

**T.C.**

**MALTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK  
İYİ OLMA VE STRES DÜZEYLERİ AÇISINDAN  
KARŞILAŞTIRILMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MEHMET TÜTÜNCÜ**

**İstanbul, Mart 2012**

**T.C.  
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI  
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÖNETİCİ VE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK İYİ  
OLMA VE STRES DÜZEYLERİ AÇISINDAN  
KARŞILAŞTIRILMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MEHMET TÜTÜNCÜ**

**09 11 07 105**

**Danışman Öğretim Üyesi:  
Prof. Dr. Ramazan ABACI**

**İstanbul, Mart 2012**

## TEZ ONAY SAYFASI

TARİH: 19/ 03/ 2012

### T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Mehmet Tütüncü'ye ait'' Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri açısından karşılaştırılması'' adlı çalışma, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan .....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

## ÖZET

Sosyal bilimlerdeki araştırmacılar insanoğlunu daha iyi tanıyıp anladıkça, psikolojinin pozitif yönünün göz ardı edildiği ve hatta yanlış anlaşıldığı görölmüştür. Bu boşluğu doldurmak ve bireyin işlevselliğinin pozitif yönlerini incelemek için psikolojik iyi olma operasyonel olarak tanımlanmıştır. Psikolojik iyi olma; özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları ve öz-kabul altı temel boyut içermektedir şeklinde altı alt boyut içermektedir.

Araştırmanın amacı yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri arasında ilişkileri çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, yönetici ve çalışanlara anketlerin tamamı İstanbul'da bulunan özel bir şirkette uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ortalama, standart sapma vb. tanımlayıcı istatistiklerden, bunun yanı sıra bağımsız T testi, ANOVA ile korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri arasında ilişkiler olduğu görölmüştür. Bulgular yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu görölmektedir. Ayrıca yönetici ve çalışanların demografik özelliklerinin psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında; yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ile stres düzeyleri arasında negatif ilişkiler olduğu görölmüştür. Ayrıca cinsiyet, medeni durum ve yaş açısından yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri arasında göre anlamlı farklılıklar olmadığı görölmüştür. Ancak çalışanların bireysel gelişim, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanları açısından medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık sergiledikleri görölmüştür.

**Anahtar kelimeler** : Çalışan, Yönetici, Psikolojik iyi olma, Stres,

## **ABSTRACT**

Psychological research has generally focused on pathology, unhappiness, and human suffering (Diener & Seligman, 2002; Seligman & Chikzentmihalyi, 2000). As social sciences tried to better understand the human being, it became evident that positive aspects of psychological functioning were misunderstood and perhaps most importantly understudied. In order to empirically examine positive aspects of human functioning, an operational definition of psychological well-being had to be established. Psychological well-being consists of six dimensions: (a) Autonomy, (b) Environmental mastery, (c) Personal growth, (d) Positive relationships with others, (e) Purpose in life, and (f) Self-acceptance.

The aim of this study is to investigate the relationships between psychological well-being and stress levels of managers and employees. To that end, all the employees are selected from a company which is in Istanbul by the using random selection method. Such descriptive statistics as mean, standard deviation as well as independent T test, ANOVA and correlation analysis have been made use of within the scope of the research. The results suggest that there are negative relationships between psychological well-being and stress levels of managers and employees. Also no significant differences were found between psychological well-being and stress levels of managers and employees in terms of gender, age, and marital status. However significant differences were found between single and married in terms of personal growth, life purpose, self-acceptance, and total psychological well-being level of employees.

**Key Words** : employee, manager, psychological well-being, stress

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
1.GİRİŞ .....	<b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b>
1.1.Araştırmanın Amacı.....	2
1.2. Alt Problemler.....	2
1.3.Araştırmanın Önemi.....	3
1.4.Tanımlar.....	3
1.5. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Literatür .....	5
1.6. Psikolojik İyi Olma.....	5
1.7. Psikolojik İyi Olma ve Demografik Değişkenler.....	8
1.8. Psikolojik İyi Olma Alanında Yapılan Araştırmalar.....	10
1.9. Stres.....	11
1.10. Stres ve Tipleri.....	11
1.11. İşyerindeki Stres Faktörleri ve Sonuçları.....	12
1.12. Stres Yönetimi.....	13
1.13 Psikolojik İyi Olma, Stres ve Başa Çıkma.....	13
2. YÖNTEM.....	16

2.1. Araştırmanın Modeli .....	16
2.2.Araştırmanın Modeli .....	16
2.3.Araştırmanın Örnekleme.....	16
2.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	16
2.4.1. Bilgi Toplama Formu .....	16
2.4.2. Psikolojik İyi Olma Ölçekleri .....	17
2.4.3.Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği.....	21
2.5. Veri Analiz Teknikleri .....	26
3. BULGULAR .....	27
3.1. Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ile stres düzeyleri düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyonlar .....	27
3.2. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	27
3.4. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	28
3.6. Yöneticilerin stres düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular .....	29
3.8. Çalışanların stres düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular .....	30
3.10. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	30
3.12. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	31
3.14. Yöneticilerin stres düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	32
3.15.Çalışanların stres düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular .....	32
3.17 Psikolojik iyi olma düzeyleri açısından yönetici ve çalışanların yaş gruplarına göre farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	33

3.32. Stres düzeyleri açısından yönetici ve çalışanların yaş gruplarına göre farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	33
4. TARTIŞMA ve Yorum .....	41
5. KAYNAKLAR .....	46
6.EKLER.....	53

## TABLULAR LİSTESİ

3.1. Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ile stres düzeyleri düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyonlar .....	27
3.2. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	27
3.3. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları .....	28
3.4. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	28
3.5. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları .....	29
3.6. Yöneticilerin stres düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular .....	29
3.7.Yöneticilerin stres düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları .....	29
3.8. Çalışanların stres düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	30
3.9. Çalışanların stres düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları..	30
3.10. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	30
3.11. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları.....	30
3.12. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	31



3.13. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları.....	31
3.14. Yöneticilerin stres düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	32
3.15.Çalışanların stres düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin <i>t</i> testi bulguları .....	32
3.16. Çalışanların stres düzeyleri açısından medeni durum farklarına ilişkin <i>t</i> testi bulguları.....	32
3.17 Psikolojik iyi olma düzeyleri açısından yönetici ve çalışanların yaş gruplarına göre farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	33
3.18. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların özerklik puanlarının betimsel istatistikleri.....	33
3.19. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların özerklik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	33
3.20. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların çevresel hakimiyet puanlarının betimsel istatistikleri.....	34
3.21. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların çevresel hakimiyet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	34
3.22. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların bireysel gelişim puanlarının betimsel istatistikleri.....	35
3.23. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların bireysel gelişim puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	35
3.24. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların olumlu ilişkiler puanlarının betimsel istatistikleri.....	36
3.25. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların olumlu ilişkiler puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	36
3.26. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların yaşam amaçları puanlarının betimsel istatistikleri.....	36
3.27. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların yaşam amaçları puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	37
3.28. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların öz-kabul puanlarının betimsel istatistikleri.....	37

3.29. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların öz-kabul puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	37
3.30. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların toplam PİO puanlarının betimsel istatistikleri.....	38
3.31. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların toplam PİO puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	38
3.32. Stres düzeyleri açısından yönetici ve çalışanların yaş gruplarına göre farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular.....	38
3.33. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların stres puanlarının betimsel istatistikleri.....	40
3.33. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların stres puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu.....	40

## GİRİŞ

Yaşam serüveninde çeşitli krizlerle yüzleşen bireyin en temel problemi; bu krizleri başarılı biçimde aşmak ve yeni durumuna uyum sağlayabilmektir. Bu süreçte birey duygusal, sosyal ve psikolojik açıdan zedelenebilmekte ve her bir uyum çabası beraberinde diğer bir krizi getirebilmektedir. Böylelikle gelişen ve öğrenen bir varlık olarak yaşamını devam ettiren bireyin karşılaştığı güçlüklerle mücadele edebilme düzeyi onun işlevselliğini ve iyi olmasını belirlemede kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca bu krizler bireyin stres yaşamasına yol açmakta ve uyum sağlansa bile açılan yaralar zor kapanmaktadır. Diğer bir deyişle düşünen, fark eden, anlayan ve algılayan bir varlık olarak birey her bir yenilikle ve değişimle birlikte bir kriz yaşamakta ve çözdüğü veya çözemediği krizlerin bedelini yaşamının diğer alanlarında bir şekilde ödemektedir. Burada iki temel unsur psikolojik iyi olma ve strestir. Psikolojik iyi olma öznel iyi olma ile aynı şey değildir. Mutlu olan bir birey aynı zamanda fevkaledelik psikolojik açıdan sorunlu bir birey olabilir. Yani bireyin kendini mutlu hissetmesi onun mutlak olarak ruh sağlığının yerinde olduğunu göstermez. Benzer biçimde Allport (1937); psikolojik anlamda sağlıklı bireylerin, gerçekle bağlantılarını koparmadıklarını ve kendilerine ilişkin gerçekçi bir benlik algısına sahip olduklarını öne sürmüştür. Stres altında uzun süre kalan bireylerin farkında olmadan kendi gerçekliklerini oluşturduğu ve belli bir süre sonra artık stresin bir yaşam tarzı haline gelmesinden dolayı durumla ilişkili sağlıklı bir bakış açısı kazanmanın zorlaştığı bilinen bir gerçektir.

Psikolojik iyi olma; özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları ve öz-kabul altı temel boyut içermektedir şeklinde altı altı boyut içermektedir. Özerklik, “hür iradeyi, bağımsızlığı ve davranışın içsel düzenlenmesini” (Ryff, 1989a, s. 1071) içermektedir. Bireyin çevresini düzenleme ve psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarını giderebilmek için kendisini çevreye veya çevreyi kendisine uydurabilme becerisi olarak tanımlanan çevresel hâkimiyettir (Keyes & Ryff, 2002). Bireysel gelişim, bireyin potansiyellerini tam olarak kullanabilmesi ve kendini geliştirmesini ifade etmektedir (Ryff & Essex, 1992). Bireyin diğerleriyle olumlu ilişkiler kurması ve sürdürmesi psikolojik iyi olmanın dördüncü boyutudur.

Ryff (1989a) bireyin, diğerleriyle olan ilişkilerini önemsemesi ve diğerlerine güvenmesinin psikolojik iyi olmanın önemli bir yönü olduğunu belirtmiştir. Bu boyut, psikolojik iyi olmanın sosyal ve kişiler-arası yönüyle ilişkilidir (Keyes & Ryff, 2002). Yaşam amaçları, psikolojik iyi olma modelinin beşinci boyutudur. Bu boyut, bireyin yaşamının anlam ve amacını kavramasıyla ilişkilidir (Ryff, 1989a). Bireyin amaçlarına ulaşmak için aktif biçimde eylemde bulunması ve kendini yönetmesi, ona yaşamının anlamlı olduğu duygusunu kazandırmaktadır. Psikolojik iyi olmanın son boyutu, öz-kabuldür. Ryff ve Singer (1996) öz-kabulün, pozitif psikolojik işlevselliğin en temel unsuru ve olgun, kendini gerçekleştirmiş ve optimal düzeyde işlevsel olan bireyin en belirgin özelliği olduğunu belirtmiştir. Yani kendini kabul etme ve kendine yönelik olumlu tutumlara sahip olma, psikolojik sağlık için gereklidir.

#### **Araştırmanın amacı:**

Bu çalışmanın amacı, yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ile stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

#### **Alt problemler**

1. Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ile stres düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
2. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
3. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
4. Yöneticilerin stres düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
5. Çalışanların stres düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
6. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
7. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

8. Yöneticilerin stres düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
9. Çalışanların stres düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
10. Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında yaşa göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
11. Yönetici ve çalışanların stres düzeyleri arasında yaşa göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

### **Araştırmanın Önemi**

Bu araştırmada ele alınan değişkenler bireylerin duygusal yaşamlarında önemli rollere sahip yapılardır. Gündelik yaşamda bireylerin yoğun biçimde karşılaştıkları temel negatif duygulanım unsurlarından en önemlisinin stres olduğu bilinmektedir. Bu yapı yüzlerce araştırmaya konu olmuş ve her bir araştırmadan elde edilen sonuçlar tipik olarak stresin negatif duygulanıma ve olumsuz duygusal duruma neden olan başlıca faktör olduğunu bildirmiştir. Bu nedenle bireylerin psikolojik rahatsızlıklara maruz kalmalarının başlıca sorumlusu olarak ele alınabilecek stres ile bireylerin psikolojik sağlığının önemli göstergelerinden olan psikolojik iyi olma arasındaki ilişkilerin incelenmesinin araştırmaya farklı bir anlam kazandırdığı düşünülmektedir. Psikolojik iyi olma gibi bireylerin benliğiyle son derece ilişkili olan ve bireylerin yaşam sorunlarıyla başa çıkabilmelerinde büyük rol oynayan bir yapının da stresle ilişkilerinin incelenmesi önemlidir.

### **Tanımlar**

#### *Psikolojik İyi Olma*

Psikolojik iyi olma, bireyin yaşama yönelik amaçlarının farkında olması, verimli kişiler-arası ilişkiler geliştirmesi ve sürdürmesiyle ilişkili bir kavramdır (Ryff & Keyes, 1995). Ayrıca bireyin benliğini olumlu algılaması, sınırlılıklarını kabul edip kendisiyle bütünleşmesi, diğer bireylerle etkili iletişim kurabilmesi, çevresini kişisel ihtiyaç ve isteklerine cevap verecek biçimde şekillendirmesi, bağımsız ve girişimci olması, yaşamın anlam ve amacına ilişkin farkındalık sağlaması, yetenek ve

becerilerinin farkında olması ve kendini geliştirmesi gibi özellikler psikolojik iyi olmayı yansıtmaktadır (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002).

### *Stres*

Stres benliği tehdit edici bir uyararla karşılaşılması durumunda, bedensel ve zihinsel gerginlikle açığa çıkan ve bireyin mevcut dengesinin bozulmasına yol açan duygusal bir durumdur (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, & Gruen, 1986).

### *Çalışanların ve Yöneticilerin Operasyonel Tanımı*

Araştırmada, kendisine en az 3 kişinin rapor verdiği ve bir gruba liderlik yapan çalışanlar “yönetici” olarak sınıflandırılırken, kendisine rapor verilmeyen ve herhangi bir gruba da liderlik yapmayan çalışanlar ise “çalışan” olarak sınıflandırılmıştır.

## **BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR**

### **Psikolojik iyi olma**

#### *Psikolojik iyi olmayı tanımlayan modeller*

Bu tür bir ayrım tüm yönleriyle kabul görmese de psikoloji dünyasında yaygın kanı, 1980’li yıllara kadar alanda yapılan çalışmaların daha çok psikopatolojik araştırmalara odaklandığı yönündedir. Dolayısıyla bireyin olumlu yönlerini inceleyen araştırmalar patolojik boyutlarını ele alan araştırmaların gölgesinde kalmıştır. Özellikle Abraham Maslow’un, “Freud bize insanın karanlık yarısını tanıttı, bize düşen ise sağlıklı yarısını anlamaktır” sözünden sonra yeni bir çığırın açıldığı ve pozitif psikoloji akımıyla birlikte araştırmalarını bireyin olumlu yönlerini daha fazla anlamaya çalıştığını söylemek yanlış değildir. Pozitif psikoloji akımının gelişimi beraberinde çok sayıda yeni kavramın ortaya atılmasını sağlamıştır. Bu kavramların en kapsamlılarından birisi psikolojik iyi olmadır. Kavramı ele alan erken araştırmaların önemli bir kısmı doğal olarak bu kavramın tanımlanmasına odaklanmış ve psikolojik iyi olmayı tanımlamak için birçok kuramsal çerçeve geliştirilmiştir. Bu teorik yaklaşımlardan önemlileri; Aşağıdan Yukarıya Durumsal Etkiler, Dinamik Denge Modeli, Çelişki Teorileri ve Amaca Ulaşma teorileridir (Akın, 2009).

