

## Psikolojik Güçlendirme ile Mutluluk Arasındaki İlişki: İş Güvenliği Uzmanları ve Teknikerleri Üzerinde Bir Araştırma

Zeynep Feride OLCAY<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>İstanbul Aydın Üniversitesi, ABMYO, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, 34197, İstanbul

<sup>1</sup><https://orcid.org/0000-0001-5720-7350>

\*Sorumlu yazar: zeynepolcay@aydin.edu.tr

### Araştırma Makalesi

#### Makale Tarihiçesi:

Geliş tarihi: 03.12.2023

Kabul tarihi:05.03.2024

Online Yayınlanma: 16.09.2024

#### Anahtar Kelimeler:

Psikolojik güçlendirme

Mutluluk

İş güvenliği uzmanı

### ÖZ

Bu araştırmanın amacı, iş güvenliği uzmanları ve teknikerlerin algıladıkları psikolojik güçlendirme ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma, ilişkisel tanımlayıcı tipte yapılmıştır. İstanbul'da farklı sektörlere hizmet veren iş güvenliği uzmanları ve teknikerleri çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Anket formları İstanbul'da çalışan 340 iş güvenliği uzman ve teknikerlere uygulanmıştır. Veriler, "Kişisel Bilgi Formu", "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" ve "Oxford Mutluluk Ölçeği" ile toplanmıştır. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin dört alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki olarak tanımlanmıştır. Her bir boyutunda üç ifade vardır. Mutluluk ölçeği ise tek boyuttur. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Ankete katılan iş güvenliği uzmanları ve teknikerlerin mutluluk puanları ile anlamlılık ( $r=0,27$ ;  $p<0,01$ ), yeterlilik ( $r=0,23$ ;  $p<0,01$ ), özerklik ( $r=0,182$ ;  $p<0,01$ ), etki ( $r=0,129$ ;  $p<0,05$ ), psikolojik güçlendirme ölçeği toplam ( $r=0,265$ ;  $p<0,01$ ), puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Psikolojik güçlendirme puanları arttıkça mutluluk puanlarının da arttığı gözlenmiştir. Anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki birlikte mutluluk ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir ( $R=0,290$ ;  $F(4;339)=7,70$ ;  $p=000$ ). Anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki değişkenleri mutluluktaki değişimin %8'ini açıklamaktadır.

## Relationship Between Psychological Empowerment and Happiness: A Study on Occupational Safety Specialists and Technicians

### Research Article

#### Article History:

Received: 03.12.2023

Accepted: 05.03.2024

Published online: 16.09.2024

#### Keywords:

Psychological empowerment

Happiness

Occupational safety experts

### ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between perceived psychological empowerment and happiness levels among occupational safety experts. The study was conducted in a relational descriptive type. Occupational safety specialists and technicians serving in different sectors in Istanbul constitute the population of the study. The number of valid surveys included in the research is 340. Data were collected using the "Personal Information Form", "Psychological Empowerment Scale," and "Oxford Happiness Scale". The psychological empowerment scale has four subscales. These dimensions are defined as meaningfulness, competence, autonomy, and impact. There are three statements in each dimension. The happiness scale, on the other hand, is a single dimension. SPSS 25.0 program was used for data analysis. Low-level positive significant relationships were observed between happiness scores of occupational safety specialists and technicians participating in the survey and meaningfulness ( $r=0.27$ ;  $p<0.01$ ), competence ( $r=0.23$ ;  $p<0.01$ ), autonomy ( $r=0.182$ ;  $p<0.01$ ), impact ( $r=0.129$ ;  $p<0.05$ ), Psychological Empowerment Scale total scores ( $r=0.265$ ;  $p<0.01$ ). It was observed that as psychological empowerment

scores increase, happiness scores also increase. Meaningfulness, competence, autonomy, and impact together have a significant relationship with happiness ( $R=0.290$ ;  $F(4;339)=7.70$ ;  $p=000$ ). Meaningfulness, competence, autonomy, and impact variables explain 8% of the variance in happiness.

---

**To Cite:** Olcay ZF. Psikolojik Güçlendirme ile Mutluluk Arasındaki İlişki: İş Güvenliği Uzmanları ve Teknikerleri Üzerinde Bir Araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 2024; 7(4): 1470-1486.

