



Araştırma Makalesi

## Ceza İnfaz Kurumlarındaki Psikologların İyi Oluşları Üzerinde Psikolojik Dayanıklılığın Etkisi<sup>a</sup>

### *The Effect of Psychological Resilience on the Well-Being of Psychologists in Penitentiary Institutions*

Ozan Büyükyılmaz<sup>b</sup>, Begüm Acar<sup>c</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
Psikolojik Dayanıklılık,  
Psikolojik İyi Oluş,  
Psikologlar,  
Ceza İnfaz Kurumu

**Tarihler:**  
Geliş 17 Ocak 2022  
Düzeltilme Geliş  
7 Nisan 2022  
Kabul 8 Nisan 2022

#### ÖZ

Bu araştırma, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi oluş kavramları arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Araştırmanın amacı, Türkiye'de ceza infaz kurumlarında görev yapan psikologların, psikolojik dayanıklılık seviyelerinin psikolojik iyi oluşlarını ne şekilde etkilediğini belirleyebilmektir. Araştırma kapsamında kullanılan veri, Türkiye'deki farklı ceza infaz kurumlarında görev yapan 228 psikologdan anket yoluyla sağlanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin sonrasında hipotez testlerinde çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, bütün psikolojik dayanıklılık boyutlarının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda, psikolojik dayanıklılığın kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar boyutları psikologların psikolojik iyi oluş hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Farklılık analizleri kapsamında ise araştırmaya katılan psikologların psikolojik iyi oluş hallerinin cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süresine göre farklılaştığı, buna karşılık öğrenim durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırma, Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında zor şartlarda çalışmakta olan psikologların psikolojik iyi oluşlarını arttırmada, psikolojik dayanıklılığın önemli bir faktör olabileceğine ilişkin kanıtlar ortaya koymaktadır.

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Psychological Resilience,  
Psychological Well-Being,  
Psychologists,  
Penitentiary Institution

**Article history:**  
Received 17 January 2022  
Received in Revised Form  
7 April 2022  
Accepted  
8 April 2022

#### ABSTRACT

This study focuses on the relationship between psychological resilience and psychological well-being. The purpose of the study is to determine how the psychological resilience levels of psychologists working in penitentiary institutions affect their psychological well-being. The data used within the scope of the research were obtained through a questionnaire from 228 psychologists working in different Penitentiary Institutions in Turkey. After the validity and reliability analyzes, multiple linear regression analysis was used in hypothesis testing. As a result of the study, it was determined that all psychological resilience dimensions had a positive and significant effect on psychological well-being. In this context, perception of self, perception of future, structured style, social competence, family cohesion and social resources dimensions of psychological resilience positively and significantly affect the psychological well-being of psychologists. Within the scope of difference analysis, it was determined that the psychological well-being of the psychologists differed according to gender, marital status, age and tenure, but did not differ according to educational level. This research provides evidence that psychological resilience can be an important factor in increasing the psychological well-being of psychologists working under difficult conditions in penitentiary institutions in Turkey.

<sup>a</sup> Bu çalışma, Begüm ACAR'ın, Ozan BÜYÜKYILMAZ danışmanlığında Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından kabul edilen "Çalışanların Psikolojik Dayanıklılığının Psikolojik İyi Oluşları Üzerine Etkisi: Ceza İnfaz Kurumlarındaki Psikologlar Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir

<sup>b</sup>Sorumlu Yazar, Doç. Dr. Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Karabük, Türkiye, ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr, ORCID:0000-0001-5499-1485

<sup>c</sup>Psikolog, Karabük T Tipi Ceza İnfaz Kurumu, Karabük, Türkiye, begmsyam@gmail.com, ORCID:0000-0002-5260-2295

## 1. GİRİŞ

Ceza infaz kurumlarında psikolog olarak çalışmak, iyi oluş halini olumsuz yönde etkileyebilecek duygusal olarak zorlu bir iştir. Bu kurumlardaki mahkumların çoğunlukla şiddet içeren suçlar işledikleri ve adli ortamda davranış sorunları sergiledikleri düşünüldüğünde, psikologların çok fazla duygusal ve psikolojik yük altında olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, ceza infaz kurumlarındaki psikologların sahip olduğu özel çalışma koşulları yüksek iş baskısına ve strese neden olmakta, psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilemektedir (Kinman, James Clements, & Hart, 2016). Bu kapsamda bireylerin duygusal ve psikolojik işleyişini ifade eden psikolojik iyi oluş, ceza infaz kurumlarındaki psikologların ruh sağlığının önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Araştırmalar, iş hayatında yaşanan stresin psikolojik iyi oluş üzerinde büyük bir etkisinin olabileceğini göstermektedir (Duran, Woodhams, & Bishopp, 2021; Tetrick & LaRocco, 1987).

Stres ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, çoğunlukla iş talepleri-kaynakları modeli (JD-R) ve kaynakların korunması teorisi (COR) kapsamında incelenmektedir. İş talepleri-kaynakları modeli, yüksek iş talepleri ile mevcut iş veya kişisel kaynaklar arasındaki dengenin önemini vurgulamaktadır. İş talepleri yüksek olduğunda, kaynak eksikliği bireyde stres tepkisine ve sağlık problemlerine yol açabilirken, yeterli kaynaklar yüksek motivasyonu ve üretkenliği sağlayabilir (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Kaynakların korunması teorisi ise bir bireyin kişisel kaynakları yüksek oranda kullanabilmesinin kişisel dayanıklılığı artırdığını ve sonuç olarak bireyin psikolojik iyi oluşunu yükselttiğini öne sürmektedir (Hobfoll, 1989). Ceza infaz kurumlarındaki mahkumlarla çalışmak oldukça zahmetli ve stresli olduğundan, bu işi en iyi şekilde gerçekleştirmek için psikologların kişisel kaynaklara çok daha fazla ihtiyacı vardır. Bu çerçevede, işle ilgili stresin kişisel ve örgütsel düzeydeki olumsuz etkilerinden bireylerin iyi oluşunu koruyabilen önemli bir kişisel kaynak, bireylerin stres veya sıkıntı karşısında başarılı olma yeteneğini yansıtan psikolojik dayanıklılıktır (Fletcher & Sarkar, 2013). Psikolojik dayanıklılık; kendine güven, beceriklilik, merak, öz disiplin ve esneklik gibi kişilik özellikleri ve bilişsel özelliklerin yanında problem çözme becerisi ve duygusal dayanıklılık şeklinde kavramsallaştırılabilir. Psikolojik dayanıklılık, olumlu duygulanımın, özsaygının, bireysel uyumun ve yaşam doyumunun artması, kaygı ve depresyonun azalması gibi bir dizi olumlu

psikolojik çıktıyla ilişkilendirilmiştir (Hu, Zhang, & Wang, 2015; Kapıkıran & Acun-Kapıkıran, 2016; Ong, Bergeman, Bisconti, & Wallace, 2006; Tugade, Fredrickson, & Barrett, 2004).

Pek çok çalışmada tutarlı olan bir bulgu, psikolojik dayanıklılığın işle ilgili stres, kaygı ve anksiyete düzeyini azalttığı ve genel iyi oluş halini pozitif olarak etkilediğidir (Asensio-Martinez vd., 2019; Fletcher & Sarkar, 2013; Friborg, Hjemdal, Rosenvinge, & Martinussen, 2003; Yörük & Güler, 2021). Bu çerçevede, psikolojik dayanıklılığın önemli çıktılardan biri bireyin psikolojik iyi oluşu üzerinedir. Araştırmalar bireyin psikolojik dayanıklılık seviyesinin yüksek olmasının psikolojik iyi oluşunu artırdığını göstermektedir (Annor & Amponsah-Tawiah, 2020; Foster, Roche, Giandinoto, & Furness, 2020; Huang, Xing, & Gamble, 2019; Karacaoğlu & Köktaş, 2016; Pretsch, Flunger, & Schmitt, 2012). Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin daha çok sağlık çalışanları (Foster vd., 2020; Matos, Neushotz, Griffin, & Fitzpatrick, 2010; Yang, Tang, & Zhou, 2017) ve öğrenciler (Li & Hasson, 2020; Malkoç & Yalçın, 2015; Sagone & De Caroli, 2014) üzerinde incelendiği görülmektedir. Ceza infaz kurumlarında görev yapan psikologların çalışma koşulları ve yüksek iş talepleri göz önüne alındığında, bu çalışma grubunun psikolojik dayanıklılığını anlamaya ve dayanıklılığın psikolojik iyi oluşa nasıl katkı sağladığını araştırmaya ihtiyaç olduğu açıktır.