Aşağıdan yukarıya teorisi, bireyin temel evrensel insanî ihtiyaçlarının peşinden koşması ve bunları doyurabilmesinin onu mutlu edebileceği görüşünü temel almaktadır. Bu yaklaşım psikolojik iyi olmayı etkileyen faktörleri, durumları, dışsal olayları ve demografik değişkenleri tanımlamayı amaçlamaktadır (Diener ve diğerleri, 1999). Dinamik Denge Modeli (Headey & Wearing, 1992) bireylerin, kişilikleri tarafından belirlenen farklı iyi olma ortalamalarına sahip olduklarını savunmaktadır. Headey ve Wearing (1992) örneğin, dışa dönük kişiliğe sahip bireylerin içe dönük olanlara göre bazı deneyimleri yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu iddia etmiştir. Doyuma İlişkin Çoklu Çelişki Modeli (Michalos, 1985) ise sosyal karşılaştırmayı içermektedir. Bu modele göre bireyler tutkularına, ideal doyum düzeylerine, amaçlarına, ihtiyaçlarına, önceki durumlara ve diğer insanları temel alan çeşitli standartlara göre kendilerini karşılaştırırlar. Bireyin mutluluk veya doyuma ilişkin yargıları; yaşam olayları ile bireyin standartları arasındaki çelişkiye bağlı olarak

değişmektedir (Diener ve diğerleri, 1999). Son olarak Amaca Ulaşma Teorileri, bireyin mutluluğu elde etmesinin, onun bir amacına ulaşmasına veya bir ihtiyacını gidermesine bağlı olduğunu öne sürmektedir (Diener, 1984). Diener ve arkadaşları bireyin sahip olduğu amaçların yapı ve türü, bu amaçlara ulaşmada ne kadar başarılı olduğu ve amaçlarına ulaşma sıklığının yaşam doyumunu etkilediğini belirtmiştir (Diener ve diğerleri, 1999). Amaca ulaşma teorileri, bazı faktörlerin psikolojik iyi olmayı engelleyebileceğini savunmaktadır (Aktaran, Akın, 2009).

Bu yaklaşımların yanı sıra araştırmacılar psikolojik iyi olmayı tanımlama ve ölçme çabaları sonucunda çok sayıda model geliştirilmiştir. Psikolojik iyi olmayı ele alan ilk araştırmacılardan olan Bradburn (1969) bu kavramı; olumlu ve olumsuz duygulanım arasındaki bir denge olarak ele almış ve psikolojik iyi olmayı olumlu duyguların, olumsuz duygulardan daha fazla yaşandığı bir durum olarak tanımlamıştır. Bu araştırmacı, her bireyin hem olumlu hem de olumsuz duygular yaşayabildiğini ve psikolojik iyi olmada anahtar noktanın, olumlu duyguların olumsuzlara üstün gelmesi olduğunu varsaymıştır. Bradburn, sosyal etkileşim ve diğer aktivitelere yönelik ilginin olumlu duygulanımı, evde veya işyerinde yaşanan anksiyete, endişe ve problemlerin ise olumsuz duygulanımı yansıttığını öne sürmüştür (Akın, 2009). Diğer bir araştırmacı Lawton (1983) ise psikolojik iyi olmanın dört boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir: (a) Bireyin anksiyete, depresyon, gerginlik, endişe ve kötümserlik gibi olumsuz duygularla baş edebilme yeteneği, (b) bireyin uzun süreli duygularına yönelik bilişsel bir değerlendirmesi olan mutluluk, (c) bireyin aktif olmasını ve hoş duygular yaşamasını sağlayan olumlu duygulanım ve (d) bireyin ulaşmak istediği amaçlarıyla elde ettiği amaçları arasındaki tutarlılık. Psikolojik iyi olma bireyin yaşam kalitesinin en önemli göstergelerinden birisidir. Lawton (1983), bireyin yaşamının kaliteli olduğunu gösteren temel değişkenlerin psikolojik iyi olma, davranışsal yeterlilik, öznel çevre ve algılanan yaşam kalitesi olduğunu belirtmiştir. Lawton'a göre psikolojik iyi olma, yaşam kalitesinin merkezindedir çünkü psikolojik iyi olma bireyin yaşamının tüm yönlerinde, yeterliliğini ve algıladığı yaşam kalitesini nasıl değerlendirdiğiyle ilişkilidir.

Diğer modeller de bulunmasına rağmen en fazla dikkat çeken ve araştırmalarda yoğun biçimde kullanılan Ryff'in Psikolojik İyi Olma Modelidir. Bu modelin



temelinde; Maslow'un kendini gerçekleştirme (Maslow, 1968), Rogers'ın tam işlevsel birey (Rogers, 1961), Jung'un bireyselleşme (Jung, 1933), Allport'un olgunlaşma (Allport, 1961), Erikson'un psikososyal gelişim (Erikson, 1959), Buhler'in temel yaşam eğilimleri (Buhler, 1935), Neugarten'in kişiliğin yönetici süreçleri ve Jahoda'nın psikolojik sağlık teorilerinin bileşimi bulunmaktadır (Ryff & Singer, 1996). Bu teorilerin her biri pozitif psikolojik işlevselliğin benzer ve ilişkili yönlerini vurgulamaktadır (Aktaran, Akın, 2009).

Psikolojik iyi olmanın altı boyutta ele alındığı bu model; tam ve verimli psikolojik işlevselliği, pozitif psikolojik sağlık ölçütlerini temel almakta ve yaşam boyu gelişim teorilerine dayanmaktadır. Ayrıca Ryff'in modeli bireyin, kendine ilişkin düşüncelerini araştırmasını ve bu düşüncelere ilişkin farkındalık sağlamasını, kendini değerlendirirken kendi standartlarını ölçüt almasını, kendi değerlerini savunmasını, değerlerini yansıtan uygun seçimler yapmasını ve belirlediği amaçlara ulaşmak için çaba sergilemesini içermektedir.

Ryff'in çok boyutlu psikolojik iyi olma modelinin birinci boyutu, özerklidir. Özerklik, "hür iradeyi, bağımsızlığı ve davranışın içsel düzenlenmesini" (Ryff, 1989a, s. 1071) içermektedir. Kendini gerçekleştirmiş ve tam işlevsel olan bireyler, kendi davranışlarını düzenleme ve sosyal yapıya bağımlı olmadan yaşayabilme becerilerine sahiptir (Ryff & Essex, 1992). Psikolojik iyi olma modelinin ikinci boyutu, bireyin çevresini düzenleme ve psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarını giderebilmek için kendisini çevreye veya çevreyi kendisine uydurabilme becerisi olarak tanımlanan çevresel hâkimiyettir (Keyes & Ryff, 2002). Ryff'a (1989a) göre çevresel hâkimiyet, bireyin günlük yaşam olayları ve sorumlulukları üzerinde kontrole sahip olduğunu hissetmesiyle ilişkilidir. Psikolojik iyi olmanın üçüncü boyutu olan bireysel gelişim, bireyin potansiyellerini tam olarak kullanabilmesi ve kendini geliştirmesini ifade etmektedir (Ryff & Essex, 1992). Bireyin yeni deneyimlere açık olması ve güçlüklerle mücadele edebilme gücünü kendinde hissetmesi bu boyutla ilişkilidir. Bireyin diğerleriyle olumlu ilişkiler kurması ve sürdürmesi psikolojik iyi olmanın dördüncü boyutudur. Ryff (1989a) bireyin, diğerleriyle olan ilişkilerini önemsemesi ve diğerlerine güvenmesinin psikolojik iyi olmanın önemli bir yönü olduğunu belirtmiştir. Bu boyut, psikolojik iyi olmanın sosyal ve kişiler-arası yönüyle ilişkilidir (Keyes &

Ryff, 2002). Yaşam amaçları, psikolojik iyi olma modelinin beşinci boyutudur. Bu boyut, bireyin yaşamının anlam ve amacını kavramasıyla ilişkilidir (Ryff, 1989a). Bireyin amaçlarına ulaşmak için aktif biçimde eylemde bulunması ve kendini yönetmesi, ona yaşamının anlamlı olduğu duygusunu kazandırmaktadır. Yaşamının amacı olduğuna ilişkin olgun bir duyguya sahip bireyler, net hedefler belirleyebilir ve yaşam amaçlarına ulaşmak için belli bir planlamaya sahiptir. Psikolojik iyi olmanın son boyutu, öz-kabuldür. Ryff ve Singer (1996) öz-kabulün, pozitif psikolojik işlevselliğin en temel unsuru ve olgun, kendini gerçekleştirmiş ve optimal düzeyde işlevsel olan bireyin en belirgin özelliği olduğunu belirtmiştir. Yani kendini kabul etme ve kendine yönelik olumlu tutumlara sahip olma, psikolojik sağlık için gereklidir (Aktaran, Akın, 2009).

### **Psikolojik İyi Olma ve demografik değişkenler**

Psikolojik iyi olma alanında ilk çalışmaları yapan araştırmacılar, bu yapının demografik değişkenlerle ilişkisini anlamaya çalışmışlardır. Psikolojik iyi olma açısından cinsiyet farklılıklarını inceleyen araştırmalardan elde edilen bulgular tutarsızdır. Haring ve diğerleri (1984), psikolojik iyi olma açısından erkeklerin bayanlardan daha iyi bir konumda olduğu sonucunu elde ederken, Lee, Seccombe ve Shehan (1991) tam tersi bir bulgu elde etmiştir. Bazı çalışmalarda ise psikolojik iyi olma açısından cinsiyet farklılığı olmadığı görülmüştür. Örneğin Ryff, Magee, Kling ve Wing (1999) araştırmalarında, özerklik, yaşam amaçları, çevresel hâkimiyet ve öz-kabul boyutları açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur (Aktaran, Akın, 2009).

Bireyin yaşı ile psikolojik iyi olma düzeyi arasındaki ilintiyi inceleyen araştırmalardan elde edilen ilk bulgular gençliğin psikolojik iyi olmanın güvenilir bir yordayıcısı olduğunu (Gurin, Veroff, & Feld, 1960; Wilson, 1967) göstermesine rağmen sonraki araştırmalar (Butt & Beiser, 1987; Inglehart, 1990) bu sonuçla çelişmektedir. Son zamanlarda yapılan çalışmalarda, yaşla birlikte bireylerin psikolojik iyi olma düzeylerinde anlamlı bir azalma olmadığı (Diener & Suh, 1998) veya yaşam doyumunun yaşla birlikte arttığı (Horley & Lavery, 1995) görülmüştür. Yaşam dönemlerine başarılı ve işlevsel biçimde uyum sağlayabilme yani başarılı yaşlanma

yaşam doyumunun, yaşam doyumu ise başarılı yaşlanmanın en önemli göstergesidir (Havighurst, 1963). Bununla birlikte yaşam doyumu, başarılı yaşlanmayı tam olarak açıklamamaktadır. Geniş oranda kabul gören ilk kavramsallaştırmalara göre yaşam doyumu, yaşamının son zamanlarında bireyin yaşama yüklediği anlamla ilişkilidir. Fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal anlamda psikolojik iyi olmayı koruma ve sürdürme, yaşlanma sürecinde çeşitli tehlikelerle yüzleşmektedir. Son yıllarda başarılı yaşlanma; olumlu duygulanım, yaşam doyumu, uyum, mutluluk veya psikolojik iyi olma ile karakterize edilmektedir (Aktaran, Akın, 2009).

Evlilik ve psikolojik iyi olma ile ilgili araştırmalarda evliliğin sağlığa ve iyi olmaya katkıda bulunduğunu öne sürmektedir (Gove & Shin 1989; Lamb, Lee, & DeMarris, 2003; Ross, Mirowsky, & Goldsteen, 1990). Evli bireyler; sosyal ve ekonomik destek görme, acil durumlarda duygusal destek bulabilme ve daha az hastalık ve ölüm oranı (Coombs, 1991; Ross ve diğerleri, 1990) gibi noktalarda evli olmayanlara göre daha iyi bir konumdadır. Evlilik yasal bir kurum olduğu için bireyin sosyal yapıyla olan bağlarını daha verimli hale getirmekte ve böylece bireyin daha fazla sosyal destek bularak daha iyi bir psikolojik iyi olma düzeyine sahip olmasında belirleyici rol oynamaktadır (Cotton, 1999). Evlilikte eşlerin birbirlerine sağladığı özel ve içten duygusal destek, bireyin kendisini sevilen, özen gören, saygılı ve değerli bir varlık olarak algılamasına ve kendini güvende hissetmesine yardımcı olmaktadır (Pierce, Sarason, Sarason, Joseph, & Henderson, 1996; Ross ve diğerleri, 1990, Aktaran, Akın, 2009).

Bireyin içinde bulunduğu kültürel yapı ile psikolojik iyi olma düzeyi arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmacılardan olan Christopher (1999), psikolojik iyi olmanın tanımlanması ve algılanmasında belirleyici olan faktörün kültür olduğunu savunmuştur. Temelde farklı kültürler, psikolojik iyi olmaya yönelik oldukça geniş bir yelpazede dağılım gösteren ve ilgili kültürün değerleriyle ilişkili olan farklı kavramsallaştırmalara sahiptir (Lu ve diğerleri, 2001). Dolayısıyla bir toplumun psikolojik iyi olma kavramının içini nasıl doldurduğunu anlamak için kültürel zeminini iyi okumak gereklidir. Dalal (2000), bireylerin davranış ve yaşam stillerinin *kültürleriyle uyumlu olmaları* halinde iyi olma duygusu yaşadıklarını belirtmiştir. Lu ve diğerleri (2001) psikolojik iyi olmaya yönelik daha hazcı formülasyonların, batı

kültürüyle ilişkili olduğunu öne sürmüştür. Bu araştırmacılar doğu kültürlerinin psikolojik iyi olmayı, diğer bireylerle ve çevreyle uyumlu olma sonucunda ulaşılan huzurlu bir psikolojik durum olarak algıladıklarını öne sürmüştür. Öznel iyi olmanın batı ve doğu kültürlerindeki formülasyonları arasındaki bu farklılık, aslında batının temelde bireyselci, doğunun ise toplulukçu olmasından kaynaklanmaktadır. Daha özel olarak toplulukçu kültürler psikolojik iyi olmayı, bireyin sosyal ilişkilerindeki uyumu olarak algılamaktadır. Bu durum, bireyselci kültürlerde öz-saygı ile psikolojik iyi olmanın eşdeğer olarak görülmesiyle de ilişkili olabilir. Batı kültürlerinde psikolojik iyi olma bireysellikle ilişkili olarak ele alınırken, doğu toplumlarında bireyin kendisiyle gurur duyması ve kendini sevmesi psikolojik bir sorun olarak algılanabilmektedir. Bu nedenle psikolojik iyi olmanın tanımlanmasının, kültürden etkilendiği ve böylece psikolojik iyi olma araştırmalarını yorumlarken araştırmacıların son derece dikkatli olmaları gerektiği söylenebilir (Aktaran, Akın, 2009).

### **Psikolojik İyi Olma Alanında Yapılan Araştırmalar**

Psikolojik iyi olma alanında yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular, psikolojik iyi olma ile ilişkili çok sayıda değişkenden söz etmiştir. Aile yaşamından doyum sağlama, yaşam standardı ve fiziksel sağlık (Campbell ve diğerleri, 1976), ırksal kimlik (Martinez & Dukes, 1997), yeterli kazanç (Braun, 1977), evlilik (Andrews & Withey, 1976), aşk (Anderson, 1977; Freedman, 1978), eğitim (Campbell, 1981), öz-saygı (Betton, 2001; Campbell, 1981; Pelham & Swann, 1989) ve sosyal destek (Pugliesi & Shook, 1998; Turner & Noh, 1983), psikolojik iyi olma ile pozitif ilişkili olan değişkenlerden bazılarıdır (Aktaran, Akın, 2009).

Heidrich ve Ryff'in (1993) yaptıkları çalışmada, fiziksel sağlığın psikolojik iyi olmayla doğrudan ilişkili olduğunu, kendisini fiziksel anlamda daha sağlıklı algılayan bireylerin, sosyal sistemde anlamlı bir yere sahip olduklarını ve özerklik, diğerleriyle olumlu ilişkiler ve bireysel gelişim alt ölçeklerinden daha yüksek puan aldıklarını bulmuştur. Schmutte ve Ryff (1997) ise öz-kabul, çevresel hakimiyet ve yaşam amaçlarının; nörotizm, dışadönüklük ve öz-denetim/sorumlulukla, bireysel gelişimin; deneyime açıklık ve dışadönüklükle, diğerleriyle olumlu ilişkilerin; yumuşak başlılıkla, özerkliğin ise nörotizmle ilişkili olduğunu saptamıştır. Beden bilinci ve

psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında McKinley (1999), beden bilinci ile psikolojik iyi olma alt ölçekleri arasında negatif ilişkiler olduğunu görmüştür. Ayrıca beden saygısı, tüm psikolojik iyi olma alt ölçekleriyle pozitif ilişkili bulunmuştur.

