

## PERMA Modelinin Demografik Faktörler Bağlamında İncelenmesi: Hizmet Sektöründe ve Z Kuşağında Geniş Ölçekli Bir Araştırma\*

Sezer Cihan GÜNAYDIN\*\*, İ. Haşım İNAL\*\*\*

### Öz

*Bu araştırmanın amacı hizmet sektöründe çalışan bireylerin psikolojik esenliklerinin demografik faktörlerden nasıl etkilendiğini ortaya çıkarmaktır. Psikolojik esenliği ölçümlemek üzere M. Seligman tarafından geliştirilen PERMA Psikolojik Esenlik Modeli kullanılmıştır. Bu model psikolojik esenlik çalışmalarında kullanılan en güncel ve geçerli yaklaşım olarak kabul edilebilir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için 1101 kişiden elde edilen veriler üzerinden farklılık testleri gerçekleştirilmiştir. Cinsiyet, eğitim, yaş ve çalışma süresi gibi demografik verilerde anlamlı ve yüksek düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir. Örneklem içerisinde Z kuşağına ait 483 bireyin var olması nedeni ile araştırma sonuçları Z kuşağının psikolojik esenliği ve yönetimi açısından da yorumlanmıştır. Araştırmanın kuramsal katkısı alan yazında demografik veriler ve psikolojik esenlik ilişkisindeki çelişkili sonuçlara temsili düzeyi büyük bir örneklem ile yön vermesi ve uygulamadaki katkısı ise işletme yöneticilerine psikolojik esenlik konusunda gerçekleştirecekleri tüm İK uygulamaları ve yönetim uygulamalarına ışık tutması olarak söylenebilir.*

**Anahtar Kelimeler:** PERMA Modeli, Psikolojik Esenlik, Demografik Analiz, Hizmet Sektörü, Z kuşağı

**Investigation of PERMA Model within the Context of Demographic Factors: A Wide Scaled Research in Service Sector and Z Generation**

### Abstract

*The main purpose of this study is to investigate the impact of demographic factors on psychological well-being of service sector employees. PERMA model which is developed by Seligman is used to measure psychological well being of the participants. This model can be accepted as the most recent and valid approach to test well being. To test research hypotheses, analyses done with 1101 participants. As a result of the analyses meaningful differences are proved in terms of gender, education, age and tenure in psychological well being scores of service sector employees. Analyses were repeated for Z generation individuals composed of 483 representatives and different results are also discussed and interpreted. Theoretical contribution of the study is showing a powerful proof for the significant demographical differences in terms of employee psychological well being with an important size of the sample. Implicational contribution of the study is to lighten HR professionals and*

### Özgün Araştırma Makalesi (Original Research Article)

**Geliş/Received:** 18.01.2022

**Kabul/Accepted:** 04.04.2022

\* Bu özgün araştırma makalesi, Doç.Dr. Sezer Cihan GÜNAYDIN danışmanlığında doktora öğrencisi İ. Haşım İNAL tarafından 2020'de İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda tamamlanan, "Psikolojik Esenliğin Takım Performansı Üzerindeki Etkisinin Dönüştürücü Liderlik Modeli Bağlamında İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışmasının bir bölümünden esinlenerek türetilmiştir.

\*\* Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Havaçılık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye, E-posta: [scgunaydin@gelisim.edu.tr](mailto:scgunaydin@gelisim.edu.tr) **ORCID** <https://orcid.org/0000-0003-3108-8247>

\*\*\* Dr., Bağımsız Araştırmacı, İstanbul, Türkiye, E-posta: [doktora2019arel@gmail.com](mailto:doktora2019arel@gmail.com) **ORCID** <https://orcid.org/0000-0003-3803-9018>

*managers to increase psychological well being in their business companies and advicing some managerial implications and policies.*

**Keywords:** PERMA Model, Psychological well being, Demographical Analyses, Service Sector, Z Generation

## 1. Giriş

"Mutluluk nedir, mutlu insan kimdir, mutluluk içsel faktörlerle mi yoksa çevresel koşullar ve şartlarla mı ilgilidir?", "İnsan koşullara rağmen mutlu olabilir mi?", "Mutluluk içten dışa ya da dıştan içe bir süreç midir?", "Neden bazı insanlar için mutlu olmak daha kolayken başkaları için kendini psikolojik olarak mutlu algılamak bu kadar zordur?", "Güdüler ile mutluluk arasında nasıl bir ilişki vardır?" gibi soruları insanoğlu varoluşundan bu yana sorguluyor. Felsefi bir soru olmanın ötesinde insan bilimi olan psikolojinin ve insanın yer aldığı her türlü örgütlü yapının çalışıldığı tüm sosyal bilim dallarının özünde aslında bu temel soru yatıyor. Bireylerin yaşamları ile ilgili en temel amaçlarından birisi Diener (2000)'in de belirttiği gibi "mutlu" bireyler olabilmektir. Farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda insanlara hayatlarında en çok istedikleri şeylerin neler olduğu sorulmuş ve listelerin başında "mutluluk" kavramı yer almıştır (Diner, 2000). Bilimin rasyonellik, sınıflandırma, basitleştirme ve model oluşturma sistematiklerinden hareketle her ne kadar sübjektif, göreceli ve öznel bir kavram olsa da günümüzde mutluluk kavramının da bilimsel bir tanımını yapabiliyoruz. Etkileyen faktörler kişiden kişiye değişse de nihayetinde "mutluluk" kavramı bugün psikoloji ve davranış bilimleri alanında yüksek bir yapı ve kavram geçerliliğine sahip ölçüm araçları ile test edilebiliyor. Psikolojinin günlük bireysel ve toplumsal hayatta geliştirdiği bu modeller elbette ki çalışma hayatında da çalışan mutluluğu ve esenliğini tanımlamada örgütsel davranış disiplininin ve yönetim organizasyon bilim dalının da temel çalışma konularından birisini oluşturmaya devam etmektedir. Sonuçta 21.yy insanının hayatında mevcut olan iki temel alan vardır: iş yaşamı ve özel yaşam alanları. Bu temel alanlardaki ihtiyaçların doyurulması bağlamında insan mutlu olmaktadır. Mutluluk kavramı bu sebeple iş yaşantısından bağımsız olarak incelenemez. Ayrıca örgütsel performans açısından da çalışanların mutluluk düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Halk arasında mutluluk olarak ifade edilen kavram, ilgili alan yazında pozitif / negatif duygulanım, iyi oluş, yaşam doyumu, psikolojik esenlik gibi kavramlar ile karşılığını bulmaktadır. Bu çalışmada mutluluk kavramının bilimsel karşılığı olarak "psikolojik esenlik" kavramı kullanılacaktır.

İnsan örgüt kapısından içeri girerken psikolojisi ile birlikte gelmektedir. Dolayısı ile yöneticilerin ve liderlerin başarılı örgüt performansı elde etmede çalışanların psikolojik esenliklerine etki eden faktörleri de bilmesi ve yönetmesi önem taşımaktadır. Kişilik yapısı, temel değer sistemleri; yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, cinsiyet, gelir düzeyi gibi demografik verilerden kuvvetli bir şekilde etkilenen psikolojik esenlik kavramının araştırılmasında örgütsel yapının ve çevresel/örgütsel faktörlerin de etkileri son zamanlarda dikkat çekmektedir. Psikolojik esenliğin birey, grup, örgüt ve toplum düzeyinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Psikolojik esenlik halinin etkileri sosyal ilişkiler, profesyonel hayat, sağlık/uzun ömür ve toplumsal fayda gibi dört ana yaşam alanı altında değerlendirilebilir (Diener ve Biswas-Diener, 2008; Lyubomirsky, King, ve Diener, 2005).

Sosyal ilişkiler: Psikolojik Esenliği yüksek olan bireyler, sabır, yaratıcılık, iyimserlik, sosyallik, güven duygusu, yardımseverlik gibi olumlu davranışları gösterme eğilimindedir (Diener, 2000). Mutlu bireyler, mutsuz olanlara göre daha dışa dönük ve daha uyumlu bireylerdir (Diener ve

Seligman, 2002). Psikolojik esenlik düzeyi yüksek olan bireyler, yaşam doyumu düşük olan bireylere göre ilişkilerinde daha yakın, samimi ve destekleyici olma eğilimindedir (Diener ve Biswas-Diener, 2008). Yüksek psikolojik esenlik düzeyine sahip bireylerin özgüven, samimiyet, liderlik, sosyalleşme ve arkadaş edinme eğilimlerinin de daha fazla olduğunu gösteren kanıtlar, yüksek psikolojik esenliğe sahip bireylerin aslında kendi sosyal destek sistemlerini oluşturduğunu da ortaya koymaktadır (Cunningham, 1988; Isen, 1987).

Profesyonel Hayat: Yüksek psikolojik esenliğe sahip bireyler, mesleklerden bağımsız olarak, diğerlerine göre daha fazla para kazanma (Diener, Nickerson, Lucas ve Sandvik, 2002) ve iş tatmini yaşama olasılıkları daha yüksektir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). İşlerini seven bireylerin daha fazla takdir görme eğiliminde oldukları (Wright ve Staw, 1999; Cropanzo ve Wright, 1999) ve üretkenlik, verim, yaratıcılık seviyelerinin yüksek olduğu, daha güvenilir oldukları ve daha kaliteli iş sonuçları çıkarttıklarını ileri sürülmektedir (Staw, Sutton, ve Pelled, 1994). Mutlu çalışanların örgüte bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri daha yüksek olduğundan, işbirliği yapma ve sorumlulukları dışındaki görevleri üstlenme eğilimleri daha yüksek olacağı düşünülmektedir (Diener ve Biswas-Diener, 2008).

Sağlık: Psikolojik esenliğin fiziksel ve ruhsal sağlığı olumlu yönde etkilediği ve yaşam süresini artırdığını gösteren araştırmalarda literatürde mevcuttur. Soğuk algınlığı geçirmekte olan bireyler ile yapılan yakın tarihli bir çalışmada, yüksek psikolojik esenliğe sahip bireylerin virüse karşı daha dirençli oldukları görülmüştür (Cohen ve arkadaşları, 2003). Psikolojik esenlik düzeyi aynı çevresel koşullar altında yaşayan bireylerin yaşam sürelerini yordamaktadır (Danner, Snowdon ve Friesen, 2001). Psikolojik esenliği yüksek olan bireylerin bağışıklık sistemi daha güçlü, emniyet kemeri takma gibi sağlıklı davranışlarda bulunma eğilimi yüksek, alkol ve uyuşturucu gibi bağımlılıklara eğilimleri düşüktür (Diener ve Biswas-Diener, 2008).

Toplumsal Fayda: Psikolojik esenliği yüksek olan bireyler, bencil ve sorumsuz davranışlardan ziyade, toplum yararını kişisel faydanın önünde tutan sorumluluk sahibi ve yardımsever bireyler olma eğilimindedirler. Bu tarz bireyler, toplum ve yardım kuruluşlarının faaliyetlerinde gönüllü olarak çalışma ve bu kurum ve kuruluşlara destek olma konusunda düşük psikolojik esenliğe sahip bireylerden daha heveslidirler (Tov ve Diener, 2008, Thoits ve Hewitt, 2001; Krueger, Hicks ve McGue, 2001). Yüksek düzeyde psikolojik esenliğe sahip bireyler, daha barışçıl, ırk dil, din gibi farklılıklara karşı hoşgörülü, devlet birimlerine daha çok güvenen demokrasi için daha güçlü destek veren bireylerdir (Tov ve Diener, 2008; Diener ve Tov, 2007).

