



Ankara Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

İşletme

**PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNİN ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNE
ETKİSİNDE İÇ-DIŞ KONTROL ODAKLILIĞIN ARACILIK ROLÜ**

Selen KEKLİK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNİN ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNE ETKİSİNDE İÇ-DIŞ
KONTROL ODAKLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

Selen KEKLİK

Ankara Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

İşletme

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

KABUL VE ONAY

Selen KEKLİK tarafından hazırlanan "Problem Çözme Becerisinin Çalışan İyi Oluş Haline Etkisinde İç-Dış Kontrol Odaklılığın Aracılık Rolü" başlıklı bu çalışma, 18/08/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ankara Bilim Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ankara Bilim Üniversitesi Kütüphanesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

15/09/2023

Selen KEKLİK

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulgular içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarılan veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
- (4) Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Dr. Öğr. Üyesi Handan AKKAŞ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ankara Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Selen KEKLİK

TEŞEKKÜR

Tez konusunun belirlenmesinden itibaren tezin her aşamasında desteğini ve emeğini hiç esirgemeyen, motivasyonum düştüğünde güler yüzü ile her zaman beni cesaretlendiren, sabah akşam demeden her zaman bana vakit ayıran sevgili danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Handan AKKAŞ'a, minnettarım.

Hayattaki en değerli varlığım.. Canım ailem.. Her zaman ve her koşulda beni destekleyen, emeklerini hiç esirgemeyen canım annem Hülya KEKLİK'e, canım babam Mustafa KEKLİK'e hayattaki en büyük şansım olan canım abim Engin KEKLİK'e ve beni her zaman dinleyip yol gösteren, her anımda yanımda olan bir tanecik teyzem Selma YÖNLÜ 'ye çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimine başlamam konusunda beni cesaretlendiren, her zaman bana destek olan, azmine ve başarısına her zaman hayranlık duyduğum canım ablam Gamze ŞENBURSA KEKLİK'e; uzakta bile olsa her koşulda yanımda olduğunu hissettiren, enerjisi ile en kötü zamanımda bile yüzümü güldüren ve tez çalışmamda desteğini hiç esirgemeyen çok sevdiğim canım ablam Nihan ŞENBURSA'ya çok teşekkür ederim.

Her zaman beni destekleyen, güler yüzü ile tecrübelerini benimle paylaşan, azmine ve hayata bakış açısına hayranlık duyduğum, yüksek lisans eğitimimde önerileri ile hep bana yol gösteren canım abim Barış İYİAYDIN'a çok teşekkür ederim.

ÖZET

KEKLİK, Selen. *Problem Çözme Becerisinin Çalışan İyi Oluş Haline Etkisinde İç-Dış Kontrol Odaklılığın Aracılık Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2023.

Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinde, iç-dış kontrol odaklılığın aracılık rolünü açıklamaktır. Bu amaçla problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş hali alt boyutları olan psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluşa etkisinde hem iç hem dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi incelenmiştir. Bu ilişkide iç-dış kontrol odaklılığın aracı rolü olacağı, iç kontrol odağının bu ilişkinin güçlenmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Literatürde çalışan iyi oluş halinin üç alt boyutunu ayrı ayrı değerlendirerek, bu boyutların problem çözme becerisi ve iç-dış kontrol odaklılık değişkenleri ile ilişkisini inceleyen çalışmaya rastlanmaması bu çalışmanın alan yazına katkısıdır.

Araştırma için Ankara ilinde kamu üniversitelerinde görevli 209 akademisyene gönüllülük esas alınarak üç tür anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 26 ve AMOS 24 paket programları ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda problem çözme becerisi ile çalışan iyi oluş hali değişkeninin üç alt boyutu olan psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu teker teker ilişkilendirilmiştir ve aralarındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Bu ilişkiler arasında hem iç hem de dış kontrol odaklılığın aracı etki gösterip göstermediği incelenmiştir. Aracılık (Model 4) etkilerinin analizi için Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makrosu kullanılmıştır.

Araştırmada problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracı rolü olduğu savunulmuştur ancak yapılan analiz sonuçlarına göre, problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinde sadece iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler

Çalışan İyi Oluş Hali, İç-Dış Kontrol Odaklılık, Problem Çözme Becerisi

ABSTRACT

KEKLIK, Selen. Problem Solving Skill's Effect on Employee Well-Being: The Mediating Role of Internal-External Control Orientation, Master's Thesis, Ankara, 2023.

The aim of this study is to explain the mediating role of internal-external locus of control in the effect of academicians' problem solving skills on employee well-being. For this purpose, the mediating effect of both internal and external locus of control on the effect of problem solving skills on psychological well-being, subjective well-being and workplace well-being, which are sub-dimensions of employee well-being, was examined. It is predicted that internal-external locus of control will play a mediating role in this relationship and contribute to the strengthening of this positive relationship. It is the contribution of this study to the literature that there is no study in the literature that evaluates the three sub-dimensions of working well-being separately and examines the relationship of these dimensions with problem-solving skills and internal-external locus of control.

For the research, three types of questionnaires were applied to 209 academicians working in state universities in Ankara on a voluntary basis. The data obtained were analyzed with SPSS 26 and AMOS 24 package programs. As a result of the research, problem solving skills and the three sub-dimensions of the employee well-being variable, psychological well-being, subjective well-being and workplace well-being, were associated one by one and it was checked whether the relationship between them was significant. Then, it was examined whether both internal and external locus of control had a mediating effect between these relationships. Process Macro developed by Hayes (2018) was used for the analysis of mediation (Model 4) effects.

In the study, it was argued that internal-external locus of control has a mediating role in the effect of problem solving skills on employee well-being, but according to the results of the analysis, only internal locus of control has a mediating role in the effect of problem solving skills on employee well-being.

Keywords

Employee Well-Being, Internal-External Control Orientation, Problem Solving Skills

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM.....	4
ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ.....	4
1.1. İYİ OLUŞ KAVRAMI	4
1.2. ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ	5
1.2.1. Psikolojik İyi Oluş	8
1.2.2. Öznel İyi Oluş	10
1.2.3. İş Yeri İyi Oluşu	11
1.3. ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNİ AÇIKLAYAN FARKLI KURAMLAR.....	13
1.3.1. Genişlet ve İnşa Et Kuramı	13
1.3.2. Sosyal Değişim Kuramı.....	13
1.3.3. İş Talepleri ve Kaynakları Modeli	14
1.3.4. Kaynakların Korunması Kuramı	15
1.3.5. Erek Kuramı.....	15
1.3.6. Aşağıdan Yukarı – Yukarıdan Aşağı Yaklaşımı	16
2. BÖLÜM.....	18
PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ.....	18
2.1. PROBLEM VE PROBLEM ÇÖZME KAVRAMLARI.....	18
2.2. PROBLEM ÇÖZME AŞAMALARI	19
2.3. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ.....	20
2.4. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR	23
2.5. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNİ AÇIKLAYAN KURAMLAR.....	25
2.5.1. Bandura'nın Kendine Yetkinlik Modeli.....	25
2.5.2. John Dewey'in Yansıtımlı Düşünce Kuramı.....	25

2.5.3. Alex Osborn'un Sorun Çözme Kuramı.....	26
3. BÖLÜM.....	27
İÇ-DIŞ KONTROL ODAKLILIK.....	27
3.1. KONTROL ODAĞI KAVRAMI.....	27
3.2. KONTROL ODAĞI BOYUTLARI.....	29
3.2.1. İç Kontrol Odağı.....	29
3.2.2. Dış Kontrol Odağı.....	31
3.3. KONTROL ODAĞINI ETKİLEYEN UNSURLAR.....	32
3.3.1. Cinsiyet.....	32
3.3.2. Yaş.....	32
3.3.3. Kültür.....	33
4. BÖLÜM.....	34
ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	34
4.1. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	34
4.2. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ, İÇ-DIŞ KONTROL ODAKLILIK VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	35
5. BÖLÜM.....	39
YÖNTEM VE MODEL ANALİZİ.....	39
5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	39
5.2. ARAŞTIRMADA ÖNERİLEN MODEL ve HİPOTEZLER.....	40
5.3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEM VE METODU.....	41
5.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	43
5.4.1. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği.....	43
5.4.2. İç – Dış Kontrol Odağı Ölçeği.....	44
5.4.3. Problem Çözme Becerisi Ölçeği.....	44
5.4.4. Demografik Değişkenler.....	45
5.5. ANALİZ VE BULGULAR.....	45
5.5.1. Ön Analiz Testleri.....	45
5.5.1.1. Veri Setinin Doğruluğu.....	45
5.5.1.2. Eksik Veri Analizi ve Veri Temizleme.....	45
5.5.1.3. Doğrusallık Analizi.....	46
5.5.1.4. Normallik Testi.....	46
5.5.1.5. Araştırma Değişkenlerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	46
5.5.2. Güvenirlik Analizi.....	50
5.5.3. Korelasyon Analizi.....	51

5.5.4. Aracılık Testleri	54
6. BÖLÜM	62
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	62
6.2. KISITLAR ve ÖNERİLER	65
KAYNAKÇA	68
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU	86
EK 2. ETİK KURUL / KOMİSYON İZİNİ	87

KISALTMALAR DİZİNİ

- AGFI** : Adjustment Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)
- CFI** : Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
- DFA** : Doğrulayıcı Faktör Analizi
- GFI** : Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
- NFI** : Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
- RMSEA** :Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
- WHO** : World Health Organization

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri	42
Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri	47
Tablo 3: Araştırma ölçekleri uyum indeksleri.....	47
Tablo 4: Akademisyenlere Uygulanan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi.....	50
Tablo 5: Değişkenler arası korelasyon analizi.....	53
Tablo 6:Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – öznel iyi oluş	54
Tablo 7:Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – öznel iyi oluş dolaylı etki değerleri.....	55
Tablo 8: Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – iş yeri iyi oluşu.....	55
Tablo 9: Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – iş yeri iyi oluşu dolaylı etki değerleri.....	56
Tablo 10: Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – psikolojik iyi oluş	56
Tablo 11: Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – psikolojik iyi oluş dolaylı etki değerleri	57
Tablo 12: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – öznel iyi oluş.....	57
Tablo 13: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – öznel iyi oluş dolaylı etki değerleri.....	58
Tablo 14: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – iş yeri iyi oluşu.....	58
Tablo 15: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – iş yeri iyi oluşu dolaylı etki değerleri.....	59
Tablo 16: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – psikolojik iyi oluş	59
Tablo 17: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – psikolojik iyi oluş dolaylı etki değerleri	60
Tablo 18: Araştırmada Test Edilen Hipotezler ve Analiz Sonuçları.....	61

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: İyi Oluş Tanımı.....	5
Şekil 2: Çalışan İyi Oluş Hali Modeli.....	6
Şekil 3: İş Talepleri-Kaynakları Modeli.....	15
Şekil 4: Rotter'in Basit Davranış Kestirme Modeli.....	27
Şekil 5: Çalışmanın Modeli-1	40
Şekil 6: Çalışmanın Modeli-2	40
Şekil 7: Çalışmanın Modeli-3	41

GİRİŞ

İnsanlar sosyal varlıklardır ve hayatın her alanında birbirlerine ihtiyaç duyarlar. Doğaya baktığımızda hayvanlar, bitkiler bile bir düzen içinde birlikte hareket ederler. Bu düzen içerisinde hem çevreden kaynaklanan etkilerden hem de bireysel ihtiyaç ve amaçların her zaman birbiri ile örtüşmemesinden dolayı birçok problem meydana gelebilmektedir. Geçmiş toplumlara baktığımızda, insanlar koloniler halinde yaşayarak zor yaşam şartlarının neden olduğu problemlerin etkilerini azaltmaya çalışmışlardır. İnsanlar amaç birlikteliği yapıp, karşılıklı fayda sağlayacak girişimlerde bulunarak yaşadıkları problemleri daha hızlı şekilde çözüme ulaştırabilmişlerdir. Problemlerin üstesinden gelebilmek için insanlar arasında doğru ve etkili bir iletişim kurulması ve iş birliği sağlanması, yaratıcı çözüm önerilerinin üretilmesi için önem arz eden unsurlardır (Demiray, 2022).

Örgütsel düzeyde bakıldığında ise, örgüt üyelerinin belirlenen hedeflere ulaşmada yaşadıkları problemler ile tek başlarına mücadele etmek yerine, grup halinde farklı fikirlerin tartışılıp değerlendirilerek problemlere karşı daha etkili çözüm yollarının bulunduğu görülmektedir (Eroğlu, 2010). Örgüt içerisinde, çalışanların daha verimli olmasını ve farklılaşmasını sağlayan en önemli unsurlardan biri problem çözme becerisidir (Kurban, 2022). Problem çözme becerisi; bireyin karşılaştığı problem için çözüm yollarını belirleyip, arasından en uygun olanı seçerek problemin üstesinden gelebilme yetisidir (Dumlu, 2021). Bireylerin problem çözme becerilerinin, çalışanların duygu durumları ve iyi oluş hallerini de etkilediği birçok çalışma ile ortaya konulmuştur (Çam ve Tümkaya, 2008; Steiner vd., 2002). Çalışanların iyi oluş düzeylerine; bireylerin örgütle olan ilişkisi, kontrol odaklılık ve problem çözme beceri düzeyleri gibi birçok faktör etki etmektedir. İlgili çalışmalar; çalışanların iyi oluş halini, kontrol odaklılık ve problem çözme becerisinin etkilediğini göstermektedir. Alan yazınına bakıldığında problem çözme becerisi (Aslan, 2015) ve iç kontrol odaklılık (Pekin, 2017) arttıkça çalışan iyi oluş halinin arttığı gösterilmiştir. Çalışan iyi oluşu, kişinin motivasyonu ve performansı ile ilgili pozitif etkiler sağlaması açısından, son dönemlerde yapılan örgütsel davranış ve psikoloji alanındaki çalışmalarda sıklıkla yer alan bir konu haline gelmiştir. Çalışan iyi oluş hali, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yaptığı tanıma göre çalışılan ortam, görevler, işyerinin güvenliği ve örgüt iklimi ile alakalı çalışanların ne hissettiğini kapsayan her türlü durumu kapsar (Örnek ve ark., 2022). Çalışanların iyi oluş seviyeleri yükseldikçe performanslarının da arttığı görülmektedir. Bundan dolayı örgütlerde çalışan performansını artırmak için çalışan iyi oluş hali önemli rol oynamaktadır. Son dönemlerde yapılan araştırmalar göstermektedir ki

Türkiye’de iyi oluş hali indeksi hızlı bir şekilde düşmeye başlamıştır (Küçük, 2019). Bu sebeple örgütlerin çalışanların iyi oluş hallerini artırmaya yönelik çalışmaları yoğunlaşmıştır. Örnek olarak bazı örgütler çalışanlarının iyi olma halini artırmak için örgüt içerisinde Mutluluk Departmanı ve çalışanların mola zamanlarında streslerini atmaları için oyun odaları oluşturmuştur. Bunlara ek olarak spor etkinlikleri düzenlemek, çalışanları ödüllendirmek için masraflarının örgüt tarafından karşılandığı tatil hediye etmek gibi uygulamalar ile çalışanlarının iyi oluş halini artırmak amaçlanmaktadır (Hochschild, 2019). Bu çalışmada çalışan iyi oluş hali Page ve Vella-Brodrick (2009) tarafından geliştirilmiş olan Çalışan İyi Oluşu Modeli ışığında üç boyutta değerlendirilmiştir; psikolojik, öznel ve iş yeri iyi oluşu. Bu çalışmada, çalışan iyi oluş halinin tek bir boyut halinde değil de çok boyutlu olarak daha kapsamlı şekilde değerlendirilmesi, çalışmamızın öznel nitelikte olmasını sağlamaktadır.

Bu çalışmanın amacı problem çözme becerisi ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkide iç-dış kontrol odaklılığının aracılık etkisini belirlemektir. Daha detaylı olarak, problem çözme becerisinin ve iç kontrol odaklılığın, çalışan iyi oluş haline pozitif yönde; dış kontrol odaklılığın ise negatif yönde anlamlı olarak yordadığı öngörülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler akademisyenlerden toplanan verilerle ortaya konulmuştur.

Alan yazınında, problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracılık etkisini ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın alan yazınına katkılarından biri, iç-dış kontrol odaklılığın etkilerini ortaya koyarak, problem çözme becerisi ve çalışan iyi oluş hali ilişkisini açıklamaya yardımcı olmaktır. Bunun yanı sıra, çalışmanın modeli akademisyenler örneklemini ile test edilmiştir. Literatürde ilgili modellerle alakalı başka bir çalışmaya rastlanmaması, hem çalışmanın öznelliği hem de alana yapacağı katkı açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada elde edilen veriler neticesinde çalışan iyi oluş halini artırmaya yönelik örgüt yöneticilerine tavsiyeler sunulması planlanmaktadır.

Bu araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ilgili değişkenler hakkında literatür incelemesinden, ikinci bölümde ise alan çalışmasından, analiz ve bulgulardan bahsedilecektir. Birinci bölümde, bağımlı değişken olan çalışan iyi oluş hali kavramı açıklanmıştır, sonrasında bağımsız değişken olan problem çözme becerisi ile ilgili bilgi verilmiştir. Ardından aracı değişken olan iç-dış kontrol odağına değinilmiştir. Sonrasında araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler modeller ve teoriler ile açıklanmıştır.

Bu araştırmanın ikinci bölümünde ise, araştırmanın yöntemi ve model analizi, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın örneklem ve metoduna, sonrasında da kullanılan ölçeklere ilişkin bilgi verilmiştir. Sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular, ilgili literatür ve kuramlar temel alınarak değerlendirilmiştir ve araştırmanın kısıt ve önerileri yer almıştır.

1. BÖLÜM

ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ

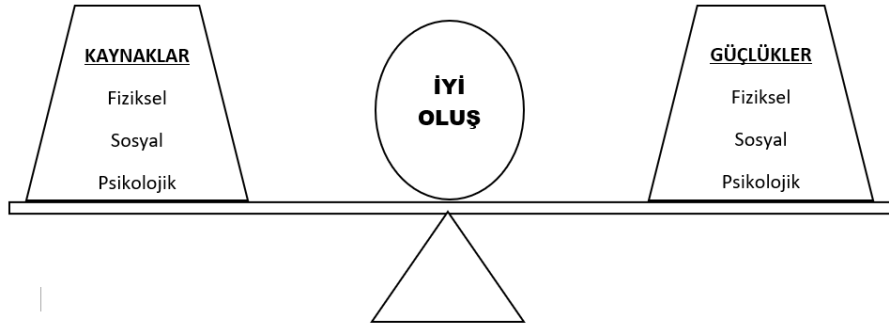
1.1. İYİ OLUŞ KAVRAMI

Son dönemlerde çalışan psikolojisi örgütlerin üzerinde durduğu önemli bir konu haline gelmiştir; çalışanların neredeyse günün yarısını iş yerinde geçirmesi sebebiyle, iş yerlerindeki duygu durumları özel hayatlarını da etkilemektedir. Çalışan psikolojisini etkileyen iyi oluş, sadece sosyal bilimler alanında değil farklı bilim alanlarında yapılan çalışmalarda da sıklıkla değerlendirilen bir kavram olmuştur. Çok basit gibi görünen “iyi oluş” ifadesi, aslında içinde birçok unsuru barındıran ve açıklaması oldukça karmaşık olan bir kavramdır. Literatürde öznel ve psikolojik olarak iki alt başlık halinde incelenen iyi oluş kavramı, pozitif psikoloji alanında da “hedonic” ve “eudaimonic” yaklaşımlarında bahsedilmiştir. Hedonic yaklaşım; bireyin mutluluğunun ön planda olduğu iyi oluş kavramını, zevk kazanma ve acıdan kaçma olarak tanımlar (Kuzucu, 2006). Eudaimonic yaklaşım ise bireyin kişisel gelişimine odaklanan ve iyi oluş halini bireyin maksimum kapasitede kendini gerçekleştirme olarak tanımlar (Kuzucu, 2006). İyi oluş kavramı, hedonic yaklaşımda öznel iyi oluş (*subjective well being*) olarak tanımlanırken, eudaimonic yaklaşımda ise psikolojik iyi oluş hali (*psychological well being*) olarak ifade edilir (Dumlu,2021). Öznel iyi oluş hali, bireyin mutlu ve rahat hissetme durumu ve sorunlarının görece ortadan kalkması durumu iken, psikolojik iyi oluş hali ise bireyin problemleri çözmek ve bireysel gelişimi için çaba sarf etmesi olarak ifade edilir (Waterman, 1993). İlgili yazın çalışmalarında “well-being” olarak ifade edilen iyi oluş (Diener,1984), Türkçe alan çalışmalarında ise iyi oluş hali ve iyilik hali gibi terimlerle karşılık bulmuştur (Tunç, 2019; Özbayrak, 2022). Bilimin farklı alanlarında yapılan çalışmalarda kullanılmasından ve geniş bir anlam içeriğine sahip olmasından dolayı iyi oluş hali kavramı birçok farklı şekilde tanımlanmıştır:

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), iyi olma halini; bireyin hem fiziksel hem de sosyal olarak iyi olmasının yanında psikolojik olarak da sağlıklı olması durumu olarak tanımlamaktadır (Yurcu ve Atay, 2015). Shin ve Johnson (1978) ise bireyin yaşam kalitesini bireysel olarak belirlediği ölçütlere göre değerlendirmesi olarak ifade etmiştir. Grant ve diğerleri (2007) iyi oluş kavramını; bireyin psikolojik hali ve öznel tecrübeleri ile ilgili olan psikolojik boyut, beden sağlığı ile ilgili olan fiziksel boyut ve kişiler arası ilişkilere odaklanılan sosyal boyut olarak üç

başlık altında ifade etmişlerdir. Dodge ve Daly (2012) yaptıkları bir çalışmada iyi oluş halini, kişilerin yaşadıkları güçlükler ile bireysel kaynakları arasında denge oluşturan bir unsur olduğunu belirterek bireyin fiziksel, sosyal ve psikolojik kaynaklarını kullanarak karşısına çıkan fiziksel, sosyal ve psikolojik güçlüklerin üstesinden gelebilmesi durumu olarak ifade etmişlerdir (Şekil 1).

Şekil 1: İyi Oluş Tanımı



(Dodge, Duly, Huyton ve Sanders, 2012)

Daha önce de bahsedildiği üzere iyi oluş hali öznel ve soyut bir olgu olduğu için üzerinde uzlaşmış ve geçerli olan tek bir tanımı yoktur. Sadece işletme alanında değil hem psikoloji hem de felsefe alanında yapılan çalışmalara bakıldığında iyi oluş halinin tek boyut olarak değerlendirilemeyeceği görülmüştür. Bundan dolayı iyi oluş kavramı incelenirken hem psikolojik hem de öznel iyi oluş hallerinin değerlendirilmesi gerekir.

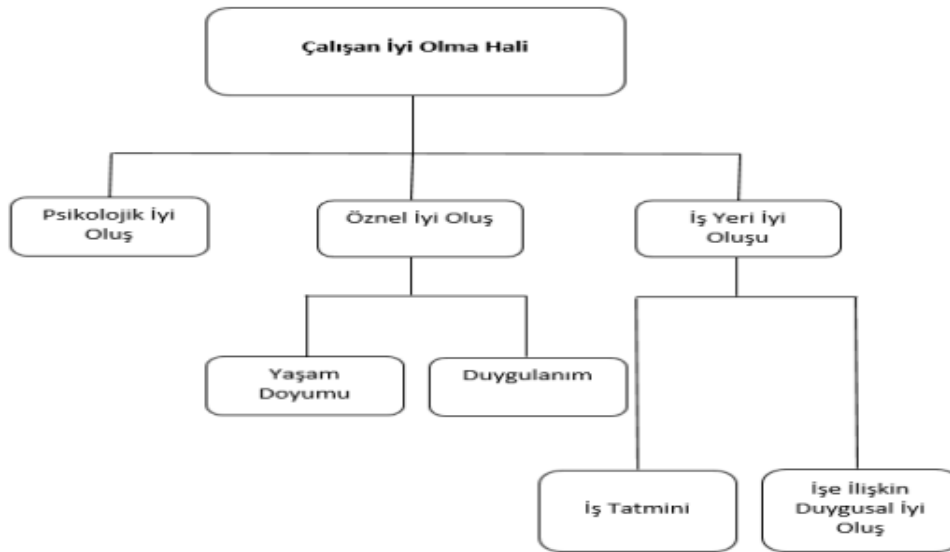
1.2. ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ

Günümüzde insanlar günlük yaşamının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler ve bireylerin iş yaşamındaki duygu durumları ve ruh halleri özel yaşamlarını da etkilemektedir. Çalışanların iş hayatında kendini iyi hissetmesi, özel hayatlarında da yaşam kalitelerinin artmasını sağlayan bir unsurdur. Bireylerin hem iş hem de özel hayatlarının dengede olması çalışma hayatındaki performanslarını etkileyen parametrelerden biridir. Bu yüzden örgütler için çalışan iyi oluş hali önemli bir konu haline gelmiştir. Çalışan iyi oluş hali, bireyin hem yaşamsal hem psikolojik hem de iş hayatındaki iyi olma durumu olarak tanımlanabilir (Ayyıldız,2018). Bu doğrultuda literatürde çalışan memnuniyeti olarak da ifade edilen (Kanoğlu,2017; Ünal,

2016; Uğurluoğlu vd., 2019; Çelik, 2010) çalışan iyi oluş hali, bireyin çalışma hayatında ve çalışma hayatı dışında kendini iyi hissetme durumu olarak ifade edilebilir.

Çalışan iyi oluş halinin örgütlerin önemseydiği bir konu haline gelmesinden dolayı literatürdeki çalışmalarda da sıklıkla yer almaya başlamıştır. Yapılan çalışmalara bakıldığında çalışan iyi oluş halinin tek bir tanımının olmadığı görülmektedir. Lyubomirsky (2001) herkes tarafından anlamının bilindiği fakat hiç kimse tarafından kesin bir tanımının yapılamadığı bir kavram olarak ifade etmiştir. Siegrist ve arkadaşları (2007) çalışan iyi oluş halini, bireyin hem hayat kalitesi hem de çalışma yaşamındaki psikolojik hali ile ifade edebileceğini savunmuşlardır. Locke (1976) ise çalışan iyi oluş halini, bireyin işi ile alakalı hissettiği olumlu ve olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade etmiştir. Danna ve Griffin (1999) çalışan iyi oluş haline bireyin hem iş tatmininin hem de maddi motivasyon araçlarından memnuniyetinin sağlanması ile ulaşılabileceğinden bahsetmişlerdir. Page ve Vella-Brodrick (2009) çalışan iyi oluş halini; psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu olarak incelemişlerdir.

Şekil 2: Çalışan İyi Oluş Hali Modeli



(Page ve Vella- Brodrick, 2009)

Konu ile ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında çalışan iyi oluş halinin önemli iki alt boyutu olan öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu; yaşam doyumu, işkoliklik, iş tatmini, duygulanım gibi tutumlar ile birlikte değerlendirildiği görülmektedir (Beder, 2019; Dağ, 2019; De Jonge vd., 2000; Teber, 2021). Çalışma kapsamında çalışan iyi oluş hali; psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluş alt boyutları ile incelenecektir.

