



BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞU ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ROLÜ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR İNCELEME

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE RELATIONSHIP BETWEEN TRAIT MINDFULNESS AND EMPLOYEE WELL BEING: AN EXAMINATION ON NURSES

Emrehan KÜÇÜK¹, Selin Metin CAMGÖZ²



- Bağımsız Araştırmacı, emrehankck@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-3895-1245>
- Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, selinm@hacettepe.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-3304-7177>

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
15.12.2022 12.15.2022

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
17.10.2023 10.17.2023

DOI
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.1219350>

* Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda 2019 yılında Emrehan Küçük tarafından tamamlanan "Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Hacettepe Üniversitesi Kütüphanesinden Açık Erişim olarak ulaşılan benzerlik kapsam dışı bırakılmıştır. Bu çalışmanın belirli bir kısmı, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde 2 Kasım 2019 tarihinde düzenlenen 7. Örgütsel Davranış Kongresinde genişletilmiş bildiri özeti olarak "Bilinçli Farkındalık Ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü" başlığı yayınlanmış ve sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Öz

Bu çalışmanın amacı, Öz Belirleme ve Kaynakların Korunması Kuramı temelinde, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün incelenmesidir. 210 hemşire gönüllü olarak anket çalışmasına dahil olmuştur. Veriler Process Makrosu kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşunu pozitif yönde yordadığını ve bu iki değişken arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü bulunduğunu göstermektedir. Çalışmanın kuramsal sonuçları tartışılmış, uzmanlar ve yöneticiler için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çalışan İyi Oluşu, Bilinçli Farkındalık, Psikolojik Sermaye.

Abstract

Based on self-determination and conservation of resources theories, the aim of this study was to examine the mediating role of psychological capital in the relationship between trait mindfulness and employee well-being. 210 nurses voluntarily participated in the survey study. The data were analyzed via Process Macro. Findings suggested that trait mindfulness predicts employee well-being and psychological capital had a mediating role in this relationship. Theoretical implications were discussed and practical suggestions were made for managers and specialists.

Keywords: Employee Well Being, Trait Mindfulness, Psychological Capital.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The current study aims to reveal the relationships between trait mindfulness, positive psychological capital and employee well-being. Furthermore, it also investigates the mediating role of positive psychological capital in the relationship between trait mindfulness and employee well-being.

Research Questions

The hypotheses of the study are as follows: H1: Trait mindfulness positively relates to employee well-being. H2: Positive psychological capital positively relates to employee well-being. H3: Trait mindfulness positively relates to positive psychological capital. H4: Positive psychological capital acts a mediator in the relationship between trait mindfulness and employee well-being.

Literature Review

The effect of positive psychology on organizational behavioral discipline has led to a more in-depth investigation of many concepts such as employee well-being, which are related to the productivity of organizations. In this context, researchers have started to examine employee well-being from different perspectives. Many researchers investigate employee well-being within the framework of attitudes such as job satisfaction, work engagement, workaholism, or physiological and psychological health conditions such as depression, stress, burnout, and psychosomatic complaints (De Jonge et al., 2000; Mäkikangas et al., 2016; Schaufeli et al., 2008). It is noteworthy that the minority of researchers evaluated well-being within the framework of two basic philosophical foundations, subjective (hedonism) and psychological (eudaimonia) well-being. In this study, employee well-being was evaluated within the framework of Page and Vella-Brodrick's (2009) model which consists of subjective, psychological, and workplace well-being. Subjective well-being is defined as "people's affective and cognitive evaluations of their lives" (Diener, 2000). It is a general, subjective assessment of one's own life in which positive and negative affect coexist (Diener, 1984). Ryff (1989a, 1989b) stated that previous researchers who worked on well-being ignored the potential development of people, had a pessimistic approach and that there were no theoretical frameworks for studies on well-being. People are not always expected to be happy or unhappy. The balance between positive and negative emotions is important for subjective well-being. If this balance is disturbed, the functionality of the person in his / her daily life, in other words, psychological well-being decreases. Psychological well-being is defined as "positive psychological functionality" (Ryff, 1995). It is about knowing and accepting one's limits, having positive relationships with others, control over one's life, a life purpose, and a desire to improve oneself (Huppert, 2009). While examining employee well-being, contextual effects should also be taken into account as well as two basic well-being approaches. In this sense, workplace well-being, which consists of job satisfaction and work-related affect, is also examined. Spector (1997) defines job satisfaction as "how people feel about their jobs and different aspects of their jobs". It is possible to say that job satisfaction represents the cognitive aspect of subjective well-being

in the organizational context. Workplace well-being has been evaluated predominantly by job satisfaction in many studies (Rothmann, 2008). However, the results of these studies revealed inconsistencies, so the researchers point out that emotions should also be bear in mind while evaluating workplace well-being (Wright and Cropanzano, 1997). Thus, work-related affect is considered as a part of workplace well-being along with job satisfaction. With the emergence of positive organizational behavior, it has begun to be discussed how employee well-being can be improved. In this context, positive psychological capital and trait mindfulness are considered as important resources for employees. Trait mindfulness defined as “the state of being attentive to and aware of what is taking place in the present.” (Brown and Ryan, 2003). It refers to people's acceptance of reality at any given moment in a non-judgmental way and focusing attention one aspect of reality. Positive psychological capital is a psychological state about “who one is” and “who one becomes” through the development of self-efficacy, optimism, hope and resilience (Luthans et al., 2004). It is seen that few studies are examining the relationship between trait mindfulness, positive psychological capital, and employee well-being. Building on Self Determination Theory (Ryan and Deci, 2000) and Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989, 2002), the current study proposes that trait mindfulness effects employee well-being via positive psychological capital.

Methodology

The sample of the study consists of 210 nurses working in various health institutions. Survey data were collected on a voluntary basis through Mindful Attention Awareness Scale (Özyeşil et al., 2011), Organizational Psychological Capital Scale (Çetin and Basım, 2012) and Employee Well-Being Scale (Zheng et al., 2015). The construct validity of the scales were tested by confirmatory factor analysis using IBM AMOS 20 and, to determine reliability of the scales Cronbach Alpha values IBM SPSS 24 program used. Hypotheses of the study were tested by mediation analyses using PROCESS macro (Hayes, 2017).

Results and Conclusions

The results suggested that psychological capital had a significant indirect effect on the relationship between trait mindfulness and positive psychological capital, which means it acted as a mediator on this linkage ($b = .18$, CI [.08-.29]). Trait mindfulness is significantly and positively related to employee well-being ($B = .30$, S.E. = .08, $p < .001$) and positive psychological capital ($B = .25$, S.E. = .06, $p < .01$). Lastly, positive psychological capital is significantly and positively related to employee well-being ($B = .53$, S.E. = .08, $p < .01$). The relationship of trait mindfulness to positive psychological capital and employee well-being linked to autonomy. When autonomy is high, one's control over their thoughts and feelings increases. It positively affects well-being and paves the way for the employee to manage his or her psychological resources. Conservation of Resources Theory states that people are motivated to protect existing resources and acquire new ones (Halbesleben et al., 2014). If existing resources are preserved, and new ones are acquired, well-being will be increase. Accordingly, as the psychological capital increase, it is expected employee well-being will be higher.

1. GİRİŞ

Birçok araştırma şirketi ve uluslararası kuruluş, ülkelerin çeşitli iyi oluş göstergelerindeki konumlarını inceledikleri yıllık raporlar yayınlamaktadır. Örneğin, Gallup Araştırma Şirketi'nin 2019 Küresel Duygu Raporu'nda, Türkiye'nin 143 ülke arasında en düşük pozitif duygulanım deneyimleyen dördüncü ülke olduğu dikkat çekmektedir (Gallup Organization, 2019). Türkiye'nin 2020 yılına ait Dünya Mutluluk Raporu'nda ise 153 ülke arasında 93. sırada yer aldığı görülmektedir (Helliwell vd., 2020). Türkiye'nin sıralaması Covid-19 pandemisinin etkilerinin görüldüğü 2021 yılında 104'e gerilemiştir (Helliwell vd., 2021). 2022 verilerinde ise Türkiye'nin 146 ülke arasında 112. Sırada yer almaktadır (Helliwell vd., 2022).