Belirtilen gerekçelerden hareketle, bu araştırmanın odak noktasında ceza infaz kurumlarındaki psikologlar bulunmaktadır. Araştırma, psikologların dayanıklılık seviyesinin iyi oluşlarında bir etkisi olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Araştırmanın amacı, Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında çalışmakta olan psikologların, psikolojik iyi oluşları üzerinde psikolojik dayanıklılık seviyelerinin nasıl bir etkisinin bulunduğunu belirleyebilmektir. Bu kapsamda çalışmada, psikolojik dayanıklılık boyutları olan; kendilik algısının, gelecek algısının, yapısal stilin, sosyal yeterliliğin, aile uyumunun ve sosyal kaynakların ceza infaz kurumlarındaki psikologların psikolojik iyi oluşlarını ne şekilde etkilediği araştırılmaktadır. Araştırmada ayrıca psikologların psikolojik iyi oluş seviyelerinin farklı özellikleri açısından durumu da tespit edilmek istenmektedir. Bu kapsamda araştırmanın ikinci amacı, psikologların psikolojik iyi oluş seviyelerinin demografik özelliklerine göre ne şekilde farklılaştığını tespit etmektir.

Bu amaçla gerçekleştirilecek bir çalışmayla hem literatüre ve hem de uygulamacılara çeşitli katkılar sağlanacağına inanılmaktadır. İlk olarak, her ne

kadar çalışanlar açısından psikolojik dayanıklılık önemli bir olgu olarak kabul edilse ve üzerine birçok araştırma yapılmış olsa da, bu araştırma ile psikolojik dayanıklılığın boyutları açısından hangi unsurların çalışanların psikolojik iyi oluşlarına daha olumlu bir etkisinin bulunduğu dair kanıtlar sunulmaktadır. İkinci olarak ise, psikolojik dayanıklılığın ne tür etkilerinin bulunduğu ilişkin literatürde farklı örneklem gruplarında çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen, psikologlar üzerine yapılmış sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Taşdemir, 2018). Ceza İnfaz kurumlarında çalışan psikologların psikolojik dayanıklılığı veya iyi oluş halleri üzerine gerçekleştirilen bir araştırmaya ise rastlanmamıştır. Bu araştırmanın, ceza infaz kurumlarında zor şartlarda çalışmakta olan psikologların psikolojik iyi oluşlarını arttırmada psikolojik dayanıklılığın önemli bir faktör olabileceğine ilişkin kanıtlar ortaya çıkartan ilk çalışma olduğuna inanılmaktadır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

### 2.1. Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık kavramı, Latince “resilire” kelimesinden gelmektedir ve Oxford İngilizce Sözlüğünde “zor koşullara hızlı bir şekilde dayanabilme veya bu koşullardan hızla kurtulabilme” olarak tanımlanmaktadır (Fletcher & Sarkar, 2013, 13). Farklı çalışmalarda bireysel ve örgütsel bağlamda dayanıklılığın farklı yönlerinin (duygusal dayanıklılık, kariyer dayanıklılığı, psikolojik dayanıklılık, sürekli dayanıklılık, ego dayanıklılığı ve kişisel dayanıklılık gibi) dikkate alındığı görülmektedir. Genel olarak dayanıklılığın, davranışa yansıyan bir kapasite olduğu, değişimle ilgilendiği ve bazı istenmeyen durumların üstesinden gelmekle ilgili olduğu düşünülmektedir (Paul, Bamel, & Garg, 2016: 309).

2000’li yıllarla birlikte dayanıklılık kavramının birçok araştırmaya konu edildiği ve yapısının, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış araştırmalarında kapsamlı bir şekilde incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda, literatürde kavramın içeriğini genişleten farklı tanımlar yer almaktadır. Bonanno (2004) psikolojik dayanıklılığı, kişinin (1)subjektif olarak önemli bir tehdit, risk veya zarara maruz kaldığı, (2)olumlu şekilde uyum sağlaması gerektiği ve (3)normal işleyişini sürdürmek istediği durumlara gösterdiği bir tepki olarak kavramsallaştırmıştır. Luthans (2002: 702) kavramı, “zorluk, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumluluktan kurtulma veya toparlanma için olumlu sahip olunan psikolojik kapasite” olarak tanımlamaktadır. Fredrickson, Tugade, Waugh, ve

Larkin’e (2003: 367) göre psikolojik dayanıklılık “olumsuz deneyimlerle başa çıkma ve yaşamın devamlı değişen taleplerine esnek olarak uyum sağlama yeteneği ile nitelendirilen nispeten istikrarlı bir kişilik özelliği” anlamına gelmektedir. Matos vd. (2010: 307) psikolojik dayanıklılığı kısaca “zorlukları, güçlükleri deneyimlemeden kaynaklanan olumlu bir sonuç” olarak ifade etmektedir. Bir diğer çalışmada ise psikolojik dayanıklılık, “riske maruz kalmanın olumsuz etkilerinin üstesinden gelme, travmatik deneyimlerle başarılı bir şekilde başa çıkma ve riskle ilişkili olumsuz durumlardan kaçınma süreci” olarak tanımlanmaktadır (Asensio-Martinez vd., 2019, 1156).

Psikolojik dayanıklılığa ilişkin tanımlar incelendiğinde bu tanımların, bireyin sahip olduğu temel yeteneklere, olumsuz olaylara uyum sağlama becerisine ve olumsuzluklardan sonra olumlu değişiklikleri gösteren unsurların var olup olmamasına göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Bu araştırma kapsamında ise psikolojik dayanıklılık, bireyin karşılaştığı olumsuz durumlarla başa çıkmasına ve psikolojik sağlığını kazanmasına veya korumasına yardımcı olan bir psikolojik kapasite unsuru olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu tanıma göre psikolojik dayanıklılık altı farklı boyut kapsamında incelenmektedir (Basım & Çetin, 2011; Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge, & Hjemdal, 2005; Friborg vd., 2003). (1)Kendilik algısı, bireyin, kendi yeteneklerine güvenme, öz yeterlilik, pozitif bakış açısı gibi özelliklerini yansıtmaktadır. (2)Gelecek algısı, bireyin geleceğini planlama yeteneği, geleceğe iyimser bakma ve hedef odaklı olma ile ilişkili özellikleri anlamına gelmektedir. (3)Yapısal stil, bireyin hedef odaklı, kurallara ve rutinlere bağlı, kendi zamanını organize edebilme yeteneği ve planlı yaşayabilme durumlarını ifade etmektedir. (4)Sosyal yeterlilik, bireyin mizah, dışa dönüklük, esneklik ve dostluk kurma gibi özelliklerinden oluşmaktadır. (5)Aile uyumu, bireyin sadakat, geleceğe ailesiyle ortak bakma, uyumlu olma, ailesiyle eğlenebilme derecesi, birlikte iyi vakit geçirebilme durumlarını göstermektedir. (6)Sosyal kaynaklar, bireyin sosyal destek algısı, aile dışında sevilen birinin desteği, bağlılık hissi, ihtiyaç duyulduğunda yardım etme gibi durumlarını ifade etmektedir.

### 2.2. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş, 1980’li yıllarla birlikte araştırmacıların üzerinde önemle durduğu, bireylerin işlerinde ve diğer faaliyetlerinde daha etkili hale gelmelerine yardımcı olan değerli deneyimlerine atıfta bulunan geniş bir kavramdır. Literatürde kavramın araştırmacılar tarafından

çeşitli şekillerde tanımlandığı ve kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Ryff (1995: 99) psikolojik iyi oluşu, “bireyin yaşamı boyunca devam eden gelişiminin ilerlemeleri olarak tasarlanan iyilik halinin bir temsili” olarak tanımlamaktadır. Schmutte ve Ryff’e (1997: 551) göre kavram kısaca genel bir mutluluk halini ifade etmektedir. Benzer şekilde, Panaccio ve Vandenberghe (2009: 226) psikolojik iyi oluşu, “olumlu duygunun varlığı, olumsuz duygunun yokluğu ve iş ve yaşam memnuniyetinin birlikte bulunması” ile karakterize edilen bir kavram olarak kavramsallaştırmaktadır. Diener (2009: 13) psikolojik iyi oluş kavramını, insanların mutluluğunu, isteklerinin yerine getirilmesini, doyumunu, yeteneklerini ve görev başarılarını tanımlayan öznel bir terim olarak ifade etmektedir. Keyes, Shmotkin, ve Ryff’e (2002: 1008) göre ise psikolojik iyi oluş, mutluluk ve yaşam doyumunu, yaşam amacı, başkalarıyla olumlu ilişkiler geliştirmek ve kendini kabul etmek anlamına gelmektedir.