Günümüzde çalışanların psikolojilerini etkileyen pek çok faktör vardır (Cenkseven ve Akbaşı, 2007) . Çalışan iyi oluş hali ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında yaşa göre çalışanın iyi oluş halinin değişkenlik gösterdiği görülmüştür (Diener ve Suh, 1997; Haring vd.,1984) . Kişinin yaşı ilerledikçe yaptığı işten duyduğu memnuniyet seviyesinin de arttığı görülmüştür (Davras ve Gülmez, 2015). Bu durumun nedeni yaşı ilerlemiş olan çalışanlar biyolojik olarak dikkat eksikliği ve performans düşüklüğü yaşayabilecekleri için yeni iş bulma olanakları daha düşüktür, bu sebeple de sahip oldukları işe daha fazla bağlılık hissederler ve çalışan iyi oluş halleri daha yüksek olur (Tatlıcan ve Çögenli, 2020). Cinsiyet bağlamında bakıldığında kadın çalışanların ev hayatında sorumlulukları, erkeklere kıyasla daha fazladır. İş – aile yaşamı dengesinin kurulmasında karşılaştıkları zorluklar daha fazla olduğundan iş yaşamında iyi oluş halleri daha düşük olmaktadır (Tunç, 2019). Çalışan iyi oluş hali üzerinde etkisi olan diğer bir unsur da çalışma koşullarıdır. Bir çalışanın etkin ve verimli çalışabilmesi için iş ortamının ve çalışma koşullarının uygunluğu çok önemlidir. Kantar (2010) tarafından yapılan araştırmada işyerinin uygun ışıklandırma düzeyi ve uygun sıcaklık seviyesi gibi koşulların sağlanması ile işgörenin psikolojisinin, performansının ve iyi oluşunun pozitif etkilendiğini ortaya koymuştur. Çalışma koşulları açısından değerlendirilen uzun çalışma süreleri de çalışan iyi oluşuna olumsuz etki eden bir unsurdur. Uzun çalışma saatleri çalışanın psikolojisini olumsuz yönde etkiler, çünkü işgören iş hayatındaki yoğunluğundan dolayı sosyal hayatına yeterli zamanı ayıramaz, uzun çalışma saatleri nedeniyle işgörenin dikkatini sürdürmesinde yetersizlikler yaşanabilir. Bu durum da kişinin performansının düşmesine, iş tatmininin ve işten duyduğu mutluluğun azalmasına neden olabilir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016). Diğer bir unsur olan ücret düzeyinin çalışan iyi oluş haline etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Ücret, çalışanın bir iş yapması veya hizmet vermesi neticesinde elde ettiği gelirdir. Çalışanın hayatını devam ettirebilmesi ve bazı ihtiyaçlarını karşılaması için gelir sağlaması gereklidir; kişi yaptığı işin karşılığında temel ihtiyaçlarını bile karşılayamayacak düzeyde gelir elde ederse iyi oluş hali de o seviyede azalır. Easterlin 'in 2003 yılında yayınlanan “ Easterlin Paradoksu” kitabında da ifade edildiği gibi kişi ihtiyaçlarının karşılandığı düzeyde yaşam doyumu ve mutluluğu sağlar (Easterlin, 2003). Bireyin sahip olduğu maddi imkanlar hem temel hem de sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde ise bireyin çalışan iyi olma hali de o doğrultuda artar(Lu ve Shih, 1997).

Çalışan iyi oluş hali, son dönemlerde öneminin fark edilmesi ile işverenlerin de dikkatini çekmeye başlayan bir kavramdır. Bireylerin işlerinden tatmin olma düzeyleri, iş yerindeki çalışma ortamının onlarda hissettirdiği duygular, görevlerinden memnun olup olmamaları gibi

durumlar neticesinde bireyin hem özel hayatı hem de çalışma hayatı etkilenmektedir. Çalışanın iş ortamında stres yaşayacağı durumların ortaya çıkması, bireyin verimliliğini ve performansını düşürerek iş tatminini olumsuz olarak etkileyecektir. Bu durum bireyin iyi oluş seviyesinin düşmesine neden olacaktır. Çalışan iyi oluş halini etkileyen önemli faktörlerden biri de işverenlerin tutum ve davranışlarıdır. İşverenler, çalışanın değer sistemini anlayarak, kişiyi harekete geçirecek sinerjiyi sağlayabilirse, çalışanın performansı ve iş tatmini artar (Wright ve Bonnet, 1997; Wright ve Cropanzano, 2000). Yaptığı işten tatmin olan birey, işle ilgili pozitif duygular geliştirir ve bu sayede çalışanın iyi oluş seviyesi de artar.

1.2.1. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk olarak Bradburn tarafından 1969 yılında açıklanmıştır. Bradburn (1969) psikolojik iyi oluşu: bireyin hissettiği pozitif ve negatif duygular arasında denge oluşturan ve pozitif duyguların (yaşam mutluluğu ve doyumunu, yaşam amacının belli olması) daha yüksek; negatif duyguların (depresyon, kaygı bozukluğu, yalnızlık hissi) daha düşük hissedildiği durum olarak ifade etmiştir. Aristoteles'e göre psikolojik iyi oluş insanların eylemleri neticesinde elde edebileceği en yüksek düzeydeki erdem olarak ifade etmiştir (Ryff, 1989). Aristoteles'in görüşünü temel alan Ryff ve Keyes (1995)'e göre ise psikolojik iyi oluş; bireyin yaşam amacını belirleyerek sorumluluklarını yerine getirebilmesi, bireyin kendini olduğu gibi kabul etmesi ve çevresindeki bireyler ile aktif şekilde temas kurarak hem kendini hem de çevresini yönetebilme becerisi olarak tanımlamıştır. Bu konudaki çalışmaları ile alan yazınına en çok katkı yapan C. D. Ryff olmuştur. Maslow, Rogers, Allport ve daha birçok araştırmacının çalışmalarını sentezleyerek, Ryff (1989) psikolojik iyi oluşu; hem bireyin gelişimi hem de bireyin yaşama dair olumlu bakış açısı kazanması için altı boyutun (öz kabul, özerklik, çevresel hakimiyet, diğerleri ile pozitif ilişkiler, kişisel gelişim, yaşama dair bir amaç) bir araya gelmesi ile psikolojik iyi oluş halinin gerçekleşebileceğini ifade ederek teorik bir çerçevede açıklamıştır. Ryff'ın (1989) Çok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Modelinin alt boyutlarını; bireyin kendini olduğu gibi kabul etmesi (öz kabul), özgür irade ile kendi kararlarını alabilmesi (özerklik), çevresindeki olaylarda kontrol gücüne sahip olması (çevresel hakimiyet), başka insanlarla olumlu ilişkiler kurabilmesi ve devamlılığını sağlayabilmesi (diğerleri ile pozitif ilişkiler), var olan potansiyelini gösterebilmesi (kişisel gelişim) ve bireyin hayat amacını bilmesi ve bu amaç doğrultusunda hayatını şekillendirmesi (yaşama dair bir amaç) oluşturmaktadır. Yapılan tanımlamalarda da görüldüğü üzere psikolojik iyi oluş bireyin

kendini gerçekleştirme, insanlarla olan iletişimi ve bireysel potansiyelini ortaya çıkarması olarak ifade edilebilir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik iyi oluşun bazı faktörlerden etkilendiği görülmüştür. Örneğin yaş faktörüne bakıldığında psikolojik iyi oluşu etkileyen önemli bir etken olduğu görülmektedir (Taşdemir, 2018). Psikolojik iyi oluş ve yaş faktörü arasındaki ilişkiyi değerlendiren çalışmalara bakıldığında; Ryff'ın Modelinde (Ryff ve Keyes, 1995) de bahsedilen 'özerklik' ve 'çevresel hakimiyetin' genelde yaş ile beraber arttığı (Kındıroğlu, 2018), 'kişisel gelişim' ve 'yaşama dair bir amaç' boyutlarının ise yaşla azaldığı, 'öz kabul' ve 'diğerleri ile pozitif ilişkiler' boyutlarının ise yaş ile etkileşimi olmadığı gösterilmektedir (Ryff ve Singer, 2006).

Psikolojik iyi oluşu etkileyen bir diğer unsur ise cinsiyettir (Kındıroğlu, 2018). Cinsiyet ve psikolojik iyi oluş ilişkisi ile ilgili çalışmalarda, hangi yaş aralığında olursa olsun kadınların 'diğerleri ile pozitif ilişkiler' ve 'kişisel gelişiminin' erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur (Hamurcu, 2011). Modelde bahsedilen 'özerklik, çevresel hakimiyet, yaşama dair bir amaç, öz kabul' faktörlerin de ise araştırmacıların genel tutumu; cinsiyet değişkeninin bir etkisi olmadığı yönündedir. Kumcağız ve Gündüz'ün (2016) yaptığı çalışmada kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Alan yazındaki çalışmalara bakıldığında psikolojik iyi oluşu etkileyen önemli unsurlardan birinin de kültür olduğu görülmektedir (Smith ve Silva, 2011). Bir toplumun tüm maddi ve manevi değerleri neticesinde meydana gelen davranış biçimleri kültürü oluşturmaktadır (Aynacı, 2021). Birçok farklı kültürün olduğu toplumlarda psikolojik iyi oluşta değişiklik gözlemlenebilir. Toplumun değerleri değiştikçe psikolojik iyi oluşu etkileyen unsurlar da farklılık gösterir. Bazı toplumlar bireyci kültüre sahipken bazıları da 'kolektivist' yani toplulukçu kültüre sahiptir. Bireyci kültüre sahip toplumlar bireysel ihtiyaçları doğrultusunda eylemlerini gerçekleştirirken, kolektivist kültürde bireyler grup ihtiyaçları doğrultusunda davranış sergilerler. Bireyci kültürde kişi sadece kendi mutluluğuna odaklanarak eylemlerini gerçekleştirir ve yaşam doyumu kolektivist kültüre sahip bireylere kıyasla daha güçlüdür (Sakal, 2022). Bireyci kültüre sahip bireylerin yaşam doyumları daha yüksek olacağından psikolojik iyi oluşlarının da olumlu etkileneceği söylenebilir. Psikolojik iyi oluşu etkileyen diğer bir husus da kişiliktir. Örneğin, kişilik özelliklerinden olan içe dönüklük - dışa dönüklük ve psikolojik iyi oluş ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır: Kuzucu (2006) yaptığı çalışmada dışa dönük kişilik özelliğine sahip bireylerin, içe dönük bireylere kıyasla psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Costa ve McCrae (1998) geliştirdikleri Beş

Faktörlü Kişilik Özellikleri Modelinde içe dönük ve dışa dönük bireylerin özelliklerinden bahsetmişlerdir. Dışa dönük bireyler yaşadıkları olayların olumlu taraflarına odaklanır, problemlere karşı çözüm odaklı yaklaşır, diğerleri ile kolay iletişim kurarlar; içe dönük bireyler ise olayların hep olumsuz taraflarını görürler, insanlarla iletişim kurmaktan ve sosyalleşmekten kaçınırlar, gergin ve mutsuz ruh haline sahiptirler (Costa ve McCrae, 1998). Görüldüğü üzere dışa dönük bireylerin daha optimist bakış açısına sahip olmaları, kişilerde mutluluk hissini güçlendirmektedir. Bu durum da psikolojik iyi oluşlarını pozitif yönde destekleyen bir unsur olacaktır.

Temelleri iyi oluş haline dayanan psikolojik iyi oluş kavramı, sadece bireyin kendini iyi hissetmesi olarak değerlendirilmemelidir. Aslında psikolojik iyi oluş, Maslow teorisinin en üst basamağı olan “kendini gerçekleştirme” seviyesine ulaşma halidir. Zheng vd. (2015) ifade ettiği gibi psikolojik iyi oluş gelişme, öğrenme, başarı sağlama ve kendini gerçekleştirme neticesinde ulaşılabilecek bir durumdur. Tüm bu çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik iyi oluşun çok derin ve ulaşılması o kadar da kolay olmayan bir süreç olduğu ifade edilebilir.

1.2.2. Öznel İyi Oluş

İlk kez Warner Wilson’ın 1967 yılında tanımlamaya çalıştığı öznel iyi oluş hali aslında tarih boyunca felsefeciler tarafından da iyi bir yaşam için nelerin gerektiğini ve insanda mutluluk algısının nasıl oluştuğunu açıklamaya çalışırken sorgulanan bir kavram olmuştur. Soyut bir kavram olduğundan dolayı literatürde birçok farklı şekilde tanımlanmış olan öznel iyi oluş (Wilson, 1967; Lyubomirsky ve Lepper, 1999) genel haliyle kişinin bireysel standartlarını oluşturarak hayatından mutlu olması ve doyum sağlaması olarak ifade edilebilir. Hedonik görüş perspektifinde açıklanmaya çalışılan öznel iyi oluş hali üç ana unsur üzerine inşa edilmiştir. Bu unsurlar; olumlu duygu deneyimleme, olumsuz duygu deneyimleme ve yaşam doyumunu olarak ifade edilir (Harter, Schmidt ve Keyes, 2003). Olumlu duygu deneyimleme; bireyin heyecan, bağlılık, coşku, şefkat, güven, mutluluk gibi hayatını pozitif yönde etkileyecek duyguları hissetme eğilimi göstermesidir yani bireyin pozitif ruh halinde olmasıdır (Kangal, 2013). Olumsuz duygu deneyimleme; bireyin üzüntü, stres, kaygı, depresyon, utanç, öfke gibi negatif duyguları hissetme halidir (Kangal, 2013). Olumlu ve olumsuz duygu deneyimleme öznel iyi oluşun duygusal boyutu olarak değerlendirilir. Öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu da yaşam doyumunu oluşturmaktadır. Yaşam doyumunu, bireyin hayatından duyduğu memnuniyeti ve

beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde hayattan tatmin olmasını ifade eden bir kavramdır (Diener vd., 1999). Genel olarak birey hayatında olumlu duyguları, olumsuz duygulara kıyasla daha yoğun hissediyorsa öznel iyi oluşunun ve yaşam doyumunun yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bireylerin duygularının şekillenmesinde kişilik özellikleri de önemli bir etkidir. Örneğin, dışadönük bireyler daha sosyal, atılgan, kararlı, enerjik ve çevresindeki insanlarla vakit geçirmekten hoşlandıkları için yaşamlarında olumlu duyguları daha çok hissederler. Yenilikleri tecrübe etmeyi seven bu bireyler yaşadıkları problemlere karşı çözüm bulma konusunda kendilerine olan güvenleri ve iç motivasyonları daha yüksektir, dolayısıyla öznel iyi oluş seviyeleri de daha yüksek olmaktadır (Hong ve Giannakopoulos, 1994). Diğer taraftan utangaç, tedirgin, risk almayı sevmeyen ve özgüvenleri düşük olan içedönük bireyler yaşamın negatif taraflarına odaklanma eğilimindedirler. Sosyalleşmekten kaçan bu insanlar çevreleri ile olan iletişimde çekingendir ve olumsuz duygular çerçevesinde hayatlarını şekillendirirler. Bu durum da bireyin yaşamdan elde ettiği doyumunu düşürmektedir (Myers and Diener, 1995). Sonuç olarak öznel iyi oluş hali bireyin kendi hayatından mutlu olması, pozitif duyguları daha sık hissetmesi, hayatının tatmin eden taraflarının depresyon, kaygı, gerginlik gibi olumsuz taraflarından daha fazla olması durumudur. Öznel iyi oluş halini diğer iyi oluş hallerinden ayıran önemli bir husus da bireyin anlık duyguları yerine uzun süren duygularına odaklanmasıdır (Kangal, 2009). İnsanın duygu durumu ve ruh hali gün içerisinde yaşadığı durumlar karşısında değişiklik gösterebilir. Diğer bir ifade ile bireyin anlık gelişen olaylar karşısında hissettiği mutluluk ve süregelen öznel iyi oluş hali farklı olabilir. Bundan dolayı öznel iyi oluş hali değerlendirilirken bireyin uzun süren duygularına ve ruh haline bakmak gerekir.

1.2.3. İş Yeri İyi Oluşu

İnsanın yaşamının önemli bir parçası da çalışma hayatıdır. Kişilerin kendilerini mutlu hissetmesi için sadece özel hayatında mutlu olması yeterli değildir, iş hayatında doyum sağlaması ve başarı elde etmesi kişinin mutluluğu için gerekli unsurlardandır. Alan yazın çalışmalarına bakıldığında iyi oluş hali incelenirken genelde psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş boyutlarında değerlendirildiği ve iş yeri iyi oluşuna fazla değinilmediği görülmektedir, ama bir insanın hayatına bakıldığında gününün üçte birini hatta bazen üçte ikisini iş yerinde geçirdiği görülmektedir. Günün büyük bir bölümünü iş yerinde çalışarak geçiren insanların iş yerinde

kendilerini iyi hissedip hissetmemesi hayat kalitelerine ve mutluluklarına da etki eder. Bundan dolayı bireyin iyi oluş halini ifade ederken iş yeri iyi oluşunun da değerlendirilmesi gerekir.

1924 yılında Elton Mayo tarafından yapılan Hawthorne Araştırmaları, literatüre farklı bakış açıları getirirken aynı zamanda “İş yeri iyi oluşu yüksek olan çalışanlar daha verimli ve üretken olur mu?” sorusunu da önemli bir hale getirmiştir. Bundan dolayı iş yeri mutluluğu olarak da ifade edilen iş yerinde iyi oluş kavramı literatürdeki çalışmalarda yer almaya başlamıştır. Keeman vd. (2017) göre iş yeri iyi oluşu; bireyin işe karşı olumlu duygular hissetmesi ve işle ilgili pozitif algısının olmasıdır. Kjerulf (2007) iş yeri iyi oluşunu bireyin çalışma hayatında kendini mutlu hissetmesi, yaptığı işten zevk alması ve mutluluk duyması olarak ifade etmiştir. İş yeri mutluluğu, bireyin işini yaparken kendini verimli ve mutlu hissetmesi, gerçekleştirilmek istenen hedeflere ulaştığında duyduğu tatmindir (Maenapothi, 2007). Bireylerin iş yerinde kendini mutlu hissetmesi, hayatlarından ve işlerinden duydukları memnuniyetin bir göstergesidir. Bir örgütte performansın ve verimliliğin artması, o örgütteki çalışanların mutluluğu ile doğru orantılıdır. Kendini iyi ve mutlu hisseden bireyler çalışma hayatında da bu duygusunu devam ettirerek hem bireysel olarak hem de örgütün belirlediği hedefleri başarma konusunda iyi oluş halleri teşvik edici bir güç oluşturur.

Alan yazındaki çalışmalara bakıldığında iş yeri iyi oluşunu olumlu ve olumsuz etkileyen unsurlar olduğu görülmektedir (Akduman, 2015; Özbayrak, 2022; Fisher, 2010; Kanste, 2011). Olumlu unsurların bazıları; kişinin çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile güçlü iletişiminin olması, bireyin iş ve hayat dengesinin kurulması, maaşından tatmin olması, yaptığı işin takdir edilmesi (Akduman, 2015). Olumsuz unsurlardan bazıları ise; yönetsel baskı, mobbing, stresin ve çatışmanın yoğun olduğu çalışma ortamı, iş güvencesinin olmaması, mesai saatlerinin uzunluğu, işten sıkılmadır (Özbayrak, 2022). Bireyin çalışma hayatında olumsuz unsurlara kıyasla olumlu unsurlar daha fazla ise çalışanın iş yeri iyi oluşun da o doğrultuda daha yüksek olacağı söylenir (Derks, Duin, Tims ve Bakker, 2015).

Günümüzde hem Türkiye’deki hem de küresel düzeydeki işletmelerin büyük bir bölümüne bakıldığında çalışan mutluluğunu ve iyi oluşunu artırmaya yönelik faaliyetlere önem verdikleri görülmektedir. Bazı işletmeler bireyin iş yerindeki iyi oluşunu artırmak için İnsan Kaynaklarına bağlı olan “Mutluluk Departmanı” hayata geçirmişlerdir. Mutluluk Departmanı altında kahkaha terapisi, nefes egzersizi, çalışanların dinlenme zamanlarını eğlenceli hale getirmek için kitap okuyabilecekleri ve spor aktiviteleri gerçekleştirebilecekleri Mutluluk Odaları tasarlamışlardır (Akduman ve Duran, 2017). Türkiye’de ilk olarak DeFacto Perakende A.Ş. tarafından uygulanan Mutluluk Departmanı Çimsa, Boyner, Aydem, Siemens, Yves

Rocher, Türk Telekom, Turkcell gibi büyük firmalarda da uygulanmaya başlamıştır. Mutluluk departmanı oluşumu sonucunda çalışanların stres seviyelerinin %27 azaldığı, verimliliklerinin %72 oranında ve iyi olma durumlarının % 79 oranında arttığı görülmüştür (Akduman ve Numan, 2017).

1.3. ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNİ AÇIKLAYAN FARKLI KURAMLAR

1.3.1. Genişlet ve İnşa Et Kuramı

Fredrickson (1998) tarafından geliştirilen Genişlet ve İnşa Et Kuramına göre bireylerin hissettikleri pozitif duygular iyi oluş hallerini destekler; bu durum kişinin fiziksel ve sosyal kaynaklarını inşa etmesi üzerinde pozitif etki yaratacağı varsaymaktadır (Fredickson, 1998). Bundan dolayı Fredrickson (1998) yüksek düzeyde iyi oluşun ve olumlu duygulanımın, kişilerin hedeflerine ulaşabileceklerine olan güvenini artırdığını ve buna bağlı olarak kişisel kaynaklar elde edebileceklerini ifade etmiştir. Genişlet ve İnşa Et Kuramına göre, kişinin sahip olduğu pozitif duygular kişinin hem fikirlerini hem de eylemlerinin gelişmesine ve genişlemesine katkı sağlar (Fredickson, 1998). Genişlet- İnşa Et Kuramında “genişlet” bileşeni bireyin pozitif duygularını ve pozitif ruh halini ifade eder ve kişinin pozitif duygu durumunu ve ruh halini devam ettirmek için yeni bilgileri keşfetme ve öğrenme arayışında olduğunu ifade eder (Wright ve Cropanzano, 2004). “İnşa et” unsuru ise bireylerin olumlu duygularını sürdürmek için negatif duygulardan kaçınma eğiliminde olacağı ve bu durumun da psikolojik kaynaklarının olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayacağını ifade etmektedir (Fredrickson ve arkadaşları, 2000). Bireylerin olumlu duygulanımları sayesinde farkındalık düzeyleri artmakta, bu sayede hem fiziksel hem sosyal kaynak elde etmektedirler. Böylece bireylerin iyi oluş halleri de pozitif yönde etkilenir.

1.3.2. Sosyal Değişim Kuramı

İlk olarak Blau (1964) tarafından geliştirilen Sosyal Değişim Kuramına göre çalışanlar örgüt tarafından olumlu bir davranış gördüklerinde (çalışmalarının takdir edilmesi, destek görmeleri, güven hissetmeleri gibi) ve örgütten çeşitli kaynaklar aldıkları zaman (maaş, ikramiye, terfi, gelişim imkanı gibi) örgüte karşı olumlu tutum ve davranış geliştirirler (Blau, 1964). Macey ve Schneider (2008) ifadelerine göre örgüt üyeleri ödüllendirileceklerini düşündükleri için örgütün gelişimi için kişisel kaynaklarını, zamanlarını ve enerjilerini

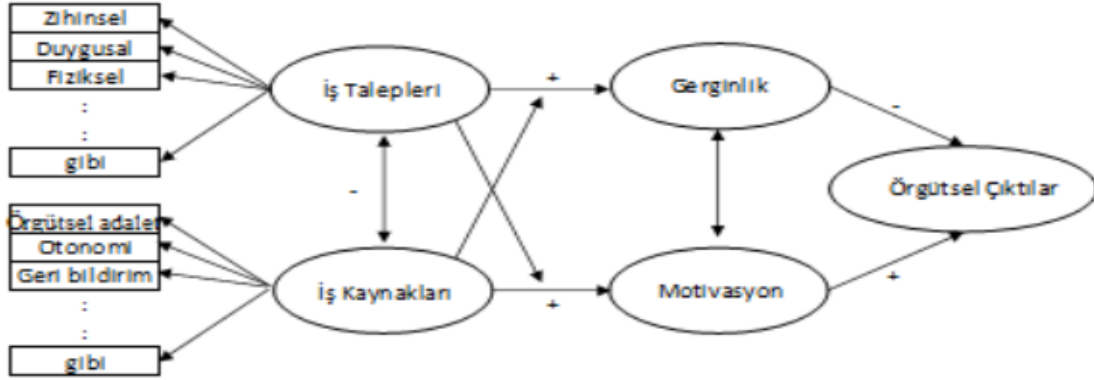
harcamaktan kaçınmazlar. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında çalışanın örgüt içerisinde desteklendiği, hem yöneticileri hem de çalışma arkadaşları ile iyi ilişkilere sahip olduğunda iyi olma halinin yükseldiği görülmüştür (De Jonge vd., 2001; De Jonge ve Schaufeli, 1998; De Lange, Taris, Kompier, Houtman ve Bongers, 2003).

1.3.3. İş Talepleri ve Kaynakları Modeli

Demerouti ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen İş Talepleri ve Kaynakları modeline göre çalışan örgüt içerisinde yüksek iş talebine sahip ve kaynaklarının yeterli olmaması, enerji kaynaklarını (performans, çaba, verimlilik gibi) etkin kullanamaması neticesinde tükenmişlik hissi, motivasyon düşüklüğü ve yetersizlik hissi yaşayabilmektedir (Reijseger vd.,2013). Bu durum da çalışanın iyi oluş halinin azalmasına neden olur.

İş Talepleri ve Kaynakları modeli iki faktör altında değerlendirilmektedir; iş kaynakları ve iş talepleri (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001). Demerouti vd. (2001) iş taleplerini yapılan işin hem fiziksel olarak hem de zihinsel olarak emek gerektirmesi ve kişi üzerinde yıpratıcı etki oluşturan unsurlar olarak tanımlamışlardır. İş kaynakları ise çalışanın örgüt içerisindeki gelişimini teşvik eden, çalışanın motive olmasını kolaylaştıran ve pozitif kazanç elde etmesini sağlayan unsurlardır. İş kaynaklarına örnek olarak bireyin kişisel gelişimi, görevi üzerinde kontrol gücüne sahip olması, olumlu çabalarını teşvik edici motivasyon araçlarının kullanılması, sosyal destek görmesi (Özbayrak, 2022). İş kaynakları çalışanın ihtiyaçlarının karşılanması konusunda önemlidir. İş kaynakları bireyi motive edici etki göstermesinden dolayı çalışanın iyi oluş haline etkisi yadsınamaz. Çalışan iş kaynaklarının karşılandığı ölçüde performansı, örgüte bağlılığı artmakta ve buna bağlı olarak iyi oluş hali de artmaktadır. İş Talepleri-Kaynakları modeli çalışma yönteminin çalışan üzerinde iki farklı psikolojik etkisinin olduğunu ifade etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008). Birincisi, iş talepleri (çalışan üzerinde zihinsel, fiziksel ve duygusal yıpratıcı etki oluşturacak işin gerektirdiği yükümlülükler) fazla olduğunda çalışanın psikolojisi olumsuz etkilenmektedir (Meijman vd., 1998) tükenmişlik hissi yaşayarak örgütten uzaklaşma hissi yaşar ve bu durum çalışan iyi oluş halini olumsuz yönde etkiler (Bakker vd., , 2003). İş talepleri- kaynakları teorisine göre çalışan iş taleplerini en az düzeye indirgeyip, iş kaynaklarını ise en üst düzeyde kullanmak ister. Bu durumda çalışanın iş kaynaklarının karşılanması, iyi oluş halinin de artmasını teşvik eder. Schaufeli ve Bakker (2009) tarafından İş Talepleri-Kaynakları modeli Şekil 3'teki gibi ifade edilmiştir.