2000'li yıllardan sonra Pozitif Psikoloji akımının Pozitif Örgütsel Davranış adı altında örgütlerin yönetimi alanında da yer edinmesi ile birlikte psikolojik esenlik, yönetim ve organizasyon, örgütlerin yönetimi ve özellikle örgütsel davranış yazınında da çalışmalara konu olmaya başlamıştır. Yüksek psikolojik esenliğin iş hayatına da olumlu etkilerinin bulunduğu araştırmalarda farklı ülke ve kültürlerde psikolojik esenliği yüksek bireyler, mesleklerinden bağımsız olarak, daha yüksek kazanç elde etme (Diener, vd., 2002) ve yüksek iş doyumuna sahip olma durumundadır (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Araştırmalara göre işlerini severek yapan bireylerin üretkenlik, verim, yaratıcılık seviyelerinin yüksek olduğu, daha güvenilir oldukları ve daha kaliteli iş sonuçları çıkarttıkları (Staw, Sutton ve Pelled, 1994), bununla birlikte takdir görme ve motive olma eğilimlerinin olduğu bulgulanmıştır (Cropanzo ve Wright, 1999, Wright ve Staw, 1999). Diğer taraftan, psikolojik esenlikleri yüksek çalışanların örgüte bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri daha yüksektir. Bu nedenle, iş birliği yapma ve sorumlulukları dışındaki görevleri üstlenme eğilimleri daha yüksektir (Diener ve Biswas-Diener, 2008). Psikolojik esenlik düzeyinin yüksek olmasının birey özelinde sağladığı faydalar kadar toplumlar

üzerinde de olumlu etkileri bulunmaktadır. Psikolojik esenlik düzeyi yüksek olan bireyler, bencil ve sorumsuz davranışlardan ziyade, toplum yararını kişisel faydanın önünde tutan sorumluluk sahibi ve yardımsever bireyler olma eğilimindedirler. Bu tarz bireyler, yardım kuruluşlarına destek olma ve bu kuruluşlarda gönüllü olarak çalışma konusunda daha hevesli, daha barışçıl, ırk dil, din gibi farklılıklara karşı hoşgörülü, devlet birimlerine daha çok güvenen demokrasi için daha güçlü destek veren bireylerdir (Tov ve Diener, 2008, Diener ve Tov, 2007, Krueger, Hicks ve McGue, 2001, Thoits ve Hewitt, 2001). Bu nedenle, yüksek düzeyde psikolojik esenliğe sahip bireylerden oluşan toplumlar, daha istikrarlı, üretken ve etkin işleyişe sahip olmaktadır. Psikolojik esenliğin bireysel, örgütsel ve toplumsal faydaları göz önünde bulundurulduğunda hem kâr amacı güden örgütler olan işletmeler hem de diğer tüm örgüt türlerinde örgütsel çıktılara olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu düşünce ile bu araştırma makalesinin temel amacı Türkiye’de hizmet sektöründen elde edilen geniş bir örneklem ile çalışan bireylerin psikolojik esenlik düzeylerinin demografik veriler açısından tespitini yapmak ve demografik değişkenler açısından farklılıkları tespit etmektir. Alan yazında demografik faktörlerin psikolojik esenliğe olan etkilerini inceleyen çalışmalar mevcuttur ancak çoğunlukla çelişkili sonuçlar söz konusudur. Ayrıca araştırma verilerinin Z kuşağını da içermesi bu kuşağa özgü psikolojik esenlik algısının tespiti açısından da kurama ve uygulamacılara fikir verecektir görüşünderiz.

Şunu da ifade etmek gerekir ki psikolojik esenlik yazınının da liderlik, kişilik, akış, psikolojik sermaye gibi birey, grup, örgüt düzeyinde değişkenin esenlik üzerindeki etkisini irdeleyen ve açıklayıcı araştırma yöntemi kullanılarak yapılmış araştırmalar mevcuttur. Ayrıca psikolojik esenliğin çıktıları üzerine yapılan ampirik çalışmalar da vardır. Çalışmanın tartışma bölümünün de ifade edileceği gibi bu çalışma mevcut örneklem demografik özellikleri üzerinden bir tanımlama yapmayı hedeflemektedir. Örgütsel Davranış alanında yapılan çalışmalarda her ne kadar açıklayıcı araştırma modelleri ile yapılan çalışmalar daha kapsamlı sonuçlar üretse de bu çalışmaların yapılabilmesi öncelikli olarak demografik etkilerin iyi okunmasına bağlıdır düşüncesindeyiz. Bu sebeple bu araştırmada sadece demografik veriler üzerinden toplanan veriler üzerinden bir çerçeve sunulacak ve gelecekteki çalışmalar için bir temel oluşturacaktır beklentisindeyiz.

Bu bağlamda makalenin ilerleyen bölümünde öncelikle psikolojik esenlik kavramı ve boyutları hakkındaki literatüre derinlemesine yer verilecektir.

## **2. Psikolojik Esenlik Kavramı**

Aristoteles'e göre insan yaşamının ana amacı mutluluktur ve tüm insanlar mutluluk arayışındadır. Canlılar, mutluluğa ulaşmak için kendi formunu bulma ve bu forma etkinliklere yönelme eğilimindedir. Bu durum insan dışındaki canlılar için kendiliğinden gerçekleşse de insan, mutluluğu için kendisi çaba harcamalıdır (Büyükdüvenci, 1993). Bu doğrultuda insanlar için mutluluğun, bireysel çaba ve çevresel etkenler tarafından şekillenen bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Psikoloji alanında mutluluk ve dolayısıyla psikolojik esenlik hakkında yapılan araştırmalara bakıldığında "psikolojik esenlik" kavramı, iyi oluş, yaşam kalitesi, psikolojik iyilik hali (wellness), yaşam doyumu ve olumlu duygulanım gibi kavramlar ile birlikte incelendiği görülmektedir (Diener, 1984). Bu kavramlar tam olarak aynı anlamları ifade etmese de hepsi bireyin

mutluluğunu sağlayan ve onu olumlu eylemlere yönlendiren etkenlerle ilgilidir (Tuzgöl Dost, 2004:15). Psikolojik esenlik düzeyi, olumlu duygulanımın olumsuz duygulanıma göre oranı ve kişinin yaşamına yönelik bilişsel yargısına bağlıdır, bu anlamda bireylerin psikolojik esenliğin yüksek olması istenen bir durumdur (Tuzgöl Dost, 2004:17). Farklı bir ifade ile belirtmek gerekirse, olumlu duyguların olumsuz duygulara oranla daha fazla yaşanması ve bireyin yaşam doyumunun yüksek olması psikolojik esenlik düzeyinin de yüksek olması anlamına gelmektedir. Diener'in (2000) tanımına göre psikolojik esenlik "bireyin bilişsel ve duyuşsal olarak kendi yaşamını değerlendirmesidir". Bireyin yaşamıyla ilgili yaptığı değerlendirmelerin sonucunda vardığı olumlu ya da olumsuz yargılar, bireyin psikolojik esenlik durumunun göstergesidir. Weston (1999), psikolojik esenlik kavramı için "mutluluk veya yaşam doyumu" ifadelerini kullanmaktadır. Lyubomirsky ve Dickerhoof (2006) psikolojik esenlik tanımını "insanların kendi yaşamları hakkındaki günlük duyguları ve değerlendirmeleri" şeklinde ifade etmiştir. Lucas ve Diener (2006) ise psikolojik esenliği "bireyin perspektifinden iyi olma hali" olarak tanımlamıştır. Psikolojik esenlik ile ilgili araştırmalara bakıldığında kullanılan değişkenlerin farklılaştığı görülmektedir (Kim, 2000; Yarcheski, Mahon, Yarcheski, 2001; Oosterwegel ve Oppenheimer, 2002; Windle, Woods, 2004, Doğan, 2006). Bu değişkenler, Diener ve arkadaşları (2010) tarafından yürütülen yeni psikolojik esenlik ölçeği çalışmaları kapsamında incelenmiş ve yeni kavramların güncel çalışmalara eklenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu nedenle geliştirdikleri son ölçeklere, ilişki, başkalarının mutluluğuna katkı sağlama, kabul görme, anlamlı ve amaçlı yaşama, başkaları tarafından gerçekleştirilen aktivitelerle duyulan ilgi ve gerçekleştirilen aktivitelerde yetkin ve başarılı hissetme gibi kavramları da eklemişlerdir.

Psikolojik esenliğin bilişsel ve duyuşsal olarak iki boyutlu bir kavram olduğuna dikkat çeken Diener (2000), psikolojik esenlik kavramını "bireyin bilişsel ve duyuşsal olarak kendi yaşamını değerlendirmesi" olarak tanımlamaktadır. Bu boyutlara yönelik değerlendirme bireyin kendisi tarafından yapıldığı için değerlendirmelerde sübjektiflik söz konusudur (Diener, 1984; Diener ve Lucas, 2000). Lucas ve Diener (2004), psikolojik esenliğin çoklu ve ayrıştırılabilir bileşenlerden oluşan bir yapısı olduğunu ve bu yapı içerisindeki iki temel boyutun duygulanım ve bilişsel boyutlar olduğunu savunmaktadır. Bireyin mutluluk düzeyi ve duygusal esenliğine işaret eden duygulanım boyutu, kendi içerisinde de negatif duygulanım ve pozitif duygulanım olarak iki alt boyuta ayrılmaktadır. Bireyin yaşam doyumuna dair öznel görüşleri ise bilişsel boyutu oluşturmaktadır (Diener,1984). Bu, Windle ve Woods (2004)'un bireyin duygu durumlarını ve yaşamını bilişsel olarak değerlendirmesi olarak yaptıkları yaşam doyumu tanımı ile de örtüşmektedir. Başka bir tanıma göre yaşam doyumu, bireyin yaşamının nasıl gittiğine dair bilişsel olarak yaptığı sorgulamadır (Lucas, Diener, 2004). Burada "yaşam" olarak ifade edilen bireyin doğumundan itibaren bugüne kadar geçirdiği zamana ait yaşam boyutlarını içermektedir (Diener, 2006). *Bu görüşlerden yola çıkan Seligman ve Csikszentmihalyi (2000)'e göre mutluluk hissinin belirleyicisi bireyin tecrübeleri değil, tecrübelerine yükledikleri anlamların kalitesidir.* Bu tanım, bireyin bilişsel yargılamaları ve bunlardan oluşan duyuşsal yansımaları ön plana çıkartmaktadır. Pozitif ve negatif duygulanımdan oluşan duygulanım boyutu, genel olarak bireyin ruh hali ve duyguları ile ilgilidir. Bireylerin arzu ettikleri şekilde bir yaşam sürdürdüklerini pozitif duygulanım boyutu göstermektedir ve bu boyut mutluluk, sevinç, heyecan gibi pozitif duyguları içerir. (Lucas ve diğerleri, 2004). Bununla birlikte pozitif duygulanım, bireyin, çevresindeki kişi ve olaylara verdiği pozitif tepkileri ve olumlu ruh halini ifade etmektedir (Diener, 2006). Endişe, korku, nefret, öfke ve keder gibi duygular ise negatif duygulanım boyutunu oluşturmaktadır (Lucas ve diğerleri, 2004). Negatif duygulanımı fazla olan bireyin psikolojik esenlik düzeyi de düşüktür diğer bir deyişle negatif duygulanım bireyin mutsuzluğunu göstermektedir. Bireyin

negatif duyguları fazla yaşaması, hayatının olumsuz yönde ilerlediğini göstermekte ve bu durum verimliliğini ve performansını da olumsuz etkilemektedir (Diener, 2006).

### 3. Psikolojik Esenliği Açıklayan Yaklaşımlar

Psikolojik esenlik üzerine çok sayıda araştırmalar yapılmış ve birçok kuram ortaya çıkartılmıştır. Aşağıda bu kuramlarda önde gelenleri ve psikolojik esenlik ile ilgili varsayımlara yer verilmektedir:

**Erek Kuramı:** Amaç ve gereksinimler olmak üzere iki önemli boyuttan oluşan erek kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile de bağlantılıdır. Gereksinimler, bireylerin doğuştan gelen ve sonradan edindikleri ihtiyaçlarını ifade etmektedir. Birey farkında olmasa da ancak bu gereksinimler karşılandığında mutluluk düzeyi artmaktadır (Diener, 1984). Bireylerin günlük yaşamlarını kolaylaştırmak üzere belirledikleri bireysel amaçları gerçekleştirmeleri ise erek kuramının amaçlar boyutunu oluşturmaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Shmith, 1999). Erek kuramına göre, aşağıdaki durumlar psikolojik esenliği engellemektedir (Diener, 1984). Bireyler genellikle kısa sürede kendilerini mutluluğa ulaştırarak amaçlar edinmeyi tercih ederler ancak bu kısa süreli amaçların uzun vadede hayattaki temel amaçlarına ulaşmalarına engel olması söz konusu olabilir bu da birey için mutsuzluk oluşturacaktır. Bununla birlikte bireyin amaç ve isteklerinin örtüşmemesi de bireyin uzun vadeli mutluluk düzeyini etki edecek unsurlardandır. Bireylerin gerçek dışı amaçla ya da isteklerinin olması bunların gerçekleşmesini de imkânsızlaştıracaktır, bu da mutsuz olmaları ile sonuçlanacaktır.

