi yoksa "anamlı" bir hayat mı sürdüğüne dair görüşleri konu dışıdır.

Kuramcılar ve araştırmacılar genellikle hedonik iyi oluş kavramı konusunda hemfikirdir. Araştırmalarda en sık kullanılan hedonik iyi oluş kavramı, Diener'in (1984) olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumunu ölçümlerinden oluşan üçlü yapısıdır. Yüksek ÖİÖ'ya sahip bir kişi, olumsuz duygulanımdan daha fazla olumlu duygulanım yaşar ve hayatından nispeten memnundur. Diğer teorisyenlerin ve araştırmacıların büyük çoğunluğu, esas olarak aynı bileşenleri veya bunların küçük varyasyonlarını içeren hedonik iyi oluş kavramlarını ve ölçümlerini sunmuştur (Huta ve Waterman, 2014).

Ödemonik iyi oluş anlayışları, “insani kapasitelerimizi tam olarak kullanarak gelişiriz” fikrini vurgular (Haybron, 2008, s. 25–26). Bu anlayışın izi Aristoteles'in MÖ 350'de yazdığı Nichomachean Ethics'e kadar uzanabilir (Ruini ve Ryff, 2016, s. 153-154). Bu anlayışa göre iyi oluş, kişinin duyusal ve duygusal deneyimlerinin kalitesiyle değil, kişinin potansiyeline ne ölçüde uygun yaşadığıyla belirlenir; kişinin değerli hedeflerine ulaşma yolunda ilerleme kaydetmesi; ve anlam, amaç ve erdem dolu bir hayat yaşaması önemlidir. Bu şekilde, ödemonik anlayışlar “insan olmanın ne anlama geldiğinin temel yönlerini yakalamaya” çalışmaktadır (Ryff, 2014, s. 23).

Öznel iyi oluşun hedonik bileşenin yanında bir bileşeni daha vardır; kişinin yaşamının bir bütün olarak tatmin edici olduğuna dair bilişsel bir yargıyı içerir. Bazı

araştırmacılar bunu yaşam memnuniyeti olarak adlandırmaktadır ve çoğu da bunu öznel iyi oluşun genel yapısında önemli bir özellik olarak görmektedir. Yaşam memnuniyetine ilişkin yargıların hedonik bileşenle çelişmesi mümkündür (örn. Hayatında çok fazla olumsuz etki ve çok az olumlu etki bırakan, ancak yine de yaşamını tatmin edici ve değerli olarak yargılayan, açlıktan ölmek üzere olan sanatçı). Bununla birlikte, çoğu popülasyonda yaşam memnuniyeti bileşeni ve öznel iyi oluşun hedonik bileşeni en azından orta düzeyde ve bazen de yüksek düzeyde ilişkilidir (Diener vd., 2000).

Diener'in araştırması öznel iyi oluşun tek bir belirleyicisinin olmadığını göstermektedir. Yüksek öznel iyi oluş için bazı koşullar gerekli gibi görünse de (örneğin zihinsel sağlık, olumlu sosyal ilişkiler), ancak bunlar kendi başlarına mutluluğa neden olmak için yeterli değildir. Araştırması, mutluluk için gerekli gibi görünen veya mutlulukla ilişkili olan bir dizi koşulu belirlemiştir; ancak hiçbir koşul veya özellik tek başına mutluluğu sağlamak için yeterli değildir.

Eğer öznel iyi oluşun yapısını mutluluk olarak ele alırsak, Wilson (1967) mutlu bir kişinin "genç, sağlıklı, iyi eğitilmiş, iyi maaşlı, dışa dönük, iyimser, endişelerden arınmış, dindar, evli ve iyi bir insan, yüksek özgüvene sahip, iş ahlakı yüksek, mütevazı hedeflere sahip, her iki cinsiyetten ve geniş bir zeka aralığına sahip" olacağı sonucuna varmıştır. Diener vd. (1999) ise, mutlu bir kişinin olumlu mizaca sahip, olayların iyi taraflarını görmeye eğilimli ve olumsuz olaylar üzerinde düşünmeyen, ayrıca ekonomik açıdan gelişmiş bir toplumda yaşayan, sosyal sırdaşları olan ve en önemli hedeflerine doğru ilerlemek için yeterli kaynaklara sahip biri olduğunu düşünmektedir.

Mutlu olmak ve hayattan memnun olmak güzel bir duygu olarak karşımıza çıkmakla birlikte insanların iyi oluş duygusunu ve yaşam doyumunu artırmak sadece kendilerini iyi hissetmelerini sağlamakla ilgili değildir. Çünkü öznel iyi oluşu arttırmanın pratik değeri vardır. Daha fazla öznel iyi oluşa sahip insanlar, birçok yaşam alanında daha başarılıdır ve bu başarıları, en azından kısmen, daha iyi olma duygularından kaynaklanmaktadır. Daha sosyal, fedakar ve aktiftirler; kendilerini ve diğer insanları daha çok severler, daha güçlü vücutlara ve bağışıklık sistemlerine sahiptirler ve daha iyi çatışma çözme becerilerine sahiptirler (Lyubomirsky vd., 2005). Daha yüksek ÖİÖ yaratıcı düşünmeyi teşvik eder (Eid ve Larsen, 2008).

Daha yüksek ÖİÖ'ya sahip kişilerin daha fazla para kazanması muhtemeldir (Diener ve Biswas-Diener, 2008). Genellikle daha düşük ÖİÖ'ya sahip insanlardan daha iyi fiziksel sağlıkları vardır ve daha uzun yaşarlar (Diener vd., 2017). Soğuk algınlığına yakalanma konusunda daha az savunmasızdırlar ve yakalandıklarında daha az semptom bildirirler ve daha az nesnel hastalık belirtisi gösterirler (Cohen vd., 2003; Diener ve Biswas-Diener, 2008). Bir kişinin göreceli olarak mutlu ve hayatından nispeten memnun olması, çeşitli pratik yönlerden, mutsuz ve tatminsiz olmaktan daha iyidir.

1.1.2 Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş söz konusu olduğunda, kişinin optimum ya da olumlu işleyişiyle ilişkili bir yapıdan bahsedilmektedir (Ryan ve Deci, 2001). 20 yılı aşkın bir süredir psikolojik iyi oluş çalışmalarına iki temel kavram yön vermektedir. Bunlardan ilkinin Bradburn'ün (1969) olumlu duygulanım ile olumsuz duygulanım arasında ayırım yapan ve mutluluğu bu ikisi arasında denge kurmak olarak tanımlayan çalışmasında bulabiliriz. Sosyologlar arasında önem kazanan ikinci formülasyon ise, yaşamdan memnuniyeti iyi oluşun temel göstergesi olarak görmektedir (Andrews ve McKennel, 1980; Andrews ve Withey, 1976).

Psikolojik iyi oluşun felsefi kökleri, psikolojik işlevlerin iyi durumunu ve kişisel potansiyelin yerine getirilmesini vurgulayan ödamonizmde yatmaktadır. Psikolojik iyi oluş, bireylerin kendilerini nasıl değerlendirdikleri ve yaşam kaliteleri hakkında bilgi aktaran, temelde mikro düzeyde bir yapıdır. Psikolojik iyi oluşun temel yönleri, insan gelişiminin ortaya çıkan görevlerini ve zorluklarını formüle eden yaşam boyu gelişim teorilerinden elde edilmektedir. Bu formülasyonda kendini gerçekleştirmenin, olgunlaşmanın, tamamen işlevsel olmanın veya bireyselleşmenin ne anlama geldiğine dair klinik açıklamalar ve ruh sağlığının pozitif kriterlerinin formülasyonları etkili olmaktadır (Ryff, 1989b).

Ryff ve meslektaşları (Ryff, 1989a, 1989b; Ryff ve Keyes, 1995), kendini kabul etme, kişisel gelişim, yaşam amacı, başkalarıyla olumlu ilişkiler, çevre hakimiyeti ve özerkliği içeren altı boyutlu bir psikolojik iyi oluş modeli önermişlerdir. Bu modelle ilgili kavramlar şu şekildedir:

1. Kendini kabul: Bu, iyi oluşun önemli bir parçasıdır ve kişinin kendisi hakkında sahip olduğu olumlu görüşle ilgilidir. Narsisistik öz sevgiye

ya da yüzeysel öz saygıya atıfta bulunmaz, bunun yerine hem olumlu hem de olumsuz yönleri içeren yapılandırılmış bir öz saygıya atıfta bulunur (Ryff ve Singer, 2003). Bu kendini kabullenme, dürüst bir öz değerlendirme ile inşa edilir; kişi kişisel başarısızlıklarının ve sınırlılıklarının farkındadır ancak kendisini olduğu gibi kabul etme ve kucaklama sevgisine sahiptir.

Bu faktördeki yüksek puanlar, olumlu tutuma sahip, iyi ve kötü nitelikleri de dahil olmak üzere benliğin birçok yönünü tanıyan ve kabul eden, geçmişe olumlu duygularla bakabilen kişilerin göstergesidir (Ryff ve Keyes, 1995). Öte yandan düşük puanlar kendilerinden büyük ölçüde memnun olmayan kişilerde ortaya çıkar; geçmiş yaşamlarında olup bitenlerden rahatsızdırlar, bazı kişisel niteliklerinden endişe duyarlar ve değişmek isterler (Ryff ve Keyes, 1995).

2. Başkalarıyla olumlu ilişkiler: Bu kavram, başkalarıyla yakın temastan, yakınlıktan ve sevgiden kaynaklanan cesareti, zevkleri ve insani zevkleri içermektedir (Ryff ve Singer, 2003). Psikolojik iyi oluşun tanımlarında diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurmanın önemi defalarca vurgulanmaktadır (Ryff ve Singer, 1996).

Bu faktördeki yüksek puanlar, başkalarıyla sıcak, tatmin edici ve güvene dayalı ilişkilere sahip olan, başkalarının iyiliğiyle ilgilenen, empati, duygulanım ve yakınlık hissetme kapasitesine sahip olan ve insan ilişkilerindeki alış-veriş anlayan kişilerde ortaya çıkar (Ryff ve Keyes, 1995). Öte yandan düşük puanlar, kişinin diğer insanlarla az sayıda yakın ve güvene dayalı ilişkisi olduğunu, sıcak, açık olmayı ve başkalarının iyiliğiyle ilgilenmeyi zor bulduğunu gösterir. Sosyal ilişkilerde kendilerini izole edilmiş ve hüsrana uğramış hissederler. Bu insanlar başkalarıyla önemli bir taahhütte bulunmak istemezler (Ryff ve Keyes, 1995).

3. Özerklik: Bu, bir kişinin standartlara uymayan bir şekilde hareket etme ve kabul edilen dogmalara veya geleneksel bilgiye aykırı olsa bile, kişinin kişisel kanaat ve inançlarını takip etme yeteneğini ifade eder. Aynı zamanda gerektiğinde yalnız kalabilme ve özerk yaşayabilme becerisini de ifade etmektedir (Ryff ve Singer, 2003). Tam işlevli bir kişi kavramı üzerine yapılan araştırmalarda, bu kişi, içsel değerlendirme çerçevesine sahip, başkalarının kendisi hakkında ne düşündüğüyle

ilgilenmeyen ancak kendisini kendi kişisel standartlarına göre değerlendirecek kişidir (Ryff ve Singer, 1996).

Bu faktördeki yüksek puanlar, kendi kararını verebilen, bağımsız, sosyal baskıya direnebilen ve davranışlarını içsel bir değerlendirme çerçevesine göre düzenleyerek hareket edebilen kişileri gösterir. Bu kişiler kişisel standartlara göre kendilerini değerlendirirler (Ryff ve Keyes, 1995). Düşük puanlar ise, başkalarının beklentileriyle ilgilenen, önemli kararlar almadan önce diğer insanların yargılarına güvenen, düşünceleri ve eylemleri sosyal baskılardan etkilenen kişileri gösterir (Ryff ve Keyes, 1995).

4. Çevresel ustalık: Bu, iyi oluşun bir diğer önemli faktörüdür ve kişinin etrafındaki çevreye hakim olma mücadelesiyle ilgilidir. Bu yetenek, kişiye faydalı ortamlar yaratma ve sürdürme becerileri gerektirir (Ryff ve Singer, 2003). Bireyin kendi ruhsal durumuna uygun ortamları seçebilmesi veya yaratabilmesi, ruh sağlığının bir özelliği olarak tanımlanmaktadır. Yaşam boyu gelişim teorilerine göre, bir kişinin çevresine yeterince hakim olabilmesi için karmaşık çevreyi yönetme ve kontrol etme yeteneğine ihtiyacı vardır (Ryff ve Singer, 1996).

Bu faktördeki yüksek puanlar, çevrelerine hakimiyet ve yeterlilik duygusuna sahip, ortaya çıkan fırsatları etkili bir şekilde kullanabilen, ihtiyaçlarına ve kişisel değerlerine uygun bağlamları seçebilen veya yaratabilen kişiler tarafından alınır (Ryff ve Keyes, 1995). Diğer taraftan düşük puanlar, günlük işleri yönetmede, çevreyi değiştirmede veya iyileştirmede, ortaya çıkan fırsatlardan en iyi şekilde yararlanmada ve çevrelerindeki dünya üzerinde kontrol eksikliğine işaret etmektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

5. Yaşam amacı: Bu, kişinin kendi deneyimlerinde bir anlam ve yön bulma, yaşamında hedefler önerme ve belirleme yeteneğidir (Ryff ve Singer, 2003). Olgunluğun tanımı aynı zamanda yaşamın amacının anlaşılmasını ve bir yön ve niyetlilik duygusunun varlığını da açıkça vurgulamaktadır. Olumlu işleyen bir kişinin hedefleri, niyetleri ve yön duygusu vardır ve bunların tümü hayata bir anlam kazandırmaya yardımcı olur (Ryff ve Singer, 1996).

Bu faktördeki yüksek puanlar, yaşamda hedefleri olan ve yön duygusu olan kişilerde görülür; hayatlarının hem geçmişinin hem de bugününün bir anlamı olduğunu hissederler, hayatlarına bir amaç veren inançlara sahiptirler ve yaşamak için hedefleri ve nedenleri vardır (Ryff ve Keyes, 1995). Düşük puanlar ise, hayatlarının hiçbir anlamı olmadığını hisseden, hiçbir amacı ya da yön duygusu olmayan kişilerde ortaya çıkar (Ryff ve Keyes, 1995).

6. Kişisel gelişim: Bu faktör, kişinin kendi potansiyelini ve yeteneğini gerçekleştirme ve yeni kaynaklar geliştirme yeteneği ile ilgilidir. Ayrıca sıklıkla kişinin içsel gücünü bulmak için derinlere inmesini gerektiren zorluklarla karşılaşmayı da içerir (Ryff ve Singer, 2003). Tam işlevli kişinin temel özelliği olan yeni deneyimlere açık olmakla ilişkilidir. Yaşam boyu teorileri ayrıca büyümeye devam etmenin ve kişinin yaşamının farklı aşamalarında yeni görevler veya zorluklarla mücadele etmenin önemini açıkça vurgulamaktadır (Ryff ve Singer, 1996).

Yüksek puanlar gelişmeye devam etmek isteyen kişileri gösterir. Kendilerini büyüyen ve genişleyen biri olarak görürler, yeni deneyimlere açıktırlar, potansiyellerini gerçekleştirdiklerini hissederler, zaman içinde kendilerinde ve davranışlarında gelişmeler görebilirler ve kişisel bilgilerini ve etkililiklerini artıracak yollara doğru değişebilirler (Ryff ve Keyes, 1995). Düşük puanlar ise, kişisel durgunluk hissi olan, belirli bir süre içinde hiçbir gelişme veya büyüme göstermeyen, sıkılan ve hayata karşı ilgisiz olan kişilerde ortaya çıkar. Yeni tutum ve davranışlar geliştirme konusunda kendilerini yetersiz hissederler (Ryff ve Keyes, 1995).

Altı temel boyutun hepsi birlikte, kişinin kendisi ve yaşamı hakkında olumlu değerlendirmeler, sürekli büyüme ve gelişme duygusu, yaşamın amaçlı ve anlamlı olduğu görüşü, başkalarıyla kaliteli ilişkilere katılım ve dahil olma, kişinin kendisini çevreleyen dünyası ve kendi kaderini tayin etme duygusu etkili bir şekilde yönetme kapasitesi içeren geniş bir sağlıklı yaşamı kapsar. Yapılandırılmış kişisel raporlama araçları kullanılarak (Ryff, 1989b; Ryff ve Keyes, 1995), iyi oluşun bu yönleri yerel topluluk ve ulusal olasılık örneklerinin yanı sıra kesitsel ve boylamsal tasarımlarda incelenmiştir.

Psikolojik iyi oluş, hayatların iyi gitmesiyle ilgilidir. İyi hissetmenin ve etkili bir şekilde işlev görmenin birleşimidir. Sürdürülebilir iyi oluş, bireylerin kendilerini her zaman iyi hissetmelerini gerektirmez; acı verici duyguların (örneğin, hayal kırıklığı, başarısızlık, keder) deneyimi hayatın normal bir parçasıdır ve bu olumsuz veya acı verici duyguları yönetebilmek, uzun vadeli iyi oluş için çok önemlidir. Bununla birlikte, olumsuz duygular aşırı veya çok uzun süreli olduğunda ve kişinin günlük yaşamını sürdürme becerisini engellediğinde psikolojik iyilik hali tehlikeye girer (Huppert, 2009).

Yaşam olayları/deneyimleri üzerine yapılan araştırmalar, bu yaşam deneyimlerinin ve bu deneyimlere ilişkin bireysel yorumların psikolojik iyi oluşun temel faktörleri olduğunu ortaya koymuştur (Heidrich ve Ryff, 1993a; Heidrich ve Ryff, 1993b; Ryff ve Essex, 1992). Toplu olarak bu çalışmalar, yaşam deneyimlerinin ve bunların nasıl yorumlandığının, iyi oluştaki insani farklılıkların anlaşılmasına yardımcı olabileceğini göstermiştir (Ryff ve Singer, 1996).

Warr (1987,1990), iyi oluş kavramının en kapsamlı incelemelerinden bazılarını sağlamıştır ve ağırlıklı olarak duygusal iyi oluş kavramını kullanmıştır. Warr (1987), duygusal iyi oluşun “zevk” ve “uyarılma” olarak adlandırılan iki bağımsız boyut olarak ele alınmasını önermiştir. Yetkinlik, özerklik ve istek, bir kişinin çevreyle ilgili davranışının yönleridir. Genellikle bir bireyin duygusal iyi oluş düzeyini belirlerler, iyi bir ruh sağlığının göstergeleri olarak değer görme eğilimindedirler ve hem "nesnel" hem de "öznel" temelde ayırt edilirler. Yetkinlik, özerklik ve arzunun öznel değerlendirmeleri benlik saygısının ana unsurlarıdır. Bütünleşik işlevsellik önceki özelliklerden niteliksel olarak farklıdır, tipik olarak kişiyi bir bütün olarak ifade eder ve diğer dört kavram arasındaki karşılıklı ilişkilerin öznel toplamı olarak düşünülebilir.

1.1.3 İş Yerinde İyi Oluş

Çalışan iyi oluşuna odaklanmak günümüzde son derece önemli hale gelmiştir. Çalışanın iyi oluşu sadece bireysel düzeyde değil örgüt ve toplum düzeyinde de önem taşımaktadır. Ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak iyi oluşun etkilerinin olduğu bilinmektedir (Mamacı vd., 2020). Bu bağlamda özellikle iş yerinde iyi oluş hem akademisyenler hem de yöneticiler tarafından dikkat çeken bir konu haline gelmiştir (Zheng vd., 2015). Çalışanların iyi oluşu, dünya çapındaki

kuruluşların hayatta kalması ve gelişmesi için kritik öneme sahiptir (Spreitzer ve Porath, 2012) ve örgütsel psikoloji ve ilgili alanlarda önemli bir araştırma konusu olarak ortaya çıkmıştır. Ancak bugüne kadar bu çalışmalar büyük ölçüde çalışanların iş tatmini (Dimotakis vd., 2011; Wright ve Cropanzano, 1997), iş tutumu (Leavitt vd., 2011) ve olumsuz etki (Vandenberghe vd., 2011) gibi noktalara değinirken; daha geniş anlamda çalışanların iyi oluşuna özel olarak odaklanmamışlardır.

İşte ve işi çevreleyen koşullarda meydana gelen değişiklikler, işle ilgili iyi oluşu etkileyerek, çalışanlar ve potansiyel olarak kuruluşlar için zararlı sonuçlar doğurabilir. Örneğin, teknolojideki değişiklikler işle ilgili iyi oluşu etkilemeye devam etmektedir. Rutin faaliyetlerin otomasyonuna, evden çalışma fırsatlarına ve bilgiye daha fazla erişime yol açan bazı değişiklikler olumlu bile olsa, diğerleri çalışanların iyi oluşu için zorluklar teşkil etmektedir. (Guest, 2017). İyi oluş, gelecekle ilgili iyimserlik eksikliğinden de etkilenebilmektedir. Psikologlar, ilerleme duygusu ve çekici bir geleceğin bireysel iyi oluş için gerekli olduğunu tartışmışlardır (Ryff, 1989).

Kişinin mesleğine yüksek düzeyde bilişsel ve duygusal bağlılığı gibi işle ilgili ikincil kaynaklar (Wright ve Hobfoll, 2004), insanların iyi oluşu gibi birincil kaynaklarını etkileme konusunda önemlidir (Westman vd., 2005; Wright ve Bonett, 2007). Danna ve Griffin (1999), çalışan iyi oluşunu, bireylerin zihinsel, fiziksel ve genel sağlık durumu ile hem işte hem de iş dışında memnuniyet deneyimleri olarak tanımlarlar. Bu açıdan bakıldığında, çalışanların iyi oluşu, işin kendisinden elde edilen zevk veya memnuniyetsizliğin yanı sıra bireylerin iş arkadaşları, takım arkadaşları ve amirler ile olan etkileşimlerinden etkilenir. İyi oluş; kaygı, duygusal tükenme ve daha az sıkıntı gibi psikolojik sonuçları içermesinin yanı sıra; kan basıncı, kalp durumu ve genel fiziksel yorgunluk gibi fizyolojik sonuçları da içermektedir (Danna ve Griffin, 1999).

İşle ilgili iyi oluşun ise psikolojik, fiziksel ve sosyal işlevsellik olmak üzere üç ana yönü vardır (Guest, 2017). Psikolojik iyi oluşu ele alırken, genellikle hazcı ve ödamekik iyi oluş arasında bir ayrım yapılır. İlki tipik olarak iş tatmini ile temsil edilirken, ikincisi daha çok potansiyelin yerine getirilmesi ve işte anlam ve amaç bulma ile ilgilidir (Guest, 2017). Warr (1990), iş ortamlarında yapılan

araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir ölçüt ile psikolojik iyi oluşu memnuniyet-tatminsizlik, coşku-depresyon ve rahatlık-kaygıyı kapsayan üç boyutta işlevselleştirmiştir. İkinci yön olan fiziksel iyi oluş, işyerindeki sağlık veya hastalığın fizyolojik göstergelerini yakalar ve tipik olarak enerji duygusu gibi olumlu göstergeler ve bitkinlik ve stres gibi olumsuz göstergeler de dahil olmak üzere öznel sağlık duyguları yoluyla araştırılır. Sosyal iyi oluşu kapsayan üçüncü boyut, kişilerarası ilişkiler, sosyal destek düzeyi, algılanan güven ve muamelenin adilliğı ile ilgilidir (Guest, 2017).

Warr'ın (1987) literatür incelemesinde işle ilgili iyi oluşun 10 öncülü belirlenmiştir. Bunlar, kontrol için fırsat, beceri kullanımı için fırsat, işte çeşitlilik, kişiler arası iletişim fırsatı, harici olarak oluşturulan hedefler, çevresel netlik, paranın mevcudiyeti, fiziksel güvenlik ve değerli bir sosyal konumdur. Warr yaklaşımını bir vitamin modeli olarak tanımlamaktadır. Ona göre bahsedilen öncüller konusunda uygun bir doz, vitaminlerde olduğu gibi, iyi oluşu artıracaktır fakat doğru dozu belirlemek de oldukça önemlidir.

İşle ilgili iyi oluş konusunda diğer bir yaklaşım teorik temelli olan iş talepleri- kaynaklar modelidir (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu modele göre; düşük tükenmişlik ve stres ve yüksek düzeyde işe adanmışlıkla yansıtılan iyi oluş, işin taleplerini ve işi yapmak için mevcut kaynakları dengelemenin bir işlevi olarak öne sürülür. Talepler, iş yükünü, duygusal talepleri ve iş-iş dışı çatışmasını içerir. Öte yandan kaynaklar, yeterli iş özerkliğini, sosyal desteği, gelişim fırsatlarını ve geri bildirimi içermektedir.

Son olarak çalışma yaşamının kalitesi de işle ilgili iyi oluşun öncüllerinden biri olarak değerlendirilir. Walton (1974), çalışma yaşamının kalitesi hakkında; güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, insan kapasitelerinin gelişimi, büyüme ve güvenlik, sosyal entegrasyon, haklar ve temsil, işin sosyal uygunluğu, toplam yaşam alanının dikkate alınmasını, yeterli ve adil tazminattan oluşan sekiz temel koşulu özetlemiştir. Daha yakın zamanlarda, Grote ve Guest (2017), esnekliğin ve bireysel proaktivitenin bu listeye eklenmesi gerektiğini savunmuştur. Ayrıca, ilgili uygulamaların iş, işyeri ve iş ile işin ötesindeki yaşam arasındaki arayüz düzeylerinde ele alınabileceğini kabul eden çok düzeyli bir analitik çerçevenin ana hatlarını çizmişlerdir.

Çalışanların iyi oluşu, “herkesin anlamını anladığı ancak kimsenin kesin bir tanımını yapamadığı” terimdir (Lyubomirsky, 2001). Ryan ve Deci (2001), iyi oluşla ilgili iki temel felsefi bakış açısı olduğu sonucuna varmışlardır. Bunlardan ilki, iyi oluşu, öznel mutluluk deneyimi olarak tanımlayan mutluluk odaklıdır (yani hazcılık). Diğer ise, iyi oluşu, kişisel başarının, kendini gerçekleştirmenin veya kendini konumlandırmanın bir sonucu olarak gören ve insanın potansiyel gücünün (yani ödameonizm) gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. İyi oluş üzerine yapılan güncel araştırmaların çoğu, bu iki farklı paradigmanın geçerliliğini kabul etmiştir.

Her şeyden önce, bir kişinin iş yerindeki fiziksel, duygusal, zihinsel veya sosyal deneyimleri, onu iş yerindeyken açıkça etkiler. Ek olarak, bu deneyimler iş dışı alanlara da “taşar”. İşçiler, uyanık oldukları saatlerin yaklaşık üçte birini işte geçirirler ve çalışma sahasından ayrıldıklarında mutlaka işi bırakmazlar (Conrad, 1988). Aslında, iş dışı ve çalışma arasındaki örtüşme, bir kişinin işinin ve kişisel yaşamının ayrı varlıklar değil, bunun yerine birbirleri üzerinde karşılıklı etkileri olan birbiriyle ilişkili ve iç içe geçmiş alanlar olduğunun kabul edilmesiyle popüler bir araştırma alanı haline gelmiştir (Caudron, 1997; Zedeck ve Mosier, 1990).

1.2 Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık kelimesi, Latince “resilire” veya “geri sıçramak” fiilinden gelir ve Oxford İngilizce Sözlüğünde “zor koşullara dayanabilme veya bu koşullardan hızla kurtulabilme” olarak tanımlanır (Soanes ve Stevenson, 2006, s. 1498). İnsanlarla ilgili olarak kullanıldığında, psikolojik dayanıklılık literatüründe çok sayıda dayanıklılık tanımı önerilmiştir. Bir tanımın kendine özgü doğası, genellikle araştırmanın yürütüldüğü tarihsel ve sosyokültürel bağlamdan, araştırmacıların kavramsal eğilimlerinden ve örneklenen popülasyondan etkilenir (Fletcher ve Sarkar, 2013). Yapının çeşitli şekillerde işlevselleştirilmesine rağmen, çoğu tanım iki temel kavram etrafında kuruludur: zorluk/güçlük ve olumlu uyum.

Psikolojik dayanıklılık, kayıp, zorluk veya sıkıntı karşısında etkili bir şekilde başa çıkma ve uyum sağlama yeteneğidir (Block ve Kremen, 1996). Dirençli bireyler meraklı ve yeni deneyimlere açıktır ve yüksek pozitif duygusallıkla karakterize edilirler (Block ve Kremen, 1996; Klohn, 1996). Dayanıklılık, çalışanlar arasında uygun eğitim yoluyla geliştirilebilen uyarlanabilir bir epifenomendir (Winwood vd, 2013). Luthans (2002) dayanıklılığı “sıkıntı,

çatışma ve başarısızlıktan ve hatta olumlu olaylardan, ilerlemeden ve artan sorumluluktan geri dönme veya geri dönme konusunda geliştirilebilir kapasite" olarak tanımlamaktadır. Dayanıklılık kavramı, öncelikle Masten ve Reed (2002) ve Coutu'nun (2002) çığır açıcı çalışması aracılığıyla işyerine girmiştir. Coutu (2002) dirençli bireyleri, gelişmiş farkındalık sergileyen ve daha esnek olma, doğaçlama yapma ve değişime kolayca uyum sağlama yeteneği gösteren kişiler olarak tanımlamıştır.

Çalışmalar, çoğu insanın psikolojik dayanıklılık yoluyla karşılaştıkları zorluklarla mücadele ederek daha güçlü hale geldiği iyimser bakış açılarını işaret etmektedir (Polizzi ve Lynn, 2020). Psikolojik dayanıklılık, en geniş anlamıyla, bireyin zorluklara dayanma yeteneği olarak tanımlanabilir (Jackson vd., 2007). Stresli olayların neden olduğu değişikliklere esnek bir şekilde uyum sağlamak ve olumsuz duygusal deneyimlerden kurtulmak olarak tanımlanmaktadır (Tugade ve Fredrickson, 2004).

Meredith vd., (2011), dayanıklılıkla ilgili geniş literatürü gözden geçirdi ve önceki araştırmacıların yapının 104 tanımını sunduğunu kaydetti. Bu tanımların, (a) bireyin sahip olduğu temel yetenekleri, (b) olumsuz olaylara uyum sağlama yeteneğini ve (c) sıkıntıdan sonra olumlu değişiklikleri gösteren belgelerin mevcudiyetini vurgulayıp vurgulamadığına göre farklılık gösterdiğini belirtti. Dayanıklılıkla ilgili yapılan tanımların birinde, kavram bireylerin içinde bulunun kapasiteyi yansıtan bir yapı olarak görülmektedir (Masten ve Narayan, 2012). Maguen vd., (2006) olumsuz bir olaydan sonra büyümeyi ve olumlu değişiklikleri yansıtan bir kavram olduğunu belirtmişlerdir.

Dayanıklılığın çeşitli tanımlarındaki ana temalardan biri, bir bireyin dirençli olarak kabul edilmesi için stresli bir olayın ardından büyüme mi yoksa olumlu değişiklikler mi göstermesi gerektiğidir. Bazı tanımlar pozitif büyüme gerektirse de, çoğu basitçe başarılı bir adaptasyon gerektirir (Britt vd., 2016). Endüstri ve örgüt (I-O) psikologları, işyerinde dirençliliği düşünürken aynı görevlerle karşı karşıya kalırlar. Yani, araştırmacıların işteki önemli sıkıntı deneyimini neyin oluşturduğunu ve neyin bu sıkıntıya olumlu adaptasyonu oluşturduğunu açıklığa kavuşturması gerekiyor (Britt vd., 2016).

Dayanıklılık genel olarak bireylerin önemli zorluklar karşısında uyum sağlayıcı işlevsellik gösterdiği dinamik bir süreç olarak tanımlanır (Luthar vd., 2000; Masten, 1994; Rutter, 1990). 1970'lerde dayanıklılık kavramının teşvik edilmesi, bilim insanlarının önemli sıkıntı veya travma yaşayan bireylerin gelişimlerinin nedenlerini ve gidişatını nasıl görmeye başladıkları konusunda paradigmatik bir değişimi beraberinde getirdi (Clarke ve Clarke, 2003; Sroufe ve Rutter, 1984).

Dayanıklılık kavramı aşağıdakileri ifade etmek için kullanılmıştır:

- (a) sıkıntı deneyimine rağmen olumlu bir sonuç;
- (b) olumsuz koşullarda olumlu veya etkin işleyişin sürdürülmesi; veya
- (c) önemli bir travmadan sonra iyileşme (Masten vd., 1999)

Dayanıklılık, zorluklara maruz kalmanın takımyıldızı ve bu risk karşısında başarılı adaptasyonun tezahürü ile tanımlanan iki boyutlu bir yapıdır (Luthar vd., 2000; Masten, 2001; Rutter, 1999). Dayanıklılık genellikle doğrudan ölçülmez. Dayanıklılığın tanımlanması iki temel yargıya dayanmaktadır: (a) kişi 'iyi durumda' mı? ve (b) şu anda aşılması gereken herhangi bir önemli risk veya sıkıntı var mı? (Masten ve Coatsworth, 1998). Dayanıklılık çalışmasının temel varsayımı, bazı bireylerin olumsuz bir risk durumuna maruz kalmalarına rağmen iyi durumda olduğu, diğerlerinin ise uyum sağlayamadığıdır. Bu nedenle dayanıklılığın tanımı, adaptasyonları etkilediği varsayılan risk faktörlerine yanıt olarak başarılı veya sorunlu uyum beklentisine dayanmaktadır.

Dayanıklılığın belirlenmesi için bireylerin yaşadığı koşulların aslında onların yaşamdaki şanslarını etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Zorluk deneyimi, kaynaklara ve fırsatlara erişim ve bunun sonucunda ortaya çıkan uyum arasında bir ilişki yoksa, dayanıklılık olgusu yalnızca şans eseri, rastgele bir olay olacaktır. Başka bir deyişle, dayanıklılığın belirlenmesi (a) sonuçlara ilişkin yargılara ve (b) açıkça tanımlanmamış veya bilinçli olarak incelenmemiş adaptasyonların nedenlerine ilişkin varsayımlara bağlıdır (Rigsby, 1994, s. 88).

Dayanıklılık, olumlu uyumun gerçekleştiği koşulları ve süreçleri dikkate aldığı ölçüde, genel olumlu uyum veya yeterlilik gibi diğer terimlerden farklılık gösterir. Zorluklar olmadan dayanıklılıktan söz edilemez. Olumsuz koşullarla (olmayanlara karşı) ortaya çıkan olumlu uyumun sıklıkla farklı bağıntıları vardır ve dolayısıyla farklı yapıları yansıtır (Luthar, 1999). Ayrıca, pek çok çalışma, genel olarak olumlu uyumun ve zorluklar karşısında dayanıklılığın değişken öncüllerini bulmuştur (Rutter, 1990).

Dayanıklılığın iki boyutlu tanımı, risk ve olumsuzluklara ilişkin anlayışımızı ve aynı zamanda olumlu uyumları tanımlama zorluğunu da beraberinde getirmektedir. Dayanıklılığın tanımlanmasının, beklenen ve gözlemlenen sonuçlar arasındaki farkların yanı sıra başarı ve başarısızlığın nedenleri hakkındaki değer yargılarını da içerdiği ileri sürülmektedir (Bartelt, 1994; Kaplan, 1999; Masten, 2001; Rigsby, 1994).

Uyum sağlayıcı işlevselliğe odaklanmak, herkesin yeteri kadar çabaladığı takdirde bunu başarabileceği varsayımını takip ederek, dayanıklılığı hayatta başarılı olan bireylerin özellikleri açısından tanımlama tehlikesi taşır (Kaplan, 1999; Tarter ve Vanyukov, 1999). Dayanıklılık, strese dayanıklılık, ego esnekliği ve ego gücü gibi kişilik özellikleri (Block ve Block, 1980; Kobasa vd., 1982), bu özelliği nedeniyle kalıcı hasara uğramadan strese dayanabilen bireyleri karakterize etmek için eşanlamlı olarak kullanılmıştır. Ancak bireyler, davranışlarında ve yaşam biçimlerinde dayanıklılık gösterebilir de dayanıklılık bir kişilik özelliği değildir. Zorluklar karşısında uyum sağlama işlevi yalnızca bireyin özelliklerine bağlı olmayıp, aileden ve daha geniş çevreden kaynaklanan süreç ve etkileşimlerden de büyük ölçüde etkilenir (Luthar ve Zelazo, 2003).

Dayanıklılığı bir kişilik özelliği olarak kavramsallaştırmak, bazı bireylerin zorluklara rağmen hayatta başarılı olmalarını sağlayan altta yatan süreçleri araştırmak veya başarılarının önündeki engelleri araştırmak yerine, mağduru suçlama, bireyleri sorunlarından kişisel olarak sorumlu tutma tehlikesi taşımaktadır (Tarter ve Vanyukov, 1999). Dayanıklılık gibi terimler, ayrı bir kişilik özelliğinin yanıltıcı bir çağrışımını taşıdıkları için dikkatli kullanılmalıdır (Masten, 1994; Luthar vd., 2000). Aynı şekilde dirençli teriminin bireyler için sıfat olarak kullanılmasından da kaçınılmalıdır (Luthar ve Zelazo, 2003).

Kişilik özellikleri, strese veya sıkıntıya verilen tepkilerdeki bireysel farklılıkları açıklamakta faydalı olsa da, bazı kişilerin ciddi ve uzun süreli sıkıntı deneyimine rağmen olumlu sonuçlar göstermesi, diğerlerinin ise sıkıntıya maruz kalmaması, yüksek veya olumsuz bir duruma sahip olmakla ilişkilendirilemez. Bu olgunun daha iyi anlaşılması için hayati olan şey, olumsuzluklara uyum sağlayan tepkileri yansıtan dinamik kişi-çevre etkileşimlerinin dikkate alınmasıdır. Aynı stres etkeni, diğer faktörlerle etkileşime bağlı olarak davranışsal eğilimi güçlendirebilir veya zayıflatabilir (Masten vd., 1990b; Rutter, 1990). Zorluklar karşısında olumlu uyumun, uyumu sağlayan kişi-çevre etkileşimlerine bağlı olduğu artık yaygın olarak kabul edilmektedir ve dayanıklılık dinamik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Luthar ve Cicchetti, 2000; Garmezy ve Rutter, 1983; Masten vd., 1999; Rutter, 1990, 1999).

Yakın zamana kadar dayanıklılık üzerine yapılan bilimsel çalışmalar gelişim psikolojisinin yegâne alanıydı (Luthar, 2006). Bu alanda dayanıklılık, gelişimsel psikopatolojinin merceğinden ortaya çıkan, zorluklara başarılı bir şekilde uyum sağlamanın dinamik bir süreci olarak incelenmiştir. Araştırma ve uygulamalarda, dayanıklılığın tanımı ve işlevselleştirilmesi konusunda önemli tartışmalar olmuştur (Luthar vd., 2000). Dayanıklılık en iyi şekilde bir süreç olarak mı, bireysel bir özellik olarak mı, dinamik bir gelişimsel süreç olarak mı, bir sonuç olarak mı yoksa bunların hepsi olarak mı sınıflandırılır?

Araştırmacıların görüşüne göre, dayanıklılık en iyi şekilde zorluklara başarılı bir şekilde uyum sağlamanın sonucu olarak tanımlanır. Kişinin ve durumun özellikleri dirençli süreçleri tanımlayabilir, ancak bu yalnızca stresli koşulların ardından daha sağlıklı sonuçlara yol açması durumunda mümkündür. Dayanıklılığı araştırırken iki temel sorunun sorulması gerekir. Birincisi, iyileşme veya insanların zorluklardan sonra ne kadar iyi toparlandıkları ve tamamen toparlandıklarıdır (Masten, 2001; Rutter, 1987). Dirençli insanlar, stresli olayların ardından fizyolojik, psikolojik ve sosyal ilişkilerde dengeyi hızla yeniden kazanma konusunda daha büyük bir kapasite sergilerler. İkincisi ve aynı derecede önemli olan sürdürülebilirlik veya zorluklar karşısında ilerlemeye devam etme kapasitesidir (Bonanno, 2004). Dayanıklılığın bu yönünü ele almak için, insanların dinamik ve zorlu bir ortamda sağlıklarını ve psikolojik iyi oluşlarını ne kadar iyi sürdürdüklerini sormak önemlidir.