## 1. Giriş

Literatürde güçlendirme kavramı yapısal/davranışsal ve psikolojik olmak üzere iki şekilde ifade edilmektedir. Yapısal güçlendirme, işyerinde fırsatlara, bilgiye, desteğe ve kaynaklara erişimi kolaylaştıran belirli sosyal işyeri koşullarını ve politikalarını ifade eder (Kanter, 1977). Psikolojik güçlendirme ise dört boyutu içeren motivasyonel bir durumdur (Spreitzer, 1995). Psikolojik güçlendirme, yeterlilik, anlam, kendi kaderini tayin etme ve örgütsel sonuçları etkileme becerisine ilişkin bireysel algılardan kaynaklanır (Maynard ve ark., 2012). Anlam, bireylerin yaptıkları işi ne kadar önemli veya anlamlı olarak algıladıklarını gösterir. Yetkinlik, kişinin işini başarıya yeteneğini, becerilerini ve yeteneklerini ifade eder. (Seibert ve ark., 2011). Yeterlilik yönü, bir çalışanın işle ilgili öz yeterliliğini oluşturur (Bandura, 1997). Kendini yetkin hisseden çalışanlar işle ilgili becerilerine ve işlerinde iyi performans gösterebileceklerine inanırlar (Spreitzer, 2008). Kişiler sahip oldukları yetkinliklerine ne derece güvenirlerse, beceri ve kapasitelerini gösterebilecekleri işlerde daha istekli ve başarılı olabilirler (Emet, 2006). Bu durumun tersi olduğu zaman, yani kendi yetkinliklerine güvenmediklerinde, iş yapmaktan kaçınırlar ve isteksiz olurlar (Thomas ve Velthouse, 1990). Kendi kaderini tayin teorisi (SDT), motivasyonu özerk ve kontrollü olma açısından farklılaştıran, sosyal bağlamlarda insan motivasyonu ve kişiliğine ilişkin ampirik olarak türetilmiş bir teoridir (Deci ve Ryan, 2012). Teoriden yola çıkarak kendi kaderini tayin etme, bir çalışanın işyerinde seçim hakkına sahip olduğu ve işini nasıl yapacağı konusunda özgür olduğu algısıdır. Görev özerkliğini yansıtan temel bir iş özelliğidir (Spreitzer, 1995). Güçlü bir kendi kaderini tayin etme duygusuna sahip çalışanlar, örneğin bir göreve ne zaman başlayıp bitirmeleri veya hangi araçları kullanmaları gerektiğine karar vermekte özgürdürler (Schermyly, 2019). Etki, kişinin çalışmasının idari, organizasyonel veya stratejik sonuçları üzerindeki etkisiyle ilgilidir. (Spreitzer ve ark., 1999). Etki, işyerindeki idari, stratejik ve operasyonel hedefleri etkileme gücüne sahip olma inancıdır (Spreitzer, 2008). Psikolojik güçlendirme genel yapısını oluşturan bu dört boyuttan bir ya da birkaçı eksik olursa psikolojik güçlenme zayıflamaktadır (Spreitzer, 1995). Kişiler çalıştıkları yerde bazı değişiklikler yapma imkanına sahip olduklarını düşündüklerinde, davranışlarının sistemi etkileyebileceğini göreceklere ve kendilerini güçlendirilmiş hissedeceklerdir. Böylece kişilerin çalışma ortamı ve işlerine dair çalışanın içsel motivasyonunda artış sağlayacaktır (Şen, 2008).

Thomas ve Velthouse (1990) tarafından geliştirilen bir modelle, psikolojik güçlendirme kişilerin kendilerini, güçlendirilmiş hissedip hissetmediğine ilişkin algıları olarak ifade edilmiştir. Psikolojik güçlendirme örgütsel araştırma ve uygulama için önemli bir konudur çünkü “dinamik çalışma

ortamlarında çalışanların güçlendirilmesi, kuruluşlara pazarlarında rekabetçi konumlar edinme ve sürdürme konusunda avantajlar sağlayabilir” (Kim ve ark., 2018).

Mutluluk pozitif psikolojinin temel kavramlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Sapmaz ve Doğan, 2012). Diener (1984)’e göre mutluluk, olumlu olan duyguların sıklıkla, olumsuz olan duyguların ise az yaşanması ve hayattan yüksek düzeyde doyum alma olarak tanımlanmaktadır.

Mutluluk kavramı psikoloji, sosyoloji, tıp ve ekonomi gibi farklı disiplinlerdeki araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Artan bilimsel kanıtlar, mutluluğun bireyin refahını ve yaşam kalitesini desteklediğini göstermektedir. Mutluluğun kişinin sağlık, sosyal ilişkiler, iş hayatı ve evlilik gibi yaşamın çeşitli alanlarındaki olumlu işleyişine faydalı olduğu bulunmuştur (Yıldırım ve Belen, 2019).

Türkiye’de 2012 yılında yürürlüğe giren “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile işletmelerin buldukları tehlike sınıfı ve çalışan sayılarına göre İş sağlığı ve güvenliği hizmeti almaları yasal bir zorunluluk olmuştur. İşletmeler dahil oldukları tehlike sınıfına uygun olan sınıftaki iş güvenliği uzmanlarından rehberlik, risk değerlendirme, çalışma ortamının gözetimi, eğitim ve bilgilendirme hizmetleri almak zorundadırlar. Bu gelişme ile birlikte iş güvenliği uzmanları ve özellikle gözetmen olarak inşaat sektöründe istihdam edilen iş güvenliği teknikerleri çalışma hayatında iş güvenliği açısından önemli roller üstlenmiştir (Olçay ve ark., 2021). Ancak, iş güvenliği uzmanlarının ve iş güvenliği teknikerlerinin çalışma şartları önemsenmemektedir. Başka bir deyişle bu kişiler görev tanımları ve aldıkları yüksek düzeyde sorumluluktan dolayı kendileri de psiko-sosyal açıdan çeşitli risk etmenleriyle karşı karşıya kalabilmektedir. İş güvenliği uzman ve teknikerlerin iş yükleri ve sorumluluklarının fazla olması aynı zamanda iş yaşamındaki bazı belirsizlikler, onların da psikolojik yönden sağlık sorunlarının irdelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Aytaç ve ark., 2020). Araştırmacılar, mutlu bir çalışanın verimliliğinin mutsuz çalışanlardan daha yüksek olduğunu ve insan kapasitesinin potansiyel kaynaklarını kullanma yeteneğini güçlendirmenin, organizasyonları ve personeli işlerinde daha fazla kontrol sahibi olmaya teşvik ettiğini doğrulamaktadır (Vazife ve Saadatyar, 2018). İş güvenliği uzman ve teknikerlerinin yaptıkları işte başarılı olmalarında, kendilerini psikolojik olarak güçlü hissetmelerinin ve mutluluk düzeylerinin yüksek olmasının bir gösterge olduğu söylenebilir. İşyerlerindeki iş güvenliği ile ilgili çalışmaların etkin olması, ramak kala olaylar ve iş kazalarının önüne geçilebilmesi bir anlamda iş güvenliği uzmanlarının yetkin ve etkin olma durumuna bağlıdır (Kayan ve ark., 2017). Mutluluk, insan yaşamının bütün alanlarını etkileyen önemli bir kavramdır. İş hayatında başarılı olma ile mutluluk arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmaktadır (Lyubomirsky ve ark., 2005). Psikolojik güçlendirme ve mutluluk ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiler konusunda alan yazında çok fazla araştırma olmasına karşın, psikolojik güçlendirme ve mutluluk arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir.