Gerçekleştirilen farklı tanımlar kapsamında psikolojik iyi oluş en genel şekilde, kişinin olumsuz durumlarla baş etmede güçlerini en üst düzeyde kullanabilmesi ve herhangi bir psikolojik rahatsızlığının bulunmaması, bir yaşam amacına sahip olması, diğer insanlarla olumlu ilişkiler geliştirmesi, yaşamı boyunca görev ve sorumluluklarının farkında olması şeklinde tanımlanabilir. Dolayısıyla kavram yalnızca bireyin mutluluğuna odaklanmamakta, bireyin üretkenliğini ve insancıl yönünü de vurgulamaktadır.

Psikolojik iyi oluş ile ilgili araştırmalarda kavramın farklı bireysel ve örgütsel çıktılarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Örneğin psikolojik iyi oluş ile başarı, öz yönelim, evrensellik, nezaket, itaat, güvenilir ve hazcılık arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu belirtilmektedir (Telef, 2013). Cartwright ve Cooper (2009) işyerinde daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip kişilerin daha sağlıklı olduğunu, daha mutlu bir yaşam sürdürdüğünü ve daha uzun yaşadığını savunmaktadır. Wright ve Cropanzano (2000) gerçekleştirdiği araştırma ile, psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkartmıştır. Farklı araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşılmıştır (Çankır & Şahin, 2018; Haddon, 2018; Salgado, Blanco, & Moscoso, 2019).

### 2.3. Psikolojik Dayanıklılık-Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Araştırmalar, işyerinde deneyimlenen olumsuz olayların veya stres faktörlerinin, olumsuz çalışan çıktıklarına, düşük performansa veya tükenmişliğe yol açabileceğine dair güçlü kanıtlar ortaya

koymaktadır (Bardoel, Pettit, De Cieri, & McMillan, 2014; Britt, Shen, Sinclair, Grossman, & Klieger, 2016). Bir kaynak kapasitesi olarak psikolojik dayanıklılık, çalışanların bu tür olumsuzluklardan kurtulmasına yardımcı olabilmektedir. Bununla birlikte, son yıllarda psikolojik dayanıklılık, çalışan gücünü oluşturmaya, yüksek performansı teşvik etmeye ve başarılı bir çalışma ortamı oluşturmaya odaklanan pozitif örgütsel davranışın ana konularından biri haline gelmiştir (Martinez, Rochford, Boyatzis, & Rodriguez-Chaves, 2021). Pozitif örgütsel davranış, “olumlu yönlendirilmiş insan kaynağı gücünün ve psikolojik kapasitesinin incelenmesi ve uygulanması” olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002). Diğer bir ifadeyle, örgütlerde olumlu durumlara, özelliklere ve süreçlere odaklanılması anlamına gelmektedir.

Pozitif örgütsel davranış kapsamında gerçekleştirilen farklı araştırmalar, psikolojik dayanıklılığın örgütler açısından farklı sonuçları olduğuna dair kanıtlar sunmaktadır. Bu kapsamda dayanıklılığın, örgütsel bağlılık (Çetin & Basım, 2011; Meng vd., 2019; Paul, Bamel, Ashta, & Stokes, 2019; Paul vd., 2016; Youssef & Luthans, 2007) ve iş tatmini (Bernard, 2021; Çetin & Basım, 2011; Matos vd., 2010; Yang vd., 2017) gibi çalışan tutumları; örgütsel vatandaşlık davranışı (Kanbur, Kanbur, & Özdemir, 2017; Paul vd., 2019; Paul vd., 2016) ve iş performansı (Meneghel, Borgogni, Miraglia, Salanova, & Martinez, 2016) gibi çalışan davranışları; rekabet avantajı (Toor & Ofori, 2010), stratejik çeviklik (Lengnick-Hall, Beck, & Lengnick-Hall, 2011) ve liderlik (Nguyen, Kuntz, Näswall, & Malinen, 2016) gibi örgütsel faktörler; ve fiziksel ve psikolojik sağlık (Asensio-Martinez vd., 2019) üzerinde etkisi tespit edilmiştir. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık ile çalışanın psikolojik özellikleri veya deneyimleri arasında da ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmalar, dayanıklılık ile özsaygıyı (Kapıkıran & Acun-Kapıkıran, 2016), iş-yaşam dengesini (Kim & Windsor, 2015; Siu vd., 2009) ve motivasyonu (Youssef & Luthans, 2007) ilişkilendirmektedir. Psikolojik dayanıklılığın etkisinin bulunduğu düşünülen önemli bir psikolojik özellik de çalışanın mutluluğu veya psikolojik iyi oluşudur (Annor & Amponsah-Tawiah, 2020; Foster vd., 2020; Huang vd., 2019; Karacaoğlu & Köktaş, 2016; Pretsch vd., 2012; Youssef & Luthans, 2007).

Psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi iş talepleri-kaynakları modeli (JD-R) ve kaynakların korunması teorisi (COR) yardımıyla açıklamak mümkündür. İş talepleri-kaynakları modeli, yüksek iş talepleri ile mevcut iş kaynakları veya kişisel kaynaklar arasındaki

denenin önemini vurgulamaktadır. Bu modele göre, iş taleplerinin yüksek olması ve çalışanın bu talepleri karşılamak için ihtiyaç duyduğu kaynakların eksikliği stres tepkisine ve sağlık sorunlarına (tükenme süreci) yol açabilirken, yeterli kaynaklar yüksek motivasyon ve üretkenlik (mutluluk veya iyi oluş) sağlamaktadır (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti vd., 2001). Bu çerçevede, psikolojik dayanıklılık, işle ilgili stresin kişisel ve örgütsel düzeydeki olumsuz etkilerinden çalışanın psikolojik iyi oluşunu koruyabilen önemli bir faktör durumundadır. Benzer şekilde kaynakların korunması teorisi de kişisel kaynakların birey tarafından daha yüksek kullanılabilirliğinin kişisel dayanıklılığı artırdığını ve nihayetinde bireyin psikolojik iyi oluşunu artırdığını öne sürmektedir (Hobfoll, 1989). Dolayısıyla, bir çalışan işyerinde farklı stres faktörlerini deneyimlediğinde, bu stres faktörlerinin potansiyel olarak olumsuz sonuçlarından kendini korumak için psikolojik dayanıklılık gibi kişisel kaynaklardan yararlanabilir. Psikolojik dayanıklılık, çalışanın işyerinde bu tür olayları tanıma, anlama ve bunlara yanıt verme becerilerini geliştirerek mutluluğunu artırabilir veya psikolojik iyi oluşunu yükseltebilir. Teori ve araştırmalar kapsamında, çalışmada test edilecek olan ana hipotez aşağıdaki gibidir.

*H<sub>1</sub>: Psikologların psikolojik dayanıklılığı (H<sub>1a</sub>: kendilik algısı, H<sub>1b</sub>: gelecek algısı, H<sub>1c</sub>: yapısal stil, H<sub>1d</sub>: sosyal yeterlilik, H<sub>1e</sub>: aile uyumu, H<sub>1f</sub>: sosyal kaynaklar) arttıkça psikolojik iyi oluşları yükselir.*

Son yıllarda, çalışanların iyi oluş hallerinde demografik faktörlerin ne tür etkilerinin bulunduğu ilişkin araştırmaların sayısı artmaktadır (Arora, 2020; Beyene & Gituma, 2017; Güner & Çetinkaya Bozkurt, 2018; Matud, López, & Fortes, 2019; Tay, Ng, Kuykendall, & Diener, 2014). Bu kapsamda, çalışanların iyi oluş hallerinde; cinsiyete (Arora, 2020; Matud vd., 2019; Yıldız, Dumlu, & İbrahimagaoglu, 2021; Yurcu & Atay, 2015), yaşa (Arora, 2020; Beyene & Gituma, 2017; Güner & Çetinkaya Bozkurt, 2018), medeni duruma (Kemunto, Adhiambo, & Joseph, 2018), öğrenim durumuna (Gazioğlu & Tansel, 2006; Yurcu & Atay, 2015) ve çalışma süresine (Beyene & Gituma, 2017; Yurcu & Atay, 2015) göre farklılıkların bulunduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, farklı meta-analiz çalışmalarının demografik faktörlerin çalışanların iyi oluş halleriyle nasıl bağlantılı olduğunu özetlediği görülmektedir (Aydın, Uysal, & Sarier, 2012; Ng & Feldman, 2010). Yine de demografik etkilerinin tutarlılığı konusunda endişeler devam etmektedir. Tay vd. (2014), farklı kültürlerde demografik faktörlerin etkisinin farklılaşabileceğini ve daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir.