Dayanıklılık araştırmasının bu aşamasında sosyal bilimciler, daha fazla iyileşme ve sürdürülebilirlik sağlayan temel biyopsikososyal süreçlere ilişkin önerilerle alanı ilerletmişlerdir (örneğin, Hawkley vd., 2005; Ong, Bergeman ve Bisconti, 2004). Olumlu zihinsel sağlığın (Ryff ve Keyes, 1995), kişisel eylemliliğin, duygusal olgunluğun ve öznel iyi oluşun (Vaillant, 2003) temel yönlerinin güvenilir ölçümleri, bu önermeleri değerlendirmek için önemli araçlar sağlamıştır.

Dayanıklılık üzerine çalışan akademisyenler, stresli deneyimlerin ardından iyi oluşun yeniden sağlanmasına yardımcı olan süreçlere vurgu yaparak, araştırmanın odağını sağlık ve iyi oluş üzerine kaydırmaktadır. Stres tepkisi araştırması, stres etkeninin ortaya çıkışına yakın zamanda verilen tepkilerin incelenmesi ihtiyacını doğru bir şekilde vurgulamıştır (Linden vd., 1998; Lovallo ve Gerin, 2003). Yalnızca organizmaya meydan okunduğunda kapasiteleri tamamen test edilir ve zayıf noktaları ortaya çıkar (Light vd., 1999; Matthews vd., 1993). Önemli bir araştırma alanı, stres altında dayanıklılığı artıran genlerin tanımlanmasıyla ilgilidir.

Çoğu insan yaşamları boyunca bir veya daha fazla travmatik olaya maruz kalır ve birçoğu zaman içinde devam eden stresli koşullara katlanmak zorunda kalır. Tarihsel olarak çoğu araştırma stresli yaşam olaylarının olumsuz etkilerine odaklanmış olsa da, geçtiğimiz birkaç yılda strese karşı dirençli tepkileri teşvik eden psikolojik ve nörobiyolojik mekanizmalar hakkında yeni bilgilerin arttığı görülmektedir. Dayanıklılığın yapısı, bireylerin akut stres, travma veya kronik olumsuzluk karşısında başarılı bir şekilde uyum sağlama, psikolojik iyilik halini ve fizyolojik homeostaziye sürdürme veya hızla yeniden kazanma yeteneğini ifade eder (Charney, 2004). Dayanıklılık yalnızca psikopatolojinin yokluğu değildir; Strese karşı adaptif tepkiler, potansiyel koruyucu faktörlerin güçlendirilmesiyle desteklenebilir. Davranışsal ve psikolojik de dahil olmak üzere çoklu fenotipik seviyelerden gelen bilgileri içeren bütünleştirici bir dayanıklılık modelinin, strese bağlı bozukluklar için bir dizi önleyici ve tedavi stratejisi ortaya çıkarması muhtemeldir (Charney, 2004).

Psikolojik dayanıklılık açısından, araştırmacılar son zamanlarda psikolojik dayanıklılığın öncüllerini, sonuçlarını ve temel niteliklerini aydınlatmak için

kavram temelli analizler yürütmektedirler (Earvolino-Ramirez, 2007; Windle, 2011). Literatürden çıkacak önemli bir tartışma, dayanıklılığın bir özellik ya da bir süreç olarak kavramsallaştırılmasıyla ilgilidir (Windle, 2011). Dayanıklılık bir özellik olarak düşünüldüğünde, bireylerin karşılaştıkları koşullara uyum sağlamalarını sağlayan bir özellikler bütünü temsil ettiği öne sürülmüştür (Connor ve Davidson, 2003).

Psikolojik dayanıklılık bir kişilik özelliği olarak kavramsallaştırılırken aynı zamanda zaman içinde değişen bir süreç olarak tasavvur edilmiştir. Dayanıklılığın süreç kavramsallaştırması, koruyucu ve teşvik edici faktörlerin etkilerinin bağlamsal (durumdan duruma) ve zamansal olarak (bir durum boyunca ve bireyin yaşam süresi boyunca) değişeceğini kabul eder. Dolayısıyla, bir birey yaşamının bir noktasında olumsuzluklara olumlu tepki verebilirken, bu, kişinin yaşamının diğer noktalarında stresörlere aynı şekilde tepki vereceği anlamına gelmez (Davydov vd., 2010; Rutter, 2006; Vanderbilt-Adrianne ve Shaw, 2008).

Psikolojik dayanıklılık, sürekli olumsuzluklara veya potansiyel olarak travmatik olaylara maruz kalan bireylerin zaman içinde olumlu psikolojik uyum deneyimledikleri gelişimsel ve psikososyal bir süreçtir. Bireyler yaşamlarında büyük bir değişim yaşadıkları dönüm noktalarıyla karşılaşır. Ezici zorluklar, yıllar sonra ortaya çıkan güçlü yönler geliştirebilir. Dayanıklılık bir sonuç değil, bir süreçtir, ancak "dayanıklı sonuçlar" bireyin içinde bulunduğu koşullar dikkate alındığında dikkate değer olduğu düşünülen başarıları ifade edebilir (Graber vd., 2015).

Psikolojik dayanıklılık, bireyin yeni bir denge bulmasını ve gelişiminin olumlu yönde olmasını sağlayan dinamik bir değişim süreci olarak ifade edilir (Grinker ve Spiegel, 1963). Bu değişim sürecinde, birey yeni beceriler ve kendini geliştirme duygsusu geliştirir, bireyin kişisel yeterlikleri yenilenir. Bu döngüsel işleyiş, dayanıklılık sürecinin ve kişinin tüm gelişiminin uygulanmasına katkıda bulunur (Sisto vd., 2019).

Psikolojik dayanıklılığa ilişkin araştırmaları yönlendiren ilgi çekici soru, neden bazı insanların stresli bir dönem veya olaydan (stres etkeni) sonra işlevlerini sürdürürken diğerlerinin bunu yapmadığıdır (Crane, 2017; Fletcher ve Sarkar, 2013). Bu soru, insanların bir stres etkenine maruz kaldıktan sonra iki seçeneğe

sahip olduğunu, dirençli olma ya da dirençli olmama olduğunu göstermektedir (Van Breda, 2018). Bu ikiliğin sezgisel bir çekiciliği olsa da, günümüzde bilim insanları, psikolojik dayanıklılığın tek, izole bir yapı olarak değil, daha çok insanların stresli olaylara veya maruz kaldıkları koşullara uyum sağladığı dinamik bir süreç olarak ele alınması gerektiği konusunda hemfikirdir (Bonanno vd., 2015; Fisher vd., 2019; Intema vd., 2019).

Malik ve Garg (2018)'a göre çalışan dayanıklılığı, kaynakları kullanarak işte başarılı bir şekilde uyum sağlayarak ve gelişerek geliştirilebilen bireysel bir beceridir. Buna ek olarak çalışan dayanıklılığı hem istikrarlı hem de olumsuz koşullarda kendini gösterebilir, yani yapı, bireyin yalnızca olumsuz olaylara uyum sağlama yeteneğini değil, aynı zamanda istikrarlı ortamlarda sürekli büyüme ve gelişme fırsatlarını proaktif olarak takip etme yeteneğini de gösterir.

Örgütsel psikologlar tarafından incelenen iş belirsizliği, aşırı iş yükü ve örgütsel kısıtlamalar (Gilboa vd., 2008) dahil olmak üzere geleneksel iş stresörlerinin birçoğunun, özellikle de bu stresörlerin yüksek yoğunlukta ve/veya uzun süre mevcut olmadığı yargısına varılırsa, önemli bir olumsuzluk teşkil etmediğini öne süren araştırmacılar vardır. (bkz. Brief ve Atieh, 1987; Britt vd., 2016). Bu, geleneksel iş stres faktörlerinin sağlıkla ilgili sonuçları olmadığı anlamına gelmemektedir, daha ziyade geleneksel iş stres faktörlerine maruz kalmanın, dayanıklılık değerlendirmesi bağlamında sıkıntı oluşturmayaabileceği anlamına gelebilir. Farklı bir şekilde ifade etmek gerekirse, stresli durumlara verilen tüm olumlu tepkiler dayanıklılığı yansıtmamaktadır (Britt vd., 2016).

Psikolojik dayanıklılık, çalışanların işyerindeki olumsuz durumlardan (belirsizlik, sıkıntı, kaygı, depresyon ve stresli deneyimler) veya olumlu fırsatlardan (terfi ve artan sorumluluk) olumlu bir şekilde gelişme ve hareket etme yeteneğini ifade eder (Connor ve Davidson, 2003; Shin vd., 2012). Benzer şekilde, Luthar vd. (2000), psikolojik dayanıklılığı, bireyin stresörlerle başa çıkma ve işyerinde bu stresörlerin zararlı uzun vadeli depresif etkilerine direnme kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Psikolojik dayanıklılık, çalışanların işyerinde karşılaştıkları olumsuzluklarla baş etmelerini sağlayan olumlu duygulardan biridir (Cooke vd., 2019). Psikolojik dayanıklılık, çalışanların profesyonel yaşamlarında

yaşayabilecekleri baskılara nasıl dayanabileceklerini anlamaya çalışır (Fletcher ve Sarkar, 2013).

1.3 Psikososyal Riskler

Psikososyal risk, literatürde psikososyal tehlike ile sıkça karıştırılan bir kavramdır. Tehlike, “hasar verme potansiyeli olan” bir kavramken, riskin “tehlikeden kaynaklanabilecek hasarın şiddeti ihtimali” olarak tanımlanmış olması, bu iki kavramın birbirinden farklı, fakat birbiriyle bağlantılı olgular olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan psikososyal risk, iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal ve fiziksel hasara yol açabilecek tehlikelerinin, zarar verme ihtimali olan boyutlarıdır. Psikososyal tehlikeler, psikososyal risklere, bu riskler ise, çalışmada fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara ve hatta ölüme neden olabilmektedir.

Psikososyal tehlikeler terimi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 1986) tarafından iş içeriği, iş organizasyonu ve yönetimi ile diğer çevresel ve örgütsel koşullar arasındaki etkileşimler açısından tanımlanan psikososyal faktörlerle ve diğer yanda ise çalışanların yetkinlikleri ve ihtiyaçları ile ilgilidir. Psikososyal tehlikeler, psikososyal alandaki dengesizliklerle ilgilidir ve algıları ve deneyimleri yoluyla çalışanların sağlığı üzerinde tehlikeli bir etkiye sahip olduğu kanıtlanan etkileşimleri ifade eder (ILO, 1986). Psikososyal tehlikelerin daha basit bir tanımı, psikolojik veya fiziksel zarara neden olma potansiyeline sahip olan işin tasarımı ve yönetiminin yönleri ile sosyal ve örgütsel bağlamları olabilir (Cox ve Griffiths, 2005).

Literatürde psikososyal tehlikelerin doğasına ilişkin makul bir fikir birliği vardır (bkz. Tablo 1) Zayıf geri bildirim, yetersiz değerlendirme, iletişim süreçleri, iş güvencesizliği, aşırı çalışma saatleri ve zorba yönetim tarzı gibi faktörler birçok çalışan için gerçekleşmesi an meselesi olan endişeler olarak öne sürülmüştür.

Tablo 1. Psikososyal Tehlikeler (Cox'tan uyarlanmıştır, 1993)

Psikososyal Tehlikeler	
İş içeriği	Çeşitlilik eksikliği veya kısa çalışma döngüleri, parçalanmış veya anlamsız çalışma, becerilerin yetersiz kullanımı, yüksek belirsizlik, sürekli iş yoluyla insanlara maruz kalma
İş yükü ve çalışma temposu	Aşırı iş yükü veya yük altında, makine hızı, yüksek zaman seviyeleri baskı, sürekli olarak son teslim tarihlerine tabi

Çalışma programı	Vardiyalı çalışma, gece vardiyaları, esnek olmayan çalışma programları, öngörülemeyen saatler, uzun veya sosyal olmayan saatler
Kontrol	Karar vermede düşük katılım, iş yükü üzerinde kontrol eksikliği, ilerleme hızı, vardiyalı çalışma vb.
Çevre ve ekipman	Yetersiz ekipman mevcudiyeti, uygunluğu veya bakımı; alan eksikliği, zayıf aydınlatma, aşırı gürültü gibi kötü çevre koşulları
Örgüt kültürü ve işlevi	Zayıf iletişim, problem çözme için düşük düzeyde destek ve kişisel gelişim, örgütsel hedeflerin tanınmaması veya bunlar üzerinde anlaşmaya varılmaması
İş yerinde kişilerarası ilişkiler	Sosyal veya fiziksel izolasyon, üstlerle zayıf ilişkiler, kişilerarası çatışma, sosyal destek eksikliği
Organizasyondaki rolü	Rol belirsizliği, rol çatışması ve insanlar için sorumluluk
Kariyer gelişimi	Kariyer durgunluğu ve belirsizliği, eksik veya fazla terfi, düşük ücret, iş güvencesizliği, çalışmak için düşük sosyal değer
Ev-iş arayüzü	İş ve evin çelişen talepleri, evde düşük destek, ikili kariyer sorunları

Fiziksel, kimyasal ve biyolojik riskler dışında kalan, çalışan üzerinde olumsuz etkileri bulunan ve diğer risk gruplarına göre farkındalık düzeyinin daha düşük olduğu bu faktörler “psikososyal riskler” olarak adlandırılmaktadır (Brun ve Milczarek, 2007, s. 4; EU-OSHA, 2011, s. 38).

İşletmelerde psikososyal risklerin olabildiğince önüne geçilebilmesi; işletmelerin ve çalışanların, ilgili devlet kuruluşlarının da destekleriyle bir araya gelerek örgütsel politikalar kapsamındaki yapıcı yöntemler üzerinde çalışmalarıyla ve bunların işletmenin bütününde sistemli bir şekilde uygulanmasıyla yakından ilişkilidir (Leka ve Cox, 2008, s. 48).

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), psikososyal riskleri; “iş ortamındaki sosyoekonomik koşullara ek olarak işin tasarımı, düzenlenmesi ve yönetilmesinden kaynaklanan stres düzeyini artırabilen ve zaman içinde hem fiziksel hem de ruhsal bakımlardan çalışanın sağlığında çöküntülere neden olabilen riskler” şeklinde açıklamıştır (EU-OSHA, 2007, s. 1).

Psikososyal riskler, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanının “yeni ve gittikçe artan” riskleri olarak tanımlamaktadır (EU-OSHA, 2007). Yeni olma durumu risklerin tespit edilmesi, değerlendirilmesi ve çözüm yolları konusunda belirsizlikler oluşmasına neden olabilmektedir. Söz konusu belirsizliklerden dolayı, işyerlerinde psikososyal sağlığı korumak için alınan çözümler yetersiz kalabilmektedir. Bunun sonucunda da Uluslararası Çalışma Örgütü, Meslek

Hastalıkları Listesinin (2010) en son revizyonuna psikososyal rahatsızlıkları eklenmek durumunda kalmıştır (Vatansever, 2014, s.118).

Leka ve Cox (2008), psikososyal riskleri; “işletmelerdeki yönetim uygulamalarından kaynaklanan örgütsel sorunların çalışanları karşı karşıya bırakabilecekleri psikolojik ve sosyal boyuta dair kayıplar” olarak değerlendirmektedirler (s.1).

Avrupa Birliği (AB) genelinde psikososyal riskler, “psikolojik, sosyal veya fiziksel zarara yol açma potansiyeline sahip iş tasarımı ve işin organizasyonu ve yönetimi ile bunların sosyal ve çevresel bağlamlarının yönleri” olarak tanımlanır (EU-OSHA, 2007). Psikososyal risklerle bağlantılı olarak, işle ilgili stres ve işyeri şiddeti gibi konular, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik büyük zorluklar olarak yaygın olarak kabul edilmektedir (EU-OSHA, 2007).

Cox ve Griffiths (2005), psikososyal (risk) faktörleri, işin tasarımı ve yönetiminin ve işin içeriği (örneğin karar enlemi), işin organizasyonu (örneğin, niceliksel çalışma talepleri, çalışma süresi), işteki kişiler arası ilişkiler (ör. süpervizörlerden gelen sosyal destek) veya çalışma ortamı (ör. ekstra işitsel gürültü, zayıf aydınlatma) gibi sosyal ve örgütsel bağlamlarının yönleri olarak tanımlamaktadır. Bu yönler, çalışanlara fiziksel veya zihinsel olarak potansiyel olarak zarar verecek şekilde tasarlanırsa, psikososyal tehlikeler haline gelirler (Leka ve Jain, 2010).

Psikososyal riskler, işle ilgili stres, şiddet, taciz ve zorbalık (veya mobbing) artık yaygın olarak kabul edilen iş sağlığı ve güvenliği sorunlarıdır (EASHW, 2007). Avrupa'daki her üç çalışandan biri, yani 40 milyondan fazla insan iş yerinde streten etkilendiklerini bildirmektedir (EASHW, 2002). Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, psikososyal riskler aynı zamanda önemli bir halk sağlığı sorunudur ve ekonomik ve sosyal güvenlik sorunlarıyla ilişkilidir.

İşin psikososyal olarak değerlendirilmesi, ilk defa 1950'lerde ele alınan bir durumdur. Bu alanda araştırmalara başlayan psikologlar, çalışanların iş hayatına adaptasyonunu sağlamak için mücadele verirken farkında olmadan çalışma çevresinin yaratacağı psikososyal riskleri göz ardı etmişlerdir. Zaman geçtikçe çalışma psikolojisinde yaşanan gelişmelerle birlikte iş hayatının psikososyal özelliklerinin çalışan sağlığı üzerindeki etkileri görülmeye başlanmıştır.

Psikososyal risklerin Avrupa ülkelerinde çalışma ortamında yaygınlığının etkisiyle Avrupa Birliği (AB)'nin 1989 yılında yürürlüğe giren 89/131 sayılı Çerçeve Direktifi'ne psikososyal riskler eklenmiştir. Daha sonra, DSÖ, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) gibi uluslararası kurumlar çalışan sağlığını etkileyen psikososyal risk faktörlerinin belirlenmesi ve önlenmesi amacıyla çeşitli programlar oluşturmuşlardır. Bu oluşumlardan birisi de Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli (PRIMA-EF) Konsorsiyumudur.

Ülkemizde ise, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde psikososyal risklerden bahsedildiği görülmektedir (Resmî Gazete, 2012). Psikososyal risklerin yeni tanımlanıyor olması, bu risklerin neler olduğu, nasıl değerlendirilmesi ve yönetilmesi gerektiği konusunda belirsizliklerin olması sonucunu ortaya çıkarmaktadır (EU-OSHA, 2012). Bu nedenle yasalar ve uygulamalar arasında yaşanan boşluk, psikososyal risk yönetiminin amacına tam olarak ulaşmasına engel olmaktadır (Levi, 2005). Bu durum sadece ülkemize özgü değildir, psikososyal risk yönetimi konusunda çalışmalara daha önce başlamış olan ülkelerde de benzer bir belirsizlik söz konusudur (EU-OSHA, 2000).

1.3.1 Psikososyal Risklerin Kapsamı ve Doğurduğu Sonuçlar

Sağlık olgusunu dar kapsamda hastalığın tersi olarak algılamadan öte, DSÖ (1948)'nün fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olarak nitelendirmesinden yola çıkarak, psikososyal sağlığın, sağlık kavramının bir bileşeni olarak bütüncül bir iyilik halinin parçası olduğunu söylemek doğru olacaktır. Bu doğrultuda psikososyal risklerin, işin tasarım ve yönetim boyutlarını kapsayarak; fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan zarar verme potansiyeline sahip olan örgütsel bağlarla ilgili olduğu ifade edilmektedir (Cox ve Griffiths, 2005). ILO (1986) da psikososyal risklerin, bir yandan iş içeriği, iş organizasyonu ve yönetimi ile diğer çevresel ve örgütsel koşullarla, öte yandan çalışanların yetkinlikleri ve ihtiyaçları arasındaki etkileşimlerle ilgili olduğunu belirtmiş ve bu etkileşimlerdeki dengesizliklerin çalışanların sağlığı üzerinde tehlikeli etkiler yaratabileceğini ifade etmiştir.

Psikososyal risklerin diğer risklerle karşılaştırıldığında, İSG alanında henüz tam anlamıyla bilgi sahibi olunmayan, fakat varlığı ve önemi gün geçtikçe artan riskler olduğu söylenmektedir (EU-OSHA, 2000). Sağlıklı olmak sadece fiziksel

değil, psikolojik ve sosyal açıdan da tam bir iyilik hali olarak kabul edildiğinden (WHO, 1948), bu iyilik halinin sağlanıp sürdürülmesinde, psikososyal risk olgusunun zamanla daha da önem kazandığı belirtilmektedir. Özellikle son yıllarda iş yükü ve iş temposunun artması, rol belirsizliklerinin ortaya çıkması, sosyal desteğin yetersiz olması ve azalan iş güvencesi gibi nedenlerin çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olduğu gözlemlenmektedir (Leka ve Cox, 2008).

Psikososyal risklerin stres yoluyla doğrudan veya dolaylı olarak fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde olumsuz etkileri olabileceği anlaşılmaktadır (İlhan, 2020). Çalışanlar risk faktörlerine maruz kaldıklarında işle ilgili stres reaksiyonları ortaya çıkabilmektedir. Bu reaksiyonlar; davranışsal, duygusal, bilişsel ve/veya fizyolojik olabilmektedir. Stres reaksiyonları uzun bir süre devam ettiğinde, daha kalıcı ve geri döndürülemez sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (EU-OSHA, 2012). Bu sağlık sorunları arasında, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, anksiyete, kronik yorgunluk, kas-iskelet sistemi sorunları, koroner kalp hastalığı, belirli kanser türleri, psikosomatik semptomlar, migren, mide ülseri ve alerji sayılabilir. İşle ilgili stres aynı zamanda örgütün kendisi içinde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Çalışanın işe devamsızlık yapması, performansının düşmesi, verimin giderek azalması bazı örnekler olarak karşımıza çıkmaktadır (Einarsen vd., 2011). Bununla birlikte, psikososyal risklere maruz kalmak toplum üzerinde de etkilidir (Leka ve Cox, 2008). Bütün bunlar göz önüne alındığında, psikososyal riskler açısından olumsuz bir ortam hem çalışanlara, hem örgüte hem de topluma olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Hoel vd., 2001).

Son yirmi yılda, artan sayıda sağlık ve güvenlik yetkilisi, mesleki stres, tükenmişlik, taciz veya saldırganlık gibi işyerinde psikososyal riskleri önlemek için kamu politikaları ve programları geliştirmiştir (Lippel ve Quinlan, 2011). Bu riskler, “psikolojik veya fiziksel zarara yol açma potansiyeline sahip olan işin tasarımı ve yönetimi ile sosyal ve organizasyonel bağlamlarının yönleri” olarak tanımlanmıştır (Cox vd., 2003, s. 195).

1.3.2 İşyerinde Psikososyal Risklerin İzlenmesi

1990'ların başından bu yana işle ilgili stres ve işyerinde şiddet ve taciz sorunları giderek artan sayıda çalışanı etkilemektedir. Stresli veya şiddet içeren

işyerlerinde çalışmak birey, kurum ve toplum üzerinde olumsuz bir etkiye neden olmaktadır.

İş yerindeki psikososyal risklere ve psikososyal risk yönetimine ilişkin temel göstergelerin belirlenmesi, bu konuların Avrupa Birliği (AB) genelinde izlenmesi süreci için çok önemlidir. Dollar vd. (2007) psikososyal risklerin, faktörlerin ve sonuçların sürveyans sistemlerinin önemini vurgulamıştır. Bu izleme araçlarının, risk altındaki grupların ve mesleklerin belirlenmesinde ve programların, politikaların ve müdahalelerin etkinliğinin değerlendirilmesinde hayati bir rol oynadığı belirtilmiştir. İzleme burada, politika oluşturma ve önleyici eyleme rehberlik etmek için bireysel, kurumsal veya üst düzeyde bu göstergelerin yaygınlığını, eğilimlerini ve etkisini belirlemek amacıyla (ilgili) göstergelerin ölçümü ve analizi olarak tanımlanmaktadır (WHO, 2004).

Uluslararası göstergelerin geliştirilmesindeki ilk adım, bir gösterge modelinin geliştirilmesidir. Bir gösterge, işlevsel hale getirilebilen ve belirli bir bağlam, araştırma veya politika ile ilgili olduğu düşünülen bir kavram olarak tanımlanmıştır (WHO, 2004). Bu tanım, modelde sunulan tüm göstergelerin eninde sonunda işlevsel hale getirilebilecek veya uygulanabilecek kavramlar olduğunu ima eder. Operasyonelleştirme ek olarak geçerlilik kontrolleri vb. ister.

İşle ilgili stres, genel olarak, çalışanlara bilgi, beceri veya yetenekleriyle eşleşmeyen ve başa çıkma yeteneklerini zorlayan iş talepleri sunulduğunda ortaya çıkan bir tepkiler modeli olarak anlaşılmaktadır (Houtman vd., 2007). Dengesizlik algılandığında, sözde bir stres tepkisi meydana gelebilir ve bu durum uzun süre devam ederse sağlıksızlıkla sonuçlanabilir.

1.4 Psikososyal Riskler ile İlgili Kuramlar

1.4.1 İş talebi-İş kontrolü Modeli

İş gerginliğinin iş talebi kontrolü (JD-C) modeli, Karasek tarafından 1979'da tanıtılmasından bu yana geniş çapta test edilmiştir. Bu model iki ana hipotezi varsaymaktadır: (1) yüksek iş talepleri ile düşük iş kontrolünün birleşimi, psikolojik ve fiziksel zorlanma ('yüksek zorlanma' gerektiren işler); (2) hem talebin hem de kontrolün yüksek olduğu işler iyi oluş, öğrenme ve kişisel gelişim sağlar ('aktif işler') (Karasek ve Theorell, 1990). Dolayısıyla, JD-C modeline göre, iş talepleri ve

iş kontrolü, işle ilgili sonuçların tahmin edilmesinde katkı sağlamaktan ziyade etkileşimli olarak birleşir.

Temel formunda JD-C Modeli, iş stresinin ana kaynaklarının işin kendisinin iki temel özelliğinde yattığını öne sürmektedir: (1) 'psikolojik iş talepleri' ve (2) 'iş karar verme serbestliği'. Psikolojik iş talepleri veya iş yükü, Karasek tarafından iş ortamında mevcut olan psikolojik stres etkenleri (örneğin yüksek zaman baskısı, yüksek çalışma temposu, zor ve zihinsel olarak yorucu işler) olarak tanımlanmaktadır. 'İş kararı serbestliği' terimi, çalışanın kendi faaliyetlerini ve beceri kullanımını kontrol etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Karasek ve Theorell, 1990). Karar genişliğinin iki bileşeni vardır; beceri takdiri ve karar yetkisi. Teorik olarak, iş kararı enlemi, iş stresi veya işin yeniden tasarlanması geleneklerinde kullanıldığı şekliyle iş kontrolü veya iş özerkliği terimini yansıtmalıdır (bkz. Karasek, 1979). Fakat bu yapının işlevselleştirilmesi aynı zamanda beceri düzeyi, beceri çeşitliliği ve hatta işin kapsamı ve işin karmaşıklığı gibi unsurları da içerir (Frese, 1989; Kasl, 1996; Wall vd., 1996). Dolayısıyla, iş kontrolü veya iş özerkliği hakkındaki teorik düşünceler ile çoğu JD-C çalışmasında kullanılan önlemler arasında zayıf bir eşleşme vardır.

Ayrıca, psikolojik gerilimler, bir işin talepleri ile çalışanın kullanabileceği iş kararı verme aralığının etkileşim etkilerinin bir sonucudur. JD-C modelinin ilk önemli öngörüsü, işle ilgili en güçlü zorlanma reaksiyonlarının (yorgunluk ve sağlık şikayetleri gibi), iş talepleri yüksek ve çalışanların karar verme serbestliği düşük olduğunda meydana geleceğidir. Modelin bazen gözden kaçırılan ikinci öngörüsü ise motivasyon, katılım, öğrenme ve kişisel gelişimin hem iş taleplerinin hem de çalışanların karar verme serbestliğinin yüksek olduğu durumlarda gerçekleşeceğidir.

İş Talebi Kontrol Modeli geleneğindeki çoğu çalışma, gerginlikle ilişkili olarak niceliksel iş talepleri ve iş özerkliği ile ilgilidir. Niceliksel iş talepleri tipik olarak iş miktarı ve iş hızının birleşimini ifade eder (yani 'iş yükü'; Karasek, 1985). İş özerkliği, çalışanın iş faaliyetleriyle ilgili karar verme yeteneği veya özgürlüğünü ifade eder (de Jonge ve Kompier, 1997; De Witte vd., 2007). İş yükünün genellikle gerginlik yarattığı düşünülürken, iş özerkliğinin gerginliği azalttığı varsayılmaktadır (Karasek, 1979), bunun için çok sayıda kanıt bulunmaktadır

(Häusser vd., 2010). Sonuç olarak, nispeten yüksek düzeyde iş yükü ile düşük düzeyde iş özerkliğini birleştiren işler, 'yüksek gerilimli işler' olarak anılır. Tersine, nispeten düşük iş yüküne ve yüksek iş özerkliğine sahip işler 'düşük gerilimli işler'dir.

1.4.2 Çaba- Ödül Uyumsuzluğu Modeli

Çaba-Ödül Uyumsuzluğu (ERI) Modeli'nin odak noktası, yetişkin yaşamında ücretli istihdamın merkeziliğidir. Model, işteki çabanın, genel olarak toplumun mesleki ödüller açısından katkıda bulunduğu, sosyal olarak organize edilmiş bir değişim sürecinin parçası olarak harcadığını öne sürmektedir. Ödüller çalışanlara üç verici sistem aracılığıyla dağıtılır: para (örn. yeterli maaş), itibar (örn. saygı ve destek) ve güvenlik/kariyer fırsatları (örn. terfi beklentileri, iş güvenliği ve statü tutarlılığı). ERI Modeli, 'maliyetler' ve 'kazançlar' (yani yüksek çaba/düşük ödül koşulları) arasındaki karşılıklı eksikliğin, kardiyovasküler risklere ve diğer zorlanma reaksiyonlarına (kötü öznel sağlık ve hastalık devamsızlığı gibi) yol açabilecek bir duygusal sıkıntı durumuna neden olabileceğini iddia etmektedir. Zorlu ama istikrarsız bir işe sahip olmak, herhangi bir terfi olanağı sunulmadan yüksek düzeyde başarıya ulaşmak, stresli dengesizliğin örnekleridir (de Jonge vd, 2000).

Daha da önemlisi, ERI Modeli çaba-ödül dengesizliğinin dışsal (durumsal) ve içsel (kişisel) bileşenleri arasında açık bir ayrım yapar. Her iki kaynağın bir kombinasyonunun, bu kaynaklardan birinin kısıtlanmasından ziyade, yaşanan stresin daha doğru bir tahminini sağladığını varsayar. Dışsal veya durumsal bileşenler, çabalardan (iş yerindeki psikolojik ve fiziksel talepler gibi) ve yukarıda bahsedilen mesleki ödüllerin üç boyutundan oluşur. Hem taleplerin hem de ödüllerin farklı türlerinin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin önsel bir açıklama yapılmamıştır. Daha ziyade, en önemli olan, harcanan yüksek maliyet ile elde edilen düşük kazanç arasındaki uyumsuzluktur. İçsel veya kişisel bileşenlerle ilgili olarak, iş talepleriyle başa çıkma ve ödüllerini elde etme konusunda 'aşırı bağlılık' olarak adlandırılan özel bir model ortaya çıkar. Bu başa çıkma modeli, güçlü bir onaylanma ve saygı görme arzusuyla birlikte aşırı çabayı yansıtan bir dizi tutum, davranış ve duyguyu tanımlar. Aşırı bağlılıkla karakterize edilen insanlar çabalarını abartma eğilimindedir. Aşırı çabaların algısal çarpıklıktan kaynaklandığına (örneğin, meydan okumanın hafife alınması) ve bunun da altta

yatan saygı ve onay alma motivasyonu tarafından tetiklenebileceğine dair kanıtlar vardır (Siegrist, 1996; de Jonge vd, 2000).

İş yerinde ERI modeli, yüksek çaba ile düşük ödül arasındaki dengesizliğin aşağıdaki koşullar altında korunduğunu iddia eder:

1. İş sözleşmeleri yeterince tanımlanmamış veya çalışanların alternatif iş yeri seçenekleri çok az (örneğin düşük beceri düzeyi, hareket kabiliyeti eksikliği, istikrarsız iş piyasası nedeniyle);
2. Çalışanlar bu dengesizliği stratejik nedenlerden dolayı kabul edebilir (bu strateji esas olarak ileriye dönük yatırımlar yoluyla gelecekteki iş olanaklarını iyileştirmek için seçilir);
3. İşyerinde 'yüksek maliyet/düşük kazanç' deneyimi, işle ilgili aşırı bağlılık (aşırı bağlılık) ile karakterize edilen taleplerle başa çıkma konusunda belirli bir bilişsel ve motivasyonel model sergileyen kişilerde sıklıkla görülür. (Siegrist, 2012).

1.4.3 Örgütsel Adaletsizlik Modeli

Eşitlik teorisine göre bireyler, kendi girdileri (örneğin, çaba, eğitim, performans kalitesi) ile sonuçlarının (örneğin, ücret, iş unvanı) diğerlerinin aynı oranına göre karşılaştırılmasıyla motive edilirler (Adams, 1963, 1965). Adams'a (1963) göre, girdi-çıktı oranı, karşılaştırma diğerinin oranıyla karşılaştırıldığında eşit olmadığında, birey, çeşitli mekanizmalardan herhangi biri yoluyla eşitliği yeniden sağlamaya motive olur. Eşitlik araştırmacıları, tüm bireylerin karşılaştırmalı diğerleriyle eşit sonuç/girdi oranlarına sahip olmayı tercih ettiğini varsaymak yerine, bireylerin Adam'ın eşitlik teorisinin ihlallerine karşı duyarlılıklarının farklı olduğunu kabul etmişlerdir (Huseman vd., 1985; Huseman vd., 1987; Vecchio, 1981).

Adams (1965), temelinde bireyin eşitliğe yönelik güçlü dürtüsünün yattığı motivasyon teorisini sunmuştur. Bu eşitlik teorisine göre bireyler, ödülleri ve girdilerini aynı konumdaki diğer kişilerle karşılaştırarak bir denge ararlar. Adam'ın eşitlik teorisi, örgütsel adalet üzerine daha sonraki çalışmaların temelini atmıştır (Colquitt vd., 2005).

Ödüllere ulaşma ve ödüllerin örgüt tarafından dağıtılması sürecindeki adalet ve eşitlik, çalışanları işyerinde örgütsel vatandaşlık davranışı gibi isteğe bağlı

davranışlarda bulunmaya teşvik eder. Çalışanlar, meslektaşlarının girdi ve çıktıları arasında bir farklılık algılasa uyumsuzluk yaşarlar ve bunu azaltmak için örgütsel vatandaşlık davranışlarını değiştirebilirler. (Jnaneswar ve Ranjit, 2022).

Örgütsel adalet literatürü, örgütsel adaletin dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç farklı bileşeni olduğunu göstermektedir. Dağıtımsal adalet literatürü, Adam'ın (1965) eşitlik teorisine dayanmaktadır ve sonucun algılanan adaleti ile ilgilidir. Prosedürel adalet literatürü ise uyumsuzluk çözüm modellerine dayanmaktadır (örn. Thibaut ve Walker, 1975) ve sonucun dağıtımında kullanılan prosedürlerin adilliği ile ilgilenmektedir. Etkileşim adaleti, çalışan ile amiri arasındaki ilişkinin kalitesi ve adaleti ile ilgilidir. (Ramamoorthy ve Flood, 2004).

1.4.4 İş Özellikleri Modeli

Hackman ve Oldman tarafından geliştirilen İş Özellikleri Modeli 1970'li yıllarda çalışanların iş yerindeki motivasyonuna ilişkin temel modellerden biri olmuştur. Bu model Turner ve Lawrence (1965)'in yaptıkları çalışmalara dayanmaktadır. Bu model, işe bir bütün olarak bakmak yerine, iş rolünün içerdiği bireysel görev tasarımına daha yakından bakmaya odaklanmaktadır. Ayrıca iş yerindeki her bir çalışanın, aynı işlere farklı tepkiler verebileceğini de öne sürmektedir. İş genişletme ve iş zenginleştirme geleneğini temel alan Hackman ve Oldham (1975), beş temel iş tasarımı özelliğini ortaya koyar. Bu temel tasarımlar beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik ve geribildirimdir.

Beceri çeşitliliği, işin çalışanlara farklı becerileri kullanma fırsatlarını ne ölçüde sağladığı veya gerektirdiği yeteneklerle ilgilidir. Eğer iş çalışanların beceri ve yeteneklerini belirli bir derecede zorluyor ve onlardan yaptıkları işleri genişletmelerini bekliyorsa o zaman işin o derecede anlamlı olduğu söylenebilir. Görev kimliği, çalışanların, tanımlanabilir bir bütünü tamamlamış gibi hissetme derecesi veya işin yalnızca bir kısmına değil tamamına katılma derecesi olarak adlandırılır. Diğer bir ifadeyle, çalışanın bir işin başından sonuna kadar hangi oranda orada yer aldığını söyler. Görevin önemi, gerçekleştirilen işin diğer insanları ne ölçüde etkilediği ve insanlara ne kadar katkı sağladığıdır. Çalışanlar, işlerinin kendilerine ve diğer insanlara fayda sağlayacağını, olumlu etkiler bırakacağını düşündüklerinde işin anlamı da olumlu yönde bir artış göstermektedir. Özerklik,

işin çalışanlara çalışma programlarını veya prosedürlerini belirleme özgürlüğünü ve bağımsızlığını ne ölçüde sunduğu ile ilgilidir. Geri bildirim ise, çalışanların iş verimliliği düzeyleri hakkında ne ölçüde bilgilendirildiği ve bunun farkında olduğunu ortaya koyar (Hackman ve Oldham, 1975,1980).

1.5 Psikososyal Riskler ve İyi Oluş ile İlgili Alan Yazın

Çalışanların iş yaşamında pek çok psikososyal risk ile karşılaştığı bilinen bir gerçektir. Bu risklerin kişilerin iyi oluşları üzerinde de etkili olduğu bilinmektedir. İş kaynakları ve iş taleplerinin birleşimine odaklanan ve bunların işle ilgili iyi oluş üzerindeki etkilerini analiz eden araştırma grubu, teorik ve ampirik olarak İş Talepleri-Kaynaklar modelini üzerine kurulmuştur (JD-R modeli; Bakker ve Demerouti, 2007, Demerouti vd., 2001, Schaufeli ve Bakker, 2004, Schaufeli ve Taris, 2013).

Çok sayıda ampirik çalışma, iş taleplerinin sıklıkla yorgunluğa, azalan görev etkinliğine, artan tükenmişliğe ve daha uzun ve daha sık hastalık izinlerine yol açtığını bildirmektedir (Bakker vd., 2003; 2004; 2014; Ten Brummelhuis vd., 2011). Buna karşılık, özerklik ve sosyal destek gibi iş kaynakları, artan adanmışlık, artan bağlılık, azalan ayrılma ve daha düşük düzeyde tükenmişlik ve devamsızlık ile ilişkilidir (Crawford vd., 2010; Nahrgang vd., 2011; Ten Brummelhuis vd., 2011b; 2013). Bu sonuçlar, iş taleplerinin azaldığı ve iş kaynaklarının çalışanların iyi oluşunu artırdığı yönündeki teorik varsayımı desteklemektedir (Demerouti vd., 2001; Hobfoll, 2002; Bakker vd., 2014).

Çek Cumhuriyeti'ndeki devlet üniversitelerinde çalışan 1389 tam zamanlı öğretim üyesiyle yapılan çalışma sonucunda iş talepleri (niceliksel talepler, iş-aile çatışmaları ve iş güvensizliği dahil) neredeyse tamamen stresle ilişkili olarak bulunmuştur (Mudrak vd., 2018). Kişilerin yaşadıkları stres düzeyi ile iyi oluşları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bilinmektedir (Ng vd., 2009). Çalışanların talepleri ile iş yerinde iyi oluşları arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda eğer çalışanların psikososyal riskler ile karşılaşma düzeyleri yüksekse, iş yerindeki iyi oluşlarının daha düşük düzeyde olması beklenmektedir.