Çalışma ortamında yöneticileri tarafından psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların mutluluk düzeyleri de artar varsayımından hareket edilerek yapılan bu araştırma İstanbul’da bulunan iş güvenliği uzmanları ve teknikerleri üzerine uygulanmıştır.

## 2. Materyal ve Yöntem

Çalışmanın bu kısmında araştırma kapsamında bulunan evren ve çalışma grubu, çalışmanın ölçme araçları ve verilerin analizinde kullanılan işlem yolu ve analiz teknikleri yer almaktadır.

### 2.1. Çalışma Grubu

Çalışma 13.11.2023-30.11.2023 tarihleri arasında İstanbul'da farklı sektörlere hizmet veren iş güvenliği uzman ve teknikerlerine yöneliktir. Google form üzerinden oluşturulan anketler için katılımcıların gönüllülük esası dikkate alınmıştır. Katılımcı sayısı belirlenirken uluslararası literatürde kabul görmüş çalışmalar göz önünde bulundurularak (Cattell, 1978; Kline, 1979; Gorsuch, 1983; Norusis, 1994; Tabachnick ve Fidell, 2007) iş güvenliği uzmanları ve teknikerlerinden oluşan toplam 340 katılımcı bu çalışmaya katılmıştır.

### 2.2. Araştırmanın İzin ve Etik Boyutu

“İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun” 2023/11 numaralı kararına göre etik kurul izni alınmıştır.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada yer alan anket üç bölümden meydana gelmektedir;

İlk bölümde katılımcılara yöneltilen kişisel bilgi formu bulunmaktadır.

İkinci bölümde “Çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının” dört boyutunu ölçmek için Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen, Sürgevil ve ark. (2013) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin yapıldığı psikolojik güçlendirme ölçeği (Psychological empowerment instrument-PEI) kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipindedir. Ölçeğin alt boyutları anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki olarak isimlendirilmiştir. Her bir boyutta üç ifade yer almaktadır. Anlamlılık (Meaning): Bir görevin yapılış amacının çalışan için taşıdığı değer olan anlamlılık; çalışanların yaptıkları işi önemseme ve işlerinin önemli olduğunu düşünme düzeyleriyle ilgilidir. Yeterlilik (Competence): Çalışanların işlerini iyi yapabilmeleri konusunda kendilerine ve yeteneklerine duydukları güven düzeyiyle ilgilidir. Özerklik (Self-determination): Çalışanların işlerini nasıl yapacakları konusunda karar verme özgürlüklerini ve işleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını ifade eder. Etki (Impact): Çalışanların (stratejik, yönetsel ya da operasyonel) örgütsel sonuçlar üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını hissetmesiyle ilgilidir. Çalışanların işyerlerinde bir iz bırakabilme ve örgütün onların fikirlerini ciddiye alma düzeyini gösterir. Ölçeğin alt boyutları, kendi içlerinde değerlendirilerek her bir boyut için sonuçlar alınabildiği gibi, tüm boyutların toplanmasıyla da toplam psikolojik güçlendirme puanı elde edilmektedir (Tolay ve ark., 2012).

Son bölümde ise Oxford mutluluk ölçeğine ilişkin sorular yer almaktadır. Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen Oxford Mutluluk Ölçeğinin tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 6'lı likert tipinde ve tek boyuttur.

#### 2.4. Verilerin Analizi

Oxford mutluluk ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinden (PGÖ) elde edilen puanları, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırmak için Bağımsız Gruplar T-testi uygulanmıştır. Ölçek puanlarını yaş, uzmanlık sınıfı ve meslekteki toplam çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırmak için ANOVA Testi uygulanmıştır.

Oxford mutluluk ve PGÖ'den elde edilen puanların dağılımını incelemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Hair ve ark. (2013) çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  aralığında bulunması durumunda normallik varsayımının karşılandığını belirtmiştir. Hesaplanan katsayılar belirtilen aralıkta yer almış ve normal dağılım varsayımının karşılandığı belirlenmiştir ( $-0,95 \leq$  çarpıklık  $\leq 0,07$ ,  $0,36 \leq$  basıklık  $\leq 0,16$ ).

Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak Oxford mutluluk ve psikolojik güçlendirme puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Psikolojik güçlendirmenin bileşenlerinin mutluluk üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasında çoklu bağlantının bulunup bulunmadığını belirlemek için VIF (Variance inflation factor) değerleri hesaplanmıştır.  $VIF > 10$  değerleri çoklu bağlantının bulunduğunu göstermektedir (Çokluk ve ark., 2012). En yüksek VIF değeri 2,04'tür ve çoklu bağlantı probleminin bulunmadığı anlaşılmıştır. Durbin-Watson katsayısı hesaplanarak hataların bağımsızlığı varsayımı kontrol edilmiştir. Bu katsayının 1,5 ile 2,5 aralığında bulunması ilgili varsayımın karşılanması için yeterlidir. Durbin-Watson katsayısı 2,03 olarak hesaplanmış ve ilgili varsayım karşılanmıştır. Regresyon analizinde, eşdeğişkenlilik (Homoscedasticity) varsayımı, standartlaştırılmış artıkların (hataların) grafiği oluşturularak incelenebilir (Osborne ve Waters, 2002). Grafik incelendiğinde, artıkların rastgele ve yatay çizgi etrafında nispeten dengeli bir şekilde dağıldığı ve ilgili varsayımın karşılandığı belirlenmiştir. SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir.