**Haz-Acı Kuramı:** Bireyler çoğunlukla yaşamlarındaki eksik olan şeylere gereksinim duyar ve amaç edinirler. Haz-acı kuramının temelinde ise, bu eksiklik duygusu oluşturan amaç ve gereksinimlerin karşılanmasından sonra haz elde etmek bulunmaktadır. Ancak bireyin ihtiyaçları karşılanırsa dahi mutluluk seviyesindeki artış çok fazla olmayacaktır çünkü birey bir ihtiyacı karşıladıktan veya bir amaca ulaştıktan sonra yeni ihtiyaçlar ve amaçlar devreye girecektir. Bu nedenle acı ve haz kavramları birbiri ile ilişkilidir ve birbirini besler (Diener, 1984).

**Etkinlik Kuramı:** Etkinlik kuramı, erek kuramından farklı olarak sonuçtan ziyade sürece odaklanmaktadır. Bu kavrama göre bireyin mutlu olabilmesi için, amaçların sonucuna değil amacın kendisine yoğunlaşması gerekmektedir. Bir dağ yürüyüşü aktivitesinde zirveye ulaşmaktansa zirveye giden yolda geçen sürecin daha fazla mutluluk vermesi durumu bu kavrama örnek olarak verilebilir. Mutluluğun faziletli etkinliklerden oluştuğunu savunan Aristoteles'e göre mutluluğa ancak iyi bir şekilde başarılan işlerle ulaşılacaktır (Diener, 1984). Diğer bir deyişle psikolojik esenliğe ulaşmak için amaçların değil amaçlara ulaşma sürecinde gerçekleştirilen eylemlerin niteliği önemlidir. Bu nedenle, bireyin kendi yeteneklerine uygun olarak belirlediği amaçlara ulaşmak için gerçekleştirdiği eylemler yaşam doyumunun da belirleyicisi olacaktır (Tuzgöl Dost, 2004).

**Tabandan-Tavana ve Tavandan-Tabana Kuramı:** Tabandan tavana yaklaşımında mutluluk, bireyin yaşadığı küçük mutlulukların toplamından oluşmaktadır. Bireyin, yaşamındaki mutluluğunun belirleyicisi, yaşamındaki haz ve acıların toplamına yönelik yaptığı zihinsel hesaplamalardır. Bu kurama göre bireyin mutlu bir yaşama sahip olması için yaşamış olduğu mutlu anların sayısının da fazla olması gerekmektedir. Birey, iş, aile, arkadaşlık gibi yaşam alanlarında mutluysa psikolojik esenlik düzeyi de yüksektir. Tavandan tabana ise, bireyin kişilik yapısı olaylara verdiği tepkileri belirlemektedir bu da psikolojik esenlik düzeyini etkileyecektir.

Mesela birey neşeli bir karaktere sahipse yaşadığı olaylara bakış açısı da olumlu olacak aksi ve karamsar bir kişilik yapısına sahipse olaylara yaklaşımı da negatif olacağından psikolojik esenlik seviyesi de düşük yani mutsuz olacaktır (Diener, 1984).

**Bağ İlişkilendirici Kuram:** Bireylerin mutluluğu etkileyen özelliklere sahip olmasının nedenlerine odaklanan ve bu nedenleri açıklamaya çalışan bu kurama göre mutluluk nedenlerinin farklı modelleri bulunmaktadır. Bu modellerden biri bilişsel yaklaşımlardır ve bu yaklaşıma göre mutluluk bellek içerisindeki bir ağa yapısına sahiptir. Bireyler, anılarını içinde buldukları zamana ait duygularla yorumlarlar (Bower, 1981). Bireyin mutlu olması karşılaştığı olay ya da düşünceleri de mutlulukla karşılaşmasını, onlara olumlu tepkiler vererek ilişki ağını da olumlu şekilde kurmasını sağlar (Diener, 1984). Kuramla ilgili farklı bir açıklamaya göre de bireyin duyguları, yaşadığı olaylara karşı verdiği koşullanmış tepkilerden oluşmaktadır ve bu koşullanmaların etkisi hazların birikiminden daha güçlüdür. Böylece mutlu bireyler olumlu duygusal yaşantılarını günlük uyarılara göre şekillendirirler (Diener, 1984).

**Yargı Kuramı:** Literatürde mutluluk kavramının belirlenmiş standartlarla gerçekleşen koşulların karşılaştırılmasının sonucu olduğunu varsayan birçok kuram vardır. Bu kuramlara göre mevcut durum standartların üzerindeyse birey mutlu olacaktır. Mevcut durum bireyin doyumunu ile ilgiliyse mutluluk bilinçlidir ancak duygu ile ilgili durumlarda, hangi olayların olumlu veya olumsuz duygu yaratacağı öngörülemediğinden bilinçsizdir. Yargı kuramları durumun oluşturduğu duygunun düzeyini belirleyebilmektedir (Diener, 1984). Yargı kuramının temelinde yer alan sosyal karşılaştırmada, ölçüt diğer bireylerin durumlarıdır. Başka bir ifadeyle, birey çevresindekilerden daha iyi durumda olması halinde mutlu olacak aksi halde mutsuz olacaktır (Diener ve ark., 1999). Yargı kuramı bireyin yaşadığı olumlu ve olumsuz olaylara göstereceği uyumu da açıklamaktadır. Birey, olayın vuku bulduğu ilk anda iyi veya kötü olmasına göre mutlu ya da mutsuz hisseder ancak zaman içerisinde kişi koşullara alışacağından olay gerçekleştiği anda bireyde yarattığı etkiyi kaybedecektir. Dolayısıyla mutluluk veya mutsuzluk hali de azalacaktır. Uyum kuramı çevresel standartlardan ziyade bireyin kendi mevcut durumu ile geçmişte sahip olduğu standartları karşılaştırmasıyla ilgilidir. Mevcut şartları geçmişten daha iyi durumda olan birey mutludur ve bu durum mevcut şartların normal standart olarak görüleceği duruma kadar devam eder. Mevcut şartlar bireyin gözünde normalleştiğinde mutluluk süreci de sona erer (Diener, 1984). *Bu kurama göre psikolojik esenlik, bireylerin yaşamdaki değişen şartlara uyum gücü olarak tanımlanabilir.* Bu güç, bireyin olumsuz olaylardan sonra yaşanan mutsuzluk sürecinin de belirli bir süre sonra bitmesini sağlayacaktır. Mutluluk ve mutsuzluk durumlarının süreli olması bireyin yaşadığı olaylar karşısında duygusal dengesini korumaktadır (Tuzgöl Dost, 2005).

Bahsi geçen kuramların hepsi, psikolojik esenliği, bireyin mutluluk durumunun mutsuzluk durumundan fazla olması olarak değerlendirirken, bireyin mutlu ve mutsuz deneyimlerine dair yargısı ve bu yargının etkilerini farklı ele almaktadırlar.

#### **4. Seligman'ın PERMA Modeli ve Psikolojik Esenliğin Çok Boyutlu Ölçümlemesi**

Yazında Martin Seligman'ın son 15 yılda yaptığı çalışmalar psikolojik esenlik kavramının gelişiminde önemli bir yer tutar. Seligman (2011) psikolojik esenlik kavramının Pozitif Psikoloji alanının önemli konularından biri olduğunu ifade etmektedir. Yazara göre, pozitif psikolojinin temel çalışma alanı psikolojik esenlik düzeyinin ölçümü, bireyin zenginleşmesi ve gelişmesi olmalıdır. Burada Seligman'ın PERMA yaklaşımını açıklamadan evvel, öncelikle psikolojik esenlik alanında geliştirilen diğer perspektiflere ve tanımlamalara yer verilecektir. Çünkü Seligman'ın

modeli aynı zamanda daha önceki çalışmaları da kapsayan ve literatürde psikolojik esenliği ölçülemeye yönelik ortaya çıkan en son noktayı oluşturmaktadır görüşünderiz. Psikolojik esenlik kavramının gelişmesi ve tarihsel bir perspektiften ele alınması Seligman'ın modelinin anlaşılması açısından da önemlidir.

#### **4.1. PERMA modelinden Önce Psikolojik Esenliğin Tanımlanmasına ve Ölçülenmesine Yönelik Çalışmalar**

Grinde'e göre (2012) mutluluk ve psikolojik esenlik ilgili iki temel görüş ortaya çıkmaktadır. Bu görüşler; hedonik esenlik ve ödamonik esenlik olarak ifade edilmektedir. Psikolojik esenlik kavramını incelerken ön plana çıkan iki yaklaşımdan biri olan hedonik yaklaşım, Aristippus, Epicurus, Bentham, Locke ve Hobbes gibi filozofların görüşlerine kadar dayanmaktadır (Waterman, 2008). Diener (2009) hedonia kavramını filozoflar tarafından arzuların tatmin edilmesiyle ortaya çıkan olumlu duygu durumuyla ilişkilendirildiğini ifade etmiştir. Buna göre; haz, üzüntülü olmama hali, yaşamdan alınan lezzet hedonik esenliğin yansımalarıdır. Filozoflar hedonik yaklaşımın insanın hazzı maksimize edip acıyı minimize etme eğilimi olduğunu savunmuştur.

Hedonik yaklaşıma karşıt olarak ortaya çıkmış olan ödamonik görüş (Deci ve Ryan, 2008), Aristoteles tarafından öne sürülmüştür (Aristotle, 2019) ancak bu kavramın tarihi Platon ve Zenon'a kadar uzanmaktadır (Grinde, 2012). Aristoteles'e göre akıl yoluyla, tefekkürle, erdemlerle dolu ve kişinin kendine has özellikleri ve gelenekleriyle beraber sürdürdüğü yaşam, bireyin esenliğine giden yolun yapı taşlarıdır (Norton, 1976). Aristoteles, erdemli olmayı asalet, nezaket, cesaret, dürüstlük içinde davranışlar sergilemek ve bu davranış biçimini sadece öyle olması gerektiği için uygulamak olarak tanımlamıştır. Kişinin kendi potansiyelini kendisi için ve toplum için geliştirmesini iyi yaşamın ayırıcı özelliği olarak öne sürmüştür (Keyes ve Annas, 2009). Haz ve iyi yaşam Aristoteles tarafından farklı kavramlar olarak ele alınmıştır. Haz odaklı bir yaşam aynı zamanda kölelik anlamına gelmektedir. Bu bakış açısına göre sadece olumlu duygulardan oluşan bir yaşam, iyi yaşamın temeli olarak görülemez. Buna karşılık ödamonik yaşamın sonucunda olumlu duyguların erdemle yaşamının bir sonucu olarak ortaya çıkacağı vurgulanmıştır (Kashda, Diener ve King, 2008). Waterman' a göre (2008) Aristoteles hazzı değil, ancak hazzın elde edilmesinin sadece haz elde etmek için oluşunu reddetmektedir. Hedonia, öznel bir yaklaşım olmasına karşın, Aristoteles'in ödamoni kavramı objektif bir yaklaşımdır. Aristoteles erdemli bir yaşam sürebilmenin kriterlerini öne sürerek bireyin yaşamına dışarıdan bakıldığında ne derece erdemli (iyi bir yaşam) sürdürdüğünü anlaşılabilir kılmıştır (McDowell, 1980). Bu yaklaşıma göre, hazzı dayalı mutluluk ve doyum arayışı, kınanması gereken bir davranıştır ve kişinin öznel olarak betimlediği mutluluk ve doyum iyi bir yaşamın göstergesi değildir. Ödamonik görüşle ilgilenen filozoflar kişinin mutlu olup olmadığından ziyade, hangi yollarla iyi bir yaşam sürdürdüğünü merak etmişlerdir (Henderson ve Knight, 2012).