Şekil 3: İş Talepleri-Kaynakları Modeli



(Schaufeli ve Bakker, 2009)

1.3.4. Kaynakların Korunması Kuramı

Hobfoll (1989) tarafından öne sürülen Kaynakların Korunması Kuramı çalışan iyi oluş hali ve bireyin durumsal nitelikleri arasındaki ilişkiyi açıklamak için sıklıkla bahsedilen bir kuramdır (Çetin, Turgut ve Sözen, 2015). Kaynakların Korunması Kuramına (Hobfoll, 1989) göre bireyler çeşitli kaynaklara sahiptir (nesne kaynakları, kişisel kaynaklar, durumsal kaynaklar ve enerji kaynakları) ve bu kaynakları korumak isterler. Kaynakları koruyamadıkların da ise stres yaşarlar (Hobfoll, 2002) ve iyi olma halleri olumsuz etkilenir. Bireylerin kaynakları koruma becerisi, hem uyum sağlamayı hem de iyi oluşunu kapsayan bir durumdur (Çetin, Turgut ve Sözen, 2015). Bireyler elde ettikleri kaynakları koruyup, güçlendirmek ve iyi oluş halini sürdürmek isterler. Lyubomirsky ve diğerleri (2005) bireyin elde ettiği kaynakların çalışma hayatındaki mutluluğuna ve diğerleri ile olan ilişkilerine etki ettiğini öne sürmektedir. Diğer ifadeyle, birey elde ettiği kaynakları koruyabildiği takdirde olumlu duygulanım yaşar ve iyi oluş hali artmasında itici bir güç olur.

1.3.5. Erek Kuramı

Erek Kuramına göre, insanlar ihtiyaçlarının karşılandığı ve hedeflerine ulaşabildiği ölçüde mutluluğa kavuşabilmektedir (Gencer, 2018). Erek Kuramının temelinde Wilson'ın (1960) ifade ettiği bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasının mutluluk sağladığı; ihtiyaçlarının

karşılanmadığı durumda ise mutsuzluk yaşadığı görüşü vardır (Diener, 1984). Bu durumu destekler nitelikte olan Omodei ve Wearing (1990) tarafından yapılan çalışmada bireyin ihtiyaçlarının giderilmesi neticesinde, yaşamdan duyduğu memnuniyetin arttığı görülmüştür. Bu doğrultuda, birey ihtiyaçlarını karşılayabildiği oranda iyi oluş halinin de güçlendiği söylenebilmektedir. Alan yazındaki çalışmalara bakıldığında da bu durum desteklenmektedir. Plays ve Little (1983) kişinin gereksinimlerinin karşılanmasının iyi oluş halinin artmasında etkili olduğunu; Michalos (1980) bireyin istek ve amaçlarına eriştiğinde iyi olma haline kavuşabileceğini ifade etmişlerdir. Buna göre insanlar hedefleri doğrultusunda başarı elde ettiklerinde olumlu duygulanım yaşarken; başarısızlık neticesinde ise olumsuz duygulanım yaşamaktadırlar. Olumlu duygulanıma sahip bireyin yaşamdan duyduğu memnuniyetinin artması (Kara, 2010) ile iyi oluş halinin de arttığı söylenmektedir.

1.3.6. Aşağıdan Yukarı – Yukarıdan Aşağı Yaklaşımı

Çalışan iyi oluş hali ile alakalı bir diğer kuram ise aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı yaklaşımıdır. İki yaklaşım arasındaki fark; kişinin hayatında meydana gelen olayların sonucunda mı kendini mutlu hissettiği veya kişinin kendini mutlu hissetmesi sonucunda mı yaşantısından keyif aldığına bakılır (Öztürk, 2013).

Aşağıdan Yukarı Yaklaşımı (Diener, 1984) , bireyin mutluluğa, hayatında gerçekleşen haz veren durumların neticesinde ulaştığı vurgulanır. Kişi, kendine hoşnutluk ve acı veren durumların karşılaştırmasını yaparak mutlu veya mutsuz olduğuna karar verir. Yetim'in (2001) de ifade ettiği gibi mutlu bir hayat, mutlu olunan anların toplamıdır. Bu yaklaşıma göre birey yaşantısına baktığında mutlu anları, mutsuz anlarından fazla ise iyi olma hali de yüksektir. Dost (2010) kişinin sosyal yaşamından memnun olmasının, yaşam tatmininin artmasına katkı sağladığı ve iyi oluş halini güçlendirdiğini ifade etmiştir.

Bireyin hayatından haz duymasının zaten kişinin kendini mutlu hissetmesinden dolayı olduğunu savunan yukarıdan aşağı yaklaşımı(Diener, 1984), kişinin doğuştan mutlu hissetme eğilimi olduğundan bahsetmektedir. Yani insanın doğuştan gelen kişilik özellikleri hayattan mutluluk duymasını etkiler. DeNeve ve Cooper (1998) bireyin kişilik özellikleri ve mutluluk düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmada nevroitiklik özelliği baskın olan kişilerin yaşamdan duyduğu doyumun, mutluluğun ve olumlu duygulanımlarının daha düşük, dışadönük kişilik özelliği baskın olanların ise olumlu duygulanım ve mutluluk düzeylerinin daha yüksek

olduğunu ifade etmişlerdir. Yani, bireyin kişilik özellikleri iyi oluş halini etkileyen bir unsurdur. Çalışan iyi oluş halini etkileyen unsurlardan bir diğeri de problem çözme becerisidir (Canbulat ve Çankaya, 2014). Bireyin problem çözme becerisi artıkça hayatında meydana gelen sorunların üstesinden daha kolaylıkla gelebilmektedir; çünkü kişi problemi ortadan kaldırmak için izlemesi gereken yolları bilir. Birey, hayatında stres oluşmasına sebep olan problemleri çözerek iyi olma halini destekler. Canbulat ve Çankaya (2014) tarafından yapılan çalışmada problem çözme becerisi artıkça iyi olma halinin de arttığını ifade etmişlerdir.

2. BÖLÜM

PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ

2.1. PROBLEM VE PROBLEM ÇÖZME KAVRAMLARI

‘Problem’ kavramı Latince dilinde ‘öne çıkan engel’ olarak tanımlanan ‘problema’ kelimesinden köken almaktadır (Şanlı,2021). Literatürde problem kavramı, bireyin mevcut durumundan daha iyi duruma geçişinin önündeki engeller olarak(Yıldırım,2017), Sosyal Bilimler alanındaki çalışmalarda ise, örgütsel hedefler ve çalışanların mevcut durumları arasındaki fark olarak tanımlanmıştır (Hunley ve McNamara, 2009).

Kişi bir olayı problem olarak algıladığında bu duygu durumuna da yansır. Kişi problem olarak algıladığı durum karşısında asabiyet, gerginlik, sinirlilik ve mutsuzluk gibi olumsuz duyguları hisseder, ama her olayın etkisi kişiden kişiye değişebilir. Bir olay bir kişi için problem olarak algılanabilirken başka bir kişi için problem unsuru olmayabilir. Bundan dolayı bir olayı “problem” olarak ifade edebilmek için bireyin o olaydan hem mutsuzluk ve rahatsızlık duyması hem de olayı çözebilmek için gayret sarf etmesi gerekir (Tunç, 2019).

Literatürde problem kavramı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Charles ve Lester (1982) bireyin hayat içerisinde karşılaştığı ve çözmeyi istediği ama çözüm yolunu bilmediği her türlü durum, Polya (1945) bireyin bir amaç doğrultusunda gerçekleştirdiği eylemlerin önüne çıkan engel, Kulsum ve Kristayulita (2019) insanın aklının karışmasına neden olan belirsiz durumlar olarak yorumlamıştır. Tüm bu tanımlar dikkate alındığında problem kavramı insanları mutsuz hissettiren, duygu karmaşıklığı yaratan ve çözümünün net olarak belli olmadığı olaylardır.

Problem çözme kavramına bakıldığında ilk olarak 1950’li yıllarda H. Perlman tarafından yapılan çalışmalarda problem çözme yaklaşımı ile ifade edilmiştir. Sonraki yıllarda birçok araştırmacının çalışmalarında yer verdiği problem çözme kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bernardo (1999) problem çözme kavramını meydana gelen yeni sorunlara karşı strateji belirleyip istenilen sonuca ulaşma, McGillem ve Cooper (1986) ardı sıra gelişen olaylarda belirsizlik ile karşılaşıldığında çözüm arayışında bulunma çabası, Ramsey (1989) birçok farklı çözüm yolları ve fikirler arasından seçim yapmak, D’Zurilla ve Goldfried (1971) bir sorunun ortadan kaldırılması için mevcut seçeneklerden en uygun olanının seçilmesini

kapsayan davranışsal ve bilişsel bir unsur olduğunu belirtmişlerdir. Heppner ve Peterson (1982) ise bireyin problem oluşturan unsurların üstesinden gelebilmesi olarak ifade etmişlerdir.

Çalışma hayatı açısından problem çözme kavramını irdelemek gerekirse önemli bir unsur olduğu görülür, çünkü iş hayatı birçok farklı dinamiği barındırmasından dolayı kişinin problem ile karşılaşma olasılığı daha yüksektir (Çetin, Basım ve Karataş, 2011). Bu noktada da çalışanın karşılaştığı probleme karşı geliştirdiği tavra odaklanmak gerekir. Çalışan ne kadar yaratıcı fikir geliştirebiliyorsa, kötüye giden durumları farklı bakış açıları ile değerlendirip örgüt lehine çevirebiliyorsa, kendi potansiyelinin farkında olup hem astlarına hem üstlerine karşı fikirlerini açıkça ifade edebiliyorsa, iş yerinde yaşanan bir çatışmayı soğukkanlılıkla çözebiliyorsa örgütün gelişimine katkısı da o doğrultuda fazla olur (Çetin, Basım ve Karataş, 2011). Bu yüzden günümüzde işletmeler için çalışanlarının problem çözme yetisine sahip olup olmaması da önem arz etmektedir.

2.2. PROBLEM ÇÖZME AŞAMALARI

Bireyin bir problemi çözebilmesi için ilk olarak süreç yönetimi kabiliyetine sahip olması gerekir (Açıkgöz, 2002). Süreç becerisine sahip olan birey problem ile karşılaştığında bu durumu aklında konumlandırmaya çalışır. Problemi açıkça ortaya koyan ve problemin kaynağının ne olduğunu belirleyebilen kişinin çözüme ulaşma süreci de daha hızlı olacaktır. Problem çözme sürecine etki eden unsurlardan biri de bireyin o sorunla daha önceden karşılaşmış olmasıdır. Eğer birey daha önceden yaşadığı bir problemle yeniden karşılaştığında önceki tecrübelerini de göz önüne alarak problemi çözme süreci hızlanır (Türnüklü ve Yeşildere, 2005). İlk kez yaşadığı bir problem ise çözümü ile ilgili net bir karara ulaşması zaman alır ve problem çözme süreci yavaşlar.

Literatüre bakıldığında problem çözenin birçok farklı aşamasının olduğu görülür. 1900'lü yılların başlarında ilk olarak J. Dewey tarafından problem çözme aşamaları tanımlanmıştır. Sonraki yıllarda Hayes (1981), Moyer ve Moyer (1985), Heppner ve Krauskopf (1987), D'Zurilla ve Nezu (1990), Polya (1997), Mills ve Stevens (1998) ve Schoenfeld (1999) gibi birçok araştırmacı tarafından da problem çözme aşamaları ifade edilmiştir. Dewey'e (1910) göre problem çözenin aşamaları; ilk olarak kişi problemin ne olduğunu farkında olmalı ve problemi çözmek için istekli olmalı, kişi probleme ilişkin fikir sahibi olmalı, problem oluşturan durum ile ilgili araştırma yapmalı ve veri elde etmeli, probleme dair çözüm yolları geliştirmeli, çözüm yollarını gerçekleştirmeye yönelik planlar oluşturmalı ve en uygun çözüme

planı seçilmelidir. Hayes'e (1981) göre ise altı aşamalı bir süreçtir; problemi tespit etmek, problemin nedenini anlamak, çözüm planları yapmak, çözüm planları içerisinde en etkili olanı seçip uygulamak, çözüm planının işlevselliğini değerlendirmek ve ortaya çıkan sonuçtan deneyim ve kazanım elde etmek. Moyer ve Moyer'e (1985) göre ise problem çözme iki aşamalı bir süreçtir; sorunu betimleme ve çözümleme evreleri. Heppner ve Krauskopf tarafından 1987 yılında geliştirilen problem çözme süreci dört adımlıdır; ilk olarak problemin tespiti (kodlama), problemin çözümüne ilişkin hedef belirleme, hedefi gerçekleştirmeye yönelik plan oluşturma ve en etkili planın uygulanarak problemin çözülmesi. D'Zurilla ve Nezu (1990) problem çözme sürecini beş adımda ifade etmişlerdir; problemle karşılaşma, problemi açıklama, çözüm önerileri üretme, çözüm önerilerini değerlendirme ve seçme, seçilen çözüm önerisini uygulamaya geçme. Polya (1997) problem çözme aşamalarının dört basamaktan oluştuğunu ifade etmiştir: problemi belirleme, problemin çözümüne yönelik plan-stratejilerin belirleme, belirlenen plan-stratejilerden en uygun olanının seçilmesi, seçilen plan-stratejinin uygulamaya geçirilmesi ve son olarak plan-stratejinin kontrol edilip uygulanması. Buna ek olarak Polya (1997) bir basamak tamamlanmadan diğer bir basamağa geçilemeyeceğini ifade etmiştir. Stevens'a (1998) göre problemi anlama, problemle ilgili veri elde etme, problemin kaynağının belirlenmesi, çözüm yollarının belirlenmesi, en etkili çözüm yolunun uygulanması ve problemin çözülmesi. Schoenfeld (1999) ise Polya'nın 1997 yılında geliştirdiği problem çözme aşamalarını temel alarak problem çözme aşamalarını beş adımda açıklamıştır; problemi okuma, problemi anlama ve analiz etme, problemin nedenlerini keşfetme, çözüm planı oluşturma-uygulama ve kontrol etme (Özüpek, 2023).

Görüldüğü üzere literatürde problem çözme aşamaları ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmaktadır ama genel itibari ile problemin çözümü için ilk olarak bireyin problemi fark etmesi, probleme ilişkin nesnel ve gerçekçi değerlendirme yapması son olarak da çözüm yolu bulma çabasında olması gerekir. Birey problem çözüme ulaştıktan sonra da aşamaların etkinliğini değerlendirip benzer problemler ile karşılaştığında çözüm sürecinin tekrarlanıp tekrarlanmamasına yönelik karar verebilmelidir.

2.3. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ

Problem ile karşılaşan birey yetenek ve tecrübelerini de göz önünde bulundurarak çözüm önerileri üretebilir. Bireyin çözüm üretmesi için gerekli olan kabiliyetlerden biri de problem çözme becerisidir. Problem çözme becerisi, bireyin bir amaca ulaşma sürecinde karşılaştığı zorlukların üstesinden gelebilme yetisidir (Yazıcı, 2013). Problem çözme becerisi

hem duyuşsal hem bilişsel hem de davranışsal faaliyetleri içermesinden dolayı kapsamlı bir özelliktir (Güdük, 2022). Bundan dolayı problem çözüme becerisi kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir.

Bireyin yaşadığı sorunları çözebilmesi için problemleri nasıl çözeceğini bilmesi her zaman yeterli olmaz. Kişinin bir sorunu çözüme ulaştırabilmesi için problem çözüme becerisine sahip olması kadar sorunun çözümünün kendi sorumluluğunda olduğuna inanması gerekir (Pehlivan, 2017). Birey yaşadığı sorunun nedenini kime veya neye attığı çözüme için gereken motivasyonuna etki eden bir unsurdur (Çetinkaya, 2013). Kişi, problemin kaynağını, kendi dışındaki unsurların oluşturduğunu düşünüyor ise problemi çözüme konusundaki isteği ve motivasyonu daha düşük olmaktadır (Yılmaz ve Kaya, 2010; Uğurlu ve Ekici, 2007) . Problem çözüme becerisinin kişinin günlük hayatına da olumlu etkileri olur (Kaya, Bozaslan ve Genç, 2012). Kişi hayatı boyunca karşı karşıya kaldığı problemleri göz ardı etmek yerine problemleri çözüp kendisine fayda sağlayacak girişimlerde bulunur. Örnek olarak birey başarısızlıkla karşılaştığı durumlara bakarak değerlendirme becerisi kazanır, problemleri ortadan kaldırmak için olaylara çok yönlü bakış açısıyla yaklaşır ve problemi çözdüğünde kendine olan güveni artar (Farhadi, 2018). Bireyin kendine olan inancı problem ile karşılaştığında sergileyeceği davranışı ve problemi yönetebilme kabiliyetini de şekillendirir (Alkan, 2017) , çünkü birey kendini ne kadar iyi tanır, yeteneklerinin ne kadar farkında olursa problemleri durumu kontrol edebilmesi ve çözüme için doğru aksiyon planı oluşturması kolaylaşır (Pamuk, 2022).

Problem çözüme becerisi, kişinin yaşadığı zorlukları çözebilmesini ve bu zorlukları çözerken de bireysel karar alabilme yetisini güçlendirmesini sağlar (Yılmaz, 2019). Diğer bir ifade ile bireyin problem çözüme becerisi karar alma sürecine de etki eder. Bu doğrultuda Heppner ve Baker (1997) yaptıkları çalışmada problem çözüme becerisine sahip olmanın bireye sağladığı faydaları şu şekilde ifade etmişlerdir; kişi farklı fikirler üretme ve kendini geliştirme konusunda daha istekli olur, özgüveni artar, daha yaratıcı ve üretkendir, sorumluluk bilincine sahiptir, insanlarla ilişkilerinde daha girişkendir ve kararını özgür iradesi ile alır.

Şahin vd. (1993) problem çözüme becerisi ile ilgili yaptıkları çalışmada bireyin problem çözüme becerisinin hangi etkenlere göre değişiklik gösterdiğini bulmayı amaçlamışlardır ve çalışma neticesinde problem çözüme becerisini etkileyen altı farklı yaklaşım olduğunu tespit etmişlerdir; aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçınan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenen yaklaşım, planlı yaklaşım.

Aceleci yaklaşımda ifade edilen; kişi problemi çözmek için araştırma ve değerlendirme yapmadan aklına gelen ilk fikir doğrultusunda problemi çözmeye çalışır. Bunun doğrultusunda da probleme etki edecek farklı olasılıkları dikkate almadan harekete geçer (Tetik ve Açıkgoz, 2013). Bu yaklaşımı benimsemiş kişiler, problemin neyden kaynaklandığını araştırmadan yalnızca problemin meydana getirdiği etkiye odaklanırlar ve problemin çözümü için farklı yollar arama girişiminde olmazlar. Problemlerle karşılaştıklarında akıllarına gelen ilk çözüm yolunu uygulamaya geçerler (Ünüvar, 2003) , önem arz edecek detayları fark edemeyebilirler ve yanlış karar verme olasılıkları yüksektir. Bu nedenle problemi çözmeye başarıları daha düşük olur (Yiğit, 2019).

Düşünen yaklaşım, bireyin problemi çözmek için bütün seçenekleri değerlendirip karşılaştırma yaparak en fazla fayda sağlayacağını düşündüğü çözüm yolunu seçmesidir (Filiz, 2020). Bunun için kişi ilk olarak problemi, nedenlerini ve problemin oluşturacağı sonuçları bütüncül bakış açısı ile değerlendirir. Problemi çözmek için daha önce karşılaştığı problemi ve çözümlerini gözden geçirir. Bundan dolayı kişinin bir karara varması uzun bir süreçtir. Düşünen yaklaşıma sahip birey problemi çözmeye başlamadan önce her bir çözüm seçeneğinin ortaya çıkartacağı sonuçları tahmin etmeye çalışır ve en fazla yarar elde edeceklerini ön gördükleri seçeneği seçerler. Her olasılığı düşündükleri için bu kişilerin problemi çözüme ulaştırma başarıları daha yüksektir (Sönmez, 2023).

Kaçınan yaklaşım, bireyin bir problem ile karşılaştığında stres, gerginlik ve kaygı düzeyinin yükselmesi ve problemi çözmek için çaba sarf etmekten kaçmasıdır (Yiğit, 2019). Problemin üstesinden gelebilme konusunda beceri ve yeteneklerinin yeterli olmadığını düşünerek problemi görmezden gelme eğilimindedir (Kardaş, 2019). Birey problem ile ilgili detaylı araştırma yapmaz ve ani kararlar alarak problemi çözmeye girişiminde olur (Güdük, 2022). Kaçınan yaklaşıma sahip birey problemi çözmeye sürecinde de verdiği kararlardan emin olamaz ve fikirlerini sürekli olarak değiştirme düşüncesinde olur (Heppner ve Heppner, 2013). Bundan dolayı bu kişilerin problemi çözmek için eyleme geçmeleri çok geç olur ve problemleri çözmeye kabiliyetleri de daha düşüktür (Yılmaz, 2015) .

Değerlendirici yaklaşım, bireyin problemi çok yönlü bakış açısı ile değerlendirmesidir. Birey problemi çözmek için bir plan doğrultusunda hareket eder. Çözme metodlarının artı ve eksilerini açıkça belirler (Akın, 2019). Bunu yaparken mantığı ile değil duygularıyla hareket eder ve öz değerlendirmeleri yüksektir (Tetik ve Açıkgoz, 2013) . Bu kişilerin analiz etme becerileri gelişmiştir (Pamuk, 2016). Problemi net bir şekilde belirler, problemle ilgili bilgi toplar, detaylı analiz eder ve bu sürecin sonunda en kazançlı olacaklarını düşündükleri çözüm

yöntemini seçerler(Güdük, 2022). Bundan dolayı sorunu çözüme ulaştırma süreçleri hızlıdır (Mortaş ve Safran, 2004).

Kendine güvenen yaklaşım, birey bir problem ile karşılaştığında problemi çözebilme konusunda kendi bilgi, beceri ve tecrübelerine güvenir (Kanbay, 2013). Bireyin problemin üstesinden gelebileceğine olan inancı yüksektir. Problemlili durumu ortadan kaldıracabileceğine inanan bireyin problem çözme becerisi de artmaktadır. Kendine güvenen yaklaşımı olan birey sorunu çözmek için çaba harcamaktan ve özveride bulunmaktan kaçınmaz(Uruç Öztürk, 2019). Bahsedilen yaklaşıma sahip birey soğukkanlılıkla problemi belirler, sorunla ilgili bilgi edinir, çözüm yollarını analiz eder ve çözüme ulaşır (Tekin, 2019). Özgüvenleri yüksek olan bu bireyler çözüme ulaşabilecekleri konusunda kaygı duymazlar ve problemi çözme süreci hızlanır (Arpacı,2021).

Planlı yaklaşımda, birey problem ile ilgili bütün bilgileri toplar ve elde ettiği verileri değerlendirerek çözüm planı oluşturur. Yani birey aklına ilk gelen fikri uygulamaz, problemle ilgili detaylı araştırma yaptıktan sonra çözme aşamasına geçer (Sözen, 2012). Planlı yaklaşımlı birey problem çözme aşamasında sorunlarla karşılaşsa bile problemi çözmekten kaçınmaz, çözüme ulaşabilecekleri alternatif yolları değerlendirir. Problemi çözebilecekleri konusunda kendi becerilerine güvenen bu kişi süreç içerisinde verdikleri kararların kendi sorumluluğunda olduğunun bilincindedir. Birey problemi çözüme ulaştırabileceği bütün aşamaları en ince ayrıntısına kadar inceler ve bu durum da bireyin problemi çözme etkililiğini artırır (Albert ve Steinberg, 2011).

2.4. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR

Problem çözme becerisi çok kapsamlı ve geniş etki alanı olan bir süreçtir. Bu sebeple problem çözme becerisine etki eden birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan bazıları; geçmiş yaşam ve deneyimler, duygu- düşünceler ve zekadır.

Bireyi geçmiş yaşantısı, bireyin kişiliğinin ve karakterinin oluşmasında en önemli rolü üstlenen etkenlerdendir. Bireyin bilgi, değer, inanç, duygu ve davranışı geçmiş yaşantısında elde ettiği tecrübelerin bir sonucu ve gelecek yaşamının da bir göstergesidir (Bingham ve Oğuzkan, 1971). Yaşam süresi ve tecrübesi arttıkça bireyin problem çözme becerisi de gelişir (Bingham, 2004; Kırıcı ve Özkoç, 2020). Kişi bir sorun ile karşılaştığında, geçmişte benzer problemleri nasıl çözdüğü düşünür ve en etkili sonuç vereceğini tahmin ettiği çözümü seçer.

Bingham ve Oğuzkan'ın (1971) ifadesine göre de kişi geçmiş tecrübeleri, problemin kaynaklarını tespit etmesi ve sorunu ortadan kaldıracak en uygun çözüm yolunu seçmesini etkilemektedir. Birey geçmişte başarı ile sonuçlanan girişimlerini göz önünde bulundurarak sorunu nasıl çözeceğini; başarısızlıkla sonuçlanan girişimlerini değerlendirerek de ne yapmayacağını bilir. Bu durum kişinin problem çözme becerisini kuvvetlendirir.

Problem çözme becerisini etkileyen önemli bir unsur da kişinin duygu ve düşünceleridir, çünkü kişinin problemlerin üstesinden gelmesinin önündeki engellerden biri de olumsuz hisler ve düşüncelerdir. Kişi ilk başta problemi çözebileceği konusunda kendi bilgi ve becerisine güvenmelidir. Kişi "Ben yapabilirim" düşüncesine sahip olmalıdır (Ilıman, 2017). Kişi kendine ne kadar güvenirse problemi çözmek için de o kadar gayret sarf eder. Problem çözme girişiminde, problemlili durumu görmezden gelmek yerine, nasıl çözebileceğine odaklanan kişi durumu daha detaylı olarak değerlendirebilir ve farklı çözüm yolları üretebilir. Problemin her aşamasını en ayrıntılı şekilde incelemek problem çözme sürecinde başarıya ulaşmayı hızlandırır.