### 3. Bulgular

Araştırmadan elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %41,5'inin kadın, %58,5'inin ise erkek olduğu anlaşılmaktadır. Evli katılımcıların oranı %57,4'tür. Katılımcıların %35,3'ü 20-25, %28,2'i 26-30, %15,6'sı 31-35, %12,6'sı 36-40, %8,2'si ise 41 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların %45,9'u C sınıfı İGU, %25,6'sı iş güvenliği teknikeri, %13,2'si B sınıfı İGU, %15,3'ü ise A sınıfı İGU olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %29,4'ü 0-1 yıl, %22,4'ü 1-3 yıl, %15,0'i 3-5 yıl, %7,9'u 5-10 yıl, %25,3'ü ise 10 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	141	41,5
	Erkek	199	58,5
Medenî durum	Bekâr	145	42,6
	Evli	195	57,4
Yaş	20-25	120	35,3
	26-30	96	28,2
	31-35	53	15,6
	36-40	43	12,6
	41 ve üzeri	28	8,2
	Uzmanlık sınıfı	C Sınıfı İGU	156
	Tekniker	87	25,6
	B Sınıfı İGU	45	13,2
	A Sınıfı İGU	52	15,3
Meslekteki toplam çalışma yılı	0-1 yıl	100	29,4
	1-3 yıl	76	22,4
	3-5 yıl	51	15,0
	5-10 yıl	27	7,9
	10 yıl ve üzeri	86	25,3

Tablo 2 incelendiğinde, Cinsiyetiniz değişkenine göre mutluluk ( $t(340)=0,03$ ;  $p>0,05$ ), özerklik ( $t(340)=0,41$ ;  $p>0,05$ ), PGÖ toplam ( $t(340)=0,93$ ;  $p>0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte, anlamlılık ( $t(340)=3,49$ ;  $p>0,05$ ), yeterlilik ( $t(340)=2,62$ ;  $p>0,05$ ), etki ( $t(340)=-1,97$ ;  $p>0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir. Erkek katılımcıların anlamlılık (Ort=13,63; Ss=1,74) ve yeterlilik (Ort=14,04; Ss=1,53) puan ortalamaları daha yüksektir. Kadın katılımcıların ise etki (Ort=10,93; Ss=2,77) puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksektir.

**Tablo 2.** Cinsiyet değişkenine göre mutluluk ve PGÖ puan ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız gruplar T-testi sonuçları

Değişkenler	Cinsiyetiniz	N	Ort	Ss	t(340)	p
Mutluluk	Erkek	199	96,45	10,77	0,03	0,98
	Kadın	141	96,41	11,16		
Anlamlılık	Erkek	199	13,63	1,74	3,49	0,00
	Kadın	141	12,89	2,13		
Yeterlilik	Erkek	199	14,04	1,53	2,62	0,01
	Kadın	141	13,57	1,74		
Özerklik	Erkek	199	11,84	2,58	0,41	0,68
	Kadın	141	11,72	2,52		
Etki	Erkek	199	10,29	3,09	-1,97	0,05
	Kadın	141	10,93	2,77		
PGÖ toplam	Erkek	199	49,79	6,41	0,93	0,35
	Kadın	141	49,12	6,86		

Tablo 3 incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre anlamlılık ( $t(340)=0,11$ ;  $p>0,05$ ), yeterlilik ( $t(340)=0,06$ ;  $p>0,05$ ), özerklik ( $t(340)=0,98$ ;  $p>0,05$ ), PGÖ toplam ( $t(340)=1,53$ ;  $p>0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte, mutluluk ( $t(340)=2,94$ ;  $p>0,05$ ), etki ( $t(340)=2,46$ ;  $p>0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir. Evli katılımcıların mutluluk (Ort=97,92; Ss=11,29) ve etki (Ort=10,89; Ss=3,06) puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksektir.

**Tablo 3.** Medeni duruma göre mutluluk ve PGÖ puan ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız gruplar T-testi sonuçları

Değişkenler	Medeni durumunuz	N	Ort	Ss	t(340)	p
Mutluluk	Evli	195	97,92	11,29	2,94	0,00
	Bekar	145	94,43	10,09		
Anlamlılık	Evli	195	13,33	2,03	0,11	0,91
	Bekar	145	13,31	1,83		
Yeterlilik	Evli	195	13,85	1,76	0,06	0,96
	Bekar	145	13,84	1,44		
Özerklik	Evli	195	11,91	2,59	0,98	0,33
	Bekar	145	11,63	2,50		
Etki	Evli	195	10,89	3,06	2,46	0,01
	Bekar	145	10,10	2,81		
PGÖ toplam	Evli	195	49,98	7,19	1,53	0,13
	Bekar	145	48,88	5,67		

Tablo 4 incelendiğinde, yaş değişkenine göre özerklik ( $F(4.0;335.0)=1,28$ ;  $p>0,05$ ) ve etki ( $F(4.0;335.0)=1,74$ ;  $p>0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte, mutluluk ( $F(4.0;335.0)=4,84$ ;  $p<0,05$ ), anlamlılık ( $F(4.0;335.0)=3,69$ ;  $p<0,05$ ), Y yeterlilik ( $F(4.0;335.0)=2,63$ ;  $p<0,05$ ) ve PGÖ toplam ( $F(4.0;335.0)=2,91$ ;  $p<0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir. Post-Hoc testi genel olarak 31-35 yaş grubunun mutluluk ve psikolojik güçlendirme puanları daha yüksek bulunmuştur.