Cenkseven (2004), yüksek sosyo-ekonomik düzey, öğrenilmiş güçlülük ve iç kontrol odağına sahip öğrencilerin psikolojik iyi olma düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca bu çalışmada psikolojik iyi olmaya katkıda bulunan değişkenlerin açıkladıkları toplam varyans oranlarına göre sırasıyla, öğrenilmiş güçlülük, dışa dönüklük, nevrötizm, flört ve arkadaşlarla ilişkilerden algılanan hoşnutluk, dış kontrol odağı inancı, cinsiyet ve ebeveynle ilişkilerden ve boş zaman etkinliklerinden algılanan hoşnutluk olduğu görülmüştür.

Kuzucu (2006) ise duyguları fark etmeye ve ifade etmeye yönelik psiko-eğitim programının, üniversite öğrencilerinin duygusal farkındalık düzeylerine, duyguları ifade eğilimlerine, psikolojik ve öznel iyi-oluşlarına etkisini incelemiş ve duyguların farkındalığına ve ifadesine yönelik psiko-eğitim programına katılan kişilerin, plasebo ve kontrol gruplarındakilere kıyasla, psikolojik iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir yükselme olmadığını göstermiştir. Cirhinlioğlu (2006) cinsiyet, sınıf, utanç eğilimi, dini yönelimler, benlik kurguları ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada kız öğrencilerin kendini kabul düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve utanç eğiliminin kendini kabul etme, çevresel hâkimiyet, kişisel gelişim ve özerkliği negatif yordadığını bulmuştur.

## **Stres**

### *Stres & Stres Tipleri*

Stres eski zamanlardan günümüze kadar daima hayatımızın bir parçası olurken günümüzün yüksek hızdaki yaşam şekli nedeniyle tüm yaş ve kültürdeki insanlara olan etkisini günden güne arttırmaktadır. Stres günümüzün modern toplumlarında genel olarak yaşamdan zevk alıp almadığımızı ve işimizde üretken olup olmadığımızı belirlemede önemli rol oynamaktadır.

Stres ilk olarak Selye, 1996 tarafından, “vücudun kendisinden talep edilen herhangi bir şeye verdiği spesifik olmayan tepki” olarak tanımlanmasına rağmen, stresin nasıl algılandığı zaman içerisinde değişime uğramış ve günümüzde yaygın olarak farklı şekillerde kullanılır hale gelmiştir. Stresi pek çok spesifik alt tipleri (zaman stresi (baskısı), stres hissi (perceived stres) ve psikolojik stres) ihtiva eden geniş ve genel bir yapı olarak da dikkate alabiliriz (Ng, Diener, Aurora & Harter, 2008).

Stresi yaptığı etkiye göre faydalı stres ve yıkıcı stres şeklinde ikiye ayırabiliriz. İnsanı motive eden, yaratıcılığını arttıran ve hayatın akışına uyumu sağlamaya neden olan strese faydalı stres (Eustress); insanda ruhi çöküntü yaratan, asabileştiren ve ömrünün kısılmasına neden olan strese de yıkıcı stres (Distress) adı verilmektedir. Stresin performansımız üzerinde tamamen negatif etkisi olmayıp yaratıcılık, üretkenlik ve ilgi uyandırmak için belirli bir stres seviyesi arzu edilmektedir. Ancak, bu stres seviyesinin aşırısı da performansı negatif yönde etkilemektedir (Rojas & Kleiner, 2001).

### **İşyerindeki Stres Faktörleri ve Sonuçları**

Günümüz toplumlarında stres ile ilgili şikayetlerin çoğu insanların kendisinden talep edilenleri kaynak (zaman, para veya sosyal destek) yetersizliklerinden dolayı psikolojik veya fiziksel olarak karşılayamamalarından kaynaklanmaktadır (Ng, Diener, Aurora & Harter, 2008).

Mesleki stres son yıllarda yalnızca psikologların değil basınında önemli derecede ilgisini çeken bir alan olmuştur. Batıda, mesleki sağlığın oynadığı önemli rol Dünya Sağlık Örgütü tarafından da işaret edilmiştir (Ho, 1995).

Organizasyonların çeşitli şekillerde mağdur olmasına sebep olan problemlerin çoğu (hastalık dolayısıyla raporlu çalışanın iş kaybı, işe gelememe, yüksek işçi devir hızı, düşük üretkenlik seviyesi, aidiyetin azalması, düşük iş memnuniyeti) doğrudan veya dolaylı olarak stres ile ilişkilidir (McHugh & Shirley, 1992).

Literatürde yüksek düzeylerdeki iş stresinin düşük seviyelerdeki iş memnuniyetine sebep olduğunu ortaya koyan birçok çalışma (Cooper (2005); Jamal, 2007; Jacobs, Tytherleigh, Webb & Cooper 2007) bulunmaktadır.

Literatürdeki çalışmalara konu olan ve stres düzeyinin artmasına neden olan başlıca stres faktörleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- İş güvenliğinin olmaması
- İşlerin tamamlanması için gerçekçi olmayan hedeflerin konması
- Mücadele edip başarılı olacak bir ortamın olmaması
- Görev tanımlarının net olmaması
- Çalışma arkadaşları ile olan zayıf ilişkiler
- Günlük çalışma saatinin uzunluğu
- Yapılan işin kesintiye uğraması
- Dış ve fiziki çalışma ortamı

### **Stres Yönetimi**

Stres yönetimi, etkinliklerini ve üretkenliklerini sürekli arttırmak isteyen organizasyonların gelişimi için kritik hale gelmiştir. Cooper (2005) değerlendirmesine göre, stres olgusunu anlamak ve bunun organizasyon üzerindeki negatif etkilerini azaltmak etkin bir yönetimin en önemli özelliklerinde birisi olmalıdır. Bu noktada, stres yönetimi organizasyonlara önemli faydalar sağlamaktadır.

Stres yönetimi strese neden olan faktörlerin sürekli izlenmesi, teşhis edilmesi ve çalışan ve yöneticilerin üretkenliğini ciddi derecede kötü etkileyen faktörlerin önlenmesi sürecidir (Raitano & Kleiner, 2004).

Stres düzeylerini kontrol edebilmek için bir önceki bölümde belirtilen stres faktörlerini tanımlamak çok önemlidir. Bu faktörler ancak tanımlandıktan sonra analiz edilebilir ve yönetilebilir. Böylece, stres yönetimi işinin de yarısı halledilmiş olur (Rojas & Kleiner, 2001). Literatürde organizasyonlara ışık tutacak Stres Yönetimi ve Modelleri ile ilgili birçok çalışma ve araştırma bulunmaktadır (Arroba & James, 1990; Raitano & Kleiner, 2004, Jacobs ve diğerleri, 2007).

### **Psikolojik İyi Olma, Stres ve Başa Çıkma**

Stres bireylerin yaşam sürecinde, günlük olaylara bağlı olarak çok sık yaşadıkları duygusal bir deneyimdir. Bir şeyleri kaybetme veya trafik yoğunluğu, günlük yaşama bağlı olarak bireylere stres yaşatan olaylardır (Kanner, Coyne, Schaefer, & Lazarus,

1981). Küçük stresörlerin etkisinin birikerek, boşanma gibi önemli olaylara neden olabilecek büyük stresörlerin gelişmesine neden olduğu görülmüştür (Pillow, Zautra, & Sandler, 1996). Benzer biçimde Kanner ve diğerleri (1981) küçük sıkıntı ve stres verici olayların, önemli yaşam olayları ve büyük stresörlere göre, kısa süre içinde veya uzun süre sonra yaşanan psikolojik sorunları daha iyi yordadığını bulmuştur (aktaran Akın, 2009).

Günlük stres bireyin psikolojik iyi olma düzeyini etkilemektedir (Felsten & Wilcox, 1992). Bireyin, stres yaşatan durumla baş edebilmesi için yeterli becerilere sahip olduğuna ilişkin inancının, depresyon ve anksiyeteyi azalttığı ve psikolojik uyumu artırdığı bulunmuştur. Repetti (1993), günlük iş stresiyle psikolojik iyi olma arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. İşle ilgili stres verici bazı durumlar; çalışanlarla yaşanan etkileşimler, algılanan iş yükü ve gerçek iş yüküdür. Günlük işle ilgili stresörlerin artmasının, fiziksel ve psikolojik iyi olmaya zarar verdiği ve algılanan ve gerçek stresin de bu etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Zautra, Guarnaccia ve Dohrenwend (1986), yüksek düzeyde psikopatolojiye sahip bireylerle düşük düzeyde psikopatolojiye sahip bireyler arasında, küçük stresörlerin sıklığı açısından farklılıklar olduğunu bulmuştur. Bu araştırmada istenilmeyen ve bireylere stres yaşatan günlük yaşam olaylarının (örneğin, aile üyeleriyle tartışma), bu iki gruptaki bireyleri birbirinden ayırmada yeterli olduğu görülmüştür. Tüm bu sonuçlar, psikolojik iyi olmanın stres tarafından olumsuz etkilendiğini göstermektedir (aktaran Akın, 2009).

Başa çıkma ise bireyin kaynaklarını ve gücünü aşan içsel veya dışsal isteklerini yönetebilmesi için sürekli değişen bilişsel ve davranışsal çabalarıdır (Lazarus, 1990). Araştırmalarda genellikle iki tür başa çıkmadan söz edilmektedir: Duygu-odaklı ve problem-odaklı başa çıkma. Duygu-odaklı veya duygusal başa çıkma, stres verici duygulara daha az önem vererek ve onun anlamını değiştirerek bu tür duyguları düzenlemeyle ilişkilidir. Duygusal başa çıkma, birey ve çevre arasındaki ilişkinin nasıl kavramsallaştırılacağını ayarlayan bilişsel aktiviteler içermektedir. Duygusal kaçma, öz-kontrol, pozitif yeniden değerlendirme ve sosyal destek arama şeklinde dört farklı duygu-odaklı başa çıkma vardır. Problem-odaklı başa çıkma ise birey ve strese yol



açan çevre arasındaki ilişkiyi değiştirmeye odaklanmaktadır. Yüzleşmeci başa çıkma, sorumluluğu kabul etme, planlı problem çözme ve kaçma-kaçınma olmak üzere dört çeşit problem-odaklı başa çıkma stratejisi vardır (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, & Gruen, 1986).

Yaptıkları boylamsal çalışmalarında Folkman ve Lazarus (1986), depresif bireylerin depresif olmayanlara göre yüzleşmeci başa çıkmayı, öz-kontrole ve sorumluluğu kabul etmeye dayalı başa çıkmayı ve kaçma-kaçınmayı daha fazla kullandıklarını bulmuştur. Bireyin psikolojik sağlığı, stres verici olaylarla nasıl başa edebildiğiyle ilişkili olduğu için stresle başa çıkma stratejileri, psikolojik iyi olmayla ilişkilidir. Nakano (1991) ise başa çıkma ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, problemleriyle mücadele etmek için açık davranışsal çabalar sergileyen bireylerin, depresyon düzeylerinin daha düşük olduğunu bulmuştur. Problem-odaklı başa çıkma, düşük düzeyde fiziksel semptomlarla da ilişkili bulunmuştur. Duygusal başa çıkmanın ise yüksek düzeyde fiziksel semptomların varlığının bir göstergesi olduğu görülmüştür (aktaran Akın, 2009).

## BÖLÜM 2: YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, “karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli”ne uygun olarak düzenlenmiştir. İki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinin tümü “ilişkisel tarama modelleri” olarak tanımlanır. Bu modellerden biri olan “karşılıklı ilişkisel tarama”, gerçek bir neden-sonuç ilişkisi vermeyen, ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğerinin kestirilebilmesinde yararlı sonuçlar sağlayan bir araştırma düzenidir. Modelde, en olası çözümden başlayarak ilişkilerin sınanması yani karşılaştırma yolu ile belli bir sonucun oluşma nedenleri “tek”e indirgenmeye çalışılır (Karasar, 2005, s. 81-85).

### 2.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini özel bir endüstri firmasında çalışan 299 bireyden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin 149’u çalışan, 150’si yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır. 217’si erkek ve 82’si kadın olan örneklemin büyük bir kısmı (% 62) 20 ile 30 yaş arasındadır. Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Değişken	N	%	Değişken	n	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Pozisyonu</b>		
Erkek	217	73	Çalışan	149	50
Kadın	82	27	Yönetici	150	50
<b>Medeni durum</b>			<b>Yaş</b>		
Evli	214	71	20-30 yaş	184	62
Bekar	85	29	31-40 yaş	79	26
			41 üzeri yaş	36	12

### 2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

#### 2.3.1. Bilgi Toplama Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi toplama formu katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Bu formda yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresini belirlemeye yönelik 16 soru bulunmaktadır (Ek I).

### 2.3.2. Psikolojik İyi Olma Ölçekleri (PİÖÖ)

#### *Ölçeklerin Orijinal Formu*

Ryff (1989a); özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları ve öz-kabulden oluşan altı boyutlu psikolojik iyi olma modelini temel alarak, her bir alt ölçeği 14 maddeden oluşan ve 6 alt ölçeği bulunan 84 maddelik bir ölçme aracı geliştirmiştir. Bu ölçme aracı, psikolojik iyi olma yapısının özelliklerini ölçen ve bireyin kendisi hakkında bilgi vermesine dayanan (self-report) bir ölçektir. (1) Hiç katılmıyorum, (2) Biraz katılmıyorum, (3) Çok az katılmıyorum, (4) Çok az katılıyorum, (5) Biraz katılıyorum ve (6) Tamamen katılıyorum şeklinde 6'lı bir derecelendirmeye sahip olan PİÖÖ'nün, her bir alt ölçekte yer alan maddelerin yaklaşık yarısı ters kodlanmaktadır. 321 birey üzerinde yürütülen geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında, iç tutarlılık katsayıları özerklik için .86, çevresel hakimiyet için .90, bireysel gelişim için .87, diğerleriyle olumlu ilişkiler için .91, yaşam amaçları için .90 ve öz-kabul için .93 olarak bulunmuştur. 117 birey üzerinde 6 hafta arayla yapılan çalışmadan elde edilen test tekrar-test güvenirlik katsayıları ise .81 ile .85 arasında sıralanmaktadır. Türkiye'de yapılan bir çalışmada ise iç tutarlılık katsayıları özerklik için .78, çevresel hakimiyet için .77, bireysel gelişim için .74, diğerleriyle olumlu ilişkiler için .83, yaşam amaçları için .76 ve öz-kabul için .79 olarak bulunmuştur. 8 hafta arayla yapılan test tekrar-test güvenirlik katsayılarının ise .74 ile .84 arasında sıralandığı görülmüştür (Cenkseven, 2004). Ölçüt bağımlı geçerlik çalışmalarında ölçeğin korelasyonlarının; Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ile .29'dan (bireysel gelişim) .62'ye (öz-kabul), Yaşam Doyumu Ölçeği ile .28'den (özerklik) .73'e (öz-kabul), Duygu Denge Ölçeği ile .25'ten (bireysel gelişim) .62'ye (çevresel hakimiyet) ve Zung Depresyon Ölçeği ile -.60'tan (çevresel hakimiyet) -.33'e (diğerleriyle olumlu ilişkiler) sıralandığı görülmüştür (Ryff, 1989a).

#### **Ölçeklerin Türkçeye Çevrilmesi**

Ölçek öncelikle İngilizce Öğretmenliği bölümünde bulunan üç öğretim görevlisi tarafından Türkçeye çevrilmiş ve çeviriler incelenerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Daha sonra aynı grup Türkçe formları tekrar İngilizceye çevirmiş, her iki form arasındaki tutarlılığı incelemiş ve Türkçe formlar üzerinde tartışarak denemelik

Türkçe form elde edilmiştir. PİÖÖ'nün dilsel eşdeğerlik çalışması için ise 124 İngilizce öğretmenine, öncelikle İngilizce form uygulanmış daha sonra ise Türkçe form uygulanmıştır.

#### *Dilsel Eşdeğerlik*

PİÖÖ'nün dilsel eşdeğerliğini belirlemek için yapılan çalışmadan elde edilen bulgular, Türkçe ve orijinal form puanları arasındaki korelasyonların özerklik alt ölçeği için .94, çevresel hakimiyet için .97, bireysel gelişim için .97, diğerleriyle olumlu ilişkiler için .96, yaşam amaçları için .96 ve öz-kabul için .95 olduğunu göstermiştir.