Huta ve Waterman (2014) yaptıkları kapsamlı incelemede ödamoni kavramı ile ilgili yapılan tanımların dört ortak noktası olduğunu ileri sürmüşlerdir: (1) anlam, değer (2) kişisel büyüme, olgunlaşma (3) etik, mükemmelleşme (4) özgünlük, özerklik, entegrasyon. Bahsedilen bu noktalar, kişinin kendisine ve diğerlerine odaklanmasındaki dengeye, şimdi ve gelecek arasında kurulan dengeye, soyut anlamlarla kılavuz edilmeye, kişinin değerleriyle gelişmesine ve büyümesine işaret etmektedir. Eğer bu bahsedilen 4 nokta birbiriyle bütünleşebilirse daha yüksek seviyede bir ödamoni elde edilir. Örnek vermek gerekirse, bireyin özgünlüğü kadar etik



davranışlarda bulunması, kişinin yaşamında daha yüksek seviyede bir ödameni oluşturacaktır (Huta, 2015).

Psikolojik esenliği ödamonik perspektifle inceleyen Ryff (1989) esenlik kavramını birbiriyle ilişkili olan 6 boyutla açıklamıştır. Bu boyutlar (a) otonomiye sahip olmak (kişinin yaşamını kendi kanaati ve inançları doğrultusunda yaşaması), (b) çevreye egemen olmak (kişinin kendi yaşamını yönetmesi), (c) kişisel büyüme, gelişim (kişinin yeteneklerini ve potansiyelini kullanabilmesi), (d) diğerleriyle olumlu ilişkiler içerisinde olmak (diğerleriyle derin ilişkiler kurabilme ve bağlanma), (e) yaşamda amaca sahip olmak (yaşama anlam atfetme, amaç sahibi olma ve yaşamda bir yön bulabilme), ve (f) kendini kabul etmek (kendini eksiklikleriyle bilme ve kendini olduğu gibi kabul etme) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu boyutlar bütün olarak ele alındığında ödamonik esenlik, kişinin kendisini ve geçmişini olumlu değerlendirmesini, büyüme ve gelişme ihtiyacını, yaşamın amaçlarla dolu ve anlamlı olduğu temelinden beslenmektedir. Ek olarak, dış dünyayla iyi ilişkiler halinde olmak, kişinin kendisini ve dış dünyayı etkin biçimde yönetebilmesi ve kendini belirleyebilme hissini kapsar (Ryff ve Keyes, 1995; Ryff ve Singer, 2008). Ryff'a göre psikolojik esenlik, bahsedilen boyutların doyurulmasıyla gerçekleşebilmektedir.

Deci ve Ryan (1985) ödameni kavramı ile ilgili farklı bir model oluşturmuşlardır. Modelin temelinde *Kendini Belirleme Kuramı (Self Determination Theory)* bulunmaktadır. Kendini belirleme kuramına göre insanların *özerklik, yetkinlik ve bağlanma (ilişkililik)* gibi psikolojik ihtiyaçları ve doğuştan sahip olunan gelişme ve büyüme eğilimleri vardır. Kuram, ödameni kavramını dış faktörlerden bağımsız iç motivasyonla ilişkilendirmektedir. Özerklik, isteme dayalı ve kişinin iradesi sonucu ortaya çıkan eylemlerde bulunma anlamına gelmektedir. Yetkinlik, çevresini olumlu şekilde etkileme arzusunu ve çevreyle baş etmede yeterli hissetme duygusunu, ilişkililik ise diğerlerine bağlılığı temsil eder. Kendini Belirleme Kuramı, psikolojik esenliğin elde edilmesi için her üç ihtiyacın da karşılanması gerektiğini öne sürmektedir. Bu ihtiyaçlar karşılanmadığında psikolojik esenlik düzeyinde azalma beklenildiği söylenebilir (Deci ve Ryan, 2000). İlerleyen zamanlarda, Ryan, Huta ve Deci (2008), ödameni kavramına daha kapsamlı bir bakış açısı getirerek özerklik, yetkinlik ve bağlanma (ilişkililik) gereksinimlerinin karşılanmasının önemini (özerk olarak motive olmak) kişisel gelişim, ilişkiler, topluma katkı ve fiziksel sağlık (içsel amaçlar ve değerler izlenerek verilir) ile birleştirmiş ve "farkındalıkla" (mindful) davranmak kavramını öne sürmüştür.

#### 4.2. PERMA Modeli Alt Boyutları

Seligman, pozitif psikolojinin gelişimine katkı gösteren çalışmaları sürecinde psikolojik esenlik kavramının çok boyutlu modellerinden biri olan PERMA ölçeğini geliştirmiştir. Seligman, psikolojik esenlik üzerine yapılan kavramsal çalışmaları da inceleyerek, pozitif duyguları, olumlu sosyal ilişkileri, anlamlı bir yaşam sürdürme, başarı ve yaşam sevincini temel alan yaklaşımını ortaya çıkarmıştır. Seligman, *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being* adlı kitabında yeni psikolojik esenlik modelini ve bu yaklaşıma onu yönlendiren düşünce ve çalışmaları aktarmaktadır (Seligman, 2002). Seligman, mutluluğun bir "şey", psikolojik esenlik kavramının ise bir kendisine katkıda bulunan farklı bileşenlerle ortaya çıkan "yapı" olduğunu, bu nedenle de tek bir ölçümle mutluluğu tanımlayabilmenin mümkün olmadığını ifade etmektedir (Seligman, 2011). Bu yeni modele göre bireyin yaşamında pozitif duygular, anlamlı sosyal ilişkiler, yapmaktan keyif aldığı ve hatta tutkuyla bağlandığı uğraşlar varsa birey kendini başarılı görüyor ve anlamlı bir hayat yaşadığına inanıyorsa psikolojik esenlik düzeyi de yüksek olacaktır. Seligman'ın kuramı, ölçülebilir ve öğretilbilir beş bileşen üzerine inşa edilmiş olup, bu

bileşenlerin baş harfleri aynı zamanda modelin de ismini oluşturmaktadır. *Pozitif duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), pozitif ilişkiler (positive relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) olarak bu bileşenlerden aşağıda kısaca bahsedilmiştir:*

**(P) Olumlu Duygular:** PERMA modelinin ilk boyutu olan olumlu duygular, yaşamdan doyum alma halini tanımlamaktadır. Olumlu duygular öznel olarak ölçülebilmektedirler (Seligman, 2011). Olumlu Duyguları Genörgüt ve İnşa Etme Kuramında Fredrickson (2001), olumlu duyguların bireyin farkındalığını ve zihin açıklığını artırarak, bireyi mutluluk kaynağı oluşturabilecek eylemlere yönelttiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda olumlu duygulanıma sahip bireylerin daha yaratıcı, bütüncül düşünce yapısına sahip, resmin bütününe görebilen, dikkat seviyesi yüksek, detaycı olduklarını, bireyin stresle başa çıkma ve problem çözme yetkinliklerini geliştirdiğini ve bireysel performansını arttırdığını bulgulamıştır. Bununla birlikte olumlu düşünce yapısına sahip bireylerin fiziksel ve ruh sağlığının daha iyi bir seviyede olduğunu, mutluluk ve psikolojik esenlik seviyelerinin de yüksek olduğunu vurgulanmaktadır. İnsanların yaşamına pozitif veya negatif duyguların hâkim olması, %50 oranında biyolojik nedenlere bağlı olduğunu düşünen Seligman'a göre bireyin mevcut duygu durumunu belirli bir oranda değiştirebilme yetisine sahiptir. PERMA modelinin odaklandığı olumlu duygular mutluluk, haz, neşe, rahatlık gibi duygulardır. (Butler ve Kern, 2015, 2016).

**(E) Bağlanma:** PERMA kuramının bağlanma boyutu da, olumlu duygular gibi öznel olarak ölçümlenebilmektedir. (Seligman, 2011). Bağlanma literatürde akış deneyimi olarak da adlandırılan ve yapılan aktiviteye duyulan tutkuyu ifade etmektedir (Khaw ve Kern, 2014). Bağlanma, bireyin yaptığı aktivite sürecinde geçirdiği zamandan keyif alması ve bu faaliyete psikolojik olarak bağlanması olarak da ifade edilebilir (Butler ve Kern, 2016). Bağlanma, Csikszentmihalyi'ye (1990) tarafından da kendini yaptığı işe adanması ve bu işi yaptığı sürecin yaşamındaki en anlamlı ve mutlu zamanları oluşturması olarak tanımlanmaktadır. Hayata bağlılığı olan bireyler, kendi yetkinlik ve becerilerine göre hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli içsel motivasyona yüksek ölçüde sahiptirler (Butler ve Kern, 2015, 2016).

**(R) Olumlu/İyi ilişkiler:** Sartre'ın "cehennem başkalarıdır" sözünü eleştiren Seligman (2011), bireylerin özellikle zor zamanlarında çevresiyle kurduğu arkadaşlık ve ilişkilerin önemli olduğunu ve bu ilişkiler ne kadar güçlü ve anlamlı olursa bireyin refahını da o derece artırdığını savunmaktadır. Seligman'a göre mutluluğa katkıda bulunan deneyimler genellikle ilişkilerimiz aracılığıyla güçlendirilmektedir. Literatürde olumlu ilişkilerin psikolojik esenlikten, sağlıklı olmaya kadar insan yaşamının farklı alanlarında önemli etkileri olduğuna dair birçok bulgu yer almaktadır. Bireyin olumlu ilişkilere sahip olması, çevresi tarafından sevilmesi, kabul ve değer görmesi ve desteklenmesi olarak ifade etmektedir (Lovett ve Lovett, 2016, Butler ve Kern, 2016). Bireyin olumlu ilişkilere sahip olması kendini iyi hissetmesine, yaşadıkları toplumla bütünleşmesine, sevgi ve ilgi ihtiyaçlarının karşılanmasına ve dolayısıyla psikolojik esenlik düzeylerinin yükselmesine yardımcı olur (Butler ve Kern, 2015, Khaw ve Kern, 2014).

**(M) Anlam:** Bireyin kendinden daha üstün olduğunu düşündüğü bir şeye karşı aidiyet duygusu hissederek, ona hizmet etmesi, yaşamının bu çerçevede anlamlandırmasıdır (Seligman, 2011). Frank'a (2009) göre Nietzsche'nin "Yaşamak için bir nedeni olan birey, hemen her nasıla katlanabilir." sözünün yaşamına anlam yükleyen ve bir amacı olan bireyin hayata bağlılığı da yüksek olacağından, yaşamın anlamının her türlü psikolojik çalışmanın temelini oluşturması gerektiğini savunmaktadır. Bu kapsamda mevcut anlam ve anlam arayışı olmak üzere iki boyutlu bir kavramsal çerçeve ile yaşamın amacını ölçmeyi hedeflemiştir. Anlam, yaşam doyumu, sevinç,

sevgi ve mutluluk gibi olumlu duygular ile; anlam arayışı ise depresyon, kaygı, nefret, korku ve keder gibi olumsuz duygularla pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir (Steger vd., 2006). Bu nedenle Seligman'ın PERMA yaklaşımında bireyin yaşamın anlamına yönelik algısı psikolojik esenliğin temel bileşenlerinden biri olarak tanımlanmıştır.

**(A) Başarı:** Hem öznel hem de nesnel olarak ölçülebilen bir kavram olan başarı, bireyi her zaman mutlu etmese de sürdürülebilir ve ulaşılabilir bir yapıya sahiptir (Seligman, 2011). Belirli hedefler çerçevesinde becerilerde uzmanlaşma ve öz-yeterliliği içerir (Lovett ve Lovett, 2016). Bu kapsamda PERMA modeli de bireylerdeki belirledikleri hedeflere ulaşma arzusunu ölçümlenmektedir (Lovett ve Lovett, 2016).