Dolayısıyla ana hipoteze ek olarak araştırmada psikologların psikolojik iyi oluş seviyelerinde demografik özelliklere göre farklılıkların olup olmadığı test edilmektedir. Bu amaçla oluşturulan hipotez aşağıdaki gibidir.

*H<sub>2</sub>: Psikologların psikolojik iyi oluşu demografik özelliklere (H<sub>2a</sub>: cinsiyet, H<sub>2b</sub>: medeni durum, H<sub>2c</sub>: yaş, H<sub>2d</sub>: öğrenim durumu, H<sub>2e</sub>: çalışma süresi) göre farklılık gösterir.*

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Kapsamı, Ana Kütleli ve Örneklemi

Araştırma, tüm Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında görev yapan psikologlara yönelik gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla, araştırmanın ana kütleli Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında görevli tüm psikologlardan oluşmaktadır. Kurumlardan alınan bilgiler kapsamında Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında toplam 780 psikoloğun görev yaptığı belirlenmiştir. Bu çerçevede araştırmanın ana kütleli içerisinde 780 psikolog bulunmaktadır.

Ana kütleli tamamına ulaşmanın teorik olarak zor olması nedeniyle araştırma örneklem üzerinde gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, hazırlanan anket formu online olarak psikologlara gönderilmiş ve 231 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. İncelemeler sonucu 3 kişinin anket formunu eksik veya hatalı doldurduğu tespit edilmiş ve bu kişiler analizler dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın örneklemi içerisinde 228 psikolog yer almaktadır. Araştırmaya katılan 228 psikoloğun demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmektedir.

Demografik özellikler incelendiğinde, ilk olarak katılımcıların %53,5'i kadın ve %46,5'i erkektir. Katılımcıların çoğunluğu evlidir (%57,9) ve bekar olanların oranı %42,1'dir. Yaş dağılımına bakıldığında, çoğunluğun 30-35 yaş arasında olduğu görülmektedir (%43,9). Bununla birlikte 29 yaş altının oranı %33,7 ve 36 yaş ve üstünün oranı %22,4'tür. Araştırmaya katılan en küçük psikolog 22 ve en büyük psikolog 48 yaşındadır. Yaş ortalaması 32 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %65,4'ü lisans, %31,1'i yüksek lisans, ve %3,5'i doktora öğrenim seviyesine sahiptir. Son olarak, meslekte çalışma süresine göre dağılım incelendiğinde, %20,6'sı 1 yıl ve altı, %33,4'ü 2-5 yıl arası, %28,5'i 6-10 yıl arası ve %17,5'i 11 yıl ve fazla süredir psikolog olarak görev yapmaktadır. En kısa çalışma süresinin 5 ay ve en uzun çalışma

**Tablo 1:** Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	122	53,5
	Erkek	106	46,5
Medeni Durum	Evli	132	57,9
	Bekar	96	42,1
Yaş (Ort=32)	29 yaş ve altı	77	33,7
	30-35 yaş arası	100	43,9
	36 yaş ve üstü	51	22,4
Öğrenim Durumu	Lisans	149	65,4
	Yüksek Lisans	71	31,1
	Doktora	8	3,5
Meslekte Çalışma Süresi (Ort=6 yıl)	1 yıl ve altı	47	20,6
	2-5 yıl arası	76	33,4
	6-10 yıl arası	65	28,5
	11 yıl ve üstü	40	17,5
<b>TOPLAM</b>		<b>228</b>	<b>100</b>

süresinin ise 20 yıl olduğu tespit edilmiştir. Psikologların ortalama çalışma süresi ise 6 yıl olarak belirlenmiştir.

### 3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Araçları

Katılımcılardan analizler için toplanan veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Amaca uygun olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin yer aldığı anket formu Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında çalışmakta olan psikologlara internet üzerinden ulaştırılmış ve online olarak katılım sağlanmıştır. Bununla birlikte, araştırma ile ilgili olarak Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan Etik Kurul izni alınmıştır (Tarih:04.03.2021, Karar No:2021/02).

Anket formu üç farklı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik özellikleri kapsamında cinsiyetini, medeni durumunu, yaşını, öğrenim durumunu ve meslekte çalışma süresini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, katılımcıların psikolojik dayanıklılık seviyelerini belirlemeye yönelik 33 ifadeye yer verilmiştir. Üçüncü bölüm ise, katılımcıların psikolojik iyi oluş seviyesini ölçmek için kullanılan 8 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında psikologların psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi oluş seviyeleri belirlenmek istenmektedir ve bu amaca yönelik olarak iki farklı ölçek kullanılmıştır. Her iki ölçekte 5'li likert şeklinde derecelendirilmektedir. Psikologların psikolojik dayanıklılık belirleyebilmek için Friborg vd. (2005) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Basım ve Çetin (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ölçeği içerisinde 33 ifade bulunmaktadır ve ölçek 6 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek içerisinde 6 ifade kendilik algısının, 4 ifade gelecek algısının, 4 ifade yapısal stilin, 6 ifade sosyal yeterliliğin, 6 ifade aile uyumunun ve 7 ifade

sosyal kaynakların derecesini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek içerisindeki olumsuz ifadeler ters çevrilerek analizlerde kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, psikolojik dayanıklılık seviyesinin kişinin kendisi tarafından yüksek olarak algılandığını göstermektedir.

Psikologların psikolojik iyi oluş seviyelerini belirlemek amacıyla Diener vd. (2009) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Telef (2013) yapmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır ve ölçek içerisinde 8 ifade yer almaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, psikolojik iyi oluş seviyesinin kişinin kendisi tarafından yüksek olarak algılandığını göstermektedir.

### 3.3 Araştırmanın Analiz Yöntemi

Analizler kapsamında öncelikle, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi oluş ölçeklerine dair geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin farklı çalışmalardan adapte edilmiş olması ve bu çalışmalar kapsamında daha önce geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması nedeniyle, bu çalışmada geçerlilik için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi AMOS programı ile gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizinde ise, araştırmacıların en fazla tercih ettiği Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değerinin belirlenmesi yöntemi kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi SPSS programı ile yapılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin sonrasında araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırmada ilk hipotezi test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın ikinci hipotezinde ise t-testi ve ANOVA analizi kullanılmıştır. Hipotez testlerinde SPSS programı kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2:** Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	S.S.	Korelasyonlar														
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1.Cinsiyet	-	-	1														
2.Medeni Durum	-	-	0,060	1													
3.Yaş	32,017	4,773	0,037	-0,316**	1												
4.Öğrenim Durumu	-	-	0,024	-0,005	0,100	1											
5.Çalışma Süresi	6,101	4,586	-0,056	-0,357**	0,785**	0,084	1										
6.Kendilik Algısı	3,176	0,977	-0,068	-0,178**	0,004	-0,073	0,152*	1									
7.Gelecek Algısı	3,094	1,149	-0,128	-0,149*	-0,012	-0,082	0,126	0,437**	1								
8.Yapısal Stil	3,141	1,025	-0,176**	-0,244**	0,050	-0,060	0,220**	0,410**	0,321**	1							
9.Sosyal Yeterlilik	3,275	1,008	-0,192**	-0,106	-0,026	-0,055	0,113	0,529**	0,456**	0,281**	1						
10.Aile Uyumu	3,142	1,064	-0,149*	-0,259**	0,090	-0,119	0,182**	0,406**	0,362**	0,467**	0,363**	1					
11.Sosyal Kaynaklar	3,246	1,074	-0,291**	-0,098	-0,077	-0,053	0,074	0,448**	0,370**	0,444**	0,461**	0,472**	1				
12.Psik. Dayanıklılık	3,189	0,756	-0,241**	-0,231**	0,001	-0,102	0,191**	0,750**	0,655**	0,641**	0,729**	0,725**	0,781**	1			
13.Psik. İyi-Oluş	3,161	0,895	-0,258**	-0,185**	0,121	-0,128	0,281**	0,631**	0,605**	0,592**	0,614**	0,644**	0,633**	0,862**	1		

Not: \*p<0,05; \*\*p<0,01; N=228

Tablo 2'ye göre, çalışma kapsamında kullanılan tüm değişkenler arasındaki ilişkiler istenilen yönde ve anlamlıdır (p<0,01). Elde edilen anlamlı ilişkiler, değişkenler arasındaki etkilerin incelenbilmesine olanak tanımaktadır.