#### *Madde Analizi*

PİÖÖ'nün madde analizi için ölçekte yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonları hesaplanmış ve düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının .32 ile .90 arasında sıralandığı görülmüştür.

#### *Yapı Geçerliği*

*Açımlayıcı faktör analizi.* PİÖÖ'nün yapı geçerliğini incelemek için yapılan AFA'da KMO örneklem uygunluk katsayısı .766 ve Barlett Sphericity testi  $\chi^2$  değeri ise 52619.744 ( $p < .001$ ) anlamlı bulunmuştur. Bu değerler verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda toplam varyansın %68'ini açıklayan, 84 madde ve 6 alt ölçekten oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Alt ölçeklerde yer alan maddeler orijinal formdaki maddelerle uyumaktadır. Faktör analizi sonucunda çevresel hakimiyet alt ölçeğindeki 9. ve 27. maddeler ile yaşam amaçları alt ölçeğindeki 23. ve 65. maddelerin faktör yükleri .30'dan düşük olduğu için puanlamalara dahil edilmemiştir. Ayrıca faktör analizinde her maddenin tek bir boyutta .30 faktör yükü ölçütünü karşıladığı görülmüştür.

AFA sonucunda elde edilen alt ölçeklerden birincisi *özerkliktir*. Bu alt ölçekte yer alan maddeler; bireyin kendini sosyal geleneklere uygun düşünme ve davranma zorunluluğu olmadığını hissetmesine, kararlarını başkalarına bağımlı kalmadan ve onların onayına ihtiyaç duymadan kendi içsel mekanizmaları aracılığıyla verebilmesine ve kendi davranışlarını düzenleme ve sosyal yapıya bağımlı olmadan yaşayabilmesine yönelik maddeler içermektedir. 14 maddeden oluşan bu alt ölçek

toplam varyansın %15.502'sini açıklamakta ve faktör yükleri .42 ile .91 arasında değişmektedir. Bu alt ölçekte yer alan maddelere örnek olarak; “Çoğu insanın görüşlerine ters düşse bile düşüncelerimi dile getirmekten korkmam” gösterilebilir.

İkinci alt ölçek olan *çevresel hâkimiyet*; bireyin çevresini düzenleme ve psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarını giderebilmek için kendisini çevreye veya çevreyi kendisine uydurabilme becerisini değerlendirmektedir. 14 maddeden oluşan ve faktör yükleri .57 ile .94 arasında sıralanan bu alt ölçek toplam varyansın %11.428'ini açıklamaktadır. “Yaşamımdan mutsuz olursam onu değiştirmek için etkili önlemler alırım” maddesi bu alt ölçeğe örnek olarak gösterilebilir.

Üçüncü alt ölçek *bireysel gelişimdir*. Bu alt ölçek bireyin potansiyellerine ulaşması, onları tam olarak kullanabilmesi ve kendini geliştirmesini değerlendiren maddeler içermektedir. Faktör yükleri .49 ile .76 arasında sıralanan ve toplam varyansın %7.756'sını açıklayan bu alt ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Bireysel gelişim alt ölçeğinde yer alan maddelere örnek olarak; “Benim için yaşam sürekli bir öğrenme, değişme ve gelişim sürecidir” gösterilebilir.

Dördüncü alt ölçek olan *diğerleriyle olumlu ilişkiler*; bireyin diğer bireylerle samimi ve güvene dayalı kişiler-arası ilişkiler kurması, onlara karşı empatik ve şefkatli davranması, sevebilme becerisine sahip ve diğer bireylere yönelik sorumluluğunun bilincinde olmasına yönelik maddeler içermektedir. 14 maddeden oluşan diğerleriyle olumlu ilişkiler alt ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yükleri .45 ile .86 arasında değişmekte ve bu alt ölçek toplam varyansın %6.303'ünü açıklamaktadır. Bu alt ölçekte yer alan maddelere örnek olarak; “Arkadaşlarım problemlerini anlatırken onları dikkatle dinlemek benim için önemlidir” gösterilebilir.

Beşinci alt ölçek *yaşam amaçlarıdır*. Bu alt ölçekte yer alan maddeler; bireyin geçmiş ve şimdiki yaşamının bir anlamı ve amacı olduğuna inanmasını, geçmişini ve mevcut konumunu anlamlı olduğunu hissetmesini ve amaçlarına ulaşmak için aktif biçimde eylemde bulunarak kendini yönetmesini değerlendirmektedir. Toplam varyansın %6.149'ünü açıklayan ve 14 maddeden oluşan alt ölçeğin faktör yükleri .55 ile .88 arasında değişmektedir. Bu alt ölçekteki maddelere örnek olarak; “Bazı insanlar yaşamını amaçsızca geçirir ancak ben onlardan biri değilim” gösterilebilir.

Son alt ölçek olan *öz-kabul* ise bireyin kendine yönelik pozitif tutumlara sahip olması, geçmiş ve şimdiki durumları hakkında olumlu şeyler düşünmesi ve olumlu olumsuz tüm özelliklerini kabul etmesiyle ilişkilidir. 14 maddeden oluşan ve faktör yükleri .30 ile .82 arasında sıralanan bu alt ölçek, toplam varyansın %5.072'sini açıklamaktadır. Bu alt ölçekte yer alan maddelere örnek olarak; “Çoğunlukla kendimle ve yaşam tarzımla gurur duyarım” gösterilebilir.

*Doğrulamalı faktör analizi.* Yapı geçerliği bağlamında ölçeğin orijinal formunda bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla DFA uygulanmıştır. Yapılan doğrulamalı faktör analizinde, ölçeğin orijinal formda olduğu gibi 6 boyutta uyum verdiği ve Ki-kare değerinin ( $\chi^2=577.91$ ,  $sd=94$ ,  $p=0.00$ ) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise RMSEA=.072, NFI=.97, CFI=.98, IFI=.98, RFI=.97, GFI=.93 ve SRMR=.062 olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır.

#### *Uyum Geçerliliği*

PİÖÖ'nün uyum geçerliliği için araştırmaya katılan 1214 öğrenciye, ölçeğin Türkçe formunun yanı sıra Öz-duyarlık Ölçeği ve Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği (DASÖ, Akın & Çetin, 2007) eş zamanlı olarak uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, Öz-duyarlık Ölçeği toplam puanı ile özerklik ( $r=.47$ ), çevresel hâkimiyet ( $r=.39$ ), bireysel gelişim ( $r=.49$ ), diğerleriyle olumlu ilişkiler ( $r=.51$ ), yaşam amaçları ( $r=.36$ ) ve öz-kabul ( $r=.55$ ) boyutları arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca DASÖ'nün depresyon, anksiyete ve stres alt boyutları ile PİÖÖ'nün tüm alt boyutları arasında -.12 ile -.71 arasında değişen negatif ilişkiler bulunmuştur.

#### *Güvenirlilik*

PİÖÖ'nün güvenirlik çalışmaları olarak iç tutarlılık ve test-tekrar test güvenirlikleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda iç tutarlılık katsayılarının özerklik alt ölçeği için .91, çevresel hakimiyet için .94, bireysel gelişim için .90, diğerleriyle olumlu ilişkiler için .89, yaşam amaçları için .96 ve öz-kabul için .87 olduğu görülmüştür. Test-tekrar güvenirlik çalışması için PİÖÖ'nün Türkçe formu Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören, 178 üniversite öğrencisine 4 hafta arayla iki kez uygulanmıştır.

### *Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi*

PİÖÖ'nün Türkçe formunda, orijinal formda olduğu gibi toplam madde sayısı 84'tür. 6 dereceli bir derecelendirmeye sahip olan bu ölçekte yer alan ters (reverse) maddeler ters kodlanır. Bireyin her bir alt ölçekten elde ettiği puanların yüksek olması, bireyin ilgili alt ölçeğin değerlendirdiği özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçek toplam bir psikolojik iyi olma puanı da vermektedir. Ölçeğin uygulama süresi yaklaşık 25-30 dakikadır. Her bir alt ölçekte ters kodlanan (reverse) maddeler şunlardır: Özerklik: 2, 20, 32, 44, 56, 62, 74, Çevresel hâkimiyet: 9, 15, 27, 45, 63, 75, Bireysel gelişim: 4, 22, 34, 58, 76, 82, Diğerleriyle olumlu ilişkiler: 7, 13, 31, 43, 55, 61, 73, Yaşam amaçları: 11, 17, 29, 35, 41, 65, 83 ve Öz-kabul: 18, 24, 42, 54, 60, 66, 84.

### **2.3.3. Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği (DASÖ)**

#### *Ölçeğin Orijinal Formu*

Lovibond ve Lovibond (1995) tarafından geliştirilen DASÖ 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçek "0" bana hiç uygun değil, "1" bana biraz uygun, "2" bana genellikle uygun ve "3" bana tamamen uygun, şeklinde 4'lü likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Likert tipi ölçekler bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi (self report) esasına dayalıdır. Bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi çok çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir. Burada birey genel olarak, çeşitli özellikler bakımından kendini gözleyerek, kendisi hakkındaki gözlem sonuçlarını bildirir. Genellikle bireye bir soru listesi (anket, envanter, ölçek, test) verilir ve bireyden listedeki ölçek maddelerine tepkide bulunması (soruları cevaplaması) istenir. DASÖ'nün yönergesinde, bireyden her bir maddeyi son 15 gün içinde kendisi için ne kadar uygun olduğuna göre cevaplaması istenmektedir. DASÖ'de 14'ü depresyon, 14'ü anksiyete ve 14'ü stres boyutlarına ait olmak üzere toplam 42 madde bulunmaktadır. Depresyon, anksiyete ve stres boyutlarının her birinden alınan puanların yüksek olması, bireyin ilgili probleme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ters madde bulunmayan ölçeğin toplam puanları her bir alt boyut için 0 ile 42 arasında değişmektedir.

DASÖ'nün geliştirilmesi sürecinde araştırmacılar iki temel amaç belirlemiştir. Bunlardan birincisi anksiyete ve depresyonun anlaşılması ve ayırıştırılması sürecine

yardımcı olmaktır. İkinci amaç ise her bir yapının ana özelliklerini tanımlamak ve birbiriyle örtüştüğü için bu üç yapının farklılaşmasında güçlülere neden olan maddeleri ölçekten çıkarmaktır (Lovibond, 1998). Ölçek maddeleri depresyon veya anksiyetenin temel özelliklerini yansıtacak şekilde uzmanlar tarafından hazırlanmıştır. Daha sonra bu maddeler çoklu grup faktör analizine sokulmuş ve alt ölçekleri düzenlemek için, eş zamanlı çoklu-ölçek boyutlandırma kullanılmıştır. DASÖ öncelikle depresyon ve anksiyete yapılarını ölçmek üzere yapılandırılmıştır. Bununla birlikte faktör analizi sürecinde gerginlik ve aşırı uyarılmayı karakterize eden üçüncü bir faktör elde edilmiş ve bu yapı “stres” olarak adlandırılmıştır.

Lovibond ve Lovibond (1995) DASÖ'nün standardizasyonunu hem klinik hem de klinik olmayan örneklem üzerinde gerçekleştirmiş ve “sadece faktör yapısının değil aynı zamanda ölçek maddelerinin de neredeyse klinik ve klinik olmayan grup için benzer olduğu” sonucunu elde etmiştir (s. 341). Yapı geçerliği için yapılan AFA'da, depresyon ölçeği faktör yüklerinin .36 ile .80, anksiyete ölçeği faktör yüklerinin .31 ile .64 ve stres ölçeği faktör yüklerinin .40 ile .76 arasında sıralandığı görülmüştür. Alt boyutlar arasındaki ilişkiler depresyon-anksiyete .38, anksiyete-stres .46 ve depresyon-stres .54 olarak hesaplanmıştır (Lovibond & Lovibond, 1995). DASÖ ile Beck Depresyon Envanteri ve Beck Anksiyete Envanterleri arasında yapılan uyum geçerliği sonucunda, DASÖ'nün her iki ölçekle yüksek düzeyde ilişkili (sırasıyla .74 ve .81) olduğu görülmüştür (Lovibond & Lovibond, 1995). DASÖ'nün sekiz hafta arayla yapılan test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .48 (Lovibond, 1998), iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları ise depresyon, anksiyete ve stres ölçekleri için sırasıyla .96, .89 ve .93 olarak bulunmuştur (Brown, Chorpita, Korotitsch, & Barlow, 1997). Crawford ve Henry (2003) ise DASÖ için doğrulayıcı faktör analizi yapmış ve ölçeğin üç boyutta uyum verdiği sonucunu elde etmiştir. Bu araştırmada ölçeğin faktör yüklerinin depresyon için .53-.82, anksiyete için .36-.80 ve stres için .53-.79 arasında sıralandığı görülmüştür. Ayrıca bu araştırmacılar depresyon-anksiyete arasında .75, stres-depresyon arasında .77 ve stres-anksiyete arasında .74 ilişki bulmuşlardır. İç tutarlılık güvenilirlik katsayısının ise ölçeğin bütünü için .90, depresyon için .95, anksiyete için .93 ve stres için .97 olduğu görülmüştür.

*Ölçeğin Türkçeye Çevrilmesi*



DASÖ öncelikle İngilizce Öğretmenliği bölümünde bulunan beş öğretim görevlisi tarafından Türkçeye çevrilmiş ve çeviriler incelenerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Daha sonra aynı grup Türkçe formları tekrar İngilizceye çevirmiş, her iki form arasındaki tutarlılığı incelemiş ve Türkçe formlar üzerinde tartışarak denemelik Türkçe form elde edilmiştir. Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına başlamadan önce, iyi düzeyde İngilizce bilen on üç yüksek lisans öğrencisi üzerinde pilot bir uygulama yapılarak ölçek maddeleri hakkındaki görüşlerini belirtmeleri istenmiş ve katılımcıların çoğunluğunun düzeltilmesi gerektiğini düşündüğü maddeler üzerinde bazı düzenlemeler yapılmıştır. Çeviri sürecinde Türk Kültürüne uymayan tanımlamaları belirlemek amacıyla, kültüre ilişkin değerler göz önüne alınmış ve birebir tercüme yapmaktan kaçınılmıştır. Ayrıca konuşma dilinde sık kullanılmayan veya mesleki anlam içeren kelimelerin daha basit ve anlaşılır olarak ifade edilmesine özen gösterilmiştir.

#### *Dilsel Eşdeğerlik*

DASÖ'nün dilsel eşdeğerlik çalışması için İngilizce ve Türkçe formlar 121 İngilizce öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, maddelerin İngilizce ve Türkçe formuna verilen cevaplar arasındaki ilişkilerin pozitif ve anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin İngilizce ve Türkçe formları arasındaki korelasyon katsayıları, depresyon için .97, anksiyete için .98, stres için .97 ve ölçeğin bütünü için .99 olarak bulunmuştur.

#### *Madde Analizi*

DASÖ için yapılan madde analizi sonucunda düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının .51 ile .75 arasında değiştiği görülmüştür.

#### *Yapı Geçerliği*

DASÖ'nün yapı geçerliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda KMO Örneklem Uygunluk katsayısı .93, Barlett Sphericity testi  $\chi^2$  değeri ise 9808,62 ( $p < .001$ ) olarak bulunmuştur. Bu değerler verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Yapılan ilk faktör analizinde, döngüsüz metod (unrotated) kullanılarak, faktör çözümlenmesiyle maksimum faktör sayısı incelenmiş ve 10 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ancak ölçeğin orijinal formu üç faktörden oluştuğu için temel bileşenler tekniği ile oblik döndürme faktör çözümlenmesi sonuçları 3 faktörlülükle sınırlandırılmıştır. Bu işlem sonucunda toplam varyansın yaklaşık % 48'ini açıklayan ve tüm maddelerin orijinal formdaki faktörlerinde yer aldığı 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ancak faktör analizi sonucunda stres boyutuna ait 12. ve 29. maddelerin faktör yükleri .30'dan düşük olduğu için puanlamalara dahil edilmemiştir. Ayrıca faktör analizinde her maddenin tek bir boyutta .30 faktör yükü ölçütünü karşıladığı görülmüştür.