Seligman (2011) PERMA ölçeği boyutlarını hem bütün hem de ayrı ayrı ölçümlenebilecek şekilde tasarlamış olmasına rağmen bileşenlerin tek başına psikolojik esenliği açıklamaya yeterli olmadığını da ifade etmektedir.

## 5. Psikolojik Esenliği Etkileyen Demografik Değişkenler

Yazında psikolojik esenliği etkileyen demografik değişkenler ile ilgili bir çok araştırma yer almaktadır. Bu çalışmada psikolojik esenliği etkileyecek temel demografik veriler üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hipotezlerine yönelik teorik çerçeveyi oluşturması açısından bu bulgulara yer vermekte fayda vardır.

### 5.1. Cinsiyet ve Psikolojik Esenlik

Seligman (2007), kadınların mutluluk ve mutsuzluk durumlarının değişkenliğinden ötürü, kadınlarla erkekler arasında ortalama duygu durumu bakımından çok büyük farklılıklar olmadığını ifade etmektedir. Wilson (1967) ise cinsiyetin psikolojik esenliğe etkisinin çok küçük bir oranda olduğunu belirtmiştir. Myers ve Diener (1995), psikolojik esenliğin; yaş, cinsiyet, ırk, gelir düzeyi gibi özelliklerden ziyade kültür, inanç, tecrübe, sosyallik ve kişilik özelliklerine dair bilgilerle açıklanabileceğini savunmuştur. Myers ve Diener (1995), tarafından yapılan ve Türkiye'nin de dâhil olduğu ülkelerarası yaşam doyumu araştırmalarında, kadınların ve erkekler arasında farklılık olmadığını bulmuşlardır. Konuya yönelik bir başka çalışmada Graham ve Chattopadhyay (2013) tarafından 160 ülke arasında yapılmış olup, bu çalışmada kadınlar ve erkekler yaş, eğitim düzeyi ve gelir düzeyi açısından karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda düşük gelirli birkaç ülke dışında kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde yaşam doyumuna sahip olduklarını görmüşlerdir.

### 5.2. Eğitim ve Psikolojik Esenlik

Konuya ilişkin araştırmaların ilk zamanlarında eğitim ve psikolojik esenlik arasında negatif yönlü bir etkileşim olduğu kabul edilmekteydi. Gustave Flaubert bu durumu "Aptal olmak, bencil olmak ve iyi sağlık sahibi olmak mutluluk için üç şarttır, ancak aptallık eksik olursa, hepsi kaybolur." ifadesi ile dile getirmiştir. Diğer taraftan, birtakım testler ile ölçülen zekâ düzeyi ve psikolojik esenlik arasındaki bağlantı yok denecek kadar düşüktür. Ancak araştırmalar duygusal zekanın yüksek psikolojik esenlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu kanıtlamıştır (Schutte vd., 2002, Furnham ve Petrides, 2003). Son zamanlarda yapılan çalışmalarda da eğitim düzeyi ve psikolojik esenlik arasında zayıf ancak olumlu yönde bir etkileşim olduğu görülmüş ve

bu "cehalet mutluluktur" ifadesi geçerliliğini yitirmesine neden olmuştur (Witter, Okun, Stock ve Haring, 1984).

### 5.3. Gelir ve Psikolojik Esenlik

Gelir ve psikolojik esenlik arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalarda, zenginliğin başlangıçta bireyler için psikolojik esenlik düzeyini artırıcı bir unsur olduğu ancak zaman içerisinde etkisini kaybettiği görülmüştür. Bununla birlikte, yoksulluk seviyesi yüksek ve az gelişmiş ülkelerde bireyin gelir düzeyinde yaşanan artış, psikolojik esenliği pozitif yönde yordamaktadır. Ekonomistlerin "azalan marjinal yarar/fayda" olarak adlandırdıkları bu etki; gelir düzeyi yüksek bireylerin ortalama gelir düzeyine sahip olanlardan biraz daha yüksek düzeyde psikolojik esenlik seviyesine sahip olduğunu ve bu bireylerin 37%'sinin ise diğerlerine nazaran daha düşük düzeyde psikolojik esenliğe sahip olduğunu gösteren araştırmalar literatürde mevcuttur (Diener vd., 1985). Bununla birlikte maddiyata önem veren ve büyük yatırımlar yapan bireylerin, daha düşük hayat doyumu gösterme eğiliminde olduğu ve olumlu duygulanımları daha az deneyimledikleri araştırma bulguları içerisinde (Kasser ve Kanner, 2004). Gallup Dünya Anketi'ne dahil olan ülkeler arasındaki gelir farklılıklarını inceleyen çalışmalar, ülkelerin gelirlerinin yaşam doyumu konusunda güçlü bir belirleyici oluşunu göstermektedir (Inglehart, 2009, Diener vd., 2009). Araştırmalar tarafında ülkelerin psikolojik esenlik düzeyini etkileyen üç tip sermaye olduğu savunulmaktadır. Bunlar; ülkenin sahip olduğu ortalama gelir ve bu gelirin bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılama oranı, bireylerin toplumsal güven düzeyi ve bireylerin yaşam kalitesini belirleyen özgürlük, gelişim ve sosyallik alanlarıdır.

### 5.4. Yaş ve Psikolojik Esenlik

Yaş ilerledikçe bireylerin huysuz, kavgacı ve mutsuz olma durumlarının arttığı şeklindeki yerleşmiş kanının yanlış olduğu bir dizi çalışma ile kanıtlanmıştır. Kuhlen, (1948), Wessman, (1957), Gurin (1960), Bradburn ve Caplovitz, (1965), Wilson, (1967) gibi araştırmacılar tarafından yapılan ilk araştırmalar, psikolojik esenlik ve yaş arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğunu gösterse de güncel araştırmalar genellikle yaşla birlikte psikolojik esenlik düzeyinin de arttığı veya sabit kaldığını bulgulamaktadır (Herzog ve Rodgers, 1981; Horley ve Lavery, 1995; Larson, 1978; Stock, vd., 1983). Üstelik Mroczek ve Spiro (2005), yaşam memnuniyetinin 40 ila 65 yaşları arasında yükseldiğini, fakat yaşamın sonuna yaklaşırken azaldığını bulmuşlardır. Uluslararası karşılaştırmalara göre, yaş ve psikolojik esenlik arasında anlamlı bir etkileşim bulunmamakta; ancak, gelir düzeyi düşük toplumlarda yaş ilerledikçe psikolojik esenlik düzeyinin azaldığı görülmektedir (Deaton, 2008). Literatürde yer alan bu alandaki çalışmalar yaş ve psikolojik esenlik arasındaki ilişki hakkında net bir bilgi vermese de yaşlılığın mutlak bir mutsuzluk sebebi olmadığı açıktır.

Yazında yer alan bu bulgular doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmektedir:

H1. Cinsiyet açısından psikolojik esenlik düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

H2. Yaş açısından psikolojik esenlik düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

H3. Medeni durum açısından psikolojik esenlik düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

H4. Eğitim açısından psikolojik esenlik düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

H5. Çalışma yılı açısından psikolojik esenlik düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

H6. Aynı pozisyonda çalışma süresi açısından psikolojik esenlik düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

## 6. YÖNTEM

### 6.1. Kullanılan Ölçüm Araçları:

**Psikolojik Esenlik Ölçeği (PERMA):** Butler ve Kern (2015, 2016), Martin Seligman tarafından geliştirilen ve beş boyuttan oluşan 15 maddelik iyi oluş ölçeğine genel iyi oluş (1 madde), sağlıklı olma hissi (3 madde), olumsuz duygular (3 madde) ve yalnızlık (1 madde) düzeylerini ölçen 8 madde daha ekleyerek son halini vermişlerdir. Araştırmacılar tarafından formun bu 23 maddelik son halinin kullanılmasını önerdiklerinden (Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardaş, 2017) bu çalışmada da 23 maddelik form kullanılmıştır. Formda puanlama sistemi "0-Hiçbir Zaman ile 10-Her Zaman" olacak şekilde 11'li Likert tipi olarak verilmiştir. Bu çalışmada, PERMA puanına olumsuz duyguları ölçen 7. 12., 14. ve 20. ifadeler de dahil edildiğinden Demirci ve arkadaşlarının (2017) çalışmalarının referansı doğrultusunda bu maddelere ters kodlama yapılmıştır.

**Kişisel Bilgi formu:** Araştırmaya katılanlara yaş (18-25 yaş, 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş ve 55+ yaş aralıkları ile), cinsiyet (kadın-erkek), medeni durum (evli, bekar, boşanmış, ayrı yaşıyor), eğitim (doktora, yüksek lisans, lisans, ön lisans, lise), toplam çalışma süresi, mevcut pozisyonda çalışma süresi gibi temel demografik sorular sorulmuştur.

### 6.2. Örneklem ve Prosedür:

Araştırmanın ana kümesini Türkiye'de Hizmet Sektöründe aktif çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini Türkiye'de faaliyet gösteren hizmet sektörü firmalarda aktif çalışanlarından rastgele seçilen 1101 kişi oluşturmaktadır. Eksik veri içeren yanıtların yeniden oluşturulmaması için 1750 kişi ile anket çalışması yapılmış ve buradan geçerli ve tam olan 1101 veri analizlere dahil edilmiştir. Çalışmada 0,03 örneklem hatası ve  $p=0,5$ ,  $q=0,5$  olacak şekilde ana kütle temsil etmesi için 1101 kişi seçilmiştir. Araştırmanın modelinin test edilmesi için gerekli olan veri web tabanlı yapılandırılmış anket ile toplanmıştır. Anket formu google forms aracılığı ile tasarlanmış ve elektronik posta ile hedef kitleyle paylaşılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların ( $n=1101$ ) demografik özellikleri Tablo 1'de frekans ve yüzdelik değerleri ile sunulmuştur.

**Tablo 1.** Demografik Özellikler

	Kişi Sayısı (n=1101)	Yüzde (%)
<b>Yaş Grubu</b>		
18-25	483	43,9
26-35	335	30,4
36-45	227	20,6
46-55	48	4,4
55 +	8	0,7
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	863	78,4
Kadın	238	21,6
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	447	40,6
Bekar	654	59,4
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	551	50,0
Ön Lisans	179	16,3
Lisans	312	28,3
Yüksek Lisans	50	4,5
Doktora	9	0,8
<b>Çalışma Yılı</b>		
1-3	353	32,1
4-9	295	26,8
10 +	453	41,1
<b>Mevcut Pozisyonda Çalışma Yılı</b>		
1 yıl ve altı	341	31,0
2-4 yıl	387	35,1
5 yıl ve üstü	373	33,9

Araştırmaya katılan çalışanların %43,9'u (n=483) 18-25 yaş aralığında iken %30,4'ü (n=335) 26-35, %20,6'sı (n=227) 36-45, %4,4'ü (n=48) 46-55 yaş aralığında ve %0,7'si (n=8) ise 55 yaş üstündedir. Çalışanların %78,4'ü (n=863) erkek, %21,6'sı (n=238) ise kadındır. %40,6'sı (n=447) evli, %59,4'ü (n=654) ise bekarıdır. Çalışanların %50,0'i (n=551) lise mezunu iken %16,3'ü (n=179) ön lisans, %28,3'ü (n=312) lisans, %4,5'i (n=50) yüksek lisans, %0,8'i (n=9) ise doktora mezunudur. Çalışanların %32,1'inin (n=353) çalışma yılı 1-3 yıl aralığında iken %26,8'inin (n=295) 4-9 yıl aralığında, %41,1'inin (n=453) ise 10 yıl ve üstündedir. %31,0'ünün (n=341) mevcut pozisyonda çalışma yılı 1 yıl ve altında iken %35,1'inin (n=387) 2-4 yıl aralığında, %33,9'unun (n=373) ise 5 yıl ve üstündedir.