#### 4. BULGULAR

##### 4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiziyle İlgili Bulgular

Doğrulamalı faktör analizi (ölçüm modeli), ölçekte yer alan ifadelerin ölçülmesi istenen değişkenleri ne kadar iyi açıkladığını belirlemek için yapılmıştır (Anderson & Gerbing, 1988). Bu amaçla, tüm değişkenlerin birlikte dâhil edildiği bir ölçüm modeli oluşturulmuştur. Diğer bir ifadeyle bağımsız ve bağımlı değişkenler birlikte doğrulamalı faktör analizlerine dâhil edilmiştir. Analiz sonucunda, modelin uyum iyiliğini arttırmak için modifikasyonlara ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede teorik modele uygun şekilde bazı ifadeler arasında kovaryanslar atanmıştır (kendilik algısı ifade1 ve ifade4; sosyal yeterlilik ifade3 ve ifade4; aile uyumu ifade1 ve ifade3; sosyal kaynaklar ifade 3 ve ifade5; psikolojik iyi oluş ifade1 ve ifade7).

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda, öncelikle faktör yükleri incelenmiş ve tüm ölçeklere ilişkin faktör yüklerinin 0,50'den daha büyük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca t-değerlerinin de 2,58'in üstünde olduğu (en düşük t-değeri=8,411) ve faktör yüklerinin 0,01 anlamlılık seviyesinde geçerli

olduğu tespit edilmiştir. Ardından model uyum değerlerine bakılmıştır.  $\chi^2/sd$  değeri 1,925, GFI değeri 0,843, CFI değeri 0,910 ve RMSEA değeri 0,064 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bulgu kapsamında GFI değeri dışındaki tüm uyum değerlerinin kabul şartını sağladığı tespit edilmiştir. Araştırmacılar, GFI değerinin örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğunu ve 300'ün altındaki örneklemelerde 0,85'e yakın değerlerin kabul edilebilir olduğunu belirtmektedir (Byrne, 2016; Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Bu çerçevede, araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği sağlanmıştır.

Doğrulamalı faktör analizi ile ölçeklerin yapısal olarak geçerliliklerinin sağlanmasının ardından ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi kapsamında psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerinin Cronbach alfa ( $\alpha$ ) katsayıları belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık ölçeğinin alt boyutları olan kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar değişkenleri için ayrı ayrı Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır.

Güvenilirlik analizi sonucunda psikolojik iyi oluş ölçeği için Cronbach alfa değeri 0,938 ve psikolojik dayanıklılık ölçeği için Cronbach alfa değeri 0,947 olarak saptanmıştır. Ayrıca, Cronbach alfa katsayıları, psikolojik dayanıklılık ölçeğinin alt boyutları olan kendilik algısı için 0,907, gelecek algısı için 0,913, yapısal stil için 0,834, sosyal yeterlilik için 0,913, aile uyumu için 0,912 ve sosyal kaynaklar için 0,945 şeklinde hesaplanmıştır. Analiz sonucunda tüm değerlerin 0,70'den daha

yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, analizlerde kullanılan ölçeklerin güvenilirliği sağladığı belirlenmiştir (Kline, 2016; Nunnally & Bernstein, 1994).

#### 4.2. Hipotez Testleriyle İlgili Bulgular

Hipotez testleri kapsamında ilk olarak psikologların iyi oluşları üzerinde psikolojik dayanıklılık seviyelerinin nasıl bir etkisinin bulunduğu test edilmiştir. İkinci olarak ise, psikologların psikolojik iyi oluş seviyelerinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Araştırmanın ana hipotezi “Psikologların psikolojik dayanıklılığı arttıkça psikolojik iyi oluşları yükselir” şeklindedir. Bu çerçevede, psikolojik dayanıklılık boyutlarını oluşturan kendilik algısının, gelecek algısının, yapısal stilin, sosyal yeterliliğin, aile uyumunun ve sosyal kaynakların psikologların psikolojik iyi oluş hallerini nasıl etkilediğini

tüm bağımsız değişkenler için hesaplanan VIF değerinin 10’un altında ve tolerans değerinin 0,100’ün üzerinde olması çoklu doğrusal bağlantının bulunmadığı anlamına gelmektedir (Hair vd., 2014; Kline, 2016; Sekaran & Bougie, 2016). Ayrıca, Durbin-Watson değerinin 2’ye yakın olması hata terimleri arasında otokorelasyonun olmadığını göstermektedir (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003).

Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, psikologların iyi oluşları üzerinde psikolojik dayanıklılığın bütün boyutlarının pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, psikolojik dayanıklılığın kendilik algısı ( $H_{1a}$ :  $\beta=0,181$ ,  $p<0,01$ ), gelecek algısı ( $H_{1b}$ :  $\beta=0,223$ ,  $p<0,01$ ), yapısal stil ( $H_{1c}$ :  $\beta=0,203$ ,  $p<0,01$ ), sosyal yeterlilik ( $H_{1d}$ :  $\beta=0,182$ ,  $p<0,01$ ), aile uyumu ( $H_{1e}$ :  $\beta=0,234$ ,  $p<0,01$ ) ve sosyal kaynaklar ( $H_{1f}$ :  $\beta=0,178$ ,  $p<0,01$ ) boyutları psikologların psikolojik iyi oluş halleri üzerinde

**Tablo 3:** Psikolojik Dayanıklılık Boyutlarının Psikolojik İyi Oluşa Etkisi

Değişkenler	Bağımlı Değişken: <i>Psikolojik İyi Oluş</i>	
<b>Kontrol Değişkenleri</b>		
Cinsiyet	-0,063	-0,055
Medeni Durum	0,085	0,085
Yaş	0,111	0,106
Öğrenim Durumu	-0,044	-0,049
Çalışma Süresi	0,042	0,055
<b>Bağımsız Değişkenler</b>		
<b>Kendilik Algısı</b> (VIF=1,714, Tolerans=0,584)	<b>0,181**</b>	
<b>Gelecek Algısı</b> (VIF=1,426, Tolerans=0,701)	<b>0,223**</b>	
<b>Yapısal Stil</b> (VIF=1,569, Tolerans=0,637)	<b>0,203**</b>	
<b>Sosyal Yeterlilik</b> (VIF=1,663, Tolerans=0,601)	<b>0,182**</b>	
<b>Aile Uyumu</b> (VIF=1,589, Tolerans=0,630)	<b>0,234**</b>	
<b>Sosyal Kaynaklar</b> (VIF=1,720, Tolerans=0,581)	<b>0,178**</b>	
<b>Psikolojik Dayanıklılık (GENEL)</b> (VIF=1,229, Tolerans=0,814)		<b>0,848**</b>
<b>F Değeri</b>	67,627**	120,578**
<b>R<sup>2</sup></b>	0,775	0,766
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>	0,764	0,760
<b>Durbin-Watson</b>	2,282	2,292

Not: \* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$ ; N=228

belirleyebilmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Analizde demografik değişkenler kontrol değişkenleri olarak modele dahil edilmiştir. Regresyon analizi bulguları Tablo 3’te özetlenmiştir.

Regresyon analizi kapsamında çoklu doğrusal bağlantının (multicollinearity) olup olmadığı VIF ve tolerans değerleri ile incelenmiştir. Bu çerçevede,

pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahiptir. Elde edilen bulgu kapsamında  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ ,  $H_{1d}$ ,  $H_{1e}$  ve  $H_{1f}$  hipotezleri kabul edilmektedir.