Yapılan bir başka çalışmada, çalışma saatlerinin esnekliği ve değişkenliği, sağlık ve psiko-sosyal iyi oluş ile ters orantılı bulunmuştur. Zaman baskısının hem bireysel stres hem de sosyal yaşam üzerinde de önemli bir etkisi olduğu

görülmektedir. Bu nedenle, çalışanların başa çıkma stratejilerini desteklemeyi amaçlayan esnek çalışma süresine ilişkin uygun düzenlemelerin, çalışanların sağlığı ve iyi oluşu üzerinde açık bir yararlı etkisi olduğu ve bunun şirket ve sosyal düzeyde de olumlu sonuçları olduğu görülmektedir (Costa vd., 2006).

Kuzey İtalya’da yapılan bir araştırmada sanayi sigorta şirketinde çalışan 85 kişinin verileri incelenmiştir. Çıkan sonuçlara göre işyerindeki iyi oluşu ilişkin olarak, başarısız şirketteki çalışanlar, gelişen şirketteki çalışanlara kıyasla daha yüksek iş güvensizliği ve daha düşük iş mutluluğu rapor ederken, iş anlamı puanları gruplar arasında farklılık göstermemiştir. Bunun yanı sıra, işin anlamının düzenleyici bir etkisi belirlenmiştir; bu, kişinin işine yüksek önem atfetmesinin geniş duygusal sonuçlara yol açtığını göstermektedir (Bassi vd., 2013).

Araştırmalar, kişisel olarak anlamlı iş hedeflerine ulaşmanın öznel iyi oluşa katkıda bulunduğunu (Harris, Daniels ve Briner, 2003) ve işsizliğin çoğu insan için iyi oluşun azalmasıyla sonuçlandığını göstermektedir (Haworth, 1997). Bununla birlikte ilginç bir şekilde, küçük bir azınlık, belki de ücretli istihdamın anlamlı işten farklı olduğunu düşündükleri için işsizlikten kaynaklanan iyi oluşun arttığını bildirmektedir (Fryer ve Payne, 1984). Hamilton'un (2003) öne sürdüğü gibi, "Ücretli istihdam yerine amaca yönelik çalışma, çoğu insanın arzuladığı ödülleri sağlar" (s. 157).

İşinin anlamlı olduğunu düşünen insanlar iyi oluş düzeylerinin daha iyi durumda olduklarını (Arnold, Turner, Barling, Kelloway ve McKee, 2007), işlerini daha merkezi ve önemli gördüklerini (Harpaz ve Fu, 2002), işe daha fazla değer verdiklerini (Nord, Brief, Atieh ve Doherty, 1990) ve daha fazla iş tatmini yaşadıklarını bildirmektedir (Kamdron, 2005).

Bağlılığın çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkilerini, özellikle de stres etkeni-gerilme ilişkilerindeki tamponlayıcı etkilerini açıklamak için çeşitli potansiyel açıklamalar önerilmiştir (Glazer ve Kruse, 2008, Irving ve Coleman, 2003, Schmidt, 2007). Bu açıklamalar çoğunlukla stres teorilerinden kaynaklanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2006, Karasek, 1979, Kobasa, 1982, Lazarus ve Folkman, 1984).

Mevcut araştırmalar, kuruluşa duygusal bağlılık ile genel fiziksel iyi oluş (Siu, 2002), genel sağlık (Bridger vd., 2007, Mor Barak vd., 2006), zihinsel sağlık (Grawitch vd., 2007, Probst, 2003), işle ilgili iyi oluş (Epitropaki ve Martin, 2005) ve yaşam memnuniyeti (Lu vd., 2009, Zickar vd., 2004) dahil olmak üzere çalışanların iyi oluş endeksleri arasında sürekli olarak pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Amerika’da 1699 çalışanla yapılan bir çalışmada yüksek düzeyde rol açıklığına sahip iş yerlerinin daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir (Hassan, 2013). İsveçli hemşirelerle yapılan bir araştırmada daha yüksek düzeyde rol açıklığının daha düşük stres düzeyiyle ilişkisi bulunmuştur. Özellikle işe yeni başlayan hemşirelerin yüksek düzeyde rol açıklığı deneyimledikleri durumlarda daha düşük strese sahip oldukları belirtilmiştir (Frgeli vd., 2019). Bu sonuçlara göre iş yerindeki iyi oluşlarının da daha yüksek olduğu söylenebilir.

Üstelik önemli araştırmalar, iş ve ailedeki rol çatışmasının bireylerin sağlığı ve iyi oluşu üzerinde zararlı etkileri olabileceğini göstermiştir (Duxbury ve Higgins, 2003; Eby vd., 2005; Frone, 2003). Bir geriatri hastanesinin hemşirelik ve yardımcı personelinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada rol çatışmasının iyi oluş ile negatif ilişkili olduğu gösterilmiştir (Dijkstra vd., 2005).

Liderlik/insan yönetimi, çalışanların iyi oluşunu, strese neden olmaktan olumlu iyi oluşu ve katılımı artırmaya, sağlıklı davranışları modellemeye ve sağlık sorunları yaşayanları desteklemeye kadar çeşitli şekillerde etkileyebilmektedir (Donaldson-Fielder vd., 2013). Liderlik, işteki iyi oluşu, hastalık izni ve erken emeklilik riskini öngörmekte ve aynı zamanda iş tatminiyle de ilişkili görünmektedir (Kuoppala vd., 2008).

Sosyal destek ve psikolojik savunmalar, iyi oluşu etkileyen başa çıkma mekanizmaları olarak tanımlanmıştır (Pearlin ve Schooler, 1978). Tamponlama ve sosyal destek üzerine yapılan araştırmaların çoğu iş koşullarından ziyade stresli yaşam olaylarına odaklansa da (Cohen ve Wills, 1985), kişinin iş ve iş dışı yaşamındaki önemli kişilerden gelen duygusal desteğin, iş talebinin ve yoksunlukların zararlı sonuçlarını azaltmaktadır. Loscocco ve Spitzse (1990)

yaptıkları araştırmada sosyal desteğin iyi oluş üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Bir saha araştırmasında çalışanların yönetici geri bildirimlerine ilişkin adalet algılarını ve bunların çalışan iyi oluşu (iş depresyonu, iş kaygısı, iş tatmini, işten ayrılma niyetleri) ve işyerinde algılanan kontrol ile ilişkilerini incelenmiştir. Analizler sonucunda geri bildirimin algılanan adillik, iş tatmini ve işteki kontrol duygusuyla pozitif yönde, iş depresyonu ve işten ayrılma niyetiyle ise negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Sparr ve Sonnentag, 2008).

Sosyal ve topluluk psikolojisindeki iyi oluş araştırması, 'topluluk duygusunu' kişinin iyi oluşu için önemli olan sosyal ilişkilerinin bir yönü olarak tanımlamıştır (Davidson ve Cotter, 1991, Farrell vd., 2004, Prezza vd., 2001, Prezza ve Constantini, 1998). Topluluk duygusu ve iyi oluş, topluluk psikolojisi alanında teori, araştırma ve eylem için odak noktası görevi gören temel ilkeler olarak kabul edilir. Araştırmacılar tarafından yapılan inceleme, çeşitli ortamlarda hem gençler hem de yetişkinler arasında topluluk duygusu ile iyi oluş arasında olumlu bir ilişki olduğu konusunda literatür genelinde genel bir fikir birliğine varıldığını ileri sürmektedir (Stewart ve Townley, 2020). Benzer şekilde Amerika’da yapılan bir çalışmada da topluluk duygusu ile öznel iyi oluş arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Davidson ve Cotter, 1991).

İş güvencesizliği, fiili işin devamına ilişkin (öznel) endişeler olarak tanımlanmaktadır (de Witte vd. 2015). İş güvencesizliğini bir iş stres etkeni olarak algılamak aynı zamanda bunun iyi oluş üzerinde olumsuz etkileri (yani stres tepkileri) olabileceği anlamına da gelmektedir (Mauno ve Kinnunen, 1999). Dekker ve Schaufeli (1995), uzun süreli (iki ay süren) iş güvencesizliğinin, işten çıkarılmanın tatsızlığını gerektirse bile, çalışanın iyi oluşu açısından iş durumunun kesinliğinden daha zararlı olduğunu belirtmiştir. İş güvencesizliğinin psikolojik sonuçlarına ilişkin araştırmalar gözden geçirildiğinde, iş güvencesizliğinin psikolojik iyi oluşu ve iş tatminini azalttığı, psikosomatik şikayetleri ve fiziksel gerginlikleri artırdığı ortaya çıkmaktadır (Witte, 1999).

İşgör ve Haspolat (2016) Türkiye’de farklı kurum ve kuruluşlarda görev yapan farklı meslek çalışanlarının iş doyumu ve psikolojik iyi oluşları arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Benzer şekilde Cannas vd. (2019) yaptığı çalışmada iş

doyumunu ve öznel iyi oluş arasında bir ilişki olduğunu ve iş doyumunun öznel iyi oluşu artırdığını belirtmektedir.

1.6 Psikososyal Riskler ve Psikolojik Dayanıklılık ile İlgili Alan Yazın

2063 kişiden oluşan bir araştırmada bireysel dayanıklılık, stres, tükenmişlik, uyku sorunları, depresyon olasılığı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve üretkenlik ölçülmüştür. Aynı zamanda işin özellikleri olan; iş talepleri, işin etkisi ve sosyal destekle ilgili ölçümler yapılmıştır. Dayanıklılık, iki sonuç (tükenmişlik ve uyku sorunları) açısından iş talepleriyle önemli ölçüde etkileşime girmiştir. Yüksek talep koşullarında tükenmişlik ve uyku sorunları daha yüksektir. Burada iş talepleri nicel, duygusal ve bilişsel taleplerden oluşmaktadır. Bu sonuçlar, yüksek taleplerin psikolojik sonuçlar ve iş sonuçları üzerinde en tutarlı, zararlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Shatte vd., 2017).

Bir üniversite hastanesinde yapılan kesitsel araştırmanın sonunda, Freimann ve Merisalu (2015), niceliksel talepler, duygusal ihtiyaçlar, iş hızı ve rol çatışması gibi işle ilgili psikososyal faktörlerin hemşirelerin ruh sağlığıyla ilişkili olduğunu ve bu psikososyal faktörlerin hemşireler arasında strese ve iş tükenmişliğine neden olabileceğini bulmuştur. İncelenen işle ilgili olumlu psikososyal faktörler için kaydedilen en yüksek ortalama puanlar işin anlamı, rol netliği, sosyal ilişkiler ve çalışanlar arasındaki karşılıklı güvendir. İncelenen olumsuz faktörlerden en yüksek puanlar duyguları gizleme talepleri, çalışma temposu, bilişsel ve duygusal talepler olmuştur. İncelenen olumsuz psikososyal faktörlerin tümü tükenmişlik ile anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur.

Bilişsel talepler, işin karmaşıklığına ve içerdiği işleme, problem çözme ve karar verme miktarına atıfta bulunur. Ayrıca anlam taşıdıkları ve çalışanların yeterlilik duygularını geliştirdikleri için motive edici de olmalıdır. Buna karşılık, çalışanların bilişsel taleplerle meşgul olmaya daha istekli olmaları gerekir çünkü bu talepleri karşılamayı ilginç ve zorlu olarak algırlar (Crawford vd., 2010). Üstelik problem çözme gibi bilişsel talepler, çalışanlara işteki yeterlilik duygularını gösterme ve güçlendirme fırsatları sunabilir (Deci ve Ryan, 2000).

Üç farklı İtalyan şirketinde çalışanların yer aldığı bir çalışmada, dayanıklılığın ve bunun bilişsel ve duygusal taleplerle olan ilişkisinin, iş talepleri

ile tükenme arasında aracılık ettiği bulunmuştur (Ceschi vd., 2017). Benzer şekilde bir başka çalışmada, yoğun duygusal taleplerin dayanıklılığa etkisi olduğunu da gözlemlenmiştir. (Bernabe ve Botia, 2016). Kreş öğretmenleri ile yapılan bir araştırmada; niceliksel talepler, fiziksel talepler ve duyguları gizleme talepleri iş tatmini ile anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur (Kusma vd.,2012).

Waddimba ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında doktorların %63,9'u dayanıklılık açısından yüksek puan almıştır. Yüksek dayanıklılık puanları ile daha hafif iş yükü arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Daha yüksek algılanan iş yükünün iş stresini artırdığı sonucuna varmışlardır. Bir başka çalışmada ise, dayanıklılık ve organizasyonel kaynakların klinisyenlerin işe bağlılıkları üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Dayanıklılık aynı zamanda kariyer gelişimi fırsatları, işteki etki ve işyerindeki özgürlük dereceleri gibi iş kaynakları gibi işe bağlılıkla da pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Mache vd., 2014).

Çalışanlar, üstleri tarafından takdir edildiklerini, adil davranıldıklarını ve görevlerin çözümünde desteklendiklerini hissettiklerinde, iş ve gelişim fırsatlarında etki sahibi olduklarında, daha sık gurur, mutluluk ve coşku duygusu yaşarlar (Baka vd., 2021). Hollanda'da ilköğretim okulunda çalışan 174 öğretmen ile yapılan çalışma sonucunda anlamlı iş ile öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları arasında pozitif ve dolaylı bir ilişki bulunmuştur (Wassink vd., 2022).

Literatür psikolojik dayanıklılık ile iş yerine bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Mowday ve ark. (1979) bağlılığın pasif sadakatin ötesinde olduğunu ve bireysel çalışanların ekstra çaba göstermeye istekli olduğu ve dolayısıyla örgütün iyi oluşuna katkıda bulunduğu örgütle ilişkiyi içerdiğini ileri sürmüştür. Youssef ve Luthans (2007), çalışanların psikolojik kaynak kapasitelerini karşılayan pozitif organizasyon davranışları kriterleri ile işle ilgili sonuçlar arasında ortaya çıkan teoriye dayalı ilişkileri test etmiş ve iş yerine bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Vohra ve Goel (2009) orta düzey yöneticilerin uygulamalarına ilişkin yaptıkları çalışmada dayanıklılık ile iş yerine bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Literatürde liderliğin dayanıklılık üzerindeki etkisi göz ardı edilmiş olsa da (Luthans ve Avolio, 2003); yine de liderlik, çalışanların dayanıklılığını artırmada

ayrılmaz bir faktördür. Başarısızlık durumunda destekleyici davranışlar, çalışanların daha az kaygı ve hayal kırıklığı yaşamasına yardımcı olur. Açık iletişim, olumlu geri bildirim, teşvik, güven oluşturma, anlamlı bir iş yeri yaratma ve etkili koçluk, çalışanların dayanıklılığını artırabilir (Luthans vd., 2007). Genel olarak liderlerin bazı spesifik davranışlarının çalışanların dayanıklılığı üzerinde olumlu etkisi vardır (Luthans vd., 2007; Park vd., 2017). Örneğin, Harland vd. (2005) ve McMurray vd. (2010) dönüştürücü liderliğe ilişkin davranışların dayanıklılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Toor ve Ofori'ye (2010) göre ise, çalışanların dayanıklılığı, otantik liderlik ve dönüştürücü liderlik arasında anlamlı pozitif bir korelasyon vardır.

Psikolojik dayanıklılığı birçok faktör etkilemektedir ve sosyal destek de bunlardan biridir (Huang vd., 2019). Almazan ve arkadaşlarının afetlerden kurtulan yaşlı yetişkinlerle yaptığı araştırma, sosyal desteğin yaşlı yetişkinlerin afetler karşısında psikolojik dayanıklılığını artırmaya yardımcı olabileceğini bulmuştur (Almazan vd., 2019). Yan vd. (2022) yaptıkları çalışmada sosyal destek ve dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Hemşirelerin COVID-19 salgını sürecinde algıladıkları sosyal destek ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelere aile, arkadaş ve diğer kişilerin sağladığı destek düzeyinin iyi olduğu bulunmuştur (Kılınç ve Sis Çelik, 2020).

İş güvencesizliği, bir takım istenmeyen duygusal, bilişsel ve davranışsal sonuçlarla bağlantılı, her yerde bulunan bir tehdittir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 1.071 üniversite çalışanından oluşan bir örnekleme yapılan kesitsel bir çalışmada, dayanıklılığın iş güvencesizliği ile duygusal tükenme, şüphecilik ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkileri zayıflattığı bulunmuştur (Shoss vd., 2018). İş güvencesizliği, kişinin işini kaybetme riskiyle karşı karşıya olduğuna inandığı stresli bir senaryodur (Patrick, 2020). İş güvencesizliği, öz yeterlilik ve iş esnekliği gibi unsurlardan etkilenebilir. Ayrıca dayanıklılık, iş güvencesizliğinin bazı olumsuz etkilerini hafiflettiği düşünülen faktörlerden biridir (Tentama ve Rosandy, 2019). Mohamed vd. (2023) yaptıkları çalışmada başhemşirelerin dayanıklılıkları ile iş güvencesizliği arasında negatif ilişki bulmuşlardır.

Singapur’da psikiyatri hemşirelerinin iş doyumu ve dayanıklılığı üzerine yapılan çalışmada, bu iki kavram arasında pozitif bir ilişki elde edilmiştir (Zheng vd., 2017). Benzer şekilde Amerika’da hemşirelerle yapılan araştırmalarda, dayanıklılık ve iş doyumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Hudgins, 2016; Brown vd., 2018). Öğretmenlerle yapılan başka bir çalışmada da iş doyumu, dayanıklılık ve iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olduğu görölmüştür (Han, 2022).

1.7 İyi Oluş ve Psikolojik Dayanıklılık ile İlgili Alan Yazın

Temel amacı, öz-yeterlik ve işyeri iyi oluşu arasında dayanıklılığın düzenleyici rolünü incelemek olan çalışmaya Hindistandaki kamu ve özel imalat sektörlerinde yönetici olarak çalışan 527 kişi katılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öz yeterlilik ile işyeri iyi oluşu arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Dayanıklılığın düzenleyici etkisi, araştırma sonucunda doğrulanmıştır. Daha yüksek öz yeterliliğe ve dayanıklılığa sahip yöneticilerin işyeri iyi oluşuna yönelik olumlu bir tutum sergileyeceği ortaya çıkmıştır (Pradhan vd., 2021).

İşyerindeki stresin hemşirelerin iyi oluşu üzerinde olumsuz etkileri olabileceği yaygın olarak kabul edilmektedir. Dayanıklılık, strese ve zorluklara karşı olumlu bir uyum sürecidir. Bu alışma, ruh sağlığı hemşirelerinin en zorlu işyeri stres etkenlerini, onların psikolojik iyilik hallerini, işyeri dayanıklılığını ve bakım davranışları düzeylerini tanımlamayı, bu faktörler arasındaki ilişkileri araştırmayı ve sosyodemografik özellikler açısından işyeri dayanıklılığındaki farklılıkları tanımlamayı amaçlamıştır. İşyeri dayanıklılığı ile psikolojik iyi oluş arasında zayıf ile orta düzeyde pozitif ilişkiler bulunmuştur (Foster vd., 2020). Benzer şekilde, Avustralya’daki ruh sağlığı hemşirelerinin psikolojik iyilik hali, zihinsel sıkıntı ve işyeri dayanıklılığının düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlayan bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, psikolojik iyi oluşun, işyeri dayanıklılığı ile güçlü pozitif ilişkileri olduğu ortaya çıkmıştır (Delgado vd., 2021).

Öznel iyi oluş, psikolojik sağlıkla yakından bağlantılıdır ve birçok araştırmacı, yelpazenin bir ucunda gelişen veya yüksek öznel iyi oluşu, diğer ucunda ise depresyon, anksiyete ve diğer zihinsel sağlık sorunlarını değerlendirmektedir. En mutlu insanların çok düşük düzeyde zihinsel sağlık belirtilerine sahip olması şaşırtıcı değildir (Diener ve Seligman, 2002). Yüksek

öznel iyi oluş aynı zamanda depresyon, kaygı, yalnızlık ve öz-değer eksikliği gibi zihinsel sağlık sorunlarının gelişme olasılığının düşük olmasıyla da bağlantılı olabilir (Kansky vd., 2016).

Araştırmalar, dayanıklılığın işyeri stresini azaltabileceğini ve psikolojik sağlığa olumlu katkıda bulunabileceğini öne sürmektedir. Yapılan bir çalışmada psikolojik iyi oluş ve dayanıklılık, diğer yandan işle ilgili stres ve Kovid-19 korkusuyla ilişkili semptomlar arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Psikolojik iyi oluş endeksi dayanıklılıkla orta düzeyde ve pozitif bir ilişki içinde bulunmuştur. Daha yüksek dayanıklılık düzeyine sahip olanlar daha fazla psikolojik iyi oluş bildirmişlerdir (Bogaerts vd., 2021). Daha dayanıklı olan, başka bir deyişle iş baskıları ve talepleri ile daha etkili bir şekilde başa çıkma becerisine sahip çalışanların psikolojik sağlıklarının daha iyi olduğu görülmüştür. Bu, dayanıklılık ve iyi oluş arasında güçlü bir pozitif bağlantı olduğunu gösteren önceki araştırmalarla tutarlıdır (Li ve Hasson, 2020; Harms vd., 2018; Hu vd., 2015).

Dayanıklılık ile stres ve iyi oluş arasındaki etkileşim açısından, bazı makaleler genel olarak anlamlı bir ilişki olduğuna işaret etmiştir (Klainin-Yobas vd., 2014; Rios- Riquez vd., 2016; Smith ve Yang, 2017; García-Izquierdo vd., 2018). García-Izquierdo vd. (2018) tarafından yapılan bir çalışma, daha düşük düzeyde dayanıklılık ve daha yüksek düzeyde stres gösteren hemşirelik öğrencilerinin daha kötü iyi oluş bildirdiklerini vurgulamıştır. Bu arada Smith ve Yang (2017) dayanıklılık ve stresin iyi oluşla orta düzeyde ve olumsuz yönde ilişkili olduğunu da belirtmişlerdir.

İşçilerin iyi oluşunu önemli ölçüde bozan düşmanca davranışların, usule ilişkin adaletsizliğin, sosyal destek eksikliğinin ve istihdam güvencesizliğinin örtüştüğünü gösteren bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada göze çarpan sonuç, çalışanların karakter özellikleri ile iyi oluşları arasındaki pozitif ilişkiyle ilgilidir: Daha zayıf bir iş ahlakına ve dayanıklılığa sahip işçiler, "daha az memnun" ve "daha fazla maruz kalan" kümelerinde aşırı temsil edilme eğilimindedir. Bu, iyi oluş ile iş ahlakı ve dayanıklılık arasındaki pozitif ilişkiyi doğrulamaktadır (Moulin, 2022).

1.8 Araştırmanın Önemi

Psikososyal riskler iş yerlerinde giderek daha etkili ve önemli hale gelmektedir. Alan yazın incelendiğinde bu konuda yapılan çalışmaların henüz

istenilen seviyeye ulaşmadığı görülmektedir. Hayatımızın büyük bir çoğunluğunu çalışarak ve iş yerlerinde geçirdiğimiz düşünüldüğünde karşılaştığımız risklerin ne kadar büyük yer kapladığı inkar edilemez bir gerçektir. Bu risklerin psikososyal boyutu kolayca gözden kaçabilmekte ve risklerin belirlenip yönetilme süreci de bu anlamda daha zor olmaktadır. Bu araştırma kapsamında çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları psikososyal riskler ile kişilerin iş yerlerindeki iyi oluşları ve psikolojik olarak dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin incelenecek olması önemli bir katkı sağlayacaktır. Ayrıca çalışanların iş yerlerindeki iyi oluşları ve psikolojik dayanıklılıklarını ölçen araçların Türkçeye uyarlamasının yapılmış olması da alandaki boşluğu doldurup katkı sağlayacaktır. Uyarlaması yapılan ölçeklerin iş yerlerinde kolaylıkla kullanabilir olması aynı zamanda bu araştırmanın uygulanabilirliğini de göz önüne koymaktadır.

1.9 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı iş yerindeki psikolojik dayanıklılığın, psikososyal riskler ve iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide bir aracı rolü oynayıp oynamadığını incelemektir. Bunun yanı sıra iş yerinde iyi oluş, psikolojik dayanıklılık ve psikososyal riskler arasındaki ilişkinin incelenmesi de amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında psikososyal riskleri daha iyi anlayabilmek ve ilişkili olan kavramları ortaya koyabilmek adına bir modele gidilmek istenmektedir. Ayrıca, spesifik olarak iş yerinde iyi oluş ve iş yerinde psikolojik dayanıklılığı ölçebilmek adına iki ölçek uyarlaması yapılması hedeflenmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda bu üç kavramın bir arada ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan çalışmanın, hem ilgili alan yazına katkı sağlaması hem de iş yerlerinin çalışanlarının iş yerinde iyi oluş ve psikolojik dayanıklılığını ölçebilen araçlara sahip olması amaçlanmaktadır.

1.10 Araştırma Sorusu ve Hipotezler

Çalışmadan elde edilecek veriler sonucunda şu araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

1. Psikososyal riskler ile çalışanların iyi oluşu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Psikososyal riskler her iş ortamında karşılaşılabilecek faktörlerdir ve çalışanların iyi oluşu üzerinde değişikliklere yol açabilir. Bu risklerden biri olan

rol çatışması örnek olarak ele alındığında, kişinin çalışma ortamında birden fazla role sahip olması, bu rollerden birine uyabilirken diğerine uymanın güçleşmesi durumu ortaya çıkmaktadır (Katz ve Kahn, 1977). Çalışan böyle bir durumla karşılaştığında ondan beklenileni karşılayamaz, gerginlik hisseder ve verimliliğini olumsuz olarak etkileyebilir. Kişinin yaşadığı bu gerilim ve beklentiye karşılayamama duygusu memnuniyetsizliğe ve olumsuz bir iyi oluşa yol açabilir. Buradan yola çıkarak psikososyal riskler ile kişinin iş yerinde iyi oluşu arasında bir ilişki olacağı düşünülmektedir.

H1: Psikososyal riskler ve alt boyutları ile iş yerinde iyi oluş arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

2. Psikososyal riskler ile çalışanların iş yerindeki psikolojik dayanıklılığı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

İş doyumunu ve işe bağlılık gibi pozitif kavramlar da iş yaşamında karşımıza çıkan risk faktörlerinden bazılarıdır. Kişinin çalışma yaşamından duyduğu haz ve memnuniyet iş doyumunu olarak adlandırılabilir (Kanbur vd., 2017). İşe bağlılık ise, çalışanın kendini yapılan çalışmalara ve işe vermesi, kendini onunla özdeşleştirmesi olarak kavramsallaştırılabilir (Becker, 1960). Bu kavramların psikolojik dayanıklılık ile ilişkilendirilebilir olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmiştir (Larrabee vd., 2010, Youssef ve Luthans, 2007). Kişinin işine duyduğu bağlılığın ya da doyumun az olması durumunda ortaya çıkan olumsuzluklarla başa çıkabilmesi gerekmektedir. Bu durumda psikolojik dayanıklılık kişinin gelişmesi, yaşanabilecek stresi yönetebilmesi ve olumsuzluklarla başa çıkabilmesi için olumlu bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan yola çıkarak psikososyal riskler ile psikolojik dayanıklılık arasında bir ilişki olacağı öngörülmektedir.

H2: Psikososyal riskler ve alt boyutları ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

3. Çalışanların iş yerindeki psikolojik dayanıklılığı ile iş yerindeki iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri karşılıklarına çıkan sorunlarla baş etme becerilerini etkileyebilmektedir. Benzer şekilde, psikolojik dayanıklılığın da

önemli çıktılardan biri kişinin iyi oluşudur. Yapılan araştırmalarda psikolojik dayanıklılığın genel iyi oluşu pozitif olarak etkilediği (Asensio-Martinez vd., 2019; Fletcher ve Sarkar, 2013) ve psikolojik dayanıklılık seviyesinin yüksek olmasının iyi oluşu artırdığı görülmektedir (Annor ve Amponsah-Tawiah, 2020; Foster vd., 2020). Psikolojik dayanıklılık, kişinin iş yaşamında karşılaçağı stres ve benzeri olumsuz durumlara karşı çalışanın iyi oluşunu koruyan önemli bir faktör olarak değerlendirilir. Çalışanın iş yaşamında karşısına çıkan olayları tanıma, anlama ve bunlarla başa çıkabilme becerilerini geliştirebilir ve iyi oluşunu yükseltebilir. Burada söylenenlerden yola çıkarak iş yerinde psikolojik dayanıklılık ile iyi oluş arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

H3: Çalışanların iş yerindeki psikolojik dayanıklılığı ile iş yerindeki iyi oluşları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

4. Psikososyal riskler ve iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılık aracı rolü oynamakta mıdır?

Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişileri, kişilerarası iletişimi iyi, öz saygısı yüksek, olumlu benlik tasarımına sahip, mücadeleci ve problem çözme becerisi olan kişiler olarak değerlendirmek mümkündür (Izgar vd., 2004; Güran, 2006). Psikolojik dayanıklılığın varlığı çalışanların risklerle yüzleşmesini ve başa çıkmasını artırır. Bu dayanıklılık yüksek oldukça, psikososyal risk algısı daha düşük olur. Çalışanlar iş yerlerindeki risklerle başa çıkıp iyi oluşlarını artırmada psikolojik dayanıklılığı kullanır ve onun süzgecinden geçerek kendilerini daha iyi ve mutlu hissederler. Riskler söz konusu olduğunda, psikolojik dayanıklılığın varlığı ve yüksek oluşu kişiye doğru şekilde baş etmek için deneyim ve içsel motivasyon sağlar. Bu durumda psikolojik dayanıklılığın kuvvetli olması kişinin iyi oluşunu da daha yüksek hale getirmeye yardımcı olur. Buradan yola çıkarak psikososyal riskler ve iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı rol oynayacağı öngörülmektedir.

H4: Psikososyal riskler ve alt boyutları ile iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır.

Alan yazında bulunan pek çok araştırma demografik değişkenlerin kişilerin iyi oluş düzeylerini, psikolojik dayanıklılığını ve psikososyal risk düzeyini

etkilediğini belirtmektedir (Graham ve Chattopadhyay, 2013; Hirani vd. 2016; De Sio vd., 2017; Coombs, 1991). Bu çeşitli araştırmalara dayanarak kişilerin iyi oluş, psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risk düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan sektör, mevcut işyerindeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Buradan yola çıkılarak ortalamalar arası farkları incelemek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA analizleri yapılacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

2. ÇALIŞMA İ.A:İŞ YERİNDE İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ UYARLAMA ÇALIŞMASI

Bu bölümde çalışmanın amacı iş yerlerinde çalışanların iyi oluş düzeylerini ölçmek için bir ölçek uyarlamaktır. Ölçek uyarlaması ile ilgili yapılan işlemler, analizler, sonuçlar ve tartışma kısmı sırasıyla verilmiştir.

2.1 Yöntem

Çalışma kapsamında kullanılmak üzere Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilen Employee well-being (EWB) ölçeği için öncelikle ilgili yazarla e-mail yoluyla iletişime geçilerek kullanım izni alınmıştır. Daha sonra uyarlama çalışmalarına başlanılmıştır.

2.1.1 Örneklem

Çalışmada pilot uygulama yapılmasının amacı ölçeği büyük gruplara uygulamadan önce yönergelerin ve maddelerin katılımcılar tarafından anlaşılabilirliği hakkında veri toplamaktır. Ek olarak ölçeğin yanıtlanabilirliği ve yanıtlama süresi hakkında bilgiye sahip olmaktır. Pilot uygulama için yapılan geçerlik ve güvenirlik analizlerinde 100 katılımcının verileri kullanılmıştır. Örneklem farklı sektörlerde (kamu ve özel sektör) çalışan kişilerden oluşmaktadır. 67 kadın, 33 erkek katılımcı yer almıştır. Yaşları 17 ile 65 (*Ort.* = 35.83, *S.S.* = 8.87) arasında değişen çalışan katılımcıların %64'ü üniversite, %22'si yüksek lisans, %8'i lise, %5'i doktora ve %1'i ortaokul mezunudur.

Ana uygulama için yapılan geçerlik ve güvenirlik analizlerinde 207 katılımcının verileri kullanılmıştır. Örneklem % 55'i kadın, % 45'i ise erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Yaşları 19 ile 67 (*Ort.* = 36.95, *S.S.* = 10.35) arasında değişen çalışan katılımcıların %58'i üniversite, %16'sı yüksek lisans, %16'sı lise ve %6'sı doktora mezunudur.

2.1.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Demografik Bilgi Formu, İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından oluşturulan bu formda katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek, gelir durumu, çalışılan kurumdaki pozisyon, sektör, aktif çalışma süresi ve şu anki işyerindeki çalışma süreleriyle ilgili maddeler bulunmaktadır. Demografik bilgilerin yer aldığı bu form Ek-1’de verilmiştir.

İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği: Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilen bu ölçekte 18 madde yer almaktadır. Yedili likert tipinde olan ölçek, 1-kesinlikle katılmıyorum, 2- oldukça katılmıyorum, 3-biraz katılmıyorum, 4-kararsızım, 5-biraz katılıyorum, 6-oldukça katılıyorum ve 7-kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin orijinal İngilizce formunun iç güvenirliği $\alpha = .93$ olarak belirtilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin 3 alt boyuttan oluştuğu söylenmiştir. Bu boyutlar ‘yaşam iyi oluşu’ (life well-being) (LWB), ‘işyeri iyi oluşu’ (workplace well-being) (WWB) ve ‘psikolojik iyi oluş’ (psychological well-being) (PWB) olarak adlandırılmıştır.

Yaşam iyi oluşu; kişisel bakım, aile bakımı ve aile üyelerini kapsamaktadır. Burada çalışanın kişisel duygularının yansımaları ve aile yaşam sorunları ele alınmaktadır. Altı maddeden oluşan bir alt boyuttur. ‘‘İyi bir hayat yaşıyorum.’’ maddesi örnek olarak gösterilebilir. İşyeri iyi oluşu; iş ile alakalı sorunları içermektedir. Burada yönetim tarzı, işgücünün korunması, iş düzenlemesi, tazminat ve yan haklar gibi kavramlar yer alır. Bu alt boyut altı maddeden oluşmaktadır. Örnek madde olarak ‘‘İşimi zenginleştirmenin yollarını her zaman bulurum.’’ verilebilir. Son alt boyut olan psikolojik iyi oluş ise; temel olarak öğrenme, büyüme, kendini gerçekleştirme ve iş başarısına odaklanmaktadır. Altı maddeden oluşan bu alt boyut için örnek madde olarak ‘‘İnsanlar zamanımı diğerlerine ayırmaya ve onu paylaşmaya istekli olduğumu düşünür.’’ verilebilir.

Alt boyutların iç güvenirlikleri sırasıyla LWB için $\alpha = .92$, WWB için $\alpha = .93$, ve PWB için $\alpha = .88$ ’dir. Faktör analizi sonuçlarına ($\chi^2 = 340.18$, $df = 132$, CFI = 0.90, TLI = 0.93, RMSEA= 0.07, SRMR= 0.04) ölçeğin orijinal İngilizce makalesinde yer verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği: 2016 yılında Şahan tarafından Türkçe’ye uyarlanan bu ölçek çalışma yaşamındaki psikososyal riskleri ölçmektedir. Ölçekte 20 alt boyut yer almaktadır. Bu boyutlar şunlardır: Nicel talepler, duygusal talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme,

gelişme olanağı, işe etki, işte özgürlük derecesi, işe bağlılık, işin anlamı, rol açıklığı, öngörülebilirlik, rol çatışması, geribildirim, liderlik kalitesi, sosyal ilişkiler, sosyal destek, iş doyumu, topluluk duygusu ve iş güvencesizliğidir. Araştırmada iş doyumu ve sosyal destek alt boyutları kullanılmıştır. İş doyumu, işin çeşitli yönleri bakımından çalışanların memnun olma durumlarını belirtmekte ve 4 maddeden oluşmaktadır. Sosyal destek, çalışanların ihtiyaç duyduklarında iş arkadaşlarından ya da üst amirlerinden destek alabilme olanakları hakkında görüşleri ele almakta ve 4 maddeden oluşmaktadır.

2.1.3 İşlem

Çalışma kapsamında ölçeğin Türkçe'ye uyarlanabilmesi için ölçekteki 18 madde hem İngilizce hem de Türkçe dil hâkimiyeti yüksek olan psikoloji alanından 3 uzman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Maddelerin tekrar İngilizce'ye çevrilmesinde ise hem psikoloji hem de dil alanından farklı 3 uzmandan destek alınmıştır. Çevirilerin birbirleriyle karşılaştırmaları yapıldıktan sonra araştırmacı ve danışmanın değerlendirmeleri nihayetinde 18 maddeden oluşan Türkçe form hazırlanmıştır. Oluşturulan yeni Türkçe formdaki maddelerin anlaşılabilirliği hakkında Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim dalında görev yapan üç öğretim üyesinden görüş alınmıştır.

Ölçeğin orijinal formunda 7'li Likert tipi ölçekle değerlendirmeler sağlanmaktadır. Benzer şekilde uyarlamada da orijinal forma sadık kalınmıştır. Değerlendirmeler 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Oldukça katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Kararsızım, 5= Biraz Katılıyorum ve 6=Oldukça Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum 7 aralıklı Likert tipi derecelendirme ile yapılmıştır. Ölçek son halini aldıktan sonra araştırmacı tarafından demografik bilgi formu ve Googleforms üzerinden soru formu oluşturulmuştur. Son adımda geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için veriler toplanmıştır.

İlk olarak pilot uygulama kapsamında ölçek hedef kitleye benzer daha küçük bir grup üzerinde uygulanmıştır. Böylece maddelerin okunabilirliği ve anlaşılabilirliği, ölçeğin cevaplanma süresi, ölçek maddelerinde anlaşılmayan noktaların belirlenmesi ve ölçek yapısının doğrulaması sağlanmıştır. Bu aşamadan sonra, ölçeğin ana uygulamasının yapılmasında farklı bir örneklem kullanılmıştır. Pilot uygulama 100 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ana uygulamada ise 207 katılımcının verisi kullanılmıştır.

2.1.4 Verilerin Analizi

Bu çalışma kapsamında elde edilen verilerin değerlendirilmesi için Lisrel 8.80 ve SPSS for Windows 21.0 programları kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ölçeğin yapı geçerliğini doğrulamak için yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine yönelik, her gizil değişken için üç gösterge kullanımı ve 200 üzerinde örneklem büyüklüğü sayıltıları dikkate alınmıştır. Buradan hareketle ana uygulama için 207 örneklem büyüklüğüne sahip veri yapısının doğrulayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmektedir (Kelloway, 1998; akt. Çokluk vd., 2016). Ayrıca ölçüt bağıntılı geçerliği test etmek için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmış ve Pearson korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır.

2.2 Bulgular

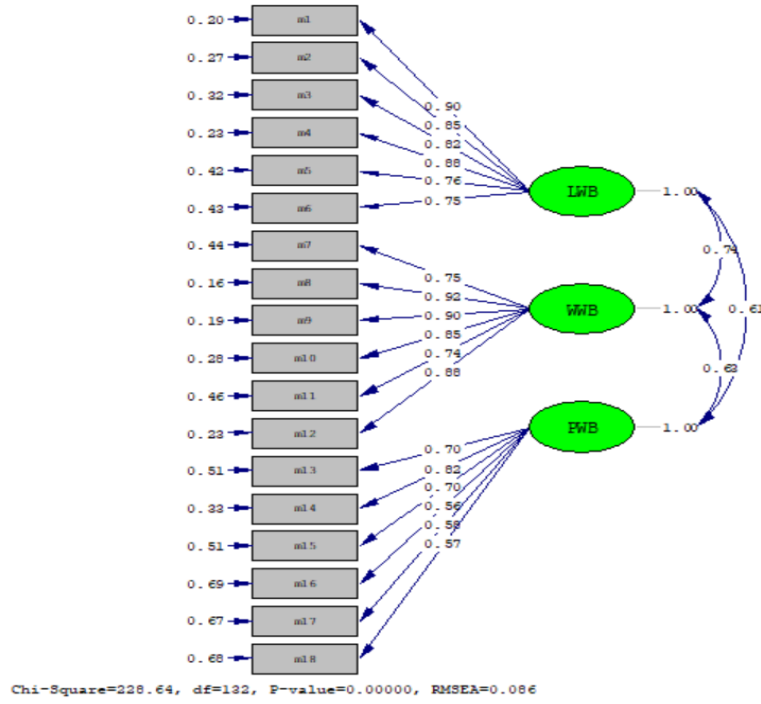
2.2.1 Pilot Uygulama Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

2.2.1.1 Yapı Geçerliği

2.2.1.1.1 Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği Türkçe Formunun faktör yapısı ve yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir.