Açıkladıkları varyans oranına göre tüm faktör yapıları incelenmiş ve yapı geçerliği bulguları olarak değerlendirilmiştir. Birinci faktör olarak bulunan yapı “depresyon ” adı altında ele alınmıştır. Bu faktör altında toplanan maddeler “kendini küçük görme, keyifsizlik, üzüntülü olma, yaşamın anlamsız olduğuna inanma, gelecek için umutsuz olma ve ilgisizlik” gibi durumları yansıtmaktadır. 14 maddeden oluşan depresyon alt boyutu, toplam varyansın %23.1'ini açıklamakta ve bu faktördeki maddelerin faktör yükleri .39 ile .88 arasında değişmektedir. Depresyon faktörüne ait maddelere örnek olarak *Yaşamın anlamsız olduğunu düşünüyorum* gösterilebilir.

İkinci faktör olarak bulunan “anksiyete” 14 maddeden oluşmaktadır. Anksiyete boyutu altında yer alan maddeler daha çok “kaygı, panik, nefes almada güçlük, kalp çarpıntısı, avuç içi terlemesi ve kontrol kaybı korkusu” gibi özellikleri değerlendirmektedir. Toplam varyansın %12.8'ini açıklayan bu faktör altındaki maddelerin faktör yükleri .59 ile .78 arasında sıralanmaktadır. Bu faktörde yer alan maddeler için *Kendimi yorgun ve zayıf hissediyorum* örnek gösterilebilir.

DASÖ için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda üçüncü faktör olarak bulunan yapı “stres”tir. Bu faktör altında yer alan 14 madde “aşırı gerginlik, alınganlık, gevşeyememe, çabuk kızma ve huzursuzluk” gibi özellikleri içermektedir. Toplam varyansın %11.6'sını açıklayan stres boyutuna ait maddelerin faktör yükleri .56 ile .82 arasında değişmektedir. Bu faktöre örnek bir madde olarak *Oldukça önemsiz şeylerden dolayı gerginleşiyorum* gösterilebilir. Yapı geçerliği çalışmasında faktör yapısının yanı

sıra alt boyutlar olan depresyon, anksiyete ve stres arasındaki korelasyon da hesaplanmıştır. Bulgular depresyon ile anksiyete arasında .83, depresyon ile stres arasında .79 ve anksiyete ile stres arasında .76 ilişki olduğunu göstermiştir.

#### *Uyum Geçerliği ve Ayırt edici Geçerlik*

Ölçeğin uyum geçerliği çalışmasında DASÖ'nün depresyon alt boyutu ile Beck Depresyon Envanteri (Beck, Steer, & Brown, 1996) arasındaki korelasyon .87 olarak hesaplanmıştır. Yine DASÖ'nün anksiyete alt boyutu ile Beck Anksiyete Envanteri (Beck, Epstein, Brown, & Steer, 1988) arasında .84 ilişki olduğu görülmüştür.

Ölçeğin ayırt edici geçerlik düzeyini belirlemek için ise, DASÖ 136'sı herhangi bir duygusal problemi olmayan (normal), 136'sı ise depresyon, anksiyete veya stres problemi yaşayan (klinik) bireylere uygulanmıştır. Klinik ve normal grubun depresyon düzeylerini karşılaştırmak amacıyla yapılan t testi sonucunda iki grubun depresyon düzeylerinin birbirinden anlamlı düzeyde farklı olduğu bulunmuştur ( $t_{0.05: 270} = .20,51$ ). Bu farklılık klinik grupta bulunan bireylerin depresyon düzeylerinin ( $\bar{X} = 56.36$ ,  $Ss = 5,69$ ), normal grupta bulunan bireylerin puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 42.32$ ,  $Ss = 5,59$ ) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Anksiyete açısından da klinik ve normal grup arasında anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır ( $t_{0.05: 270} = .19,16$ ). Bu farklılık klinik grupta bulunan bireylerin anksiyete puan ortalamalarının ( $\bar{X} = 56,83$ ,  $Ss = 5,56$ ), normal grupta bulunan bireylerin puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 44,01$ ,  $Ss = 5,40$ ) fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Son olarak stres açısından da klinik ve normal grup arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmüştür ( $t_{0.05: 270} = .19,01$ ). Bu farklılık klinik grupta bulunan bireylerin stres puan ortalamalarının ( $\bar{X} = 46,19$ ,  $Ss = 5,78$ ), normal grupta bulunan bireylerin puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 33,63$ ,  $Ss = 5,10$ ) fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

#### *Güvenirlilik*

DASÖ'nün iç tutarlılık katsayıları, ölçeğin bütünü için .89, depresyon, anksiyete ve stres alt boyutları için sırasıyla .90, .92 ve .92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlilik puanını belirlemek için Türkçe form Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören 157 üniversite öğrencisine 21 gün arayla iki kez

uygulanmıştır. Elde edilen bulgular iki uygulama arasındaki korelasyon katsayılarının, her üç alt boyut için .98 ve ölçeğin bütünü için .99 olduğunu göstermiştir. Son olarak Sperman-Brown iki yarı güvenilirlik katsayılarının, ölçeğin bütünü için .96, depresyon, anksiyete ve stres faktörleri için sırasıyla .95, .98 ve .95 olduğu görülmüştür.

#### **2.4. Veri Analiz Teknikleri**

Kullanılan ölçme araçlarıyla elde edilen veriler, amaçlarda verilen durumlara uygun istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmadaki katılımcılara uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 11.5 programı kullanılmıştır. Psikolojik iyi olma ile stres arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon yapılmıştır. Psikolojik iyi olma ile stres açısından cinsiyete ve medeni duruma göre farklılıklar *t* testi, yaşa göre farklılıklar ise F testi (ANOVA) ile incelenmiştir.

## BÖLÜM 3: BULGULAR

### 1. Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ile stres düzeyleri düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyonlar

Psikolojik iyi olma alt boyutları ile stres arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon kullanılmıştır. Bu analizden elde edilen bulgular tablo x'te gösterilmektedir.

**Tablo 1.**

#### Psikolojik iyi olma alt boyutları ile Stres arasındaki korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Özerklik	1.00							
2. Çevresel hakimiyet	.38**	1.00						
3. Bireysel gelişim	.26**	.51**	1.00					
4. Olumlu ilişkiler	.26	.51**	.40	1.00				
5. Yaşam amaçları	.26**	.52**	.46**	.42**	1.00			
6. Öz-kabul	.45*	.69**	.34**	.55**	.57**	1.00		
7. Toplam PİO	.61**	.81**	.65**	.73**	.72**	.84**	1.00	
8. Stres	-.15**	-.42**	-.19**	-.41**	-.33**	-.46**	-.45**	1.00
Ortalama	54,83	59,24	65,90	65,79	66,03	57,54	369,51	17,41
Standart sapma	9,93	9,18	8,29	10,47	8,74	11,32	41,83	6,41

\* p< .05      \*\*, p< .01.

Tablo incelendiğinde özerklik ( $r=-.15$ ;  $p<.01$ ), çevresel hakimiyet ( $r=-.42$ ;  $p<.01$ ), bireysel gelişim ( $r=-.19$ ;  $p<.01$ ), olumlu ilişkiler ( $r=-.41$ ;  $p<.01$ ), yaşam amaçları ( $r=-.33$ ;  $p<.01$ ), öz-kabul ( $r=-.46$ ;  $p<.01$ ) ve toplam psikolojik iyi olma ( $r=-.45$ ;  $p<.01$ ) puanlarının stresle negatif ve anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir.

### 2. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada yöneticilerin cinsiyet farklılıkları açısından, Özerklik,

çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma alt boyutları incelenmiştir.

**Tablo 2**

**Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları**

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p																																																																				
Özerklik	Erkek	103	53,61	9,76	,305	148	.761																																																																				
	Kadın	47	53,09	9,95				Çevresel hakimiyet	Erkek	103	57,06	7,66	1,472	148	.092	Kadın	47	54,38	11,34	Bireysel gelişim	Erkek	103	65,25	8,60	,963	148	.337	Kadın	47	63,81	8,32	Olumlu ilişkiler	Erkek	103	64,16	10,39	1,780	148	.063	Kadın	47	59,79	11,90	Yaşam amaçları	Erkek	103	64,61	9,30	,783	148	.435	Kadın	47	63,30	10,04	Öz-kabul	Erkek	103	54,04	10,83	1,059	148	.291	Kadın	47	51,91	12,57	Toplam PİO	Erkek	103	358,73	40,19	1,545	148	.124
Çevresel hakimiyet	Erkek	103	57,06	7,66	1,472	148	.092																																																																				
	Kadın	47	54,38	11,34				Bireysel gelişim	Erkek	103	65,25	8,60	,963	148	.337	Kadın	47	63,81	8,32	Olumlu ilişkiler	Erkek	103	64,16	10,39	1,780	148	.063	Kadın	47	59,79	11,90	Yaşam amaçları	Erkek	103	64,61	9,30	,783	148	.435	Kadın	47	63,30	10,04	Öz-kabul	Erkek	103	54,04	10,83	1,059	148	.291	Kadın	47	51,91	12,57	Toplam PİO	Erkek	103	358,73	40,19	1,545	148	.124	Kadın	47	347,47	43,98								
Bireysel gelişim	Erkek	103	65,25	8,60	,963	148	.337																																																																				
	Kadın	47	63,81	8,32				Olumlu ilişkiler	Erkek	103	64,16	10,39	1,780	148	.063	Kadın	47	59,79	11,90	Yaşam amaçları	Erkek	103	64,61	9,30	,783	148	.435	Kadın	47	63,30	10,04	Öz-kabul	Erkek	103	54,04	10,83	1,059	148	.291	Kadın	47	51,91	12,57	Toplam PİO	Erkek	103	358,73	40,19	1,545	148	.124	Kadın	47	347,47	43,98																				
Olumlu ilişkiler	Erkek	103	64,16	10,39	1,780	148	.063																																																																				
	Kadın	47	59,79	11,90				Yaşam amaçları	Erkek	103	64,61	9,30	,783	148	.435	Kadın	47	63,30	10,04	Öz-kabul	Erkek	103	54,04	10,83	1,059	148	.291	Kadın	47	51,91	12,57	Toplam PİO	Erkek	103	358,73	40,19	1,545	148	.124	Kadın	47	347,47	43,98																																
Yaşam amaçları	Erkek	103	64,61	9,30	,783	148	.435																																																																				
	Kadın	47	63,30	10,04				Öz-kabul	Erkek	103	54,04	10,83	1,059	148	.291	Kadın	47	51,91	12,57	Toplam PİO	Erkek	103	358,73	40,19	1,545	148	.124	Kadın	47	347,47	43,98																																												
Öz-kabul	Erkek	103	54,04	10,83	1,059	148	.291																																																																				
	Kadın	47	51,91	12,57				Toplam PİO	Erkek	103	358,73	40,19	1,545	148	.124	Kadın	47	347,47	43,98																																																								
Toplam PİO	Erkek	103	358,73	40,19	1,545	148	.124																																																																				
	Kadın	47	347,47	43,98																																																																							

Tablo 2’de cinsiyet değişkenine göre yöneticilerin özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, yöneticilerin cinsiyete göre psikolojik iyi olma puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir.

### **3. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular**

Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada çalışanların cinsiyet farklılıkları açısından, Özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma alt boyutları incelenmiştir.

**Tablo 3**

**Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları**

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	<i>p</i>																																																																				
Özerklik	Erkek	114	56,40	9,64	,404	147	.761																																																																				
	Kadın	35	55,63	10,81				Çevresel hakimiyet	Erkek	114	62,82	8,32	1,418	147	.092	Kadın	35	60,54	8,22	Bireysel gelişim	Erkek	114	67,46	7,89	1,292	147	.337	Kadın	35	65,49	8,03	Olumlu ilişkiler	Erkek	114	68,66	9,11	-,363	147	.063	Kadın	35	69,29	8,41	Yaşam amaçları	Erkek	114	68,57	7,28	1,803	147	.075	Kadın	35	65,57	7,71	Öz-kabul	Erkek	114	62,10	9,09	,838	147	.291	Kadın	35	60,54	11,12	Toplam PİO	Erkek	114	386,01	36,39	1,257	147	.124
Çevresel hakimiyet	Erkek	114	62,82	8,32	1,418	147	.092																																																																				
	Kadın	35	60,54	8,22				Bireysel gelişim	Erkek	114	67,46	7,89	1,292	147	.337	Kadın	35	65,49	8,03	Olumlu ilişkiler	Erkek	114	68,66	9,11	-,363	147	.063	Kadın	35	69,29	8,41	Yaşam amaçları	Erkek	114	68,57	7,28	1,803	147	.075	Kadın	35	65,57	7,71	Öz-kabul	Erkek	114	62,10	9,09	,838	147	.291	Kadın	35	60,54	11,12	Toplam PİO	Erkek	114	386,01	36,39	1,257	147	.124	Kadın	35	377,06	38,40								
Bireysel gelişim	Erkek	114	67,46	7,89	1,292	147	.337																																																																				
	Kadın	35	65,49	8,03				Olumlu ilişkiler	Erkek	114	68,66	9,11	-,363	147	.063	Kadın	35	69,29	8,41	Yaşam amaçları	Erkek	114	68,57	7,28	1,803	147	.075	Kadın	35	65,57	7,71	Öz-kabul	Erkek	114	62,10	9,09	,838	147	.291	Kadın	35	60,54	11,12	Toplam PİO	Erkek	114	386,01	36,39	1,257	147	.124	Kadın	35	377,06	38,40																				
Olumlu ilişkiler	Erkek	114	68,66	9,11	-,363	147	.063																																																																				
	Kadın	35	69,29	8,41				Yaşam amaçları	Erkek	114	68,57	7,28	1,803	147	.075	Kadın	35	65,57	7,71	Öz-kabul	Erkek	114	62,10	9,09	,838	147	.291	Kadın	35	60,54	11,12	Toplam PİO	Erkek	114	386,01	36,39	1,257	147	.124	Kadın	35	377,06	38,40																																
Yaşam amaçları	Erkek	114	68,57	7,28	1,803	147	.075																																																																				
	Kadın	35	65,57	7,71				Öz-kabul	Erkek	114	62,10	9,09	,838	147	.291	Kadın	35	60,54	11,12	Toplam PİO	Erkek	114	386,01	36,39	1,257	147	.124	Kadın	35	377,06	38,40																																												
Öz-kabul	Erkek	114	62,10	9,09	,838	147	.291																																																																				
	Kadın	35	60,54	11,12				Toplam PİO	Erkek	114	386,01	36,39	1,257	147	.124	Kadın	35	377,06	38,40																																																								
Toplam PİO	Erkek	114	386,01	36,39	1,257	147	.124																																																																				
	Kadın	35	377,06	38,40																																																																							

Tablo 3’de cinsiyet değişkenine göre çalışanların özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışanların cinsiyete göre psikolojik iyi olma puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir.

#### 4. Yöneticilerin stres düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Yöneticilerin stres düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır.

**Tablo 4**

**Yöneticilerin stres düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları**

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	<i>p</i>
Stres	Erkek	103	21,40	5,49	-1,023	148	.308
	Kadın	47	22,45	6,50			

Tablo 4’de cinsiyet değişkenine göre yöneticilerin stres puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, yöneticilerin cinsiyete göre stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir.

## 5. Çalışanların stres düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Çalışanların stres düzeyleri açısından cinsiyet farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır.

**Tablo 5**

**Çalışanların stres düzeyleri açısından cinsiyet farklarına ilişkin *t* testi bulguları**

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Stres	Erkek	114	12,95	3,34	-,807	147	.421
	Kadın	35	13,46	3,03			

Tablo 5’de cinsiyet değişkenine göre çalışanların stres puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışanların cinsiyete göre stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir.

## 6. Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada yöneticilerin medeni durum farklılıkları açısından, Özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma alt boyutları incelenmiştir.

**Tablo 6**

**Yöneticilerin psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklarına ilişkin *t* testi bulguları**

Değişken	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Özerklik	Evli	100	54,14	9,54	1,228	148	.221
	Bekar	50	52,06	10,24			
Çevresel hakimiyet	Evli	100	56,41	9,12	,364	148	.717
	Bekar	50	55,84	8,91			
Bireysel gelişim	Evli	100	65,81	7,78	2,078	148	.056
	Bekar	50	62,78	9,58			
Olumlu ilişkiler	Evli	100	63,56	11,09	1,216	148	.226
	Bekar	50	61,24	10,87			
Yaşam amaçları	Evli	100	65,30	9,12	2,021	148	.053
	Bekar	50	62,00	10,03			



<b>Öz-kabul</b>	Evli	100	53,98	11,75	,921	148	.358
	Bekar	50	52,16	10,69			
<b>Toplam PİO</b>	Evli	100	359,76	39,64	1,916	148	.057
	Bekar	50	346,08	44,27			

Tablo 6’da medeni durum değişkenine göre yöneticilerin özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, yöneticilerin medeni duruma göre psikolojik iyi olma puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir.