Ortaya çıkan bu tablo yaşamın iş, aile ve sosyal ilişkiler gibi farklı alanlarında iyi oluş üzerine incelemeler yapılması gerektiğine dair ipucu sunmaktadır. Çalışan iyi oluşunun öncüllerini ortaya çıkarmaya yönelik yapılan çalışmalar örgütsel, bireysel ve işe ilişkin birçok faktöre odaklanmaktadır. İş Talepleri-Kaynakları Modeli (Demerouti vd., 2001) ile birlikte son yıllarda çalışan iyi oluşunun psikososyal öncüllerinin anlaşılmasına yönelik zengin bir bilgi birikimi elde edilmişken (Bakker ve Demerouti, 2018), çalışan iyi oluşunu etkileyen bireysel faktörlere yönelik çalışmalar geri planda kalmıştır (Karapınar vd., 2019).

Pozitif örgütsel davranış, çalışanların güçlü ve geliştirilebilen yönlerine odaklanarak iyi oluşun ve dolayısıyla da performansın arttırılabileceğini belirtmektedir (Luthans, 2002). Hemşirelerden oluşan örnekleme gerçekleştirilen bu çalışmada, çalışanların önemli bir kaynağını temsil eden pozitif psikolojik sermaye (Luthans vd., 2007) ile örgütsel davranış literatüründe ilginin son yıllarda yükseldiği bir kavram olan bilinçli farkındalığın (Brown ve Ryan, 2003) çalışan iyi oluşu üzerindeki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Stresli ve iş talebinin fazla olduğu iş ortamlarında çalışan hemşirelerin, iş tatmini ve üretkenlik gibi olumlu tutum ve davranışları bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörlerle baş etmekte etkili olabilecek, çeşitli eğitim ve müdahaleler yoluyla geliştirilebilen yapılar olan psikolojik sermaye ve bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu için önemli psikolojik kaynaklar olduğu düşünülmektedir.

Sonraki bölümlerde çalışmanın içeriğini oluşturan kavramlar ve birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiş, alan araştırması sonucu elde edilen veriler ile gerekli analizler gerçekleştirilmiş ve araştırma bulgularına göre sonuçlar yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

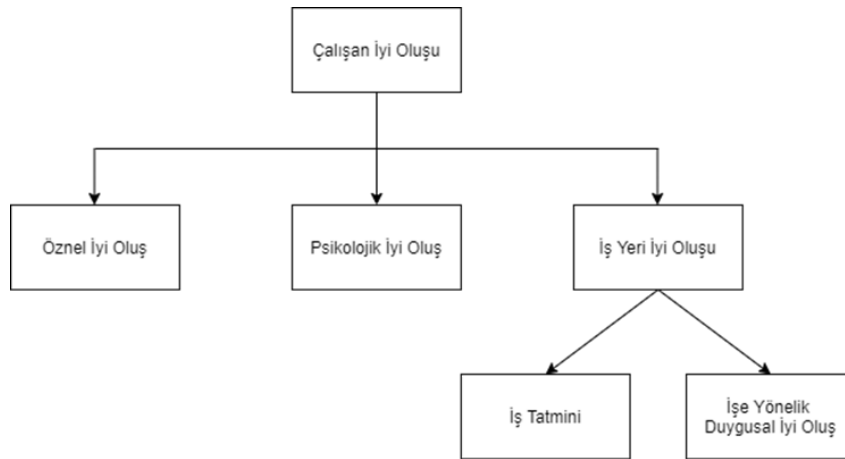
2.1. Çalışan İyi Oluşu

İyi oluş, farklı felsefi temellerde incelenen, bu sebeple birçok farklı tanımla bulunan bir kavramdır. Gündelik hayatta her ne kadar mutluluk ile eş değer bir şekilde ifade ediliyor olsa da, literatürde iki farklı bakış açısı etrafında incelendiği görülmektedir. Bunlardan ilki, hedonik bakış açısını

temel alan, kişinin yaşamının bütününe dair duygusal ve bilişsel değerlendirmelerini ifade eden öznel iyi oluşturma (Diener, 2000). İkincisi ise eudaimonik bakış açısından temellenen, en yalın haliyle olumlu psikolojik işlevsellik olarak ifade edilebilecek olan psikolojik iyi oluşturma (Ryff, 1989a). Çalışan iyi oluşunun bu iki bakış açısından ziyade iş tatmini, işe tutkunluk, işkoliklik gibi tutumlar; depresyon, stres, tükenmişlik, psikosomatik yakınmalar gibi fizyolojik ve psikolojik sağlık durumu ile değerlendirildiği dikkat çekmektedir (De Jonge vd., 2000; Mäkikangas vd., 2016; Schaufeli vd., 2008). Çalışan iyi oluşunun incelenmesinde karşılaşılan bu farklılıklar ve kavramın geniş kapsamı, araştırmacıların çeşitli modeller geliştirmesine sebep olmuştur (Daniels, 2000; Ilies vd., 2007; Juniper vd., 2009; Page ve Vella-Brodrick, 2009; Warr, 1990).

Araştırmada çalışan iyi oluşu, Şekil 1’de gösterilmiş olan Page ve Vella-Brodrick (2009)’in geliştirmiş olduğu model aracılığıyla incelenmiştir. Model çalışanların yaşam deneyimlerine (öznel iyi oluş), işlevselliklerine (psikolojik iyi oluş) ve özel olarak iş yaşamlarına yönelik değerlendirmelerini (iş yeri iyi oluşu) bir bütün olarak incelemeye olanak sağlamaktadır.

Şekil 1. Çalışan İyi Oluş Modeli (Page ve Vella-Brodrick, 2009)



Öznel iyi oluş, kişinin geçmişten bugüne yaşamına yönelik duygusal ve bilişsel değerlendirmesini ifade etmektedir (Diener vd., 2017). Öznel iyi oluş, kişinin yaşamını kendi standartları çerçevesinde değerlendirmesinin bir ürünü olduğu için subjektif niteliktedir (Diener ve Chan, 2011). Subjektif özelliği algı, tutum ve değerler gibi kişiyi biricik kılan süreç ve niteliklerin bu değerlendirmeyi etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Diener vd., 1999). Öznel iyi oluş, olumlu yaşam deneyimi ve duygulara olumsuzlara göre daha fazla değer atfetmemektedir. Bu açıdan kritik olan bunlar arasındaki dengenin ne derecede sağlanabildiğidir.

Öznel iyi oluş için kritik olan bu denge olumsuz duyguların lehine bozulursa kişinin günlük yaşamındaki işlevselliği, başka bir ifadeyle psikolojik iyi oluşu azalır (Huppert, 2009). Deci ve Ryan (2008)’a göre psikolojik iyi oluş, kişinin hayatını tatminkâr bir şekilde yaşayabilme ve potansiyelini gerçekleştirebilmesi ile karakterizedir. Kavramın ortaya çıkışı Ryff(1989a)’ın insancıl, varoluşsal, gelişim ve klinik psikoloji literatüründeki teorik çalışmalarda gözlemlendiği ortak temalara dikkat

çekmesine dayanmaktadır. Ryff (1989a, 1989b) bu gözlemleri sonucunda altı boyuttan meydana gelen psikolojik iyi oluş modelini ortaya koymuştur. Bu alt boyutlar; öz kabul, diğerleri ile pozitif ilişkiler, özerklik, çevresel kontrol, yaşam amacı ve kişisel gelişimdir. Bu bileşenler birlikte hayata anlam yüklemenin önemine vurgu yaparak teoride iyilik halinin anlaşılmasında eksik kalan bir yönü tamamlamıştır (Ryff, 2014).