**Tablo 4.** Yaş grubuna göre mutluluk ve PGÖ puan ortalamaları, standart sapmaları ve ANOVA sonuçları

Değişkenler	Yaş grubu	N	Ort	Ss	F(4;335)	p	Post-Hoc
Mutluluk	1. 20-25	120	93,66	9,62	4,84	0,00	3>1
	2. 26-30	96	96,13	11,85			
	3. 31-35	53	100,83	10,39			
	4. 36-40	43	97,88	9,61			
	5. 41+	28	98,82	12,68			
Anlamlılık	1. 20-25	120	12,86	2,03	3,69	0,01	3>1
	2. 26-30	96	13,52	1,67			
	3. 31-35	53	13,89	1,93			
	4. 36-40	43	13,67	1,73			
	5. 41+	28	13,04	2,40			
Yeterlilik	1. 20-25	120	13,61	1,73	2,63	0,03	3>5
	2. 26-30	96	13,99	1,34			
	3. 31-35	53	14,19	1,36			
	4. 36-40	43	14,14	1,32			
	5. 41+	28	13,29	2,57			
Özerklik	1. 20-25	120	11,53	2,61	1,28	0,28	-
	2. 26-30	96	11,79	2,60			
	3. 31-35	53	12,42	2,24			
	4. 36-40	43	11,56	2,73			
	5. 41+	28	12,07	2,34			
Etki	1. 20-25	120	10,06	2,78	1,74	0,14	-
	2. 26-30	96	10,64	2,97			
	3. 31-35	53	10,75	3,02			
	4. 36-40	43	11,35	3,37			
	5. 41+	28	10,79	2,92			
PGÖ toplam	1. 20-25	120	48,06	6,84	2,91	0,02	3>1
	2. 26-30	96	49,94	6,13			
	3. 31-35	53	51,25	6,05			
	4. 36-40	43	50,72	5,44			
	5. 41+	28	49,18	8,56			

Tablo 5 incelendiğinde, uzmanlık sınıfı değişkenine göre mutluluk ( $F(3.0;336.0)=0,92$ ;  $p>0,05$ ), anlamlılık ( $F(3.0;336.0)=0,61$ ;  $p>0,05$ ), yeterlilik ( $F(3.0;336.0)=0,32$ ;  $p>0,05$ ), özerklik ( $F(3.0;336.0)=1,17$ ;  $p>0,05$ ) ve PGÖ toplam ( $F(3.0;336.0)=0,47$ ;  $p>0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte, Etki ( $F(3.0;336.0)=3,65$ ;  $p<0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir. A sınıfı İGU olarak kurumuna çalışan katılımcıların etki puan ortalaması, C sınıfı İGU olarak çalışan katılımcılarınkinden daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 5.** Uzmanlık sınıfına göre mutluluk ve PGÖ puan ortalamaları, standart sapmaları ve ANOVA sonuçları

Değişkenler	Uzmanlık Sınıfı	N	Ort	Ss	F(3;336)	p	Post-Hoc
Mutluluk	1. C Sınıfı İGU	156	96,38	10,08	0,92	0,43	-
	2. Tekniker	87	95,59	11,60			
	3. B Sınıfı İGU	45	95,73	12,47			
	4. A Sınıfı İGU	52	98,6	10,78			
Anlamlılık	1. C Sınıfı İGU	156	13,47	1,70	0,61	0,61	-
	2. Tekniker	87	13,28	1,77			
	3. B Sınıfı İGU	45	13,11	2,73			
	4. A Sınıfı İGU	52	13,15	2,13			
Yeterlilik	1. C Sınıfı İGU	156	13,93	1,36	0,32	0,81	-
	2. Tekniker	87	13,83	1,38			
	3. B Sınıfı İGU	45	13,78	2,24			
	4. A Sınıfı İGU	52	13,69	2,11			
Özerklik	1. C sınıfı İGU	156	11,88	2,46	1,17	0,32	-
	2. Tekniker	87	12,07	2,38			
	3. B Sınıfı İGU	45	11,36	3,08			
	4. A Sınıfı İGU	52	11,44	2,60			
Etki	1. C Sınıfı İGU	156	10,2	2,92	3,65	0,01	4>1
	2. Tekniker	87	10,61	2,90			
	3. B Sınıfı İGU	45	10,31	3,62			
	4. A Sınıfı İGU	52	11,73	2,34			
PGÖ Toplam	1. C Sınıfı İGU	156	49,47	6,03	0,47	0,71	-
	2. Tekniker	87	49,78	5,55			
	3. B Sınıfı İGU	45	48,56	8,94			
	4. A Sınıfı İGU	52	50,02	7,52			