## 7. Bulgular

### 7.1. Demografik Özelliklerin Karşılaştırma Sonuçları

Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik esenlik (PERMA), takım performansı ve dönüştürücü liderlik puan ortalamalarına göre demografik özellikleri arasındaki farklılıklar puanlar normallik varsayımını sağladığı için parametrik testler ile incelenmiştir. İki bağımsız grup için Bağımsız Örneklem T Testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırmaları için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gruplar arası farklılıkları belirlemek için ise Tamhane T2 Testi kullanılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablolarda ayrıntılı olarak sunulmuştur.

**Tablo 2.** Psikolojik Esenlik (PERMA) Açısından Yaş Grupları Arasındaki Farklılık

Ölçek Puanları	Yaş Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
Psikolojik Esenlik-PERMA	18-25	483	6,88	1,250	11,411	0,000*	1-2,3
	26-35	335	7,20	1,211			
	36-45	227	7,41	1,149			
	46+	56	7,17	1,021			

\* $p < 0,05$

1=18-25 yaş 2=26-35 yaş 3=36-45 yaş 4=46 yaş ve üstü

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tamhane Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Psikolojik esenlik puan ortalamalarına göre yaş grupları arasında istatistiksel olarak  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde farklılık bulunmaktadır. Buna göre; 18-25 yaş aralığında olan çalışanların psikolojik esenlik puan ortalamasının (6,87) diğer yaş gruplarının puan ortalamalarından anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Psikolojik Esenlik (PERMA) Açısından Kadınlar ile Erkekler Arasındaki Farklılık

Ölçek Puanları	Cinsiyet	N	Ortalama	Standard Sapma	T	p
Psikolojik Esenlik - PERMA	Erkek	863	7,14	1,228	1,952	0,051
	Kadın	238	6,96	1,221		

t=Bağımsız Örneklem T Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Psikolojik esenlik puanları açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Erkeklerin psikolojik esenlik puan ortalaması ( $\bar{X} = 7,14$ ), kadınların psikolojik esenlik puan ortalamasından ( $\bar{X} = 6,96$ ) anlamlı derecede yüksektir.

**Tablo 4.** Psikolojik Esenlik (PERMA) Açısından Medeni Durum Grupları Arasındaki Farklılık

Ölçek Puanları	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Psikolojik Esenlik-PERMA	Evli	447	7,40	1,154	6,696	0,000*
	Bekar	654	6,90	1,231		

\* $p < 0,001$

t=Bağımsız Örneklem T Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda, psikolojik esenlik puan ortalamaları gruplara göre farklılaşmaktadır ( $p<0,01$ ) ve evlilerin pozitif psikolojik esenlik puan ortalaması (7,40), bekarların puan ortalamasından (6,90) anlamlı derecede daha yüksektir.

**Tablo 5.** Psikolojik Esenlik (PERMA) Açısından Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Fark
Psikolojik Esenlik- (PERMA)	Lise	551	6,97	1,304	7,676	<b>0,000*</b>	4- 1,2,3 1-3
	Ön Lisans	179	7,14	1,201			
	Lisans	312	7,20	1,092			
	Yüksek Lisans/ Doktora	59	7,70	0,95			

1=Lise 2=Ön Lisans 3=Lisans 4=Yüksek Lisans/Doktora

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi p=Anlamlılık Düzeyi

Analiz sonucunda ölçeklerin puan ortalamalarına göre gruplar arasında psikolojik esenlik istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yüksek lisans/doktora mezunu olan çalışanların psikolojik esenlik puan ortalamasının (7,70), lise (6,97), ön lisans (7,14) ve lisans mezunu (7,20) olan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksek olduğunu; lise mezunu olan çalışanların psikolojik esenlik puan ortalamasının (6,97) ise lisans mezunu olanların puan ortalamasından (7,20) daha düşüktür.

**Tablo 6.** Psikolojik Esenlik (PERMA) Açısından Çalışma Yılları Arasındaki Farklılık

Ölçek Puanları	Çalışma Yılı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Fark
Psikolojik Esenlik- PERMA	1-3 yıl	353	6,82	1,206	18,711	<b>0,000*</b>	1-2-3
	4-9 yıl	295	7,07	1,257			
	10 yıl ve üzeri	453	7,34	1,170			

\* $p<0,05$

1=1-3 yıl 2=4-9 yıl 3=10 yıl ve üzeri

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi

p=Anlamlılık Düzeyi

Analiz sonuçlarına göre psikolojik esenlik puan ortalaması gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu göstermektedir. Buna göre; çalışma yılı arttıkça psikolojik esenlik puanının da arttığını söyleyebiliriz.



**Tablo 7.** Psikolojik Esenlik (PERMA) Açısından Mevcut Pozisyonda Çalışma Yılları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Ölçek Puanları	Mevcut Pozisyonda Çalışma Yılı	N	Ortalama	Stantard Sapma	F	p	Fark
Psikolojik Esenlik- PERMA	1 yıl ve altı	341	6,83	1,234	16,306	<b>0,000*</b>	1-2-3
	2-4 yıl	387	7,10	1,232			
	5 yıl ve üstü	373	7,34	1,225			

1=1 yıl ve altı 2=2-4 yıl 3=5 yıl ve üstü

F=Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark=Tukey Testi

p=Anlamlılık Düzeyi

Analiz sonuçlarına göre psikolojik esenlik puan ortalaması gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu göstermektedir. Buna göre; mevcut pozisyonda çalışma yılı arttıkça psikolojik esenlik puanının da arttığını söyleyebiliriz. Yapılan analizler neticesinde araştırmanın tüm hipotezleri doğrulanmaktadır.

## 7.2. Z Kuşağı Örnekleme ile Yapılan Farklılık Analizleri

Örneklemin bütününde yaşlar arasındaki farklılık Z kuşağı özelinde araştırmanın yinelenmesi açısından yol gösterici olmuş ve yaş gruplarına göre ayrıştırılan örneklem gruplarında Z kuşağı üzerinde 483 kişilik örneklem ile farklılık analizleri özelleştirilmiştir. Araştırma verilerinin bu bakış açısı ile değerlendirilmesinin nedenleri aşağıdaki paragraflarda ifade edilmektedir. Bu bağlamda araştırmanın birinci bölümünde genel örneklem ile yapılan analizler ikinci bölümünde ise Z kuşağında yer alanların algıları (18-25 yaş grubu) üzerine analizler şeklinde iki aşamalı olarak gerçekleştirildiği söylenebilir.

Bulgulara yer vermeden burada kısaca kuşak kavramı ve Z kuşağının özelliklerine değinmekte fayda vardır. Kuşak kavramı Türk Dil Kurumu'nda (TDK) felsefi anlamda "Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu", toplum bilimi alanında ise "Yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kavrama dair çalışmalar sistemli bir şekilde birçok disiplin dahilinde incelenmekle birlikte, temelde grup davranışlarının bir nesli kapsadığı durumlarla ilgili olarak kuşak ya da jenerasyon kavramı kullanılmaktadır. Kuşaklar ile ilgili sistemsel çalışmalar çok çeşitli uzmanlar tarafından 1970'li yılların başından bu yana ele alınmaktadır. Kuşakları tanımının önemini 14. Yüzyılda fark eden bilim dünyasına ve çalışmalara bakıldığında anlaşılmaktadır ki; insan toplulukları, yaşayışları, eylemleri, istek ve ihtiyaçları, ayrıca çağın gereklilikleri ile ilgili bilgiler bizlere birçok disiplinde farklı şekillerde inceleme alanı sunmaktadır. Bu incelemelerden biri de örgütsel yapı içerisinde kuşakları anlayıp yorumlamaktır. Bu yorum bizlere geçmiş nesillere bakarak insan davranışlarının örgüte yansımalarından yola çıkıp gelecek nesilleri tahmin etme imkanı sağlamaktadır. Yıllar içinde savaşlar, teknoloji, yaşam stilleri ya da dini inançlar, kuşakları tanımlamaya ve sınıflandırmaya zemin oluşturmuştur. Bu sınıflandırmalarla ilgili olarak, meydana gelen olaylar ya da birtakım tanımlamalar hususunda tam bir mutabakat sağlanamasa da araştırmacılar her neslin belirli yönleri üzerinde ortak fikirler etrafında toplanmaktadırlar (Meier, 2010). 'Z' Kuşağı, alinyazında, bazı çalışmalarda 2000 Yılı ve

sonrasında doğanlar, bazı çalışmalarda da 1995-2010 Yılı arasında doğanlar olarak ifade edilmektedir.

1999 yılı sonrası doğan bireylerin ortak davranışlarını tanımlamak adına Z kuşağı olarak isimlendirilmiş neslin özelliklerine gün be gün yenisi eklenmektedir. Türkiye ve dünya nüfusunun yaklaşık dörtte birini oluşturan Z kuşağını tanımak hem sosyal yaşam hem de iş yaşamı için büyük gereklilik arz etmektedir. Kişisel hareket etmekten hoşlanan bu kuşak interneti çok kapsamlı kullanmakta ve yine internet üzerinden sürekli iletişim halinde yaşamaktadır. The Annie E. Cassey Vakfının yapmış olduğu bir araştırmanın sonuçlarına göre teknolojik ilerlemenin göbeğindeki bu kuşağa içinde buldukları dijital dünyanın olumlu ve de olumsuz birtakım etkileri olmaktadır; Z kuşağının bilgiye anında ulaşmasını sağlayan teknoloji, diğer taraftan da ekran süresinin artmasıyla izole bir yaşam getirmekte ve sosyal gelişimlerinin seviyesini ciddi oranda düşürmektedir. Amerikalı bir trend araştırma şirketi olan WGSN'in 2020 tarihli yaptığı bir araştırmaya göre sosyal medyada haftada 10 saatten fazla zaman geçiren bu gençlik %56 oranında daha mutsuz ve %27 oranında depresyona girme açısından savunmasız özellikler göstermektedir. New York Times'ın Z kuşağı tanımına baktığımızda ise bu kuşağı açık, akışkan ve fikirleri konusunda kendilerine oldukça fazla güvenen kişiler olarak tanımlamaktadır ve bu kuşakta özellikle kolektif başarı yakalamak bireyselliğin önüne geçmektedir. Teknoloji ile iç içe bu nesil yapay zeka çalışmaları için zemin oluşturacak nitelikte bir yaşam sürmektedir. Bunların yanı sıra farklı sistemler geliştirip geleceğin eğitim şeklini değiştirmeyi hedefleyen bu kuşak, kimi kesimler tarafından bencil, patavatsız, sadakatsiz, saygısız, tatminsiz gibi kavramlarla tanımlanmaktadır. Geleceğin işgücü olan 'Z' kuşağı ile ilgili birtakım genellemelere gidebilmenin büyük önem arz ettiği düşüncesi ile bu kuşağı tanımlamak sosyal bilimlerde birçok alanın çalışma konusunu oluşturmaktadır. Özellikle küresel çapta gelişen ve değişen dünyada kilometrelerce uzakta dahi olsa yaşlıları ile sürekli iletişim halinde olan bu kuşak, farklı kültürlerde dahi benzer davranışlar ve tutumlar sergileyebilmektedir. Diğer kuşaklardan büyük bir dijital farka sahip olan bu kuşağın özellikle dijitalleşen dünya ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Tüm dünyanın kafa yorması gereken, ortak bir problem olan, diğer kuşaklardan çok farklı özellikler taşıyan 'Z' kuşağının iş yaşamında da farklı özellikler göstermesi ve farklı beklentiler içinde olması öngörülmektedir. Bu bağlamda işletmelerin yönetim anlayışları ve örgüt kültürleri ile ilgili keskin değişimler yaşamak zorunda kalması kaçınılmaz olmaktadır. Bu öngörüye sahip olmanın ülkelerin kaderini etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda birçok sektörden firma yöneticisinin görüşleri, 'Z' kuşağının çalışma yaşamında birçok alanı değişime uğratacağı yönündedir. *Şöyle ki; bu kuşakla birlikte çalışma saatlerinde esnekliğe gidilmesi gerekeceği, departman sisteminden proje bazlı çalışmaların tercih edilmesi ve takımlar halinde bir çalışma sisteminin gerekeceği düşüncesine sahip olan yöneticiler, çalışma sistemlerinde oluşturulması gereken değişimleri şimdiden hesaplama yoluna gitmektedirler.* Bu değişimi önceden öngören ve sistemsel çalışmalarını ne yönde şekillendirmesi gerektiğini 'Z' kuşağı iş yaşamına girmeden planlayan işletmeler hiç şüphesiz büyük bir fırsat üstünlüğü elde edecektir. Çeşitli sektörlerden birçok firma yöneticisinin öngörüsüne göre açıklanmaya çalışılan çalışma sistemleri esnekliği, mentorluğu, herhangi bir zamanda herhangi bir yerde yapılan işi öngörmektedir. Değişimin gerisinde kalan gelişmemiş, gelişmekte olan ya da gelişmiş ülke olması fark etmeksizin, Z kuşağının iş yaşamındaki istek ve ihtiyaçlarını öngöremeyen ülkeler bu kuşağı şimdiden 'İkinci Kayıp Kuşak' olarak adlandırmalıdır.