İş yaşamına ilişkin iyi oluş farklı biçimlerde kavramsallaştırılmaktadır. Literatür incelendiğinde “iş yerinde iyi oluş”, “iş yeri iyi oluşu”, “işe ilişkin iyi oluş” ve “çalışan iyi oluşu” gibi kavramlar ile incelendiği görülmektedir (Warr, 1990; Danna ve Griffin, 1999; Daniels, 2000; Van Horn vd., 2004; Van Laar vd., 2007; Ilies vd., 2007; Rothmann, 2008; Orsila vd., 2011; Wilks ve Neto, 2013). Bu çalışmada, kullanılan iyi oluş modelinin boyutlarından biri olan “iş yeri iyi oluşu” kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

İş yeri iyi oluşunun öznel iyi oluşun iş bağlamındaki temsili olduğunu söylemek mümkündür. Bu açıdan iki önemli boyuta sahiptir. Bunlardan biri, çalışanın iş yaşamına yönelik genel bilişsel değerlendirmesi olan “iş tatmini”, diğeri ise iş yaşamına yönelik hislerini içeren “işe ilişkin duygusal iyi oluştur” (Page ve Vella-Brodrick, 2009). İş tatmini, çalışan iyi oluşuna yönelik ilk araştırmalardan beri iyi oluşun bir göstergesi olarak incelenmiş olsa da (Rothmann, 2008), performans ile olan ilişkisinin incelendiği çalışmalarda tutarsız sonuçlar elde edilmiştir (Wright ve Cropanzano, 1997). Teoride yaşanan bu gelişme araştırmaların odağın iş yerinde duygular üzerine yoğunlaştırmış, araştırmacılar işe yönelik duygusal iyi oluş ile ilgili çeşitli modeller ortaya koymuştur. Page ve Vella-Brodrick (2009), ortaya konan bu modellerden (Warr, 1994; Daniels, 2000) ve duygusal iyi oluşun iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini gösteren çalışmalardan yola çıkarak (Wright vd., 2007), duygusal iyi oluşun iş yeri iyi oluşunun bir parçası olarak ele alınması gerektiğini belirtmiştir.

2.2. Bilinçli Farkındalık, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Çalışan İyi Oluşu

Örgütler çalışanlarından birçok karmaşık uyarının etkisinde çalışmalarını sürdürmelerini beklemektedir. Bu yüzden farkındalık ve dikkat, az ya da çok her türlü meslek grubu için önemlidir. Çalışanların mevcut görevlerine odaklanamamaları düşünce, duygu ve davranışlarını düzenlemede zorlanmalarına dolayısıyla da görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmede zorluk çekmelerine ve stres düzeylerinin artmasına sebep olabilir (Mesmer-Magnus vd., 2017). Bu noktada bilinçli farkındalık çalışanların bu zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Bilinçli farkındalık, klinik psikoloji literatüründe Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı ve Bilinçli Farkındalık Temelli Bilişsel Terapi gibi uygulamalar çerçevesinde durumsal (state) bir yapı olarak inceleniyor olsa da, özellik (trait) yaklaşımıyla birlikte örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış literatüründe artan bir ilgiyle incelenmeye başlanmıştır. Brown ve Ryan (2003) bilinçli farkındalığı, “mevcut deneyime ya da şu anda yaşananlara karşı artan bir dikkat ve farkındalık” olarak tanımlamaktadır. Martin (1997) ise, “şu ana yönelik açık, alıcı ve yargılayıcı olmayan bir

yönelim'' olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada farkındalık ve dikkat önemli iki kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Farkındalık, herhangi bir anda gerçekliği oluşturan olayların tam olarak algılanması; dikkat ise o anki gerçekliğin seçilen bazı yönlerine farkındalığın odaklanmasıdır (Brown ve Ryan, 2004). Odaklanan bu farkındalık ile mevcut gerçeklik hem iyi hem de kötü yönleriyle yargılayıcı olmayan bir biçimde deneyimlenir.

Bilinçli farkındalık temelli çalışmaların ve sistematik meditasyon uygulamalarının, bilinçli farkındalığın gelişmesinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Eberth ve Sedlmeier, 2012; Gauthier vd., 2015; Moore ve Malinowski, 2009). Bununla beraber Brown ve Ryan (2003), hiçbir zaman meditasyon yapmamış olan kişilerin bilinçli farkındalık eğilimlerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Brown ve Ryan (2003) buradan yola çıkarak bilinçli farkındalığın evrensel bir psikolojik özellik olduğunu öne sürmüştür. Bu yüzden her bireyin az ya da çok sahip olduğu bir bilişsel kapasite olarak değerlendirilebilir.

Bilinçli farkındalık öncelikle bireylerin dikkatlerinin kalitesi ile ilişkilidir (Brown ve Ryan, 2003). Bilinçli farkındalığı yüksek bireyler dikkatlerini daha iyi kontrol ederek uyaranlara daha iyi odaklanmakta böylece dikkat sürecini bilişsel bir kaynak olarak daha iyi yönetmektedir. İyi bir şekilde yönetilen dikkat ise bilişsel, duygusal, davranışsal ve fizyolojik işlevleri etkilemektedir (Good vd., 2016). Örneğin yapılan çalışmalar bilinçli farkındalığı yüksek kişilerin, mevcut düşünceler yerine alternatiflere yönelebilmeye ve bilişi revize edebilmeye yeteneği olarak tanımlanan bilişsel esneklik yeteneklerinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Moore ve Malinowski, 2009). Bilinçli farkındalığın bu gibi olumlu etkileri çalışanların performansını, ilişkilerini ve iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluş ilişkisinin iş tatmini (Reb vd., 2015; Zivnuska vd., 2016), psikolojik sağlık (Walsh ve Arnold, 2020), stres (Anasori vd., 2020) ve duygusal tükenme (Li vd., 2017) çerçevesinde incelendiği dikkat çekmektedir. Bu çalışmaları destekleyecek biçimde bilinçli farkındalık temelli uygulamaların çalışan iyi oluşunu arttırdığını gösteren deneysel araştırmalar bulunmaktadır (Hülshager vd., 2013; Shonin vd., 2014). Bu bulguların aksine bilinçli farkındalığın hedonik ve eudaimonik perspektifte çalışan iyi oluşu ile ilişkisini inceleyen çalışma sayısı kısıtlıdır.

H1: Bilinçli farkındalık çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Günümüz iş yaşamında çalışanların bilgi beceri setlerinin ya da sosyal ilişki ağlarının ötesinde, bireyin sahip olduğu psikolojik ve bilişsel kaynaklar da önemli hale gelmektedir (Luthans vd., 2004). Bu açıdan psikolojik sermaye, daha iyi iş performansı gibi birçok olumlu çıktıya ulaşmaya yardımcı olan bir psikolojik kapasiteyi ifade etmektedir. Beş faktör kişilik özelliği gibi görece olarak değişmeyen eğilimlerin aksine, psikolojik sermaye müdahalelerle birlikte zaman içerisinde geliştirilebilmektedir (Dello Russo ve Stoykova, 2015; Luthans vd., 2008). Psikolojik sermayenin bu özelliği, onu çalışan iyi oluşunun geliştirilmesi açısından önemli bir kaynak haline getirmektedir.

Psikolojik sermaye umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserliğin oluşturduğu sinerjiyi temsil etmektedir (Luthans vd., 2007). Umut, arzulanmış hedeflere giden yollar aracılığıyla başarıya ulaşmak için kişinin kendisini motive etme yeteneğidir (Snyder, 2002). Çalışanların etkili plan yapabilmeye becerisine ve bu planları uygulama motivasyonuna sahip olmaları oldukça önemlidir (Luthans ve Jensen, 2002). Bu açıdan umutlu çalışanların daha mutlu olmaları beklenmektedir. Öz yeterlilik, kişinin bir görevi başarılı bir şekilde sonlandırabileceğine dair kendine olan inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Öz yeterliliği yüksek kişiler yüksek hedefler belirleme eğilimindedir ve zorlukları kabul edip üstesinden geleceğine inanır, bu yüzden yüksek iç motivasyona sahiptir. İyimserlik literatürde hem sabit bir kişilik özelliği (Carver ve Scheier, 2001) hem de atfetme ve açıklama stili (Seligman, 2006) olarak ele alınmaktadır. Psikolojik sermaye gelişime açık olduğu için iyimserliği, pozitif olayları içsel, kalıcı ve bağlamdan bağımsız nedenlere atfetme ve açıklama eğilimi olarak kabul eder (Luthans ve Youssef, 2004). İyimser kişilerin atfetme biçimleri hayatlarındaki olumlulukları içselleştirmelerine olanak sağlar. Bu içselleştirme onların geleceğe dair duygu, tutum ve düşüncelerini etkileyerek iyi oluşları üzerinde etkili olabilir. Dayanıklılık ise bireyin zorluklara, belirsizliklere, başarısızlıklara ve hatta sorumluluğun fazlasıyla artması gibi pozitif gibi görünen ancak kişide stres yaratabilecek durumlara karşı gösterdiği direnci, bu durumlarla mücadele edebilme kapasitesini ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Dolayısıyla psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların iyi oluş hallerinin de yüksek olması beklenmektedir.