Ölçeğin orijinal formu 3 boyutlu bir yapıya sahiptir. Buradan yola çıkılarak ölçeğin uyum değerlerini ve uyarlanmış halinde orijinal haliyle aynı yapıları test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen üç faktörlü bu yapıya ilişkin uyum indeksleri şu şekildedir: $\chi^2/df=1.72$, RMSEA=0.086, SRMR=0.073, CFI=0.98, GFI=0.80 ve AGFI=0.74. Üç faktörlü yapıya ilişkin uyum değerleri, ölçeğin bu yapısının kabul edilebilir olduğunu ortaya koymaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan madde-faktör ilişkilerine dair katsayılar Şekil 1’de path diagramında gösterilmektedir.



Şekil 1. Path Diagramı

Standardize edilmiş path sonuçlarından elde edilen faktör yükleri 0.56 ile 0.92 arasında değişiklik göstermektedir. Maddelere ilişkin hata varyanslarının da 0.16 ile 0.69 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Madde faktör ilişkisini ortaya koyan başka bir deyişle gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklamalarına ilişkin t değerlerinin bütün maddelerde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu doğrulayıcı faktör analizinde maksimum olasılık (maximum likelihood) tekniği kullanılmış ve birden fazla uyum değerine yer verilmiştir. Çünkü alan yazında genellikle birden fazla uyum değerinin raporlanması önerilmektedir (Kaiser, 1958; O'Rourke, Psych ve Hatcher, 2013). Bu anlamda, araştırma kapsamında alınan uyum değerleri Tablo 2'ye göre yorumlanmış ve raporlaması yapılmıştır (Kline, 2005; akt. Çokluk vd., 2016).

Tablo 2. Uyum Değerleri

Uyum kriteri	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir uyum değerleri	Ölçekten elde edilen uyum değeri	Uyum derecesi
Ki-kare/df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$\chi^2 / df \leq 5$	1.72	Mükemmel uyum
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0.086	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	$SRMR \leq 0,08$	0.073	Kabul edilebilir uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$GFI \geq 0,90$	0.80	
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$AGFI \geq 0,90$	0.74	
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$CFI \geq 0,90$	0.98	Mükemmel uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$NFI \geq 0,90$	0.94	Mükemmel uyum
IFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$NNFI \geq 0,90$	0.98	Mükemmel uyum

Yapısal eşitlik modelinde doğrulayıcı faktör analizi için birden fazla uyum indeksi elde edilmektedir. Ayrıca modelin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek için tek bir uyum indeksinden ziyade tüm indeksler bir arada göz önüne alınmalı ve değerlendirilmelidir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Yapısal eşitlik modelinde uyum indekslerinin kriterleri ve kabulü için kesme noktaları tabloda verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2001; Kline, 2005; Sümer, 2000; Schumacker ve Lomax, 1996; Brown, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Hooper vd., 2008; akt. Çokluk vd., 2016). Tablo incelendiğinde ölçek yapısının kabul edilebilir düzeyde doğrulandığı görülmüştür.

2.2.1.2 Güvenirlilik Analizi Sonuçları

İş yerinde iyi oluş ölçeğinin iç güvenilirlik değerlerine bakıldığında, ölçeğe ait Cronbach alfa değerinin 0.94 olduğu görülmüştür. Ayrıca her bir alt boyut için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Cronbach alfa değerleri; yaşam iyi oluşu alt boyutu için $\alpha=0.94$, işyeri iyi oluşu alt boyutu için $\alpha=0.92$ ve psikolojik iyi oluş alt boyutu için $\alpha=0.81$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar hem üç alt boyutun hem de ölçeğin genelinin iç tutarlılık katsayılarının yüksek olduğunu ve tutarlı ölçümler yapabildiğini göstermektedir.

Tablo 3’de ölçeğe ilişkin madde toplam korelasyonları ve madde elendiği takdirde elde edilecek olan Cronbach alfa değerleri verilmiştir.

Tablo 3. Madde- Toplam İstatistikleri

	Madde silinirse ölçek ortalaması	Madde silinirse ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde- toplam korelasyonu	Çoklu kare korelasyonu	Madde silinirse Cronbach alfa
m1	81.9300	343.581	.766	.810	.936
m2	82.2000	346.141	.743	.726	.937
m3	82.0300	341.080	.749	.719	.936
m4	81.7400	346.033	.739	.749	.937
m5	82.2500	350.331	.698	.612	.938
m6	82.9200	341.953	.702	.608	.938
m7	82.1500	349.361	.607	.636	.940
m8	82.0700	344.611	.777	.813	.936
m9	81.9900	340.636	.758	.786	.936
m10	81.7300	347.108	.724	.730	.937
m11	81.2300	347.431	.703	.634	.937
m12	81.5500	344.816	.816	.779	.935
m13	80.6900	359.610	.571	.650	.940
m14	80.7800	360.295	.586	.661	.940
m15	80.8000	364.404	.529	.510	.941
m16	81.1900	366.034	.515	.421	.941
m17	81.5700	354.874	.545	.444	.941
m18	80.8300	368.910	.427	.422	.942

2.2.1.3 Ölçüt Bağıntılı Geçerlik Sonuçları

Ölçüte dayalı geçerlik çalışması için ölçek toplam puanlarıyla Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki iş doyumu ve sosyal destek alt boyutlarının arasındaki korelasyona bakılmıştır. Pearson korelasyon değerinin ($r = .57$, $p < .01$) olduğu görülmüştür. Ölçüt geçerliği incelemesi için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği sosyal destek ve iş doyumu puanlarıyla yaşam iyi oluşunun arasındaki korelasyon ($r = .47$, $p < .01$), işyeri iyi oluşunun arasındaki korelasyon ($r = .63$, $p < .01$) ve psikolojik iyi oluş arasındaki korelasyon ($r = .34$, $p < .01$) olarak bulunmuştur. Bütün korelasyon değerlerinin pozitif yönde orta düzeyde büyüklüğe sahip olduğu görülmektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Bu da İş Yerinde İyi Oluş Ölçeğinden elde edilen puanların Kopenhag Psikososyal

Risk Değerlendirme Ölçeği sosyal destek ve iş doyumu puanlarıyla tutarlılığına işaret etmektedir.

2.2.2 Ana Uygulama için Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

2.2.2.1 Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğin orijinal formunda 3 boyutlu bir yapının olduğu bilinmektedir. Buradan yola çıkılarak ölçeğin uyum değerlerini ve uyarlanmış halinde orijinal haliyle aynı yapıları test etmek için Doğrulamalı Faktör Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen üç faktörlü bu yapıya ilişkin uyum indeksleri şu şekildedir: $\chi^2/sd=2.04$, RMSEA=0.07, SRMR=0.08, CFI=0.97, GFI=0.83 ve AGFI=0.78.

Bu doğrulamalı faktör analizinde maksimum olasılık (maximum likelihood) tekniği kullanılmış ve birden fazla uyum değerine yer verilmiştir. Çünkü alan yazında genellikle birden fazla uyum değerinin raporlanması önerilmektedir (Kaiser, 1958; O'Rourke, Psych ve Hatcher, 2013). Bu araştırmada alınan uyum değerleri Tablo 4'e göre yorumlanarak raporlanmıştır (Kline, 2005; akt. Çokluk vd., 2016).

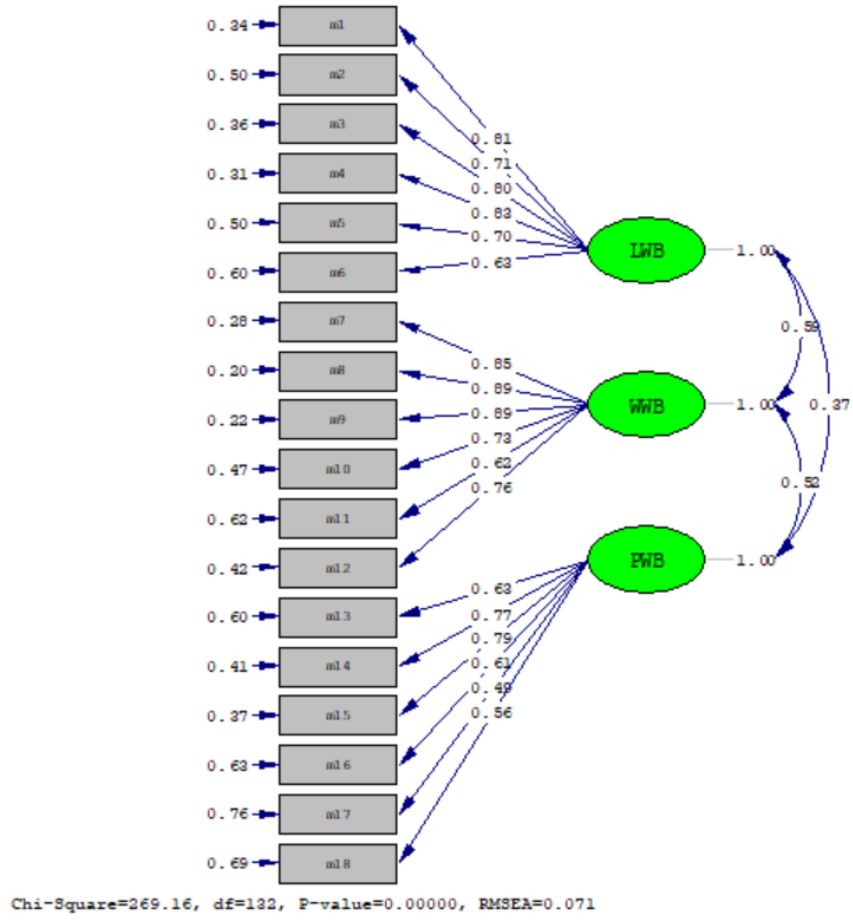
Tablo 4. Uyum Değerleri

Uyum kriteri	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir uyum değerleri	Ölçekten elde edilen uyum değeri	Uyum derecesi
Ki-kare/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$\chi^2/df \leq 5$	2.04	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0.071	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	$SRMR \leq 0,08$	0.080	Kabul edilebilir uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$GFI \geq 0,90$	0.83	
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$AGFI \geq 0,90$	0.78	
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$CFI \geq 0,90$	0.97	Mükemmel uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$NFI \geq 0,90$	0.95	Mükemmel uyum

IFI	$0,95 \leq \text{NNFI} \leq 1,00$	$\text{NNFI} \geq 0,90$	0.97	Mükemmel uyum
-----	-----------------------------------	-------------------------	------	---------------

Yapısal eşitlik modelinde doğrulayıcı faktör analizi için birden fazla uyum indeksi elde edilmektedir. Ayrıca modelin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek için tek bir uyum indeksinden ziyade tüm indeksler birlikte göz önüne alınmalı ve değerlendirilmelidir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Yapısal eşitlik modelinde uyum indekslerinin kriterleri ve kabulü için kesme noktaları tabloda verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2001; Kline, 2005; Sümer, 2000; Schumacker ve Lomax, 1996; Brown, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Hooper vd., 2008; akt. Çokluk vd., 2016). Tablo incelendiğinde ölçek yapısının kabul edilebilir düzeyde doğrulandığı ortaya çıkmıştır. Üç faktörlü yapıya ilişkin uyum değerleri, ölçeğin bu üç faktörlü yapısının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Standardize edilmiş path sonuçlara göre elde edilen faktör yükleri 0.49 ile 0.89 arasında değişiklik göstermektedir. Ölçeğin hata varyansları 0.20 ile 0.76 arasında değişmektedir. Maddeler ile gizil değişken arasındaki ilişkinin anlamlılığını ortaya koyan t değerlerinin tümü anlamlıdır. Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan faktöriyel modele ait standardize edilmiş faktör yükleri ve hata varyanslarına dair path diagramı Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Path Diagramı

2.2.2.2 Güvenirlilik Analizi Sonuçları

İş yerinde iyi oluş ölçeğinin iç tutarlılık değerlerine bakıldığında, ölçeğe ait Cronbach alfa değerinin 0.91 olduğu görülmüştür. Tablo 5’de ölçeğe ilişkin madde toplam korelasyonları ve madde elendiğinde elde edilecek Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Ayrıca, ek olarak her bir alt ölçek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Cronbach alfa değerleri; yaşam iyi oluşu için $\alpha=0.88$, işyeri iyi oluşu için $\alpha=0.91$ ve psikolojik iyi oluş için $\alpha=0.80$ olarak bulunmuştur. Bu bulgular üç alt boyutun ve ölçeğin genelinin iç tutarlılık katsayılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek tutarlı ölçümler yapabilmektedir.

Tablo 5. Madde- Toplam İstatistikleri

	Madde silinirse ölçek ortalaması	Madde silinirse ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde- toplam korelasyonu	Çoklu kare korelasyonu	Madde silinirse Cronbach alfa
m1	81.058	317.696	.604	.663	.907
m2	81.556	324.549	.478	.557	.910
m3	81.024	319.286	.591	.619	.907
m4	80.923	319.877	.588	.648	.907
m5	81.391	318.482	.636	.555	.906
m6	82.082	314.144	.549	.426	.909
m7	80.961	305.445	.693	.715	.904
m8	81.126	305.586	.691	.819	.904
m9	81.155	306.559	.679	.767	.905
m10	80.797	310.871	.676	.615	.905
m11	79.971	315.300	.650	.561	.906
m12	80.493	309.018	.740	.633	.903
m13	79.662	327.002	.492	.442	.910
m14	79.628	328.584	.497	.580	.910
m15	79.787	325.964	.539	.607	.909
m16	80.261	328.825	.420	.340	.912
m17	80.599	327.639	.425	.288	.912
m18	79.754	328.750	.420	.337	.912

2.2.2.3 Ölçüt Bağıntılı Geçerlik Sonuçları

Ölçüte dayalı geçerlik çalışması için ölçek toplam puanlarıyla Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki iş doyumu ve sosyal destek alt boyutları arasındaki korelasyona bakılmıştır. Pearson korelasyon değerinin ($r = .52$, $p < .01$) olduğu görülmüştür. Ölçüt geçerliği incelemesi için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği sosyal destek ve iş doyumu puanlarıyla yaşam iyi oluşunun arasındaki korelasyon ($r = .36$, $p < .01$), işyeri iyi oluşunun arasındaki korelasyon ($r = .57$, $p < .01$) ve psikolojik iyi oluş arasındaki korelasyon ($r = .28$, $p < .01$) olarak bulunmuştur. Yaşam iyi oluş ve işyeri iyi oluş alt boyutlarının ölçüt geçerliğine ilişkin korelasyon değerleri pozitif yönde orta düzeyde bulunmuştur. Psikolojik iyi oluş alt boyutuna ilişkin korelasyon değerinin pozitif yönde düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Genel olarak İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği ile

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği iş doyumu ve sosyal destek alt boyutları puanları arasında orta düzeyde ilişki göstermektedir.

2.3 Tartışma

Yapılan çalışmada Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilmiş olan Employee Well-Being ölçeği uyarlanmıştır. Bu ölçek spesifik olarak çalışanların iş yerlerindeki iyi oluşunu değerlendirir. Örneklem olarak değişik sektörlerde çalışan kişilerden veriler toplanmış ve daha sonra analizler yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisinin tamamlanmasının ardından geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Bu uyarlama çalışmasında önce pilot çalışma yapılmış, daha sonra asıl çalışmaya geçilmiştir. Hem pilot hem de asıl çalışmada yapılan analizler sonucunda elde edilen veriler uyarlaması yapılan bu ölçeğin geçerlik ve güvenirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

İş Yerinde İyi Oluş Ölçeğinin güvenirliği için tüm ölçeğin ve her alt boyutun iç tutarlığı hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri yüksek düzeyde bulunmuştur. Buna ek olarak, alt boyutların Cronbach alfa değerleri de yüksek düzeydedir. Elde edilen bu değerler ölçeğin orijinal formunun değerleriyle de benzer şekilde paralellik göstermektedir (Zheng vd., 2015). Ayrıca alan yazında yer alan diğer iyi oluş ölçekleriyle yapılan karşılaştırmalarda ölçeğin güvenirliğinin oldukça yüksek olduğu karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda ölçeğin oldukça tutarlı olduğu söylenebilir.

Kapsam, yapı ve ölçüt geçerliğine bakılarak ölçeğin geçerliği test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi kullanarak ölçeğin üç boyutlu yapısının geçerli olup olmadığı test edilmiştir. Bu boyutlar yaşam iyi oluşu, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluşur. Yapılan analiz sonucunda üç faktörlü yapının uyum indeksleri kabul edilebilir değerlerde çıkmıştır. Bu da ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığını göstermektedir. Ölçüt geçerliği için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki iş doyumu ve sosyal destek alt boyutları ile toplam korelasyona bakılmıştır. Genel olarak iki ölçek arasında orta düzeyde ilişki bulunduğu görülmüştür. Bu ilişki uyarlanan ölçeğin yeterliğini ve uygunluğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalar sosyal desteğin iyi oluş ile ilişki olduğunu söylemekte (Siedlecki vd., 2014) ve işle ilgili iyi oluşun iş doyumunda önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Dreer, 2021). Alanda yapılan son çalışmalardan biri,

Çalışanların iyi oluş, performans, işe bağlılık ve etik liderlik arasındaki ilişkide örgütsel etik kültürün aracılık rolünü incelemiştir. Konaklama endüstrisi alanında çalışan 697 kişi ile yapılan çalışmada ölçeğin orijinal formunun araştırmacılar tarafından kullanıldığı grlmştir (Sarwar vd., 2020). Stratejik insan kaynakları yönetimi bakış açısına odaklanan bir başka çalışma ise, yüksek performanslı çalışma sisteminin çalışanların yaratıcılığını önemli ölçüde artırabileceğini söylemektedir. Bu süreçte çalışanların iş iyi oluşunun aracı bir rolü olabileceğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde bu araştırmada da ölçeğin orijinal formunun kullanıldığı görülmektedir (Miao ve Cao, 2019). Çalışanların iyi oluşu ve işkoliklik arasında iş-aile çatışmasının aracı rolünü araştıran bir çalışmada da ölçeğin kullanıldığı görülmektedir (Karapınar vd., 2020). Sonuç olarak, yabancı alan yazında geniş bir kullanımı olan bu ölçeğin, Türkçe alan yazına katkı sağlayacağı ve pek çok araştırmacı tarafından kullanılacağı düşünülmektedir.

alışan iyi oluşu modern örgütler/kuruluşlar için önemli bir endişe kaynağı olabilir. Çünkü iyi oluş, kişinin fiziksel ve psikolojik sağlığını (Diener ve Chan, 2011) ve iş performansını (Wright ve Cropanzano, 2000; Shantz vd., 2016), etkileyebilmektedir. Örgütlerin/kuruluşların, çalışanların iyi oluşunu çeşitli insan kaynakları uygulamalarıyla desteklemesi gerekmektedir. Ayrıca bu kavramın desteklenmesinin çalışanlar ve kendileri için önemli bir rol oynadığının farkında olmaları gerekmektedir (Salas-Vallina vd., 2020). Çalışanların uzun vadede örgütün kendilerine değer verdiğini algıladığı daha güvenli bir istihdam ilişkisinin teşvik edilmesi ve katılımcı karar alma prosedürlerinin belirlenmesi çalışanların iyi oluşu üzerinde olumlu etki gösterecektir. Ek olarak, çalışanların kendilerini daha becerikli ve yetenekli hissetmelerini sağlayacak çeşitli eğitim ve koçluk programlarına yatırım yapılması ve bilgi paylaşımının teşvik edilmesi çalışanların iyi oluşunu yükseltebilir (Salas-Vallina vd., 2021). Çalışmalardan yola çıkarak iş yerinde iyi oluşun ölçülebilmesi büyük önem taşımaktadır. Uyarlanan ölçeğin bu ölçümleri yapabilmek adına iş yerleri için faydalı bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

şirketler çalışanların iyi oluşlarını yükseltmek adına onlara rahat çalışma koşulları yaratmalıdır (Wardani ve Noviyani, 2020). Hosie ve Sevastos'a (2009) göre, çalışanların uygun pozisyon için seçilme ve yerleştirilmesi, samimi bir çalışma ortamının sağlanması, ruh sağlıklarının geliştirilmesi ve çalışanlara yardımı

dokunan eğitimlerin sağlanması gibi çeşitli insan kaynakları odaklı müdahaleler onların psikolojik iyi oluşunu artırabilir. Yöneticiler, çalışanların iş yerlerinde iyi oluşunu motive ederek, çalıştıkları kuruma bağlı olacak ve daha iyi iş performansına sahip bir işgücünün geliştirilmesine yardımda bulunabilir (Kundi vd., 2020). Alana katkısı olan bu ölçekle yöneticiler çalışanların iyi oluşlarını daha kolay değerlendirebilecek ve gerektiğinde onların iyi oluşlarını artırmak adına çeşitli müdahalelerde bulunabilecektir. Yapılan analizler geçerli ve güvenilir olan bu ölçeğin ülkemizde iş yerinde iyi oluşu ölçmek amacıyla kullanılabileceğini göstermektedir. İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği, iş yerinde iyi oluşu ölçmeye yönelik 18 madde ve üç alt boyuttan oluşan 7'li likert tipli bir ölçektir. Ölçekten en az 18, en çok 126 puan alınabileceği görülmüştür. Ölçekten alınan puan arttıkça iyi oluş artmaktadır. Kolay uygulanma ve değerlendirme özellikleri sayesinde bu ölçek çalışan iyi oluşuna yönelik çalışmalarda kullanılabilecektir. Ayrıca, çalışanların iyi oluşlarını değerlendirmek, izlemek ve yönetmek için kurum ve kuruluşlarda da kullanılması beklenmektedir. Bunlara ek olarak, çalışma sonucunda elde edilen veriler ve bulgular çalışmada yer alan katılımcılar bağlamında sınırlılık göstermektedir.

Sonuç olarak alan yazında bulunan iyi oluş ölçeklerinden farklı, spesifik olarak iş yerlerinde çalışanların iyi oluşlarını belirlemek üzere geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçek Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu ölçek, çalışanların kendi iyi oluşlarını izlemeleri ve yönetmelerine yardımcı bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca çalışanların performanslarını geliştirmelerini sağlayan yardımcı bir kaynak olarak kullanılabilir. Ek olarak, yöneticilere bu alanda faydalanabilecekleri yeni bir bilimsel ölçüm aracı ve perspektif sunması beklenmektedir. Öte yandan, kolektif bakış açısına göre araştırma bulguları, uyumlu toplum yaratma pratiklerini kolaylaştırmak amacıyla kullanılabilir (Zheng vd., 2015). İyi oluş hakkında yapılan çalışmalar, insanların gündelik hayattaki eylemleri için anlamlı bir yol gösterici olabilir (Zheng vd., 2015). Bu açıdan uyarlaması yapılan ölçeğin yaygın kullanımla, hem alan yazındaki hem de uygulamadaki eksikliği gidereceği düşünülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÇALIŞMA I. B: İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ UYARLAMA ÇALIŞMASI

Bu aşamada ise çalışmanın amacı çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığını ölçmede kullanılabilecek bir ölçek uyarlaması yapmaktır. Ölçek uyarlaması ile ilgili yapılan işlemler, analiz sonuçları ve tartışma kısmı sırasıyla verilmiştir.

3.1 Yöntem

Çalışma kapsamında kullanılmak üzere Winwood vd. (2013) tarafından geliştirilen Resilience at Work (RAW) ölçeği için öncelikle ilgili yazarla e-mail vasıtasıyla iletişime geçilmiş ve ölçeğin kullanım izni alınmıştır. Daha sonra uyarlama çalışmalarına başlanılmıştır. Araştırmanın evreni belirlendikten sonra elde edilen örneklem üzerinde geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır.

3.1.1 Örneklem

Pilot uygulama yapılmasının sebebi ölçeği büyük gruplara uygulamadan önce yönergelerin ve maddelerin anlaşılabilirliği, cevaplanabilirliği ve cevaplama süresi hakkında veri toplamaktır. Katılımcılar farklı sektörlerde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Pilot uygulama kapsamında geçerlik ve güvenirlik analizleri için 100 çalışan katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu veriler bağlamında örneklem 67 kadın ve 33 erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Yaşları 17 ile 65 (*Ort.* = 35.83, *S.S.* = 8.87) arasında değişen çalışanların %64'ü üniversite, %22'si yüksek lisans, %8'i lise, %5'i doktora ve %1'i ortaokul mezunudur.

Ana uygulama kapsamında 207 çalışan katılımcıdan elde edilen veriler geçerlik ve güvenirlik analizleri için kullanılmıştır. Bu veriler kapsamında örneklem % 55'i kadın katılımcılar, % 45'i ise erkek katılımcılar tarafından oluşmaktadır. Yaşları 19 ile 67 (*Ort.* = 36.95, *S.S.* = 10.35) arasında değişen çalışanların %58'i üniversite, %16'sı yüksek lisans, %16'sı lise ve %6'sı doktora mezunudur.

3.1.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Demografik Bilgi Formu, İş Yerinde İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından oluşturulan bu formda katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek, gelir durumu, çalışılan kurumdaki pozisyon, sektör, aktif çalışma süresi ve şu anki işyerindeki çalışma süreleriyle ilgili maddeler bulunmaktadır.

İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Winwood vd. (2013) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Yedili likert tipinde olan bu ölçek 1-kesinlikle katılmıyorum, 2- oldukça katılmıyorum, 3-biraz katılmıyorum, 4-kararsızım, 5-biraz katılıyorum, 6-oldukça katılıyorum ve 7-kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmiştir.

Ölçeğin orijinal İngilizce versiyonunun iç güvenirlik katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda 7 boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar Otantik yaşamak (Living authentically), Aradığını bulmak (Finding one's calling), Perspektifi korumak (Maintaining perspective), Stresle başa çıkmak (Managing stress), İşbirliği içinde etkileşim (Interacting cooperatively), Sağlıklı kalmak (Staying healthy) ve Ağ oluşturmak (Building networks) olarak adlandırılmıştır.

Otantik yaşamak; kişisel değerleri bilmeyi ve bunlara bağlı kalmayı, kişisel güçleri kullanmayı ve iyi düzeyde duygusal farkındalık ve düzenlemeye sahip olmayı temsil etmektedir. Bu alt boyut 3 maddeden oluşmaktadır. Örnek olarak ‘‘İş hayatımda sıkı sıkıya bağlı olduğum önemli temel değerlerim vardır.’’ maddesi verilebilir. Aradığını bulmak; aidiyet duygusu olan ve temel değer ve inançlara uyan iş aramakla ilişkili olup 4 maddeden oluşmaktadır. Örnek madde olarak ‘‘İş yerim ait olduğumu hissettiğim yerdir’’ verilebilir. Perspektifi korumak; aksaklıkları yeniden çerçevelendirme, çözüm odağını sürdürme ve olumsuzluğu yönetme kapasitesine sahip olmakla ilgilidir. 3 maddeden oluşur. Örnek madde olarak ‘‘İş yerinde gerçekten hiçbir şey uzun süre moralimi bozmaz’’ verilebilir. Stresle başa çıkmak; günlük stres faktörlerini yönetmeye, iş yaşam dengesini

korumaya ve rahatlama için zaman sağlamaya yardımcı olan iş ve yaşam rutinlerini kullanmaktan bahseder. 4 maddeden oluşur. Örnek madde olarak ‘‘İş yerinde baskı altındayken rahatlamak için bazı güvenilir yollar geliştirdim’’ verilebilir. İşbirliği içinde etkileşim; başkalarına destek sağlamanın yanı sıra geri bildirim, tavsiye ve destek aramayı içeren bir işyeri çalışma tarzını ifade eder. 2 maddeden oluşur. Örnek olarak ‘‘İş performansımı geliştirebilmek için sık sık geri bildirim isterim’’ maddesi verilebilir. Sağlıklı kalmak; iyi düzeyde fiziksel zindelik ve sağlıklı beslenmeyi sürdürme modelini tanımlar. 2 maddeden oluşan bu alt boyuta örnek olarak ‘‘ İyi ve sağlıklı beslenmeye dikkat ederim’’ maddesi verilebilir. Son olarak Ağ oluşturmak; kişisel destek ağlarını (hem iş yeri içinde hem de dışında olabilir) geliştirme ve sürdürme modeliyle ilgilidir. 2 maddeden oluşan bu alt boyuta örnek olarak ‘‘ İş yerinde güçlü ve güvenilir destekleyici iş arkadaşı ağım vardır’’ maddesi verilebilir.

Ölçeğin orijinal makalesinde yedi alt boyutun üç alt boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayıları paylaşılmıştır. Buna göre; ağ kurma 0.89, işbirliği içinde etkileşim 0.63 ve sağlıklı kalma 0.60 olarak raporlanmıştır. Ölçeği geliştiren araştırmacıların yaptıkları açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Keiser–Meyer–Olkin değeri 0,890 ve Bartlett'in küresellik testi ki-kare değeri 5627,6 ($P = 0,000$) olarak raporlanmıştır. Yedi faktöre ilişkin AFA sonuçlarına göre açıklanan toplam varyansı % 67,87 olarak raporlanmıştır.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği: 2016 yılında Şahan tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır ve ölçek çalışma yaşamındaki psikososyal riskleri ölçmektedir. Ölçekte 20 alt boyut bulunmaktadır ve bu boyutlar şu şekildedir: Nicel talepler, bilişsel talepler, duyuşsal talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, işte özgürlük derecesi, işe etki, işin anlamı, gelişme olanağı, öngörülebilirlik, liderlik kalitesi, rol çatışması, rol açıklığı, işe bağlılık, geribildirim, sosyal destek, topluluk duygusu, sosyal ilişkiler, iş doyumunu ve iş güvencesizliği. Ölçekteki toplam madde sayısı 69'dur. Ölçeğin uyum indeks değerlerinden RMSEA=0.05, RMR=0.07, SRMR=0.07, CFI=0.93 olarak bulunmuştur. 13 boyutun Cronbach's alpha değerleri 0.70 ve 0.89 arasında değişirken, beş boyutun Cronbach's alpha değerleri 0.62 ve 0.66 arasında bulunmuştur. Araştırmada kullanılan iki alt boyut iş doyumunu ve sosyal destektir. İş doyumunu, işin farklı yönleri açısından çalışanların memnun olma durumlarını belirtmekte ve 4 maddeden oluşmaktadır. Sosyal destek,

Çalışanların ihtiyaç duymaları halinde iş arkadaşlarından ya da st amirlerinden destek alabilme olanakları hakkında görüşlerini ele almakta ve 4 maddeden oluşmaktadır.

3.1.3 İşlem

Araştırma ncesinde Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2023/59 karar numarası ile şubat 2023 tarihinde etik kurul onayı alınmıştır. Çalışma kapsamında lğın Türkçe'ye uyarlanabilmesi adına lkteki 20 madde hem İngilizce hem de Türkçe dil hakimiyeti yüksek ve psikoloji alanında çalışan 3 uzman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Bir sonraki aşamada maddelerin tekrar İngilizce'ye çevrilmesi için hem psikoloji hem de dil alanından farklı 3 uzmandan destek alınmıştır. evirilerilerin birbirleriyle karşılaştırmaları yapıldıktan sonra araştırmacı ve danışmanın değerlendirmeleri nihayetinde 20 maddelik Türkçe form hazırlanmıştır. Oluşturulan yeni formdaki maddelerin anlaşılabilirliği hakkında Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim dalında görev yapan üç ğretim üyesinden görüş alınmıştır.

lğın orijinal formunda 7'li Likert tipi lkle değerlendirmeler sağlanmaktadır. Benzer şekilde uyarlamada da orijinal forma sadık kalınarak değerlendirmeler 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Olduka katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Kararsızım, 5= Biraz Katılıyorum ve 6=Olduka Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum 7 aralıklı Likert tipi bir derecelendirme ile yapılmıştır. lk son halini aldıktan sonra araştırmacı tarafından demografik bilgi formu ve Googleforms üzerinden soru formu oluşturulmuştur. Son adımda geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için veriler toplanmıştır.

İlk olarak pilot uygulama kapsamında hazırlanan lk hedef kitleye benzer daha küçük bir grup üzerinde uygulanmıştır. Böylece maddelerin okunabilirliği ve anlaşılabilirliği, lk maddelerinde anlaşılmayan noktaların belirlenmesi, lğın cevaplanma süresi ve lk yapısının doğrulaması sağlanmıştır. Bu aşamadan sonra, lğın ana uygulamasının yapılmasında farklı bir örneklem kullanılmıştır. Pilot uygulama 100 çalışan üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ana uygulamada ise 207 çalışan katılımcının verisi kullanılmıştır.

3.1.4 Verilerin Analizi

Çalışma sonucunda elde edilen verilerin test edilip analizlerinin yapılması için Lisrel 8.80 ve SPSS for Windows 21.0 programları kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ölçeğin yapı geçerliğini doğrulamak için yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine yönelik olarak her gizil değişken için üç gösterge kullanımı ve 200 üzerinde örneklem büyüklüğü sayıltıları dikkate alınmıştır. Buradan hareketle ana uygulama için 207 örneklem büyüklüğüne sahip veri yapısının doğrulayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmektedir (Kelloway, 1998; akt. Çokluk vd., 2016). Ayrıca ölçüt bağıntılı geçerliğini test etmek amacıyla Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme ölçeği kullanılmış ve Pearson korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır.

3.2 Bulgular

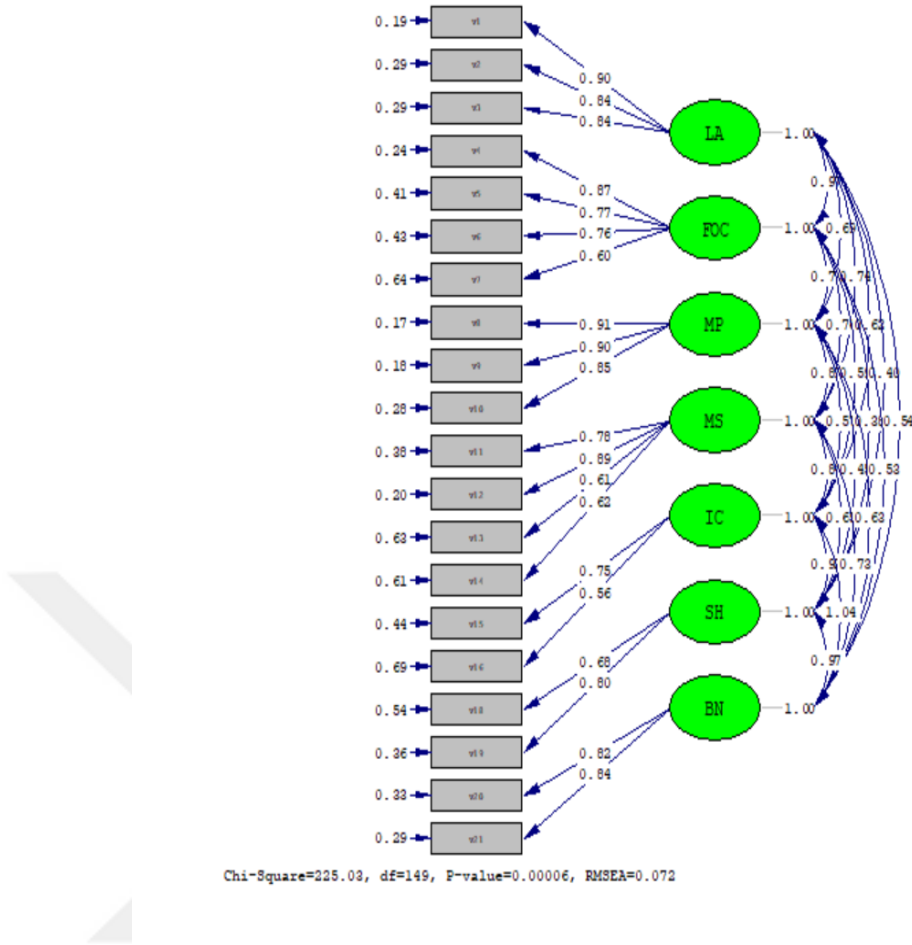
3.2.1 Pilot Uygulama Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

3.2.1.1 Yapı Geçerliği

3.2.1.1.1 Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bu çalışmanın amacı İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Türkçe formunun faktör yapısını belirlemek ve yapı geçerliğini doğrulayıcı faktör analizi ile incelemektir.

Ölçeğin orijinal formu yedi boyutlu bir yapıya sahiptir. Buradan yola çıkılarak ölçeğin uyum değerlerini ve uyarlanmış halinde aynı yapıları test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen yedi faktörlü bu yapıya ilişkin uyum indeksleri şu şekildedir: $\chi^2/df=1.87$, RMSEA=0.07, SRMR=0.07, CFI=0.98, GFI=0.78 ve AGFI=0.69. Yedi faktörlü yapıya ilişkin uyum değerleri, ölçeğin bu yedi faktörlü yapısının kabul edilebilir olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan madde-faktör ilişkilerine ait katsayılar Şekil 3’de path diagramında gösterilmektedir.



Şekil 3. Path Diagramı

Standardize edilmiş path sonuçlarından elde edilen faktör yükleri 0.56 ile 0.91 arasında değişiklik göstermektedir. Maddelere ilişkin hata varyanslarının da 0.17 ile 0.69 arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Madde faktör ilişkisini ortaya koyan başka bir deyişle gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri açıklamalarına ilişkin t değerlerinin bütün maddelerde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu doğrulayıcı faktör analizinde robust maksimum olasılık (MLR) tekniği kullanılmış ve birden fazla uyum değerine yer verilmiştir. Çünkü alan yazında genellikle birden fazla uyum değerinin raporlanması önerilmektedir (Kaiser, 1958; O'Rourke, Psych ve Hatcher, 2013). Bu anlamda, araştırma kapsamında alınan uyum değerleri Tablo 6'ya göre yorumlanarak raporlanmıştır (Kline, 2005).

Tablo 6. Uyum Değerleri

Uyum kriteri	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir uyum değerleri	Ölçekten elde edilen uyum değeri	Uyum derecesi
Ki-kare/df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$\chi^2 / df \leq 5$	1.87	Mükemmel uyum
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0.072	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	$SRMR \leq 0,08$	0.071	Kabul edilebilir uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$GFI \geq 0,90$	0.78	
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$AGFI \geq 0,90$	0.69	
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$CFI \geq 0,90$	0.98	Mükemmel uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$NFI \geq 0,90$	0.95	Mükemmel uyum
IFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$NNFI \geq 0,90$	0.98	Mükemmel uyum

Yapısal eşitlik modelinde doğrulayıcı faktör analizi için birden fazla uyum indeksi elde edilmektedir. Ayrıca modelin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek için tek bir uyum indeksinden ziyade tüm indeksler birlikte göz önüne alınmalı ve değerlendirilmelidir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). Yapısal eşitlik modelinde uyum indekslerinin kriterleri ve indekslerin kabulü için kesme noktaları tabloda verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2001; Kline, 2005; Sümer, 2000; Schumacker ve Lomax, 1996; Brown, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Hooper vd., 2008; akt. Çokluk vd., 2016). Tablo incelendiğinde ölçek yapısının kabul edilebilir düzeyde doğrulandığı görülmüştür.

3.2.1.2 Güvenirlilik Analizi Sonuçları

İş yerinde psikolojik dayanıklılık ölçeğinin iç tutarlılık değerlerine bakıldığında, ölçeğe ait Cronbach alfa değerinin 0.91 olduğu görülmüştür. Tablo 7’de ölçeğe ilişkin madde toplam korelasyonları ve madde elendiği takdirde elde edilecek Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Ayrıca, her bir alt ölçek için de güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Cronbach alfa değerleri sırasıyla; Otantik yaşamak $\alpha = 0.86$, Aradığını bulmak $\alpha = 0.90$, Perspektifi korumak

$\alpha = 0.47$, Stresle başa çıkmak $\alpha = 0.83$, İşbirliği içinde etkileşim $\alpha = 0.66$, Sağlıklı kalmak $\alpha = 0.68$ ve Ağ oluşturmak $\alpha = 0.96$ olarak bulunmuştur.