Araştırmada ayrıca psikolojik dayanıklılığa ilişkin genel algının psikolojik iyi oluşu ne şekilde etkilediğini tespit etmek için de bir regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi bulgusu, genel olarak psikolojik



**Tablo 4:** Farklılık Analizlerine İlişkin Bulgular

t-testi bulguları						
Değişken	Kategori	Ort	S.S.	t-değeri	p değeri	
Cinsiyet	Kadın (n=122)	3,376	0,811	3,978**	0,001	
	Erkek (n=106)	2,913	0,926			
Medeni Durum	Evli (n=132)	3,302	0,792	2,830**	0,005	
	Bekar (n=96)	2,967	0,991			
Öğrenim Durumu	Lisans (n=149)	3,244	0,936	1,933	0,054	
	Lisansüstü (n=79)	3,004	0,793			

  

ANOVA analizi bulguları						
Değişken	Kategori	Ort	S.S.	F değeri	p değeri	Post Hoc (LSD)
Yaş	29 yaş ve altı <sup>1</sup> (n=77)	3,154	1,076	3,975*	0,020	2-3**
	30-35 yaş arası <sup>2</sup> (n=100)	3,020	0,804			
	36 yaş ve üstü <sup>3</sup> (n=51)	3,449	0,686			
Çalışma Süresi	1 yıl ve altı <sup>1</sup> (n=47)	2,606	0,818	9,347**	0,001	1-2**
	2-5 yıl arası <sup>2</sup> (n=76)	3,253	0,976			
	6-10 yıl arası <sup>3</sup> (n=65)	3,244	0,783			
	11 yıl ve üstü <sup>4</sup> (n=40)	3,503	0,715			

Not: \*p<0,05; \*\*p<0,01; N=228; Ort=Ortalama, S.S.=Standart sapma

dayanıklılığının psikologların psikolojik iyi oluşlarını pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediğini göstermektedir ( $H_1: \beta=0,848, p<0,01$ ).  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Dolayısıyla, elde edilen bulgular kapsamında, psikologların psikolojik iyi oluşları üzerinde psikolojik dayanıklılığın hem boyutsal hem de genel olarak etkili olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın ana hipotezine ek olarak psikolojik iyi oluşun psikologların farklı demografik özellikleri açısından değişip değişmediği de incelenmiştir. Analiz bulguları Tablo 4'te özetlenmiştir

Araştırmanın  $H_{2a}$  hipotezi, "Psikologların psikolojik iyi oluşu cinsiyete göre farklılık gösterir" şeklindedir. Tablo 4'te görüldüğü üzere psikologların psikolojik iyi oluşlarında kadınlara ve erkeklere göre farklılık bulunduğu belirlenmiştir ( $t(226)= 3,978, p<0,01$ ). Kadın psikologlar (Ort= 3,376) erkek psikologlara (Ort= 2,913) oranla daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını bildirmiştir. Diğer bir ifadeyle, kadın psikologların iyi oluş hali erkek psikologlara oranla daha yüksektir. Dolayısıyla,  $H_{2a}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın  $H_{2b}$  hipotezi, "Psikologların psikolojik iyi oluşu medeni duruma göre farklılık gösterir" şeklindedir. Tablo 4'te görüldüğü üzere psikologların psikolojik iyi oluşlarında evlilere ve bekarlara göre farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ( $t(226)= 2,830, p<0,01$ ). Evli psikologlar (Ort= 3,302) bekar psikologlara (Ort= 2,967) oranla daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını bildirmiştir. Diğer bir ifadeyle, evli psikologların iyi

oluş hali bekar psikologlara oranla daha yüksektir. Dolayısıyla,  $H_{2b}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın  $H_{2c}$  hipotezi, "Psikologların psikolojik iyi oluşu yaşa göre farklılık gösterir" şeklindedir. Tablo 4'te görüldüğü üzere psikologların psikolojik iyi oluşlarında yaş gruplarına göre farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ( $t(225)= 3,975, p<0,05$ ). 36 yaş ve üstü psikologlar (Ort= 3,449) 30-35 yaş arası psikologlara (Ort= 3,020) oranla daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını bildirmiştir. Diğer bir ifadeyle, 36 yaş ve üstü psikologların iyi oluş hali 30-35 yaş arası psikologlara oranla daha yüksektir. Dolayısıyla,  $H_{2c}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın  $H_{2d}$  hipotezi, "Psikologların psikolojik iyi oluşu öğrenim durumuna göre farklılık gösterir" şeklindedir. Doktora mezunu toplam 8 kişi bulunduğu için öğrenim durumu açısından farklılık lisans ve lisansüstü mezunu grupları açısından incelenmiştir. Tablo 4'te görüldüğü üzere psikologların psikolojik iyi oluşlarında öğrenim durumuna göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $t(226)= 1,933, p>0,05$ ). Elde edilen bulgu, lisans ve lisansüstü mezunu olan psikologların psikolojik iyi oluş hallerinde bir farklılık bulunmadığını göstermektedir. Dolayısıyla,  $H_{2d}$  hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmanın  $H_{2e}$  hipotezi, "Psikologların psikolojik iyi oluşu çalışma süresine göre farklılık gösterir" şeklindedir. Tablo 4'te görüldüğü üzere psikologların psikolojik iyi oluşlarında çalışma süresine göre farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir ( $t(224)= 9,347, p<0,05$ ). 1 yıl ve altı süredir çalışan

psikologlar (Ort=2,606), 2-5 yıl arası (Ort= 3,253), 6-10 yıl arası (Ort= 3,244) ve 11 yıl ve üstü (Ort= 3,503) süredir çalışanlara oranla daha düşük psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını bildirmiştir. Diğer bir ifadeyle, 1 yıl ve altı süredir çalışan psikologların iyi oluş hali 2 yıl ve üstü süredir çalışan psikologlara oranda daha düşüktür. Dolayısıyla, H<sub>2c</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

Özet olarak, analizler sonucunda hem psikolojik dayanıklılığın genel olarak hem de tüm boyutları kapsamında psikolojik iyi oluşu olumlu şekilde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca gerçekleştirilen farklılık analizleri, psikolojik iyi oluşun cinsiyete, medeni duruma, yaşa ve çalışma süresine değiştiğini ortaya çıkarmıştır. Fakat öğrenim durumuna göre psikologların psikolojik iyi oluş hallerinde bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Günümüzün hızlı, tempolu ve sürekli değişen iş ortamında, çalışanlar zorluklarla başa çıkmak, değişimi kucaklamak ve hayal kırıklıklarından ve aksiliklerden kurtulmak için işyerinde esnek, duygusal olarak dengeli ve zihinsel ve fiziksel olarak sağlıklı olmalıdır. Çalışanların sağlığı ve dolayısıyla iyi oluşu üzerinde etkili olan bir faktörün de bir kaynak kapasitesi olarak psikolojik dayanıklılık olduğu düşünülmektedir.

Bu kapsamda bu araştırma, psikologların dayanıklılık seviyesinin iyi oluşlarında bir etkisi olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Araştırmanın amacı, Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında çalışmakta olan psikologların, psikolojik iyi oluşları üzerinde psikolojik dayanıklılık seviyelerinin nasıl bir etkisinin bulunduğunu belirleyebilmektir. Araştırmada, psikolojik dayanıklılığı oluşturan; kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar boyutlarının ceza infaz kurumlarındaki psikologların iyi oluşlarını ne şekilde etkilediği üzerinde durulmaktadır. Bununla birlikte, araştırmada çalışanların iyi oluş hallerinde demografik faktörlerin ne tür etkilerinin bulunduğu da test edilmiştir. Araştırma Türkiye'de ceza infaz kurumlarında görev yapan 228 psikolog üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlk olarak geçerliliğe ve güvenilirliğe dair analizler yapılmış, sonrasında hipotezleri test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi, t-testi ve ANOVA analizi kullanılmıştır.

Analizler sonucunda ilk olarak çalışanların psikolojik dayanıklılık algılarının iyi oluşlarını yükselttiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular,

psikolojik dayanıklılığa ilişkin tüm boyutların, çalışanların psikolojik iyi oluşlarında pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, genel olarak psikologların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin artmasının da iyi oluşu yükseltici etkisi bulunmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; psikologların kendi yeteneklerine güvenmesi, pozitif bakış açısına sahip olması, geleceği planlama yeteneğinin olması, geleceğe iyimser bakabilmesi, zamanını organize edebilme ve planlı yaşayabilme yeteneğinin olması, dışa dönüklük, esneklik, dostluk kurma gibi özelliklerinin olması, aile ile eğlenebilme, birlikte güzel vakit geçirebilme durumlarının bulunması, kendisini destekleyen farklı sosyal kaynaklara sahip olması psikolojik iyi oluşlarının artmasını, diğer bir ifadeyle olumsuz durumlarla baş etmede güçlerini en üst düzeyde kullanabilmesini sağlamaktadır.