Yapılan meta analiz çalışmaları pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiyi desteklemektedir (Avey vd., 2011). Bu araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini (Akçay, 2012; Karatepe ve Karadas, 2015; Lee ve Kim, 2020; Luthans vd., 2007) ve öznel iyi oluş (Avey vd., 2010; Bockorny ve Youssef-Morgan, 2019; Choi ve Lee, 2014; Culbertson vd., 2010) ve psikolojik iyi oluş (Kim vd., 2019; Polatci ve Akdogan, 2014) arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

H2: Pozitif psikolojik sermaye çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı şekilde yordamaktadır.

Bilinçli farkında olan çalışanların davranış ve düşünceleri üzerinde kontrol sahibi olduklarını hissetmeleri sonucunda psikolojik kaynaklarını daha iyi bir biçimde yönetmeleri beklenmektedir. Bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sayısının kısıtlı olduğu görülmüş, yapılan çalışmalarda pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur (Avey vd., 2008; Kotzé, 2018).

H3: Bilinçli farkındalık pozitif psikolojik sermayeyi pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

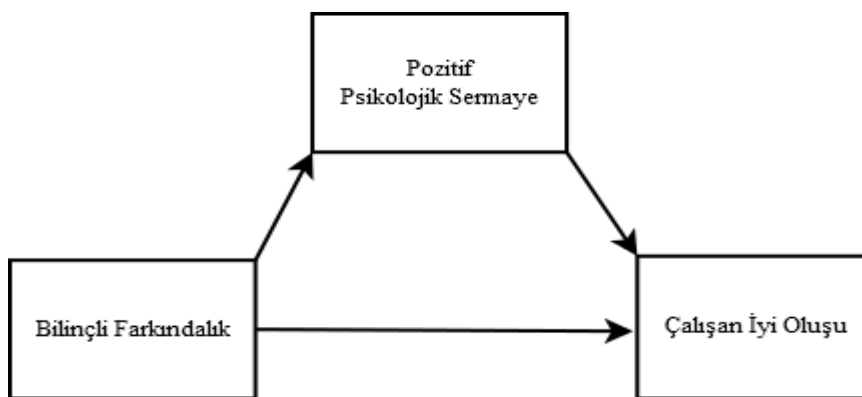
Bu noktaya kadar ortaya konan ilişkiler Öz Belirleme Kuramı (Ryan ve Deci, 2000) ve Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 1989) çerçevesinde incelenebilir. Öz belirleme kuramı, insanların kişisel gelişimleri ve iyi oluş düzeylerini arttırabilmelerinin özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma

olmak üzere üç evrensel ihtiyacın karşılanması ile mümkün olduğunu belirtmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Bilinçli farkındalığın pozitif psikolojik sermaye ve iyi oluş ile olan ilişkisi özerklik ihtiyacının karşılanması ile ilgilidir. Özerklik, kişinin davranışları üzerinde kontrol sahibi olma ihtiyacını ifade etmektedir (Ryan ve Deci, 2006). Bilinçli farkındalığı yüksek olan kişiler daha etkili içsel değerlendirmeler yapmakta ve böylece dikkat ve farkındalıklarının kalitesi artmaktadır. Bu durum kişinin duygu, düşünce ve davranışlarını daha etkili bir şekilde yönetmesine yardımcı olmaktadır. Bu ilişki bilinçli farkındalığın iyi oluşu olumlu yönde etkilediği gibi çalışanın sahip olduğu psikolojik kaynaklarını daha iyi bir şekilde yönetebilmesinin yolunu açar. Kaynakların korunması kuramına göre insanlar var olan kaynaklarını muhafaza, yeni kaynakları ise temin etmeye güdülenmiştir (Halbesleben vd., 2014). Mevcut kaynakların korunması ve yeni kaynakların elde edilmesi durumunda kişilerin stres düzeylerinde azalış, iyi oluş düzeylerinde ise artış meydana gelmektedir (Hobfoll, 1989). Buna göre, çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça yüksek iyi oluşa sahip olmaları beklenmektedir.

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

Pozitif psikolojik sermayenin bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki aracılık rolünün incelendiği bir çalışmaya rastlanmıştır (Roche vd., 2014). Ancak bu çalışmada iyi oluş kaygı, depresyon ve tükenmişlik ile değerlendirilmiştir. Bu kavramlar literatürde çalışan iyi oluşunun bir göstergesi olarak inceleniyor olsa da bunların daha çok psikolojik sağlık ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Bunun aksine iyi oluşun yaşamın geneline dair daha kapsamlı bir değerlendirme ile ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Bu açıdan çalışan iyi oluşunun farklı bakış açılarını içeren bir modelde incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buraya kadar anlatılanların ışığında, bilinçli farkındalık, pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkileri kurgulayan araştırmanın modeli Şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2. Araştırma Modeli



3. YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Prosedür

Araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın etik kurul onayı Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan (20/11/2018 tarih ve 35853172-300 sayılı Etik Kurul Onay Belgesi) alınmıştır. Araştırmanın örneklemini çeşitli sağlık kurumlarında çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak kartopu tekniği kullanılmıştır. Kartopu örneklemede referans noktası seçilen kişinin kendi niteliklerine benzer kişileri örnekleme dahil etme olasılığı yüksektir. Bu durum örneklemin evreni temsil etme gücünü düşürebilir. Bu problemin kısmen de olsa önüne geçebilmek amacıyla, kartopu etkisinin başlangıç noktası olacak birden fazla kişi belirlenmiştir. Veriler hem çevrimiçi ve basılı anket formlarının referans kişilere ulaştırılması ile başlamış ve onların diğer katılımcılara yönlendirmesi ile devam etmiştir. Çevrimiçi ankete geri dönüş yapan katılımcı sayısı 125'tir. 100 adet basılı anket dağıtılmıştır ve 87 adet geri dönüş alınmıştır (basılı anketler için geri dönüş oranı: %87). 87 adet anketin iki tanesi %50'den fazla cevaplanmama oranına sahip olduğu için veri setinden çıkarılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Nihayetinde analiz sürecine başlamak üzere 210 adet anket elde edilmiştir.

Katılımcıların %86,2'si kadın (n= 181), %13,8'i erkek ve yaş ortalaması 32,7'dir (min= 19, max= 60). Katılımcıların %88,6 oranındaki çoğunluğu servis hemşiresi olarak çalışmaktadır. Kontrol değişkeni olan gelirin dağılımı incelendiğinde %50'sinin 3001-4000 TL, %30'unun 4000 TL üstü ve geri kalan %20 sinin 3000 TL ve altı aylık gelire sahip olduğu görülmektedir.