Tablo 6 incelendiğinde, mesleki kıdeme göre anlamlılık ( $F(4.0;335.0)=0,90$ ;  $p>0,05$ ), yeterlilik ( $F(4.0;335.0)=1,23$ ;  $p>0,05$ ) ve özerklik ( $F(4.0;335.0)=0,49$ ;  $p>0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte, mutluluk ( $F(4.0;335.0)=3,19$ ;  $p<0,05$ ), Etki ( $F(4.0;335.0)=4,27$ ;  $p<0,05$ ) ve PGÖ toplam ( $F(4.0;335.0)=2,64$ ;  $p<0,05$ ) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermiştir. Post-Hoc testi sonuçlarına göre, 5-10 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların mutluluk puan ortalaması, 1-3 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılarınkinden daha yüksektir. Ayrıca, 5-10 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların psikolojik güçlendirme puan ortalamaları genel olarak daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 6.** Mesleki kıdeme göre mutluluk ve PGÖ puan ortalamaları, standart sapmaları ve ANOVA sonuçları

Değişkenler	Mesleki kıdem	N	Ort	Ss	F(4.0;335.0)	p	Post-Hoc
Mutluluk	1. 0-1 yıl	100	94,93	10,57	3,19	0,01	4>2
	2. 1-3 yıl	76	94	12,07			
	3. 3-5 yıl	51	98,86	10,25			
	4. 5-10 yıl	27	100,07	8,88			
	5. 10+ yıl	86	97,74	10,65			
Anlamlılık	1. 0-1 yıl	100	13,21	1,77	0,90	0,47	-
	2. 1-3 yıl	76	13,05	2,37			
	3. 3-5 yıl	51	13,53	1,76			
	4. 5-10 yıl	27	13,63	1,39			
	5. 10+ yıl	86	13,48	1,98			
Yeterlilik	1. 0-1 yıl	100	13,78	1,40	1,23	0,30	-
	2. 1-3 yıl	76	13,64	2,00			
	3. 3-5 yıl	51	14,27	1,12			
	4. 5-10 yıl	27	13,93	1,33			
	5. 10+ yıl	86	13,83	1,84			
Özerklik	1. 0-1 yıl	100	11,59	2,51	0,49	0,75	-
	2. 1-3 yıl	76	11,63	2,60			
	3. 3-5 yıl	51	11,92	2,76			
	4. 5-10 yıl	27	11,96	2,52			
	5. 10+ yıl	86	12,03	2,48			
Etki	1. 0-1 yıl	100	9,9	2,59	4,27	0,00	3>1
	2. 1-3 yıl	76	10,14	3,03			
	3. 3-5 yıl	51	11,78	3,11			
	4. 5-10 yıl	27	10,56	3,02			
	5. 10+ yıl	86	10,94	3,04			
PGÖ toplam	1. 0-1 yıl	100	48,48	5,87	2,64	0,03	3>1, 3>2
	2. 1-3 yıl	76	48,47	7,58			
	3. 3-5 yıl	51	51,51	6,55			
	4. 5-10 yıl	27	50,07	5,62			
	5. 10+ yıl	86	50,28	6,53			

Tablo 7 incelendiğinde, mutluluk puanları ile anlamlılık ( $r=0,27$ ;  $p<0,01$ ), yeterlilik ( $r=0,23$ ;  $p<0,01$ ), Özerklik ( $r=0,182$ ;  $p<0,01$ ), etki ( $r=0,129$ ;  $p<0,05$ ), PGÖ Toplam ( $r=0,265$ ;  $p<0,01$ ), puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gözlenmiştir.

Anlamlılık puanları ile yeterlilik ( $r=0,616$ ;  $p<0,01$ ), özerklik ( $r=0,486$ ;  $p<0,01$ ), etki ( $r=0,285$ ;  $p<0,01$ ), PGÖ Toplam ( $r=0,764$ ;  $p<0,01$ ), puanları arasında yüksek, orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Yeterlilik puanları ile özerklik ( $r=0,301$ ;  $p<0,01$ ), etki ( $r=0,208$ ;  $p<0,01$ ), PGÖ Toplam ( $r=0,639$ ;  $p<0,01$ ), puanları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Özerklik puanları ile etki ( $r=0,34$ ;  $p<0,01$ ), PGÖ toplam ( $r=0,758$ ;  $p<0,01$ ), puanları arasında yüksek ve orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Son olarak, etki puanları ile PGÖ toplam ( $r=0,718$ ;  $p<0,01$ ), puanları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Genel olarak Psikolojik güçlendirme puanları arttıkça mutluluk puanlarının da arttığı gözlenmiştir.

**Tablo 7.** Oxford mutluluk ve psikolojik güçlendirme puanları arasındaki ilişkilere ait pearson korelasyon katsayıları

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Mutluluk	1					
2. Anlamlılık	,270**	1				
3. Yeterlilik	,230**	,616**	1			
4. Özerklik	,182**	,486**	,301**	1		
5. Etki	,129*	,285**	,208**	,340**	1	
6. PGÖ toplam	,265**	,764**	,639**	,758**	,718**	1
Ort	96,43	13,32	13,85	11,79	10,55	49,51
Ss	10,92	1,94	1,63	2,55	2,97	6,60

\*\* $p<0,01$ ; \* $p<0,05$ ; N=340; PGÖ= Psikolojik Güçlendirme Ölçeği

Tablo 8 incelendiğinde, anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki birlikte mutluluk ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir ( $R=0,290$ ;  $F(4;339)=7,70$ ;  $p=000$ ). Anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki değişkenleri mutluluktaki değişimin %8'ini açıklamaktadır. Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerleri incelendiğinde, sadece anlamlılık ( $\beta=0,17$ ;  $p<0,05$ ) değişkeninin mutluluğun anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Anlamlılık, mutluluğu pozitif yönde yordamaktadır.