Kişinin problem çözme becerisine etki eden unsurdan biri de zekadır. Morgan (2000) bireyin zekasının problem çözme sürecine etki eden önemli unsurlardan biri olduğunu ve zeka düzeyinin problemi çözüme ulaştırma başarısını olumlu veya olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Diğer bir ifade ile birey ne kadar zeki ise problemi çözme becerisi de o kadar fazla olur (Develioğlu, 2006). Bransford ve Stein'in (1984) ifadelerine göre insanların zeka düzeyi arttıkça problemleri çözmeye daha başarılı olmaktadır. Morgan'ın (1984) ifadesine göre ise bireyin yüksek zeka seviyesine sahip olması problemleri ortadan kaldırmak için işlevsel çözüm yolları bulmasına katkı sağlar. Yüksek zeka seviyesine sahip olan bireylerin analitik düşünme becerileri daha gelişmiştir, bundan dolayı problemi daha detaylı analiz edebilir, geniş bakış açısı ile değerlendirebilir ve karmaşık problemleri ortadan kaldırmak için en verimli çözüm yolunu seçebilir. Yüksek zeka düzeyinin bireye sağladığı avantajlardan biri de yaratıcı düşünme kabiliyetidir (Doğan, 2016). Yaratıcı düşünen bireyler, mevcut bilgiler ve yeni bilgiler arasındaki ilişkiyi analiz ederek yeni bilgiler üretme kabiliyetine sahiptir (Soylu, 2004). Bundan dolayı yüksek zeka düzeyine sahip kişiler problemi çözmeye daha başarılıdır.

2.5. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİNİ AÇIKLAYAN KURAMLAR

2.5.1. Bandura'nın Kendine Yetkinlik Modeli

Bandura (1977) Kendine Yetkinlik modelinde, kişilerin kendilerine olan güvenlerinin, yetenek ve becerilerinin, hem kendileri hem de çevresindeki insanlar hakkındaki duygu ve düşüncelerinin problemi algılama biçimini, problemi çözmek için göstereceği çabayı ve problem çözme becerisini etkilediğini ifade etmiştir. İnsanlar zorlu bir durumla karşılaştıklarında, bu durumun üstesinden gelebilecekleri konusunda kendilerini yeterli hissedip hissetmemesi, problemleri çözebilmesi ile doğrudan ilişkilidir (Bandura, 1977). Heppner ve diğerleri (1983), problem çözmeye kendini yeterli gören kişi; yeterli olduğunu hissetmeyen kişilere kıyasla, kendilerini geliştirmek için daha çok çaba sarf ettiklerini, daha çok neden-sonuç ilişkisi kurduklarını ve problemi çözümüne ilişkin tek bir çözüm yolu değil birçok farklı çözüm alternatifini oluşturduklarını ifade etmişlerdir (Develioğlu, 2006). Şöyle ki, Bandura'nın modelinde ifade edilen, kişi kendi yeterliliklerine inanırsa problemi çözmek için çaba göstermeye başlar ve problem çözme becerisi artar. Oğuz (2017) tarafından öğretmenler üzerine yapılan araştırmada kişilerin kendi özgüvenleri ve yeterlilik inançları arttıkça problem çözme becerilerinin de arttığı görülmüştür.

2.5.2. John Dewey'in Yansıtımlı Düşünce Kuramı

Dewey (1933) yansıtımlı düşünceyi; insanların bilgilerini, tecrübelerini ve fikirlerini bir araya getirerek, bir durum veya olay üzerinde detaylı, dikkatli ve etkin bir şekilde düşünmesi olarak ifade etmiştir (Aksan, 2006). Kişinin olayları sorgulaması, şüphe etmesi, şüphe oluşturan unsurları ortadan kaldırmak için çalışması ve olayların nedenleri için karşılık araması yansıtımlı düşüncenin kapsadığı unsurlardır (Kızılkaya ve Aşkar, 2010).

Dewey (1933) yansıtımlı düşünceyi; problemi algılama, problemi açık ve net şekilde tanımlama, problemin çözümü için yaratıcı düşünme süreci ve problemin çözümünün yeni bilgilerle ilişkilendirilerek uygulamaya geçirilmesi olarak dört seviyede ifade etmiştir. Dewey'e (1933) göre seviyelerin yerleri değiştirilebilir, seviyeler arası atlama yapılabilir ve seviyeler geliştirilebilir.

Yansıtımlı düşünme, kişilerin elde ettikleri tecrübeleri detaylı olarak düşünmesini ve analiz etmesini gerektirir. Bu durum, problem çözme sürecinde sorunun asıl kaynağının

belirlenmesine, problemin unsurlarının ve etkilerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olur. Kişi bu sayede daha etkili, kalıcı ve yaratıcı çözümler üretebilir. Problem çözme becerisi de benzer bir düşünsel süreçtir. Yansıtımlı Düşünce Kuramına (Dewey, 1933) göre değerlendirildiğinde, kişinin problemi çözmesi için problemi oluşturan durumun nedenini anlaması, probleme etki eden unsurları analiz etmesi ve kendi hayatında meydana gelen olayları göz önünde bulundurarak çözüm metodunu belirmesi gerekir. Bu durum kişiye, daha derinlemesine analiz yapmak, yaşadığı problemin çözümü için geçmiş tecrübelerinden faydalanarak olaylar arası bağlantı kurmak ve etkili çözüm yolları bulmak gibi avantajlar sağlar. Bu nedenle yansıtımlı düşünme, problem çözme becerisini güçlendirir. Kırcan (2018) tarafından yapılan çalışmada yansıtıcı düşünme yeteneğine sahip öğrencilerin problem çözme becerisinin arttığı sonucu elde edilmiştir.

2.5.3. Alex Osborn'un Sorun Çözme Kuramı

Alex Osborn, Sorun Çözme Kuramında beyin fırtınası yöntemini geliştirerek problem çözme sürecinin üç aşamadan oluştuğunu ifade etmiştir; sorun bulma, fikir bulma ve çözüm bulma (Saygılı, 2000). Sorun bulma; farklı kişilerin bir araya gelerek meydana gelen problemlerin nedenlerinin belirlenmesi, tanımının yapılması ve problemlerin çözümüne yönelik bilgilerin toplandığı hazırlık aşamasıdır. Fikir bulma, problem ile karşılaşan bireylerin beyin fırtınası yaparak birçok farklı ve yeni fikir ürettiği, bu fikirleri yeniden değerlendirerek geliştirildiği aşamadır (Pehlivan, 2017). Çözüm bulma ise, geliştirilen fikirlerin birbiri ile karşılaştırılarak problemi ortadan kaldırmak için en uygun çözüm yolunun seçildiği ve uygulamaya geçildiği aşamadır (Balaban, 2021). Bu aşamalar sırayla takip edilir ve eğer problem çözülemezse kişiler değerlendirme yaparak aşamaları tekrarlayabilir (Çetinkaya, 2013). Bu kuramın problem çözümü açısından sağladığı faydalar bulunmaktadır. Bunlar; problemin çözümü için farklı kişilerin bir araya gelerek beyin fırtınası yapması, problemin farklı açılardan değerlendirilmesine ve yaratıcı çözümler bulunmasına yardımcı olur (Özden, 2003; Senemoğlu vd., 2001). Bireyler, özgürce fikir paylaşımında bulunarak problemi ortadan kaldırmak için farklı çözüm yolları sunabilirler (Belcer, 2018). Bu durum da problemin çözüme ulaşma başarısını artıran ve problemi çözme sürecini hızlandıran bir etki oluşturur (Şener, 2006).

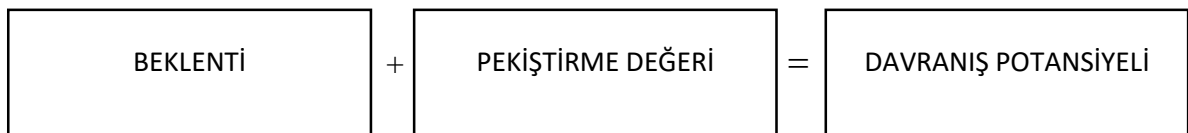
3. BÖLÜM

İÇ-DIŞ KONTROL ODAKLILIK

3.1. KONTROL ODAĞI KAVRAMI

Denetim odağı olarak da ifade edilen kontrol odağı (locus of control) kavramı; bireyin davranışlarının neden ve sonuçlarının kendi kontrolünde veya dış etkenlerin kontrolünde olduğuna dair inancıdır (Rotter, 1990). Kişilik özelliklerinden biri olan kontrol odağı kavramını Sosyal Öğrenme Kuramı çerçevesinde ilk kez 1966 yılında Rotter tarafından incelenmiştir (Rotter, 1966). Sosyal Öğrenme Kuramına (Rotter, 1966) göre bireyin davranışlarını iç uyaranlar veya dış uyaranlar etkilemektedir. Davranışçı yaklaşım ve bilişsel yaklaşım çerçevesinde geliştirilen Rotter'in Sosyal Öğrenme Kuramı (Rotter, 1966); kontrol odağı kavramını temel alan ilk teoridir. Bireyin gelecekte beklenenlere odaklanan Rotter'in Sosyal Öğrenme Kuramı (Rotter, 1966) literatürde beklenti-değer kuramı olarak da ifade edilmektedir (Cüceloğlu, 1994). Bu kuram; bireyin sahip olduğu değer ve beklentilerine bakarak eylemleri konusunda ön görüde bulunulabileceğini ifade eder. Rotter Sosyal Öğrenme Kuramını (Rotter, 1966) üç kavram üzerine inşa etmiştir: bireyin gelecek beklentileri doğrultusunda eyleme geçmesi (beklenti), bireyin hedeflerini gerçekleşmesini hızlandıracak her durumun olasılıklarının eşit olduğunu kabul ederek beklentisini güçlendirici yönde hareket etmesi (pekiştirme değeri) ve bireyin davranışının sonuçlarını ön görüp ona göre davranışını şekillendirmesidir (davranış potansiyeli) (Şekil 4).

Şekil 4: Rotter'in Basit Davranış Kestirme Modeli



(Tosun, 2012)

Kişi bir davranışı sergilemeden önce eyleminin meydana getireceği sonuçlar hakkında bir öngörüye sahiptir. Birey “Bu davranış ile nasıl bir sonuç elde edeceğim?” sorusunun yanıtını arar. Eğer birey bir eyleminin neticesinde başarılı olacağı inancına sahipse “güçlü beklenti” içerisinde olduğunu gösterir, ama davranışının sonucunda istediği sonucu elde etmek

için kendinin yeterli olmadığına dair düşünceye sahipse “zayıf beklenti” düzeyinde olduğu ifade edilir. Birey güçlü beklentisinin olduğu davranışları sergilemeye eğilimlidir. Pekiştirme değeri ise; bireyin bir davranışı sergilemesine etki eden durumlardır (Aydın,2000). Bu pekiştiriciler davranışa olumlu yönde etki ediyorsa “ödül”, olumsuz yönde etki ediyorsa “ceza” olarak ifade edilir. Bireyin arzu ettiği sonuçları elde edeceğini düşündüğü eylemlerin pekiştirme değeri daha yüksektir. Pekiştirmeler ne kadar çok tekrarlanırsa bireyin beklentisi de o doğrultuda güçlenecektir (Dağ,1990). Bireyin beklentisinin yüksek olması ve olumlu pekiştiriciye sahip olması ile davranış potansiyeli gelişir. Davranış potansiyeli; belli bir durum içerisinde davranışın oluşma ihtimalidir (Ayyıldız, 2023). Davranış potansiyeli bireyin beklentilerinin ve pekiştirme değerlerinin bir araya gelmesi ile oluşur (Karkı, 2023). Bireyin beklentileri ve pekiştirme değerleri düşük olduğunda davranışın oluşma ihtimali de düşük olacaktır, tam tersi durumda ise davranış potansiyeli artacaktır (Kıral, 2012).

Kontrol odağı kavramını açıklamak için kullanılan diğer bir kuram da “Atıf Teorisidir(Heider, 1958).” İlk olarak 1958’de Fritz Heider tarafından ortaya atılan Atıf Teorisine (Heider, 1958) göre insanın davranışları nedensellik üzerine kurulmuştur (Küçükkaragöz Sakarya, 1998). Diğer bir ifade ile bireyin yaşadığı başarı ve başarısızlıkların nedenlerini açıklama biçimlerine odaklanmaktadır (Weinberg ve Gould, 2023). Atıf teorisine göre birey davranışı sonucunda elde ettiği sonucu kendiyile veya çevresi ile ilişkilendirmektedir (Weiner, 1972). Heider (1958) insanlar davranışlarının nedenlerini açıklamada başlarına gelen olayların iç veya dış etkenlere bağlı olarak şekillendiği ile ilgili algı geliştirdiklerini ifade etmiştir. İçsel etkenler; bireyin kişilik özelliği, kabiliyeti, tutum ve davranışları yani bireyin kontrol edebildiği özellikleridir (Kafalı, 2017). Dış etkenler ise bireyin yaşamını yönetme gücünün olmadığı kader, şans, normlar ve diğer insanlar gibi unsurlardır (Kafalı, 2017).. Görüldüğü üzere Heider’a göre kişinin davranışlarının temelini bireye özgü olan nitelikler veya çevresel faktörler oluşturmaktadır(Heider, 1958). Bireylerde atıf yapma güdüsü genelde beklemedikleri bir durum ile karşılaştıklarında ortaya çıkar ve nedenini bulana kadar da devam eder (Kafalı, 2017).

Önemli kişilik özelliklerinden biri olan kontrol odağı, bireyin başına gelen olayların sorumluluğunu nelere atfettiği ile ilgilidir. Rotter (1966) kontrol odağı kavramını iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı olmak üzere iki alt boyutta ifade etmiştir. Eğer birey başına gelen olayların sonucunda elde ettiği ödül veya cezanın kendi sorumluluğunda olduğuna inanıyorsa iç kontrol odaklı, eğer kendinden bağımsız olarak gerçekleşen güçlerin kontrolünde olduğuna ve kendinin müdahale etme yetisine sahip olmadığı inancına sahip ise dış kontrol odaklı kişilik özelliği gösterdiğini söyleyebiliriz. Rotter bireyin iç kontrol odaklı mı yoksa dış kontrol odaklı

mı olduğunu belirlemeye yönelik bir deney geliştirmiştir (Taş, 2011). Rotter ilk olarak deneklere kapalı kartlar dağıtmıştır ve kartın üzerinde bir çember mi yoksa kare mi olduğunu tahmin etmelerini istemiştir (Taş, 2011). İkinci kartları dağıtmadan önce deneklerin ilk karttaki tahminlerinin doğru veya yanlış olduğu açıklanmıştır Aradan belli bir zaman geçtikten sonra aynı deneklere ikinci kart grubu dağıtılmıştır ve ikinci kartları grubunda ne kadar başarılı olacaklarını tahmin etmeleri istenmiştir. Denek grubundaki bazı kişiler ikinci kart tahmininde daha kötü performans sergileyeceklerini, çünkü ilk kart tahmininde başarılı olmalarının bir tesadüf sonucu olduğunu ifade etmişlerdir (Taş, 2011). Denek grubundaki diğer kişiler ise ilk kart grubunda tahminde bulunarak tecrübe kazandıklarını ve ikinci kart grubunda doğru tahminlerde bulunacaklarına inandıklarını ifade etmişlerdir (Schultz ve Schultz, 2007). Deney sonucunda ikinci kart tahminlerinde kötü performansa sahip olacaklarını düşünen kişilerin dış kontrol odaklılığa; diğer taraftan ilk kartta yanlış tahminde bulunsan bile bu durumu deneyim olarak görerek ikinci kart grubunda başarılı olacağına inanan kişilerin ise iç kontrol odaklılığa sahip oldukları ifade edilebilir (Schultz ve Schultz, 2007) . Bu deney sonucunda da görüldüğü üzere bireyin geçmiş tecrübeleri kontrol algısının şekillenmesinde önemli etkiye sahiptir. Eğer birey geçmişte olumsuz tecrübeler yaşadıysa kişilik özelliğinde dış kontrol odaklılığı daha baskın hale gelebilir; çünkü yeni girişimlerde bulunurken önceki olumsuz neticelenen deneyimlerine bakarak yine başarısızlık ile sonuçlanacağına yönelik algı geliştirebilir (Taş, 2011). Diğer taraftan da birey daha önce pozitif sonuç elde ettiği durumları göz önüne alarak yeni girişimlerinde kendine daha çok güvenir ve bir problemle karşılaşsa bile çözebileceğine olan inancı daha yüksek olur (Anderson ve diğerleri, 1977). Başarı elde etmesinin kendi çabaları neticesinde olduğuna inanır ve birey iç kontrol odaklılık özelliği geliştirir.

3.2. KONTROL ODAĞI BOYUTLARI

Sosyal bilimler ve psikoloji alanında yapılan çalışmalarda bireylerin kişilik özelliklerine göre kontrol algılarının da değiştiği görülmüştür. Birey yaşadığı başarı ve başarısızlıkların sebep veya sonuçlarını neler ile bağdaştırdığına göre ikiye ayrılmaktadır. Bir tarafta iç kontrol odaklı bireyler yer alırken diğer tarafta dış kontrol odaklı bireyler yer almaktadır.

3.2.1. İç Kontrol Odağı

Sosyal Öğrenme Kuramı (Rotter, 1966) çerçevesinde incelenen iç kontrol odağı, bireyin başına gelen olayların kendi sorumluluğunda olduğuna ve davranışları neticesinde gerçekleştiğine olan inancıdır (Türkoğlu, Tetik ve Açıkgöz, 2017). İç kontrol odağı inancına sahip olan bireyler hayat içerisinde karşılaştıkları olay ve durumları kendi iradeleri ile

şekillendirebileceklerine inanırlar (Saracoğlu vd. 2016). Bundan dolayı özgüvenleri de daha yüksektir. Kendilerine olan güvenlerinden dolayı duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebildikleri görülen iç kontrollülerin iyi oluş hallerinin de daha yüksek olduğu söylenebilir. VanderZee ve arkadaşlarının (1997) yaptığı araştırmada da iç kontrole sahip bireylerin psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğu görülmüştür. Eryılmaz ve Aypay'ın (2011) yaptığı bir diğer çalışmada ise bireyde iç kontrol odaklılığı özelliğinin azalması ile öznel iyi oluşun da düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Gökteş Kulualp (2016) tarafından akademisyenler üzerine yapılan araştırmada iç kontrollü olan bireylerin daha çok fikir paylaşımında buldukları ve işyeri iyi oluşlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

İç kontrollü bireyler davranışları üzerinden öz değerlendirme yapar ve davranışlarını olumsuz etkileyen çevresel uyarıları, kendilerine faydasının olacağını düşündükleri yönde değiştirme eğiliminde olurlar (Kartal ve Gemlik, 2018). Yani iç kontrol odaklı birey yaşadığı durumların neden ve sonuçlarının kendi eylem ve becerilerinin bir yansıması olduğu düşüncesindedir. Bireyler başarısızlık yaşadıklarında bu durumu değiştirebilecek güçlerin kendilerinde olduğunu bilirler ve bu doğrultuda daha fazla çaba sarf etmek için motivasyonları yüksektir.

Hayatının kontrolünün kendi ellerinde olduğuna inanan bireyler bir karar alırken sadece kendi fikirlerini önemserler ve dış etkenlerin kararları üzerinde etki oluşturmalarına izin vermezler. Birey bir karar vermeden önce kararının neden olabileceği sonuçları çok yönlü düşünerek adım atar. Çalışma hayatı açısından değerlendirildiğinde iç kontrol odaklı çalışanlar işleri için çaba sarf etmekten ve sorumluluk almaktan kaçınmazlar, performanslarını artırmak konusunda içsel motivasyonları yüksektir (Gümüş ve Kanbur, 2021). Ne yöneticilerinin ne de çalışma arkadaşlarının tavırları bu bireylerin motivasyonlarına etki etmez (Solmuş, 2004), çünkü sorumluluk bilinci yüksek olan iç kontrol odaklı bireylerin davranışlarının şekillenmesinde dış uyarıların bir etkisi olmaz (Tabak ve Akköse).

İç kontrol odaklı bireylerin genel özelliklerini ifade etmek gerekirse: amaçlarını hayata geçirmek için karşılıklarına çıkan fırsatları değerlendiren, hem kendisini hem de çevresindeki bireylerin gelişimi için çaba gösterme girişiminde olan, başarı yakalamak için emek sarf etmekten kaçınmayan, kendi yeteneklerinin farkında olan ve sorgulamadan hiçbir koşulu kabul etmeyen bireylerdir (Rotter, 1966).

Yapılan araştırmalara bakıldığında iç kontrollü bireylerin hem akademik hem de çalışma hayatında daha başarılı oldukları, rekabet koşullarında süreci daha soğukkanlılıkla yürütüp

istediği hedefe daha emin adımlarla ilerledikleri ve toplum yararına olan çalışmalarda daha sıklıkla yer aldıkları görülmüştür (Dil ve Bulantekin,2011; Akdağ ve Yüksel, 2010; Aslan, 2018). Yeniliklere açık olan ve problemlere karşı çözüm odaklı yaklaşımları ile iç kontrol odaklı kişiler hem sosyal yaşantıda ve hem çalışma hayatında aranılan bireylerdir.

3.2.2. Dış Kontrol Odağı

Dış kontrol odağı ise, bireyin yaşamının kader, talih, şans, Tanrı gibi etkenlere bağlı olduğu ve başına gelen olaylarda kontrol gücüne sahip olmadığına inanma durumudur (Balıkçı, 2022). Diğer bir ifade ile bireyin başına gelen olayları değiştiremeyeceği ve yönlendiremeyeceğini düşünme halidir. Dış kontrol odaklı bireyler hayatlarında yaşadıkları olaylarla ilgili sorumluluklarının olmadığını düşünürler. Onlara göre yaşadıkları olayların nedeni ya diğer insanlardır ya da kaderdir. Bu bireyler olumlu bir durum yaşadıklarında bile bunun sadece bir şans eseri olduğunu ve bir daha aynı durumun yaşanamayacağını düşünürler.

Dış kontrol odaklı bireyler, Costa ve McCrae'nın (1998) geliştirdikleri Beş Faktörlü Kişilik Modelinde yer alan nevroitiklik özelliği gösterirler. Duygusal dengesizlik olarak da adlandırılan nevroitiklik; gergin, sinirli, depresif, utangaç, anlık duygu değişimi yaşayan ve kendine güveni olmayan bireyleri ifade eder (Doğan, 2013). Özgüvenleri düşük olan dış kontrol odaklılar sorumluluk almaktan kaçarlar, kendilerini hep yetersiz hissederler ve depresif özellik gösterirler. Çevresindeki kişilere güvenemedikleri için kendilerini hep savunmak zorunda hissederler. Bundan dolayı bu kişilerin iyi oluşları da daha düşüktür.

İş yaşamında ise dış kontrol odaklı bireyler stres seviyeleri daha yüksek, görevleri başarabileceklerine olan inancı daha düşük, yeni fikirler üretme ve yenilikçi girişimlerde bulunma konusunda daha çekingendirler. Çalışma hayatında yaşadıkları problemleri çözme konusunda kendilerini yetersiz hissederler ve daha pasiftirler. Ne kadar çabalarlarsa çabalasınlar yöneticilerinin bunu önemsemeyeceğini ve ödüllendirilmeyeceğini düşünürler, çünkü onlara göre yöneticilerinin gözde çalışanları vardır ve sadece onlara ücret artışı, promosyon, terfi imkanlarının sağlanacağına inanırlar (Meydan ve Basım,2015). Dolayısıyla motivasyonları, iş tatminleri ve örgüte olan bağlılıkları daha düşüktür.

Yönetim süreci açısından bakıldığında dış kontrol odaklı olan yöneticilerin çalışanlar üzerinde baskı kurdukları, çalışanları ile iletişimde daha çok eleştiri dili kullandıkları görülür. Çalışanların işten kaçmaya çalıştıklarını düşünerek her zaman denetleme ihtiyacı hissederler. Çalışan baskı altında hissettiği için performansını tam olarak ortaya çıkartamaz ve verimliliği

düŒer (Özdemir, 2006). Bu sebeple dıŒ kontrollü yöneticiler örgüt için istenmeyen neticelere sebep olabilir.

3.3. KONTROL ODAĞINI ETKİLEYEN UNSURLAR

Alan yazındaki çalıŒmalara bakıldığında kontrol odağını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır: cinsiyet, yaŒ ve kültür bunlardan bazılarıdır (Atılmış, 2016; Kafalı, 2017; Kuleyin, 2021; Ayyıldız, 2023). Kontrol odağını etkileyen bu unsurlar aŒaĐıda açıklanmıŒtır.

3.3.1. Cinsiyet

Literatürdeki kontrol odağını üzerinde cinsiyetin etkisi ile ilgili bulgular birbiri ile çeliŒmektedir: Mamlin ve diğerleri (2001), Akbalık (2005) ve Uyan (2005) Kara, Güzel ve Uçan (2016) yaptıkları çalıŒmada kadınların daha dıŒ kontrol odaklı, erkeklerin ise daha iç kontrol odaklı olduğunu belirlemiŒlerdir. Diğer taraftan Öngen (2003), Alisinanoğlu ve UlutaŒ (2003) ise kadınların daha iç kontrol odaklı, erkeklerin ise daha dıŒ kontrol odaklı olduğunu ifade etmiŒlerdir.

Kadın ve erkek arasında doĐuŒtan gelen farklılıklar olduğu gibi yetiŒtirilme tarzından doğan, yapısal ve duygusal farklılıklar da vardır. KaĐıtçıbaŒı (1982) erkeklerin, kızlara kıyasla aile içerisinde daha fazla sorumluluk almaya teŒvik edildikleri ve daha özgür olarak büyütüldüklerini ifade etmiŒtir. Kadınlar, küçük yaŒtan itibaren aile ve çevrenin daha çok kontrolüne maruz kalmaktadır Bu sebeple kadınlar daha dıŒ kontrol odaklı, erkekler ise daha iç kontrol odaklı kiŒilik özelliği göstermektedir (Gündüz, 1986).

3.3.2. YaŒ

YaŒ faktörü, kiŒinin kontrol odaklılık özelliğini etkileyen önemli unsurlardan biridir. İnsanlar yaŒ aldıkça toplumun ve sosyal çevrenin kendileri hakkında ne düşündüğünü daha çok önemsemeye baŒlar. Çocukken insanlar ne der diye düşünmeden, sadece kendi istediği doğrultuda davranırken; yetiŒkinlikten itibaren toplum olmanın getirdiği belli sosyal normlar ve davranıŒ kalıpları içerisinde davranmaya baŒlar. Diğer bir ifade ile davranıŒlarını diğer bireylerin söylem ve tavırlarına göre Œekillendirir. Yapılan araŒtırmalar da bu durumu destekler

niteliktedir; kişi yaş aldıkça dış kontrol odaklılığı, iç kontrol odaklılığa göre artış göstermektedir (Virmozelova Angelova, 2016; ngen, 2003; Küçükkaragöz, 1998).