3.2. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Karşılaşılması muhtemel hataların gerçekleştirilecek olan analizlere engel teşkil etmemesi adına veri seti incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) ilk olarak veri setinin doğruluğunun teyit edilmesi amacıyla tek değişkenli betimsel istatistiklerin incelenmesini önermektedir. Bu aşamada minimum ve maksimum değerler ile madde ortalamaları ve standart sapmaları incelenmiştir. Son olarak tek değişkenli aykırı değerlerin olup olmadığını görmek amacıyla ölçek maddeleri incelenmiştir. Bu amaçla oluşturulan "z" puanlarının -3,29 ve +3,29 aralığında olduğu belirlenmiş, herhangi bir aykırılığa rastlanmamıştır. Yapılan incelemelerde eksik verilerin tesadüfi dağıldığı ve oranın %5'ten az olduğu saptanmıştır. Bu yüzden, eksik veriler maddelere ait ortalama puanlar ile tamamlanmıştır. Yapılan normallik analizi sonuçlarında çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ve +3 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler normallik varsayımını karşılamaktadır.

3.3. Kullanılan Ölçekler

Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği: Katılımcıların iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilen Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 18 maddeden ve üç alt boyuttan (öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş) oluşmaktadır ve bu boyutlar ikinci

düzyer bir yapı olan çalışan iyi oluşunu oluşturmaktadır. Öznel iyi oluş boyutu, ‘‘Hayatımdan memnunum.’’; iş yeri iyi oluş boyutu, ‘‘İşim benim için anlamlı bir deneyimdir.’’; psikolojik iyi oluş boyutu, ‘‘Bir birey olabildiğimi hissediyorum.’’ gibi ifadelerle değerlendirilmiştir. Ölçek maddeleri 7’li likert (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Biraz katılmıyorum, 4: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 5: Biraz katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Kesinlikle katılıyorum) ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, çalışanın iyi oluş halinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeğinin Türk diline uyarlanma aşaması, standart olarak kullanılan uluslararası yöntemler esas alınarak ikinci yazar tarafından gerçekleştirilmiştir. Zheng vd. (2015) ölçeğin öznel iyi oluş alt boyutu, iş yeri iyi oluşu alt boyutu, psikolojik iyi oluş alt boyutu ve çalışan iyi oluşu için toplam Cronbach α güvenilirlik katsayılarını sırasıyla; ,82, ,87, ,82 ve ,90 olarak belirtmiştir. Çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmış olup Cronbach α güvenilirlik katsayıları sırasıyla; ,90, ,90, ,86 ve ,93 şeklindedir. Ayrıca gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları da ölçeğin 18 maddeden oluşan üç boyutlu faktör yapısını doğrulamıştır. Elde edilen uyum indeksleri kabul edilebilir aralıktadır (GFI= ,88; CFI= ,94; NFI= ,90; RMSEA= ,07; $\chi^2/df= 2,12$) (Schermelleh-Engel vd., 2003).

Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği: Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye puanlarını elde etmek amacıyla Luthans vd. (2007) tarafından Psikolojik Sermaye Ölçeği adıyla geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği adıyla Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 24 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlidir. Bu alt boyutlar ikinci düzyer bir yapıyı oluşturarak toplam ölçek puanı oluşturmaktadır. ‘‘İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.’’ iyimserlik; ‘‘Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.’’ dayanıklılık; ‘‘şu anda işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.’’ umut ve ‘‘Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.’’ öz yeterlilik boyutu için örnek maddelerdir. Ölçek maddeleri 6’lı likert (1: Kesinlikle katılmıyorum - 6: Kesinlikle Katılıyorum) ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar kişinin psikolojik kaynaklarının ve psikolojik sermayesinin yüksek düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. Çetin ve Basım (2012) güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin alt boyutları için Cronbach α katsayılarını iyimserlik, dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve toplam ölçek için sırasıyla; ,67, ,81, ,68, ,85 ve ,91 olarak belirtmiştir. Çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmış olup ölçeğin alt boyutları için Cronbach α katsayıları iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik için sırasıyla; ,77, ,71, ,66 ve ,82’dir. Ölçeğin toplam Cronbach α katsayısı ise ,88 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları da ölçeğin dört boyutlu faktör yapısını doğrulamıştır. Elde edilen uyum indeksleri kabul edilebilir aralıktadır (GFI= ,93; CFI= ,96; NFI= ,92; RMSEA= ,06; $\chi^2/df= 1,81$) (Schermelleh-Engel vd., 2003).

Bilinçli Farkındalık Ölçeği: Katılımcıların bilinçli farkındalık düzeylerini değerlendirmek için Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen, Özyeşil vd. (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan Bilinçli Farkındalık Ölçeği kullanılmıştır. Tek faktör yapısındaki ölçek 6’lı likert tipinde (1: hemen hemen her zaman, 2: çoğu zaman, 3: bazen, 4: nadiren, 5: oldukça seyrek, 6: hemen hemen hiçbir zaman) 15

maddeden oluşmaktadır. “Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.”, “İşleri veya görevleri ne yaptığının farkında olmaksızın otomatik olarak yaparım.” örnek ölçek maddeleridir. Ölçekten alınan yüksek puanlar kişinin bilinçli farkındalık düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin Cronbach α güvenilirlik katsayısı Özyeşil vd. (2011) tarafından ,80 olarak bulunmuştur. Mevcut çalışmada ölçeğin Cronbach α güvenilirlik katsayısı ise ,85'tir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları da ölçeğin tek boyutlu faktör yapısını doğrulamıştır. Elde edilen uyum indeksleri kabul edilebilir aralıktadır (GFI= ,90; CFI= ,89; NFI= ,82; RMSEA= ,07; $\chi^2/df= 2,30$) (Schermelleh-Engel vd., 2003).

4. BULGULAR

4.1. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi adına korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 1'de değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Yapılan korelasyon analizine göre, bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= ,28, p< ,01$). Pozitif psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşu ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir ($r= ,61, p< ,01$). Bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r= ,33, p< ,01$). Tablo'da görüldüğü gibi gelir değişkeni çalışan iyi oluşu ($r= ,28, p< ,05$) ve pozitif psikolojik sermaye ($r= ,19, p< ,05$) ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Geçmişten günümüze yapılan birçok çalışma gelirin öznel iyi oluş üzerinde önemli etkisinin olduğunu göstermektedir (Diener vd., 1993). Gelirin, iyi oluşun önemli bir belirleyicisi olması ve korelasyon analizlerinde gelirin iyi oluş ve psikolojik sermaye ile olan anlamlı korelasyonları sebepleri ile, katılımcıların 'aylık geliri' kontrol değişkeni olarak araştırma modeline dahil edilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler Arası Korelasyonlar

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Yaş	1				
2. Gelir	,38**	1			
3. ÇİO	,10	,29*	1		
4. PPS	,21*	,19*	,61**	1	
5. BF	,04	,11	,33**	,28**	1
Ort.	32,65		4,80	3,97	4,42
SS.	9,38		1,15	0,88	0,85

** ,01 düzeyinde anlamlı, * ,05 düzeyinde anlamlı

Not: Gelir (1= 1000 TL'den az; 2= 1001-2000 TL arası; 3= 2001-3000 TL arası; 4= 3001-4000 TL arası; 5=4000 TL'den çok), ÇİO: Çalışan iyi oluşu, PPS: Pozitif psikolojik sermaye, BF: Bilinçli Farkındalık, Ort: Ortalama, SS: Standart sapma.

Araştırma hipotezleri dahilinde değişkenler arasında yer alan doğrudan ilişkiler incelenmiştir. Bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu ($\beta = ,30$, $b = ,40$, $S.E. = ,08$, $t = 4,71$, $p < ,001$) ve pozitif psikolojik sermaye ($\beta = ,25$, $b = ,24$, $S.E. = ,06$, $t = 3,81$, $p < ,01$) üzerindeki doğrudan etkileri anlamlı bulunmuştur. H1 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir. Buna göre, bilinçli farkındalık pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşu üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıdır ($\beta = ,53$, $b = ,72$, $SE = ,08$, $t = 9,46$, $p < ,001$). H2 hipotezi desteklenmiştir. Buna göre, pozitif psikolojik sermaye çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Kontrol değişkeni olan gelirin, pozitif psikolojik sermaye ($\beta = ,22$, $b = ,30$, $S.E. = ,08$, $t = 3,51$, $p < ,01$) ve çalışan iyi oluşu ($\beta = ,20$, $b = ,19$, $S.E. = ,06$, $t = 3$, $p < ,01$) üzerindeki doğrudan etkileri pozitif yönde ve anlamlı bulunmuştur.