Tablo 7. Madde-Toplam İstatistikleri

	Madde silinirse ölçek ortalaması	Madde silinirse ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde- toplam korelasyonu	Çoklu kare korelasyonu	Madde silinirse Cronbach alfa
v1	89.6300	342.397	.568	.575	.906
v2	90.1700	338.809	.656	.652	.904
v3	89.7100	335.925	.768	.760	.902
v4	90.8300	329.274	.622	.714	.904
v5	90.9200	324.943	.663	.719	.903
v6	90.4500	325.543	.690	.799	.902
v7	90.2900	330.228	.765	.715	.901
v8	91.6900	367.469	.050	.378	.919
v9	91.1900	339.590	.556	.517	.906
v10	92.2800	370.446	.008	.288	.920
v11	90.4500	340.977	.548	.453	.906
v12	90.4800	336.111	.693	.776	.903
v13	90.5000	336.434	.692	.764	.903
v14	90.5000	335.626	.629	.650	.904
v15	90.6900	343.267	.496	.456	.907
v16	89.4200	344.408	.634	.655	.905
v18	90.2700	342.300	.533	.477	.906
v19	90.5300	337.080	.540	.591	.906
v20	90.0200	330.707	.604	.882	.905
v21	90.1100	329.170	.630	.887	.904

3.2.1.3 Ölçüt Bağıntılı Geçerlik Sonuçları

Ölçüte dayalı geçerlik çalışması için İş yerinde psikolojik dayanıklılık ölçek toplam puanlarıyla Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki iş doyumunu ve sosyal destek alt boyutlarının arasındaki korelasyona bakılmıştır. Pearson korelasyon değerinin ($r = .58$, $p < .01$) olduğu görülmüştür. Ölçüt geçerliği incelemesi için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği iş doyumunu ve sosyal destek puanlarıyla Otantik yaşamak arasındaki korelasyon ($r = .39$, $p < .01$), Aradığını bulmak arasındaki korelasyon ($r = .65$, $p < .01$), Stresle başa çıkmak arasındaki korelasyon ($r = .37$, $p < .01$), İşbirliği içinde etkileşim arasındaki korelasyon ($r = .44$, $p < .01$), Sağlıklı kalmak arasındaki korelasyon ($r = .31$, $p < .01$).

.01) ve Ağ oluşturmak arasındaki korelasyon ($r = .56$, $p < .01$) olarak bulunmuştur. Perspektifi korumak alt boyutuyla anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

3.2.2 Ana Uygulama için Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

3.2.2.1 Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

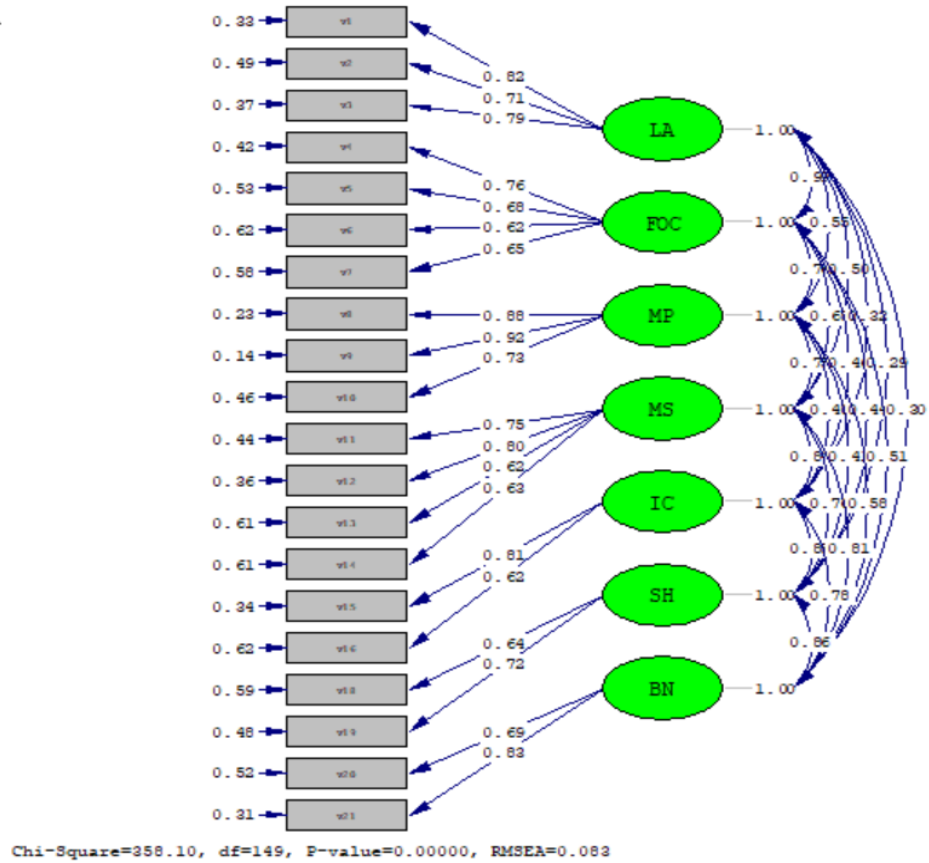
İlk olarak ölçeğin Türkçe formunda ters kodlanması gereken maddelerle (madde 8 ve 10) ilgili değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda 7 boyutlu bir yapı söz konusudur. Buradan yola çıkarak ölçeğin uyum değerlerini ve uyarlanmış halinde aynı yapıları test etmek adına Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen yedi faktörlü bu yapıya ilişkin uyum indeksleri şu şekildedir: $\chi^2/df=2.40$, RMSEA=0.08, SRMR=0.08, CFI=0.96, GFI=0.80 ve AGFI=0.72'dir.

Bu doğrulayıcı faktör analizinde Robust maksimum olasılık tekniği kullanılmış ve birden fazla uyum değerine yer verilmiştir. Çünkü alan yazında genellikle birden fazla uyum değerinin raporlanması önerilmektedir (Kaiser, 1958; O'Rourke, Psych ve Hatcher, 2013). Bu anlamda, bu araştırma kapsamında alınan uyum değerleri Tablo 8'e göre yorumlanarak raporlanmıştır (Kline, 2005).

Tablo 8. Uyum Değerleri

Uyum kriteri	Mükemmel uyum değerleri	Kabul edilebilir uyum değerleri	Ölçekten elde edilen uyum değeri	Uyum derecesi
Ki-kare/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$\chi^2/df \leq 5$	2.40	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0.083	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$0,00 \leq SRMR \leq 0,05$	$SRMR \leq 0,08$	0.084	Kabul edilebilir uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$GFI \geq 0,90$	0.80	
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$AGFI \geq 0,90$	0.72	
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$CFI \geq 0,90$	0.96	Mükemmel uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$NFI \geq 0,90$	0.94	Mükemmel uyum
IFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$NNFI \geq 0,90$	0.96	Mükemmel uyum

Yapısal eşitlik modelinde uyum indekslerinin kriterleri ve indekslerin kabulü için kesme noktaları tabloda verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2001; Kline, 2005; Sümer, 2000; Schumacker ve Lomax, 1996; Brown, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Hu ve Bentler, 1999; Hooper vd., 2008; akt. Çokluk vd., 2016). Yedi faktörlü bu yapıya ilişkin uyum değerleri, ölçeğin yedi faktörlü yapısının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Standardize edilmiş path sonuçlarına göre elde edilen faktör yükleri 0.62 ile 0.92 arasında değişiklik göstermektedir. Ölçeğin hata varyansları ise 0.14 ile 0.62 arasında değişiklik göstermektedir. Maddeler ile gizil değişken bir başka deyişle yapılar arasındaki ilişkinin anlamlılığını gösteren t değerlerinin hepsi anlamlıdır. Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan faktöriyel modele ait standardize edilmiş faktör yükleri ve hata varyanslarına dair path diagramı Şekil 4’de gösterilmektedir.



Şekil 4. Path Diagramı

3.2.2.2 Güvenirlik Analizi Sonuçları

İş yerinde psikolojik dayanıklılık ölçeğinin iç tutarlılık değerlerine bakıldığında, ölçeğe ait Cronbach alfa değerinin 0.89 olduğu görülmüştür. Tablo 9’da ölçeğe ilişkin madde toplam korelasyonları ve madde elendiği takdirde elde edilecek olan Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Ayrıca, her bir alt ölçek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Cronbach alfa değerleri sırasıyla; Otantik yaşamak $\alpha = 0.75$, Aradığını bulmak $\alpha = 0.84$, Perspektifi korumak $\alpha = 0.38$, Stresle başa çıkmak $\alpha = 0.84$, İşbirliği içinde etkileşim $\alpha = 0.60$, Sağlıklı kalmak $\alpha = 0.57$ ve Ağ oluşturmak $\alpha = 0.91$ olarak bulunmuştur.

Tablo 9. Madde-Toplam İstatistikleri

	Madde silinirse ölçek ortalaması	Madde silinirse ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde- toplam korelasyonu	Çoklu kare korelasyonu	Madde silinirse Cronbach alfa
v1	89.928	346.475	.496	.437	.884
v2	90.556	337.908	.582	.483	.881
v3	90.077	335.421	.687	.615	.879
v4	91.019	333.534	.629	.649	.880
v5	91.386	337.034	.473	.480	.885
v6	90.749	331.995	.629	.648	.879
v7	90.507	335.931	.634	.561	.880
v8	92.053	364.759	.111	.213	.895
v9	91.604	333.852	.545	.412	.882
v10	92.063	366.642	.059	.223	.899
v11	90.792	343.156	.482	.401	.884
v12	91.082	331.901	.650	.766	.879
v13	90.986	329.898	.696	.780	.877
v14	90.768	334.684	.590	.480	.881
v15	91.179	336.798	.537	.403	.882
v16	89.792	339.641	.636	.532	.880
v18	90.802	340.985	.514	.388	.883
v19	91.329	351.930	.297	.389	.890
v20	90.227	339.254	.554	.765	.882
v21	90.493	341.669	.483	.751	.884

3.2.2.3 Ölçüt Bağıntılı Geçerlik Sonuçları

Ölçüte dayalı geçerlik çalışması için ölçek toplam puanlarıyla Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki iş doyumu ve sosyal destek alt boyutlarının arasındaki korelasyona bakılmıştır. Pearson korelasyon değerinin ($r = .50, p < .01$) olduğu görülmüştür.

Ölçüt geçerliği incelemesi için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği iş doyumu ve sosyal destek puanlarıyla Otantik yaşamak arasındaki korelasyon ($r = .19, p < .01$), Aradığını bulmak arasındaki korelasyon ($r = .53, p < .01$), Perspektifi korumak arasındaki korelasyon ($r = .18, p < .01$), Stresle başa çıkmak arasındaki korelasyon ($r = .30, p < .01$), İşbirliği içinde etkileşim arasındaki korelasyon ($r = .39, p < .01$), Sağlıklı kalmak arasındaki korelasyon ($r = .22, p < .01$) ve Ağ oluşturmak arasındaki korelasyon ($r = .55, p < .01$) olarak bulunmuştur.

3.3 Tartışma

Bu çalışmada özellikle iş yerlerinde psikolojik dayanıklılığı değerlendirmek amacıyla Winwood vd. (2013) tarafından geliştirilmiş olan Resilience at Work (RAW) ölçeğinin ulusal yazına kazandırılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda çeşitli sektörlerde çalışanlar tarafından oluşan örneklem üzerinden veri toplanmış ve analiz çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisinin tamamlanmasının ardından geçerlik ve güvenirlik analizlerine geçilmiştir. Bu analizler için öncelikle pilot uygulama yapılmıştır ve ardından asıl uygulamaya geçilmiştir. Yapılan analizler sonucunda çalışmadan elde edilen veriler İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin güvenirliği için hem tüm ölçek hem de her alt boyutun iç tutarlılığı hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri yüksek düzeyde bulunmuştur. Buna ek olarak, alt boyutlara ait olan Cronbach alfa değerleri de (perspektifi korumak alt boyutu hariç) orta ve yüksek seviyelerdedir. Elde edilen değerler ölçeğin orijinal İngilizce formunun değerleriyle de paralellik göstermektedir (Winwood vd., 2013). Ayrıca alan yazında kullanılan diğer psikolojik dayanıklılık ölçekleriyle yapılan karşılaştırmalar, bu ölçeğin güvenirliğinin oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu da alana kazandırılan ölçeğin farklı ölçeklerle kıyaslandığında daha tutarlı sonuçlar verdiğini ortaya çıkarmıştır.

Ölçeğin geçerliliğinin test edilmesi için kapsam, yapı ve ölçüt geçerliliğine bakılmıştır. Yapı geçerliliği için ölçeğin yedi boyutlu faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçeğin yedi faktörü; otantik yaşamak, aradığını bulmak, perspektifi korumak, stresle başa çıkmak, işbirliği içinde etkileşim, sağlıklı kalmak ve ağ oluşturmaktır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yedi faktörlü yapının uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerde çıktığı ve yedi faktörlü yapının doğrulandığı görülmüştür. Ayrıca ölçüt geçerliliği için Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeğindeki sosyal destek ve iş doyumu alt boyutlarını ile toplam korelasyona bakılmıştır. Genel olarak iki ölçek arasında orta düzeyde ilişki bulunduğu söylenebilir. Bu ilişki uyarlanan ölçeğin uygunluğunu ve yeterliğini göstermektedir. Araştırmalar sosyal destek ve psikolojik dayanıklılığın önemli bir bağıntı oluşturdıklarını belirlemektedir (Southwick vd., 2016). Ayrıca çalışanlarla yapılan bir diğer çalışmada iş doyumu ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Brown vd., 2018).

Son zamanlarda yapılan çalışmalara bakıldığında; ölçeğin orijinal formunun Amerika Birleşik Devletleri Washington DC’de Ulusal Başkent Bölgesi’ndeki işyerinde zorbalığa maruz kalan profesyonel kadınların genel iyi oluşları için dayanıklılığın nasıl etkili bir başa çıkma stratejisi olarak hareket edebileceğini araştırmak amacıyla kullanıldığı görülmektedir (Gattis, 2017). Delgado ve diğerleri tarafından (2021) yapılan bir çalışmada Avustralya’daki ruh sağlığı hemşilerinin psikolojik iyilik hali, zihinsel sıkıntı ve işyeri dayanıklılığının düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişkileri değerlendirmek amacıyla ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Benzer şekilde Covid-19 döneminde İsrail’de çalışan sosyal hizmet uzmanları arasında işyerinde dayanıklılık, tükenmişlik, ikincil travma ve şefkat memnuniyetini değerlendirmenin amaçlandığı bir çalışmada da ölçeğin asıl formuna rastlanmaktadır (Ratzon vd., 2022). Buradan yola çıkarak, uyarlanan bu ölçeğin, yabancı alan yazında olduğu gibi Türkçe alan yazında da geniş bir kullanım alanına sahip olacağı ve pek çok araştırmacı tarafından kullanılacağı düşünülmektedir.

Sürekli değişen çalışma ortamında iş yeri stresi iş gücünün performansını etkileyebilir ve olumsuz örgütsel sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle kuruluşların iş yerinde dayanıklılığın önemini anlamaları zorunlu hale gelmektedir. Yöneticiler, birincil dayanıklılık faktörlerini anlayarak ve RAW ölçeğini kullanarak,

dayanıklılığı artırmak için özel müdahaleler tasarlayabilir ve uygulayabilir. RAW ölçeği, zorlu ve rekabetçi bir ortamda çalışanların zorlu iş rollerine ve durumlarına etkili bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olabilir (Malik ve Garg, 2018). Bütün bunları göz önüne alarak, iş yerinde psikolojik dayanıklılığın ölçülebilmesi büyük önem taşımaktadır. Uyarlanan ölçeğin bu ölçümleri yapabilmek adına kurum ve kuruluşlar için yararlı bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

İş yerinde dayanıklılığın, çalışanın olumlu sonuçlarını (işte başarılı olmak) artırmak ve olumsuz çalışan sonuçlarını (iş tükenmişliğini) azaltmak için bireysel düzeyde temel bir değişken olarak önemini vurgulanmaktadır (Yun vd., 2022). Mallak ve Yıldız (2016) ayrıca işyeri dayanıklılığının iyileştirilmesinin, stresin azalması, daha kaliteli karar verme, hastalık izinlerinin azaltılması ve iş tatmininin artması gibi beklenen sonuçlara yol açabileceğini savunmuştur.

Dayanıklılık, sadece zorluklara karşı hayatta kalmak değil, aynı zamanda ilerlemeye yönelik öngörücü bir strateji ve gelecekteki gelişim için hem proaktif hem de reaktif önlemler alma ihtiyacının farkına varmaktır (Menéndez Blanco ve Montes Botella, 2016). RAW ölçeği işyeri dayanıklılığını etkileyen daha gerçekçi ve pratik bir ölçümdür. Mallak ve Yıldız (2016) çalışanların dayanıklılığını ölçmek için işyeri ortamında standartlaştırılmış bir aracın geliştirilmesine ciddi bir ihtiyaç olduğunu savunmaktadır. Uyarlanan bu ölçekle, iş yerinde psikolojik dayanıklılığı ölçen standart bir araç eksikliğinin giderildiği düşünülmektedir. Böylece kurum ve kuruluşlarda çalışanların psikolojik dayanıklılıkları hakkında bilgi sahibi olmak istenildiğinde bu ölçek kolaylıkla kullanılabilir.

Yapılan tüm çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu ve ülkemizde iş yerinde psikolojik dayanıklılığı ölçmek amacıyla kullanılabileceğini göstermektedir. İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, 20 maddeden ve yedi alt boyuttan oluşan 7’li likert tipi bir ölçektir. Ölçekten en az 20, en çok 140 puan alınabileceği görülmüştür. Ölçekten alınan puan arttıkça psikolojik dayanıklılık artmaktadır. Kolay uygulanabilir ve değerlendirilebilir olduğu için alanda çalışan uzmanlar ve araştırmacılar tarafından kullanılacağı düşünülmektedir. Bunlara ek olarak, çalışma sonucunda elde edilen veriler ve bulgular çalışmada yer alan katılımcılar bağlamında sınırlılık göstermektedir.

Sonuç olarak alan yazında bulunan psikolojik dayanıklılık ölçeklerinden farklı olarak spesifik olarak iş yerlerinde çalışanların psikolojik dayanıklılığını belirlemek üzere geçerliği ve güvenirliği sağlanmış bir lek Türkçeye uyarlanmıştırdır. Bu lek özellikle iş yerlerinde stres ya da strese bağlı zorluklar yaşayan çalışanlar ve zorlu çalışma ortamlarına başarılı bir şekilde uyum sağlamanın temelini oluşturan dayanıklılığı geliştirmek ve sürdürmek için bir kaynak olarak kullanılabilir (Winwood vd., 2013). Buna ek olarak ölçeğin, çalışanların psikolojik dayanıklılığı bir beceri olarak inşa etmelerine yardımcı olan ve değiştirilmesi/iyileştirilmesi gereken noktalar hakkında da onlara pratik rehberlik sağlayan bir araç olduğu söylenebilir (Winwood vd., 2013).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÇALIŞMA II: ANA ÇALIŞMA

4.1 Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı psikososyal riskler ve iş yerinde iyi oluş arasında, iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda nicel bir çalışma tasarlanmıştır. Çalışma için yazar tarafından uyarlaması yapılan ölçekler ve Kopenhag Psikososyal Riskler Ölçeği kullanılmıştır.

4.2 Yöntem

Bu çalışmada çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları psikososyal riskler, çalışanların iyi oluş ve psikolojik dayanıklılığı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere nicel yöntem ile toplanan veriler analiz edilmiştir. Çalışmada öncelikli olarak ilişkisel model kullanılmıştır. Daha sonra aracılık modeli sunulmuştur.

4.2.1 Örneklem

Çalışma için örneklem büyüklüğünü hesaplamak üzere İstatistiksel Güç Analizi programı G Power 3.1. versiyonu kullanılmıştır. Etki büyüklüğü ve anlamlılık düzeyine bakılmıştır. Etki büyüklüğü endeksi F istatistiği ve varyans analizi için, orta etki 0.3 olarak seçilmiş ve alfa değeri 0.05 olarak belirlendiğinde program toplam örneklem büyüklüğünü 281 olarak sunmuştur (Şevgin ve Çetin, 2017). Bu açıdan çalışmanın daha fazla örneklem büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Çalışmanın örneklemi kamu ve özel sektör olmak üzere farklı meslek gruplarından 18 yaş üzeri 524 kişi oluşturmaktadır. Katılımcılara kolayda örnekleme yöntemi ile online olarak ulaşılmıştır. Demografik bilgiler incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin 256'sı erkek ve 268'i kadındır. Katılımcıların % 53.4'ü üniversite mezunudur. Medeni duruma bakıldığında % 41.2'si bekar iken % 58.6'sının evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşları 18-67 ($Ort. = 36.94$, $S.S. = 9.28$) arasında değişiklik göstermektedir.

4.2.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada demografik bilgi formu, uyarlaması araştırmacı tarafından yapılmış olan İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği, İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Kişisel bilgi formunda katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalıştıkları kurum, meslekleri, kurumdaki pozisyonları, kurumlarını hangi sektörde faaliyet gösterdiği, kaç yıldır aktif olarak çalıştıkları ve şu anki kurumlarındaki aktif çalışma süreleri, gelir durumları sorulmuştur.

İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği: Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilen bu ölçeği uyarlaması araştırmacı tarafından yapılmıştır. 18 maddeden oluşmaktadır. Yedili likert tipinde olan bu ölçek 1-kesinlikle katılmıyorum, 2- oldukça katılmıyorum, 3- biraz katılmıyorum, 4-kararsızım, 5-biraz katılıyorum, 6-olağüst katılıyorum ve 7- kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe versiyonunun iç güvenirliği $\alpha = .91$ olarak bulunmuştur. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 3 alt boyuttan oluştuğı bulunmuştur. Bu boyutlar ‘life well-being’ (LWB) (yaşam iyi oluşu), ‘workplace well-being’ (WWB) (işyeri iyi oluşu) ve ‘psychological well-being’ (PWB) (psikolojik iyi oluş) olarak adlandırılmıştır. Yaşam iyi oluşu; kişisel ve aile bakımı (çalışanın kişisel duygularını yansıtan) ve aile üyelerini (aile yaşam sorunlarını) kapsamaktadır. Altı maddeden oluşmaktadır. “İyi bir hayat yaşıyorum.” maddesi örnek olarak verilebilir. İşyeri iyi oluşu; işgücünün korunması, yönetim tarzı, tazminat ve yan haklar, iş düzenlemesi gibi iş ile ilgili unsurları içermektedir. Bu alt boyutta altı maddeden oluşmaktadır. “İşimi zenginleştirmenin yollarını her zaman bulurum.” örnek madde olarak verilebilir. Son olarak psikolojik iyi oluş; temel olarak öğrenme, büyüme, iş başarısı ve kendini gerçekleştirme üzerine odaklanmaktadır. Altı maddeden oluşan bu alt boyutta “İnsanlar zamanımı diğerlerine ayırmaya ve onu paylaşmaya istekli olduğumu düşünür.” maddesi örnek olarak verilebilir. Alt boyutların iç güvenirlikleri sırasıyla LWB için $\alpha = .88$, WWB için $\alpha = .91$, ve PWB için $\alpha = .80$ ’dır.

İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Winwood vd. (2013) tarafından geliştirilen bu ölçeğin uyarlaması araştırmacı tarafından yapılmıştır. 20 maddeden oluşmaktadır. Yedili likert tipinde olan bu ölçek 1-kesinlikle katılmıyorum, 2- oldukça katılmıyorum, 3-biraz katılmıyorum, 4-kararsızım, 5-biraz katılıyorum, 6- oldukça katılıyorum ve 7-kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe versiyonunun iç güvenirliği $\alpha = .89$ olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda 7 boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar Living authentically (Otantik yaşamak), Finding one’s calling (Aradığını bulmak), Maintaining perspective (Perspektifi korumak), Managing stress (Stresle başa çıkmak),

Interacting cooperatively (İşbirliği içinde etkileşim), Staying healthy (Sağlıklı kalmak) ve Building networks (Ağ oluşturmak) olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç güvenirlikleri şöyle bulunmuştur: Otantik yaşamak $\alpha = 0.75$, Aradığını bulmak $\alpha = 0.84$, Perspektifi korumak $\alpha = 0.38$, Stresle başa çıkmak $\alpha = 0.84$, İşbirliği içinde etkileşim $\alpha = 0.60$, Sağlıklı kalmak $\alpha = 0.57$ ve Ağ oluşturmak $\alpha = 0.91$.

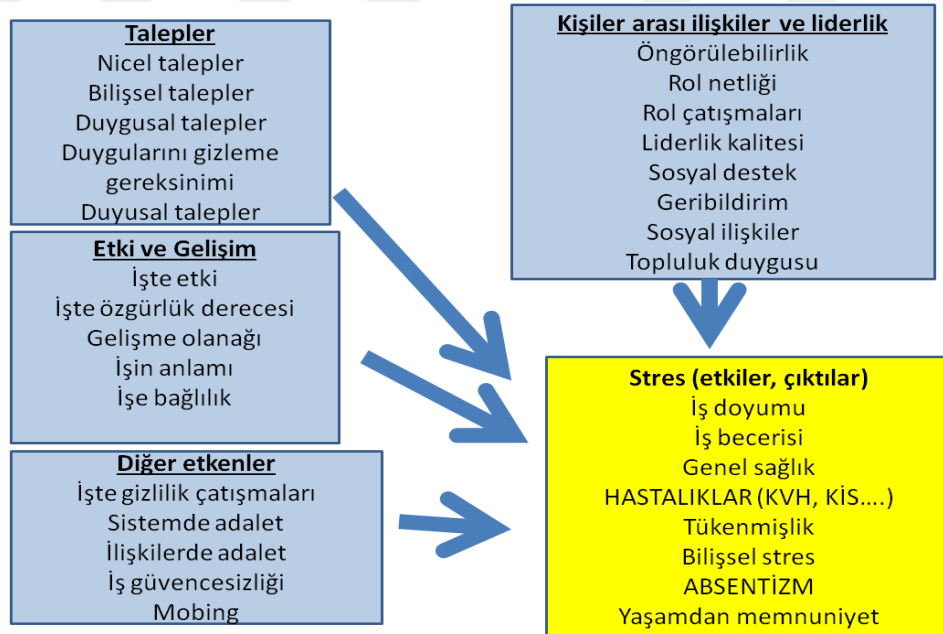
Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR): Şahan tarafından 2016 yılında Türkçeye uyarlanmış ve çalışma yaşamında psikososyal riskleri ölçmektedir. Nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumu olarak tanımlanan 20 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutların anlamları ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 10. KOPSOR Alt Boyutlar

Boyutun kodu	Boyutun adı	Boyutun anlamı
NT	Nicel talepler	Çalışanın görevini yerine getirmek için ne kadar işle başa çıktığını belirtmektedir. Nicel talepler çalışanın görevini yerine getirmek için var olan zaman ile işin miktarı arasındaki uyumsuzluğu değerlendirmek için kullanılabilir.
BT	Bilişsel talepler	Çalışanın bilişsel yetenekleriyle başa çıkması gereken talepleri belirtmektedir.
DT	Duygusal talepler	Çalışanın kendi duyguları ile ya da diğer kişilerin duygularıyla çatışma yaşadığında, bununla baş etmesini gerektiren talepleri belirtmektedir. Diğer kişiler işyerinde birlikte çalışmadığı müşteri, hasta ya da öğrenci vb. olabildiği gibi; işyerinde birlikte çalıştığı iş arkadaşları, üst amiri ya da astı da olabilir.
DG	Duygularını gizleme gereksinimi	Çalışanın duygularını işyerindeki diğer insanlardan saklamasını gerektiren durumların varlığını belirtmektedir. Diğer kişiler işyerinde birlikte çalışmadığı müşteri, hasta ya da öğrenci vb. olabildiği gibi; işyerinde birlikte çalıştığı iş arkadaşları, üst amiri ya da astı da olabilir.
DTT	Duyusal Talepler	İşyerinde kişiden beklenen duygusal etkinlik düzeyini tanımlar.
İE	İşe Etki	Çalışanın işini hangi ölçüde etkileyebildiğini belirtmektedir.
GO	Gelişme olanağı	Gelişme olanağı çalışanın görevlerinin değişebildiği durumları ele almaktadır. Görevler öğrenmeye olanağı sağlıyorsa, işteki gelişmenin yanında kişisel gelişimi de destekler.
İÖ	İşte özgürlük derecesi	Çalışanın; tatiller, çalışma günü ya da saatlerinin uzunluğu gibi durumları ne ölçüde etkileyebildiğini ele almaktadır.

İA	İşin anlamı	İşin anlamı, işteki görevlerin amacı ve içeriği ile ilgili kaygıların tümünü belirtmektedir.
İB	İşe bağlılık	İşe bağlılık, çalışanın deneyimlerine göre işyerine ne ölçüde bağlı olduğunu ele almaktadır. Burada kendi başına yaptığı iş ya da çalıştığı gruba değil, çalıştığı kuruluşa olan bağlılığa odaklanılmaktadır.
Ö	Öngörülebilirlik	Belirsizlik ve güvensizlikten kaçınmayı ele almaktadır. Çalışanların uygun bilgilendirmeyi, doğru zamanda almasını amaçlanmaktadır.
RA	Rol açıklığı	Çalışanın işyerindeki görevlerinin içeriği, karşılanması gereken beklentiler ve sorumluluklar gibi rollerini anlamasını ele almaktadır.
RC	Rol çatışması	Rol çatışmalarının iki kaynağı vardır. Birincisi, görevin içinde görevin doğasıyla çelişen taleplerin bulunmasıyla ilgilidir. İkincisi ise, farklı görevlerin öncelik sıralarının çatışması ile ilgilidir.
LK	Liderlik kalitesi	Liderlik kalitesi, kendisinin üzerindeki yöneticinin farklı bağlamlarda ve etki alanlarında yeteneğini ele almaktadır.
SD	Sosyal destek	Çalışanların gereksinim duyduklarında iş çevresindeki kişilerden destek alabilme olanakları konusunda görüşlerini ele almaktadır.
GB	Geribildirim	İşyerinde geribildirim yapılma ve bilgilendirilme durumu olarak tanımlanmaktadır.

KOPSOR ölçeği ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda ölçekte yer alan boyutlar ve neden oldukları çıktılar şekilde belirtildiği gibidir (Şahan, 2016).



Şekil 5. KOPSOR boyutlar ve çıktıları

Araştırma kapsamında bu çıktıların benzerliğini elde edilen veride incelemek amacıyla psikososyal riskleri oluşturan 20 alt ölçek ile temel bileşen analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizinin amacı, bir grup ölçülen değişken

sayısını azaltarak bileşik puanı elde edebilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Bu yüzden etiketlenmiş alt ölçekler üzerinden analiz yapılmıştır. Analiz sonuçlarına ilişkin tablolar aşağıda verilmiştir.

Tablo 11. Temel Bileşenler Analizi

Faktör	Başlangıç özdeğerleri			Yüklenen Faktörlerin Karelerinin Dağılımı			Döndürülmüş Faktörlerin Karelerinin Dağılımı		
	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %	Toplam	Varyans %	Birikimli %
1	6.173	30.867	30.867	6.173	30.867	30.867	4.995	24.974	24.974
2	2.681	13.404	44.270	2.681	13.404	44.270	2.544	12.719	37.693
3	1.540	7.702	51.973	1.540	7.702	51.973	2.457	12.284	49.977
4	1.205	6.025	57.998	1.205	6.025	57.998	1.396	6.979	56.956
5	1.084	5.420	63.418	1.084	5.420	63.418	1.292	6.462	63.418
6	.857	4.285	67.703						
7	.801	4.005	71.709						
8	.683	3.416	75.125						
9	.571	2.856	77.981						
10	.557	2.783	80.764						
11	.510	2.549	83.313						
12	.502	2.511	85.824						
13	.463	2.313	88.137						
14	.417	2.086	90.223						
15	.392	1.961	92.184						
16	.363	1.816	94.000						
17	.345	1.724	95.724						
18	.324	1.618	97.341						
19	.272	1.358	98.700						
20	.260	1.300	100.000						

Tablo 12. Döndürülmüş Bileşen Matrisi

	Faktörler/Bileşenler				
	1	2	3	4	5
Nicel talepler	-.025	-.012	.697	.125	.124
Bilişsel talepler	.409	.101	.563	.264	-.254
Duygusal talepler	-.124	-.002	.709	.198	.070
Duygularını gizleme	-.220	-.189	.442	.386	.148
Duyusal talepler	.242	.028	.275	.755	-.056
İşe etki	.690	.120	.072	-.146	-.146
Gelişme olanağı	.746	.105	.256	.017	-.290
İşte özgürlük	.439	.186	.019	-.628	-.191
İşin anlamı	.761	.137	-.130	.127	-.086
İşe bağlılık	.748	.132	-.072	-.049	.143
Öngörüsüzlük	.752	.281	-.099	-.042	.066
Rol açıklığı	.754	.214	-.073	.142	-.193
Rol çatışması	-.121	-.101	.776	-.190	.033
Liderlik	.563	.464	-.138	-.101	.304
Sosyal destek	.358	.734	.011	-.148	.238
Geribildirim	.293	.740	.114	-.047	.228
Sosyal ilişkiler	-.065	.702	-.117	-.018	-.443
Topluluk duygusu	.336	.671	-.157	.034	-.170
Güvencesizlik	-.102	.060	.161	.082	.727
İş doyumu	.730	.132	-.271	-.134	.122

Bu analiz sonucunda ölçeğin 5 boyutta toplandığı görülmüştür. Bu boyutlar araştırmacı tarafından şu şekilde adlandırılmıştır. Talepler, kişilerarası ilişkiler, işin etkisi, duyusal talep ve güvencesizliktir. Talepler boyutunda nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme ve rol çatışması yer almaktadır. İşe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik ve iş doyumu işin etkisi boyutunu oluşturmuştur. Kişilerarası ilişkiler boyutu ise, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusundan oluşmuştur. Duyusal talepler ve güvencesizlik ise tek başına bir boyut oluşturmuştur. Bu gruplandırma aşağıdaki şekilde verilmektedir.



Şekil 6. Psikososyal riskler ölçeği yeni boyutları

4.2.3 İşlem

Çalışma kapsamında öncelikle Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 2023/59 karar numarası ile Şubat 2023 tarihinde etik kurul onayı alınmıştır. Türkçeye uyarlanması düşünülen iki ölçek için gerekli izinler elektronik ortamda alınmıştır. Uyarlama çalışmaları bittikten sonra asıl çalışmaya geçilmiştir. Bu aşamada tekrar online ortamda Google forms kullanılarak veri toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS ve Lisrel programları kullanılarak analiz edilmiştir.

4.3 Bulgular

4.3.1 Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Katılımcıların İş Yerinde İyi Oluş, İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık ve KOPSOR ölçeklerinden aldıkları puanların betimleyici istatistikleri Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Betimleyici Analiz Sonuçları

	Ortalama	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
İş yerinde iyi oluş	89.96	17.59	-.44	-.02
İş yerinde psikolojik dayanıklılık	99.00	17.02	-.50	.37
Nicel talepler	12.81	3.57	-.08	-.69
Bilişsel talepler	16.43	3.06	-.87	.41
Duygusal talepler	9.13	2.92	-.12	-.61
Duygularını gizleme	6.13	2.35	.00	-.84
Duyusal talepler	15.11	3.69	-.53	-.37
İşe etki	12.97	3.84	-.11	-.66
Gelişme olanağı	16.53	2.81	-.84	.61
İşte özgürlük	14.82	3.87	-.63	-.09
İşin anlamı	12.11	2.76	-1.04	.95
İşe bağlılık	13.54	3.84	-.39	-.28
Öngörüsüzlük	6.74	2.17	-.35	-.55
Rol açıklığı	16.21	3.16	-1.03	.99
Rol çatışması	13.23	4.13	-.30	-.46
Liderlik	12.96	4.49	-.32	-.69
Sosyal destek	12.92	3.47	-.19	-.20
Geribildirim	6.54	1.99	-.23	-.42
Sosyal ilişkiler	7.88	1.93	-.70	-.07
Topluluk duygusu	11.82	2.92	-.81	.06
Güvencesizlik	10.35	4.57	.42	-.61
İş doyumunu	11.57	2.99	-.53	-.18

4.3.2 Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. İş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasındaki korelasyon pozitif yönlü yüksek ($r = .77$, $p < .05$) olarak bulunmuştur.

İşe etki ($r = .42$, $p < .01$), gelişme olanağı ($r = .39$, $p < .01$), işte özgürlük derecesi ($r = .33$, $p < .01$), işin anlamı ($r = .58$, $p < .01$), işe bağlılık ($r = .50$, $p < .01$), öngörülebilirlik ($r = .47$, $p < .01$), rol açıklığı ($r = .46$, $p < .01$), liderlik kalitesi ($r = .45$, $p < .01$), sosyal destek ($r = .35$, $p < .01$), topluluk duygusu ($r = .38$, $p < .01$) ve iş doyumunu ($r = .61$, $p < .01$) iş yerinde iyi oluş ile pozitif yönlü orta düzey ilişki göstermektedir.

İşe etki ($r = .44, p < .01$), gelişme olanağı ($r = .41, p < .01$), işte özgürlük derecesi ($r = .31, p < .01$), işin anlamı ($r = .56, p < .01$), işe bağlılık ($r = .44, p < .01$), öngörülebilirlik ($r = .51, p < .01$), rol açıklığı ($r = .49, p < .01$), liderlik kalitesi ($r = .43, p < .01$), sosyal destek ($r = .39, p < .01$), geribildirim ($r = .31, p < .01$), topluluk duygusu ($r = .51, p < .01$) ve iş doyumu ($r = .55, p < .01$) iş yerinde psikolojik dayanıklılık ile pozitif yönlü orta düzey ilişki göstermektedir.

Psikososyal riskler ölçeğinin alt boyutları ve diğer ölçeklerle olan korelasyon değerleri Tablo 14’de verilmiştir.



Tablo 14. Psikososyal riskler ve alt boyutları ile, iş yerinde iyi oluş ve iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasındaki korelasyon

İyi oluş	Psikolojik dayanıklılık	İş Doyumu	İş Güvençsizliği	Topluluk Duygusu	Sosyal İlişkiler	Geribildirim	Sosyal Destek	Liderlik Kalitesi	Rol Çatışması	Rol Açıklığı	Öngörülebilirlik	İşe Bağlılık	İşin Anlamı	İşte Özgürlük Derecesi	Gelişme Olanakları	İşe Etki	Duyusal Talepler	Duyuların Gizleme	Duygusal Talepler	Bilişsel Talepler	Nicel Talepler	
-.19**	-.22**	-.15**	.17**	-.12**	-.11*	.06	-.05	-.12**	.39**	-.07	-.07	-.02	-.10*	-.17**	.09*	-.06	.20**	.25**	.39**	.37**	1	Nicel Talepler
.13**	.20**	.12**	-.04	.15**	.05	.21**	.11*	.12**	.24**	.29**	.22**	.21**	.27**	.06	.50**	.29**	.39**	.09*	.26**	1		Bilişsel Talepler
-.29**	-.31**	-.26**	.14**	-.16**	-.11*	.01	-.03	-.16**	.41**	-.11*	-.15**	-.12**	-.13**	-.17**	.06	-.07	.25**	.42**	1			Duygusal Talepler
-.28**	-.27**	-.32**	.14**	-.23**	-.21**	-.20**	-.18**	-.21**	.30**	-.18**	-.24**	-.22**	-.23**	-.25**	-.10*	-.22**	.27**	1				Duyuların Gizleme
.01	.06	-.02	.05	.05	-.03	.08	.01	.03	.12**	.24**	.11**	.10*	.19**	-.18**	.23**	.14**	1					Duyusal Talepler
.42**	.44**	.42**	-.13**	.34**	.06	.31**	.32**	.41**	-.07	.48**	.53**	.39**	.42**	.38**	.56**	1						İşe Etki
.39**	.41**	.43**	-.16**	.31**	.13**	.27**	.30**	.35**	.03	.59**	.48**	.44**	.56**	.34**	1							Gelişme Olanakları
.33**	.31**	.37**	-.12**	.30**	.22**	.19**	.33**	.32**	-.02	.33**	.38**	.34**	.30**	1								İşte Özgürlük Derecesi
.58**	.56**	.57**	-.08	.37**	.18**	.29**	.31**	.41**	-.17**	.60**	.51**	.60**	1									İşin Anlamı
.50**	.44**	.60**	-.01	.36**	.10*	.30**	.38**	.45**	-.10*	.50**	.57**	1										İşe Bağlılık
.47**	.51**	.55**	-.08	.42**	.14**	.41**	.48**	.57**	-.18**	.65**	1											Öngörülebilirlik

.46**	.49**	.50**	-.17**	.42**	.10**	.29**	.37**	.45**	-.15**	1												Rol Açıklığı
-.23**	-.20**	-.27**	.14**	-.20**	-.14**	-.02	-.09	-.20**	1													Rol Çatışması
.45**	.43**	.49**	.00	.39**	.13**	.54**	.62**	1														Liderlik Kalitesi
.35**	.39**	.37**	.04	.49**	.30**	.65**	1															Sosyal Destek
.27**	.31**	.30**	.07	.44**	.27**	1																Geribildirim
.19**	.25**	.10*	-.11*	.43**	1																	Sosyal İlişkiler
.38**	.51**	.39**	-.07	1																		Topluluk Duygusu
-.15**	-.19**	-.04	1																			İş Güvencesizliği
.61**	.55**	1																				İş Doyumu

***p* < .01, **p* < .05

4.3.3 Ortalamalar Arası Farkların İncelenmesi

Çalışanların iş yerinde iyi oluş, psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risk düzeylerinin ortalama farklılıklarını demografik değişkenler bakımından incelemek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır.