### 7. Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada çalışanların medeni durum farklılıkları açısından, Özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma alt boyutları incelenmiştir.

**Tablo 7**

**Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri açısından medeni durum farklarına ilişkin *t* testi bulguları**

Değişken	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	<i>p</i>
<b>Özerklik</b>	Evli	114	55,99	9,74	-,511	147	.610
	Bekar	35	56,97	10,50			
<b>Çevresel hakimiyet</b>	Evli	114	62,90	8,27	1,655	147	.100
	Bekar	35	60,26	8,31			
<b>Bireysel gelişim</b>	Evli	114	68,03	7,19	2,918	147	.004
	Bekar	35	63,66	9,36			
<b>Olumlu ilişkiler</b>	Evli	114	69,09	8,93	,695	147	.488
	Bekar	35	67,89	9,01			
<b>Yaşam amaçları</b>	Evli	114	69,11	6,65	3,823	147	.000
	Bekar	35	63,83	8,57			
<b>Öz-kabul</b>	Evli	114	62,68	8,76	2,196	147	.030
	Bekar	35	58,66	11,51			
<b>Toplam PİO</b>	Evli	114	387,79	34,82	2,351	147	.020
	Bekar	35	371,26	41,17			

Tablo 7’de medeni durum değişkenine göre çalışanların özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma

olma puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışanların medeni duruma göre özerklik, çevresel hakimiyet ve olumlu ilişkiler puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir. Ancak bireysel gelişim ( $t_{0.05: 147}=2,918$ ), yaşam amaçları ( $t_{0.05: 147}=3,823$ ), öz-kabul ( $t_{0.05: 147}=2,196$ ) ve toplam psikolojik iyi olma ( $t_{0.05: 147}=2,351$ ) çalışanların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılık evli çalışanların bireysel gelişim ( $\bar{X}=68,03$ ,  $Ss= 7,19$ ), yaşam amaçları ( $\bar{X}=69,11$ ,  $Ss= 6,65$ ), öz-kabul ( $\bar{X}=62,68$ ,  $Ss= 8,76$ ) ve toplam psikolojik iyi olma ( $\bar{X}=387,79$ ,  $Ss= 34,82$ ) puan ortalamalarının, bekar çalışanların bireysel gelişim ( $\bar{X}=63,66$ ,  $Ss= 9,36$ ), yaşam amaçları ( $\bar{X}=63,83$ ,  $Ss= 8,57$ ), öz-kabul ( $\bar{X}=58,66$ ,  $Ss= 11,51$ ) ve toplam psikolojik iyi olma ( $\bar{X}=371,26$ ,  $Ss= 41,17$ ) puan ortalamalarından daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Buna göre evli çalışanların bireysel gelişim, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma düzeylerinin bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

### 8. Yöneticilerin stres düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Yöneticilerin stres düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan  $t$  testi tekniği kullanılmıştır.

**Tablo 8**

**Yöneticilerin stres düzeyleri açısından medeni durum farklarına ilişkin  $t$  testi bulguları**

Değişken	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Stres	Evli	100	21,66	5,72	-,198	148	.844
	Bekar	50	21,86	6,09			

Tablo 8'da medeni durum değişkenine göre yöneticilerin stres puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, yöneticilerin medeni duruma göre stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir.

### 9. Çalışanların stres düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular

Çalışanların stres düzeyleri açısından medeni durum farklılıklarının incelenmesinde İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan *t* testi tekniği kullanılmıştır.

**Tablo 9**

**Çalışanların stres düzeyleri açısından medeni durum farklarına ilişkin *t* testi bulguları**

Değişken	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
Stres	Evli	114	13,00	3,26	-,452	147	.652
	Bekar	35	13,29	3,31			

Tablo 9’da medeni durum değişkenine göre çalışanların stres puanlarına ait ortalamaları ve standart sapmaları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışanların medeni duruma göre stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir.

#### **10. Psikolojik iyi olma düzeyleri açısından yönetici ve çalışanların yaş gruplarına göre farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular**

Psikolojik iyi olma düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Yönetici ve çalışanların yaşları yaşları; 20-30, 31-40 ve 41 üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır. Bu farklılıkları irdelemek için yedi alt soru sorulmuştur:

1. Özerklik düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Özerklik düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo x ve tablo x’te gösterilmektedir.

**Tablo 10 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların özerklik puanlarının betimsel istatistikleri**

Yaş	N	$\bar{X}$	Std. Sapma
20-30 yaş	184	55,21	9,97
31-40 yaş	79	54,96	9,69
41 üzeri yaş	36	52,58	10,22
Toplam	299	54,83	9,93

**Tablo 11 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların özerklik puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	209,931	2	104,966	1,066	,346
Grup içi	29148,370	296	98,474		
Toplam	29358,301	298			

Tablo 10’da yaşları 20-30, 31-40 ve 41 üzeri olan yönetici ve çalışanların puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tablo 11’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların özerklik puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $F_{2-296}=1,066$ ,  $p>.05$ ).

2. Çevresel hakimiyet düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Çevresel hakimiyet düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 10 ve tablo 11’de gösterilmektedir.

**Tablo 12 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların çevresel hakimiyet puanlarının betimsel istatistikleri**

Yaş	N	$\bar{X}$	Std. Sapma
20-30 yaş	184	59,56	9,51
31-40 yaş	79	59,20	8,00
41 üzeri yaş	36	57,69	10,00
Toplam	299	59,24	9,18

**Tablo 13 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların çevresel hakimiyet puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	104,921	2	52,461	,620	,538
Grup içi	25029,741	296	84,560		
Toplam	25134,662	298			

Tablo 12’de yaşları 20-30, 31-40 ve 41 üzeri olan yönetici ve çalışanların puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tablo 13’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların çevresel hakimiyet puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan

varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $F_{2-296}=,620$ ,  $p>.05$ ).

3. Bireysel gelişim düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Bireysel gelişim düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 12 ve tablo 13’de gösterilmektedir.

**Tablo 14 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların bireysel gelişim puanlarının betimsel istatistikleri**

Yaş	N	$\bar{X}$	Std. Sapma
20-30 yaş	184	66,09	8,10
31-40 yaş	79	66,61	7,63
41 üzeri yaş	36	63,33	10,22
<b>Toplam</b>	<b>299</b>	<b>65,90</b>	<b>8,29</b>

**Tablo 15 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların bireysel gelişim puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	283,521	2	141,761	2,076	,127
Grup içi	20214,265	296	68,291		
<b>Toplam</b>	<b>20497,786</b>	<b>298</b>			

Tablo 14’de yaşları 20-30, 31-40 ve 41 üzeri olan yönetici ve çalışanların puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tablo 15’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların bireysel gelişim puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $F_{2-296}=2,076$ ,  $p>.05$ ).

4. Olumlu ilişkiler düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Olumlu ilişkiler düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 14 ve tablo 15’te gösterilmektedir.

**Tablo 16 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların olumlu ilişkiler puanlarının betimsel istatistikleri**

Yaş	N	$\bar{X}$	Std. Sapma
20-30 yaş	184	65,92	10,59
31-40 yaş	79	66,48	9,97
41 üzeri yaş	36	63,58	10,91
<b>Toplam</b>	<b>299</b>	<b>65,79</b>	<b>10,47</b>

**Tablo 17 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların olumlu ilişkiler puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	216,052	2	108,026	,986	,374
Grup içi	32432,249	296	109,568		
<b>Toplam</b>	<b>32648,301</b>	<b>298</b>			

Tablo 16’da yaşları 20-30, 31-40 ve 41 üzeri olan yönetici ve çalışanların puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tablo 17’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların olumlu ilişkiler puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $F_{2,296} = ,986, p > .05$ ).

5. Yaşam amaçları düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Yaşam amaçları düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 16 ve tablo 17’de gösterilmektedir.

**Tablo 18 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların yaşam amaçları puanlarının betimsel istatistikleri**

Yaş	N	$\bar{X}$	Std. Sapma
20-30 yaş	184	65,73	8,96
31-40 yaş	79	67,96	6,82
41 üzeri yaş	36	63,28	10,51
<b>Toplam</b>	<b>299</b>	<b>66,03</b>	<b>8,74</b>

**Tablo 19 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların yaşam amaçları puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	583,727	2	291,863	2,094	,081
Grup içi	22184,059	296	74,946		
Toplam	22767,786	298			

Tablo 18’de yaşları 20-30, 31-40 ve 41 üzeri olan yönetici ve çalışanların puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tablo 19’da ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların yaşam amaçları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $F_{2,296}=2,094, p>.05$ ).

6. Öz-kabul düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Öz-kabul düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 18 ve tablo 19’da gösterilmektedir.

**Tablo 20 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların öz-kabul puanlarının betimsel istatistikleri**

Yaş	N	$\bar{X}$	Std. Sapma
20-30 yaş	184	57,99	11,26
31-40 yaş	79	58,33	9,86
41 üzeri yaş	36	53,50	13,87
Toplam	299	57,54	11,32

**Tablo 21 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların öz-kabul puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	673,886	2	336,943	2,658	,072
Grup içi	37528,421	296	126,785		
Toplam	38202,308	298			

Tablo 20’de yaşları 20-30, 31-40 ve 41 üzeri olan yönetici ve çalışanların puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tablo 21’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların öz-

kabul puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $F_{2-296}=2,658$ ,  $p>.05$ ).

7. Toplam PİO düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

Toplam PİO düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 20 ve tablo 21’de gösterilmektedir.

**Tablo 22 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların toplam PİO puanlarının betimsel istatistikleri**

Yaş	N	$\bar{X}$	Std. Sapma
20-30 yaş	184	370,81	41,44
31-40 yaş	79	373,54	36,84
41 üzeri yaş	36	353,97	50,99
Toplam	299	369,51	41,83

**Tablo 23 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların toplam PİO puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	10287,833	2	5143,916	2,979	,052
Grup içi	511056,910	296	1726,544		
Toplam	521344,742	298			

Tablo 22’de yaşları 20-30, 31-40 ve 41 üzeri olan yönetici ve çalışanların puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tablo 23’de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların toplam PİO puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $F_{2-296}=2,979$ ,  $p>.05$ ).

### **11. Stres düzeyleri açısından yönetici ve çalışanların yaş gruplarına göre farklılıklarının incelenmesine ilişkin bulgular**

Stres düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA kullanılmıştır. Yönetici ve



çalışanların yaşları yaşları; 20-30, 31-40 ve 41 üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Stres düzeyleri açısından yaşları farklı olan yönetici ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda elde edilen bulgular tablo 22 ve tablo 23'de gösterilmektedir.

**Tablo 24 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların stres puanlarının betimsel istatistikleri**

Yaş	N	$\bar{X}$	Std. Sapma
20-30 yaş	184	17,40	6,36
31-40 yaş	79	16,81	5,83
41 üzeri yaş	36	18,81	7,72
<b>Toplam</b>	299	17,41	6,41

**Tablo 25 Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların stres puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi tablosu**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	98,573	2	49,286	1,202	,302
Grup içi	12135,829	296	40,999		
<b>Toplam</b>	12234,401	298			

Tablo 24'de yaşları 20-30, 31-40 ve 41 üzeri olan yönetici ve çalışanların puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları, tablo 25'de ise bu değerlere uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Yaşları farklı olan yönetici ve çalışanların stres puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $F_{2-296}=1,202$ ,  $p>.05$ ).

## **BÖLÜM 4: TARTIŞMA VE YORUM**

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular araştırma hipotezleri rehberliğinde tartışılacak ve kuramsal çerçeve doğrultusunda yorumlanacaktır. Bu araştırmanın temel amacı yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ile stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Elde edilen bulgular bu değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik önemli teorik çıktılar sumaktadır. Aşağıda her bir alt problem ve ilgili bulgu sırasıyla ele alınacaktır.

### **Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ile stres düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?**

Birinci alt problemde yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın bulguları psikolojik iyi olmanın özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanlarının stresle negatif ve anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur. Özellikle yönetici ve çalışanların kendini kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanları ile stres düzeyleri arasında yüksek düzeyde ve negatif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Psikolojik iyi olma ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalardan elde edilen bulgular geleneksel olarak psikolojik iyi olma yapısının olumlu psikolojik ve duygusal değişkenlerle pozitif, olumsuz değişkenlerle ise negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Stres kavramı için de tam tersi bir durum söz konusudur. Örneğin Schmutte ve Ryff (1997) öz-kabul, çevresel hakimiyet ve yaşam amaçlarının; dışadönüklük ve öz-denetim/sorumlulukla, bireysel gelişimin; deneyime açıklık ve dışadönüklükle, diğerleriyle olumlu ilişkilerin; yumuşak başlılıkla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Diğer bir araştırmada Bryant ve Veroff (1982) psikolojik iyi olmayı olumsuz anlamda etkileyen faktörlerin; gerginlik ve kişisel yetersizlik olduğunu bulmuştur. Ryff ve Keyes (1995) ise araştırmalarında psikolojik iyi olma ile mutluluk, yaşam doyumu ve depresyon arasındaki ilişkileri incelemiş ve araştırmadan elde edilen bulgular, mutluluğun ve yaşam doyumunun öz-kabul ve çevresel hakimiyet

pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca depresyon, psikolojik iyi olmanın altı boyutunun tümüyle negatif ilişkili bulunmuştur.

### **Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?**

İkinci ve üçüncü alt problemlerde yöneticilerin ve çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında cinsiyete göre farklılıklar incelenmiştir. Araştırmanın bulguları cinsiyet değişkenine göre yönetici ve çalışanların özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemediklerini ortaya koymuştur. Psikolojik iyi olma açısından cinsiyet farklılıklarını inceleyen araştırmalardan elde edilen bulgular tutarsızdır. Haring ve diğerleri (1984), psikolojik iyi olma açısından erkeklerin bayanlardan daha iyi bir konumda olduğu sonucunu elde ederken, Lee, Seccombe ve Shehan (1991) tam tersi bir bulgu elde etmiştir. Psikolojik iyi olma açısından cinsiyet farklılıklarının incelendiği araştırmalarda, tüm yaş gruplarındaki kadınların erkeklere göre diğerleriyle olumlu ilişkiler ve bireysel gelişim alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmüştür. Bazı çalışmalarda ise psikolojik iyi olma açısından cinsiyet farklılığı olmadığı görülmüştür. Örneğin Ryff, Magee, Kling ve Wing (1999) araştırmalarında, özerklik, yaşam amaçları, çevresel hâkimiyet ve öz-kabul boyutları açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Bu araştırmanın bulguları Ryff ve diğerleri (1999)'un bulguları ile tutarlı görünmektedir.

### **Yönetici ve çalışanların stres düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar var mıdır?**

Dördüncü ve beşinci alt problemlerde yöneticilerin ve çalışanların stres düzeyleri arasında cinsiyete göre farklılıklar incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre cinsiyet değişkenine göre yönetici ve çalışanların stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri görülmektedir. Stres açısından cinsiyet farklılıklarını inceleyen araştırmalardan elde edilen bulgular kadınların erkeklere göre daha fazla stresli olduklarını ortaya koymaktadır (Matud, 2004). Bu araştırmalarda kadınların erkeklere göre olayları daha fazla tehdit edici olarak algıladıklarını ve bu durumun

daha fazla stres yaşamalarına yol açtığı savunulmaktadır (Miller & Kirsch, 1987; Ptacek, Smith, & Zanas, 1992). Ayrıca kadınlar kronik stres açısından erkeklere göre daha yüksek puanlar aldıkları (McDonough & Walters, 2001; Nolen-Hoeksema, Larson, & Grayson, 1999) ve rutin işlerinden kaynaklanan günlük yaşam stresine daha fazla maruz kaldıkları bulunmuştur. Bu araştırmadan elde edilen bulgular geleneksel stres araştırmalarından elde edilenlerle çelişir niteliktedir.