4.2. Hipotez Testleri

Araştırmada öne sürülen hipotezlerin ve aracılık modelinin test edilmesi için Hayes (2017)'in Process Makrosu kullanılmıştır. Process makrosu, bootstrap tekniği ile mevcut örneklemin simülasyonlarını oluşturmaktadır. Böylelikle öne sürülmüş olan ilişkiler büyük örneklerde test edilmektedir. Bu çalışmada 5000 bootstrap örneğinde ve %95 güven aralığında analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Aracılık Analizi Sonuçları

	β	b	SE	t	p
Direkt Etki					
BF → ÇİO	,30	,40	,08	4,71	,001
BF → PPS	,25	,24	,06	3,81	,01
PPS → ÇİO	,53	,72	,08	9,46	,001
Dolaylı Etki					
		Boot b	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
BF → PPS → ÇİO		,18	,05	,0795	,2854

Not: BF: Bilinçli Farkındalık, ÇİO: Çalışan İyi Oluşu, PPS: Pozitif Psikolojik Sermaye

Psikolojik sermayenin, bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide aracı rolünü incelemek amacıyla Process Makro'da yer alan aracılık modeli (Model 4) kullanılmıştır. Gelir ise kontrol değişkeni olarak modele dâhil edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Bootstrap tekniği ile pozitif psikolojik sermayenin bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasında aracılık rolü incelenmiştir. Buna göre, bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki dolaylı etkisine ait güven aralıkları "0" içermemektedir. Buna göre, psikolojik sermayenin bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki aracı rolü bulunmaktadır ($b = ,18$, $S.E. = ,05$, %95 CI [$,08$ -, 29]). H4 hipotezi desteklenmiştir. Aracılık etkisinin kısmi standardize etki büyüklüğü ve güven aralığı, $K^2 = ,15$, CI [$,07$ - $,25$]; tam

standardize etki büyüklüğü ve güven aralığı $K^2 = ,14$, CI $[,06-,21]$ 'dir. Buna göre, pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisinin orta değere yakın olduğu söylenebilir.

5. TARTIŞMA

Araştırmada bilinçli farkındalık, pozitif psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiler ortaya konmuş, pozitif psikolojik sermayenin bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki aracılık rolü incelenmiştir. Literatür incelendiğinde bilinçli farkındalık, psikolojik sermaye ve çalışan iyi oluşunu birlikte ele alan çalışmanın sınırlı olduğu görülmektedir.

Analiz sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin bilinçli farkındalık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide aracı rolü gördüğü bulunmuştur. Başka bir ifade ile bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu üzerindeki dolaylı etkisi pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla gerçekleşmektedir. Buna göre, bilinçli farkındalığı yüksek olan çalışanlar sahip oldukları psikolojik kaynakları daha etkili bir biçimde kullanabilmekte böylece iyi oluş düzeyleri daha yüksek olmaktadır.

Bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşunu anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Kişinin duygu, düşünce ve davranışları üzerindeki kontrol ve farkındalığının derecesi öz düzenleme becerilerinin kalitesi ile ilişkilidir. Bu açıdan bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan kişiler öz düzenleme becerilerini daha etkin bir biçimde kullanmakta ve dolayısıyla özerklik ihtiyaçlarını daha rahat bir şekilde karşılamaktadır (Weinstein ve Ryan, 2011). Öz Belirleme Kuramına (Ryan ve Deci, 2000) göre özerklik ihtiyacının karşılanması kişilerin iyi oluşlarının artmasında etkilidir.

Araştırmada kullanılan çalışan iyi oluş modeli farklı perspektifleri içerdiğinden ötürü bilinçli farkındalık ile olan ilişkilerine yönelik açıklamalar değişiklik göstermektedir. Buna göre, elde edilen sonuçlar öznel iyi oluş açısından literatürde yer alan diğer bulgularla paralellik göstermektedir (Atanes vd., 2015; Brown vd., 2009; Brown ve Ryan, 2003). Buna göre, artan dikkat ve farkındalık hem geçmişe hem de mevcut deneyim ve duygulara karşı kabul edici bir tavır sergilenmesini kolaylaştırmaktadır. Kişinin içsel ve dışsal dünyasında deneyimlediği olumlu ya da olumsuz durum ve koşulları yargılayıcı olmayan bir biçimde kabul etmesi beraberinde mutluluğu getirebilmektedir (Lindsay vd., 2018). Çalışmalar bilinçli farkındalık temelli müdahale ve stres azaltma programlarının duygu düzenleme becerilerinde olumlu etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Hill ve Updegraff, 2012). Bu açıdan bilinçli farkındalığın bilişsel ve duygusal süreçler üzerindeki olumlu etkisi, çalışanların yaşamlarından daha tatminkâr olmalarını kolaylaştırmaktadır. Çalışan iyi oluşunun bir diğer boyutu olan iş yeri iyi oluşu, kişilerin iş yaşamlarına yönelik genel değerlendirmelerini ifade etmektedir. Bir başka ifade ile öznel iyi oluşun iş yaşamındaki karşılığı olduğunu söylemek mümkündür. Buradan hareketle yüksek bilinçli farkındalığın çalışanların işe ilişkin duygusal iyi oluşları üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu söylenebilir. Bilinçli farkındalık ve öznel iyi oluş ilişkisinin aksine, bilinçli farkındalık ve işe ilişkin duygusal iyi oluş ilişkisini ortaya çıkaran çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmaların çoğunlukla iş tatmini

çerçevesinde gerçekleştirildiği görülmüştür (Badran ve Youssef-Morgan, 2015; Lin vd., 2021, Raza vd., 2018).

Bilinçli farkındalık ve öznel iyi oluş ilişkisine benzer biçimde, bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş ile ilişkisi de öz belirleme kuramı çerçevesinde incelenmektedir. Ryan ve Deci (2001) öz belirleme kuramı ve psikolojik iyi oluş arasında önemli benzerlik ve farklılıkların olduğunu belirtmektedir. Özerklik, ilişkili olma ve yetkinlik her ikisi için ortak yapılarıdır ancak öz belirleme kuramında bu ihtiyaçların karşılanmasının iyi oluşun artmasına sebep olduğu belirtilirken; Ryff (1989b)'ın psikolojik iyi oluş modeli bu kavramları iyi oluşu tanımlamak için kullanmaktadır. Öz belirleme kuramına göre, yansıtıcı farkındalığın kişilerin özerklik ihtiyaçlarını karşılamalarında kolaylaştırıcı bir etkisi bulunmaktadır (Ryan, 2009). Yansıtıcı farkındalık, bilinçli farkındalığın daha aktif, kasıtlı bir yönünü ifade etmektedir ve kişinin kendi zihinsel süreçleri üzerinde dikkatinin artması ile ortaya çıkabilmektedir. Bu açıdan, yansıtıcı farkındalığı yüksek kişilerin benlik gelişiminin de daha sağlıklı olması beklenmektedir. Sağlıklı bir benlik gelişimi kişilerin öz kabul, yaşam amacı, kişisel gelişim gibi psikolojik iyi oluşun bileşenleri üzerinde olumlu etkiye sahip olacaktır. Çalışan örnekleminde gerçekleştirilen kısıtlı sayıdaki çalışma araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir (Chang vd., 2015; Schultz vd., 2015).