Cinsiyete Dayalı Ortalama Farkları

Çalışmaya katılan kadın ve erkek çalışanların iş yerinde iyi oluş, iş yerinde psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risklere ilişkin ortalamalarını karşılaştırmak üzere Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre psikososyal risklerin alt boyutlardan işe etki, işte özgürlük, işe bağlılık, öngörü, rol açıklığı, güvencesizlik ve iş doyumu puanlarında kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır (işe etki $t(521) = -2.49, p < .05$; işte özgürlük $t(521) = -3.90, p < .05$; işe bağlılık $t(521) = -3.13, p < .05$; öngörü $t(521) = -2.67, p < .05$; rol açıklığı $t(521) = -2.23, p < .05$; güvencesizlik $t(521) = 3.79, p < .05$; iş doyumu $t(521) = -2.13, p < .05$). Erkek katılımcıların; işe etki, işte özgürlük, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı ve iş doyumuna yönelik ortalamaları kadın katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Güvencesizlik alt boyutunda ise kadın katılımcıların ortalama puanları erkek katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksektir. Diğer değişkenler açısından cinsiyete bağlı bir fark görülmemiştir ($p > .05$).

Tablo 15. Cinsiyete göre psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	p
İşe etki	Kadın	268	12.56	3.96	.01
	Erkek	256	13.40	3.68	
İşte özgürlük	Kadın	268	14.19	4.09	.00
	Erkek	256	15.50	3.52	
İşe bağlılık	Kadın	268	13.02	4.04	.00
	Erkek	256	14.08	3.56	
Öngörülebilirlik	Kadın	268	6.49	2.22	.01
	Erkek	256	7.00	2.09	
Rol açıklığı	Kadın	268	15.90	3.50	.03
	Erkek	256	16.53	2.73	

İş doyumu	Kadın	268	11.29	3.09	.03
	Erkek	256	11.87	2.86	
Güvencesizlik	Kadın	268	11.07	4.56	.00
	Erkek	256	9.59	4.47	

Eğitim Durumuna Göre Ortalama Farkları

Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımında ilkökul ve ortaokul mezunu sayısı diğer gruplara göre oldukça düşük kaldığından, anlamlı bir karşılaştırma yapabilmek adına gruplar lise ve altı eğitim düzeyinde olan, üniversite mezunu ve üniversite üstü eğitim düzeyi olanlar (yüksek lisans ve doktora mezunları) olarak tekrar gruplandırılmıştır. Bu gruplandırma sonrasında katılımcıların iş yerinde iyi oluş, iş yerinde psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risklere ilişkin ortalamalarını karşılaştırmak üzere Tek Yönlü ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların, psikososyal risklerin alt boyutlarından nicel talepler $F(2,521) = 3.13, p < .05$, duygusal talepler $F(2,521) = 14.27, p < .05$, işte özgürlük $F(2,521) = 3.73, p < .05$, topluluk duygusu $F(2,521) = 3.29, p < .05$ ve güvencesizlik $F(2,521) = 3.35, p < .05$ ile iş yerinde iyi oluş $F(2,521) = 3.02, p = .05$ ortalama puanları eğitim durumlarına göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Hangi grupların farklılaştığını incelemek amacıyla önce varsayımlardan normallik ve varyansların homojenliği analiz edilmiştir. Levene testi sonuçlarına göre varyanslar homojen dağıldığından, anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Gruplara ilişkin betimleyici istatistikler tabloda verilmiştir.

Tablo 16. Eğitim durumuna göre iş yerinde iyi oluş ve psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması

	Eğitim durumu	N	Ort.	S.S.	F	p
Nicel talepler	Lise ve altı	49	12.80	3.84	3.13	.04
	Üniversite	280	12.47	3.47		
	Üniversite üstü	195	13.30	3.61		
Duyusal talepler	Lise ve altı	49	17.06	2.81	14.27	.00
	Üniversite	280	15.41	3.62		
	Üniversite üstü	195	14.21	3.73		
İşte özgürlük	Lise ve altı	49	14.22	3.84	3.73	.02
	Üniversite	280	14.52	4.20		
	Üniversite üstü	195	15.41	3.30		
Topluluk duygusu	Lise ve altı	49	11.31	3.27	3.29	.04
	Üniversite	280	12.12	2.75		
	Üniversite üstü	195	11.52	3.02		
Güvencesizlik	Lise ve altı	49	9.55	5.00	3.35	0.4
	Üniversite	280	10.82	4.67		
	Üniversite üstü	195	9.87	4.26		
İş yerinde iyi oluş	Lise ve altı	49	88.12	21.87	3.02	.05
	Üniversite	280	88.59	17.38		
	Üniversite üstü	195	92.40	16.48		

Scheffe çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre, nicel talepler boyutunda üniversite sonrası mezunu katılımcıların puanlarının üniversite mezunu

katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Duyusal talepler boyutunda ise üç grup arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre üniversite mezunu olanların puanları lise ve aşağı mezunu olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Üniversite sonrası mezunlarının hem üniversite hem de lise ve aşağı düzeydeki mezunlarından puanları anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. İşte özgürlük boyutunda, üniversite sonrası mezunu katılımcıların puanlarının üniversite mezunu katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş yerinde iyi oluş ortalamalarına göre üniversite sonrası mezunu katılımcıların puanlarının üniversite mezunu katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

LSD çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre topluluk duygusu ve güvencesizlik boyutlarında, üniversite sonrası mezunu katılımcıların puanlarının üniversite mezunu katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Medeni Duruma Göre Ortalama Farkları

Çalışmaya katılan çalışanların medeni durumlarını iş yerinde iyi oluş, iş yerinde psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risklere ilişkin ortalamalarını karşılaştırmak üzere Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre psikososyal risklerin alt boyutlardan işe etki, liderlik, geribildirim ve güvencesizlik puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır (işe etki $t(521) = 2.26, p < .05$; liderlik $t(521) = 1.99, p < .05$; geribildirim $t(521) = 3.06, p < .05$; güvencesizlik $t(521) = 2.58, p < .05$).

Bekar katılımcıların; işe etki, liderlik, geribildirim ve güvencesizliğe yönelik ortalamaları evli katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Diğer değişkenler açısından medeni duruma bağlı bir fark görülmemiştir ($p > .05$).

Tablo 17. Medeni duruma göre psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ort.	S.S.	p
İşe etki	Bekar	216	13.43	3.65	.02
	Evli	307	12.66	3.95	
Liderlik	Bekar	216	13.42	4.40	.04
	Evli	307	12.64	4.53	
Geribildirim	Bekar	216	6.86	1.89	.00
	Evli	307	6.32	2.03	
Güvencesizlik	Bekar	216	10.95	4.56	.01
	Evli	307	9.90	4.54	

Sektöre Göre Ortalama Farkları

Çalışmaya katılan çalışanların bulundukları sektöre göre iş yerinde iyi oluş, iş yerinde psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risklere ilişkin ortalamalarını karşılaştırmak üzere Bağımsız Örneklem T-Testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre psikososyal risklerin alt boyutlardan bilişsel talepler, duygularını gizleme, duyusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük, öngörü, rol açıklığı, liderlik, geribildirim, sosyal ilişki ve iş doyumu puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır (bilişsel talepler $t(521) = 6.10, p < .05$; duygularını gizleme $t(521) = -2.08, p < .05$; duyusal talepler $t(521) = 2.03, p < .05$; işe etki $t(521) = 4.83, p < .05$; gelişme olanağı $t(521) = 4.03, p < .05$; işte özgürlük $t(521) = 2.53, p < .05$; öngörü $t(521) = 4.18, p < .05$; rol açıklığı $t(521) = 2.78, p < .05$; liderlik $t(521) = 3.26, p < .05$; geribildirim $t(521) = 3.60, p < .05$; sosyal ilişki $t(521) = 2.06, p < .05$; iş doyumu $t(521) = 3.07, p < .05$).

Özel sektörde çalışan katılımcıların; bilişsel talepler, duyusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük, öngörülebilirlik, rol açıklığı, liderlik, geribildirim, sosyal ilişki ve iş doyumuna yönelik ortalamaları kamu sektöründe çalışanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Özel sektörde çalışanların duygu gizleme puanları ise kamu sektöründe çalışanlardan anlamlı olarak daha

düşük bulunmuştur. Diğer değişkenler açısından çalışılan sektöre bağlı bir fark görülmemiştir ($p > .05$).

Tablo 18. Sektöre göre psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması

	Sektör	N	Ort.	S.S.	p
Bilişsel talepler	Özel	375	16.94	2.79	.00
	Kamu	148	15.18	3.36	
Duyusal talepler	Özel	375	15.33	3.60	.04
	Kamu	148	14.61	3.85	
İşe etki	Özel	375	13.47	3.81	.00
	Kamu	148	11.71	3.67	
Gelişme olanağı	Özel	375	16.83	2.62	.00
	Kamu	148	15.75	3.10	
İşte özgürlük	Özel	375	15.10	3.94	.01
	Kamu	148	14.15	3.65	
Öngörülebilirlik	Özel	375	6.99	2.13	.00
	Kamu	148	6.12	2.16	
Rol açıklığı	Özel	375	16.45	2.97	.01
	Kamu	148	15.60	3.53	
Liderlik	Özel	375	13.37	4.45	.00
	Kamu	148	11.96	4.44	
Geribildirim	Özel	375	6.74	1.96	.00
	Kamu	148	6.05	1.98	
Sosyal ilişki	Özel	375	7.99	1.87	.04
	Kamu	148	7.60	2.06	
İş doyumu	Özel	375	11.82	2.96	.00
	Kamu	148	10.93	2.99	
Duygularını gizleme	Özel	375	6.00	2.37	.04
	Kamu	148	6.47	2.22	

Mevcut İş Yeri ve Toplam Çalışma Süresine Göre Ortalama Farklar

Çalışmaya katılanların mevcut iş yerlerindeki çalışma süreleri dört grupta incelenmiştir. Bu gruplar 1 yıl ve öncesi, 1-5 yıl arası, 5-10 yıl arası ve 10 yıl ve üzeri şeklindedir. Bu çalışma sürelerine göre iş yerinde iyi oluş, iş yerinde psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risklere ilişkin ortalamalarını karşılaştırmak üzere Tek Yönlü ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların, psikososyal risklerin alt boyutlarından işe bağlılık $F(3,520) = 2.97, p < .05$ ve güvencesizlik $F(3,520) = 3.55, p < .05$ ortalama puanları mevcut iş yerlerindeki çalışma süresine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Hangi grupların farklılaştığını incelemek amacıyla önce varsayımlardan normallik ve varyansların homojenliği analiz edilmiştir. Levene testi sonuçlarına göre varyanslar homojen dağıldığından, anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Gruplara ilişkin betimleyici istatistikler tabloda verilmiştir.

Tablo 19. Mevcut iş yeri çalışma süresine göre psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması

	Mevcut iş yeri çalışma süresi	N	Ort.	S.S.	F	p
İşe bağlılık	0-1 yıl	90	13.22	3.88	2.97	.03
	1-5 yıl	181	13.00	3.88		
	5-10 yıl	125	13.83	3.94		
	10 yıl üzeri	128	14.22	3.58		
Güvencesizlik	0-1 yıl	90	11.03	4.86	3.55	.01
	1-5 yıl	181	10.94	4.51		
	5-10 yıl	125	9.62	4.30		
	10 yıl üzeri	128	9.74	4.58		

LSD çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; işe bağlılık boyutunda mevcut iş yerlerinde 10 yıl ve üzeri çalışanların puanları 1-5 yıl arası çalışanların puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Güvencesizlik boyutunda ise, 1 yıl ve aşağıda çalışanların puanları 5-10 yıl ve 10 yıl üzeri çalışanların puanlarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca 1-5 yıl

arası çalışanlarında puanları, 5-10 yıl ve 10 yıl üzeri çalışanların puanlarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Toplam aktif çalışma süresine göz önüne alındığında üç adet gruplandırmaya gidilmiştir. Bu gruplar 0-5 yıl, 5-10 yıl ve 10 yıl üstü olarak belirlenmiştir. Bu toplam aktif çalışma sürelerine göre iş yerinde iyi oluş, iş yerinde psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risklere ilişkin ortalamalarını karşılaştırmak üzere Tek Yönlü ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışanların, psikososyal risklerin alt boyutlarından duygusal talepler $F(2,521) = 4.12, p < .05$, işe etki $F(2,521) = 3.31, p < .05$, işte özgürlük $F(2,521) = 4.15, p < .05$, işe bağlılık $F(2,521) = 4.96, p < .05$, rol açıklığı $F(2,521) = 8.71, p < .05$ ve güvencesizlik $F(2,521) = 5.84, p < .05$ ile iş yerinde iyi oluş $F(2,521) = 3.28, p < .05$ ve iş yerinde psikolojik dayanıklılık $F(2,521) = 5.05, p < .05$ ortalama puanları toplam aktif çalışma sürelerine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

Hangi grupların farklılaştığını incelemek amacıyla önce varsayımlardan normallik ve varyansların homojenliği analiz edilmiştir. Levene testi sonuçlarına göre varyanslar homojen dağıldığından, anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Gruplara ilişkin betimleyici istatistikler tabloda verilmiştir.

Tablo 20. Toplam aktif çalışma süresine göre iş yerinde iyi oluş, iş yerinde psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risk alt boyutları puanlarının karşılaştırılması

	Toplam aktif çalışma süresi	N	Ort.	S.S.	F	p
İş yerinde iyi oluş	0-5 yıl	112	86.28	18.33	3.28	.04
	5-10 yıl	104	90.22	16.13		
	10 yıl üzeri	308	91.22	17.66		
İş yerinde psikolojik dayanıklılık	0-5 yıl	112	94.53	17.36	5.05	.01
	5-10 yıl	104	99.66	15.58		
	10 yıl üzeri	308	100.40	17.14		
Duyusal talepler	0-5 yıl	112	14.52	3.83	4.12	.02
	5-10 yıl	104	14.62	3.82		
	10 yıl üzeri	308	15.50	3.55		

İşe etki	0-5 yıl	112	12.15	3.79	3.31	.04
	5-10 yıl	104	13.11	3.84		
	10 yıl üzeri	308	13.22	3.83		
İşte özgürlük	0-5 yıl	112	14.02	4.35	4.15	.02
	5-10 yıl	104	15.51	3.76		
	10 yıl üzeri	308	14.89	3.68		
İşe bağlılık	0-5 yıl	112	12.61	4.18	4.96	.01
	5-10 yıl	104	13.39	3.91		
	10 yıl üzeri	308	13.92	3.64		
Rol açıklığı	0-5 yıl	112	15.20	3.60	8.71	.00
	5-10 yıl	104	16.08	3.13		
	10 yıl üzeri	308	16.62	2.91		
Güvencesizlik	0-5 yıl	112	11.64	4.78	5.84	.00
	5-10 yıl	104	9.91	4.41		
	10 yıl üzeri	308	10.02	4.48		

Scheffe çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre, duyuşal talepler, işe etki, işe bağlılık ve rol açıklığı alt boyutlarında 10 yıl ve üzeri çalışanların puanı 0-5 yıl arasında çalışanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. İşte özgürlük alt boyutunda, 5-10 yıl arasında çalışanların puanı 0-5 yıl arası çalışanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Güvencesizlik boyutunda ise, 0-5 yıl arası çalışanların puanı 5-10 yıl ve 10 yıl üzeri çalışanlardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

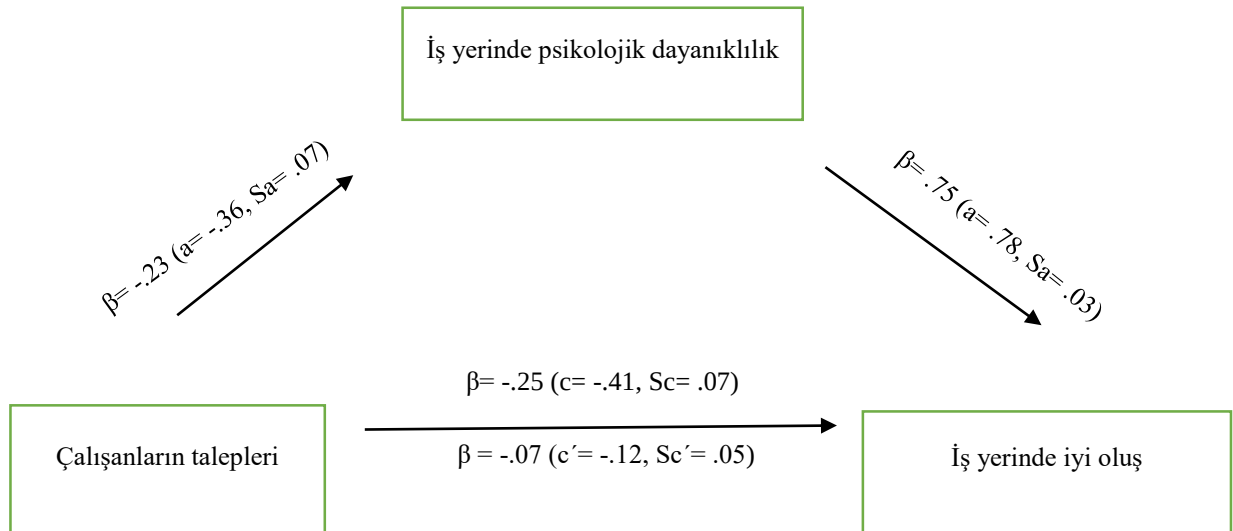
4.3.4 Aracı Değişken İçin Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında yapılan analizlerde psikososyal riskler, iş yerinde iyi oluş ve psikolojik dayanıklılığın ilişkili olduğu görülmüştür. Bu ilişkilerde dolaylı bir etki olup olmadığını görmek üzere aracılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizler için gerekli olan X ve Y arasında; X ve M arasında; M ve Y arasında anlamlı ilişki olması koşulları dikkate alınmıştır. Aracılık analizleri için IBM SPSS Statistics 21 programında Hayes'in PROCESS macro v.3.4 eklentisindeki Model 4 kullanılmıştır. Analizlerde %95 güven aralıklı ve 5000 tekrarlı bootstrap analiz yöntemi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda anlamlı olan aracılık analizlerine aşağıda yer verilmiştir.

Temel bileşenler analizi sonuçlarında ortaya çıkan boyutlar baz alınarak aracılık analizi yapılmıştır. Aracılık analizinde araştırmacının gruplandığı boyutlar bağımsız değişkenler (X), iş yerinde iyi oluş bağımlı değişken (Y) ve iş yerinde psikolojik dayanıklılık aracı değişken (M) olarak alınmıştır.

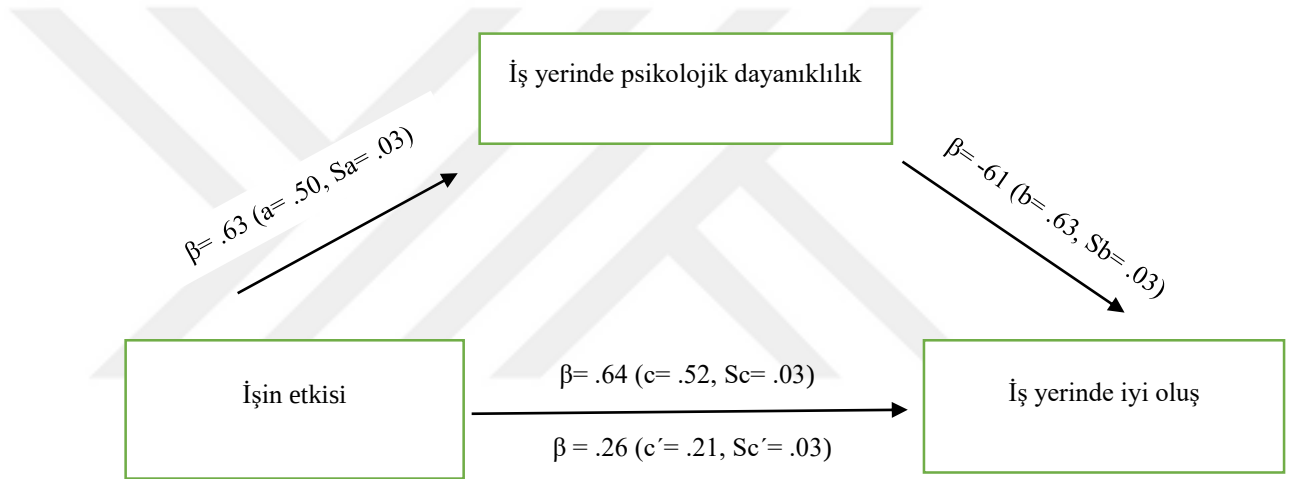
Duyusal talepler ile iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığının aracı rolü anlamlı değildir.

Çalışanların talepleri ile iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığının aracı rolü olup olmadığı incelenmiştir. Analizler sonucunda çalışanların talepleri iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılıklarını ($\beta = -.23$, $SE = .07$, $t = -5.50$, $p < .05$) ve iş yerinde iyi oluşlarını anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = -.25$, $SE = .07$, $t = -5.94$, $p < .05$). Çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığı onların iyi oluşlarını da anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .75$, $SE = .03$, $t = 27.59$, $p < .05$). Bu sonuçlara göre çalışanların iyi oluşu ile çalışanların talepleri arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü anlamlıdır ($\beta = -.07$, $SE = .05$, % 95 CI $[-.40, -.17]$). Sobel testi sonuçları da modeldeki aracılığı göstermektedir, *Sobel Z* = -5.38 , $p < .00$. Sonuç olarak psikolojik dayanıklılık bu ilişkide kısmi aracı bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.



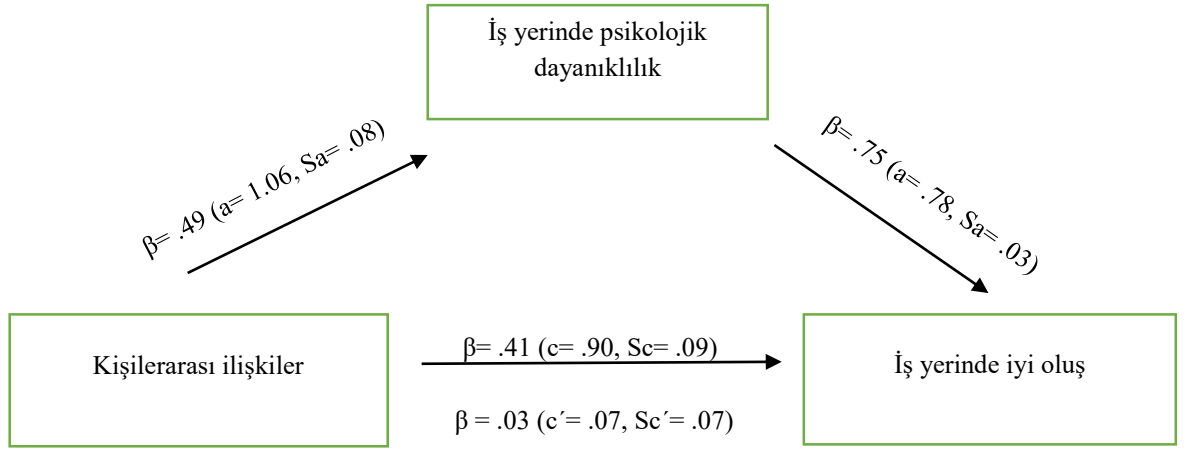
Şekil 7. Aracılık analizi sonuçları

İşin etkisi ile iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığının aracı rolü olup olmadığı incelenmiştir. Analizler sonucunda işin etkisinin iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılıklarını ($\beta = .63$, $SE = .03$, $t = 18.47$, $p < .05$) ve iş yerinde iyi oluşlarını anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .64$, $SE = .03$, $t = 19.12$, $p < .05$). Çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığı onların iyi oluşlarını da anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .61$, $SE = .03$, $t = 17.80$, $p < .05$). Bu sonuçlara göre çalışanların iyi oluşu ile işin etkisi arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü anlamlıdır ($\beta = .26$, $SE = .03$, % 95 CI [.26, .36]. Sobel testi sonuçları da modeldeki aracılığı göstermektedir, *Sobel Z* = 12.82, $p < .00$. Sonuç olarak psikolojik dayanıklılık bu ilişkide kısmi aracı bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.



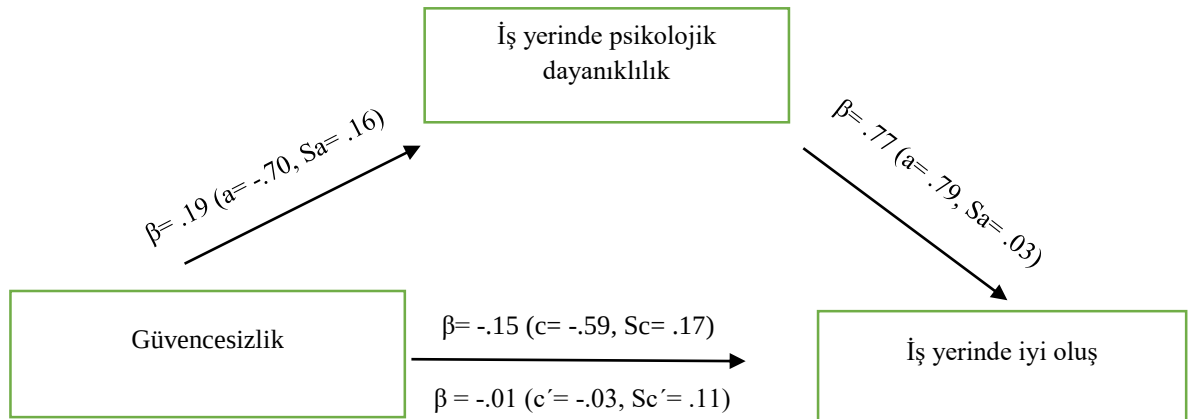
Şekil 8. Aracılık analizi sonuçları

Kişilerarası ilişkiler ile iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığının aracı rolü olup olmadığı incelenmiştir. Analizler sonucunda kişilerarası ilişkilerin çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılıklarını ($\beta = .49$, $SE = .08$, $t = 13.04$, $p < .05$) ve iş yerinde iyi oluşlarını anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .41$, $SE = .09$, $t = 10.18$, $p < .05$). Çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığı onların iyi oluşlarını da anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .75$, $SE = .03$, $t = 23.45$, $p < .05$). Bu sonuçlara göre çalışanların iyi oluşu ile kişilerarası ilişkiler arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü anlamlıdır ($\beta = .03$, $SE = .08$, % 95 CI [.67, .99]. Sobel testi sonuçları da modeldeki aracılığı göstermektedir, *Sobel Z* = 11.80, $p < .00$. Sonuç olarak psikolojik dayanıklılık bu ilişkide tam aracı bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 9. Aracılık analizi sonuçları

Güvencesizlik ile iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkide çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığının aracı rolü olup olmadığı incelenmiştir. Analizler sonucunda güvencesizliğin çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılıklarını ($\beta = -.19$, $SE = .16$, $t = -4.37$, $p < .05$) ve iş yerinde iyi oluşlarını anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = -.15$, $SE = .17$, $t = -3.52$, $p < .05$). Çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılığı onların iyi oluşlarını da anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .77$, $SE = .03$, $t = 27.03$, $p < .05$). Bu sonuçlara göre çalışanların iyi oluşu ile güvencesizlik arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü anlamlıdır ($\beta = -.56$, $SE = .14$, % 95 CI [-.85, -.27]. Sobel testi sonuçları da modeldeki aracılığı göstermektedir, *Sobel Z* = -4.32, $p < .00$. Sonuç olarak psikolojik dayanıklılık bu ilişkide tam aracı bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 10. Aracılık analizi sonuçları

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ

5.1 Tartışma

Bu çalışmanın amacı iş yerindeki psikolojik dayanıklılığın, psikososyal riskler ve iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide bir aracı rolü olup olmadığını incelemektir. Bunun yanı sıra iş yerinde iyi oluş, psikolojik dayanıklılık ve psikososyal riskler arasındaki ilişkinin incelenmesi de amaçlanmıştır. Bu ilişkilerde demografik özelliklerin rolü de ayrıca incelenmiştir. Çalışma kapsamında iş yerinde iyi oluş, iş yerinde psikolojik dayanıklılık ve psikososyal risklere yönelik katılımcılardan ölçümler alınmıştır. Elde edilen bulgular bu bölümde tartışılacaktır.

5.1.1 Değişkenler Arası Korelasyonlara İlişkin Tartışma

Araştırma sonunda karşımıza çıkan ilk bulgulardan biri iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olmasıdır. Alan yazında da bu sonuç araştırmalar tarafından ortaya konulmuştur (Delgado vd., 2021; Pradhan vd., 2021; Bogaerts vd., 2021). Daha çok genel olarak iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiye bakan çalışmaların yanında, bu sonuç iş yerlerinde de benzer durumların olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların iş yerlerine bağlı olarak hissettikleri iyi oluş düzeyleri ve iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılıkları birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili görülmektedir. İş yerlerinde yaşanan zorluk ya da güçlükler karşısında çalışanlar bu durumla baş etmek, mental sağlıklarını ve iyi oluşlarını korumak için psikolojik dayanıklılıklarını kullanırlar. Psikolojik dayanıklılık, yaşanan riskli durumlara rağmen ortaya çıkan pozitif bir psikolojik sonuç olarak da değerlendirilebilir (Rutter, 2006). Psikolojik dayanıklılık stresli süreçlere adaptasyonda kişilere yardım eden bir kişilik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik özelliği olarak düşünüldüğünde açıklık, dışa dönüklük ve uyumluluk psikolojik dayanıklılığa katkıda bulunur (Hermann vd., 2011). Bu özelliğin yüksek olması çalışanların beklenmedik durumlarda ortaya çıkan ya da iş yerlerinde karşılaşılabilecek her türlü psikososyal risk etmenlerinden daha az olumsuz etkilenmelerine neden olacaktır. Böylece kişiler psikolojik dayanıklılıklarını kullanarak tekrar denge durumuna dönebilirler. Denge durumunun korunması da kişilerin iyi oluşlarının olumsuz yönde etkilenmesine engel olur.

Psikososyal risklerin alt boyutlarından işe etkide çalışanların iş miktarını belirleme, çalışma arkadaşlarını seçme ve işte ne yapacağına karar verme gibi konularda ne kadar etkili oldukları öğrenilmeye çalışılmaktadır. Yapılan analiz sonucunda da işe etki ve iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışanların işe etki düzeyleri arttıkça, işle ilgili kontrole sahip olduklarında, iyi oluşları ve psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmalar da bu sonuçları destekler niteliktedir (Demerouti vd., 2001; Bakker ve Demerouti, 2007; Mudrak vd., 2018). İşle ilgili kontrole sahip olunmaması, çalışanların farklı konularda fikirlerinin alınmaması, sürece dahil edilmeyip dışarıda tutulması onların iyi oluşları üzerinde olumsuz etkiye sebep olabilmektedir. Buradan yola çıkarak işverenlerin ya da amirlerin, çalışanlarla birlikte süreci yönetmeleri iş yerinde daha pozitif bir ortamın varlığını sağlayacaktır.

Gelişme olanağı alt boyutu çalışanların iş yerlerinde inisiyatifleri olup olmadığını ve kendilerini geliştirebilecek, uzmanlıklarını kullanabilecek alanların olup olmadığı konusunu aydınlatmaya çalışır. Benzer şekilde gelişme olanağı ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buradan yola çıkarak, çalışanların bilgi, beceri ve uzmanlıklarını kullanabildikleri, eğitim vb. yöntemlerle kendilerini geliştirebildikleri iş ortamlarında iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması beklenmektedir. İş yerlerinde gelişme olanağı belki de en önemli faktörlerden biridir. Çalışanların bilgi ve becerilerini artırmak hem mesleki gelişimleri için oldukça faydalıdır hem de örgüt, alanında uzman ve bilgili çalışanlara sahip olacaktır. Bu fırsatları yaratan iş yerlerinde çalışanların kendilerini daha iyi hissetmeleri ve psikolojik olarak daha dayanıklı olmaları da araştırma sonucunda karşımıza çıkmaktadır.

İşte özgürlük derecesi, çalışanların iş yerlerinde mola kullanma, izin alma, çalışma arkadaşlarıyla kısa sohbet etme gibi durumlarda işe ara verme durumlarını açıklamaktadır. İşte özgürlük derecesi ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İsteddiği zaman işine ara verebilen, iş yerinde daha özgür olabilen kişilerin iş ortamlarında iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması beklenmektedir. Bu özgürlük

derecesi çalışanların sağlığı ve iyi oluşu üzerinde açık bir şekilde yararlıdır (Costa, vd., 2006).

İşin anlamı, yapılan işin ne kadar önemli olduğu, işle ilgili motive olunup olunmadığı ve işin çalışan için anlamlı olup olmadığı gibi noktaları açıklamaya çalışır. İşin anlamı ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışanlar için işin anlamlı olması, kişinin kendini motive hissetmesi sonucunda çalışanların iş ortamlarında iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması beklenmektedir. Çalışanların işlerine yüksek önem vermesi duygusal sonuçlara yol açmakta bu da iyi oluşlarını etkilemektedir (Bassi vd., 2013; Arnold vd., 2007).

İşe bağlılık, çalışanların o iş yerlerinde çalışmaya devam etmelerini, iş yerlerinin onlar için çok önemli olduğunu ve diğer insanlara sürekli iş yerlerinden bahsetmekten hoşlanmalarını açıklamaya çalışan bir alt boyuttur. İşe bağlılık ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buradan yola çıkarak, çalışanların iş yerlerine ve işlerine olan bağlılıkları yükseldikçe, iş ortamlarında iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıklarının da yükselmesi olasıdır. Yapılan çalışmalar da benzer noktalara değinmektedir (Glazer ve Kruse, 2008; Schmidt, 2007).

Öngörülebilirlik, işi iyi yapabilmek adına gereken bilgileri almayı ve önemli kararlar konusunda önceden bilgi edinmeyi tanımlar. Öngörülebilirlik ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışanlara ne kadar çok bilgi verilirse onlar da iş yaşamlarını planlama konusunda daha yetkin olacaklardır. Bu nedenle kişilerin öngörülebilirlik düzeyleri yüksek ise iş ortamlarında iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıklarının da yüksek olması beklenmektedir.

Rol açıklığı, işin amacının belli olması, çalışanın ondan beklenenleri ve sorumluluklarını tam olarak bilmesi ve ne kadar söz hakkı olduğu hakkında bilgi verir. Rol açıklığı ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buradan yola çıkarak iş yerlerinde rollerini tam olarak bilen çalışanların, iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıkları yüksek olmaktadır. Rollerini bilen çalışanların yaşadıkları stres

daha düşük olacak ve buna bağılı olarak iyi oluşları da daha yüksek olacaktır (Frögeli vd., 2019).

Liderlik kalitesi, bir üst amirin her çalışanı için yeterli gelişim fırsatı yaratması, onların işinden memnun olmasına öncelik vermesi ve iş planlama ve çatışma çözme konusunda iyi olmasını söyler. Liderlik kalitesi ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu durumda daha kaliteli ve iyi bir lidere sahip çalışanların iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıkları yüksek olmaktadır. Yapılan çalışmalar da bu sonuçları destekler niteliktedir (Kuoppala vd., 2008).

Sosyal destek, çalışanların iş arkadaşlarından ve üst amirlerinden ne sıklıkla yardım ve destek aldığını, ayrıca onlardan işle ilgili bir sorunlarını dinlemeye ne sıklıkla istek duyduğunu açıklamaya çalışır. Sosyal destek ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buradan yola çıkarak, sosyal destek düzeyi yüksek olan çalışanların iş yerlerinde iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıklarının da yüksek olması beklenmektedir. Sosyal destek her alanda olduğu gibi iş yaşamında da önemlidir ve kişinin iyi oluşu üzerinde de etkisi bilinmektedir (Pearlin ve Schooler, 1978; Loscocco ve Spitzse, 1990).

Topluluk duygusu, iş yerindeki arkadaşlık ortamının iyi olup olmadığını, iş birliğinin varlığını ve kişinin kendini bir topluluğa ait hissedip hissetmediği konusunda bilgi verir. Topluluk duygusu ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş yerinde iyi bir arkadaşlık ortamına sahip olan, kendini bir topluluğa ait ve onun bir üyesi olarak gören çalışanların iş yerlerinde iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması beklenmektedir. Alanda yapılan çalışmalar da bu sonuçları desteklemektedir (Davidson ve Cotter, 1991; Stewart ve Townley, 2020).

İş doyumu, fiziksel çalışma koşulları, yeteneklerin kullanılma şekli, ileriye dönük beklentilerden ve genel olarak kişinin işinden memnun olup olmadığına odaklanır. İş doyumu ile iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre, çalışanların iş doyumları ne kadar yüksekse iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıkları da o kadar yüksek olacaktır (İşgör ve Haspolat, 2016; Cannas vd, 2019).

Geribildirim, işin yürütülmesi konusunda iş arkadaşlarının ve amirin çalışan ile ne sıklıkla konuştuğu konusunda bilgi verir. Geribildirim ile iş yerinde psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Buradan yola çıkarak, çalışanların geribildirim alma düzeyleri yüksekse psikolojik dayanıklılıkları da yüksek olacaktır. Geribildirim zayıf olması öncelikle iletişim sorunlarına neden olabilmektedir (Wagner vd., 2015). İletişimde yaşanan bu sorunlar çalışan ve işveren arasında anlaşmazlıklara ve bilgi eksikliklerine yol açabilir. Hem ast hem de üstünden geribildirim alan çalışan yürüttüğü iş üzerinde daha çok bilgi sahibi olacaktır. Bu geribildirim olumlu olması halinde çalışan kendini iyi hissedecek ve aynı şekilde işini sürdürmeye devam edecektir. Olumsuz olması durumunda ise, eksik kaldığı ya da hatalı olduğu noktaları görüp kendini geliştirecek adımlara atabilecektir. Bu bağlamda, iş yerlerinde verilen olumlu ya da olumsuz geribildirim çalışanların psikolojik dayanıklılıkları üzerinde etkili olacağı söylenebilir.