### **Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı farklılıklar var mıdır?**

Altıncı ve yedinci alt problemlerde yöneticilerin ve çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında medeni duruma göre farklılıklar incelenmiştir. Araştırmanın bulguları medeni durum değişkenine göre yöneticilerin psikolojik iyi olma puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemediklerini göstermiştir. Bununla birlikte çalışanların medeni durumu açısından bireysel gelişim, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanlarında evli bireylerin lehine anlamlı bir farklılık sergiledikleri görülmektedir. Literatür bölümünde ele alındığı gibi evliliğin iyi olmaya katkıda bulunduğu ve evli bireylerin; sosyal ve ekonomik destek görme, acil durumlarda duygusal destek bulabilme ve daha az hastalık ve ölüm oranı (Coombs, 1991; Ross ve diğerleri, 1990) gibi noktalarda evli olmayanlara göre daha iyi bir konumda olduğu bilinmektedir. Bunun temel nedeni evliliğin bireyin sosyal yapıyla olan bağlarını daha verimli hale getirmesi ve böylece bireyin daha fazla sosyal destek bularak daha iyi bir psikolojik iyi olma düzeyine sahip olmasında belirleyici rol oynamasıdır (Cotton, 1999). Ancak bu araştırmada evlilikle ilgili elde edilen bulgular literatürle kısmen tutarlıdır.

### **Yönetici ve çalışanların stres düzeyleri arasında medeni duruma göre anlamlı farklılıklar var mıdır?**

Sekizinci ve dokuzuncu alt problemlerde yöneticilerin ve çalışanların stres düzeyleri arasında medeni duruma göre farklılıklar incelenmiştir. Araştırmanın bulguları medeni durum değişkenine göre yöneticilerin ve çalışanların stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemediklerini göstermiştir. Stres ve evlilik arasındaki bağlantıları inceleyen araştırmalardan bir kısmı evliliğin stresi azalttığını öne sürerken, önemli bir

kısmı ise sadece evli olmanın bireylerin stres düzeyine anlamlı katkıda bulunduğunu göstermektedir. Buna bağlı olarak bu araştırmada elde edilen bulgular önceki literatürle ilişkili görünmemektedir.

### **Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında yaşa göre anlamlı farklılıklar var mıdır?**

Onuncu alt problemde yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri arasında yaşa göre farklılıklar incelenmiştir. Araştırmanın bulguları yaş değişkenine göre yöneticilerin ve çalışanların psikolojik iyi olma puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemediklerini göstermiştir. Psikolojik iyi olmanın yaşla ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarda öne sürülen bir tezdır. Bu araştırmaların bir kısmı genç olmanın psikolojik iyi olmaya katkıda bulunduğunu öne sürerken (Gurin, Veroff, & Feld, 1960; Wilson, 1967) diğer bir bölümü (Butt & Beiser, 1987; Inglehart, 1990) yaşla gelen olgunluğun gençlikten daha çok psikolojik iyi olmaya katkıda bulunduğunu savunmaktadır. Son zamanlarda yapılan çalışmalarda ise yaşla birlikte bireylerin psikolojik iyi olma düzeylerinde anlamlı bir azalma olmadığı (Diener & Suh, 1998) veya yaşam doyumunun yaşla birlikte arttığı (Horley & Lavery, 1995) görülmüştür. Burada anahtar kavram başarılı, sağlıklı ve üretken yaşlanmadır. Bu araştırmadan elde edilen ve yaşla psikolojik iyi olma arasında bir ilişki olmadığını öne süren bulgular önceki araştırmalarla tutarlı görünmemektedir.

### **Yönetici ve çalışanların stres düzeyleri arasında yaşa göre anlamlı farklılıklar var mıdır?**

On birinci alt problemde yönetici ve çalışanların stres düzeyleri arasında yaşa göre farklılıklar incelenmiştir. Araştırmanın bulguları yaş değişkenine göre yöneticilerin ve çalışanların stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemediklerini göstermiştir. Bu alanda yapılan araştırmalar yaşlıların günlük yaşam aktivitelerine katılmalarının sağlanması konusunda sosyal hizmetlerin geliştirilmesi, yaşlıların kendilerini meşgul edebilecekleri faaliyetler düzenlenmesi yaşlıların yaşam kalitesini olumlu yönde etkileyeceğini öne sürmektedir. Yaşam kalitesi ve yaşam doyumunun artması ise bireyin stres düzeyini azaltmaktadır. Bu durum yaşla stres arasında doğrudan

bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular literatürle tutarlı görünmektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Öncelikle yönetici ve çalışanlarda, psikolojik iyi olmanın özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanlarının stresle negatif ve anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür.

İkinci olarak araştırmada cinsiyet değişkenine göre yönetici ve çalışanların özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul, toplam psikolojik iyi olma ve stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri bulunmuştur.

Üçüncü olarak araştırmada medeni durum değişkenine göre yöneticilerin özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul, toplam psikolojik iyi olma ve stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri saptanmıştır. Bununla birlikte çalışanların bireysel gelişim, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanları açısından medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık sergiledikleri görülmektedir.

Dördüncü olarak araştırmada yaş değişkenine göre yönetici ve çalışanların özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz-kabul, toplam psikolojik iyi olma ve stres puanları açısından anlamlı bir farklılık sergilemedikleri bulunmuştur.

## KAYNAKLAR

- AKIN, A. (2009), “Akılcı duygusal davranışçı terapi odaklı grupla psikolojik danışmanın psikolojik iyi olma ve öz-duyarlık üzerindeki etkisi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKIN, A. (2008). “Psikolojik İyi Olma Ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 8(3), 721-750.
- AKIN, A., & Çetin, B. (2007), “Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS): The study of validity and reliability”, *Educational Science: Theory & Practice*, 7(1), 241-268.
- ANDERSON, M. R. (1977), “A study of the relationship between life satisfaction and self-concept, locus of control, satisfaction with primary relationships, and work satisfaction”, Michigan State University, Yayınlanmamış doktora tezi.
- ANDREWS, F. M., & Withey, S. B. (1976), *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*, New York: Plenum Press.
- BETTON, A. (2001), “Psychological well-being: A comparison of correlates among minority and non-minority female college students”, The Ohio State University, Columbus, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- BRAUN, P. M. W. (1977), “Psychological well-being and location in the social structure”, University of Southern California, Yayınlanmamış doktora tezi.
- BUTT, D. S., & Beiser, M. (1987), “Successful aging: A theme for international psychology”, *Psychology and Aging*, 2, 87-94.
- CAMPBELL, A. (1981), *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*, New York: McGraw-Hill.
- CAMPBELL, A., Converse, P., & Rodgers, W. (1976), *The quality of American life*, New York: Russell Sage Foundation.

- CENKSEVEN, F. (2004), “Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi”, Çukurova Üniversitesi, Yayınlanmamış doktora tezi.
- CİRHİNLİOĞLU, F. (2006), “Üniversite öğrencilerinde utanç eğilimi, dini yönelimler, benlik kurguları ve psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkiler”, Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış doktora tezi.
- COOMBS, R. H. (1991), “Marital status and personal well-being: A literature review”, *Family Relations*, 40, 97–102.
- COTTON, S. R. (1999), “Marital status and mental health revisited: Examining the importance of risk factors and resources”, *Family Relations*, 48(3), 225–234.
- CHRISTOPHER, J. C. (1999), “Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research”, *Journal of Counseling and Development*, 77(2), 141–152.
- DALAL, F. (2000), “Ethnic tradition: A source of emotional well-being or a cause of emotional pain?”, *European Journal of Psychotherapy, Counseling, & Health*, 3(1), 43-60.
- DIENER, E. (1984), “Subjective well-being”, *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- DIENER, E., & Suh, E. (1998), “Age and subjective well-being: An international analysis”, *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 17, 304–324.
- DIENER, E., Suh, E., Lucas, R., Smith, H. (1999), “Subjective well-being: Three decades of progress”, *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- FELSTEN, G., & Wilcox, K. (1992), “Influences of stress and situation specific mastery beliefs and satisfaction with social support on well-being and academic performance”, *Psychological Reports*, 70, 291–230.
- FOLKMAN, S., & Lazarus, R. S. (1986), “Stress processes and depressive symptomatology”, *Journal of Abnormal Psychology*, 95, 107–113.



- FOLKMAN, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986), "Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992–1003.
- FREEDMAN, J. (1978), *Happy people: What happiness is, who has it, and why*, New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- GOVE, W. R., & Shin, H. (1989), "The psychological well-being of divorced and widowed men and women", *Journal of Family Issues*, 10(1), "122–144.
- GURIN, G., Veroff, J., & Feld, S. (1960), *Americans view their mental health*, New York: Basic Books.
- HARING, M. J., Stock, W. A., & Okun, M. A. (1984), "A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being", *Human Relations*, 37, 645–657.
- HAVIGHURST, R. J. (1963), "Successful aging", In Williams, R. H., Tibbits, E., & Donahue, W. (Eds.), *Processes of aging: Social and psychological perspectives* (s. 299–320). NY: Atherton Press.
- HEADEY, B., & Wearing, A. (1992), *Understanding happiness: A theory of subjective well-being*, Melbourne, Australia: Longman Cheshire.
- HEIDRICH, S. M., & Ryff, C. D. (1993), "Physical and mental health in later life: The self system as mediator", *Psychology and Aging*, 8, 327–338.
- HORLEY, J., & Lavery, J. J. (1995), "Subjective well-being and age", *Social Indicators Research*, 34, 275–282.
- INGLEHART, R. (1990), *Culture shift in advanced industrial society*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- KANNER, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981), "Comparison of two models of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events", *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 1–39.

- KARASAR, N. (2005), *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- KEYES, C. L., & Ryff, C. D. (2002), "Psychological well-being in midlife", In S. L. Willis & J. D. Reid (Eds.), *Life in the middle: Psychological and social development in middle age* (s. 161–180). San Diego, CA: Academic Press.
- KEYES, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. (2002), "Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions", *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.
- KUZUCU, Y. (2006), "*Duyguları fark etmeye ve ifade etmeye yönelik bir psikoeğitim programının, üniversite öğrencilerinin duygusal farkındalık düzeylerine, duyguları ifade etme eğilimlerine, psikolojik ve öznel iyi oluşlarına etkisi*", Ankara Üniversitesi, Yayımlanmamış doktora tezi.
- LAMB, K. A., Lee, G. R., & DeMarris, A. (2003), "Union formation and depression: Selection and relationship effects", *Journal of Marriage and Family*, 65(4), 953–962.
- LAWTON, M. P. (1983), "Psychological well-being and adversity", *Journal of Gerontology*, 30, 85–89.
- LAZARUS, R. S. (1990), "Stress, coping, and illness", In S. Friedman (Eds.), *Personality and disease* (s. 97-120). New York: Wiley.
- LEE, G. R., Seccombe, K., & Shehan, C. L. (1991), "Marital status and personal happiness: An analysis of trend data", *Journal of Marriage and the Family*, 53, 839–844.
- LU, L., Gilmore, R., & Kao, S. (2001), "Cultural values and happiness: An east-west dialogue", *The Journal of Social Psychology*, 141(4), 477–493.
- MARTINEZ, R., & Dukes, R. (1997), "The effects of ethnic identity, ethnicity, and gender on adolescent well-being", *Journal of Youth and Adolescence*, 26(5), 503–516.

- MATUD, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences, 37*, 1401–1415.
- MCDONOUGH, P., & Walters, W. (2001). Gender and health: reassessing patterns and explanations. *Social Science & Medicine, 52*, 547–559.
- MCKINLEY, N. M. (1999), “Women and objectified body consciousness: Mothers’ and daughters’ body experience in cultural, developmental, and familial context”, *Developmental Psychology, 35*(3), 760–769.
- MICHALOS, A. C. (1985), “Multiple discrepancies theory (MDT)”, *Social Indicators Research, 16*, 347–413.
- MILLER, S. M., & Kirsch, N. (1987). Sex differences in cognitive coping with stress. In R. C. Barnett, L. Biener, & G. K. Baruch (Eds.), *Gender & Stress* (pp. 278–307). New York: The Free Press.
- NAKANO, K. (1991), “The cause-effect relationship between coping and psychological/physical symptoms”, *Japanese Journal of Psychology, 61*, 404–408.
- NOLEN-HOEKSEMA, S., Larson, J., & Grayson, C. (1999). Explaining the gender differences in depressive symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1061–1072.
- PELHAM, B. W., & Swann, W. B., Jr. (1989), “From self-conceptions to self-worth: On the sources and structure of global self-esteem”, *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 672–680.
- PIERCE, G. R., Sarason, B. R., Sarason, I. G., Joseph, H. J., & Henderson, C. A. (1996), “Conceptualizing and assessing social support in the context of the family”, In G. R. Pierce, B. R. Sarason, & I. G. Sarason (Eds.), *Handbook of social support and the family* (s. 3–23). New York, NY: Plenum Press.
- PILLOW, D. R., Zautra, A. J., & Sandler, I. (1996), “Major life events and minor stressors: Identifying mediational links in the stress process”, *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 381–394.

- PTACEK, J. T., Smith, R. E., & Zanas, J. (1992). Gender, appraisal, and coping: A longitudinal analysis. *Journal of Personality*, *60*, 747–770.
- PUGLIESI, K., & Shook, S. (1998), “Gender, ethnicity, and network characteristics: Variation in social support”, *Sex Roles*, *38*(3–4), 215–238.
- REPETTI, R. L. (1993), “Short-term effects of occupational stressors on daily mood and health complaints”, *Health Psychology*, *12*, 125–131.
- ROSS, C. E., Mirowsky, J., & Goldsteen, K. (1990), “The impact of the family on health: The decade in review”, *Journal of Marriage and the Family*, *52*, 1059–1078.
- RYFF, C. D. (1989a), “Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being”, *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(6), 1069–1081.
- RYFF, C. D. (1989b), “In the eye of the beholder: Views of psychological well-being among middle-aged and older adults”, *Psychology and Aging*, *4*(2), 195–210.
- RYFF, C. D., & Essex, M. J. (1992), “The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation”, *Psychology and Aging*, *7*, 507–517.
- RYFF, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995), “The structure of psychological well-being revisited”, *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*, 719–727.
- RYFF, C. D., & Singer, B. (1996), “Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research”, *Psychotherapy and Psychosomatics*, *65*, 14–23.
- RYFF, C. D., & Singer, B. (2002). “Is well-being protective? Linking eudaimonic and hedonic well-being to biomarkers”. *Society for Psychophysiological Research*, Washington, DC.
- RYFF, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., & Wing, E. H. (1999), “Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being”, In C. D. Ryff & V.

W. Marshall (Eds.), *The self and society in aging processes* (s. 247–278). New York, NY: Springer.

SCHMUTTE, P. S., & Ryff, C. D. (1997), “Personality and well-being: Reexamining methods and meanings”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 549–559.

TURNER, R., & Noh, S. (1983), “Class and psychological vulnerability among women: The significance of social support and personal control”, *Journal of Health & Social Behavior*, 24(1), 2–15.

WILSON, W. R. (1967), “Correlates of avowed happiness”, *Psychological Bulletin*, 67, 294–306.

ZAUTRA, A. J., Guarnaccia, C. A., & Dohrenwend, B. P. (1986), “Measuring small life events”, *American Journal of Community Psychology*, 14, 629–655.

## **EKLER**

### **EK I KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Bilimsel bir araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan bu formda çeşitli sorular bulunmaktadır. Ad, soyad gibi kimliğinizi tanıtıcı bilgiler vermeden formda yer alan tüm soruları doğru ve samimi bir şekilde cevaplamamız rica olunur.

Katkılarınız için teşekkürler.