Elde edilen bulguların daha önce psikolojik dayanıklılığın farklı çalışan tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini araştıran diğer araştırmalarla tutarlı olduğu görülmektedir (Bernard, 2021; Çetin & Basım, 2011; Kanbur vd., 2017; Meng vd., 2019; Nguyen vd., 2016; Paul vd., 2019; Youssef & Luthans, 2007). Ayrıca elde edilen bulgular, psikolojik dayanıklılığın çalışanların psikolojik özellikleri veya deneyimleri üzerindeki etkilerini inceleyen benzer araştırmalarla da uyumludur. Daha önceki araştırmalarda psikolojik dayanıklılığın fiziksel ve psikolojik sağlığı (Asensio-Martinez vd., 2019), özsaygıyı (Kapıkıran & Acun-Kapıkıran, 2016) ve çalışanın mutluluğunu veya psikolojik iyi oluşu (Foster vd., 2020; Huang vd., 2019; Youssef & Luthans, 2007) olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Ayrıca, elde edilen bulguların, iş talepleri-kaynakları modelini (JD-R) ve kaynakların korunması teorisini (COR) desteklediği görülmektedir. İş talepleri-kaynakları modeline göre bir çalışanın iş talepleri yükseks ve çalışan bu talepleri karşılayacak yeterli kaynağa sahip değilse stres ve sağlık sorunları yaşayabilmektedir. Yeterli kaynaklara sahip olması ise çalışanın yüksek motivasyonla işini yapmasına ve üretken olmasına katkı sağlamaktadır (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti vd., 2001). Benzer şekilde kaynakların korunması teorisi de kişisel kaynakların birey tarafından daha yüksek kullanılabilirliğinin kişisel dayanıklılığı artırdığını ve nihayetinde bireyin psikolojik iyi oluşunu yükselttiğini öne sürmektedir (Hobfoll, 1989). Dolayısıyla, elde edilen bulgular psikologların karşılaştıkları stres faktörleriyle başa çıkmada ve bu stres faktörlerinin olumsuz sonuçlarından kendilerini korumada sahip olunan psikolojik dayanıklılık seviyesinin önemli olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, psikolojik dayanıklılık seviyelerinin artırılması psikologların

stres faktörlerine daha kolay yanıt verebilme becerilerini geliştirerek mutluluğunu arttırabilmekte veya psikolojik iyi oluşunu yükseltebilmektedir.

Analizler sonucunda ikinci olarak, psikologların psikolojik iyi oluş seviyelerinin farklı demografik özelliklere göre değişebileceği tespit edilmiştir. Bu çerçevede, psikologların psikolojik iyi oluşları cinsiyete, medeni duruma, yaşa ve çalışma süresine göre farklılaşmakta, fakat öğrenim durumuna göre bir farklılık bulunmamaktadır.

Demografik özellikler kapsamında, kadın psikologların iyi oluş seviyelerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla iyi oluşları kapsamında kadın psikologların erkeklere oranla negatif durumlarla baş edebilme becerisinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Elde edilen bulgu daha önceki araştırmalarla tutarlıdır (Matud vd., 2019; Roothman, Kirsten, & Wissing, 2003). Benzer şekilde evli psikologların bekar psikologlara oranla daha yüksek iyi oluşa sahip olduğu tespit edilmiştir. Daha önce gerçekleştirilen araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Kasapoğlu ve Kış, 2016; Kemunto vd., 2018). Psikologların iyi oluşları yaşa göre de farklılaşmaktadır. Bu kapsamda 36 yaş ve üstü psikologların iyi oluş hali 30-35 yaş arası psikologlara oranda daha yüksektir (Beyene & Gituma, 2017; Güner & Çetinkaya Bozkurt, 2018). Demografik özellikler kapsamında son olarak, çalışma süresinin de psikolojik iyi oluş üzerinde etkili bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, 1 yıl ve altı süredir çalışan psikologların iyi oluş hali 2 yıl ve üstü süredir çalışan psikologlara oranda daha düşüktür. Benzer araştırmalarda benzer bulgulara rastlanmıştır (Beyene & Gituma, 2017; Yurcu & Atay, 2015).

Bu çalışma, psikolojik dayanıklılık faktörlerinin ve genel olarak psikolojik dayanıklılığın çalışanların psikolojik iyi oluş hallerine olumlu etkisini göstererek iş talepleri-kaynakları modelini (JD-R) ve kaynakların korunması teorisini (COR) ilerletmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçları, özellikle ceza infaz kurumlarındaki psikologların yoğun olarak yaşadığı düşünülen stresin azaltılması için gerekli desteğin sağlanmasında araştırmacılara bir yol haritası çizebilir. Ayrıca, çalışanların farklı demografik özelliklerinin psikolojik iyi oluş üzerinde farklılaştırıcı etkisinin belirlenmesi ile bu amaçla gerçekleştirilen daha önceki ampirik araştırmaların sonuçlarını destekleyici bulgulara ulaşılmıştır.

Bununla birlikte, literatürde daha önce ceza infaz kurumunda çalışan psikologlar üzerinde benzer bir çalışma yapılmaması sebebiyle bu araştırmanın hem literatüre hem belirtilen kurumda çalışan

psikologlara hem de kurum yöneticilerine katkı sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca, farklı çalışma alanlarından edinilen verilerin literatürü zenginleştirileceği düşünülmektedir. Çalışmanın önemli bir katkısı da, psikolojik dayanıklılığın psikolojik iyi oluşa etkisinin hem genel olarak hem de alt boyutlar kapsamında incelenmiş olmasıdır.

Belirtilen katkılar yanında çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. İlk olarak, ceza infaz kurumlarında çalışan psikologların tamamına ulaşılammış veri kolayda örnekleme kapsamında 228 psikologdan elde edilmiştir. İkinci olarak, verinin Covid-19 döneminde toplanması nedeniyle anketler yüz yüze yapılamamış, online anket tekniği ile verinin toplanması nedeniyle beklenenden az katılımcıya ulaşılabilmiştir. Dolayısıyla, araştırmanın örnekleme açısından bazı sınırlılıkları bulunduğu, fakat bu durumun daha sonraki araştırmalar kapsamında ortadan kaldırılacağına inanılmaktadır. Üçüncü olarak ise, araştırma kapsamında psikologların iyi oluşları üzerinde yalnızca psikolojik dayanıklılığın etkisi test edilmiştir. Farklı değişkenler ile gerçekleştirilecek araştırmalar ile farklı bulgular elde edilebilir.

Sonuç olarak, bu araştırma, Türkiye'deki ceza infaz kurumlarında çalışan psikologların olumsuz durumlarla baş etmede güçlerini kullanabilmesinde, daha olumlu duygulara sahip olabilmesinde ve bir yaşam amacına sahip olarak diğer insanlarla olumlu ilişkiler geliştirmesinde psikolojik dayanıklılığın önemli bir faktör olabileceğine ilişkin güçlü kanıtlar ortaya koymaktadır.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onayı:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan Etik Kurul izni sağlanmıştır (Tarih:04.03.2021, Karar No:2021/02).