5.1.2 Fark Testlerinden Elde Edilen Bulgulara İlişkin Tartışma

Cinsiyet ile ilgili yapılan karşılaştırmalar sonucunda işe etki, işte özgürlük, işe bağlılık, öngörü, rol açıklığı, güvencesizlik ve iş doyumu puanlarında kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yapılan başka bir çalışmada da cinsiyet ile işe etki, işte özgürlük, rol açıklığı, iş doyumu ve güvencesizlik arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Devecioğlu, 2022). Hemşirelerle yapılan bir araştırmada cinsiyet göre bakıldığında, kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre duygusal talepler, işte özgürlük eksikliği ve çalışma koşulları güvencesizliği alt boyut puan ortalamaları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Bahar, 2023). Kanchana ve Panchanatham (2012) yaptıkları çalışmada cinsiyetin örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu ve onu etkilediğini söylemişlerdir. Stres semptomlarının algılanmasında cinsiyet farklılıkları belirgindir: benzer işlev ve görevlere sahip erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar daha fazla iş gücü talebi ve daha yüksek düzeyde stres semptomları bildirmişlerdir (Li vd., 2010). Bu çalışmanın aksine öngörülebilirlik, bilişsel talepler, rol açıklığı, duygusal talepler, duygularını gizleme, liderlik kalitesi, duygusal talepler, iş özgürlük derecesi, iş güvencesizliği, işin anlamı, sosyal ilişkiler, bağlılık, iş doyumu alt boyutu puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Erkek katılımcıların nicel talepler ve rol çatışması alt boyutu

puanlarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadın katılımcıların işe etki, gelişme olanağı, işin anlamı, işe bağlılık, sosyal destek, geri bildirim ve topluluk duygusu alt boyutu puanlarının erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Deniz, 2022). Yapılan bu çalışmalar, iş yerlerinde karşılaşılan psikososyal risklerin algılanmasında kadın ve erkek çalışanların farklılaştığını göstermektedir.

Eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmalar sonucunda nicel talepler, duygusal talepler, işte özgürlük, topluluk duygusu ve güvencesizlik ile iş yerinde iyi oluş puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yapılan bir diğer çalışmada ise, eğitim durumu ile nicel talepler ve işte özgürlük arasında anlamlı bir ilişkiler bulunmuştur (Devecioğlu, 2022). Deniz (2022) yaptığı çalışmada, lisansüstü düzeyde eğitim gören katılımcıların gelişme olanağı ve işin anlamı puanlarının lisans düzeyinde eğitim gören katılımcılardan daha yüksek olduğunu bulmuştur. Yine hemşirelerin eğitim durumuna göre bakıldığında, lise ve ön lisans eğitim düzeyine sahip hemşirelerin işin anlamsızlığı, öngörülebilirlik eksikliği, rol açıklığı eksikliği, iş-ev çatışması ve tükenmişlik alt boyut puan ortalamaları lisans ve lisans üstü eğitim düzeyine sahip hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Bahar, 2023). Öğrenim gruplarına göre değerlendirildiğinde, öğrenim düzeyi üniversite ve üzeri olanlarda çalışma hızı, nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler puanı lise ve altı olanlardan anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. Öğrenim düzeyi lise ve altı olanlarda işe etki eksikliği ve gelişme olanağı eksikliği puanı yüksek olanların sıklığı, üniversite ve üzeri olanlara göre anlamlı ölçüde yüksektir. (Akkaya, 2023). Alanda yapılan çalışma sonuçları farklılık gösterse de, çalışanların eğitim durumları onların riskleri nasıl algıladığını değiştirmektedir.

Medeni duruma göre bakıldığında ise, işe etki, liderlik, geribildirim ve güvencesizlik puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Deniz (2022) çalışmasında, evli katılımcıların işe etki, gelişme olanağı, işin anlamı ve rol açıklığı alt boyutu puanlarının bekâr katılımcılardan daha yüksek olduğunu söylemiştir. Nicel talepler, öngörülebilirlik, bilişsel talepler, duygusal talepler, rol çatışması, duygularını gizleme, liderlik kalitesi, duygusal talepler, sosyal destek, geribildirim, topluluk duygusu, iş güvencesizliği, iş özgürlük derecesi, sosyal ilişkiler, işe bağlılık ve iş doyumu alt boyutu puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı da araştırma sonuçlarında bulunmuştur. Hemşirelerin medeni

durumuna göre bakıldığında, evlilerin işe bağlılık eksikliği, öngörülebilirlik eksikliği, iş güvencesizliği ve iş doyumu eksikliği alt boyut puan ortalamaları bekar hemşirelere kıyasla anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Bahar, 2023). Akkaya (2023) çalışmasında medeni durum ile nicel talepler, işte özgürlük eksikliği ve işin anlamsızlığı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Çalışılan sektöre bakıldığında, bilişsel talepler, duygularını gizleme, duyusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük, öngörü, rol açıklığı, liderlik, geribildirim, sosyal ilişki ve iş doyumu ile anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Eğinli (2009) kamu ve özel sektörde iş doyumu ile ilgili yaptığı araştırmasında, iki sektör arasında fark olduğunu bulmuştur. Çalışmaya göre kamu sektöründe çalışanların yaşadıkları iş doyumunun, özel sektörde çalışanlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir fakat yaşanan doyumun da orta düzeyde olduğu ayrıca söylenmiştir. Kamu ya da özel sektör fark etmeksizin örgütler için iyi bir liderin olması genel kabul görmüş bir yargı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan bir çalışmada özel sektör örgüt liderlerinin tutum ve davranışlarının daha arkadaşça yapıda olduğu, ilişkiye yönelik ve katılımcı bir liderlik davranışı gösterdikleri bulunmuştur. Her iki örgüt tipinde de farklı liderlik tarzlarıyla karşılaşmak mümkündür. Kamu sektöründe yönetim ve hizmetin daha verimli ve etkili olabilmesi için de insan odaklı yaklaşımın kullanılması gerekmektedir (Tengilimoğlu, 2005).

Mevcut iş yerinde çalışma süresi göz önüne alındığında; işe bağlılık ve güvencesizlik ile anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yapılan bir çalışmada ise, kurumda çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin çalışma hızı, işe bağlılık eksikliği, öngörülebilirlik eksikliği ve liderlik kalitesi eksikliği alt boyut puan ortalamaları, 3 yıl ve altı çalışan hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek olarak belirlenmiştir (Bahar, 2023). Toplam aktif çalışma süresine göre ise, boyutlarından duyusal talepler, işe etki, işte özgürlük, işe bağlılık, rol açıklığı ve güvencesizlik ile iş yerinde iyi oluş ve iş yerinde psikolojik dayanıklılık ile anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yapılan çalışmaya göre, hemşirelik mesleğindeki çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin işe bağlılık eksikliği ve öngörülebilirlik eksikliği alt boyut puan ortalamalarının, 3 yıl ve altı çalışan hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bahar, 2023). Başka bir çalışmada ise, 12 yıl üstü çalışan katılımcıların işe etki ve işin anlamı alt boyutu puanlarının 4-7 yıl çalışan

katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 12 yıl üstü çalışan katılımcıların öngörülebilirlik ve rol çatışması alt boyutu puanlarının 0-3 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 12 yıl üstü çalışan katılımcıların rol açıklığı alt boyutu puanlarının 0-3, 4-7 ve 8-11 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Deniz, 2022). Çalışanların iş yaşamında geçirdikleri süre arttıkça işlerine daha bağlı oldukları, daha özgür davranabildikleri ve kendilerini güvence altına aldıkları görülmektedir. İşe yeni başlayan çalışanlar ise işsiz kalma riski ve bunun yarattığı stresle daha çok karşı karşıya gelmektedir.

5.1.3 Aracılık Analizlerine Yönelik Tartışma

Psikososyal riskler ölçeği 20 alt boyuttan oluşmaktadır ve bu çalışma kapsamında bu boyutlar temel bileşen analizi kullanılarak gruplandırılmıştır. Gruplandırma sonrasında yapılan aracılık analizi sonuçları psikososyal risklerin; çalışanların talepleri, işin etkisi, kişilerarası ilişkiler ve güvencesizlik grupları ile iş yerinde iyi oluş arasında, iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü olduğunu göstermiştir. Çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları bu riskler onların iyi oluşları üzerinde etkili olmaktadır. İş yerlerindeki psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek olduğunda, risklerle karşılaşmış olsalar bile iyi oluşları bundan asgari düzeyde etkilenecek ve benzer şekilde yüksek kalmaya devam edecektir. Ters bir durumda ise, çalışanların psikolojik dayanıklılıkları düşük olduğunda karşılaştıkları bu riskler onları kolayca etkileyebilecektir. Bu da çalışanların iş yerlerindeki iyi oluş düzeylerinin olumsuz yönde değişmesine ve risklere maruz kalmaya devam ettikçe daha düşük bir iyi oluş düzeyine sahip olmalarına yol açabilecektir.

İş yerlerinde çalışanların talepleri söz konusu olduğunda bu kavramın içinde nicel, bilişsel ve duygusal talepler, duygularını gizleme ve rol çatışmasının yer aldığı araştırma sonucunda bulunmuştur. Çalışan talepleri ile iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü anlamlı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgu yapılan araştırmaları destekler niteliktedir (Dijkstra vd., 2005; Mudrak vd., 2018). Çalışanlardan beklenen taleplerin yüksekliği, iş yerinde yaşanan rol çatışmaları çalışanlar üzerinde strese neden olabilmektedir. Bu stres kişilerin iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Böyle bir durumda çalışanların iş yerlerindeki psikolojik dayanıklılıkları onların stresle başa çıkabilmesinde ve dolaylı olarak iyi oluş düzeylerini yüksek tutmalarında onlara yardımcı olabilir.

İşin etkisi kavramı içinde pek çok farklı değişkeni barındırmaktadır. Bu değişkenlerden bazıları işte özgürlük, işin anlamı, işe bağlılık, rol açıklığı ve iş doyumudur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular işin etkisi ile iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünün anlamlı olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgunun önceki çalışmaları destekler nitelikte olduğu görülmektedir (Epitropaki ve Martin, 2005; Arnold vd., 2007; Glazer ve Kruse, 2008; Hassan, 2013). Kişilerin işlerinin anlamlı olması, çalıştıkları kuruma ya da işlerine olan yüksek düzeyde bağlılıkları, işten aldıkları doyumun fazla olması, işlerini özgürce yapabilme düzeyleri onların iyi oluşlarını olumlu yönde değiştirmektedir. Bu değişimde iş yerindeki psikolojik dayanıklılık önemli bir rol oynamaktadır. Keza işin etkisinin çalışan üzerindeki olumsuz yansıması halinde psikolojik dayanıklılık bir başa çıkma ve bu olumsuzluğu azaltmaya yardımcı bir kavram olarak karşımıza çıkabilir. Böyle bir durumda çalışanlar olumsuz faktörler karşısında psikolojik dayanıklılıklarını yükselterek iyi oluş düzeylerini artırabilirler.

Kişilerarası ilişkiler bu çalışmada içinde sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler ve topluluk duygusunu barındıran bir üst faktör olarak yer almaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular kişilerarası ilişkiler ile iş yerinde iyi oluş arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünün anlamlı olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgunun önceki çalışmalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir (Loscocco ve Spitzse, 1990; Sparr ve Sonnentag, 2008; Stewart ve Townley, 2020). Çalışanların aldıkları olumlu ve adil geribildirimler, iş ve iş dışındaki sosyal destek, örgütte kurulan bütün olumlu sosyal ilişkiler onların iyi oluşları ile ilişkilidir. O örgütün bir parçası olduğunu düşünmek ve topluluğa ait olduğunu hissetmek kişilerin iyi oluşlarını olumlu olarak değiştirmektedir. Kişilerarası ilişkilerin iyi oluş düzeyi ile olumlu yöndeki ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın rolü de oldukça önemlidir. Çalışanlar sosyal ilişkilerinde düşüş yaşadıklarında, kendilerini çalıştıkları yere ait hissetmediklerinde psikolojik dayanıklılıkları devreye girerek iyi oluşlarının olumsuz yönde bir seyir göstermesine engel olabilmektedir. Böylece çalışanlar iyi oluş düzeylerini görece olumlu bir seviyede tutmaya devam edebileceklerdir.

Güvencesizlik kavramı çalışanların iş yerinde iyi oluş düzeyleri ile ilişkili kavramlardan biridir. Yapılan analiz sonuçlarında da güvencesizlik ile iş yerinde

iyi oluş arasındaki ilişkide iş yerinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünün anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgunun önceki araştırma sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir (de Witte, 1999; Tentama ve Rosandy, 2019). Güvencesizlik çalışanlarda yüksek düzeyde strese neden olabilecek bir durumdur. Bu durum onların iyi oluş düzeyleri üzerinde de olumsuz etkiye sebep olacak ve iyi oluşlarını düşürecektir. İş yerinde psikolojik dayanıklılık ise güvencesizliğin bazı olumsuz etkilerini hafiflettiği düşünülen faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Tentama ve Rosandy, 2019). Bu açıdan bakıldığında güvencesizlik yaşayan çalışanların dayanıklılıkları yüksek olduğunda, çalışanlar yaşadıkları stresi iyi yönetebilecek ve iyi oluş düzeylerini de yüksek tutmayı başarabileceklerdir.

İş yerlerinde karşılaşılabilecek risklerin çok çeşitli olduğu bilinmektedir ve belki de en gözden kaçırılabilir olanı da psikososyal risklerdir. Bu risklerin ne olduğu ve nasıl ortaya çıktığı, kişileri nasıl etkilediği de yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Vatansever, 2014; İlhan, 2020; Tantan vd., 2021; Işık vd., 2022). Ülkemizde de bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar gün geçtikçe artmasına rağmen henüz istenilen düzeye de ulaşamamıştır. Özellikle çalışanların psikolojik dayanıklılık ve iyi oluşlarını nasıl etkilediği ve bu kavramların birbirleriyle olan ilişkileri konusunda yapılan çalışmalar yetersiz düzeydedir. Çalışanların bu risklerle ilgili bilgilendirilmesi, iş yerlerinde karşılaşılabilecekleri olumsuz durumlarla baş edebilmeleri konusunda da onlara destek sağlayacaktır. Risklerin neler olduğu bilinmeden onlara yönelik bir müdahale programının da oluşturulması zor olacaktır. Risklerle ilgili yapılacak olan değerlendirmelerin nasıl olacağı konusunda da bir netlik bulunmamaktadır (Vatansever, 2014). Bu bağlamda iş yerlerine büyük sorumluluklar düştüğü söylenebilir. Her iş kolu kendi çalışma koşullarına uygun olacak şekilde bir risk değerlendirmesi yapmalı ve buna bağlı olarak da önleme programları geliştirmelidir. Çalışanları bu risklerden uzak tutmanın onları çalıştıkları kurumlarda daha iyi hissetmelerine yardımcı olacağı bilinen bir gerçektir. Çalışanın sadece fiziksel değil aynı zamanda mental sağlığı da göz önünde tutulmalıdır. Risklerin azaltılmasında çalışanların da bu süreçte dahil olmaları ve çalışma ortamının geliştirilmesi gerekmektedir (Vatansever, 2014). İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak olan düzenlemeler ve çalışmalar, çalışanların iyi oluşları üzerinde etkili olacaktır. Psikososyal risklerin etkileri ve sonuçları oldukça kapsamlı olduğu için bu konuda yapılacak olan tüm çalışmalarda

bütün paydaşlara önemli görevler düşmektedir ve süreçte hepsinin yer alması daha da etkili olacaktır.

Psikososyal risk konusu gün geçtikçe önem kazanmasına rağmen çalışanların bu risklerin ne olduğu konusunda bilgisi yetersiz düzeyde kalmaktadır. Konunun karmaşık yapısı göz önüne alındığında çok yönlü bir bakış açısı geliştirmek ve farklı disiplinlerle işbirliği yapmak kaçınılmaz olmalıdır (Kahraman, 2023). Bu karmaşık yapıyı ortaya koyabilmek ve konu hakkında çalışanları bilgilendirmek önemlidir. Çalışanlara psikososyal riskler konusunda eğitimler verilmesi çalışma ortamında karşılaşılabilecekleri durumlar hakkında farkındalıklarını artıracaktır. Benzer şekilde bu risklerle mücadele edebilmek adına stres yönetimi ve stresle başa çıkma, iletişim becerileri, zaman yönetimi gibi konularda da eğitimler verilebilir. Bu eğitimlere her çalışanın ulaşabilir olması önemlidir. Bu nedenle dönem dönem eğitimler tekrarlanabilir. Ayrıca işe yeni başlayan her çalışanın oryantasyon sürecinde psikososyal risklerle ilgili eğitimleri alması karşılaşılabilecekleri riskler konusunda önceden bilgi sahibi olup önlem alabilmelerine yardımcı olacaktır.

Dünya sağlık örgütü “sağlıklı iş yerleri” kapsamında tüm kademelerde çalışanların sağlık, güvenlik ve iyi oluşlarını korumak ve geliştirmek için işbirliği yaptıkları bir iş yeri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu işbirliği fiziksel ve psikososyal iş koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların daha sağlıklı yaşam tarzı geliştirmek için işverenleri tarafından desteklenmesi ile mümkün olabilmektedir (WHO, 2010). Psikososyal iş koşulları çalışanların psikolojik sağlık ve iyi oluşlarını etkileyen unsurlardan biridir (Burton, 2008). Bu koşulların farkında olmak onları önleyebilmenin ilk adımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece çalışanların iyi oluşlarını olumsuz olarak etkileyebilecek olan faktörler ortaya çıkmadan önlenebilecektir.

5.2 Araştırmanın Alan Yazına Katkıları

Bu çalışmanın alan yazına ve aynı zamanda iş yaşamına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Öncelikle çalışma psikososyal riskler, iş yerinde iyi oluş ve iş yerinde psikolojik dayanıklılık kavramlarını birlikte ele alan ilk çalışma olduğu için alana değer sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, özellikle iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının spesifik olarak iş yeri boyutunda ele alınması

da bir diğerk katkı olarak sunulabilir. Çalışmada alanda var olan açıklığı gidermek amacıyla yabancı alan yazında kullanılan ve iş yerinde iyi oluş ile iş yerinde psikolojik dayanıklılığı ölçen ölçeklerin uyarlaması yapılmıştır. Bu sayede iş yerlerinde iyi oluşu ve psikolojik dayanıklılığı ölçebilecek uygun ölçekler alana kazandırılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilen bilgiler iyi oluş ve psikolojik dayanıklılığı doğru ölçebilmek adına referans sağlayabilir.

Pratik açıdan bakıldığında ise, iş yerlerinde iyi oluşu ve psikolojik dayanıklılığı olumsuz yönde etkileyebilmesi olası ve dikkat edilmesi gereken psikososyal riskler kavramı ve bu kavramları arasındaki ilişkiler de ortaya konmuştur. Buradan yola çıkarak, kurum ve kuruluşların çalışanlarının iyi oluşunu sağlamak ve psikolojik dayanıklılıklarını yükseltmek için alabileceği önlemler konusunda da çalışmanın yardımcı bir kaynak olacağı düşünülmektedir. Psikososyal riskler ve riske bağlı olarak yaşanabilecek olumsuzlukların gözden kaçırılmaması ve bu konuda alınacak önlemlerin alanda yapılan bu ve benzeri çalışmalar göz önüne alınarak sağlanması gerektiği önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

5.3 Sınırlılıklar ve Öneriler

Mevcut çalışmanın ilk sınırlılıklarından biri nicel yöntemle başvurulması olabilir. Üç farklı ölçeğin kullanıldığı ana çalışmada katılımcılardan alınan geribildirim uygulamanın uzun sürmesi konusundaydı. Bu açıdan bakıldığında, çalışmanın sonlarına doğru katılımcıların yanıtlarının değişmesi ve gerçeklikten uzaklaşması farklı sonuçlar elde edilmesine neden olmuş olabilir. Bu durumda gelecekteki çalışmaların nitel yöntemlere de başvurulması, karma yöntemi kullanan çalışmaların olması psikososyal risk, iş yerinde iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık kavramları ve aralarındaki ilişkiler hakkında daha detaylı bilgiye sahip olmamıza yardımcı olacaktır. Ek olarak çalışma korelasyonel olarak tasarlanmış olup neden sonuç ve kavramların birbirlerine olan etkileri hakkında bilgi vermemektedir. İlerde yapılacak olan çalışmaların bu noktayı da göz önüne alarak tasarlanması alana da büyük katkılar sağlayacaktır.

Bir diğerk sınırlılık ise çalışmaya katılanların yoğunluk olarak özel sektörden oluşmuş olmasıdır. Özel sektör ve kamu arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyma konusunda çalışmayı sınırlandırmış olabilir. Ayrıca özel sektörde kendi

içinde beyaz yaka çalışanlardan oluştuğu için burada mavi ve beyaz yakanın karşılaştırılmasının yapılmasına müsaade etmemiştir. Bu sınırlılıklar düşünüldüğünde, gelecekte yapılacak olan çalışmaların örnekleminin daha çeşitli olması, farklı kurum ve kuruluşları içinde barındırması, meslek grupları arasında (beyaz yaka-mavi vaka gibi) karşılaştırma yapılabilmesine olanak sağlayacaktır. Böylece, karşılaşılan psikososyal riskler ve bunları önleme konusunda her iş yeri kendi çalışanına uygun müdahale programları uygulayabilir.

Çalışmanın kavramlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymasına rağmen psikososyal risklerin analizi, bu riskleri önleme ve iyi oluşu artırma konusunda spesifik bir yöntem ya da müdahale programı geliştirmemiş olması bir sınırlılık olarak karşımıza çıkabilir. Bu nedenle gelecekte psikososyal riskleri değerlendirme ve iş yeri bazında risk analizi yapılması önerilmektedir. Buradan çıkacak sonuçlar dahilinde genel ve özel müdahale programlarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması hem alanda hem de pratikte değerli olacaktır.

Psikososyal risk faktörleri ile ilgili yapılan çalışmaların azlığı onun yeterince ilgi görmediğini göstermektedir. Oysaki bu risk faktörlerinin çalışanların üzerindeki etkileri oldukça önemlidir ve gözden kaçırılmamalıdır. Riskler konusunda alınması gereken önlemler ve risklerle karşılaşıldığında yapılması gerekenler hakkında eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu alandaki çalışmaları artırabilmek adına psikososyal risk konusunun varlığına ve önemine vurgu yapılmalıdır. Çok yönlü bakış açısı ve farklı disiplinlerin işbirliği ile konunun öneminin daha net olarak açıklanması ve geniş kitlelere ulaştırılması sağlanacaktır.

Psikososyal risk faktörlerinin çalışanların fiziksel ve mental sağlıklarına olan etkileri düşünüldüğünde, gün geçtikçe örgüt bazında da sorunlar ortaya çıkabileceği öngörülmekte ve bu yüzden risklerin yönetilmesi konusuna ağırlık verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ek olarak çalışanların bu riskler konusunda bilgilendirilmesi önemlidir böylece psikososyal risk konusunda ortak bir bilinç sağlanmış olacaktır. Bu noktada kurumlarda işçi sağlığı ve güvenliği uzmanları, endüstri ve örgüt psikologları ve alan çalışmacıları tarafından verilecek olan eğitimlerin katkısı büyük olacaktır. Ayrıca iş yerlerinde psikososyal risk faktörlerini önlemeye yönelik politikaların geliştirilmesi de önem arz etmektedir.

İş yaşamında karşılaşılan herhangi bir değişikliğe verilen tepkilerde psikolojik dayanıklılığı daha yüksek olan çalışanların hem düşüncelerinde hem de genel iş tutumlarında daha pozitif oldukları görülmüştür (Cooper vd., 2013; Youssef & Luthans, 2007). Ayrıca çalışanların daha düşük düzeyde psikolojik sıkıntı yaşadıkları bulunmuştur (Min vd., 2013). Daha dayanıklı olan çalışanların, olmayanlara göre aksaklıklardan daha kolay kurtulabildikleri ve örgüt içindeki değişikliklere daha uyumlu ve duyarlı oldukları söylenmektedir (Shin vd.,2012). Çalışanların iyi oluşunu artırmaya odaklanmak, onların dayanıklılığını artırmada muhtemelen verimli bir yaklaşım olacaktır (Cooper vd., 2013).

İşçi sağlığı ve güvenliği söz konusu olduğunda, çalışanların iş yerlerinde kendilerini güvende hissetmeleri en önemli unsurlardan biridir. Kurumun iş yerlerinde çalışanın güvenliğini sağlayacak önlemleri almış olması gerekmektedir. Özellikle yeni başlayan çalışanın örgütün kültürünü daha iyi tanınması ve kolay adapte olabilmesi adına sosyal etkinlikler düzenlenebilir. Bu etkinlikler sayesinde çalışanlar arası iletişim iyileştirilebilir ve kuruma olan aidiyet duygusu artırılmaya çalışılabilir. Kendini o kültüre ve kuruma ait hisseden çalışanlar, işe ve iş yerlerine daha bağlı olurlar. Çalışanlarla belli aralıklarla toplantılar yapılması ve fikirlerinin alınması, çalışanların kendilerini o kültürün bir parçası olarak hissetmelerini sağlayacaktır. Buna ek olarak, görüş ve önerilerinin kurum için değerli olduğunu bilecek ve iş yerinde kendilerini daha iyi hissedeceklerdir. Çalışanlarla açık ve etkili iletişim kurmak önemlidir. Bu iletişimde çalışanlar tarafından verilen geribildirim kurum tarafından göz önüne alınmalı ve yapılacak değişiklik ve iyileştirmelerde kullanılmalıdır.

Psikososyal risklerle karşılaşan ve buna bağlı olarak iyi oluşları olumsuz etkilenen çalışanların, iş yerlerinde stres yaşaması da olağandır. Çalışanların yaşadıkları stresle başa çıkabilmeleri için kurumun öncelikli olarak psikososyal riskleri kontrol altına alması ve önleyebilmesi gerekmektedir. Yine de kişiler stres altındaysa, bu durumda stres yönetimine yardımcı olacak uygulamalara yönlendirmek faydalı olacaktır. Bu uygulamalar arasında kısa molalar alınması ve fiziksel aktiviteler (egzersiz gibi) yapılması sayılabilir. Çalışanlara gerektiğinde psikolojik destek alması konusunda yönlendirmeler yapılması da önemlidir.

Psikososyal risklerden ve stresten etkilenen çalışanların kuruma yeniden adapte olmalarında rehabilite programlarından yararlanılabilir



KAYNAKLAR

(Bu tez çalışmasında APA 6 atıf sistemi kullanılmıştır.)

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* 267-299. New York: Academic Press.
- Akkaya, B. (2023). Bir Dış Hekimliği Fakültesinde Psikososyal Risklerin ve Çalışanların Genel Sağlık Durumunun Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış (Tıpta uzmanlık tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Allport, G.W. (1952). The mature personality. *Pastoral Psychol* 3, 19–24. <https://doi.org/10.1007/BF01741122>
- Almazan, J. U., Cruz, J. P., Alamri, M. S., Alotaibi, J. S. M., Albougami, A. S. B., Gravoso, R., Abocejo, F., Allen, K., ve Bishwajit, G. (2019). Predicting patterns of disaster-related resiliency among older adult Typhoon Haiyan survivors. *Geriatric nursing*, 39(6), 629–634. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2018.04.015>
- Andrews, F. M., ve Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being*. New York: Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2253-5>
- Andrews, F. M., ve McKennell, A. C. (1980). Measures of self-reported well-being: their affective, cognitive, and other components. *Social Indicators Research* 8(2), 127-155.
- Angner, E. (2010). Subjective Well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 39(3), 361-368.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., ve McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Asensio-Martínez, Á., Oliván-Blázquez, B., Montero-Marín, J., Masluk, B., Fueyo-Díaz, R., Gascón-Santos, S., Gudé, F., González-Quintela, A., García-Campayo, J., ve Magallón-Botaya, R. (2019). Relation of the Psychological Constructs of Resilience, Mindfulness, and Self-Compassion on the Perception of Physical and Mental Health. *Psychology research and behavior management*, 12, 1155–1166. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S225169>
- Bahar, R. (2023). Bir Şehir Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Psikososyal Risklerinin Belirlenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Baka, Ł., Ścigała, D., Kapica, Ł., Najmiec, A., ve Grala, K. (2021). How Is Work Ability Shaped in Groups of Shift and Non-Shift Workers? A Comprehensive Approach to Job Resources and Mediation Role of Emotions at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15):7730. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157730>
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands–Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., de Boer, E., ve Schaufeli, W.B. (2003). Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356.
- Bartelt, D. (1994). On resilience: Questions of validity. In M. C. Wang & E. W. Gordon (Eds.), *Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects* 97–108. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bassi, M., Bacher, G., Negri, L., ve Delle Fave, A. (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research in Quality of Life*, 8(4), 427–448. <https://doi.org/10.1007/s11482-012-9202-x>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bernabé, M., ve Botia, J.M. (2016). Resilience as a mediator in emotional social support's relationship with occupational psychology health in firefighters. *Journal of Health Psychology*, 21(8), 1778-1786. doi:[10.1177/1359105314566258](https://doi.org/10.1177/1359105314566258)
- Biswas-Diener, R., Kashdan, T. B., ve King, L. A. (2008). Two traditions of happiness research, not two distinct types of happiness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 208–211. <https://doi.org/10.1080/17439760902844400>
- Block, J. H., ve Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins (Ed.), *Development of cognition, affect and social relations: The Minnesota symposia on child psychology* 39-101. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Block, J., ve Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349–361. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Bogaerts, S., van Woerkom, M., Erbaş, Y., De Caluwé, E., Garofalo, C., Frowijn, I., Jeandarme, I., Masthoff, E., ve Janković, M. (2021). Associations Between Resilience, Psychological Well-Being, Work-Related Stress and Covid-19 Fear in Forensic Healthcare Workers Using a Network Analysis. *Frontiers in psychiatry*, 12, 678895. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.678895>
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Bonanno, G. A., Romero, S. A., ve Klein, S. I. (2015). The temporal elements of psychological resilience: An integrative framework for the study of individuals, families, and communities. *Psychological Inquiry*, 26, 139–169.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Oxford: Aldine.
- Bridger, R. S., Kilminster, S., ve Slaven, G. (2007). Occupational stress and strain in the naval service: 1999 and 2004. *Occupational Medicine*, 57, 92–97.
- Brief, A. P., ve Atieh, J. M. (1987). Studying job stress: Are we making mountains out of molehills? *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 115–126.

- Britt, T.W., Shen, W., Sinclair, R.R., Grossman, M.R., ve Klieger, D.M. (2016). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 9, 378–404.
- Brown, R., Wey, H., ve Foland, K. (2018). The Relationship Among Change Fatigue, Resilience, and Job Satisfaction of Hospital Staff Nurses. *Journal of nursing scholarship:an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 50(3), 306–313. <https://doi.org/10.1111/jnu.12373>
- Brun, E. ve Milczarek, M. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. European Agency for Safety and Health at Work, Belgium.
- Burton J. (2008). The business case for a healthy workplace. Mississauga, Industrial Accident Prevention Association.
- Bühler, C. (1935). The Curve of Life as Studied in Biographies. *Journal of Applied Psychology*, 19(4), 405-409. <https://doi.org/10.1037/h0054778>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri (Geliştirilmiş 12. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Campbell, A., Converse, P. E., ve Rodgers, W. L. (1976). The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions. Russell Sage Foundation.
- Cannas, M., Sergi, B., Sironi, E., ve Mentel, U. (2019). Job satisfaction and subjective well-being in Europe, *Economics & Sociology*, 12 (4), 183-332.
- Caudron, S. (1997). Surveys illustrate the business case for work/life programs. *Workforce (Workforce Tools Supplement)*, 76(9), 1-2.
- Ceschi, A., Fraccaroli, F., Costantini, A., ve Sartori, R. (2017). Turning bad into good: How resilience resources protect organizations from demanding work environments. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(4), 267–289. <https://doi.org/10.1080/15555240.2017.1398659>
- Charney, D. S. (2004). Psychobiological Mechanisms of Resilience and Vulnerability: Implications for Successful Adaptation to Extreme Stress. *American Journal of Psychiatry*, 161, 195-216. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.161.2.195>
- Clarke, A., ve Clarke, A. (2003). Human resilience: A fifty-year quest. Jessica Kingsley Publishers.
- Cohen, S., ve Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cohen, S., Doyle, W. J., Turner, R. B., Alper, C. M., ve Skoner, D. P. (2003). Emotional style and susceptibility to the common cold. *Psychosomatic medicine*, 65(4), 652–657. <https://doi.org/10.1097/01.psy.0000077508.57784.da>
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., ve Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* 3–56. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. Competitive Edge, Oxford University Press, New York, NY
- Connor, K. M., ve Davidson, J. R. T. (2003). Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82. <http://dx.doi.org/10.1002/da.10113>
- Conrad, P. (1988). Health and fitness at work: A participants' perspective. *Social Science Medicine*, 26, 545–550.

- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., ve Mei, H. (2019). "Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China": Erratum. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1418. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1162426>
- Coombs, R. H. (1991). Marital Status and Personal Well-Being: A Literature Review. *Family Relations*, 40(1), 97–102. <https://doi.org/10.2307/585665>
- Cooper, C.L., Flint-Taylor, J., ve Pearn, M. (2013). Building Resilience for Success: A Resource for Managers and Organizations. New York, NY: Palgrava Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137367839>
- Costa, G., Sartori, S., ve Akerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology international*, 23(6), 1125–1137. <https://doi.org/10.1080/07420520601087491>
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80, 46–55.
- Cox, T. (1993). Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cox, T., ve Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In: Wilson, J.R. and Corlett, N. (eds.) *Evaluation of Human Work, 3rd Edition*. Abingdon, UK: Routledge. ISBN 9780415267571.
- Crane, M. F. (Ed.). (2017). Managing for resilience: A practical guide for employee wellbeing and organizational performance. Routledge/Taylor&Francis Group.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., ve Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem A.
- Danna, K., ve Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 157–384.
- Davidson, W. B., ve Cotter, P. R. (1991). The relationship between sense of community and subjective well-being: A first look. *Journal of Community Psychology*, 19, 246–253.
- Davydov, D.M., Stewart, R., Ritchie, K. and Chaudieu, I. (2010). Resilience and Mental Health. *Clinical Psychology Review*, 30, 479-495. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.003>
- de Jonge, J., ve Kompier, M. A. J. (1997). A critical examination of the Demand-Control-Support Model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4(4), 235–258. <https://doi.org/10.1023/B:IJSM.00000008152.85798.90>
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., ve Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social science & medicine*, 50(9), 1317–1327. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(99\)00388-3](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(99)00388-3)
- De Sio, S., Cedrone, F., Sanità, D., Ricci, P., Corbosiero, P., Di Traglia, M., Greco, E., ve Stansfeld, S. (2017). Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being. *BioMed research international*, 2017, 7340781. <https://doi.org/10.1155/2017/7340781>
- De Witte, H., Vander Elst, T., ve De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. In J. Vuori, R. W. B. Blonk, & R. H. Price (Eds.), Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course 109–128. Dordrecht, the Netherlands: Springer.

- De Witte, H., Verhofstadt, E., ve Omeij, E. (2007). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work & Stress*, 21(2), 131–141. <https://doi.org/10.1080/02678370701405866>
- Deci, E. L., ve 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
- Dekker, S. W. A., ve Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57–63. doi: 10.1080/00050069508259607
- Delgado, C., Roche, M., Fethney, J., ve Foster, K. (2021). Mental health nurses' psychological well-being, mental distress, and workplace resilience: A cross-sectional survey. *International journal of mental health nursing*, 30(5), 1234–1247. <https://doi.org/10.1111/inm.12874>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Deniz, N.B. (2022). Beyaz Yakalı Örnekleminde Mobbing ile Çocukluk Çağı Travmaları, Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Psikososyal Risk Faktörleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul.
- Devecioğlu, K. (2022). Covid-19 Pandemi Döneminin Sağlık Çalışanları Üzerinde Oluşturduğu Psikososyal Risk Etmenleri. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Rumeli Üniversitesi, İstanbul.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., ve van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff [Spanish adaptation of the Psychological Well-Being Scales (PWBS)]. *Psicothema*, 18(3), 572–577.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- Diener, E. et al. (2009). New Measures of Well-Being. In: Diener, E. (eds) Assessing Well-Being. *Social Indicators Research Series*, vol 39. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12
- Diener, E., ve Biswas-Diener, R. (2008). Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth. Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1002/9781444305159>
- Diener, E., ve Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Diener, E., ve Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Diener, E., Napa Scollon, C. K., Oishi, S., Dzokoto, V., ve Suh, E. M. (2000). Positivity and the construction of life satisfaction judgments: Global happiness is not the sum of its parts. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 1(2), 159–176. <https://doi.org/10.1023/A:1010031813405>
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., ve Delgadillo-Chase, D. (2017). If, Why, and When Subjective Well-Being Influences Health, and Future Needed Research. *Applied psychology. Health and well-being*, 9(2), 133–167. <https://doi.org/10.1111/aphw.12090>

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dijkstra, M. T. M., van Dierendonck, D., Evers, A., ve De Dreu, C. K. W. (2005). Conflict and well-being at work: The moderating role of personality. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 87–104. <https://doi.org/10.1108/02683940510579740>
- Dimotakis, N., Scott, B. A., ve Koopman, J. (2011). An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 572–588.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dollard, M.F. Skinner, N., Tuckey, M.R., ve Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21, 1-29.
- Donaldson-Feilder, E., Munir, F., ve Lewis, R. (2013). *Leadership and Employee Well-being*. In The Wiley-Blackwell handbook of leadership, change and organizational development. (eds H. S. Leonard, R. Lewis, A. M. Freedman and J. Passmore). doi: 10.1002/9781118326404
- Dreer, B. (2021). Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 1-17. doi: 10.1080/03055698.2021.1940872
- Duxbury, L., and Chris, H. (2003). Work-life Conflict in Canada in the New Millennium. A Status Report. Ottawa, Ontario, Canada: Public Health Agency of Canada.
- Earvolino-Ramirez, M. (2007). Resilience: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 42, 73-82. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6198.2007.00070.x>
- EASHW, (2002). European Week 2002: Preventing psychosocial risks at work. Retrieved from <http://ew2002.osha.europa.eu/>
- EASHW, (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. ve Brinley, A. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Eğİnli, A. T. (2010). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eid, M., ve Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. The Guilford Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., ve Cooper, C. L. (2011). The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2nd Ed., pp. 3-39).
- Epitropaki, O., ve Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 659–676.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. W W Norton & Co.
- EU-OSHA, (2000). European Agency for Safety and Health at Work. 'Research on work-related stress'. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

- EU-OSHA, (2007). European Agency for Safety and Health at Work. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- EU-OSHA, (2011). European Agency for Safety and Health at Work. Annual Report. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EU-OSHA, (2012). European Agency for Safety and Health at Work. Drivers and Barriers for Psychosocial Risk Management: An analysis of findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Farrell, S. J., Aubry, T., ve Coulombe, D. (2004). Neighborhoods and neighbors: Do they contribute to personal well-being? *Journal of Community Psychology*, 32, 9–25.
- Fisher, D. M., Ragsdale, J. M., ve Fisher, E. C. (2019). The importance of definitional and temporal issues in the study of resilience. *Applied Psychology: An International Review*, 68 (4), 583–620.
- Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: a review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18,12-23.
- Foster, K., Roche, M., Giandinoto, J. A., ve Furness, T. (2020). Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *International journal of mental health nursing*, 29(1), 56–68. <https://doi.org/10.1111/inm.12610>
- Freimann, T., Pääsuke, M., ve Merisalu, E. (2016). Work-Related Psychosocial Factors and Mental Health Problems Associated with Musculoskeletal Pain in Nurses: A Cross-Sectional Study. *Pain research & management*, 2016, 9361016. <https://doi.org/10.1155/2016/9361016>
- Frese, M. (1989). Theoretical models of control and health. In S. L. Sauter, J. J. Hurrell, & C. L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health* 108–128. New York: Wiley.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* 143–162. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frögéli, E., Rudman, A., ve Gustavsson, P. (2019). Preventing stress-related ill health among future nurses: Effects over 3 years. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 272–286. <https://doi.org/10.1037/str0000110>
- Fryer, D., ve Payne, R. (1984). Working Definitions. *Quality of Working Life*, 1, 13-15.
- García-Izquierdo, M., Meseguer de Pedro, M., Ríos-Risquez, M. I., ve Sánchez, M. I. S. (2018). Resilience as a Moderator of Psychological Health in Situations of Chronic Stress (Burnout) in a Sample of Hospital Nurses. *Journal of nursing scholarship: an official publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing*, 50(2), 228–236. <https://doi.org/10.1111/jnu.12367>
- Garmezy, N., ve Rutter, M. (Eds.). (1983). *Stress, coping, and development in children*. Johns Hopkins University Press.
- Gattis, V. M. (2017). A case study of workplace bullying, resilience, and professional women (Doctoral dissertation). Phoenix, AZ: Grand Canyon University.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., ve Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work-demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61, 227–271.