3.3.3. Kültür

Her toplumun değer yargıları, inançları ve normları farklıdır. Bireyin kişiliği, çocukluktan itibaren yaşadığı toplumun kültürel özellikleri çerçevesinde şekillenir. Kashima ve diğerleri (2005) kültürü; bir toplumu meydana getiren insanların ulusal düzeyde paylaştığı değerler, inançlar ve günlük uygulamalar olarak tanımlamıştır.

Bireyin yaşadığı toplumun kültürel özellikleri kontrol odağı algısının şekillenmesinde etkilidir. Bireyci toplumlar, bir konuda karar verirken sadece kendi fikirlerini önemserler, dıştan bir etken kararlarını şekillendiremez. şöyle ki, bireyci toplumda kişiler arası bağlar güçlü değildir (Akkaş, 2020). Bundan dolayı bireyci toplumlarda iç kontrol odağı özelliği daha baskındır. Diğer taraftan, toplulukçu kültüre sahip uluslarda toplumun çıkarları, bireysel çıkarlardan daha önemlidir (Hofstede, 1994). Bu yüzden toplulukçu kültüre sahip bireyler diğer insanların davranışlarını, fikirlerini ve toplumsal çıkarlara göre davranışlarını şekillendirme eğilimindedirler, yani daha çok dış kontrol odaklılık özelliği gösterirler. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında Parsons ve Schneider (1974) tarafından Almanya, Fransa, İtalya, Hindistan, Kanada, İsrail, Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya olmak üzere sekiz ülkede yaptıkları araştırmada Japon bireylerin dış kontrol odaklılık özelliğinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Japon kültürü daha kolektivist yani toplulukçu bir kültür olmasından dolayı kontrol odağı yönelimi dışsallık boyutunda olmuştur. Bu doğrultuda bireyci bir kültürde ise iç kontrol odaklılığın baskın olduğu söylenmektedir (Dönmez, 1985).

4. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde araştırmanın temel aldığı değişkenler olan çalışan iyi oluş hali, iç-dış kontrol odaklılık ve problem çözme becerisi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar ve temel alınan kuramlar ifade edilecektir.

4.1. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Literatürde problem çözme becerisi ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişki Kaynakların Korunumu Kuramı (Hobfoll, 1989) ve Genişlet-İnşa Et Kuramına (Fredrickson, 1998) göre açıklanmıştır. İlk olarak Hobfoll (1989) bireyin yaşadığı stresli durumların bireyin hayatını nasıl etkilediğini açıklamak için Kaynakların Korunumu Kuramını önermiştir. Bu kuramın iş hayatında yaşanan problemlerin kişiyi nasıl etkilediğinin açıklamak için kullanılması Hobfoll ve Shirom tarafından 2000'li yıllarda başlamıştır. Kaynakların Korunumu Kuramına (Hobfoll, 1989) göre birey dört kaynağa sahiptir ve bu kaynakları korumak ister; nesne (temel gereksinimlerini karşılayacağı yiyecek, ,içecek, giyim gibi), durumlar (mesleki pozisyon, iyi olma hali gibi), kişisel yeterlilik (iş konusundaki bilgi ve kabiliyeti, kendine güven duyması gibi) ve enerji (maddi kaynakları ve zaman gibi) (Akkaş, 2020). Kuramda bahsedilen diğer bir unsur ise birey problem ile karşılaştığında problemi ortadan kaldırabilmek için etkin kaynaklara yatırım yapar. Yani problemi çözebileceği en etkili yolu uygulayabilmek için çaba harcar. Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen Kaynakların Korunumu Kuramı kişinin karşı karşıya kaldığı problemleri durumu nasıl yönettiği ve bu problemleri durumu iyi oluş haline etkisinin açıklanması niyetiyle geliştirilmiş bir kuramdır (Aydın, 2022). Bu kuram açısından değerlendirildiğinde kaynağa sahip olan birey problemi çözüp iyi oluş halini korumak ister. Bundan dolayı bu kişilerin çalışan iyi oluş hali daha yüksek olacaktır. Kaynakların Korunumu Kuramının (Hobfoll, 1989) bahsettiği diğer bir unsur ise kişiler belli kaynaklara sahiptir; iş kaynakları, sosyal kaynaklar gibi. Kaynağa sahip kişi bu kaynağı korumak ve güçlendirmek ister. Dolayısıyla kişi olumlu ruh halini sürdürecektir ve çalışan iyi oluşunun da artacağını söylemek mümkün. Problem çözme becerisi ve çalışan iyi oluş ile ilgili literatürdeki çalışmalara bakıldığında; Arslan (2015) tarafından öğretmenler üzerine yapılan çalışmada bireylerin problem çözme becerileri arttıkça stresle baş edebildikleri, çevresi ile olan ilişkilerinde uyum düzeylerinin yüksek olduğu, depresyon düzeylerinin düşük olduğu ve psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Nezu, Nezu ve D'Zurilla (2007) problem çözme

becerisine sahip kişinin yaşadığı stresi yönetebilme ve problemlerin üstesinden gelebilmesi nedeni ile kişinin özgüveninin arttığı ve bu durumun da kişinin psikolojik iyi oluşunu olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir. Yiğit (2013) sınıf öğretmenleri adayları üzerine yaptığı çalışmada iyi oluş hali yüksek olan öğretmenlerin problem çözme becerisinin de yüksek olduğu görülmüştür.

Genişlet-İnşa Et Kuramına (Fredrickson, 1998) göre kişiler olumsuz bir durumla karşılaştıklarında, negatif duygular sergilerler ve kendilerini korumak amacı ile dış çevreden uzaklaşma eğiliminde olurlar. Diğer bir ifade ile olumlu duygulanım sayesinde kişilerin farkındalık düzeyi artmaktadır. Bu durum beraberinde kişinin hayatını sürdürebilmesi için gerekli olan kişisel kaynakları keşfederek inşa etmesine katkı sağlamaktadır (Fredrickson ve Kurtz, 2011). Kişi, stres seviyesini yükseltecek bir problem ile karşılaştığında, problemin üstesinden gelebilecek direnci göstermesi kişisel kaynaklarından biridir. Genişlet-İnşa et Kuramı (Fredrickson, 1998) kişinin olumlu duygulanım sayesinde artan farkındalık düzeyi hem kişisel hem de sosyal kaynaklarını artırmaktadır, bu sayede kişinin iyi oluş hali de artmaktadır. Cohn ve diğerleri (2009) tarafından Polis memurları üzerine yapılan bir çalışmada sosyal ve kişisel kaynakları artan bireylerin, daha rahatlıkla problemlerin üstesinden gelebildikleri, işlerinden duydukları mutluluğun daha yüksek olduğu ve daha az gerilim yaşadıkları ifade edilmiştir (Akkaş, 2020). Bu bağlamda, problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline olumlu etkisinin olacağı ön görülmektedir.

4.2. PROBLEM ÇÖZME BECERİSİ, İÇ-DIŞ KONTROL ODAKLILIK VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İnsanlar çalışma yaşamı içerisinde hem kendileri hem çalışma partnerleri hem de iş çevreleri ile alakalı pek çok algıya sahiptirler. Bireylerin sahip oldukları algılar iş hayatındaki iyi oluş hallerini de etkilemektedir. Eğer birey iş çevresi ile ilgili olumsuz algıya sahip ise iş yaşamındaki iyi oluş hali de olumsuz etkilenmektedir. Kişinin algılarının şekillenmesinde kişilik özellikleri önemli rol oynar (Türkoğlu, Tetik ve Açıkgöz, 2017) Kişilik özelliklerinden biri olan iç kontrol odaklılık açısından çalışan iyi oluş halini değerlendirmek gerekirse; iç kontrol odaklı kişiler yaşadıkları olayların sebep ve sonuçlarını kendi davranışlarının şekillendirdiğine inanırlar ve içsel motivasyonları yüksektir (Erdem, 2016). Çalışma yaşamı açısından bakıldığında iç kontrol odağına sahip çalışanlar, işlerini gerçekleştirmek için dıştan bir uyarana ihtiyaç duymazlar, kendi beceri ve yeteneklerine güvenirlere, en iyi seviyede performanslarını sergilemek için her zaman iç motivasyonları yüksektir (Spector ve arkadaşları,

2002). Kendi yetenek ve bilgilerine güvenen bu kişilerin yaşam doyumu yüksektir ve yaşamlarından mutludurlar (Dharani ve April, 2021). Bu konu ile ilgili Klonowicz (2001) yaptığı çalışmada kişilik özelliklerinden olan iç kontrol odağı ile bireyin iyi oluşu arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ifade etmiştir. Rotter'e (1966) göre ise iç kontrol odaklı olan bireyler çevresi üzerinde kontrol gücüne sahip olduklarını düşünürler. Bu durum örgütsel bağlamda düşünülürse, örgüt yöneticileri çalışanlarının yaptıkları işler ve çalışma düzenleri üzerinde kontrol gücüne sahip oldukları düşüncesi oluşturabildikleri düzeyde örgütte çalışanların iyi oluş halleri artırılabilir.

Diğer bir kişilik özelliği olan dış kontrol odaklılık açısından çalışan iyi oluş halini değerlendirmek gerekirse; dış kontrol odaklı olan bireyler yaşadıkları durumların kendi kontrolünde olmadığına inanırlar ve bir işi başarabileceklerine olan inançları ve özgüvenleri düşüktür (Kuypers, 1972). Yaşadıkları olayları şekillendiremeyeceklerine inanan bu bireyler sorumluluk almaktan kaçınırlar, çünkü her zaman kendilerini yetersiz hissederler. Bundan dolayı bu kişilerin iyi oluş halleri de daha düşüktür (Cengiz, 2018). Çalışma yaşamında dış kontrol odaklı bireyler sorumluluk almaktan kaçınırlar, iletişim becerileri zayıftır, yeni fikirler üretmek için çaba sarf etmekten uzak dururlar çünkü risk almayı sevmezler. İş yaşamında kendilerini ifade edemedikleri ve yeterli olmadıkları düşüncesine sahip bu bireylerin çalışan iyi oluş halleri de daha düşük olmaktadır. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında da iş yaşamında dış kontrol odaklı olan bireylerin iç kontrol odaklı olan bireylere kıyasla kendilerini daha mutsuz, stresli ve gergin hissettikleri ifade edilmektedir (Demirkıran, 2006; Akkaya, 2015).

Bu konu ile ilgili Okumuşoğlu (2015) tarafından lise öğrencileri üzerine yapılan çalışmada kız öğrencilerin iç kontrol odaklılığının erkek öğrencilerden yüksek olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna göre iyi oluş ve dış kontrol odaklılık arasında negatif yönde anlamlı düzeyde ilişki, iyi oluş ve iç kontrol odaklılık arasında ise pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Literatüre bakıldığında iç kontrol odaklılık ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişki Diener (1984) tarafından geliştirilen Yukarıdan Aşağı Yaklaşımına (Diener, 1984) göre açıklanabilmektedir. Yukarıdan Aşağı Yaklaşımına göre bireyin iyi olma veya olmama durumu bireyin kişilik özelliklerine bağlı olduğunu ve kendi iç dünyalarına odaklanan bireylerin iyi oluş hallerinde çevrenin etkisinin olmayacağını ifade etmiştir (Diener, 1984). Dış kontrol odaklılık ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişki Aşağıdan Yukarı Yaklaşımına (Diener, 1984) göre açıklanabilmektedir. Aşağıdan Yukarı Yaklaşımı'na göre bireyin dış etkenlerden kolay etkilenebileceğini ve bu durumun iyi oluş halini düşüreceği söylenebilmektedir.

İç-dış kontrol odaklılık ve çalışan iyi oluş hali arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılan bir diğer kuram ise Festinger (1954) tarafından geliştirilen Sosyal Karşılaştırma Kuramıdır (Festinger, 1954). Sosyal Karşılaştırma Kuramına (Festinger, 1954) göre bireyler kendi yeteneklerini geliştirmek ister ve bunu kendini diğer insanlarla karşılaştırarak yapar. İyi oluş açısından bakıldığında, kişi kendini diğerleri ile kıyasladığında daha iyi algılıyor ise bu durum iyi oluşunu artırır. DeNeve ve Cooper (1998) kişilik özellikleri ve iyi oluş arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. Lyubomirsky ve Ross (1997) ye göre iç kontrol odaklı kişilerin öz güven ve iyi oluş hali olumlu etkilenirken, dış kontrol odaklı kişiler de ise durum tam tersidir. Cengiz (2018) tarafından üniversite öğrencileri üzerine yapılan araştırmaya göre iç denetim odağı yüksek olan öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde birey iç kontrol odaklılık özelliği gösteriyor ise çalışan iyi oluş haline olumlu etkisinin olacağı ön görülmektedir.

Literatürde problem çözme becerisi ve iç-dış kontrol odaklılığı arasındaki ilişki Sosyal Öğrenme Kuramı (Rotter, 1966) ile açıklandığı görülmektedir. Sosyal Öğrenme Kuramına (Rotter, 1966) göre içsel kontrole sahip bireyler hayatlarında bir problem yaşadıkları zaman bu durumdan endişe duymak yerine problemin neden kaynaklandığını anlamaya çalışırlar ve problemin tekrarlanmaması için sağduyulu davranırlar. Problemin çözümünün kendilerinde olduğunu bilen bu kişilerin problem çözme becerileri de daha yüksek olur. Lekalakala – Mokgele (2010) yaptıkları çalışmada içe yönelik kontrol odağına sahip bireylerin problem çözme becerisi gelişiminin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Dışsal kontrole sahip bireyler ise başlarına gelen olayları ve problemleri değiştiremeyeceklerini düşünürler ve bu yüzden bir problem ile karşılaştıklarında problemi çözmek için çaba sarf etmekten kaçınırlar. Dış kontrol odaklı bireylerin öz yeterlik ve beklenti düzeyleri düşüktür ve bu yüzden depresif özellikler gösterirler. İş hayatı içerisinde dış kontrol odaklı bireylere bakıldığında sorumluluk almaktan kaçınırlar, çünkü bir işi başarabileceklerine olan inançları düşüktür. Bir problem ile karşılaştığında stres ve kaygı düzeylerinin yükselmesi ile kaçınan yaklaşım gösteren bu bireyler problemi çözme konusunda aldığı kararların doğruluğundan sürekli tereddüt eder ve bu sebeple problemin çözümü için eylem planı geliştirme süreçleri çok uzun sürer. Kaygı ve stres seviyelerini kontrol edemeyen bu bireylerin öz güvenleri düşük olduğundan problemin nedeni olarak çevresindeki kişileri ve çevresinde gelişen olayları sorumlu tutar. Problemin nedeninin kendi olduğunu düşünmeyen bu bireyler problem çözmekten kaçınırlar ve bu yüzden problem çözme becerileri de daha düşüktür (Yiğit, 2019).

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında iç kontrol odaklı olan bireylerin problem çözme becerisinin de daha yüksek; dış kontrol odaklı bireylerin problem çözme becerisinin daha düşük olduğu görülmüştür. Yalçın ve diğerlerine göre (2010) problem çözme becerisi ve iç kontrol odağı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda iç kontrol odaklılık arttıkça problem çözme becerisinin de arttığı görülmüştür. Yorulmaz (2016) tarafından hastane çalışanları üzerine yapılan araştırmada iç kontrol odaklı olan kişilerin sorumluluk bilincinin, motivasyonlarının ve kendilerine güvenlerinin yüksek olması nedeniyle problemleri çözme becerisinin ve stres yönetimlerinin daha güçlü olduğu görülmüştür.

5. BÖLÜM

YÖNTEM VE MODEL ANALİZİ

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın temel amacı akademik personelde problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracılık rolünün belirlenmesidir. Bahsedilen değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Ankara'daki kamu üniversitelerinde görevli akademisyenlerin problem çözme becerilerinin çalışan iyi oluş haline nasıl etki ettiği, bu ikili ilişkide iç-dış kontrol odaklılığın nasıl bir aracı rol üstlendiği incelenmiştir. Akademik personelin problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın ne düzeyde aracı etki oluşturduğunu belirleyebilmek amaçlanmaktadır. Günümüzde hem kamu hem de özel örgütlerde önemle üzerinde durulan bir konu haline gelen çalışan psikolojisinin örgütlerin performanslarının artmasına etki eden önemli bir unsur olduğu görülmüştür. Örgütler çalışan psikolojisine etki eden çalışan iyi oluş halini artırmaya yönelik girişimlerine ağırlık vermişlerdir. Bundan dolayı bu çalışma ile çalışanın iyi oluş halini artırmaya yönelik örgüt yöneticilerine tavsiyelerde bulunulması amaçlanmaktadır.

Üniversitelerin toplumda öğrencileri geleceğe hazırlamak, bilimsel araştırmalar yapmak, üretilen bilgi ve teknolojileri insanlığın faydasına sunmak gibi pek çok görevleri vardır. Dolayısıyla akademik personelin toplum açısından önemi oldukça büyüktür. Bundan dolayı bu çalışma, akademisyenlerin problem çözme becerilerinin iyi oluş hallerini nasıl etkilediğini ortaya koymak ve çalışanlara problem çözme yetisi kazandırılarak, çalışanların motivasyonlarını arttırıp, olumlu duygular hissetmelerini sağlayarak hem örgüt açısından hem de bireysel açıdan nasıl pozitif çıktılar elde edilebileceğini belirleyebilmek açısından önem taşımaktadır. Kontrol odaklılığı açısından bakıldığında iç kontrol odağına sahip akademisyenlerin daha çok fikir paylaşımında buldukları, hedeflerini gerçekleştirmek için sorumluluk almaktan ve gayret sarf etmekten kaçınmadıkları, toplum için yararlı olacak çalışmalarda sıklıkla yer aldıkları görülür. Bundan dolayı iç kontrole sahip akademisyenler hem öğrencileri için idol olabilecek özellikler sergilerken hem de üniversitenin gelişimine büyük ölçüde katkı sağlar. Problem çözme becerisi açısından bakıldığında ise; problem çözme becerisi yüksek olan akademisyenler olumsuz durumların üstesinden gelebilir, etkili çözüm yolları ortaya koyabilir ve üniversitede sağlanan eğitimin kalitesini yükseltebilir.

İlgili yazına bakıldığında problem çözme becerisi ve çalışan iyi oluş halini iç-dış kontrol odaklılık aracı değişkeni ile inceleyen çalışmaya rastlanmaması da bu çalışmanın önemini artırmaktadır. İç-dış kontrol odaklılığın ve problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinin hangi doğrultuda olduğunun belirlenmesi de bu çalışmanın amaçlarından biridir.

Bu çalışmada çalışan iyi oluş hali Page ve Vella-Brodrick (2009) tarafından geliştirilmiş olan model temel alınarak incelenmiştir. Modele göre çalışan iyi oluş hali üç boyuta sahiptir; psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu. Bu çalışmanın önemi çalışan iyi oluş halinin tek bir boyut olarak değil de çok boyutlu ele alınarak daha detaylı değerlendirilmesine imkan sağlamasıdır. Bu çalışma sayesinde ilgili literatürdeki boşluğun doldurulmasına da katkı sağlanacaktır.

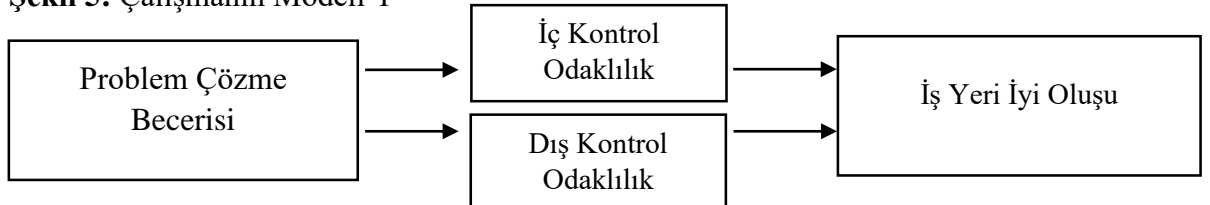
Sonuç olarak, bu çalışmada çalışanların problem çözme becerisinin iyi oluş haline etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın nasıl bir aracı rol üstlendiklerini ortaya koymak bu araştırmanın literatüre katkısı olacaktır. Bu araştırmanın Ankara'daki kamu üniversitelerinde görevli akademik personel üzerine yapılmış olması da bu çalışmayı literatürdeki diğer çalışmalardan farklı kılmaktadır.

5.2. ARAŞTIRMADA ÖNERİLEN MODEL ve HİPOTEZLER

Bu çalışmada problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracılık rolü incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında ilgili değişkenler ile alakalı literatür ışığında aşağıdaki modeller öne sürülmüştür (Şekil 5,6,7):



Şekil 5: Çalışmanın Modeli-1



Şekil 6: Çalışmanın Modeli-2



Şekil 7: Çalışmanın Modeli-3

Bu çalışmada problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş halinin alt boyutları olan öznel, iş yeri ve psikolojik iyi oluşuna etkisi incelenirken iç-dış kontrol odaklılık aracı değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmanın önceki bölümlerinde de detaylı olarak bahsedilen çalışan iyi oluş hali, problem çözme becerisi ve iç-dış kontrol odaklılıkla ilgili alan yazın göz önünde bulundurulduğunda aşağıda yer alan hipotezler öne sürülmüştür.

H1a: Problem çözme becerisinin öznel iyi oluşa etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmaktadır.

H1b: Problem çözme becerisinin öznel iyi oluşa etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmamaktadır.

H2a: Problem çözme becerisinin iş yeri iyi oluşuna etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmaktadır.

H2b: Problem çözme becerisinin iş yeri iyi oluşuna etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmamaktadır.

H3a: Problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmaktadır.

H3b: Problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmamaktadır.

5.3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEM VE METODU

Araştırmanın evrenini Ankara ilindeki kamu üniversitelerinde görevli akademisyenler (Prof. Dr., Doç. Dr., Dr. Öğretim Üyesi ve Araştırma Görevlisi) oluşturmaktadır. Bu evrenden %95 güven aralığında ve %5 hata payı göz önünde bulundurularak örneklem büyüklüğü $n = 200$ olarak belirlenmiştir. Araştırmada verilerin kolayda örnekleme yöntemiyle ve veri toplama aracı olarak anket metodu ile 200 kişiden toplanması hedeflenmiştir. Yeterli örneklem sayısını belirlemek amacı ile $n > 8m+140$ kuralı uygulanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2001) ve m

değişken sayısını ifade etmesinden dolayı, problem çözme becerisi 1 boyut, çalışan iyi oluş hali 3 boyut ve iç-dış kontrol odaklılık 2 boyut olmak üzere toplam 6 boyut bulunmaktadır. Buna göre $8 \times 6 + 140 = 188$ yani, minimum 188 örnekleme ulaşılmaması yeterli görülmektedir. Bu doğrultuda, analiz için gerekli olan örnekleme sayısına ulaşıldığı söylenebilir. Araştırma örneklemini Ankara ilindeki kamu üniversitelerinde görevli akademisyenler oluşturmuştur.

Çalışmaya toplam 209 kişi katılmıştır. Katılımcılardan toplanan verilerin analiz için kullanılabilir olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan toplanan veriler SPSS 26 Process Makrosu (Model 4) ve AMOS 24 programlarıyla analiz edilmiştir. Araştırma aracılık analizi yardımıyla yorumlanmıştır. Örneklemin demografik verilerine ait tablo (1) aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet		
Kadın	107	51,2
Erkek	102	48,8
Yaş		
20-25	14	6,7
26-30	40	19,1
31-35	41	19,6
36-40	40	19,1
41 ve üzeri	74	35,4
Eğitim		
Lisans	60	28,7
Lisansüstü	70	33,5
Doktora ve üzeri	75	35,9
Diğer	4	1,9
Kurum Çalışma Süresi		
<1	27	12,9
1-5 Yıl	65	31,1
6-10 Yıl	51	24,4
11-15 Yıl	29	13,9
16-20 Yıl	17	8,1
>20	20	9,6
Toplam Çalışma Süresi		
<1	12	5,7
1-5 Yıl	31	14,8
6-10 Yıl	40	19,1
11-15 Yıl	44	21,1
16-20 Yıl	32	15,3
>20	50	23,9
Haftalık Çalışma Süresi		
< 40 Saat	107	51,2
> 40 Saat	102	48,8

Tablo 1’te de görüleceği üzere araştırmaya katılan 209 katılımcıların % 51,2’si (n=107) kadın, % 48,8’i (n=102) erkektir. Katılımcıların yaş aralığı incelendiğinde büyük çoğunluğun %35,4

(n=74) 41 ve üzeri yaşta olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında %28,7 (n=60) lisans mezunu, %33,5 (n=70) lisansüstü, %35,9 (n=75) doktora ve üzeri, %1,9 (n=4) diğer eğitim durumuna sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan bireylerin halihazırdaki iş yerinde çalışma süreleri incelendiğinde %12,9 (n= 27) 1 yıldan az, %31,1 (n=65) 1-5 yıl, %24,4'ü (n=51) 6-10 yıl, %13,9 (n= 29) 11-15 yıl, % 8,1 (n=17) 16-20 yıl ve %9,6'sı (n=20) 20 yıldan uzun süredir çalışmaktadır. Bireylerin toplamda iş hayatında geçirdikleri süreler bakıldığında %5,7 (n=12) 1 yıldan az, %14,8 (n=31) 1-5 yıl, %19,1 (n=40) 6-10 yıl, %21,1 (n=44) 11-15 yıl, %15,3 (n=32) 16-20 yıl ve %23,9'u (n=50) 20 yıldan fazla süredir iş hayatında olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan deneklerin %51,2' si (n=107) haftalık 40 saatten az , %48,8'i (n=102) haftalık 40 saatten fazla çalışmaktadır.

5.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu çalışmada Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği, İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği ve Problem Çözme Becerisi Ölçekleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmıştır. Problem Çözme Becerisi Ölçeğinin sonunda ise katılımcılardan demografik özellikleri ile alakalı veri elde edilebilmesi için 6 maddelik Kişisel Bilgi Formu yer almıştır. Çalışmada kullanılması için ölçek çevirisini yapanlardan gerekli izinler alınmıştır. Ölçekler uygulanmaya başlanmadan önce Ankara Bilim Üniversitesi Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Etik Kurul Onay Formu Ek- 2' de yer almaktadır.

5.4.1. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği

Katılımcıların çalışan iyi oluş halini ölçmek için Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilen “Employee Well-being Scale”ın Bayhan Karapınar vd. (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış hali olan Çalışan İyi Oluş Hali ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 18 maddelik ve üç faktörlü yapıya sahiptir. Bu üç faktör; öznel iyi oluş (6), psikolojik iyi oluş (6) ve işyeri iyi oluşudur (6). “ Benim hayatım da iyidir.” öznel iyi oluşu; “İşimde gerçek mutluluğu buldum.” işyeri iyi oluşunu; “Genel olarak kendimi iyi hisseder ve kendime güvenirim.” ise psikolojik iyi oluşu değerlendirmeye yönelik maddelerden bazılarıdır. Ölçekte yer alan her bir madde 7’li likert sistemi; (1) “Kesinlikle katılmıyorum, (2) “Katılmıyorum”, (3) “Biraz Katılmıyorum”, (4) “Ortadayım (biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum”, (5) “Biraz Katılıyorum”, (6) “Katılıyorum”, (7) “Kesinlikle Katılıyorum” ile değerlendirilmiştir. Ölçekte ters kodlamalı madde yer almamaktadır. Zheng ve diğerleri (2015) tarafından ölçeğin Cronbach Alfa

güvenirlilik katsayısı sırasıyla .91 olarak belirlenmiştir. Bayhan Karapınar ve diğerleri (2018) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlamasında ise ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı .92 olarak ifade edilmiştir.