Araştırmanın analizleri sonucunda ortaya çıkan bir diğer bulgu da pozitif psikolojik sermayenin çalışan iyi oluşunun anlamlı bir yordayıcısı olduğudur. Bu bulgu, yapılan önceki meta analiz çalışmalarında da ortaya konmuştur (Avey vd., 2011; Newman vd., 2014). Kaynakların Korunması Kuramına (Hobfoll, 1989) göre, eğer kişi sahip olduğu kaynakların kaybedilmesi ile tehdit edilir, kaynağı kaybedebilir ya da kişi yapmış olduğu yatırımlar karşısında kazanacak olduğu kaynakları elde edemezse stres deneyimlemektedir (Hobfoll, 1989, 2002). Öte yandan, kaynakların korunması kişilerin stresle mücadele etmelerine ve iyi oluş düzeylerinin artmasına sebep olmaktadır. Bu sürecin sonunda elde edilen yüksek iyi oluş, barınma ve besin ihtiyacını karşılamak *birincil kaynaklar*; bu birincil ihtiyaçların karşılanmasını sağlayan iş sahibi olma ve/veya bireye özgü diğer kaynaklar *ikincil kaynaklar* olarak ifade edilmektedir (Westman vd., 2005). Kaynakların korunması kuramı çalışma yaşamına adapte edildiğinde pozitif psikolojik sermaye ikincil, çalışan iyi oluşu da birincil kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre daha iyimser, umutlu, öz güvenli ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar zorlayıcı durumlarla daha iyi baş edebilmekte, yaşanan olay ve durumlara olumlu bir şekilde yaklaşabilmekte, görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getireceklerine inanmakta ve karşılaştıkları zorluklarla daha iyi bir şekilde mücadele edebilmektedirler. Elde ettikleri bu önemli psikolojik kaynaklar iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasına sebep olmaktadır.

Araştırmanın analizleri sonucunda ortaya çıkan bir diğer bulgu da bilinçli farkındalığın pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı bir şekilde yordadığıdır. Önceki çalışmaların bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi desteklediği ancak çalışma sayısının kısıtlı olduğu görülmektedir (Avey vd., 2008; Kotzé, 2018; Roche vd., 2014). Bilinçli farkındalığın psikolojik

sermaye üzerindeki etkisi, bilinçli farkındalığın öz düzenleme davranışları ve dikkat üzerindeki olumlu etkisi ile açıklanabilir. Yüksek bilinçli farkındalık, şu ana odaklanmayı sağlayarak ruminasyon -olumsuz düşüncelerin tekrar eden bir şekilde zihni meşgul etmesi- gibi işlevsiz zihin durumlarının ve olumsuz davranışların azalmasını sağlamakta ve sonuç olarak kişilerin öz düzenleme becerileri artırabilmektedir (Shapiro vd., 2006). Kişilerin öz düzenleme becerilerindeki artış; hedeflerini gerçekleştirmek için daha etkili yollara yönelmesi ve buna yönelik motivasyonlarının (umut), özgüvenlerinin (öz yeterlilik), olayları ve durumları olumlu bir şekilde açıklama eğilimlerinin (iyimserlik) ve stresle baş etme becerilerinin (dayanıklılık) artması ile sonuçlanabilmektedir (Roche vd., 2014).

5.1. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin eğitim ve müdahaleler ile geliştirilebilmesinden ötürü alandaki uygulamalara yol göstermesi açısından öneme sahiptir. Elde edilen bulgular insan kaynakları uzmanlarına ve yöneticilere, çalışanların iş yerindeki farkındalık ve dikkatleri ile psikolojik kaynaklarının geliştirilmesinin niçin önemli olduğu konusunda ipuçları sunmaktadır. Alan yazını sistematik meditasyon uygulamalarının ve bilinçli farkındalık temelli eğitim ve stres azaltma programlarının katılımcıların bilinçli farkında olma eğilimlerinin gelişmesinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Özellikle, Covid-19 salgını ile birlikte çalışanların psikolojik kaynaklarını korumaya yönelik programların uygulamaya konulmasının önemi tekrardan gün yüzüne çıkmıştır. Meditasyon gibi bilinçli farkındalık temelli uygulamalar kısa sürelerde gerçekleştirilebilmektedir. Bu noktada, işletmelerin ve çalışma özelinde hastane yöneticilerinin bu türden uygulamalara ayrılan zamanı geridönüşü olmayan bir maliyet unsuru olarak görmemeleri ve çalışan sağlığını korumaya yönelik programlar geliştirerek bu gibi uygulamaları dâhil etmeyi değerlendirmeleri önerilmektedir.

Alanda hızla ortaya çıkan bazı girişimler de örgütlerin çalışan iyi oluşuna yönelik yatırımlarını arttırdığını göstermektedir. Örneğin, günümüzde akıllı telefon uygulamaları aracılığıyla çalışanlara özel meditasyon programları hazırlayarak hizmet sunan profesyonel oluşumlar ortaya çıkmaya başlamıştır.

Bilinçli farkındalığa benzer şekilde, pozitif psikolojik sermayenin de küçük müdahaleler aracılığıyla geliştirilebildiğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Çalışanların psikolojik sermayelerinde meydana gelecek artış onların iş yerlerinde karşılaşacakları muhtemel zorluklarla daha başarılı bir şekilde mücadele etmelerini sağlamalarına ve böylece daha az stres deneyimlemelerine yardımcı olacaktır. Bu durum özellikler, sağlık sektöründe çalışanların deneyimledikleri yüksek stres seviyeleri düşünüldüğünde daha da önem kazanmaktadır. İyi oluş ve performans arasındaki pozitif yönlü ilişki düşünüldüğünde, bilinçli farkındalık ve psikolojik sermaye uygulamalarını hayata geçirmeyi başaran örgütlerin verimliliklerinin de artacağı öngörülebilir.

Son olarak, bilinçli farkındalığın ve pozitif psikolojik sermayenin olumlu etkilerinden ötürü, işe alım süreçlerinde bu iki önemli yetkinliğe ilişkin ölçümlerin gerçekleştirilmesi de adayların işe alım süreçlerinde kullanılması, yöneticilerle ek bilgiler sağlayabilir.

5.2. Kısıtlar

Araştırma sonuçları değerlendirilirken sahip olduğu kısıtlar göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanların bilinçli farkındalık düzeylerinin ve pozitif psikolojik sermayelerinin iyi oluş düzeylerine etkisinin incelendiği bu araştırmanın verileri anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Bu değişkenler kişilerin içsel durumunu, psikolojik kaynaklarını ve yaşamlarına yönelik değerlendirmelerini içerdiğinden verilerin öz değerlendirme yoluyla elde edilmesi uygun bulunmuştur. Ancak anketi yönteminde tüm veriler aynı anda, aynı kişilerden ve tek zamanda toplandığı için ortak yöntem varyansı sorununa yol açabilir (Podsakoff vd., 2003). Bu sorunun araştırma sonuçları için engel teşkil etmemesi adına anket maddeleri doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Bu araştırma korelasyonel analizler temelinde gerçekleştirilmiştir. Neden-sonuç ilişkilerinin güçlendirilebilmesi için gelecek araştırmalarda boylamsal ve deneysel araştırma desenlerinin tasarlanmasının uygun olabileceği düşünülmektedir. Deneysel yöntemin uygulandığı gelecek çalışmalarda, konunun uzmanları tarafından çalışanların bilinçli farkındalık eğitimi/ müdahale programına tabi tautulmaları, eğitimleri alan ve almayan grupların, pozitif psikolojik sermaye ve iyi oluşları bakımından karşılaştırılmaları önerilmektedir. Bu kapsamda, iş yerinde bilinçli farkındalık temelli uygulamaların hangi bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde ne yönde etkili olduğunun araştırılması önemli pratik ve teorik katkılar sunabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular söz konusu örneklem grubu ile sınırlanmıştır. Gelecekteki çalışmaların farklı sektörleri ve daha geniş örneklemi kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Anasori, E., Bayighomog, S. W., & Tanova, C. (2020). Workplace bullying, psychological distress, resilience, mindfulness, and emotional exhaustion. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 65-89. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1589456>
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123–140.
- Atanes, A. C. M., Andreoni, S., Hirayama, M. S., Montero-Marin, J., Barros, V. V., Ronzani, T. M., Kozasa, E.H., Soler, J., Cebolla, A., Garcia-Campayo, J., & Demarzo, M. M. P. (2015). Mindfulness, perceived stress, and subjective well-being: A correlational study in primary care health professionals. *BMC Complementary and Alternative Medicine*, 15(1), 303–310. <https://doi.org/10.1186/s12906-015-0823-0>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Badran, M. A., ve Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354-370. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0176>
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance (Ed.), *Handbook of well-being* içinde (1-13). Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
- Bockorny, K., ve Youssef-Morgan, C. M. (2019). Entrepreneurs' courage, psychological capital, and life satisfaction. *Frontiers In Psychology*, 10, 1-6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00789>
- Brown, K. W., Kasser, T., Ryan, R. M., Linley, P. A., & Orzech, K. (2009). When what one has is enough: Mindfulness, financial desire discrepancy, and subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(5), 727–736. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.07.002>
- Brown, K. W., ve Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Brown, K. W., ve Ryan, R. M. (2004). Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 242–248. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bph078>
- Carver, C. S., ve Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism, and self-regulation (Ed.), *Optimism and Pessimism: Implications for theory, research, and practice* içinde (31-51). American Psychological Association.
- Chang, J. H., Huang, C. L., & Lin, Y. C. (2015). Mindfulness, basic psychological needs fulfillment, and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1149–1162. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9551-2>