**Tablo 8.** Psikolojik güçlendirme bileşenlerinin mutluluk değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek için gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	$\beta$	t	p
(Sabit)	70,07	5,13		13,66	0,00
Anlamlılık	0,95	0,41	0,17	2,33	0,02*
Yeterlilik	0,67	0,44	0,10	1,51	0,13
Özerklik	0,24	0,26	0,05	0,89	0,37
Etki	0,15	0,21	0,04	0,74	0,46
R=0,290	R <sup>2</sup> =0,084		F(4;339)=7,70		p<0,001

Bağımlı Değişken= Mutluluk; \*p<0,05

#### 4. Sonuç ve Tartışma

İşletmeler çalışanlarının özgüvenlerini artıracak, kararlara katılımını sağlayacak, daha fazla yetki ve sorumluluk almalarına imkân verecek uygulamalar ile onların psikolojik olarak kendilerini güçlendirilmiş hissetmelerini sağlayabilirlerse, çalışanlar işlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yapabilir. Psikolojik olarak güçlendirildiğini hisseden çalışanların mutluluk düzeyleri artabilir. Bundan dolayı çalışmamızda, örgütler için bu kadar önemli olan ve çok değerli örgütsel çıktıları sağlayabilen bir kavram olan çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesi ile kendilerini mutlu hissetmeleri arasındaki ilişki irdelenmiştir.

Çalışmada erkek katılımcıların anlamlılık ve yeterlilik puan ortalamaları daha yüksektir. Kadın katılımcıların ise etki puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksektir. Kadınların erkeklere oranla çalışma ortamında daha fazla kontrol ve etkiye sahip oldukları görülmektedir. Bu da Arslan'ın (2019) çalışmasıyla uyumluluk göstermektedir. Hechanova ark. (2006) tarafından elde edilen sonuçlarla paralellik göstermemektedir. Kadın ve erkeklerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Demir ve Murat (2017), Ulukan (2020) ile Kaya ve Demir'in (2017) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir.

Evli katılımcıların etki puan ortalamaları bekar katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir. Evli çalışanlar pek çok sorumluluğu paylaştıkları için kendilerini etki alt boyutunda daha güçlü hissediyor olabilirler. Ulun'un (2023) akademik personeller üzerinde yapmış olduğu çalışmasında elde ettiği bulguyla paralellik göstermektedir. Yine evli katılımcıların bekarlara kıyasla mutluluk düzeyleri daha yüksektir. Akın ve Şentürk (2012) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Dünya literatürüne paralel şekilde, Türkiye'de de medeni durum ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmış; medeni durumu evli olan bireylerin mutluluğa daha yakın oldukları görülmüştür (Bülbül ve Giray, 2011).

Yaş kriterine göre ise 31-35 yaş grubunun mutluluk ve psikolojik güçlendirme puanları daha yüksek bulunmuştur. Kişilerin kendilerini verimli hissettiği ve farkındalıklarının arttığı bir yaş aralığı olmasından kaynaklı olabilir.

A sınıfı İGU olarak kurumunda çalışan katılımcıların etki puan ortalaması, C sınıfı İGU olarak çalışan katılımcılarınkinden daha yüksek bulunmuştur. A sınıfı İGU'ları kıdemlerinden ve sertifika düzeylerinin yüksek olmasından dolayı çalışma ortamında kendilerini daha etkin ve söz sahibi hissettikleri düşünülebilir. A sınıfı İGU'ların işyerinde alınması gerekenler önlemler konusunda işveren karşısında daha etkili olması bu bulgunun nedeni olabilir.

Mesleki kıdem süresine göre 5-10 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların mutluluk puan ortalaması, 1-3 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılarınkinden daha yüksektir. Ayrıca, 5-10 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların psikolojik güçlendirme puan ortalamaları genel olarak daha yüksek bulunmuştur.

Mutluluk ve PGÖ arasında puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Bu sonuçlar bize, üstlendiği işi önemseyen, en iyi şekilde yapabileceği yönünde kendi yeteneklerine inanan, inisiyatif sahibi bireylerin mutluluk düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Çalışkan ve Hazır, 2012).

Psikolojik güçlendirme puanları arttıkça mutluluk puanlarının da arttığı gözlenmiştir. Anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki değişkenleri mutluluktaki değişimin %8'ini açıklamaktadır. Anlamlılık değişkeninin mutluluğun anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Anlamlılık, mutluluğu pozitif yönde yordamaktadır.

Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, yetkinlik, otonomi ve etki boyutlarının çalışan mutluluğu üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri tespit edilmiştir. Aksoy ve Çiçek (2021) ile Vazife ve Saadatyar (2018) çalışmalarıyla uyumlu sonuçlar göstermektedir.

Oladipo (2009), toplumların ekonomik ve/veya toplumsal güce sahip olmasının, psikolojik güçlendirme olmadan mümkün olamayacağına dikkat çekmektedir. İnsanlar psikolojik olarak güçlendirildiğinde, tutumlarında, algılamalarında, davranışlarında ve değer yöneliminde olumlu bir değişikliğin aynı zamanda da bireyin kendine duyduğu saygı, bireysel farkındalık ve barışçıl bir toplumda yaşamının önemini vurgulamaktadır.

Kanıtlar aynı zamanda olumlu duygular (örneğin mutluluk), pozitif bireylerin özellikleri (örneğin pozitiflik) ve sosyal çevresel faktörler (örneğin sosyal destek) gibi kaynaklara, kapasiteye ve psikolojik güce sahip insanların pozitif ruh sağlığının korunmasına yardımcı olabileceğini öne sürmektedir (Yıldırım ve Arslan, 2022).

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Makale yazarı herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı Beyan Özeti**

Yazar makaleye %100 oranında katkı sağlamış olduğunu beyan eder.