Z kuşağı ile ilgili bu genel açıklayıcı bilgiler parantezinde bu çalışmada Z kuşağının psikolojik esenlik ortalamaları ve demografik veriler açısından farklılıklar Tablo 8 de özetlenmektedir.

**Tablo 8.** Z Kuşağı ile Yapılan Analizler

Ölçek Puanları	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Psikolojik Esenlik-PERMA	Lise/ Ön Lisans	301	6,69	1,293	9,541	<b>0,000*</b>	1-2,3
	Lisans	98	7,15	1,230			
	Yüksek Lisans/ Doktora	94	7,23	1,041			
Ölçek Puanları	Toplam Çalışma Yılı	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Psikolojik Esenlik-PERMA	<3 yıl	298	6,80	1,208	1,454	0,235	-
	4-9 yıl	155	7,01	1,306			
	10 yıl ve üzeri	30	6,96	1,463			
Ölçek Puanları	Mevcut Pozisyonda Çalışma Yılı	N	Ort.	Std. Sapma	F	p	Fark
Psikolojik Esenlik-PERMA	<1 yıl	255	6,73	1,253	3,847	0,022	1-2
	2-4 yıl	185	7,05	1,212			
	5 yıl ve üstü	43	7,05	1,395			

Ölçek Puanları	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Psikolojik Esenlik-PERMA	Kadın	113	6,83	1,199	-0,459	0,242
	Erkek	370	6,89	1,277		

Ölçek Puanları	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Psikolojik Esenlik-PERMA	Bekar	451	6,86	1,253	-1,189	0,682
	Evli	32	7,13	1,326		

## SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları açısından üzerinde durulması gereken nokta psikolojik esenlik düzeyleri açısından demografik değişkenlerin anlamlı farklılıklar göstermesidir. Bu bulgular yazında daha önce yer alan psikolojik esenliği ortaya çıkararak ve etkileyen faktörleri doğrular niteliktedir. Örneğin yaş grupları açısından psikolojik esenlikte artan yaşla birlikte iyileşme görülmektedir. Bireylerin yaşamlarında 35 yaşından itibaren oturmuş bir kariyer yaşantısına, düzenli bir gelire ve artan yaşam standardına sahip olması kendileri ile benlik algılarını ve doğal olarak da psikolojik esenliklerini olumlu yönde etkilediği bu çalışma ile de doğrulanmaktadır. Çalışmada psikolojik esenlik ortalaması en yüksek olan grup 36-45 yaş aralığıdır. İnsan kaynakları uygulamaları açısından bu orta yaş grubunun daha etkin olarak takım çalışmaları içerisinde

sokması ve daha genç çalışanlara mentorluk ve koçluk yapması noktasında daha etkin rol aldırması deneyimlerini paylaşmak ve gençlerin psikolojik esenliklerini arttırmak açısından olumlu katkı sağlayabilir görüşüdeyiz.

Tüm veri üzerinde yapılan ana araştırmada, ölçeklerin cinsiyet faktörü açısından incelenmesinde yine sadece psikolojik esenlik gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre erkeklerin psikolojik esenlik puan ortalaması kadınların psikolojik esenlik puan ortalamasından anlamlı derecede yüksektir. Ölçeklerin medeni durum açısından karşılaştırmasında da sadece psikolojik esenliğin gruplar arasında farklılık oluşturduğu ve evli kişilerin psikolojik esenlik düzeylerinin bekarlara göre olumlu yönde anlamlı farklılıkları olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular daha önce psikolojik esenliğin cinsiyet ve medeni durum çerçevesinde inceleyen araştırmaları destekler niteliktedir. Evlilik mekanizması olumlu yürüdüğü takdirde bir sosyal destek mekanizması olarak bireylerin stres düzeylerini kontrol etmeleri ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerine imkân vermektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından da bulgular incelendiğinde, eğitim düzeyi arttıkça psikolojik esenliğin de anlamlı şekilde arttığı görülmektedir. Bu bulgu eğitim düzeyinin kişisel farkındalığı arttırmada ve bireyin kendisini daha nitelikli olarak algılamasına destek sağlamadaki fonksiyonunu ortaya koymaktadır. Üniversite mezunu olanların psikolojik esenlik ortalama skorları lise mezunu olanlardan daha yüksektir. Hem toplumsal sağlık politikaları hem de örgütsel uygulamalar açısından eğitime yapılacak yatırımların mutlu birey yaratmaktaki katkısı bu şekilde doğrulanmış olmaktadır. Yaşa benzer şekilde çalışma yılları arttıkça çalışanların da psikolojik esenlikleri artış göstermektedir. Çalışma deneyimi arttıkça hayattan ve örgütlerden beklentiler daha gerçekçi ve makul düzeye inmekte ve çalışan birey deneyimi sayesinde psikolojik esenliği etkileyecek faktörleri kontrol altında tutabilmekte ve yönetebilmektedir.

Yaşlar arasındaki farklılık Z kuşağı özelinde araştırmanın yinelenmesi açısından yol gösterici olmuş ve yaş gruplarına göre ayrıştırılan örneklem gruplarında Z kuşağı üzerinde 483 kişilik örneklem ile yapılan analizlerde demografik grupların karşılaştırılmasında farklı sonuçlar alınmıştır. Buna göre psikolojik esenlik Z kuşağında, eğitim gruplarında lisans düzeyine kadar istatistiksel olarak anlamlı bir artış gösterdiği ancak lisansüstü gruplarda farklılaşmadığı görülmüştür. Yine Z kuşağı analizlerine göre; psikolojik esenlik mevcut pozisyonda sadece ilk 5 yıla kadar istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte, 5 yıl üzerindeki gruplarda anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu durum mevcut iş deneyiminde grupların farklılaşmaması ve minimum grubun 1-3 yıl için olduğu göz önüne alındığında; z kuşağının ilk üç yıldan sonra çalışma hayatında değişkenlik beklentisi gösterdiğini düşündürmektedir.

Özellikle Covid-19 ile birlikte Z kuşağı popülasyonunun toplam popülasyona oranla artış gösteriyor olması, araştırmanın z kuşağı örneklemini özelinde yapılan analizleri çalışma hayatı için önemli kılmaktadır. Bu anlamda iş hayatında ürün, yönetim, performans, eğitim gibi kavramlar z kuşağının değer yargılarına ve tüketim alışkanlıklarında göre düzenlenmeli ve machine learning ve deep learning gibi yapay zekâ algoritmaları ile düzenli olarak online monitör edilmesi önerilmektedir.

Z kuşağının psikolojik esenlik puanlarının eğitim grupları karşılaştırılmasında anlamlı farklılık lisans düzeyine kadar oluşmaktadır. Buna göre eğitim sisteminin Z kuşağının değer yargılarına göre yeniden düzenlenmesi, lisansüstü ve doktora eğitimlerinin içeriklerinin lisans eğitimi ile birleştirilmesi gerekliliğini göstermektedir.

Z kuşağının mevcut pozisyon ve toplam iş deneyimi sonuçlarına bakıldığında psikolojik esenlik ilk 3 yıldan sonra değişiklik göstermemektedir. Bu nedenle işletmelerin Z kuşağını değerli hissettirecek ve psikolojik esenliğini arttıracak insan kaynakları uygulamalarına yönelmesi önerilmektedir. Eğitim, kurum içi wellbeing uygulamaları, personel destek programları, rotasyon, liderlik, kariyer yolları, koçluk ve mentorluk uygulamaları gibi z kuşağının gelişimini ve psikolojik esenliğini destekleyici uygulamalara yönelmesi önerilmektedir.

Son olarak, farklılık testleri ve demografik veriler üzerinden gerçekleştirilen bu araştırma ileriki çalışmalarda kuramsal açıdan geliştirilecek açıklayıcı araştırma modellerine ışık tutmaktadır. İleride yapılacak araştırmalarda kişilik (örn. Büyük Beş Kişilik Özellikleri Modeli), liderlik (Z kuşağının tercih edeceği liderlik tarzı- post modern liderlik tarzları örn. Otantik, Karizmatik, Vizyoner, Hizmetkar, Babacan, Entelektüel liderlik modelleri vb.), pozitif psikolojik sermaye (öz-yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut), işte akış gibi değişkenler ile psikolojik esenlik arasındaki ilişkiler bütüncül modeller ile test edilebilir.

### **Kaynakça**

- BOWER, G. H. (1981). Mood and Memory. *American Psychologist*, 36.2, 129-148.
- BRADBURN, N.M., ve CAPLOVİTZ, D. (1965). *Reports of Happiness*. Chicago: Aldine.
- BUTLER, J. ve KERN, M.L. (2016). The PERMA-Profil: A Brief Multidimensional Measure of Flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6.3, 1-48.
- BÜYÜKDÜVENCİ, S., (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı. Felsefe Kongresi Bildiri, Ankara.
- BYRNE, B.M. (1998). *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- CARLESS, S.A., WEARING, A.J., & MANN, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*. 14.3, 389-405.
- CARP, F.M. ve CARP, A. (1982). Test of a Model of Domain Satisfactions and Well-being: Equity Considerations, *Research on Aging*. 4.4, 503-522.
- CARVER, C. S., SMITH, R. G., ANTONÍ, M. H., PETRONIS, V. M., WEISS, S. ve DERHAGOPIAN, R. P. (2005). Optimistic Personality and Psychosocial Well-Being During Treatment Predict Psychosocial Well-Being Among Long-Term Survivors of Breast Cancer. *Health Psychology*. 24.5, 508-516.
- CHAU, P.Y.K. ve HU, P.J.H. (2001), Information Technology Acceptance by Individual Professionals: a Model Comparison Approach. *Decision Sciences*. 32.4, 699-719.
- CHO, J., DANSEREAU, F. (2010), Are Transformational Leaders Fair? A Multi-Level Study of Transformational Leadership, Justice Perceptions, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*. 21.3, 409-421.
- CHOI, B. ve LEE, J-N. (2014). Strategic Role of It and Its Impact on Organizations. *Information & Management*. 51.7, 881-882.

CIARROCHI, J., PARKER, P., KASHDAN, T. B., HEAVEN, P. C. ve BARKUS, E. (2015). Hope and Emotional Well-Being: A Six-Year Study to Distinguish Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Positive Psychology*. 10.6, 520-532.

CLARK, A.E. (2009). Work, Jobs and Well-being Across The Millennium. E. Diener, D. Kahneman ve J.F. Helliwell (Ed). *International Differences in Well-Being içinde*. Oxford, UK: Oxford University Press, 436-468.

CLELAND D.I. (1996). *Strategic Management of Teams*. New York, Wiley.

COHEN, J., COHEN, P., WEST, S. G., & AIKEN, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for The Behavioral Sciences* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

CROPANZANO, R. ve WRIGHT, T. A. (1999). A 5-Year Study of Change in The Relationship Between Well-Being and Job Performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 51.4, 252-265.