5.4.2. İç – Dış Kontrol Odağı Ölçeği

Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve Dağ (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlaması gerçekleştirilen Kontrol Odağı Ölçeği 29 maddeden oluşmaktadır. Geliştirilen bu ölçeğin amacı kişilerin kontrol beklentilerinin içsellik ve dışsallık boyutu açısından değerlendirilmesi, pekiştiricilerin bireyin kendi kontrolünde veya dış etkenlerin (kader, talih ve şans) kontrolünde olduğuna dair inancını ölçmektir. Ölçekte yer alan her bir madde a ve b harfleri ile ifade edilen iki seçeneğe sahiptir. Ölçeği cevaplayan kişilerden her bir soru için yer alan iki seçenekten kendilerine en uygun olan birini seçmeleri istenir. Ölçekte yer alan 29 maddeden 6'sı (1, 8, 14, 19, 24, 27) dolgu maddesidir ve bundan dolayı puanlanmamaktadır. Geriye kalan sorular içerisinde "a" seçenekleri 1'er puan alan 2,6,7,9,16,17,18,20,21,23,25 ve 29'uncu sorulardır. "b" seçenekleri 1'er puan alan sorular ise; 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, 28'inci sorulardır. 23 maddenin 1'er puan alan seçenekleri dış kontrol odağını ifade etmektedir. Ölçekte yer alan bütün soruları cevaplayan kişiler toplamda 0 ile 23 arasında bir puan elde ederler. Elde edilen yükselen puanlar kişinin dış kontrol odağına sahip olduğunu ifade eder. Bireylerin iç-dış kontrol odaklılıkları "a) insanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu, biraz da şanssızlıklarına bağlıdır; b) İnsanların talihsizlikleri kendi hatalarının sonucudur" gibi maddelerle değerlendirilmiştir. Dağ (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .70 dir. Ölçeğin güvenirlilik katsayısı .68 bulunmuştur. Ölçeğin 99 deneklik bir örnekleme ortalama 23 gün arayla tekrar uygulanması sonucu elde edilen test-tekrar güvenirliliği .83 olarak elde edilmiştir.

5.4.3. Problem Çözme Becerisi Ölçeği

Heppner ve Petersen tarafından 1982'de geliştirilen ölçek Şahin, Şahin ve Heppner(1993) tarafından Türkçe'ye uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Ölçek 35 maddeden oluşmakta ve 6'lı likert (1: Her zaman, 2: Çoğunlukla, 3: Sık sık, 4: Arada sırada, 5: Ender olarak, 6: Hiçbir zaman) tipindedir. 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30, 32 ve 34'üncü maddeler ters kodlanan maddelerdir. 9, 22 ve 29'uncu maddeler ise puanlamaya dahil edilmemiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı .90 bulunmuştur. Problem çözme becerisi "Bir sorunumu

çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam” , “Bir konuyla karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.” gibi maddelerle değerlendirilmiştir.

5.4.4. Demografik Değişkenler

Kişisel bilgi formu, anketi cevaplayan katılımcıların cinsiyetini, yaşını, en yüksek eğitim derecesini, kurum çalışma süresini, toplam çalışma süresini ve haftalık çalışma saatini öğrenmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

5.5. ANALİZ VE BULGULAR

5.5.1. Ön Analiz Testleri

5.5.1.1. Veri Setinin Doğruluğu

Analiz aşamasına geçilmeden önce elde edilen verilerin kullanıma uygun olup olmadığı kontrol edilmelidir. İlk olarak veri setinde yer alan minimum ve maksimum değerlere bakılmış ve kodlamada hata olup olmadığı tespit edilmiştir. Hem minimum hem de maksimum değerler kullanıma uygun bulunmuştur. Sonraki aşamada ölçeklerde yer alan maddeler analiz edilmiş ve her bir madde için standart sapma değerleri ve ortalamaları değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucuna göre madde ortalamaları standart sapma değerinden büyük olduğu tespit edilmiştir. Son aşama olarak veri setinin doğruluğunun belirlenebilmesi için veri setinde “aykırı değer” olup olmadığına bakılmıştır ve her bir değişken için “Z score” değeri hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell’in (2001) ifadelerine göre z score değerinin $|3,29|$ değeri haricinde bir değer olması durumunda verilerdeki aykırı değer araştırılması gerekmektedir. Yapılan analiz sonucu $|3,29|$ değeri haricinde bir değer elde edilmemiştir ve veri setinin doğruluğu istatistiksel olarak ispatlanmıştır.

5.5.1.2. Eksik Veri Analizi ve Veri Temizleme

Veri setinin doğruluğu incelendikten sonra eksik veri analizi yapılmıştır. Veriler çevrimiçi olarak toplandığından dolayı eksik veri ile karşılaşılması beklenmemiştir. Analiz aşamasına geçilmeden önce ölçek maddelerinin standart sapmaları, ortalamaları, basıklık ve çarpıklık

katsayıları analiz edilmiştir. Her bir madde için hem basıklık hem de çarpıklık değerleri $|3|$ 'ten büyük olduğundan dolayı (Tabachnick ve Fidell, 2001) veriler normal dağılım göstermektedir. Sonraki aşamada toplanan verilerde veri temizleme yapılmıştır. Hem veri temizleme hem de analizler SPSS 26 programı ile yapılmıştır. Ölçekte yer alan ters kodlu maddeler çevrilmiştir. Ortalamalar ve standart sapmalar incelenmiştir. İnceleme sonucunda, olması gerektiği gibi her bir maddenin ortalamasının standart sapmasından büyük olduğu belirlenmiştir.

5.5.1.3. Doğrusallık Analizi

Ön analiz testinin üçüncü aşamasında bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrusallık ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen verilere AMOS 24'te DFA uygulanacağından dolayı doğrusallık varsayımından geçmiş olmaları gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Ölçek maddelerine ilişkin ortalama puanlar alınarak değişken puanı hesaplanmıştır ve değişkenlerin doğrusallıkları test edilmiştir. Değişkenlerin doğrusallık şartının sağlanması için grafikte meydana gelen şeklin elips olması gerekmektedir. Bu sebeple, değişkenler analiz edilip, doğrusallık şartı sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir.

5.5.1.4. Normallik Testi

Bu aşamada elde edilen verilerin kullanıma uygun olup olmadığını belirleyebilmek için veri setine normallik testi uygulanmıştır. Bu amaçla ölçeklerde yer alan maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tüm maddeler için basıklık ve çarpıklık değerleri $> |3|$ olduğundan dolayı (Tabachnick ve Fidell, 2001), değişkenlerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

5.5.1.5. Araştırma Değişkenlerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

“Çalışan iyi oluş hali”, “Problem çözme becerisi” ve “İç-dış kontrol odağı” ölçeklerinin faktör yapıları incelenmiştir. Analiz neticesinde ölçeklere ait uyum indeksleri alan yazında kabul gören uyum indeksleri ile karşılaştırılması yapılarak incelenmiştir (Tablo 5). Bu araştırma kapsamında “Ki-kare (χ^2)/ Serbestlik derecesi(df) (χ^2/df)” , “Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index – CFI)”, “ İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index- GFI)”,

“Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Tucker- Lewis Index- TLI)” “Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA”, indeksleri kullanılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2015). İndeks değerleri Tablo 2’te yer almaktadır:

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Uyum İstatistiği	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri
Genel Model Uyum		
χ^2 uyum testi	Anlamli olmaması	
χ^2/df	≤ 3	$\leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
RMSEA değer aralığı	$\leq 0,05$	0,06 - 0,08
NFI değer aralığı	$\geq 0,95$	0,94 - 0,90
CFI değer aralığı	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI değer aralığı	$\geq 0,90$	0,89 - 0,85
AGFI değer aralığı	$\geq 0,90$	0,89 - 0,85

Kaynak: (Meydan ve Şeşen, 2015)

Araştırmada kullanılan ölçeklerin uygun faktör yapılarına sahip olup olmadığını görmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır (Tablo 3). Araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Araştırma ölçekleri uyum indeksleri

Ölçek	Uyum İndeksleri	χ^2/df	GFI	CFI	AGFI	RMSEA
	Eşik Değer	<5	$\geq .85$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$
Öznel İyi Oluş	Orijinal Model	2.461	.971	.993	.923	.072
Psikolojik İyi Oluş	Orijinal Model	2.451	.971	.993	.925	.08
İş Yeri İyi Oluşu	Orijinal Model	4.645	.956	.984	.947	.013

Problem Çözme Becerisi	Orijinal Model	8.044	.508	.565	.377	.184
	Revize Edilmiş Model	3.283	.920	.952	.855	.105
Kontrol Odaklılık	Orijinal Model	2.189	.814	.828	.776	.076
	Revize Edilmiş Model	1.932	.843	.993	.908	.067

Not:*Bentler ve Bonett (1980); **Meydan ve Şeşen (2011); ***Hu ve Bentler(1999)

Çalışan iyi oluş hali alt boyutu olan öznel iyi oluşu için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda model uyum kriterleri incelenmiştir ve $p < .001$, CMIN/DF= 3.450, RMSEA= 0.109, CFI= 0.986, AGFI= 0.891, GFI= 0.953 olarak elde edilmiştir. Elde edilen model uyum kriterleri istenilen sınırlarda olmadığından dolayı modifikasyon indekslerine bakılmıştır. 2 ile 6 numaralı maddelerin hata terimleri birbirine bağlanarak tekrar analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre yeni uyum indeks değerleri $p < .001$, CMIN/DF= 2.461, RMSEA= 0.072, CFI= 0.993, AGFI= 0.923, GFI=0.971 olarak elde edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucu değerlerin istenilen sınırlarda olmasından dolayı model kabul edilmiştir. Öznel iyi oluş hali ölçeğine ait standardize katsayılarına bakılarak anlamlılıkları incelenmiş ve tüm maddelerin anlamlı ($p < .001$) ve β değerlerinin .40'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Ford vd., 1986). Öznel iyi oluş hali ölçeği uyum indeks değerleri kabul edilebilir değerler içerisinde olduğundan dolayı model revize edilmemiştir.

Çalışan iyi oluş hali alt boyutu olan psikolojik iyi oluşu için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum kriterleri incelenmiştir ve $p < .001$, CMIN/DF= 3.680, RMSEA= 0.114, CFI= 0.984, GFI= 0.951, AGFI=0.886 olarak elde edilmiştir. Elde edilen model uyum kriterleri istenilen sınırlarda olmadığından dolayı modifikasyon indekslerine bakılmıştır. 1 ile 6, 2 ile 4 numaralı maddelerin hata terimleri birbirine bağlanarak tekrar analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre yeni uyum indeks değerleri $p < .001$, CMIN/DF= 2.451, RMSEA= 0.084, CFI= 0.993, GFI=0.975, AGFI= 0.925 olarak elde edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucu değerlerin istenilen sınırlarda olmasından dolayı model kabul edilmiştir. Psikolojik iyi oluş hali ölçeğine ait standardize katsayılarına bakılarak anlamlılıkları incelenmiş ve tüm maddelerin anlamlı ($p < .001$) ve β değerlerinin .40'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Ford vd., 1986).

Çalışan iyi oluş hali alt boyutu olan iş yeri iyi oluşu için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum kriterleri incelenmiştir ve $p < .001$, CMIN/DF= 14,664, RMSEA=

0.256, CFI= 0.908, GFI= 0.798, AGFI=0.528 olarak elde edilmiştir. Elde edilen model uyum kriterleri istenilen sınırlarda olmadığından dolayı modifikasyon indekslerine bakılmıştır. 2 ile 3, 4 ile 5, 5 ile 6 numaralı maddelerin hata terimleri birbirine bağlanarak tekrar analiz yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre yeni uyum indeks değerleri $p < .001$, CMIN/DF= 4.645, RMSEA= 0.013, CFI= 0.984, GFI=0.956, AGFI= 0.947 olarak elde edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucu değerlerin istenilen sınırlarda olmasından dolayı model kabul edilmiştir. İş yeri iyi oluş hali ölçeğine ait standardize katsayılarına bakılarak anlamlılıkları incelenmiş ve tüm maddelerin anlamlı ($p < .001$) ve β değerlerinin .40'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Ford vd., 1986).

Problem çözme becerisi için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum kriterlerine bakılmış ve elde edilen model uyum kriterleri istenilen sınırlar içerisinde olmadığı için modifikasyon indekslerine bakılmıştır. 1 ile 3, 5 ile 7 numaralı maddelerin hata terimleri birbirine bağlanarak tekrar analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre yeni uyum indeks değerleri $p < .001$, CMIN/DF= 6.268, CFI= 0.679, GFI= 0.629, AGFI= 0.524, RMSEA= 0.159 olarak elde edilmiştir. Değerler hala istenilen aralıkta olmadığı için β değerlerine bakılmıştır ve .40 değerinin altındaki maddeler ölçekten çıkarılarak 9 madde üzerinden tekrar analiz edilmiştir. Model uyum kriterlerinin uygun değerler aralığında olabilmesi için 1 ve 2, 7 ve 8 numaralı maddelerin hata terimleri birbirine bağlanarak tekrar analiz edilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde, orijinal modelin χ^2/df , GFI, CFI, AGFI ve RMSEA değerlerinin istenilen sınırlar içerisinde olmadığı görülmektedir. Modelin revize edilmesinden sonra AGFI değeri "0.855" olarak hesaplanmıştır ve bu değer istenilen sınırlar içerisinde olmadığı görülmektedir. Diğer elde edilen değerlerin uygun aralıkta olmasından dolayı model kabul edilmiştir.

Kontrol odağı ölçeğinin 6'sı dolgu maddesi olmasından dolayı 23 soru ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin ilk uyum kriterleri; $p < .001$, CMIN/DF= 2.189, RMSEA=0.076, CFI=0.828, GFI=0.814, AGFI=0.776 olarak elde edilmiştir. Elde edilen model uyum kriterleri istenilen sınırlar içerisinde olmadığından dolayı modifikasyon indekslerine bakılmıştır. 6 ile 16, 10 ile 18 numaralı maddelerin hata terimleri birbirine bağlanarak tekrar analiz edilmiştir. Değerler hala istenilen aralıkta olmadığı için β değerlerine bakılmıştır ve .40 değerinin altındaki maddeler ölçekten çıkarılarak tekrar analiz edilmiştir. Elde edilen yeni değerler $p < .001$, χ^2/df = 1.932, RMSEA= 0.067, CFI= 0.933, GFI=0.843, AGFI= 0.908'dir. GFI değeri "0.843" olarak hesaplanmıştır ve bu değer istenilen sınırlar içerisinde olmadığı

görülmüştür. Diğer elde edilen değerlerin istenilen aralıkta olmasından dolayı model kabul edilmiştir.

5.5.2. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik analizi, ölçekte yer alan her bir maddenin hem birbiri ile olan tutarlılığını hem de araştırılmak istenen boyutu temsil derecesini belirlemek için yapılan bir analizdir (Tunç, 2019). Birden fazla güvenirlilik analizi olmasına karşın sosyal bilimler alanında en çok tercih edilen teknik Cronbach Alpha'dır. Cronbach Alpha, bir ölçekte yer alan her bir maddenin benzer bir yapıyı meydana getirip getirmediğini belirlemek için kullanılan bir değerdir (Karagöz, 2019). Cronbach Alpha değeri "0" ile "1" arasında değerler almaktadır;

$0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşüktür,

$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Karagöz, 2019).

Araştırmada yer alan ölçeklerin güvenirlilik değerleri yukarıda bahsedilen değerler temel alınarak değerlendirilmiştir. Tek boyutlu problem çözme becerisi değişkeninin ($\alpha = .785$), tek boyut olarak incelenen iç-dış kontrol odağı değişkeninin ($\alpha = .709$) oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. Çalışan iyi oluş hali ölçeğinin alt boyutları olan; öznel iyi oluş (6) değişkeninin ($\alpha = .962$), iş yeri iyi oluş (6) değişkeninin ($\alpha = .953$) ve psikolojik iyi oluş (6) değişkeninin ($\alpha = .965$) yüksek derecede güvenilir ve kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4: Akademisyenlere Uygulanan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha
Problem Çözme Becerisi	.785
İç - Dış Kontrol Odağı	.709
Öznel İyi Oluş	.962
İş Yeri İyi Oluşu	.953
Psikolojik İyi Oluş	.965

5.5.3. Korelasyon Analizi

Demografik değişkenler de dahil edilerek yapılan korelasyon analizi tablosuna göre, cinsiyetin, iç kontrol odaklılık ($r = -.21, p < .001$) ve dış kontrol odaklılık ($r = -.26, p < .001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin de zayıf olduğu görülmüştür. Yaşın eğitim ($r = .32, p < .001$), kurum çalışma süresi ($r = .60, p < .001$), toplam çalışma süresi ($r = .88, p < .001$), öznel iyi oluş ($r = .14, p < .05$) değişkenleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu, iç kontrol odaklılık ($r = -.20, p < .001$), dış kontrol odaklılık ($r = -.15, p < .05$) ile negatif yönlü anlamlı ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumunun, kurum çalışma süresi ($r = .33, p < .001$), toplam çalışma süresi ($r = .33, p < .001$), öznel iyi oluş ($r = .14, p < .05$) ile istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumunun dış kontrol odaklılıkla ($r = -.29, p < .001$) arasında zayıf güçte istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Kurum çalışma süresi ile toplam çalışma süresi ($r = .62, p < .001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde güçlü bir ilişki; iç kontrol odaklılıkla ($r = .15, p < .05$) ise istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Bu ilişkinin gücünün de zayıf olduğu tespit edilmiştir. Toplam çalışma süresi ve öznel iyi oluş ($r = .17, p < .001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde çok zayıf ilişki, iç kontrol odaklılıkla ($r = -.21, p < .001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde çok zayıf ilişki bulunmaktadır. Buna göre çalışanın toplam çalışma süresinin artması bireyin öznel iyi oluş halini artırırken, iç kontrol odaklılığının düşmesine sebep olmaktadır.

Öznel iyi oluş ile iş yeri iyi oluşu ($r = .82, p < .001$) ve psikolojik iyi oluşu ($r = .79, p < .001$) istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde yüksek ilişki bulunmaktadır. Öznel iyi oluş ve iç kontrol odaklılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r = -.17, p < .05$); dış kontrol odaklılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r = -.24, p < .001$) olduğu saptanmıştır. İş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş ($r = .83, p < .001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde güçlü ilişki; iç kontrol odaklılık ($r = -.19, p < .001$) ve dış kontrol odaklılık ($r = -.24, p < .001$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişki oldukça zayıftır. Psikolojik iyi oluş ile iç kontrol odaklılık ($r = -.21, p < .001$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki; dış kontrol odaklılık ($r = -.20, p < .001$) arasında negatif yönde zayıf bir ilişki görülmüştür. İç kontrol odaklılık ve dış kontrol odaklılık ($r = .32, p < .001$) arasında orta güçte istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ilişki; problem çözme becerisi ile ($r = .19, p < .001$) arasında zayıf güçte istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ilişki bulunmaktadır. Buna göre iç kontrol odaklılığa sahip bireyin problem çözme becerisinin de artabileceği yorumu yapılabilir.

Problem çözüme becerisi ve çalışan iyi oluş hali değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 5: Değişkenler arası korelasyon analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	alpha
1 Cinsiyet	1	0,112	0,043	0,111	0,092	0,062	0,032	0,019	-0,009	-0,219**	-0,262**	-0,124	
2 Yaş		1	,326**	,603**	,889**	0,039	,148*	0,092	0,093	-0,201**	-,151*	-0,102	
3 Eğitim			1	,339**	,331**	0,054	,140*	0,119	0,041	-0,057	-,291**	0,001	
4 Kurum Çalışma Süresi				1	,628**	0,033	0,027	-0,021	-0,017	-,154*	-0,071	-0,121	
5 Toplam Çalışma Süresi					1	0,018	,179**	0,127	0,121	-,218**	-0,106	-0,011	
6 Haftalık Çalışma Süresi						1	0,03	0,01	-0,004	-0,06	-0,095	-0,036	
7 Öznel İyi Oluş							1	,827**	,793**	-,175*	-,244**	0,076	,962
8 İş Yeri İyi Oluşu								1	,833**	-,195**	-,243**	0,083	,953
9 Psikolojik İyi Oluş									1	-,212**	-,206**	0,061	,965
10 İç Kontrol Odaklılık										1	,322**	,192**	,709
11 Dış Kontrol Odaklılık											1	0,062	
12 Problem Çözme Becerisi												1	,785
Ortalama							4,75	4,79	5,25	0,49			4,10
Standart Sapma							1,62	1,55	1,49	0,17			0,52
Basıklık							-0,44	-0,27	1,06	-0,35			-0,48
Çarpıklık							-0,68	-0,69	-1,24	0,06			-0,16

*p<0,05;

**p<0,001

Ölçek ortalamalarına bakıldığında, öznel iyi oluşun ortalaması 4,75; iş yeri iyi oluşun ortalaması 4,79; psikolojik iyi oluşun ortalaması 5,25'dir. Çalışan iyi oluş hali alt boyutları arasında en yüksek ortalama psikolojik iyi oluşun olmuştur. Problem çözme becerisinin ortalaması 4,10'dur. İç-dış kontrol odaklılığın ortalaması 0,49'dur. Ölçeklerin güvenirlik katsayılarına bakıldığında (Cronbach Alpha), bütün değişkenlerin alpha değerlerinin Nunnally ve Bernstein'in (1994) ifadelerine göre .70'in üzerinde olduğundan dolayı, her bir ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür.

5.5.4. Aracılık Testleri

Problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş hali üzerine etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracılık etkisini test etmek amacıyla SPSS 26'da yer alan Process makrosu (Model 4) kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6,7,8,9,10 ve 11'de yer almaktadır.

Tablo 6:Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – öznel iyi oluş

	Sonuç Değişkenleri			
	İç Kontrol Odaklılık		Öznel İyi Oluş	
Tahmin değişkenleri	b	SH	b	SH
Problem Çözme Becerisi	.0613*	.0218	.292	.178
İç Kontrol Odaklılık			1.588*	.559
Sabit	.3592	.0671	4.7355	.576
	R ² =.0370		R ² =.0432	
	F(1,207)=7,9441;p<.05		F(2,206)=4,6560;p<.05	

Problem çözme becerisinin, iç kontrol odaklılığı anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir (b=.0613, %95 CI [.0184, .1042], t=2.8185, p > .05). Problem çözme becerisi iç kontrol odaklılığı yaklaşık %4 açıklamaktadır.

İç kontrol odaklılık, öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir (b= .1.588, %95 CI [-.2365, -.0117], t= -2.8404, p< .001). Problem çözme becerisinin öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir (b= .2927, %95 CI [-.0590, .6444], t= 1.6406, p > .05). Problem çözme becerisi ve iç kontrol odaklılık öznel iyi oluştaki değişimin yaklaşık %4 'ünü açıklamaktadır. Problem çözme becerisinin, iç kontrol odaklılığın olmadığı durumda öznel iyi oluşu üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir (b= .1953, %95 CI [-.1557, .5463], t= 1.0968, p > .05). Problem çözme becerisinin öznel iyi oluşu açıklama düzeyi yaklaşık

%6'dır. Problem çözme becerisi ve öznel iyi oluş arasında iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve aracılık rolü gösterdiği görülmüştür ($b = -.0974$, %95 CI[-.2318, -.0111], $t = -2.8404$, $p < .001$).

Tablo 7:Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – öznel iyi oluş dolaylı etki değerleri

%95 CI				
Dolaylı Etki	Effect	Boot SH	Boot LL	Boot UL
X>M>Y	-0.0974	0.0561	-0.2318	-0.0111

X: Problem Çözme Becerisi

M: İç Kontrol Odaklılık

Y: Öznel İyi Oluş

Analiz sonuçları problem çözme becerisinin öznel iyi oluşa etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık etkisinin anlamlı olduğunu ($b = -.0974$; %95 [CI] = -.2318 , -.0111) ve H1a hipotezini desteklediğini göstermiştir.

Tablo 8: Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – iş yeri iyi oluşu

Tahmin değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	İç Kontrol Odaklılık		İş Yeri İyi Oluşu	
	b	SH	b	SH
Problem Çözme Becerisi	.0613*	.0218	.307	.169
İç Kontrol Odaklılık Sabit	.3592	.0671	4.7736	.546

$R^2 = .0370$

$R^2 = .0531$

$F(1,207) = 7,9441; p < .05$

$F(2,206) = 5,7777; p < .05$

Problem çözme becerisinin, iç kontrol odaklılığı anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($b = .0613$, %95 CI [.0184, .1042], $t = 2.8185$, $p > .05$). Problem çözme becerisi iç kontrol odaklılığı yaklaşık %4 açıklamaktadır.

İç kontrol odaklılık, iş yeri iyi oluşunu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($b = .1681$, %95 CI [-.2318, -.0111], $t = -2.8404$, $p < .001$). Problem çözme becerisinin iş yeri iyi oluşu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($b = .3070$, %

95 CI [-.0265, .6405], $t= 1.8150$, $p > .05$). Problem çözme becerisi ve iç kontrol odaklılık öznel iyi oluştaki değişimin yaklaşık %5 'ini açıklamaktadır. Problem çözme becerisinin, iç kontrol odaklılığın olmadığı durumda iş yeri iyi oluşu üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir ($b= .2039$, %95 CI [-.1304, .5383], $t= 1.2025$, $p > .05$). Problem çözme becerisinin iş yeri iyi oluşunu açıklama düzeyi yaklaşık %5'tir. Problem çözme becerisi ve iş yeri iyi oluşu arasında iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve aracılık rolü gösterdiği görülmüştür ($b= -.1031$, %95 CI[-.2365, -.0117], $t= -3.1696$, $p > .05$).

Tablo 9: Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – iş yeri iyi oluşu dolaylı etki değerleri

		%95 CI		
Dolaylı Etki	Effect	Boot SH	Boot LL	Boot UL
X>M>Y	-0.1031	0.0565	-0.2365	-0.0117

X: Problem Çözme Becerisi

M: İç Kontrol Odaklılık

Y: İş Yeri İyi Oluşu

Analiz sonuçları problem çözme becerisinin iş yeri iyi oluşa etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık etkisinin anlamlı olduğunu ($b= -.1031$; %95 [CI] = -.2365 , -.0117) ve H2a hipotezini desteklediğini göstermiştir.