- 1) **Cinsiyetiniz :** Bay ( ) Bayan ( )
- 2) **Medeni durumunuz:** Evli ( ) Bekar ( )
- 3) **Çalıştığınız Pozisyon:** Çalışan ( ) Yönetici ( )
- 4) **Yaşınız :**

## EK II PSİKOLOJİK İYİ OLMA ÖLÇEKLERİ

Aşağıda kendiniz ve yaşamınız hakkında hissettiklerinizle ilgili bir dizi ifade yer almaktadır. Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Her bir cümleye katılma ya da katılmama durumunuzu en iyi şekilde gösteren numarayı işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Çoğu insan beni sevecen ve şefkatli biri olarak görür.	1	2	3	4	5	6
2	Bazen çevremdeki insanlara daha fazla benzemek için davranış ve düşünce tarzımı değiştirim.	1	2	3	4	5	6
3	Genellikle yaşamımdaki olaylardan sorumlu olduğumu hissedirim.	1	2	3	4	5	6
4	Ufkumu genişletecek aktivitelerle ilgilenmem.	1	2	3	4	5	6
5	Geçmişte yaptıklarımı ve gelecekte yapmak istediklerimi düşündüğümde kendimi iyi hissedirim.	1	2	3	4	5	6
6	Yaşamımı gözden geçirdiğimde, yaşamımdaki olayların sonuçlarından memnuniyet duyarım.	1	2	3	4	5	6
7	Yakın ilişkilerimi sürdürmek benim için zordur.	1	2	3	4	5	6
8	Çoğu insanın görüşlerine ters düşse bile düşüncelerimi dile getirmekten korkmam.	1	2	3	4	5	6
9	Günlük yaşam gereksinimleri sıklıkla tüm enerjimi bitirir.	1	2	3	4	5	6
10	Genellikle her geçen gün kendime ilişkin daha fazla şey öğrendiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
11	İçinde bulunduğum günü yaşarım ve geleceğe yönelik hiçbir şey düşünmem.	1	2	3	4	5	6
12	Genellikle kendimi güvenli ve iyi hissedirim.	1	2	3	4	5	6
13	Problemlerimi paylaşabileceğim yakın arkadaşım az olduğu için kendimi çoğunlukla yalnız hissedirim.	1	2	3	4	5	6
14	Verdiğim kararlar çoğunlukla diğer insanların davranışlarından etkilenmez.	1	2	3	4	5	6
15	Çevremdeki insanlar ve toplumla pek uyumlu değilimdir.	1	2	3	4	5	6
16	Yeni şeyler denemekten hoşlanan biriyim.	1	2	3	4	5	6
17	Şimdiye odaklanmayı tercih ederim, çünkü gelecek daima sorunları da beraberinde getirir.	1	2	3	4	5	6
18	Tanıdığım insanlardan çoğunun yaşamlarında benden daha fazla şey elde ettiklerini düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
19	Ailem ve arkadaşlarımla sohbet etmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6
20	Diğer insanların benim hakkımdaki düşünceleri beni kaygılandırır.	1	2	3	4	5	6
21	Günlük yaşamımdaki çoğu sorumluluklarımı yerine getirmede gayet iyiyim.	1	2	3	4	5	6
22	Hayatım şu anda oldukça iyi gidiyor, bir şeyleri yapmak için yeni yollar denemek istemiyorum.	1	2	3	4	5	6
23	Yaşamımın bir yönü ve amacı olduğu hissine sahibim.	1	2	3	4	5	6
24	Fırsatım olursa kendimle ilgili değiştirmek istediğim çok şey var.	1	2	3	4	5	6
25	Arkadaşlarım problemlerini anlatırken onları dikkatle dinlemek benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6

26	Benim için kendimden memnun olmak diğerlerinin onayını almaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5	6
27	Çoğunlukla sorumluluklarımın altında ezildiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Kendime ve dünyaya yönelik bakış açımı değiştirecek yeni deneyimleri önemserim.	1	2	3	4	5	6
29	Günlük yaşam olayları çoğunlukla bana saçma ve önemsiz gelir.	1	2	3	4	5	6
30	Kişiliğimin pek çok yönünü beğenirim.	1	2	3	4	5	6
31	Konuşma ihtiyacı hissettiğimde beni dinlemeye istekli çok fazla insan bulamam.	1	2	3	4	5	6
32	Güçlü fikirleri olan insanlardan etkilenme eğilimine sahibim.	1	2	3	4	5	6
33	Yaşamımdan mutsuz olursam onu değiştirmek için etkili önlemler alırım.	1	2	3	4	5	6
34	Bir birey olarak gerçekten yıllardır kendimi çok fazla geliştirmedığimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
35	Yaşamda ne elde etmeye çalıştığıma yönelik sağlıklı bir hisse sahip değilim.	1	2	3	4	5	6
36	Geçmişte bazı hatalar yaptım, ancak yine de her şeyin en iyi şekilde sonuçlandığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
37	Dostluklarımın bana çok şey kattığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
38	İnsanlar yapmak istemediğim şeyleri yaptırabilmek için nadiren beni ikna edebilirler.	1	2	3	4	5	6
39	Kişisel ve mali işlerimi yönetmede genellikle başarılıyım.	1	2	3	4	5	6
40	Bana göre her yaşta insan kendini geliştirme ve yetiştirmeye devam edebilir.	1	2	3	4	5	6
41	Eskiden kendime amaçlar belirlerdim, fakat şimdi bu tür şeyler zaman kaybı gibi görünüyor.	1	2	3	4	5	6
42	Birçok yönden yaşamdan elde ettiklerime ilişkin hayal kırıklığı yaşadığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
43	Birçok kişinin benden daha fazla arkadaşı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
44	Benim için diğer insanlarla uyumlu olmak ilkelerimle yalnız başıma yaşamaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5	6
45	Her gün yapmak zorunda olduğum şeyleri yetiştirememek bende stres oluşturuyor.	1	2	3	4	5	6
46	Zamanla beni daha güçlü ve yetenekli bir birey haline getiren bir anlayış kazandım.	1	2	3	4	5	6
47	Geleceğe yönelik planlar yapmaktan ve onları gerçekleştirmek için çalışmaktan zevk alırım.	1	2	3	4	5	6
48	Çoğunlukla kendimle ve yaşam tarzımla gurur duyarım.	1	2	3	4	5	6
49	İnsanlar beni özverili ve zamanını diğerleriyle paylaşmaya istekli birisi olarak tanımlarlar.	1	2	3	4	5	6
50	Genel kaniye ters düşse de görüşlerime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
51	Yapılması gereken şeyleri yetiştirebilmek için zamanımı planlamada oldukça iyiyimdir.	1	2	3	4	5	6
52	Bir birey olarak zamanla kendimi çok geliştirdiğim kanısına sahibim.	1	2	3	4	5	6
53	Kendim için belirlediğim planlarımı yerine getirmede aktif bir kişiyim.	1	2	3	4	5	6
54	Birçok insanın yaşamına imrenirim.	1	2	3	4	5	6
55	Diğer insanlarla çok samimi ve güvenilir ilişkiler yaşamadım.	1	2	3	4	5	6
56	Tartışmalı konularla ilgili görüşlerimi dile getirmek benim için zordur.	1	2	3	4	5	6
57	Günlük yaşamım çok yoğun ancak her şeye yetişmekten doyum alıyorum.	1	2	3	4	5	6



58	Eski alışkanlıklarımı değiştirmemi gerektiren yeni ortamlarda bulunmaktan hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
59	Bazı insanlar yaşamını amaçsızca geçirir ancak ben onlardan biri değilim.	1	2	3	4	5	6
60	Kendime yönelik tutumlarım muhtemelen, diğer insanların kendilerine yönelik tutumları kadar olumlu değildir.	1	2	3	4	5	6
61	Arkadaşlık ilişkilerinde kendimi genellikle dışardan bakan birisiymiş gibi hissederim.	1	2	3	4	5	6
62	Arkadaşlarım veya ailem onaylamazsa çoğunlukla kararlarımı değiştiririm.	1	2	3	4	5	6
63	Günlük yaşam aktivitelerimi planlamaya çalıştığımda hayal kırıklığı yaşarım, çünkü yapmayı tasarladığım şeyleri asla tamamlayamam.	1	2	3	4	5	6
64	Benim için yaşam sürekli bir öğrenme, değişim ve gelişim sürecidir.	1	2	3	4	5	6
65	Bazen kendimi yapılması gereken her şeyi yapmış gibi hissederim.	1	2	3	4	5	6
66	Yaşadığım hayatla ilgili olarak çoğunlukla sabahları yılgın biçimde uyanırım.	1	2	3	4	5	6
67	Arkadaşlarıma güvenebileceğimi bilirim, onlar da bana güvenebileceklerini bilirler.	1	2	3	4	5	6
68	Belirli bir biçimde düşünmem veya davranmam için yapılan sosyal baskılara boyun eğecek biri değilim.	1	2	3	4	5	6
69	Benim için gerekli olan aktivite ve ilişkileri bulmada oldukça başarılıyım.	1	2	3	4	5	6
70	Görüşlerimin zamanla nasıl değiştiğini ve olgunlaştığını görmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6
71	Yaşam amaçlarım benim için bir hayal kırıklığı değil doyum kaynağı olmuştur.	1	2	3	4	5	6
72	Geçmiş yaşamımda iniş çıkışlarım olmuştur ancak genellikle geçmişimi değiştirmek istemezdim.	1	2	3	4	5	6
73	Diğerleriyle konuşurken kendimi açmak benim için zordur.	1	2	3	4	5	6
74	Yaşamımdaki seçimlerimi diğer insanların nasıl değerlendirdiğine ilişkin endişe duyarım.	1	2	3	4	5	6
75	Yaşamımı doyum sağlayacak şekilde düzenlemede zorlanırım.	1	2	3	4	5	6
76	Yaşamımda büyük yenilikler veya değişiklikler yapmayı denemekten uzun zaman önce vazgeçtim.	1	2	3	4	5	6
77	Yaşamdan neler kazandığımı düşünmek benim için doyum vericidir.	1	2	3	4	5	6
78	Kendimi arkadaşlarım ve tanıdıklarımla karşılaştığımda kim olduğuma ilişkin kendimi iyi hissederim.	1	2	3	4	5	6
79	Ben ve arkadaşlarım birbirimizin problemlerine karşı duyarlı davranırız.	1	2	3	4	5	6
80	Kendimi değerlendirirken başkalarının önemseydiği değerleri değil kendi değerlerimi dikkate alırım.	1	2	3	4	5	6
81	Zevklerime uygun bir ev ve yaşam tarzı kurabildim.	1	2	3	4	5	6
82	Bence “yaşlı bir köpeğe yeni numaralar öğretilmez” sözü doğrudur.	1	2	3	4	5	6
83	Genel bir değerlendirme yaptığımda yaşamdan elde ettiklerimin çok fazla olduğundan emin değilim.	1	2	3	4	5	6
84	Herkesin yetersizlikleri vardır ancak benimkiler daha fazla gibi görünüyor.	1	2	3	4	5	6

### EK III DEPRESYON ANKSİYETE VE STRES ÖLÇEĞİ

1	<b>Oldukça önemsiz şeylerden dolayı gerginleşiyorum</b>	1	2	3	4	5
2	Dudaklarımın kurduğunu hissediyorum	1	2	3	4	5
3	<b>Olumlu herhangi bir şey düşünemiyorum</b>	1	2	3	4	5
4	Nefes alıp vermede güçlük yaşıyorum (örneğin; çok hızlı nefes alma veya nefes alamama)	1	2	3	4	5
5	<b>Bulduğum ortama uyum sağlayamıyorum</b>	1	2	3	4	5
6	Olaylara gereğinden fazla tepki gösteriyorum	1	2	3	4	5
7	<b>Kendimi bitkin hissediyorum (örneğin; bacaklarım tutmuyor)</b>	1	2	3	4	5
8	Rahatlamakta güçlük yaşıyorum	1	2	3	4	5
9	<b>Beni sıkıntıya sokan öyle zamanlar oluyor ki, onlar bitince kendimi rahat hissediyorum</b>	1	2	3	4	5
10	Beklediğim veya umduğum hiçbir şey olmadığını hissediyorum	1	2	3	4	5
11	<b>Aniden keyfimin kaçtığını hissediyorum</b>	1	2	3	4	5
12	Çevremdeki olaylar gerginleşmeme neden oluyor	1	2	3	4	5
13	<b>Kendimi üzgün ve karamsar hissediyorum</b>	1	2	3	4	5
14	Herhangi bir nedenden dolayı geciktirdiğimde sabırsızlanıyorum (örneğin; asansör veya trafik ışığı)	1	2	3	4	5
15	<b>Kendimi yorgun ve zayıf hissediyorum</b>	1	2	3	4	5
16	Her şeye olan ilgimin kaybolduğunu hissediyorum	1	2	3	4	5
17	<b>Bir insan olarak değerli olmadığımı hissediyorum</b>	1	2	3	4	5
18	Oldukça hassas ve alingan olduğumu hissediyorum	1	2	3	4	5
19	<b>Herhangi bir fiziksel çaba harcamama veya fazla sıcak olmamasına rağmen yoğun biçimde terlediğimi hissediyorum (örneğin; ellerin terlemesi)</b>	1	2	3	4	5
20	Herhangi bir neden olmamasına rağmen korktuğumu hissediyorum	1	2	3	4	5
21	<b>Hayatın yaşamaya değer olmadığını hissediyorum</b>	1	2	3	4	5
22	Gevşemekte zorlanıyorum	1	2	3	4	5
23	<b>Yutkunmakta sıkıntı yaşıyorum</b>	1	2	3	4	5
24	Yaptığım şeylerin dışında hiçbir şeyden zevk alamıyorum	1	2	3	4	5
25	<b>Herhangi bir fiziksel çaba harcamadığım halde kalbimin çarpıntısını hissedebiliyorum (örneğin; kalp çarpıntısının artması veya azalması)</b>	1	2	3	4	5
26	Kendimi keyifsiz ve kederli hissediyorum	1	2	3	4	5
27	<b>Çabuk sinirlendiğimi düşünüyorum</b>	1	2	3	4	5
28	Hemen paniğe kapıldığımı düşünüyorum	1	2	3	4	5
29	<b>Beni gerginleştiren herhangi bir şeyden sonra sakinleşmekte güçlük yaşıyorum</b>	1	2	3	4	5
30	Basit fakat alışılmadık bir şeyden dolayı "mahvolacağım" diye kaygılanıyorum	1	2	3	4	5
31	<b>Herhangi bir şey için istekli ve ilgili olamıyorum</b>	1	2	3	4	5
32	Yaptığım işin bölünmesine tahammül etmekte sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5
33	<b>Gergin bir durumdayım</b>	1	2	3	4	5
34	Oldukça değersiz olduğumu hissediyorum	1	2	3	4	5
35	<b>Yaptığım işe engel olan hiçbir şeye tolerans gösteremiyorum</b>	1	2	3	4	5
36	Çok korktuğumu hissediyorum	1	2	3	4	5
37	<b>Gelecekte hiçbir beklentim yok</b>	1	2	3	4	5
38	Yaşamın anlamsız olduğunu hissediyorum	1	2	3	4	5
39	<b>Kendimi tedirgin ve heyecanlı hissediyorum</b>	1	2	3	4	5
40	Gülünç duruma düşme ve paniğe kapılma riski olan durumlardan dolayı endişeleniyorum	1	2	3	4	5
41	<b>Titrediğimi hissediyorum (örneğin; ellerde)</b>	1	2	3	4	5
42	Yapacağım şeylere başlamakta güçlük yaşıyorum	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

1958 yılında doğan Mehmet Tütüncü, Makine Mühendisliği eğitimi aldı. 1983-1987 yılları arasında Sanayi ve Ticaret bakanlığında çalıştı. 1987-1996 yılları arasında Best Rothmans Entegre sigara ve tütün sanayi A.Ş. de çeşitli görevler aldı ve şirketin Genel Müdürlüğünü yaptı.

1996 yılında Ülker Gıda A.Ş. de çalışmaya başlayan Mehmet Tütüncü,

- İşletmeler Koordinatörlüğü
- Ülker Bisküvi, Kek ve Çikolata dan sorumlu Genel Müdür ve Başkan yardımcısı olarak çalıştı.
- 2005 yılı Mayıs ayında Yıldız Holding A.Ş. Gıda ve İçecek Grup Başkanlığına atanmıştır.
- Bir çok şirkette Y.K. üyeliği ve Y.K. Başkan yardımcılığı yapmaktadır.

Öğrenimi ve iş hayatı boyunca bir çok konuda eğitim alan Mehmet Tütüncü,

- 1987 – IRI Bursu ile İtalya’da 6 ay İşletme Yönetimi konusunda eğitim aldı,
- 1993-1994 öğretim yılında Boğaziçi Üniversitesinde Pazarlama, Finans, Muhasebe, İstatistik, İş Hukuku dersleri aldı,
- Harvard Business School da Stratejik Marketing eğitimi aldı,
- IMD / İsviçre de eğitim aldı,
- Insead – Ülker Liderlik programını bitirdi.
- İngilizce bilen Mehmet Tütüncü TUSİAD üyesi Avrupa Gıda ve İçecek Dernekleri Federasyonu Liaison Committee’de Y.K. üyesidir. Ayrıca bir çok sektör derneğinin de Y.K. üyesidir.
- Evli ve 3 çocuk babası olan Mehmet Tütüncü farklı kültürleri tanımaktan, doğa ile iç içe olmaktan hoşlanmakta,
- Hobi olarak el yapımı küçük kutular ve objeler biriktirmekte ve bahçe işleri ile uğraşmaktadır.