- Choi, Y., ve Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122–140. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0193>
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421–433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121–137.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275–294. <https://doi.org/10.1177/a010564>
- Danna, K., ve Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00006-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00006-9)
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large- scale cross-sectional study. *Social Science and Medicine*, 50(9), 1317–1327. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00388-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00388-3)
- Dello Russo, S., ve Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329–347. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21212>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & 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>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., ve 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., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., & Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, 58(2), 87–104. <https://doi.org/10.1037/cap0000063>
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28(3), 195-223. <https://doi.org/10.1007/BF01079018>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & 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>
- Eberth, J., ve Sedlmeier, P. (2012). The effects of mindfulness meditation: A meta analysis. *Mindfulness*, 3(3), 174–189. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0101-x>
- Gallup Organization (2019). *Gallup 2019 Global Emotions Report*. <https://www.gallup.com/analytics/248906/gallup-global-emotions-report-2019.aspx>

- Gauthier, T., Meyer, R. M., Grefe, D., & Gold, J. I. (2015). An on-the-job mindfulness-based intervention for pediatric ICU nurses: a pilot. *Journal of Pediatric Nursing, 30*(2), 402-409. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2014.10.005>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A. & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management, 42*(1), 114–142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management, 40*(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2. Baskı). Guilford Publications.
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J., & De Neve, J. (Ed.) (2020). *World Happiness Report 2020*. Sustainable Development Solutions Network.
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J., & De Neve, J. (Ed.) (2021). *World Happiness Report 2021*. Sustainable Development Solutions Network.
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J., De Neve, J., Aknin, L. & Wang, S. (Ed.) (2022). *World Happiness Report 2021*. Sustainable Development Solutions Network.
- Hill, C. L. M., ve Updegraff, J. A. (2012). Mindfulness and its relationship to emotional regulation. *Emotion, 12*(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037/a0026355>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 50*(3), 337-421. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 1*(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(3), 326–341. <https://doi.org/10.1080/13594320701363712>
- Juniper, B., White, N., & Bellamy, P. (2009). Assessing employee wellbeing: Is there another way? *International Journal of Workplace Health Management, 2*(3), 220–230. <https://doi.org/10.1108/17538350910993412>
- Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2019). Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies, 21*, 2451–2471. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>
- Karatepe, O. M., ve Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees’ satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27*(6), 1254–1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>

- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Kotzé, M. (2018). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 279-292. <https://doi.org/10.1177/0081246317705812>
- Lee, S. N., ve Kim, J. A. (2020). Prediction model for nursing work outcome of nurses-focused on positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(1), 1-13. <https://doi.org/10.4040/jkan.2020.50.1.1>
- Li, J. J., Wong, I. A., & Kim, W. G. (2017). Does mindfulness reduce emotional exhaustion? A multilevel analysis of emotional labor among casino employees. *International Journal of Hospitality Management*, 64, 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.03.008>
- Lin, C. Y., Huang, C. K., Li, H. X., Chang, T. W., & Hsu, Y. C. (2021). Will they stay or leave? Interplay of organizational learning culture and workplace mindfulness on job satisfaction and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 51(1) 1-24. <https://doi.org/10.1177/0091026021991581>
- Lindsay, E. K., Chin, B., Greco, C. M., Young, S., Brown, K. W., Wright, A. G. C., Smyth, J. M., Burkett, D., & Creswell, J. D. (2018). How mindfulness training promotes positive emotions: Dismantling acceptance skills training in two randomized controlled trials. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(6), 944-973. <https://doi.org/10.1037/pspa0000134>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Perspective*, 16(1), 57-75. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322. <https://doi.org/10.1177/153448430201300>
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a webbased training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209-221. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.32712618>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: A systematic review. *Work and Stress*, 30(1), 46-70. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1126870>
- Martin, J. R. (1997). Mindfulness: A proposed common factor. *Journal of Psychotherapy Integration*, 7(4), 291-312. <https://doi.org/10.1023/B:JOPI.0000010885.18025.bc>
- Mesmer-Magnus, J., Manapragada, A., Viswesvaran, C., & Allen, J. W. (2017). Trait mindfulness at work: A meta-analysis of the personal and professional correlates of

- trait mindfulness. *Human Performance*, 30(2–3), 79–98.
<https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1307842>
- Moore, A., ve Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and Cognition*, 18(1), 176–186.
<https://doi.org/10.1016/j.concog.2008.12.008>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120–138.
<https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M. L., & Nygard, C. H. (2011). A new approach to measuring work-related well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 341–359. <https://doi.org/10.1080/10803548.2011.11076900>
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş., & Deniz, M. E. (2011). Bilinçli farkındalık ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224–235.
- Page, K. M., ve Vella-Brodick, D. A. (2009). The “what”, “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458.
<https://doi.org/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Polatci, S., ve Akdogan, A. (2014). Psychological capital and performance: the mediating role of work family spillover and psychological well-being. *Business and Economics Research Journal*, 5(1), 1-15.
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., & Hamid, M. (2018) Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict, *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943>
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111–122. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0236-4>
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476–489. <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11–16. <https://doi.org/10.1177/016502548901200102>
- Ryan, R. M. (2009). Self-determination theory and wellbeing. *Social Psychology*, 84(822), 848–849.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality*, 74(6), 1557–1586. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00420.x>

- Ryff, C. D. (1989a). Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35–55. <https://doi.org/10.1177/016502548901200102>
- Ryff, C. D. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee wellbeing? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N., & Williams, G. C. (2015). Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness*, 6(5), 971–985. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0338-7>
- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373–386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Shonin, E., Van Gordon, W., Dunn, T. J., Singh, N. N., & Griffiths, M. D. (2014). Meditation awareness training (MAT) for work-related wellbeing and job performance: A randomised controlled trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(6), 806–823. <https://doi.org/10.1007/s11469-014-9513-2>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oak: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Pearson Education
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>

- Walsh, M. M., ve Arnold, K. A. (2020). The bright and dark sides of employee mindfulness: Leadership style and employee well-being. *Stress and Health, 36*(3), 287-298. <https://doi.org/10.1002/smi.2926>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress, 8*(2), 84–97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>
- Weinstein, N., ve Ryan, R. M. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health, 27*(1), 4–17. <https://doi.org/10.1002/smi.1368>
- Westman, M., Hobfoll, S. E., Chen, S., Davidson, O. B., & Laski, S. (2005). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory (Ed.), *Research in Occupational Stress and Well Being* içinde, Vol.4 (167–220). [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04005-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04005-3)
- Wilks, D. C., ve Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the “double jeopardy” effect. *Social Indicators Research, 114*(3), 875–890. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0177-7>
- Wright, T. A., ve Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and job performance: Another look at the happy/productive worker thesis. *Academy of Management Proceedings, 1997*(1), 364–368. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1997.4988986>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior, 36*(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M., & Carlson, D. S. (2016). Mindfulness at work: resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International, 21*(2), 106–124. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0086>