CSIKSZENTMIHALYI M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York, NY: Harper and Row.

CUNNINGHAM, M.R., (1988). What Do You Do When You're Happy or Blue? Mood, Expectancies, and Behavioral Interest. *Motivation and Emotion*. 12, 309-331.

DEMİRCİ, İ., EKŞİ, H., DİNÇER, D. ve KARDAŞ, S. (2017). Beş Boyutlu İyi Oluş Modeli: Perma Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5.1, 60-77.

DIENER E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95.3, 542-575.

DIENER, E. (2000). Subjective Well-being: The Science of Happiness and A Proposal for A National Index. *American Psychologist*. 55.1, 34-43.

DIENER, E. (2006). Guidelines for National Indicators of Subjective Wellbeing and Ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7, 397-404.

DIENER, E. (2009). *The Science of Well-being: The Collected Works of Ed Diener, Social Indicators Research Series, Volume 37*. The Netherlands: Springer.

DIENER, E. ve BISWAS-DIENER, R. (2008). *Happiness: Unlocking The Mysteries of Psychological Wealth*. UK: Blackwell Publishing.

DIENER, E. ve LUCAS, R. (1999). Personality and Subjective Well-being. D. Kahneman, E. Diener ve N. Schwarz (Ed). *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology içinde*. New York: Russell Sage Foundation, 213-229.

DIENER, E. ve LUCAS, R. (2000). Subjective Emotional well-being. M. Lewis ve J. M. Haviland-Jones (Ed). *Handbook of Emotions içinde*. New York: Guilford, 325-337.

DIENER, E. ve RYAN, K. (2009). Subjective Well-being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*. 39.4, 391-406.

DIENER, E. ve SELIGMAN, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*. 13.1, 81-84.

DIENER, E. ve SELIGMAN, M.E.P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-being, *Psychological Science in the Public Interest*, 5.1, 1-31.

- DIENER, E., HOROWITZ, J. ve EMMONS, R.A. (1985). Happiness of The Very Wealthy, Social Indicators Research, 16.3, 263-274.
- DIENER, E., KAHNEMAN, D., TOV, W. ve ARORA, R. (2009). Income's Association with Judgments of Life Versus Feelings. E. Diener, D. Kahneman ve J.F. Helliwell (Ed). International Differences in Well-being içinde. Oxford, UK: Oxford University Press, 3-15.
- DIENER, E., KAHNEMAN, D., ve HELLIWELL, J. (Eds) (2009). Introduction. International Differences in Well-Being. Oxford, UK: Oxford University Press.
- DIENER, E., NICKERSON C., LUCAS, R.E ve SANDVİK, E. (2002). Dispositional Affect and Job Outcomes. Social Indicators Research. 59.3, 229-259.
- DIENER, E., SUH, E. M., LUCAS, R. E. ve SMITH, H. L. (1999). Subjective Well-Being Three Decades of Progress. Psychological Bulletin. 125.2, 276-302.
- DIENER, E., ve TOV, W. (2007). Subjective Well-Being and Peace. Journal of Social Issues, 63.2, 421-440.
- DIENER, E., WIRTZ, D., TOV, W., KIM-PRIETO, C., CHOI, D., OISHI, S. ve BİSWAS-DİENER, R. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Pozitive and Negative Feelings. Social Indicators Research. 97.2, 143-156.
- DOĞAN, T. (2006). Üniversite Öğrencilerinin İyilik Halinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 30.30, 120- 129.
- FRANKL, E. V. (2009). İnsanın Anlam Arayışı. Budak, S. (çev.). İstanbul: Okyanus Yayınları.
- FURNHAM, A. ve PETRIDES, K.V. (2003). Trait Emotional Intelligence and Happiness. Social Behavior and Personality. 31.8, 815-824.
- GRAHAM, C. ve CHATTOPADHYAY, S. (2013). Gender and Well-being Around The World. Int. J. Happiness and Development. 1.2, 212-232.
- GRINDE, B. (2012). The Biology of Happiness. New York: Springer.
- GURIN, G., VEROFF, J. ve FELD, S. (1960). Americans View Their Mental Health: A Nationwide Interview Survey. Basic Books. University of Michigan, Survey Research Center.
- HENDERSON, L.W. ve KNIGHT, T. (2012). Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. International Journal of Wellbeing. 2.3, 196-221.
- HERZOG, A.R., ve RODGERS, W.L. (1981). Age and Satisfaction: Data from Several Large Surveys. Research on Aging. 3.2, 142-165.
- HORLEY, J., ve LAVERY, J.J. (1995). Subjective Well-being and Age. Social Indicators Research, 34, 275-282.
- HUTA, V. (2015). An Overview of Hedonic and Eudaimonic Well-being Concepts. L. Reinecke ve M. B. Oliver (Ed.). Handbook of Media Use and Well-being içinde. New York: Routledge, 14-33.
- HUTA, V. ve WATERMAN, A. S. (2014). Eudaimonia and Its Distinction from Hedonia: Developing A Classification and Terminology for Understanding Conceptual and Operational Definitions. Journal of Happiness Studies. 15.6, 1425-1456.

- INGLEHART, R. (2009). Faith and Freedom: Traditional and Modern Ways to Happiness, E. Diener, D. Kahneman ve J.F. Helliwell (Ed), International Differences in Well-being içinde. Oxford, UK: Oxford University Press, 351-397.
- ISEN, A.M. (1987). Positive Affect Facilitates Creative Problem Solving. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52.6, 1122-1131.
- KASHDAN, T. B., BISWAS-DIENER, R. ve KING, L. A. (2008). Reconsidering Happiness: The Costs of Distinguishing Between Hedonics and Eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*. 3.4, 219-233.
- KASSER, T. ve KANNER, A.D. (Ed). (2004). *Psychology and Consumer Culture: The Struggle for A Good Life in A Materialistic World*. Washington, DC: American Psychological Association.
- KEYES, C. L. M., ve HAIDT, J. (2003). Introduction: Human Flourishing-The Study of That Which Makes Life Worthwhile. C. L. M. Keyes ve J. Haidt (Ed.), *Flourishing: Positive psychology and The Life Well-lived* içinde. Washington, DC: American Psychological Association, 3-12.
- KEYES, C. L. ve ANNAS, J. (2009). Feeling Good and Functioning Well: Distinctive Concepts in Ancient Philosophy and Contemporary Science. *The Journal of Positive Psychology*. 4.3, 197-201.
- KHAW, D. ve KERN, M. (2014). A Cross-Cultural Comparison of the PERMA Model of Well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, University of California*. 8, 10-23.
- KIM, J. (2000). *Social Change and Psychological Wellbeing: A Structural Equation Modeling*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hawai: University of Hawai, Department of Psychology.
- KRUEGER, R.F., HICKS, B.M. ve MCGUE, M. (2001). Altruism and Antisocial Behavior: Independent Tendencies, Unique Personality Correlates, Distinct Etiologies, *Psychological Science*. 12.5, 397-402.
- KUHLEN, R.G. (1948). Age Trends in Adjustment During The Adult Years as Reflected in Happiness Ratings. *American Psychologist*. 3, 307.
- LARSON, R. (1978). Thirty Years of Research on The Subjective Well-Being of Older Americans, *Journal of Gerontology*, 33.1, 109-125.
- LOVETT, N. ve LOVETT, T. (2016). Wellbeing in Education: Staff Matter. *International Journal of Social Science and Humanity*. 6.2, 107-112.
- LYUBOMİRSKY, S. ve DICKERHOOF, R. (2006). *Handbook of Girls and Women's Psychological Health*. Oxford: Oxford University Press.
- LYUBOMİRSKY, S., KING, L. ve DIENER, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*. 131, 803-855.
- MCDOWELL, J. (1980). The Role of Eudaimonia in Aristotle's Ethics'. A. O. Rorty (Ed.), *Essays on Aristotle's Ethics* içinde. Berkeley: University of California Press, 359-376.
- MROCZEK, D.K. ve SPIRO, A., III. (2005). Change in Life Satisfaction During Adulthood: Findings from The Veterans Affairs Normative Aging Study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 88.1, 189-202.



- MYERS, D. G. (2000). The Funds, Friends, and Faith of Happy People. *American Psychologist*. 55.1, 56-67.
- NORTON, D. L. (1976). *Personal Destinies*. Princeton: Princeton University Press.
- OOSTERWEGEL, A. ve OPPENHEIMER, L. (2002). Jumping to Awareness of Conflict Between Self-representations and Its Relation to Psychological Wellbeing. *International Journal of Behavioral Development*. 26.6, 548.
- RYAN, R. M., HUTA, V. ve DECI, E. L. (2008). Living well: A Self-determination Theory Perspective on Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*. 9.1, 139-170.
- RYFF, C. D. (1989). Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57.6, 1069-1081.
- RYFF, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-being. *Journal of Happiness Studies*. 9.1, 13-39.
- RYFF, C.D. (1989). Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction: New Directions in Quest of Successful Aging. *International Journal of Behavioural Development*. 12.1, 35-55.
- SCHUTTE, N.S., MALOUFF, J.M., SIMUNEK, M., MCKENLEY, J., ve HOLLANDER, S. (2002). Characteristic Emotional Intelligence and Emotional Well-being, *Cognition and Emotion*, 16.6, 769-785.
- SELIGMAN M. E. P. (2011). *Flourish*. New York, NY: Simon & Schuster.
- SELIGMAN, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness*. New York: NY: Free Press.
- SELIGMAN, M.E. ve CSIKZENTMIHALY, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*. 55.1: 5-14.
- SELIGMAN, M.E.P. (2007). Coaching and Positive Psychology. *Australian Psychologist*. 42.4: 266 – 267.
- STEGER, M. F., FRAZIER, P., OISHI, S. ve KALER, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*. 53.1, 80 –93.
- STOCK, W.A., OKUN, M.A., HARING, M.J. ve WITTER, R.A. (1983). Age and Subjective Well-Being: A Meta-Analysis. R.J. Light (Ed.), *Evaluation Studies: Review Annual içinde*. Beverly Hills, CA: Sage, 279-302.
- THOITS, P.A. ve HEWITT, L.N. (2001). Volunteer Work and Well-being, *Journal of Health and Social Behavior*. 42.2, 115-131.
- TOV, W., DIENER, E. (2008). The Well-Being of Nations: Linking Together Trust, Cooperation, and Democracy. B.A. Sullivan, M. Snyder ve J.L. Sullivan (Ed). *Cooperation: The Political Psychology of Effective Human Interaction*. Malden, MA: Blackwell Publishing, 323-342.
- TUZGÖL DOST, M. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- WATERMAN, A. S. (2008). On The Importance of Distinguishing Hedonia And Eudaimonia When Contemplating The Hedonic Treadmill. *American Psychologist*, 62.6, 612-613.

Sezer Cihan Günaydın, İ. Haşim İnal, "Perma Modelinin Demografik Faktörler Bağlamında İncelenmesi: Hizmet Sektöründe Ve Z Kuşağında Geniş Ölçekli Bir Araştırma", **İzlek Akademik Dergi (Izlek Academical Journal)**, 4 (2), 2021, ss. 56-81.

WESSMAN, A.E. (1957). A Psychological Inquiry Into Satisfactions and Happiness. Doctoral Dissertation. Princeton University,

WESTON, R. (1999). Factors Contributing To Personal Wellbeing. Family Matters, 52, 54-60.

WILSON, W. R. (1967). Correlates of Avowed Happiness. Psychological Bulletin. 67.4, 294-306.

WINDLE, G. ve WOODS, B. (2004). Variations in Well-Being: The Mediating Role of A Psychological Resource. Ageing and Societ, 24.4, 583-602.

WITTER, R.A., OKUN, M.A., STOCK, W.A. ve HARING, M.J. (1984). Education and Subjective Well-being: A Meta Analysis. Education Evaluation and Policy Analysis. 6.2, 165-173.

YARCHESKI, A., MAHON, N. E. ve YARCHESKI, T. J. (2001). Social Support And Well-Being in Early Adolescents. Clinical Nursing Research, 10.2, 163-181.