Tablo 10: Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – psikolojik iyi oluş

Tahmin değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	İç Kontrol Odaklılık b	SH	Psikolojik İyi Oluş b	SH
Problem Çözme Becerisi	.0613*	.0218	.249	.162
İç Kontrol Odaklılık			1.717*	.509
Sabit	.3592	.0671	5.4414	.524

$R^2=.0370$

$R^2=.0558$

$F(1,207)=7,9441;p<.05$

$F(2,206)=6,0893;p<.05$

Problem çözme becerisinin, iç kontrol odaklılığı anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($b=.0613$, %95 CI [.0184, .1042], $t=2.8185$, $p< .05$). Problem çözme becerisi iç kontrol odaklılığı yaklaşık %4 açıklamaktadır.

İç kontrol odaklılık, psikolojik iyi oluşunu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($b = -1.717$, %95 CI $[-.2376, -.0155]$, $t = -3.3706$, $p < .001$). Problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($b = .3070$, %95 CI $[-.0709, .5698]$, $t = 1.5353$, $p > .05$). Problem çözme becerisi ve iç kontrol odaklılık psikolojik iyi oluştaki değişimin yaklaşık %5'sını açıklamaktadır Problem çözme becerisinin, iç kontrol odaklılığın olmadığı durumda psikolojik iyi oluşu üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir ($b = .1442$, %95 CI $[-.1780, .4663]$, $t = 0.8824$, $p > .05$). Problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşu açıklama düzeyi %6'dır. Problem çözme becerisi ve psikolojik iyi oluşu arasında iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($b = -.1053$, %95 CI $[-.2376, -.0155]$, $t = -3.3706$, $p < .05$).

Tablo 11: Problem çözme becerisi – iç kontrol odaklılık – psikolojik iyi oluş dolaylı etki değerleri

		%95 CI		
Dolaylı Etki	Effect	Boot SH	Boot LL	Boot UL
X>M>Y	-0.1053	0.0571	-0.2376	-0.0155

X: Problem Çözme Becerisi

M: İç Kontrol Odaklılık

Y: Psikolojik İyi Oluş

Analiz sonuçları problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık etkisinin anlamlı olduğunu ($b = -.1053$; %95 [CI] = $-.2376, -.0115$) ve H3a hipotezini desteklediğini göstermiştir.

Tablo 12: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – öznel iyi oluş

Sonuç Değişkenleri				
Tahmin değişkenleri	Dış Kontrol Odaklılık		Öznel İyi Oluş	
	b	SH	b	SH
Problem Çözme Becerisi	.021	.024	.234	.173
Dış Kontrol Odaklılık			-1.802	.487
Sabit	.3770	.0760	4.844	.563
		$R^2 = .0038$	$R^2 = .0677$	

$F(1,207) = 7.9414; p > .05$

$F(2,206) = 7.4818; p > .05$

Problem çözme becerisinin, dış kontrol odaklılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($b = .021$, %95 CI $[-.1665, .0670]$, $t=0.8896$, $p>.05$). Dış kontrol odaklılığın, öznel iyi oluşa anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($b = -1.8025$, %95 CI $[-.1665, .0670]$, $t=-3.6996$, $p>.05$). Problem çözme becerisinin öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($b = .2348$, %95 CI $[-.1066, .5762]$, $t=1.3560$, $p>.05$). Problem çözme becerisinin öznel iyi oluş arasında dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($b = -.0395$, %95 CI $[-.1665, .0670]$, $t=-3.6996$, $p>.05$).

Tablo 13: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – öznel iyi oluş dolaylı etki değerleri

		%95 CI		
Dolaylı Etki	Effect	Boot SH	Boot LL	Boot UL
X>M>Y	-0.0395	0.0581	-0.1665	0.0670

X: Problem Çözme Becerisi
M: Dış Kontrol Odaklılık
Y: Öznel İyi Oluş

Analiz sonuçları problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisinin bulunmadığını ($b = -.0395$; %95 [CI] = $-.1665, .0670$) ve H1b hipotezini desteklediğini göstermiştir.

Tablo 14: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – iş yeri iyi oluşu

Tahmin değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	Dış Kontrol Odaklılık		İş Yeri İyi Oluşu	
	b	SH	b	SH
Problem Çözme Becerisi	.021	.024	.241	.164
Dış Kontrol Odaklılık			-1.717	.464
Sabit	.3770	.0760	4.817	.537
	R ² =.0038		R ² =.0688	

F(1,207)=0,7914;p>.05

F(2,206)=7,6123;p>.05

Problem çözme becerisinin, dış kontrol odaklılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($b = .021$, %95 CI $[-.1665, .0670]$, $t=0.8896$, $p>.05$). Dış kontrol odaklılığın, iş

yeri iyi oluşuna anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($b = .2416$, %95 CI $[-.0836, .5668]$, $t=1.4648$, $p>.05$).

Tablo 15: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – iş yeri iyi oluşu dolaylı etki değerleri

		%95 CI		
Dolaylı Etki	Effect	Boot SH	Boot LL	Boot UL
X>M>Y	-0.0377	0.0553	-0.1591	0.0648

X: Problem Çözme Becerisi

M: Dış Kontrol Odaklılık

Y: İş Yeri İyi Oluşu

Analiz sonuçları problem çözme becerisinin iş yeri iyi oluşuna etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını ($b = -.0377$; %95 [CI] = $-.1591, .0648$) ve H2b hipotezini desteklediğini göstermiştir.

Tablo 16: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – psikolojik iyi oluş

Tahmin değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	Dış Kontrol Odaklılık		Psikolojik İyi Oluş	
	b	SH	b	SH
Problem Çözme Becerisi	.021	.024	.174	.160
Dış Kontrol Odaklılık			-1.392	.451
Sabit	.3770	.0760	5.349	.522
	R ² =.0038		R ² =.0477	

F(1,207)=0,7914;p>.05

F(2,206)=5,1648;p>.05

Problem çözme becerisinin, dış kontrol odaklılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($b = .021$, %95 CI $[-.1665, .0670]$, $t=0.8896$, $p>.05$). Dış kontrol odaklılığın, psikolojik iyi oluşa anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($b = .1747$, %95 CI $[-.1416, .4910]$, $t=1.0890$, $p>.05$).

Tablo 17: Problem çözme becerisi – dış kontrol odaklılık – psikolojik iyi oluş dolaylı etki değerleri

		%95 CI		
Dolaylı Etki	Effect	Boot SH	Boot LL	Boot UL
X>M>Y	-0.0305	0.0468	-0.1360	-0.0532

X: Problem Çözme Becerisi

M: Dış Kontrol Odaklılık

Y: Psikolojik İyi Oluş

Analiz sonuçları problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığını ($b = -.0305$; %95 [CI] = $-.1360, .0532$) ve H3b hipotezini desteklediğini göstermiştir.

Tablo 18: Araştırmada Test Edilen Hipotezler ve Analiz Sonuçları

H1a	Problem özme becerisinin öznel iyi oluşa etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H1b	Problem özme becerisinin öznel iyi oluşa etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmamaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H2a	Problem özme becerisinin iş yeri iyi oluşuna etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H2b	Problem özme becerisinin iş yeri iyi oluşuna etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmamaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H3a	Problem özme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H3b	Problem özme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmamaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.

6. BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın amacı problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracılık etkisini incelemektir. Bu amaçla, problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş hali alt boyutlarına etkisinde hem iç hem dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Ankara ilindeki kamu üniversitelerinde görevli akademisyenler oluşturmuştur. Araştırma sonuçları Aşağıdan Yukarı-Yukarıdan Aşağı Yaklaşımı (Diener, 1984) , Sosyal Öğrenme Kuramı (Rotter, 1966), Sosyal Karşılaştırma Kuramı (Festinger, 1954) , Genişlet-İnşa Et Kuramı (Fredrickson, 1998) ve Kaynakların Korunumu Kuramı (Hobfoll, 1989) çerçevesinde değerlendirilmiştir.

İlk model kapsamında problem çözme becerisinin öznel iyi oluşa etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracılık rolü; ikinci model kapsamında problem çözme becerisinin iş yeri iyi oluşuna etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracılık rolü; üçüncü model kapsamında ise problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracılık rolü incelenmiştir. Alan yazın incelendiğinde problem çözme becerisi, çalışan iyi oluş hali ve iç-dış kontrol odaklılık arasındaki ilişkinin ilk kez bu çalışma ile incelendiği görülmektedir.

Araştırmada öncelikle çalışan iyi oluş hali kavramı öznel iyi oluş, iş yeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş olmak üzere üç boyut şeklinde incelenmiş, her boyut ayrı olarak değerlendirilerek problem çözme becerisi ve iç-dış kontrol odaklılık ile olan ilişkileri belirlenmeye çalışılmıştır. İlk olarak problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş halinin ikinci boyutu olan öznel iyi oluşa etkisinde akademisyenlerin sahip oldukları iç ve dış kontrol odaklılığın aracılık etkileri model 1 kapsamında incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre problem çözme becerisinin öznel iyi oluşa etkisinde iç kontrol odaklılığı aracılık etkisi gösterdiği (H1a) ; dış kontrol odaklılığın ise aracılık etmediği (H1b) tespit edilmiştir ve H1a ve H1b hipotezleri de doğrulanmıştır. Literatürde iç ve dış kontrol odaklılığın aracı değişken olarak yer aldığı pek fazla çalışma olmaması nedeniyle karşılaştırma yapmak pek mümkün olmamıştır, fakat kontrol odaklılığın; problem çözme becerisi ve iyi oluş hali ile ilişkisini inceleyen çeşitli çalışmalar yer almaktadır (Akça ve Yaman, 2009; Şen vd., 2014).

Problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş hali alt boyutu olan iş yeri iyi oluşuna etkisinde iç-dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi analiz edildiğinde ise test edilen ikinci hipotezler de

(H2a ve H2b) kabul edilmiştir. Aracılık analizi sonucunda problem çözme becerisinin direkt olarak iş yeri iyi oluşu üzerinde bir etkisi bulunmazken, iç kontrol odaklılığın bu ilişkiye aracılık ederek bireylerin iş yeri iyi oluş düzeylerinin artmasında önemli bir rol üstlendiği görülmektedir (H2a). Problem çözme becerisinin iş yeri iyi oluşuna etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi gösterip göstermediği analiz edildiğinde ise dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmadığı görülmüştür ve H2b hipotezi kabul edilmiştir.

Model 3 kapsamında problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde iç ve dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre problem çözme becerisi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye iç kontrol odaklılığın aracılık ettiği (H3a) tespit edilmiştir, problem çözme becerisinin psikolojik iyi oluşa etkisinde dış kontrol odaklılığın aracılık etkisi bulunmamıştır (H3b). Bu doğrultuda H3a ve H3b hipotezleri kabul edilmiştir.

Alan yazında problem çözme becerisi ve çalışan iyi oluş hali ilişkisini inceleyen çalışmalar olsa da (Morgeson ve Humphrey, 2006; Bakker ve Demerouti, 2007; Lam ve Tang, 2003) bu ilişkide iç-dış kontrol odaklılığın aracı değişken olarak incelendiği pek fazla çalışma bulunmamaktadır. Yapılan bir çalışmada, evli bireylerin problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş hali alt boyutu olan öznel iyi olma haline etkisi incelenmiş ve bu ilişkide evlilik doyumu ve kontrol odağı değişkenleri düzenleyici değişken olarak değerlendirilmiştir (Canbulat ve Çankaya, 2014). Bu araştırma sonucunda öznel iyi olma halinin; problem çözme becerisi, evlilik doyumunun ve kontrol odaklılıktan olumlu etkilendiği belirlenmiştir (Canbulat ve Çankaya, 2014).

Akademisyenlerin, çalışma hayatındaki iyi oluş hallerinin öğrenciler üzerinde de oluşturacağı etki göz ardı edilmemelidir. İyi oluş hali yüksek olan akademisyenler, öğrencilerini daha motive edici, destekleyici ve cesaretlendirici bir eğitim ortamı oluşturabilir. İyi oluş hali içindeki akademisyenler, işini severek yapmasından dolayı öğrencilerine de motivasyon sağlayan bir ilham kaynağı olabilir. Motivasyonu yüksek olan bir akademisyenin oluşturacağı öğrenme ortamında, öğrenciler daha fazla çaba gösterme ve derslere katılma girişiminde bulunabilirler. Özgüveni yüksek olan bir akademisyen, öğrencileri potansiyellerini açığa çıkarmaları konusunda harekete geçirebilir. Akademisyenin iyi oluş haline sahip olması, sınıf içerisindeki atmosfere de pozitif etki eder. Çalışma hayatında mutlu olan bir akademisyen, öğrencilere karşılıklı iletişimin olduğu ve düşüncelerin yargılanmadan dinlendiği bir öğrenme ortamı sağlayabilir. Bu sayede öğrenciler kendilerini rahat hissettikleri bir öğrenme ortamında fikirlerini daha özgürce ve rahatlıkla ifade edebilir. İyi olma haline sahip olan akademisyenler,

öğrencilerin hem duygusal hem de akademik düzeydeki ihtiyaçlarına karşı daha duyarlı yaklaşımda bulunabilirler. Örnek olarak, öğrencilerin sınav dönemleri gibi zorlu süreçlerde yaşayacakları stresin üstesinden gelmeleri için tavsiyelerde bulunarak kaygı düzeylerinin düşmesine katkı sağlayabilir (Ümmet ve Demirci, 2017). Akademisyenlerin iyi olma hali, öğrencilere pozitif bir öğrenme ortamının oluşturulmasına ve deneyimleme imkanı sağlamasına katkı sağlar. Olumlu bir öğrenme atmosferinin sağlandığı ders ortamı hem öğrencilerin üniversitede kendilerini mutlu hissetmelerini hem de akademik başarılarının artmasını destekler.

İnsanların hayatlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçmektedir. Bundan dolayı, çalışanların kurum içindeki duygu durumları, özel yaşamlarını da etki etmektedir (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Akademisyenlerin pozitif bir ruh haline sahip olması hem mesleki yaşantılarında hem de özel hayatlarında daha tatmin sağlayıcı tecrübeler yaşamalarına katkı sağlayabilir (Kumar vd., 2013). Mesleki yaşantıları açısından bakıldığında, akademisyenin sahip olduğu iyi olma hali; ders anlatma ve yeni araştırmalar yapma gibi mesleki gerekliliklerini yerine getirmede motivasyonunu artırmasına yardımcı olabilir. Kişi kendi ruh halini, çevresindeki insanlarla ilişkisine ve iletişimine de yansıtır. Bundan dolayı iyi oluş halindeki akademisyenler hem öğrencileri hem meslektaşları ile daha etkili iletişim kurarak ilişkilerini güçlendirebilir (Diener, Lucas ve Scollon, 2009). Akademisyenin iyi bir ruh haline sahip olmasının çalışma hayatı açısından diğer bir katkısı da stres yönetimini daha etkili şekilde yapabilmesine katkı sağlamasıdır. Şöyle ki, akademisyenlerin hem bilimsel araştırma yapmak hem öğrencilere ders anlatmak gibi görevlerin yanında bazı akademisyenlerin idari görevleri de bulunmaktadır (Garip, 2019). Diğer bir ifade ile akademik personelin görev yükleri ve sorumlulukları fazladır. Bundan dolayı çalışma hayatında stres oluşturacak durumlarla daha sıklıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. İyi olma hali yüksek olan akademisyenler, Kaynakların Korunumu Kuramında (Hobfoll, 1989) da ifade edildiği gibi stresli bir durumla karşılaştığında bu durumun üstesinden gelebileceği kaynakları daha etkili şekilde kullanabilmektedir (Hobfoll, 2002). Akademisyenin iyi oluş hali arttıkça kendine olan özgüveni de arttığından, stres ve baskı altında bile daha verimli işler ortaya çıkarmasına katkı sağlar. Özel yaşantısı açısından bakıldığında ise, iyi olma haline sahip akademisyenler, iş ve aile yaşamını dengede tutmada daha başarılı olmaktadır (Giray ve Ergin, 2006). Bu durum da, hem kişisel ilgi alanlarını hem de aile yaşantılarını ihmal etmeden mutlu bir hayat sürdürmelerine destek olur. Diğer yandan iyi olma haline sahip bir akademisyen, sosyal hayatındaki ilişkilerde de özgüvenleri yüksek olduğundan yeni beceriler ve hobiler öğrenme konusunda motivasyonları da artabilir. İyi olma hali artan birey kendini

daha mutlu hissedeceğinden dolayı sosyal hayatındaki ilişkilerde de daha dikkatli ve daha hoşgörülü olmak gibi olumlu davranışlar sergileyebilirler. Bu durum da kişinin diğer insanlarla olan ilişkilerini güçlendirebilir. Sonuç olarak, akademik personelin iyi olma halinin, hem çalışma yaşamlarına hem de özel hayatlarına olumlu etkileri olabilir (Ortaç,2019). Bu pozitif yöndeki etkiler, akademik personelin çalışma performansının artmasını, insanlarla sağlıklı iletişim kurmasını ve hem mesleki hem de kişisel gelişimini destekler (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005).

Akademisyenlerin de diğer meslek alanlarında görev yapan bireyler gibi, günlerinin büyük bir kısmını çalıştıkları kurumda geçirdikleri düşünülünce, iş yerindeyken hissettikleri duyguların önemli olduğu söylenebilir. Eğer kişi çalışma yaşamında kendini mutlu hissederse bu durum verimliliğinin ve performansının artmasına ve çalıştığı kurumun başarısının artmasına neden olabilir. Literatürdeki çalışmalar da bu durumu destekler niteliktedir. Arar (2020) tarafından akademisyenler üzerine yapılan araştırmada çalışanın iş yerinde kendini mutlu hissetmesinin çalışma performansını arttırdığı; Garg ve Rastogi (2006) kendini mutlu hisseden çalışanların verimliliğinin de aynı doğrultuda arttığı; Argyris (1957) bireyin çalışma yaşamında kendini mutlu hissetmesi performansının artmasını sağladığını ifade etmiştir. Görüldüğü üzere örgütler, çalışanın iş yerinde kendini mutlu hissetmesinin ve bu durumu destekleyecek girişimlerde bulunmasının önemli olduğunun farkında olmalıdır.

6.2. KISITLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın verileri anket yoluyla toplanmıştır, bu sebeple verilen yanıtlarda sosyal kabul hatası görülebilmektedir. Diğer yandan, araştırmada sadece nicel veri toplama yöntemi kullanılmıştır, sonraki çalışmalarda hem nicel hem de nitel veri toplama yönteminin kullanılması araştırmanın güvenilirliğinin artmasına katkı sağlayabilir. Katılımcılardan çevrimiçi anket yöntemi ile veri toplandığı için ölçek maddelerinin doğru şekilde anlaşıldığının belirlenmesi güçleşmiştir. Sonraki çalışmalarda katılımcılardan yüz yüze veri toplanması, ölçekte yer alan maddelerin katılımcılar tarafından doğru anlaşıldığının belirlenmesi için daha yararlı olabilir.

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler “Problem Çözme Becerisi” , “Çalışan İyi Oluş Hali” ve “İç-Dış Kontrol Odağı” ve ölçeklerinin ölçtüğü nitelikler ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara ilindeki kamu üniversitelerinde görevli akademisyenlerle

sınırlandırılmıştır. Bundan sonra yapılacak olan araştırmalara hem kamu hem de özel üniversitelerde görevli akademisyenlerin dâhil edilmesi sonuçların genellenebilirliği açısından faydalı olacaktır. Gelecek çalışmalarında akademisyenlerin problem çözme becerisi ve çalışan iyi oluş hali üzerine aracılık veya düzenleyicilik rolü olan farklı değişkenler ile çalışma yapılabilir, çünkü literatürde bu iki değişkenin incelendiği çok az çalışma bulunmaktadır.

Ölçekler katılımcılara tek seferde uygulanmıştır ve araştırmada kullanılan üç ölçeğe aynı zaman diliminde yanıt vermeleri istenmiştir. Bu durumun dikkat dağımlıklığı oluşturabilme ihtimalinin sorulara verilen yanıtlarda değişiklik gösterip göstermeyeceği, sonraki araştırmalarda dikkat edilmelidir.

Araştırmanın sonucunda problem çözme becerisinin çalışan iyi oluş haline etkisinde iç kontrol odaklılığın aracılık ettiği tespit edilmiştir. Buna göre yöneticilerin çalışan iyi oluş halini artırmaya yönelik yapabileceği çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Akademisyenlerin iyi oluş halini artırmak için üniversite yöneticileri tarafından hem sosyal hem de duygusal destek sağlayıcı danışmanlık sistemi oluşturulabilir. Yöneticiler tarafından yapılabilcek diğer bir çalışma ise, göreve yeni başlamış akademisyenlerin çalışma hayatında yaşayabilecekleri problemlerle ilgili önceden bilgilendirme yapılarak, görev tanımlarının net bir şekilde ifade edilmesi ile rol belirsizliği ve çatışması gibi istenmeyen durumların oluşması engellenebilir. Akademisyenlerin iyi oluş halini artırma için yapılabilcek diğer bir çalışma ise, danışmanlık sağladığı öğrenci sayısının ve ders yüklerinin azaltılması ile akademik çalışmalar için daha fazla vakit ayırmasına, derslerini daha etkili şekilde planlayabilmesine ve hem yüksek lisans hem de doktora öğrencilerine daha etkili şekilde danışmanlık yapmasına imkan sağlanabilir. Üniversite yöneticileri, akademisyenlerin kendilerini geliştirebilecekleri eğitim ve gelişim fırsatları sunabilirler. Örnek olarak, seminerler, konferanslar, eğitim atölyeleri gibi etkinlikler oluşturarak hem bilgilerinin güncel kalmasına hem de yeni yeteneklerinin keşfedilmesine yardımcı olabilirler. Tüm bu hususlar, akademisyenlerin iyi oluş halini artırmasını desteklerken hem de akademisyenlerin, öğrencilerine daha nitelikli bir eğitim sunma imkanı verir.

Yöneticiler, çalışanlarının kendini mutlu hissetmesinin örgüte de katkı sağladığının farkında olması gerekir. Chen vd. (2006) ifadesine göre örgütler mutlu müşteriyi sadece mutlu çalışanlar sayesinde elde edebilirler. Üniversite yöneticileri ilk olarak akademisyenleri iyi tanımalıdır, akademisyenlerin yeteneklerini keşfedebilmek için gerekli çalışma ortamını sağlamalıdır. Akademisyenleri teşvik edici motivasyon kaynaklarını kullanmalıdır. Örneğin; çalışmalarını takdir etmeli, çalışmalarını geliştirici yapıcı tenkitte bulunmalıdır. Yöneticileri tarafından çalışmalarının desteklendiği ve takdir edildiği bir ortamda çalışanların kendini daha

mutlu hissettiği ve iyi olma hallerinin de yükseldiği görülmüştür (De Jonge vd., 2001; De Jonge ve Schaufeli, 1998; De Lange, Taris, Kompier, Houtman ve Bongers, 2003).

Çalışma yaşamı ve beraberinde gelen sorumluluklar zaten çalışanda yeterince stres yaratmaktadır. Bundan dolayı çalışanın iş ortamında stres oluşturabilecek durumların en aza indirgenmesi için özen göstermek önemlidir. Bu sebeple üniversite içi etkinlikler yapılmalı, çalışanların dinlenme vakitlerinde zaman geçirebilecekleri ortamlar düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. Ü. (2002). *Aktif Öğrenme*. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları.
- Akbalık, Ö. (2005). *Üniversite öğrencilerinde kaygı belirtileri ve iç-dış kontrol odağı inancı ile öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır)
- Akça, F. ve Yaman, B. (2009). Okul yöneticilerinin problem çözme davranışlarını etkileyen faktörleri incelemeye yönelik bir çalışma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(3), 767-780.
- Akduman, G. (2015). *Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi*. (Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul)
- Akduman, G. ve Duran, N. (2017). Organizasyonlarda çalışan mutluluğunun önemi ve insan kaynaklarında yeni bir kavram: Mutluluk departmanı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar*, 29.
- Akın, G. (2019). *Duygusal zekâ düzeyi, problem çözme yeteneği ve örgütsel etik iklimi ile işgören performansı arasındaki ilişkiler: Turizm işletmelerinde bir araştırma*. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul)
- Akkaş, H. (2020). *Örgütsel adalet algısı, işle bütünleşme ve işten ayrılma niyeti Abd-Türkiye örneği*. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın)
- Aksan, N. (2006). *Üniversite öğrencilerinin epistemolojik inançları ile problem çözmeleri arasındaki ilişki*.
- Albert, D. ve Steinberg, L. (2011). Age differences in strategic planning as indexed by the Tower of London. *Child development*, 82(5), 1501-1517.
- Alisinanoğlu, F. ve Ulutaş, İ. (2003). Çocukların kaygı düzeyleri ile annelerinin kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 28(128).
- Alkan, D. (2017). *İntörn öğrencilerin cerrahi kliniklerde karşılaştığı problemler, kontrol odağı ve problem çözme becerilerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir)
- Anderson, C. R., Hellriegel, D. ve Slocum Jr, J. W. (1977). Managerial response to environmentally induced stress. *Academy of Management Journal*, 20(2), 260-272.
- Arar, T. (2020). *Akademide iş yeri mutluluğu ile performans arasındaki ilişkide iş yaşam dengesi ve duygusal zekanın rolü*. (Doktora tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale)
- Argyris, C. (1957). Personality and organization; the conflict between system and the individual.

- Arpacı, S. (2021). *Öz yeterliliğin problem çözme becerisine etkisinde iletişim becerisinin aracı rolü: Turist rehberlerine yönelik bir araştırma.* (Doktora Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir).
- Aslan, R. (2015). *Öğretmen görüşlerine göre ilköğretim birinci basamaktaki öğrencilerin temel bilgi, beceri ve değerleri kazanma düzeyleri.* (Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi,Eskişehir).
- Aslan, Y. (2018). İç kontrol ve iç denetim mekanizmasının gerekliliği: Enron vakası. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 168-177.
- Atılmış, T. (2016). *İşletmelerde kontrol odağı ve lider-üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aydın, C. H. (2000). Öğrenme ve öğretme kuramlarının eğitim iletişimine katkısı. *Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi*, 17(17), 183-197.
- Aydın, M. (2022). *İş-aile çatışması, ebeveynlik stresi ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkinin kaynakların korunumu kuramı çerçevesinde incelenmesi.* (Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara)
- Aynacı, C. (2021). Küregençleşme: Gençliğin küreselleşmesi sürecinde milli (leşemeyen) kültür. *Sosyal Sağlık Dergisi*, 1(1), 1-20.
- Ayyıldız, F. N. (2018). *Çalışan sesinin, örgüte bağlılığına ve çalışan mutluluğuna etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul).
- Ayyıldız, U. (2023). *Kontrol odağı ve örgüt kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisinde örtük liderliğin aracı rolü: Uyum esaslı bir araştırma.* (Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri)
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Balaban, Ş. (2021). *Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin problemleri internet kullanımı düzeylerinin problem çözme becerisi üzerine etkisi (Manisa örneği).* (Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa)
- Balıkçı, E. (2022). *Bireysel ve takım sporcularında bağlanma stilleri ile başarı hedefleri arasındaki ilişkide kontrol odağının aracı etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul)
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory.* Englewood Cliffs, NJ. Prantice Hall. O' Connel, P., Pepler, D., and Craig, W.(1999). *Peer involvement in bullying: insight and challenges for intervention.* *Journal of Adolescence*, 22, 0238.