## Kaynakça

- Akın HB., Şentürk E. Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi. *Öneri Dergisi* 2012; 10(37): 183-193.
- Arslan F. Yiyecek-içecek çalışanlarında dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı etkisi. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Zonguldak, Türkiye, 2019.
- Aytaç S., Engin T., İmanlı E. İş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin duygusal iyi oluş hali, mutluluk ve yaşam tatmini ilişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi* 2020; 15 (60): 746-758
- Bandura A. Self-efficacy. The exercise of control: W. H. Freeman; 1997.
- Bülbül Ş., Gray S. Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Academic Review* 2011; 11.
- Cattell RB. The scientific use of factor analysis. New York: Plenum; 1978.
- Çalışkan A., Hazır K. Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2012; 9 (2): 48-76
- Çokluk O., Şekercioğlu G., Büyüköztürk Ş. Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 2012.
- Deci EL., Ryan RM. Self-determination theory. *Handbook of Theories of Social Psychology* 2012; 1(20): 416-436.
- Demir R., Murat M. Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches* 2017; 7(13): 347-378.
- Diener E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin* 1984; 95(3): 542-575.
- Doğan T., Sapmaz F. Oxford mutluluk ölçeği Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi* 2012; 25(4): 297-304.
- Emet C. Personelin güçlendirilme algıları ile örgütsel kültür arasındaki ilişkinin bankacılık sektöründe ampirik olarak incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, Türkiye, 2006.*
- Gorsuch RL. Factor analysis. Hillsdale,NJ: Erlbaum; 1983.
- Hair JF., Black WC., Babin BJ., Anderson RE., Tatham RL. Multivariate data analysis. Pearson Education Limited; 2013.
- Hechanova MR., Alampay ABR., Franco EP. Psychological empowerment, job satisfaction and performance among filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology* 2006; 9(1): 72-78.
- Hills P., Argyle M. The Oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Pers Individ Diff*; 2002; 33: 1073-1082.
- Kanter RM. Men and women of the corporation: New edition. Basic books; 2008.

- Kaya ÖS., Demir E. Kendini toparlama gücü ve stresle başa çıkma stratejilerinin mutluluk düzeyini yordama gücü. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2017; 33: 18-33.
- Kayan Y., Doğruyol M., Gültekin MŞ., Celal M., Gültekin EA., Kuncan O. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Bilim ve Gençlik Dergisi* 2017; 5(2): 44-50.
- Kılıç AŞ., Çiçek H. Psikolojik güçlendirmenin bağlamsal performans üzerine etkisinde çalışan mutluluğunun aracılık rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2021; 59, 391-420.
- Kim M., Beehr TA., Prewett MS. Employee responses to empowering leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2018; 25(3).
- Kline P. *Psychometrics and psychology*. London: Acaderric Press; 1979.
- Lyubomirsky S., King L., Diener E. the benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin* 2005; 131(6): 803–855.
- Maynard MT., Gilson LL., Mathieu JE. Empowerment-fad or fab? A multilevel review of the past two decades of research. *Journal of Management* 2012; 38(4): 1231-1281.
- Norusis, MJ. *SPSS advanced statistics 6.1*. Chicago, IL: SPSS Inc. 1994.
- Oladipo SE. Psychological empowerment and development. *Edo Journal of Counselling* 2009; 2(1): 119-126.
- Olcay ZF., Sakallı AE., Temur S. İş güvenliği uzmanlarında işe bağlılığın ve iş stresinin iş performansına etkisi: yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 2021; 11 (1): 141-156.
- Osborne J., Waters E. Four assumptions of multiple regression that researchers should always test. *Practical Assessment, Research & Evaluation* 2002; 8(2): 1-9.
- Sapmaz F., Doğan T. Mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak iyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012; 8(3): 63-69.
- Schermuly CC. *New work—gute arbeit gestalten: Psychologisches empowerment von mitarbeitern* [New work—designing good work: Psychological empowerment of employees]. Haufe; 2019.
- Seibert SE., Wang G., Courtright GH. Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology* 2011; 96, 981-1003
- Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 1995; 38, 1442-1465
- Spreitzer GM., De Janasz SC., Quinn RE. Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership. *Journal of Organizational Behavior* 1999; 511-526.
- Spreitzer GM. Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. In Barling J., Cooper C. L. (Eds.), *Handbook of organizational behavior*. Sage; 2008.
- Sürgevil O., Tolay E., Topoyan M. Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University* 2013; 8(31): 5371-5391.



- Şen Y. Dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Türkiye, 2008.
- Tabachnick, BG., Fidell LS. Using multivariate statistics. Boston: Allyn and Bacon; 2007.
- Thomas KW., Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation, *Academy of Management Review* 1990; 15(4): 666-681.
- Tolay E., Sürgevil O., Topoyan M. Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış* 2012; 12(4): 449-465.
- Ulukan M. Öğretmenlerin mutluluk ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal Of International Social Research* 2020; 13(73).
- Ulun C. Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerde psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi. Gazi Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, Türkiye, 2023.
- Vazife Z, Saadatyar FS. Comparison of psychological empowerment effectiveness on happiness in the based on organizational and demographic characteristics. *J Police Med* 2018; 7(1).
- Yıldırım M., Belen H. The role of resilience in the relationships between externality of happiness and subjective well-being and flourishing: A structural equation model approach. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing* 2019; 3(1): 62-76.
- Yıldırım M., Arslan G. Exploring the associations between resilience, dispositional hope, preventive behaviours, subjective well-being, and psychological health among adults during early stage of COVID-19. *Curr Psychol* 2022; 41(8): 5712-5722.