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. doi:10.1037/0033-2909.103.3.411
- Annor, F., & Amponsah-Tawiah, K. (2020). Relationship between workplace bullying and employees' subjective well-being: Does resilience make a difference? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 32. doi:10.1007/s10672-020-09348-w
- Arora, R. G. (2020). Happiness among higher education academicians: A demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 3-17. doi:10.1108/RAMJ-11-2019-0024
- Asensio-Martinez, A., Oliván-Blazquez, B., Montero-Marin, J., Masluk, B., Fueyo-Diaz, R., Gascon-Santos, S., . . . Magallon-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. doi:10.2147/prbm.s225169
- Aydın, A., Uysal, Ş., & Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: A meta-analysis Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 356-362. doi:10.1016/j.sbspro.2012.05.122
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bardoel, E. A., Pettit, T. M., De Cieri, H., & McMillan, L. (2014). Employee resilience: An emerging challenge for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(3), 279-297. doi:10.1111/1744-7941.12033
- Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Bernard, N. (2021). The relationships between resilience, job satisfaction, and anticipated turnover in CNOs. *Nurse Leader*, 19(1), 101-107. doi:10.1016/j.mnl.2020.10.006
- Beyene, T., & Gituma, M. (2017). The influence of employee demographic factors on job satisfaction: A case study of Segen Construction Company, Eritrea. *African Journal of Business Management*, 11(21), 608-618. doi:10.5897/AJBM2017.8403
- 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. doi:10.1037/0003-066x.59.1.20
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 9(2), 378-404. doi:10.1017/iop.2015.107
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Cartwright, S., & Cooper, C. (2009). *The oxford handbook of personnel psychology*. New York: Oxford University Press.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: The mediating role of work engagement. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2549-2560. doi:10.17218/hititsosbil.487244
- Çetin, F., & Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94. doi:10.4026/1303-2860.2011.184.x
- 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. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. İçinde E. Diener (Ed.), *The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (ss. 11-58). Dordrecht: Springer.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. İçinde E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (ss. 247-266). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2021). The relationships between psychological contract violation, occupational stress, and well-being in police officers. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 141-146. doi:10.1037/str0000214
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological Resilience: A review and critique of definitions,

- concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23. doi:10.1027/1016-9040/a000124
- Foster, K. N., Roche, M. A., Giandinoto, J.-A., & 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. doi:10.1111/inm.12610
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376. doi:10.1037/0022-3514.84.2.365
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., & Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *The International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42. doi:10.1002/mpr.15
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *The International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76. doi:10.1002/mpr.143
- Gazioğlu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. *Applied Economics*, 38(10), 1163-1171. doi:10.1080/00036840500392987
- Güner, F., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2018). İşgörenlerin öznel iyi olma düzeylerinin farklı sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-21. doi:10.31200/makuubd.334570
- Haddon, J. (2018). The impact of employees' well-being on performance in the workplace. *Strategic HR Review*, 17(2), 72-75. doi:10.1108/SHR-01-2018-0009
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson New International Edition.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- 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, Q., Xing, Y., & Gamble, J. (2019). Job demands—resources: A gender perspective on employee well-being and resilience in retail stores in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1323-1341. doi:10.1080/09585192.2016.1226191
- Kanbur, E., Kanbur, A., & Özdemir, B. (2017). psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141. doi:10.18394/iid.321941
- Kapıkıran, Ş., & Acun-Kapıkıran, N. (2016). Optimism and psychological resilience in relation to depressive symptoms in university students: Examining the mediating role of self-esteem. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(6), 2087-2110. doi:10.12738/estp.2016.6.0107
- Karacaoğlu, K., & Köktaş, G. (2016). Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 119-127. doi:10.18394/iid.20391
- Kasapoğlu, F., & Kış, A. (2016). Öznel iyi oluşun cinsiyet açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 770-782. doi:10.17860/mersinefd.282379
- Kemunto, M. E., Adhiambo, R. P., & Joseph, B. (2018). Is marital status a predictor of job satisfaction of public secondary school teachers? *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 8(3), 51-58. doi:10.5923/j.ijpbs.20180803.03
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. doi:10.1037/0022-3514.82.6.1007
- Kim, M., & Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), 21-27. doi:10.1016/j.anr.2014.09.003
- Kinman, G., James Clements, A., & Hart, J. (2016). Work-related wellbeing in UK prison officers: A benchmarking approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 290-307. doi:10.1108/IJWHM-09-2015-0054
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic Human resource management. *Human Resource Management Review*, 21(3), 243-255. doi:10.1016/j.hrmr.2010.07.001

- Li, Z.-S., & 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
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. doi:10.1002/job.165
- Malkoç, A., & Yalçın, İ. (2015). Relationships among resilience, social support, coping, and psychological well-being among university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(43), 35-43.
- Martinez, H. A., Rochford, K., Boyatzis, R. E., & Rodriguez-Chaves, S. (2021). Inspired and effective: The role of the ideal self in employee engagement, well-being, and positive organizational behaviors. *Frontiers in Psychology*, 12(1641). doi:10.3389/fpsyg.2021.662386
- Matos, P. S., Neushotz, L. A., Griffin, M. T. Q., & Fitzpatrick, J. J. (2010). An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 19(5), 307-312. doi:10.1111/j.1447-0349.2010.00690.x
- Matud, M. P., López, M., & Fortes, D. (2019). Gender and psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3531. doi:10.3390/ijerph16193531
- Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2016). From social context and resilience to performance through job satisfaction: A multilevel study over time. *Human Relations*, 69(11), 2047-2067. doi:10.1177/0018726716631808
- Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, J., Ma, J., & Xi, J. (2019). On the relationships of resilience with organizational commitment and burnout: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 2231-2250. doi:10.1080/09585192.2017.1381136
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- Nguyen, Q., Kuntz, J. R. C., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism. *New Zealand Journal of Psychology*, 45(2), 13-21.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Inc.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 730-749. doi:10.1037/0022-3514.91.4.730
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.002
- Paul, H., Bamel, U., Ashta, A., & Stokes, P. (2019). Examining an integrative model of resilience, subjective well-being and commitment as predictors of organizational citizenship behaviours. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1274-1297. doi:10.1108/IJOA-08-2018-1514
- Paul, H., Bamel, U. K., & Garg, P. (2016). Employee resilience and OCB: Mediating effects of organizational commitment. *Vikalpa*, 41(4), 308-324. doi:10.1177/0256090916672765
- Pretsch, J., Flunger, B., & Schmitt, M. (2012). Resilience predicts well-being in teachers, but not in non-teaching employees. *Social Psychology of Education*, 15(3), 321-336. doi:10.1007/s11218-012-9180-8
- Roothman, B., Kirsten, D. K., & Wissing, M. P. (2003). Gender differences in aspects of psychological well-being. *South African Journal of Psychology*, 33(4), 212-218. doi:10.1177/008124630303300403
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. doi:10.1111/1467-8721.ep10772395
- Sagone, E., & De Caroli, M. (2014). A correlational study on dispositional resilience, psychological well-being, and coping strategies in university students. *American Journal of Educational Research*, 2(7), 463-471. doi:10.12691/education-2-7-5
- Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 93-102. doi:10.5093/jwop2019a9
- Schutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559. doi:10.1037/0022-3514.73.3.549
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th Ed.). Chichester: Wiley.
- Siu, O.-L., Hui, C. H., Phillips, D. R., Lin, L., Wong, T.-w., & Shi, K. (2009). A study of resiliency among chinese health care workers: Capacity to cope with workplace stress. *Journal of Research in Personality*, 43(5), 770-776. doi:10.1016/j.jrp.2009.06.008
- Taşdemir, E. (2018). *Psikologlarda bilinçli farkındalık ve*

- psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tay, L., Ng, V., Kuykendall, L., & Diener, E. (2014). Demographic factors and worker well-being: An empirical review using representative data from the United States and across the world. İçinde P. L. Perrewé, C. C. Rosen, & J. R. B. Halbesleben (Eds.), *The Role of Demographics in Occupational Stress and Well Being* (ss. 235-283). Bingley, United Kingdom: Emerald Group Publishing.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 374-384.
- Tetrick, L. E., & LaRocco, J. M. (1987). Understanding, prediction, and control as moderators of the relationships between perceived stress, satisfaction, and psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 538-543. doi:10.1037/0021-9010.72.4.538
- Toor, S.-u.-R., & 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. doi:10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000135
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Barrett, L. F. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190. doi:10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94. doi:10.1037/1076-8998.5.1.84
- Yang, J., Tang, S., & Zhou, W. (2017). Nurses' psychological resilience and job satisfaction: The mediating effect of positive affectivity. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 26(2), 194-201.
- Yıldız, S., Dumlu, B., & İbrahimağaoğlu, Ö. (2021). Demografik özelliklere göre duygusal emek ve çalışan iyi oluş halindeki farklılıklar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (31), 173-192. doi:10.18092/ulikidince.882446
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. doi:10.1177/0149206307305562
- Yörük, S., & Güler, D. (2021). The relationship between psychological resilience, burnout, stress, and sociodemographic factors with depression in nurses and midwives during the Covid-19 pandemic: A cross-sectional study in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(1), 390-398. doi:10.1111/ppc.12659
- Yurcu, G., & Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.