- Beder, N. (2019). *Psikolojik iyi oluşun iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: İstanbul ili serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul).
- Belçer, M. (2018). *Hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları ve problem çözme becerileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bentler, P. M. ve Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Bernardo, A. B. (1999). Overcoming obstacles to understanding and solving word problems in mathematics. *Educational Psychology*, 19(2), 149-163.
- Bingham, A. ve Oğuzkan, A. F. (1971). *Çocuklarda problem çözme yeteneklerinin geliştirilmesi* (4. Baskı). Milli Eğitim Basımevi.
- Bingham, L. B. (2004). Employment dispute resolution: The case for mediation. *Conflict Resol. Q.*, 22, 145.
- Blau, P M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*.
- Bransford, J. D. ve Stein, B. S. (1984). *The ideal problem solver*. new york: W. h.
- Canbulat, N. ve Çankaya, Z. C. (2014). Evli bireylerin öznel iyi olma düzeylerinin yordanması. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 556-576.
- Cengiz, A. İ. (2018). *İç-dış denetim odağı ve psikolojik iyi oluş ve depresif belirtiler arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul)
- Cenkseven, F., & Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(27), 43-65.
- Charles, R. I. ve Lester, F. (1982). *Teaching problem solving: What, why & how*. (No Title).
- Chen, S. H., Yang, C. C., Shiau, J. Y. ve Wang, H. H. (2006). The development of an employee satisfaction model for higher education. *The TQM Magazine*, 18(5), 484-500.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A. ve Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361.
- Costa Jr, P. T. ve McCrae, R. R. (1998). Trait theories of personality. *Advanced personality*, 103-121.
- Cüceloğlu, D., (1994), *İnsan ve Davranışı* . İstanbul: .Milli Eğitim Basımevi.

- Çam, S. ve Tümkaya, S. (2008). Psikolojik Danışma İçin Başvuran ve Başvurmayan Üniversite Öğrencilerinin Kişilerarası Problem Çözme Becerileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (23).
- Çelik, S. (2010). İş ahlakı uygulamalarının çalışan memnuniyeti ile ilişkisi. *İş Ahlakı Dergisi*, Mayıs, 3(5), 21-40.
- Çetin, F., Turgut, H. ve Sözen, H. C. (2015). Öznel iyi oluşunun yordanmasında sabit kişilik örüntüsü: Psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76), 68.
- Çetinkaya, Ş. (2013). *Lise öğrencisi erkek ergenlerde problem çözme eğitiminin; problem çözme becerisi, kişilerarası ilişki tarzı ve öfke kontrolü üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Aydın).
- Dağ, A. (2019). *Spor merkezi çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi: Sakarya ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Sakarya).
- Dağ, İ. (1990). *Kontrol odağı, stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik belirti gösterme ilişkileri*. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in iç-dış kontrol odağı ölçeği (RİDKOÖ)'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji dergisi*, 7(26), 10-16.
- Danna, K. ve Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Davras, Ö. ve Gülmez, M. (2013). Otel işletmelerinde çalışan memnuniyetine etki eden faktörler: Kemer-Lara-Belek-Side-Alanya bölgelerinde bir çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(2), 167-184.
- De Jonge, J. ve Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(4), 387-407.
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social science & medicine*, 50(9), 1317-1327.
- De Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A. ve Nijhuis, F. J. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 29-46.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L. ve Bongers, P. M. (2003). "The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of occupational health psychology*, 8(4), 282.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M. and Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 27, pp. 279-86
- Demiray, S. (2022). Psikolojik Sermaye ve Lider Üye Etkileşiminin İş Becerikliliği ve Örgütsel Sinerjiye Etkisi: Kamu Hastanesi Örneği (*Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul*).
- Demirkıran, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumunu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara)
- DeNeve, K. M. ve Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197.
- Derks, D., Van Duin, D., Tims, M. ve Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.
- Develioğlu, M. (2006). *Problem çözme becerileri yüksek ve düşük olan üniversite öğrencilerinin karar verme stratejilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Dewey, J. (1910). *How we think*. Boston. MA: DC Heath.
- Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process*. DC Heath.
- Dharani, B. ve April, K. A. (2021). Locus of control and the happy entrepreneur. *Values-driven entrepreneurship and societal impact: Setting the agenda for entrepreneurship across (Southern) Africa*, 61-75.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social indicators research*, 40, 189-216.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2009). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*, 103-118.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.

- Dil, S. ve Bulantekin, Ö. (2011). Hemşirelik öğrencilerinde akademik başarı düzeyi ile aile işlevselliği ve kontrol odağı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(1), 17-24.
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J. ve Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing, 2, 222–235.
- Doğan, N. (2016). Yaratıcı düşünme ve yaratıcılık. *Pegem Atıf İndeksi*, 2016(5), 167-198.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Dost, M. T. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158).
- Dönmez, A. (1985). Denetim odağı, kendine saygı ve üç değişken:«Çevre büyüklüğü, yaş, aile ortamı». *Eğitim ve Bilim*, 10(55).
- Dumlu, B. (2021). *Duygusal emeğin çalışan iyi oluşuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Kars)
- Dumlu, B. Ö. (2021). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Algoritmik Düşünme Araçlarından Akış Şemalarıyla Problem Çözme Aşamalarına Yönelik Alguları*. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- D'zurilla, T. J. ve Goldfried, M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of abnormal psychology*, 78(1), 107.
- D'zurilla, T. J. ve Nezu, A. M. (1990). Development and preliminary evaluation of the Social Problem-Solving Inventory. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(2), 156.
- Easterlin, R. A. (2003). Explaining happiness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100(19), 11176-11183.
- Erdem, H. (2016). Stresle başa çıkmada iç kontrol odağının yordayıcı gücü ve psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(78), 1.
- Eroğlu, A. (2010). *Örgütlerde Yöneticilerin Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Problem Çözme Becerilerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara)
- Eryılmaz, A., & Aypay, A. (2011). Ergenlerin derse katılmaya motive olmaları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1220-1233.
- Farhadi, R. F. (2018). *Türkiyeli ve İranlı evli bireylerde evlilik uyumu, denetim odağı ve problem çözme becerisinin incelenmesi*. (Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara)

- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140.
- Filiz, N. (2020). *Öğretmen adaylarının teknoloji bağımlılığının, problem çözme ve karar verme becerisi ile ilişkisinin incelenmesi: Kastamonu Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu)
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Ford, J. K., MacCallum, R. C. ve Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel psychology*, 39(2), 291-314.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. ve Kurtz, L. E. (2011). Cultivating positive emotions to enhance human flourishing. *Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society*, 35-47.
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C. ve Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and emotion*, 24, 237-258.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). New model of job design: Motivating employees' performance. *Journal of management Development*, 25(6), 572-587.
- Garip, G. (2019). *Türkiye'deki eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile iyi oluşları arasındaki ilişki*.
- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83.
- Göktaş Kulualp, H. (2016). Çalışan Sesliliği ile Bazı Kişisel ve Örgütsel Özellikler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 16(4).
- Grant, A. M., Christianson, M. K. ve Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63.
- Güdük, E. (2022). *Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin problem çözme becerileri ile sosyal öz yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul)
- Gümüş, D., & Kanbur, A. (2021). Çalışanların rekabetçi tutumu: Benlik saygısı ve kontrol odağının açıklayıcı rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 673-700.

- Hamurcu, H. (2011). *Ergenlerin yetkinlik inançları ve psikolojik iyi oluşlarını yordamada psikolojik ihtiyaçlar.* (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya)
- 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*(8), 645-657.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. ve Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs, 85*(1), 4-40.
- Hayes, P. J. (1981). The frame problem and related problems in artificial intelligence. In *Readings in Artificial Intelligence* (pp. 223-230). Morgan Kaufmann.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley.
- Heppner, P. P. ve Baker, C. E. (1997). Applications of the problem solving inventory. *Measurement and evaluation in counseling and development, 29*(4), 229-241.
- Heppner, P. P. ve Krauskopf, C. J. (1987). An information-processing approach to personal problem solving. *The counseling psychologist, 15*(3), 371-447.
- Heppner, P. P. ve Petersen, C. H. (1982). The development and implications of a personal problem-solving inventory. *Journal of counseling psychology, 29*(1), 66.
- Heppner, P. P., & Heppner, M. J. (2013). Psychotherapy and problem-solving appraisal: Science informing practice to help people solve unsolvable problems. *Counselling Psychology Quarterly, 26*(3-4), 238-249.
- Heppner, P. P., Reeder, B. L. ve Larson, L. M. (1983). Cognitive variables associated with personal problem-solving appraisal: Implications for counseling. *Journal of counseling Psychology, 30*(4), 537.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist, 44*(3), 513.
- Hochschild, A. R. (2019). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California press.
- Hofstede, G. (1994). The business of international business is culture. *International business review, 3*(1), 1-14.
- Hong, S. M. ve Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *The Journal of Psychology, 128*(5), 547-558.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 6*(1), 1-55.

- Hunley, S. ve McNamara, K. (Eds.). (2009). *Tier 3 of the RTI model: Problem solving through a case study approach*. Corwin Press.
- Ilıman, A. Y. (2017). Klasik ve entegre eğitim modeli ile öğrenim gören hemşirelik öğrencilerinde problem çözme becerisi ve yaşam boyu öğrenme eğilimi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul)
- Kafalı, S. (2017). *Otel işletmelerinde iç ve dış kontrol odağının örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: Nevşehir örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Kanbay, Y. (2013). *Hemşirelik öğrencilerine verilen eleştirel düşünme eğitiminin problem çözme becerisi üzerine etkisi* (Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum).
- Kangal, A. (2009). *Üniversite yaşam kalitesi ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi ve Türk üniversite öğrencilerine uyarlanması*. (Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya)
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Kanoğlu, B. (2007). *Çalışan memnuniyeti ve motivasyonuna etki eden unsurlar: İstaç AŞ örnek uygulama* (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul).
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian journal of caring sciences*, 25(4), 754-761.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon*. 2.bs. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Kara, F., Güzel, A. ve Uçan, S. (2016). Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Kontrol Odağı Algısı ve İlişkili Bazı Faktörlerin Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 3(3), 148-159.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS – AMOS – META Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kardaş, S. (2019). *Ortaokul öğrencilerinde 12 haftalık ritim eğitimi çalışmasının özgüven gelişimi ve problem çözme becerisi üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce)
- Karkı, A. (2023). *İş özellikleri ve örgüt kültürünün iş erteleme davranışı üzerindeki etkisinde dış kontrol odaklılığın düzenleyici rolü*. (Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum)
- Kartal, H. ve Nilay Gemlik, H. (2018). Hastane çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin iç dış kontrol odağına olan etkisinin yönetsel açıdan incelenmesi: Bir hastane uygulaması. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 40-53.

- Kashima, Y., Kashima, E., Chiu, C. Y., Farsides, T., Gelfand, M., Hong, Y. Y. ve Yzerbyt, V. (2005). Culture, essentialism, and agency: Are individuals universally believed to be more real entities than groups?. *European Journal of Social Psychology*, 35(2), 147-169.
- Kaya, A., Bozaslan, H., & Genç, G. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Anne-Baba Tutumlarının Problem Çözme Becerilerine, Sosyal Kaygı Düzeylerine ve Akademik Başarılarına Etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 208-225.
- Keeman, A., Näswall, K., Malinen, S. ve Kuntz, J. (2017). Employee wellbeing: Evaluating a wellbeing intervention in two settings. *Frontiers in psychology*, 8, 505.
- Kındıroğlu, Z. (2018). *Ebeveynlerin psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile çocukların sosyal yetkinlik ve davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Kıral, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi*. (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara)
- Kırkan, B. (2018). *Üstün yetenekli ortaokul öğrencilerinin proje tabanlı temel robotik eğitim süreçlerindeki yaratıcı, yansıtıcı düşünme ve problem çözme becerilerine ilişkin davranışlarının ve görüşlerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara)
- Kırırcı Tekeli, E. ve Özkoç, A. G. (2020). Mükemmeliyetçiliğin problem çözme becerisine etkisinde duygusal zekânın aracı rolü: Turist rehberlerine yönelik bir uygulama.
- Kızılkaya, G. ve Aşkar, P. (2010). Problem çözmeye yönelik yansıtıcı düşünme becerisi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 34(154).
- Kjerulf, A. (2007). *Happy hour is 9 to 5*. Copenhagen: Pine Tribe.
- Klonowicz, T. (2001). Discontented people: reactivity and locus of control as determinants of subjective well-being. *European Journal of Personality*, 15(1), 29-47.
- Kuleyin, B. (2021). *Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin kontrol odağı ve mesleğin uygulamasına hazır oluş algılarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Kulsum, N. U. ve Kristayulita, K. (2019). Student Problem Solving Analysis by Step John Dewey Reviewed from Learning Style. *IJECA (International Journal of Education and Curriculum Application)*, 2(2), 20-30.
- Kumar, N., Kanchan, T., Unnikrishnan, B., Rekha, T., Mithra, P., Kulkarni, V., ... & Uppal, S. (2013). Perceptions and practices of self-medication among medical students in coastal South India. *PloS one*, 8(8), e72247.
- Kumcağız, H. ve Gündüz, Y. (2016). Relationship between Psychological Well-Being and Smartphone Addiction of University Students. *International Journal of Higher Education*, 5(4), 144-156.

- Kuypers, J. A. (1972). Internal-external locus of control, ego functioning, and personality characteristics in old age. *The gerontologist*, 12(2_Part_1), 168-173.
- 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.* (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara)
- Küçük, E. (2019). *Bilinçli farkındalık ve psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluş hali üzerindeki rolü.* (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Küçükkaragöz Sakarya, H. (1998). *İlkokul öğretmenlerinde kontrol odağı ve öğrencilerinin kontrol odağının oluşumuna etkileri.* (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir)
- Lam, S. S. K. ve Tang, C. S. (2003). The influence of dispositional optimism and gender on the job satisfaction of Chinese employees. *International Journal of Psychology*, 38(5), 329-336.
- Lekalakala-Mokgele, E. (2010). Facilitation in problem-based learning: Experiencing the locus of control. *Nurse Education Today*, 30(7), 638-642.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Lu, L. ve Shih, J. B. (1997). Sources of happiness: A qualitative approach. *The Journal of Social Psychology*, 137(2), 181-187.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American psychologist*, 56(3), 239.
- Lyubomirsky, S. ve Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*, 46, 137-155.
- Lyubomirsky, S. ve Ross, L. (1997). Hedonic consequences of social comparison: a contrast of happy and unhappy people. *Journal of personality and social psychology*, 73(6), 1141.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maenapothi, R. (2007). Happiness in the workplace indicator. *Human resource development, National institute of development administration.*

- Mamlin, N., Harris, K. R. ve Case, L. P. (2001). A methodological analysis of research on locus of control and learning disabilities: Rethinking a common assumption. *The Journal of Special Education*, 34(4), 214-225.
- McGillem, C. D. ve Cooper, G. R. (1986). *Probabilistic methods of signal and system analysis*. Oxford University Press, Oxford, UK.
- Meijman, T. F., Mulder, G., Drenth, P., Thierry, H. ve De Wolff, C. (1998). Handbook of work and organizational psychology. *Work psychology*, 2, 5-33.
- Meydan, C. H. ve Basım, H. N. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99-116.
- Meydan, C. H. ve Şeşen H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mills, M. ve Stevens, P. (1998). Improving Writing and Problem Solving Skills of Middle School Students.
- Morgan, C. T. (2000). *Psikolojiye giriş*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.
- Mortaş, M., & Safran, B. (2004). Yöneticilerin problem çözme davranışlarını etkileyen faktörler üzerine bir araştırma.
- Moyer, M. B., & Moyer, J. C. (1985). Ensuring that practice makes perfect: Implications for children with learning disabilities. *The Arithmetic Teacher*, 33(1), 40-42.
- Myers, D., & Diener, E. (1995). Who is happy. American Psychological Society, 1, 1-19.
- Nezu, A. M., Nezu, C. M., & D'zurilla, T. J. (2007). Solving Life's Problems. *New York, US*.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Validity. *Psychometric theory*, 3(1), 99-132.
- Oğuz, V. (2017). Okul öncesi öğretmen adaylarının problem çözme becerisi ile öğretmen öz yeterlik algıları arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 20-30.
- Okumuşoğlu, O. (2015). *Sınıf Tekrarı Yapan ve Yapmayan Lise Öğrencilerinin Benlik Saygıları ve Öznel İyi Oluşlarının, Akademik Tükenmişliği, Kontrol Odağı, Eğitim Stresleri Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Konya)
- Ortaç, B. (2019). *Üniversite personelinin rekreasyon etkinliklerine katılmasının mutluluk ve yaşam kalitesine etkisinin incelenmesi Batman Üniversitesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi, Batman).

- Öngen, D. (2003). Denetim odağı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35(35), 436-447.
- Örnek, A. Ş., Topkaya, S. ve Çevik, F. F. (2022). İş becerikliliği ve çalışan iyi oluşu üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, (Özel Sayı), 241-270.
- Özbayrak, S. (2022). *Çalışan İyi Oluşunun İş Talepleri ve Kaynakları Modeli İle Araştırılması*. (Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri)
- Özdemir, A. (2006). Eğitim yöneticisi adaylarında denetim odağının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1-2), 9-23.
- Özden, Y. (2003). Öğrenme ve Öğretme, Pegem Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara.
- Öztürk, A. (2013). *Uludağ üniversitesi eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile tinsellik, iyimserlik, kaygı ve olumsuz duygu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa).
- Özüpek, G. N. (2023). *Problem çözme yaklaşımıyla gerçekleştirilen matematik uygulamalarının 4. Sınıf öğrencilerinin problem çözme becerilerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Page, K. M. ve Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90, 441-458.
- Pamuk, M. M. H. (2022). *Yönlendirici grup oyun terapisinin dikkat eksikliği ve sosyal duygusal beceri algısına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul).
- Pamuk, S. (2016). *Farklı anne baba tutumlarının üniversite öğrencilerinin kendini toplama gücüne, problem çözme becerilerine ve karar verme davranışlarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi,, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- Parsons, O. A. ve Schneider, J. M. (1974). Locus of control in university students from Eastern and Western societies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(3), 456.
- Pehlivan. G. (2017). *Eleştirel düşünce düzeyi ile problem çözme becerisi arasındaki ilişki: Sağlık turizmine hizmet veren konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul)
- Pekin, Z. (2017). Examinin the predictive roles of university students’ attachment styles, subjective well-being and locus of control levels on their social appearance anxiety levels (Master Thesis, Yeditepe University, İstanbul)
- Polya, G. (1945). How to Solve It: A New Aspect of Mathematical Method. . Princeton University Press: Princeton.
- Ramsey, R. F. (1989). Effective problem solving. *The Shild & Lance*, 7(4).

- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I. ve Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1.
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American psychologist*, 45(4), 489.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D. (1989). In the eye of the beholder: views of psychological well-being among middle-aged and older adults. *Psychology and aging*, 4(2), 195.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social science research*, 35(4), 1103-1119.
- Sakal, Ö. (2022). Kültür ve Psikolojik İyi Oluş: Yaşamda Anlamın Aracılık Etkisi.
- Saracoğlu, A. S., Altay, B., & Muhammed, E. (2016). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Sosyal Problem Çözme Becerilerini Yordayan Değişkenler. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 680-722.
- Saygılı, H. (2000). *Problem çözme becerisi ile sosyal ve kişisel uyum arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schoenfeld, A. H. (1999). Looking toward the 21st century: Challenges of educational theory and practice. *Educational researcher*, 28(7), 4-14.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*, (Yasemin Aslay, Çev.). *İstanbul: Kaknüs Yayınları*.
- Senemoğlu, N., Gömleksiz, M. ve Üstündağ, T. (2001). Öğrenmenin Oluşumu, İlköğretimde Etkili Öğretme ve Öğrenme Öğretmen El Kitabı. *TC MEB Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı, Ankara*.
- Shin, D. ve Johnson, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475-492.

- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von Dem Knesebeck, O., Jürges, H. ve Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE Study. *The European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68.
- Smith, T. B. ve Silva, L. (2011). Ethnic identity and personal well-being of people of color: a meta-analysis. *Journal of counseling psychology*, 58(1), 42.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktörlük kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10(34-35), 196-205.
- Soylu, H. (2004). Keşif yoluyla öğrenme: Fen öğretiminde yeni yaklaşımlar. *Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara*.
- Sönmez, D. (2023). ‘*Depresyon hastalarında bedensel belirtilerin problem çözme becerileri üzerine etkisi*’. (Uzmanlık Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize)
- Sözen, H. (2012). The effect of physical education and sports school training on problem solving skills of the athletes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4186-4190.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P. ve Yu, S. (2002). Locus of control and well-being at work: how generalizable are western findings?. *Academy of management journal*, 45(2), 453-466.
- Steiner, H., Erickson, S. J., Hernandez, N. L. ve Pavelski, R. (2002). Coping styles as correlates of health in high school students. *Journal of adolescent health*, 30(5), 326-335.
- Şahin, N., Şahin, N. H. ve Heppner, P. P. (1993). Psychometric properties of the problem solving inventory in a group of Turkish university students. *Cognitive Therapy and Research*, 17, 379-396.
- Şanlı, Z. S. (2021). *Erken çocukluk döneminde STEM etkinliklerinin 60-72 aylık çocukların yaratıcı düşünme ve problem çözme becerilerine etkisi*. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Şen., E., Amanak., K., Akgün, E. ve Karagöz, D. (2014). Ebelik öğrencilerinde kontrol odağı ve problem çözme beceri düzeyleri ilişkisi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2), 94-101.
- Şener, S. D. (2006). *: Yaratıcı problem çözme teorisi ve diğer problem çözme yöntemleriyle karşılaştırma* (Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul).
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). Cleaning up your act: Screening data prior to analysis. *Using multivariate statistics*, 5, 61-116.
- Tabak, R. S. & Akköse, K. (2006). Ergenlerin Sağlık Denetim Odağı Algılama Düzeyleri Ve Sağlık Davranışlarına Etkileri. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 5(2).

- Taş, İ. (2011). *Öğretmenlerde yaşamın anlamı yaşam doyumu sosyal karşılaştırma ve iç-dış kontrol odağının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya)
- Taşdemir, E. (2018). *Psikologlarda bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, İstanbul)
- Tatlıcan, M., & Çöğenli, M. Z. (2020). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- Teber, D. (2021). *Mükemmeliyetçilik ve işkolik olma durumunun psikolojik iyi olma haline etkisi: bir alan çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Tekin, T. (2019). *Okul yöneticilerinin inisiyatif alma düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat).
- Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2013). Duygusal zeka düzeyinin problem çözme becerisi üzerindeki etkisi: meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 3(4), 87-97.
- Tosun, E. (2012). *Proaktif kişilik ile satış performansı arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul)
- Tunç, C. (2019). *İş-aile çatışması ve çalışan iyi oluş hali ilişkisinde teknoloji kullanımının düzenleyici rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Tunç, T. (2019). *Yapısal eşitlik modelleri ile tıp ve diş hekimliği öğrencilerinin problem çözme becerisi düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Ordu Üniversitesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta)
- Türkoğlu, T., Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2017). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ile girişimci kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 12(45), 76-92.
- Türnüklü, E. B. ve Yeşildere, S. (2005). Problem, problem çözme ve eleştirel düşünme. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 107-123.
- Uğurlu, N., & Ekinci, M. (2007). Hemşirelerde kontrol odağı inancı ile stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik belirti gösterme durumları arasındaki ilişkiler. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 23(2), 117-130.
- Uğurluoğlu, D., Gökçaya, D. ve Erdem, R. (2019). Şehir hastanesinde çalışan memnuniyeti araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 101-118.
- Uruç Öztürk, E. (2019). *Sağlık yönetimi alanında çalışan yöneticilerin ve idari personelin örgütsel sessizlik düzeylerinin problem çözme becerileri üzerine etkisi: Bir kamu hastanesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul)

- Uyan, Y. (2005). *Çalışanlarda denetim odağının Herzberg Kuramı ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ümmet, D., & Demirci, G. (2017). Yaşam becerileri eğitimi kapsamında yürütülen grupla psikolojik danışma uygulamasının ortaokul öğrencilerinin iyi oluşları üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 45(45), 153-170.
- Ünal, Ö. F. (2016). Hizmet sektöründe çalışan memnuniyeti: Şirketler grubuna bağlı kargo şirketi ve kırtasiye mağazalar zinciri üzerine ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 161-176.
- Ünüvar, A. (2003). *Çok yönlü algılanan sosyal desteğin 15-18 yaş arası lise öğrencilerinin problem çözme becerisine ve benlik saygısına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya)
- VanderZee, K. I., Buunk, B. P. ve Sanderman, R. (1997). Social support, locus of control, and psychological well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(20), 1842-1859.
- Virmozelova Angelova, N. (2016). Locus of control and its relationship with some social-demographic factors. *Psychological Thought*, 9(2).
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678.
- Weinberg, R. S. ve Gould, D. (2023). Foundations of sport and exercise psychology. Human kinetics.
- Weiner, B. (1972). Attribution theory, achievement motivation, and the educational process. *Review of educational research*, 42(2), 203-215.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin*, 67(4), 294.
- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (1997). The role of pleasantness and activation-based well-being in performance prediction. *Journal of occupational health psychology*, 2(3), 212.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance:: a fresh look at an age-old quest. *Organizational dynamics*, 33(4), 338-351.
- Yalçın, B., Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2010). Yüksekokul öğrencilerinin problem çözme becerisi algıları ile kontrol odağı düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 19-27.
- Yazıcı, Ö. G. T. (2013). Problem çözme becerisinin müzik eğitimine etkisi.

- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. Bağlam Yayıncılık.
- Yıldırım, Z. (2017). *Sosyal zekânın problem çözme becerisine etkisi: Ankara ilinde görev yapan siyasetçiler üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, Ankara)
- Yılmaz, A., & Kaya, H. (2010). Relationship between nursing students' epistemological beliefs and locus of control. *Nurse Education Today*, 30(7), 680-686.
- Yılmaz, E. (2015). *Polislerin kişilerarası problem çözme becerileri, öfke ve öfke ifade tarzları*. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara)
- Yılmaz, E., & Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin yaşam doyumları ve okullardaki örgütsel güven düzeyi. *Qafqaz University Publications*, 172.
- Yılmaz, F. (2019). *Matematik dersinde basamaklı öğretim programının öğrencilerin akademik başarı, problem çözme ve tutumlarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya).
- Yiğit, R. (2013). Öğretmen adaylarının öznel iyi oluşu ile sosyal problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 12(2), 1-11.
- Yiğit, Y. (2019). *Anadolu imam hatip lisesi meslek derslerinin problem çözme becerisi kazandırması açısından fonksiyonelliği (Sivas ili örneği)*. (Doktora Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas)
- Yorulmaz, R. (2016). *Hastane Çalışanlarında Kontrol Odağının Öz ve Kolektif Yeterlik Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta)
- Yurcu, G. ve Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 18-33.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 95-112.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.