- Glazer, S., ve Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329–344. <https://doi.org/10.1037/a0013135>
- Graber, R., Pichon, F., ve Carabine, E. (2015). Psychological Resilience. London: Overseas Development Institute.
- Graham, C., ve Chattopadhyay, S. (2013). Gender and well-being around the world. *International Journal of Happiness and Development*, 1(2), 212-232.
- Grawitch, M. J., Trares, S., ve Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management*, 14, 275–293
- Grinker R.R., ve Spiegel J.P. (1963). Under Stress. Blakiston; Philadelphia, PA, USA.
- Grote, G., ve Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Guest, D.E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27, 22-38.
- Gürgen, U. (2006). Grupla psikolojik danışmanın üniversite öğrencilerinin yılmazlık düzeylerine etkisi. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1980), Work redesign, Mass, Addison-Wesley.
- Hamilton, C. (2003). Growth fetish. Sydney, Australia: Allen & Unwin.
- Han W. (2022). Chinese English as a Foreign Language Teachers' Job Satisfaction, Resilience, and Their Psychological Well-Being. *Frontiers in psychology*, 12, 800417. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.800417>
- Harland, L., Harrison, W., Jones, J. ve Reiter-Palmon, R. (2005). Leadership behaviors and subordinate resilience. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(2), 2-14.
- Harms, P.D., Brady, L., Wood, D., ve Silard, A. (2018). Resilience and well-being. In: Diener E, Oishi S, and Tay L, editors. *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Harpaz, I., ve Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639–667. <https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Harris, C., Daniels, K., ve Briner, R. B. (2003). A daily diary study of goals and affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 401–410. <https://doi.org/10.1348/096317903769647256>
- Hassan, S. (2013). The Importance of Role Clarification in Workgroups: Effects on Perceived Role Clarity, Work Satisfaction, and Turnover Rates. *Public Administration Review*, 73(5), 716–725. <http://www.jstor.org/stable/42003000>
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., ve Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand-control (-support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1–35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Hawkey, L. C., Browne, M. W., ve Cacioppo, J. T. (2005). How Can I Connect With Thee?: Let Me Count the Ways. *Psychological Science*, 16(10), 798-804. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.01617.x>
- Haworth, J. T. (1997). Work, leisure, and well-being. London: Routledge.

- Haybron, D. M. (2008). Philosophy and the science of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* 17–43. The Guilford Press.
- Heidrich, S. M., ve Ryff, C. D. (1993). Physical and mental health in later life: The self-system as mediator. *Psychology and Aging*, 8(3), 327–338. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.8.3.327>
- Heidrich, S. M., ve Ryff, C. D. (1993). The role of social comparisons processes in the psychological adaptation of elderly adults. *Journal of Gerontology*, 48(3), 127–136. <https://doi.org/10.1093/geronj/48.3.P127>
- Hirani, S., Lasiuk, G., ve Hegadoren, K. (2016). The intersection of gender and resilience. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 23(6-7), 455–467. <https://doi.org/10.1111/jpm.12313>
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology* 6(4), 307–324.
- Hosie, P.J. ve Sevastos, P. (2009). “Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers?”. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.
- Houtman, I., Jettinghoff, K. ve Cedillo, L. (2007). Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries: A Modern Hazard in a Traditional Working Environment [Internet]. World Health Organization, Geneva. https://www.who.int/occupational_health/publications/raisingawarenessofstress.pdf
- Hu T, Zhang D, Wang J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual Differences*, 76, 18–27. doi: 10.1016/j.paid.2014.11.039
- Huang, Y., Huang, Y., Bao, M., Zheng, S., Du, T., ve Wu, K. (2019). Psychological resilience of women after breast cancer surgery: a cross-sectional study of associated influencing factors. *Psychology, health & medicine*, 24(7), 866–878. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1574353>
- Hudgins, T. A. (2016). Resilience, Job satisfaction and Anticipated turnover in nurse leaders. *Journal of Nursing Management*, 24, 62–69.
- Huppert, F.A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1, 137-164.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., ve Miles, E. W. (1985). Test for individual perceptions of job equity: Some preliminary findings. *Perceptual and Motor Skills*, 61(3, Pt 2), 1055–1064. <https://doi.org/10.2466/pms.1985.61.3f.1055>
- Huseman, R., Hatfield, J., ve Miles, E. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Review*, 12, 232-234.
- Huta, V., ve 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, 1425–1456.
- IIntema, R. C., Burger, Y. D., ve Schaufeli, W. B. (2019). Reviewing the labyrinth of psychological resilience: Establishing criteria for resilience-building programs. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 71(4), 288–304.
- ILO (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18–24 September 1984, Occupational Safety and Health Series No. 56 (Geneva)
- Irving, P. G., ve Coleman, D. F. (2003). The moderating effect of different forms of commitment on role ambiguity– job tension relations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 20, 97–106.

- Işık, İ., Öz Aktepe, Ş., Çetin Özbudak, E., Ceylan, F., vd. (2022). Psikososyal Risk Farkındalığı ve Risk Yönetimine İlişkin Beklentiler: Maden Sektöründen Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 90-113.
- Izgar, H., Gürsel, M., Kesici, Ş, ve Negiş, A. (2004). Önder davranışlarının problem çözme becerisine etkisi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9.
- İlhan, Ü. D. (2020). Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(2), 313-332. <https://doi.org/10.32331/sgd.840706>
- İşgör, İ.Y., ve Haspolat, N. M. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205
- Jackson, D., Firtko, A. ve Edenborough, M. (2007). Personal Resilience as a Strategy for Surviving and Thriving in the Face of Workplace Adversity: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 60, 1-9. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Jnaneswar, K.ve Ranjit, G. (2022). Organizational justice and organizational citizenship behaviour: the mediating role of psychological ownership. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 1-19. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2021-0012>
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language. Scientific Software International.
- Kahraman, Z. (2023). Üniversite Çalışanlarında Covid-19 Pandemi Dönemindeki Psikososyal Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 23(3), 187-200.
- Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28, 1211–1240.
- Kanbur, E., Kanbur, A., ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141. <https://doi.org/10.18394/iid.321941>
- Kanchana, P. N., ve Panchanatham, N. (2012). The influence of demographic factors on organizational commitment. *International Journal of Exclusive Management Research*, 2(5), 1-13.
- Kansky, J., Allen, J. P., ve Diener, E. (2016). Early Adolescent Affect Predicts Later Life Outcomes. *Applied psychology. Health and well-being*, 8(2), 192–212. <https://doi.org/10.1111/aphw.12068>
- Kaplan, H. B. (1999). Toward an understanding of resilience: A critical review of definitions and models. In M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), *Resilience and development: Positive life adaptations* 17–83. Kluwer Academic Publishers.
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. (1985). “Job Content Questionnaire and User's Guide”, Lowell: University of Massachusetts.
- Karasek, R., ve Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.

- Kasl, S. V. (1996). Theory of stress and health. In C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of stress, medicine, and health* 13–26. CRC Press/Routledge/Taylor & Francis Group.
- Katz, D. and Kahn, R.L., 1977, Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, Çev.: Can, H. ve Bayar, Y., Doğan Basımevi, Ankara 1977.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kılınç, T. ve Çelik, A. (2020). Relationship between the social support and psychological resilience levels perceived by nurses during the COVID-19 pandemic: A study from Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57, 1000-1008. <https://doi.org/10.1111/ppc.12648>
- Klainin-Yobas, P., Vongsirimas, N., Ramirez, D. Q., Sarmiento, J., ve Fernandez, Z. (2021). Evaluating the relationships among stress, resilience and psychological well-being among young adults: a structural equation modelling approach. *BMC Nursing*, 20(1), 119. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00645-9>
- Kline, R.B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling, 2nd ed, New York: Guilford Press
- Klohn, E.C. (1996). Conceptual Analysis and Measurement of the Construct of Ego Resiliency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1067-1079. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.1067>
- Kobasa, S. C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(4), 707–717. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.4.707>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., ve Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, K., ve Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being and health effects: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(8), 904-915. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31817e918d>
- Kusma, B., Groneberg, D. A., Nienhaus, A., ve Mache, S. (2012). Determinants of day care teachers' job satisfaction. *Central European journal of public health*, 20(3), 191–198. <https://doi.org/10.21101/cejph.a3700>
- Larrabee, J.H., Wu, Y., Persily, C.A., Simoni, P.S., Johnston, P.A., Marcischak, T.L., Mott, C.L. ve Gladden, S.D. (2010). Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *Western Journal of Nursing Research*, 32(1), 81-102.
- Lazarus, R., ve Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer.
- Leavitt, K., Fong, C. T., ve Greenwald, A. G. (2011). Asking about Well-Being Gets You Half an Answer: Intra-Individual Processes of Implicit and Explicit Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 672-687.
- Leka S. ve Cox, T. (2008). The Future of Psychosocial Risk Management and the Promotion of Well-Being at Work in the European Region: A PRIMA Time for Action. In: Leka, S. and

- Cox, T., Eds., The European Framework for Psychosocial Risk Management, I-WHO, Nottingham, 174-184.
- Leka, S., ve Jain, A. (2010). Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. World Health Organization, Geneva, pp. 136.
- Levi, L. (2005). Working Life and Mental Health-A Challenge to Psychiatry? *World Psychiatry*, 4, 53-57.
- Li, Z.S., ve Hasson, F.(2020). Resilience, stress, and psychological well-being in nursing students: a systematic review. *Nurse Education Today*, 90, 104440. doi: 10.1016/j.nedt.2020.104440
- Light, K. C., Girdler, S. S., Sherwood, A., Bragdon, E. E., Brownley, K. A., West, S. G., vd.(1999). High stress responsivity predicts later blood pressure only in combination with positive family history and high life stress. *Hypertension*, 33, 1458-1464.
- Linden, W., Rutledge, T., ve Con, A. (1998). A case for the usefulness of laboratory social stressors. *Annals of Behavioral Medicine*, 20(4), 310–316. <https://doi.org/10.1007/BF02886380>
- Lippel, K., ve Quinlan, M. (2011). Regulation of psychosocial risk factors at work: An international overview [Editorial]. *Safety Science*, 49(4), 543–546. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.09.015>
- Loscocco, K. A., ve Spitze, G. (1990). Working conditions, social support, and the well being of female and male factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 31(4), 313–327
- Lovallo, W. R., ve Gerin, W. (2003). Psychophysiological reactivity: Mechanisms and pathways to cardiovascular disease. *Psychosomatic Medicine*, 65(1), 36–45. <https://doi.org/10.1097/01.PSY.0000033128.44101.C1>
- Lu, J.-F., Siu, O.-L., Spector, P. E., ve Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work–family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 182–192.
- Luthans F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans, F. ve Avolio, B.J. (2003). Authentic Leadership: A Positive Developmental Approach. In: Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R.E., Eds., Positive Organizational Scholarship, Barrett-Koehler, San Francisco, 241-261.
- Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge, Oxford University Press, New York, NY
- Luthar, S. S. (1999). *Poverty and children's adjustment*. Sage Publications, Inc.
- Luthar, S. S. (2006). Resilience in development: A synthesis of research across five decades. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation* (2nd ed., pp. 739–795). John Wiley & Sons, Inc.
- Luthar, S. S., ve Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: implications for interventions and social policies. *Development and psychopathology*, 12(4), 857–885. <https://doi.org/10.1017/s0954579400004156>
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Luthar, S. S., ve Zelazo, L. B. (2003). Research on resilience: An integrative review. In S. S. Luthar (Ed.), *Resilience and vulnerability: Adaptation in the context of childhood*

- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in wellbeing. *American Psychologist*, 56, 239-249.
- Lyubomirsky, S. (2013). The myths of happiness: What should make you happy, but doesn't, what shouldn't make you happy, but does. New York, NY: Penguin Books.
- Lyubomirsky, S., King, L., ve Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., David A, Klapp, B. F., ve Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 47(4), 491–500. <https://doi.org/10.3233/WOR-131617>
- Maguen, S., Suvak, M., ve Litz, B. T. (2006). Predictors and Prevalence of Posttraumatic Stress Disorder among Military Veterans. In A. B. Adler, C. A. Castro, & T. W. Britt (Eds.), *Military life: The psychology of serving in peace and combat: Operational stress* 141–169. Praeger Security International.
- Malik, P. ve Garg, P. (2018). Psychometric testing of the resilience at work scale using Indian sample. *The Journal of Decision Makers*, 43(2), 77-91.
- Mallak, L. A., ve Yildiz, M. (2016). Developing a workplace resilience instrument. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 54(2), 241–253.
- Mamacı, M., Şişlioğlu, M.,M.,ve Altun, S. (2020). Perakende Sektörü Çalışanlarında Örgütsel Adalet Ve Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (9). 20-41.
- Maslow, A. H. (1958). A Dynamic Theory of Human Motivation. In C. L. Stacey & M. DeMartino (Eds.), *Understanding human motivation* 26–47. Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>
- Masten, A. S.,ve Narayan, A. J. (2012). Child development in the context of disasters, war, and terrorism: Pathways of risk and resilience. *Annual Review of Psychology*, 63, 227–257. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100356>
- Masten, A. S. (1994). Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity. In M. C. Wang & E. W. Gordon (Eds.), *Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects* 3–25. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S., ve Coatsworth, J. D. (1998). The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children. *American Psychologist*, 53(2), 205–220. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.53.2.205>
- Masten, A. S., ve Reed, M.-G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* 74–88. Oxford University Press.
- Masten, A. S., Best, K. M., ve Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2(4), 425–444. <https://doi.org/10.1017/S0954579400005812>
- Masten, A. S., Hubbard, J. J., Gest, S. D., Tellegen, A., Garmezy, N., ve Ramirez, M. (1999). Competence in the context of adversity: pathways to resilience and maladaptation from

- childhood to late adolescence. *Development and psychopathology*, 11(1), 143–169. <https://doi.org/10.1017/s0954579499001996>
- Matthews, K. A., Woodall, K. L., ve Allen, M. T. (1993). Cardiovascular reactivity to stress predicts future blood pressure status. *Hypertension*, 22(4), 479–485. <https://doi.org/10.1161/01.hyp.22.4.479>
- Mauno, S., ve Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2(2), 147–171. <https://doi.org/10.1080/13668809908413938>
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., ve Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 436–457. <https://doi.org/10.1108/01437731011056452>
- Menéndez Blanco, J. M., ve Montes Botella, J. L. (2016). What contributes to adaptive company resilience? A conceptual and practical approach. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 30(4), 17–20
- Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gaillot, S. J., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., ve Wrenn, G. (2011). Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military. *Rand health quarterly*, 1(2), 2.
- Miao, R., ve Cao, Y. (2019). High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International journal of environmental research and public health*, 16(9), 1640. <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>
- Min, J. A., Yoon, S., Lee, C. U., Chae, J. H., Lee, C., Song, K. Y., ve Kim, T. S. (2013). Psychological resilience contributes to low emotional distress in cancer patients. *Supportive care in cancer: official journal of the Multinational Association of Supportive Care in Cancer*, 21(9), 2469–2476. <https://doi.org/10.1007/s00520-013-1807-6>
- Mohamed, O., Mahmoud, H., ve El-Sabagy, H. (2023). Role of Self Efficacy and Work Resilience in Head Nurses' Job Insecurity at Main Mansoura University Hospital. *Mansoura Nursing Journal*, 10(1), 167-183. doi: 10.21608/mnj.2023.320384
- Mor Barak, M. E., Levin, A., Nissly, J. A., ve Lane, C. J. (2006). Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review*, 28, 548–577.
- Moulin, S. (2022). Psychosocial Risks and Subjective Well-Being in the Canadian Workplace: Overlapping Risk Exposure, Work Ethic and Resilience. *Canadian Journal of Career Development*, 21(1), 42–55. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2022.327>
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., ve Machovcova, K. (2018). Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model. *Research of Higher Education*, 59, 325-348. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x>
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56–67. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.56>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., ve Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *The Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>

- Ng, W., Diener, E., Aurora, R., ve Harter, J. (2009). Affluence, feelings of stress, and well-being. *Social Indicators Research*, 94(2), 257–271. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9422-5>
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., ve Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work: A collection of essays* (pp. 21–64). Lexington Books/D. C. Heath and Com. (This essay has been adapted from B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds.), "Research in Organizational Behavior," Greenwich, CT: JAI Press, 1988)
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., ve Bisconti, T. L. (2004). The Role of Daily Positive Emotions During Conjugal Bereavement. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 59(4), 168–176. <https://doi.org/10.1093/geronb/59.4.P168>
- O'Rourke, N., Psych, R., ve Hatcher, L. (2013). A step-by-step approach to using SAS for factor analysis and structural equation modeling. Sas Institute.
- Park, J.G., Kim, J.S., Yoon, S.W. ve Joo, B.K. (2017). "The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: the mediating role of psychological capital". *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 350-367.
- Patrick Jr, F. S. (2020). Exploring the Relationship of Job Insecurity, Moral Disengagement, and Job Embeddedness on an Accountant's Unethical Behavior (Doctoral dissertation), Northcentral University.
- Pearlin, L. I., ve Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2–21. <https://doi.org/10.2307/2136319>
- Polizzi, C., Lynn, S.J., ve Perry, A. (2020). Stress and Coping in the Time of COVID-19: Pathways to Resilience and Recovery. *Clinical Neuropsychiatry*, 17(2), 59-62.
- Prezza, M., ve Costantini, S. (1998). Sense of community and life satisfaction: Investigation in three different territorial contexts. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 8, 181–194.
- Prezza, M., Amici, M., Roberti, T., ve Tedeschi, G. (2001). Sense of community referred to the whole town: Its relations with neighboring, loneliness, life satisfactions, and area of residence. *Journal of Community Psychology*, 29, 29–52.
- Probst, T. M. (2003). Exploring employee outcomes or organizational restructuring: A Solomon four-group study. *Group & Organization Management*, 28, 416–439.
- Ramamoorthy, N. ve Flood, P.C. (2004). Individualism/Collectivism, Perceived Task Interdependence and Teamwork Attitudes among Irish Blue-Collar Employees: A Test of the Main and Moderating Effects? *Human Relations*, 57, 347-366. <https://doi.org/10.1177/0018726704043274>
- Ratzon, A., Farhi, M., Ratzon, N., ve Adini, B. (2022). Resilience at Work, Burnout, Secondary Trauma, and Compassion Satisfaction of Social Workers Amidst the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 1-14.
- Resmî Gazete, (2012). T.C. Resmi Gazete. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. 18.12.2012. Sayı: 28512, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Rigsby, L. C. (1994). The Americanization of resilience: Deconstructing research practice. In M. C. Wang & E. W. Gordon (Eds.), *Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects* 85–94. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ríos-Risquez, M. I., García-Izquierdo, M., Sabuco-Tebar, E. L., Carrillo-Garcia, C., ve Martinez-Roche, M. E. (2016). An exploratory study of the relationship between resilience, academic burnout and psychological health in nursing students. *Contemporary nurse*, 52(4), 430–439. <https://doi.org/10.1080/10376178.2016.1213648>

- Rogers, C. R. (1963). The concept of the fully functioning person. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 1(1), 17–26. <https://doi.org/10.1037/h0088567>
- Ruini, C., ve Ryff, C. D. (2016). Using eudaimonic well-being to improve lives. In A. M. Wood & J. Johnson (Eds.), *The Wiley handbook of positive clinical psychology* 153–166. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118468197.ch11>
- Rutter M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *The American journal of orthopsychiatry*, 57(3), 316–331. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x>
- Rutter, M. (1990). Psychosocial resilience and protective mechanisms. In J. E. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein, & S. Weintraub (Eds.), *Risk and protective factors in the development of psychopathology* (pp. 181–214). (A shorter version of this chapter appeared in the "American Journal of Orthopsychiatry," 57 (1987): 316–31) Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511752872.013>
- Rutter, M. (1999). Resilience Concepts and Findings: Implications for Family Therapy. *Journal of Family Therapy*, 2, 119–144. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6427.00108>
- Rutter, M. (2006). Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 1–12. <https://doi.org/10.1196/annals.1376.002>
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D. (1989a). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1989b). In the eye of the beholder: Views of psychological well-being among middle-aged and older adults. *Psychology and Aging*, 4(2), 195–210. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.4.2.195>
- Ryff, C. D., ve Essex, M. J. (1992). The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation. *Psychology and Aging*, 7(4), 507–517. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.4.507>
- Ryff, C. D., ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., ve Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Ryff, C. D., ve Singer, B. (2003). Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* 15–36. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-001>
- Ryff, C. D., ve Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>

- Salas-Vallina, A., Alegre, J., ve López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60, 333–347.
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., ve Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008–2026.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., ve Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schmidt, S.W. (2007). The Relationship between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 18, 481–498. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1216>
- Shantz, A., Alfes, K., ve Arevshatian, L. (2016). HRM in healthcare: The role of work engagement. *Personnel Review*, 45(2), 274–295. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2014-0203>
- Shatté, A., Perlman, A., Smith, B., ve Lynch, W. D. (2017). The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(2), 135–140. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000914>
- Shin, J., Taylor, M.S., ve Seo, M. (2012). 'Resources for change: the relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change', *Academy of Management Journal*, 55(3), 727–748.
- Shoss, M. K., Jiang, L., ve Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two-study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 112–126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000060>
- Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S., ve Jeswani, S. (2014). The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age. *Social indicators research*, 117(2), 561–576. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0361-4>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (2012). Social reward and health: How to reduce stress at work and beyond. In A. M. Rossi, P. L. Perrewé, & J. A. Meurs (Eds.), *Coping and prevention* 75–91. IAP Information Age Publishing.
- Sisto, A., Vicinanza, F., Campanozzi, L. L., Ricci, G., Tartaglioni, D., ve Tambone, V. (2019). Towards a Transversal Definition of Psychological Resilience: A Literature Review. *Medicina*, 55(11), 745. <https://doi.org/10.3390/medicina55110745>
- Siu, O. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organisational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 527–544.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., ve Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International journal of behavioral medicine*, 15(3), 194–200.

- Smith, G. D., ve Yang, F. (2017). Stress, Resilience and Psychological Well-Being in Chinese Undergraduate Nursing Students. *Nurse Education Today*, 49, 90-95. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.10.004>
- Soanes, C., ve Stevenson, A. (2006). Oxford dictionary of English (2nd Ed). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Southwick, S.M., Sippel, L., Krystal, J., Charney, D., Mayes, L., ve Pietrzak, R. (2016). Why are some individuals more resilient than others: the role of social support. *World Psychiatry*, 15(1), 77-79.
- Sparr, J. L., ve Sonnentag, S. (2008). Feedback environment and well-being at work: The mediating role of personal control and feelings of helplessness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 388–412. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320802077146>.
- Spreitzer, G., ve Porath, C. (2012). Creating Sustainable Performance. *Harvard Business Review*, 90, 92-99.
- Sroufe, L. A., ve Rutter, M. (1984). The domain of developmental psychopathology. *Child Development*, 55(1), 17–29. <https://doi.org/10.2307/1129832>
- Stewart, K., ve Townley, G. (2020). How Far Have We Come? An Integrative Review of the Current Literature on Sense of Community and Well-being. *American journal of community psychology*, 66(1-2), 166–189. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12456>.
- Şahan, C. (2016). Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şevgin, H., ve Çetin, B. (2017). Eğitim Araştırmalarında Güç Analizi ve Bir Uygulama. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1462-1480.
- Tantan, E., Mutaf, M., ve Tepe, S. (2021). Psikososyal Risklere Karşı Farkındalığın Belirlenmesi ve Psikososyal Risklerin İş Kazalarına Etkisi Hakkında İş Güvenliği Uzmanlarının Tutumlarının İncelenmesi. *Sağlık Profesyonelleri Araştırma Dergisi*, 3(3), 114-128.
- Tarter, R. E., ve Vanyukov, M. (1999). Re-visiting the validity of the construct of resilience. In M. D. Glantz & J. L. Johnson (Eds.), *Resilience and development: Positive life adaptations* 85–100. Kluwer Academic Publishers.
- Tellegen, A. (1982) Brief Manual for the Multidimensional Personality Questionnaire. Unpublished Manuscripts, University of Minnesota, Minneapolis, 1031-1010.
- Ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., ve Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 268–287. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x>.
- Ten Brummelhuis, L. L., Ter Hoeven, C. L., De Jong, M. D. T., ve Peper, B. (2013). Exploring the linkage between the home domain and absence from work: Health, motivation, or both? *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 273–290. <https://doi.org/10.1002/job.1789>.
- Tengilimoğlu, D. D. D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1-16.
- Tentama, F., ve Rosandy, D. (2019). The role of self efficacy and resilience on the job insecurity of contract employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1887-1893.
- Thibaut, J.W. ve Walker, L. (1975) Procedural Justice: A Psychological Analysis. L. Erlbaum Associates, Hillsdale.

- Toor, S. ve Ofori, G. (2010). Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(3), 341-352
- Tugade, M. M., ve Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Turner, A. N., ve Lawrence, P. R. (1965). Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes. Cambridge, MA: Harvard University, Graduate School of Business Division of Research.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 1986). Instrument of Amendment to the ILO Constitution.
- Vaillant G. E. (2003). Mental health. *The American journal of psychiatry*, 160(8), 1373–1384. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.160.8.1373>
- Van Breda, A. (2018). A Critical Review of Resilience Theory and Its Relevance For Social Work. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 54(1), 1–18.
- Vandenbergh, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K., ve Roussel, P. (2011). Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 652–671.
- Vanderbilt-Adriance, E., ve Shaw, D. S. (2008). Conceptualizing and re-evaluating resilience across levels of risk, time, and domains of competence. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 11(1-2), 30–58. <https://doi.org/10.1007/s10567-008-0031-2>
- Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut, Psikososyal Tehlike ve Riskler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 117-138.
- Vecchio, R. P. (1981). An individual-differences interpretation of the conflicting predictions generated by equity and expectancy theory. *Journal of Applied Psychology*, 66(4), 470.
- Vohra, N., ve Goel A. (2009). *Influence of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction of Indian middle managers (Working paper series WPS No. 63)*. Calcutta: Indian Institute of Management (IIM)
- Waddimba, A. C., Scribani, M., Hasbrouck, M. A., Krupa, N., Jenkins, P., ve May, J. J. (2016). Resilience among Employed Physicians and Mid-Level Practitioners in Upstate New York. *Health services research*, 51(5), 1706–1734. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12499>
- Wagner, J., Bezuidenhout, M. ve Roos, J. (2015). “Communication Satisfaction of Professional Nurses Working in Public Hospitals”. *Journal of Nursing Management*, 23, 974-982.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S., ve Parker, S. K. (1996). The demand-control model of job strain: a more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 153–166.
- Walton, R. E., (1974), Improving the quality of work life, Harvard Business Review.
- Wardani, L. M. I., ve Noviyani, T. (2020). Employee well-being as a mediator of correlation between psychological capital and psychological climate. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2), 47-63. <http://dx.doi.org/10.12928/jehcp.v9i2.14357>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.

- Wassink, S.G., Wingerden, J.V. ve Poell, R. (2022). Meaningful work and resilience among teachers: the mediating role of work engagement and job crafting. *PLOS ONE*, 17(5)
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., ve Laski, S. (2005). Organizational stress through the lens of Conservation of Resources (COR) theory. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Exploring interpersonal dynamics* 167–220. Elsevier Science/JAI Press.
- WHO, (1946). Preamble to the Constitution of the World Health Organization, New York
- WHO, (1948). Constitution. Geneva: World Health Organization.
- WHO, (2004). The World Health Report 2004: Changing History.
- WHO, (2010). The World Health Report 2010: Health Systems Financing
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152–169. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>
- Winwood, P.C., Colon, R., ve McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205-12.
- Witte, H. D. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Working With Resilience. (2023). <https://workingwithresilience.com.au/>
- Wright T., ve Hobfoll S. (2004). Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job. *Burnout. Journal of Business and Management; Fort Collins.* ;9(4):389-406.
- Wright, T. A., ve Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160
- Wright, T. A., ve Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction, and job performance: Another look at the happy/productive worker hypothesis. *Academy of Management Proceedings*, 364-368.
- Wright, T. A., ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Yan, J., Wu, C., He, C., Lin, Y., He, S., Du, Y., Cao, B., ve Lang, H. (2022). The social support, psychological resilience and quality of life of nurses in infectious disease departments in China: A mediated model. *Journal of nursing management*, 30(8), 4503–4513. <https://doi.org/10.1111/jonm.13889>
- Youssef, C. M. Ve Luthans, F. (2007), Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience, *Journal of Management*, 33, 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Yun, Z., Zhou, P., ve Zhang, B. (2022). High-Performance Work Systems, Thriving at Work, and Job Burnout among Nurses in Chinese Public Hospitals: The Role of Resilience at Work. *Healthcare*, 10, 1935.

- Zedeck, S., ve Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., ve Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621–644.
- Zheng, Z., Gangaram, P., Xie, H., Chua, S., Ong, S. B. C., ve Koh, S. E. (2017). Job satisfaction and resilience in psychiatric nurses: A study at the Institute of Mental Health, Singapore. *International journal of mental health nursing*, 26(6), 612–619. <https://doi.org/10.1111/inm.12286>
- Zickar, M. J., Gibby, R. E., ve Jenny, T. (2004). Job attitudes of workers with two jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 222–235.



EKLER

EK 1: Demografik Bilgi Formu ve Ölçekler

Cinsiyetiniz: ()Kadın ()Erkek () Diğer

Yaşınız:

Eğitim Durumunuz: ()Okuma yazma bilen ()İlkokul ()Ortaokul ()İlköğretim ()Lise ()Üniversite ()Yüksek lisans ()Doktora

Mesleğiniz:

Kurumunuzdaki pozisyonunuz:

Kurumunuz hangi sektörde faaliyet göstermektedir:

Kaç yıldır aktif olarak çalışıyorsunuz?: ()0-6 ay () 7-12 ay () 1-3 yıl () 3-5 yıl () 5-7 yıl () 7-10 yıl () 10 yıl üzeri

Şu anki iş yerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?: ()0-6 ay () 7-12 ay () 1-3 yıl () 3-5 yıl () 5-7 yıl () 7-10 yıl () 10 yıl üzeri

Gelir durumunuz?: () 5500 -7500 () 7501-10.000 TL () 10.001 – 15.000 () 15.001- 20.000 () 20.000 Tl ve üzeri

İş Yerinde İyi Oluş Ölçeği

1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Oldukça katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Kararsızım, 5=Biraz Katılıyorum ve 6=Oldukça Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum

	1	2	3	4	5	6	7
Hayatımdan memnunum							
Hayatımın çoğu alanında hayallerime yakınlım							
Çoğu zaman gerçek mutluluğu hissedirim.							
İyi bir hayat yaşıyorum.							
Hayatım çok eğlencelidir.							
Bir sonraki yaşamımda şu anki yaşam tarzımı neredeyse hiç değiştirmezdim							
İş sorumluluklarımdan memnunum							
Genel olarak şu anki işimden oldukça memnun hissediyorum							
İşimde gerçek bir zevk bulurum.							

İşimi zenginleştirmenin yollarını her zaman bulabilirim							
Çalışmak benim için anlamlı bir deneyimdir.							
Şu anki işimdeki başarılarımdan temel olarak memnun hissediyorum							
Birey olarak büyüdüğümü hissediyorum							
Günlük işleri iyi idare ederim							
Kendim hakkında genel olarak iyi hissedirim ve kendime güvenirim							
İnsanlar zamanımı diğerlerine ayırmaya ve onu paylaşmaya istekli olduğumu düşünür							
İşim için esnek zaman çizelgeleri hazırlamakta iyiyim							
Birbirimizi daha iyi anlayabilmek için ailem ve arkadaşlarımla derin sohbetler etmeyi severim.							

İş Yerinde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Oldukça katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Kararsızım, 5= Biraz Katılıyorum ve 6=Oldukça Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum

	1	2	3	4	5	6	7
İş hayatımda sıkı sıkıya bağlı olduğum önemli temel değerlerim vardır.							
İhtiyacım olduğunda iş yerinde ruh halimi değiştirebilirim.							
Güçlü özelliklerimi bilirim ve bu özelliklerimi işimde sıklıkla kullanırım.							

Yaptığım iş benim hayattaki amacımı tatmin etmeme yardım eder.							
İş yerim ait olduğumu hissettiğim yerdir.							
Yaptığım iş kişisel değerlerime ve inançlarıma çok uygundur.							
İş çevremde sahip olduklarımı genellikle takdir ederim.							
İş yerinde işler ters gittiğinde genellikle hayatımın diğer kısımlarını da gölgede bırakır							
İş yerinde gerçekten hiçbir şey uzun süre 'moralimi bozmaz'.							
İş yerindeki olumsuz insanlar beni aşağı çekerler.							
Sıkı çalıştığımda gücümü ve enerjimi devam ettirmek için aralar verdiğimden emin olurum.							
İş yerinde baskı altındayken rahatlamak için bazı güvenilir yollar geliştirdim.							
İşyerindeki zorlu olayların kişisel stresiyle basa çıkmak için bazı güvenilir yollar geliştirdim.							
İşimin kişisel hayatıma hükmetmediğine dikkat ederim.							
İş performansımı geliştirebilmek için sık sık geri bildirim isterim							
İş arkadaşlarımdan yardım istemenin yanı sıra, onlara yardım etmeye de inanırım.							
İyi bir fiziksel kondisyonum var.							

İyi ve sağlıklı beslenmeye dikkat ederim.							
İşyerinde ihtiyacım olduğunda bana destek olacağına inandığım /güvendiğim arkadaşlarım vardır.							
İşyerinde güçlü ve güvenilir bir “destekleyici iş arkadaşı” ağımdır.							

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği

Soru No ve Kodu	SORULAR	Her Zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla-Neredeyse Hiç
1 NT	Çok hızlı çalışmak zorunda kalır mısınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
2 NT	İş yükünüz eşit dağıtılmadığı için birikir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
3 NT	Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
4 NT	Fazla mesai yapmak zorunda kalır mısınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
5 BT	Çalışırken çok fazla şeye dikkat etmek zorunluluğunuz var mı?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
6 BT	İşiniz çok fazla şeyi hatırlamanızı gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
7 BT	İşiniz yeni fikirler ortaya koymanızı gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
8 BT	İşiniz zor kararlar vermenizi gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
9 DT	İşiniz sizi duygusal olarak rahatsız edici durumlara sokar mı?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
10 DT	İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
11 DT	İşinize duygularınızı katar mısınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹

12 DG	İşiniz görüşlerinizi saklamanızı gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
13 DG	İşiniz duygularınızı saklamanızı gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
14 DT	İşiniz gözlerinizin çok net ve keskin görmesini gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
15 DT	İşiniz el, kol hareketlerinizi dikkatlice yapmanızı gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
16 DT	İşiniz sürekli dikkat gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
17 DT	İşiniz tamamen hatasız çalışmanızı gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
18 IE	İşinize ilişkin büyük oranda etki gücünüz var mı?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
19 IE	Çalışma arkadaşını seçme konusunda söz hakkınız var mı?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
20 IE	Size verilen iş miktarını belirlemede etkiniz olur mu?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
21 IE	İşinizde NE yapacağınıza siz karar verebiliyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
22 GO	İşinizde çeşitli görevleriniz var mıdır?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
23 GO	İşiniz inisiyatif almanızı gerektirir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
24 GO	İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
25 GO	İşinizde becerilerinizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
26 IO	İşe ne zaman ara vereceğinize karar verebiliyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
27 IO	Yıllık izin zamanınız yaklaşık olarak isteğiniz doğrultusunda mı belirlenir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
28 IO	Arkadaşınızla kısa bir sohbet için işinize ara verebiliyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
29 IO	Kendi işiniz için yarım saatliğine özel bir izin almadan iş yerinden ayrılabilir misiniz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
		Oldukça	Büyük	Az	Küçük	Çok

		büyük ölçüde	ölçüde	çok	ölçüde	küçük ölçüde
30 IA	İşinizi anlamlı buluyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
31 IA	Yaptığınız işin önemli olduğunu hissediyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
32 IA	Kendinizi işinizde motive ve ilgili hissediyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
33 IB	Çalışma yaşamınızın geri kalan kısmında bu iş yerinde kalmak ister misiniz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
34 IB	Başkalarına iş yerinizi anlatmaktan hoşlanır mısınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
35 IB	İş yerinizdeki sorunların sizin de sorunuz olduğunu hissediyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
36 IB	İş yerinizin sizin için çok önemli bir yer olduğunu düşünüyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
37 O	İşyerinde önemli kararlar, değişiklikler veya gelecek planlarına ilişkin önceden size bilgi verilir mi?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
38 Ö	İşinizi iyi yapabilmeniz için gerek duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
39 RA	İş yerinizde tam olarak ne kadar söz hakkınız olduğunu biliyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
40 RA	İşinizin amaçları belirli midir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
41 RA	Hangi alanların kesin olarak sizin sorumluluğunuzda olduğunu biliyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
42 RA	İşinizde sizden beklenenleri tam olarak biliyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹

43 RÇ	İş yerinizde bazı kişilerin kabul ettiği bazılarının kabul etmediği işler yapıyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
44 RÇ	İşinizde size çelişkili talepler geliyor mu?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
45 RÇ	Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyormusunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
46 RÇ	Bazen size gereksizmiş gibi görünen şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde...		Oldukça büyük ölçüde	Büyük ölçüde	Az çok	Küçük ölçüde	Çok küçük ölçüde
47 LK	Her bir çalışan için yeterli gelişme fırsatı sağlar?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
48 LK	Çalışanların işinden memnun olmasına öncelik verir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
49 LK	İş planlaması konusunda iyidir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
50 LK	Çatışmaları çözme konusunda iyidir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
		Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla-Neredeyse hiç
51 SD	İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
52 SD	İş arkadaşlarınız sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
53 SD	Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
54 SD	Bir üst amiriniz sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
55 GB	İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak amiriniz sizinle ne sıklıkta konuşur?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
56 GB	İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak arkadaşlarınız sizinle ne	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹

	sıklıkta konuşur?					
57 SI	Arkadaşlarınızdan izole edilmiş olarak mı çalışırsınız?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
58 SI	Çalışırken arkadaşlarınızla konuşmanız mümkün mü?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
59 TD	İş yerinde arkadaşlık ortamınız iyi midir?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
60 TD	İş yerinde arkadaşlarınız arasında iyi bir işbirliği var mı?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
61 TD	İş yerinizde kendinizi bir topluluğa ait hissediyor musunuz?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
Aşağıdakilerden kaygı duyar mısınız?		Çok fazla ölçüde	Büyük ölçüde	Orta ölçüde	Az ölçüde	Çok az ölçüde
62 IG	İşsiz kalmaktan?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
63 IG	Yeni bir teknolojinin kullanımı ile işsiz kalmaktan?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
64 IG	İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
65 IG	İsteğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan?	☐ ⁵	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹
İşiniz ile ilgili aşağıda yazılanlardan ne kadar memnunsunuz?		Çok memnun	Memnun	Memnun değil	Hiç memnun değil	
66 ID	İleriye yönelik beklentilerinizden	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹	
67 ID	Fiziksel çalışma koşulları	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹	
68 ID	Yeteneklerinizin kullanılma şekli	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹	
69 ID	Her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden	☐ ⁴	☐ ³	☐ ²	☐ ¹	

EK 2: Ölçek izinleri

EWB scale permission🔍📧

**Zheng, Xiaomir**
To: HANDE GUZEL

Wed 9/21/2022 5:24 PM

😊 ↩️ ⏪ ⏩ ⋮

OK!

Xiaoming Zheng, Ph.D.
Professor, Leadership and Organization Management Department
Director, China Business Case Center
School of Economics and Management, Tsinghua University
Beijing 100084, China

Email: zhengxm@sem.tsinghua.edu.cn

...

**TO: HANDE GUZEL**

Mon 9/20/2022 4:41 AM

 R@WResearchAgreement.pdf
58 KB

 Whitepaper.pdf
2 MB

📄 Show all 3 attachments (6 MB) ☁ Save all to OneDrive - Kastamonu Üniversitesi ⬇ Download all

Ölçek kullanım izni

 Translate message to: English | Never translate from: Turkish

**CS**

To: HANDE GUZEL

Tue 1/3/2023 4:07 PM

😊 ↩️ ⏪ ⏩ ⋮

Sayın Hande Güzel,

Araştırma amaçlı KOPSOR-TR ölçeğini kullanmanız uygundur.

Selamlar

Doç. Dr. Ceyda ŞAHAN