「Araştırma Makalesi / Research Article」

Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences

Ekim 2025 Cilt: 27 Sayı: Özel Sayı
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Başvuru Tarihi / Received: 14.03.2025
Kabul Tarihi / Accepted: 23.09.2025
DOI: 10.21180/iibfdkastamonu.1658137

# Psikolojik Sermaye ve İşte Mutluluk Etkileşiminde Mesleki Kimlik Algısı ve Role Tutulmanın Aracılık Rolü[1]

**Sema POLATCI[2], Selcan UÇAN ÖZCAN[3], İfakat ATAK[4]**

## Öz

Bu çalışma, günümüz iş yaşamında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile işte mutlulukları arasındaki etkileşimin aydınlatılmasını ve bu etkileşimde mesleki kimlik algısı ile role tutulmanın aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca çalışanların iş yaşamındaki mutluluk düzeylerini etkileyen psikolojik sermaye, mesleki kimlik algısı ve role tutulma gibi faktörler arasındaki etkileşimlerin anlaşılarak örgütsel davranış yazınına katkı sağlamak da araştırmanın bir diğer amacıdır. Bu doğrultuda Yozgat ilinde görev yapmakta olan 1328 özel güvenlik görevlisi araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Araştırmanın verileri çalışmaya katılmayı kabul eden 443 özel güvenlik görevlisinden çevrimiçi anket formları aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmış ve katılımcıların gönüllülüğü esas alınmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu, psikolojik sermaye, işte mutluluk, mesleki kimlik algısı ve role tutulma ölçekleri ile demografik sorular bölümlerinden oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS ve LISREL programları kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Aracılık hipotezlerinin test edilmesi için regresyon analizleri Hayes (2022) tarafından geliştirilen Process eklentisi kullanılarak yapılmış ve bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda psikolojik sermayenin işte mutluluk üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunduğu ve mesleki kimlik algısı ile role tutulmanın da bu etkileşimde aracılık rolü olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları hem akademik yazına katkı sağlaması hem de çalışan ve işverenlere çalışan mutluluğunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirmede öneri sunması bakımından önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik Sermaye, İşte Mutluluk, Mesleki Kimlik Algısı, Role Tutulma*

Jel Kodu: *M1, M10, M12*

# The Mediating Role of Professional Identity Perception and Role Engagement in the Interaction between Psychological Capital and Happiness at Work

## Abstract

This study aims to elucidate the interaction between employees' psychological capital levels and their happiness at work in today's business life and to examine the mediating role of professional identity perception and role engagement in this interaction. In addition, another aim of the study is to contribute to the organizational behavior literature by understanding the relationships between factors such as psychological capital, occupational identity perception and role engagement that affect the happiness levels of employees at work. In this direction, 1328 private security guards working in Yozgat province were determined as the research population. The data of the study were obtained from 443 private security officers who agreed to participate in the study through online survey forms. The research used an easily accessible sampling method and took the volunteering of the participants as basis. The questionnaire form used as a data collection tool consists of psychological capital, happiness at work, professional identity perception and role engagement scales and demographic questions. The data obtained in the study were analyzed using SPSS and LISREL programs. In order to test the mediation hypotheses, regression analyses were conducted using the Process plug-in developed by Hayes (2022) and 5000 resampling options were preferred with the bootstrap technique. As a result of the analysis of the data, it was found that psychological capital has a significant positive effect on happiness at work and professional identity perception and role engagement play a mediating role in this interaction. The results of the research are considered important both in terms of contributing to the academic literature and guiding employees and employers in developing strategies to increase employee happiness.

**Keywords:** *Psychological Capital, Happiness at Work, Professional Identity Perception, Role Engagement*

**Jel Codes:** *M1, M10, M12*

[1] Bu çalışma, 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde (31 Ekim – 3 Kasım 2024, Kastamonu) sunulan bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir.

[2] Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Tokat, Türkiye. **E-posta:** sema.polatci@gop.edu.tr **Orcid no:** 0000-0002-4671-1356

[3] **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Doktora Öğrencisi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat, Türkiye. **E-posta:** selcan.ozcan3a@gmail.com **Orcid no:** 0000-0002-3677-2569

[4] Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Zara Ahmet Çuhadaroğlu Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Sivas, Türkiye. **E-posta:** fmuslu@cumhuriyet.edu.tr **Orcid no:** 0000-0001-7429-2630

**Atıf/Citation:** Polatcı, S., Uçan Özcan, S., Atak, İ. (2025), Psikolojik Sermaye ve İşte Mutluluk Etkileşiminde Mesleki Kimlik Algısı ve Role Tutulmanın Aracılık Rolü, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27/Özel Sayı, s. 74-93.

**Extended Abstract**

**Introduction**

Employees' general level of happiness and their engagement with their work are significant for both individual and organizational success. Happiness at work not only increases employees' well-being but also has positive effects on their organizational commitment, productivity, and performance levels (Wright & Cropanzano, 2004: 341). In recent studies, individual and psychosocial variables such as psychological capital, professional identity perception, and role engagement stand out among the factors affecting happiness at work (Luthans et al., 2007; Ashforth et al., 2008). Perception of professional identity refers to the degree of identification with one's professional and whether the individual sees his/her occupation as a part of his/her identity (Colbeck, 2008: 9). Role engagement is defined as the individual's psychological commitment to his/her job role and internalisation of his/her role (Goffman, 1961; Ashforth & Saks, 1996). In the literature, role engagement is associated with positive job outcomes such as job satisfaction, organizational commitment and performance (Wrzesniewski et al., 1997; Saks, 2006; Ashforth et al., 2008); individuals with high psychological capital experience more job satisfaction, have stronger motivation and higher job performance (Avey et al., 2011; Zhang et al., 2023) and there is a significant and positive relationship between psychological capital and happiness at work (Gulyani & Tanuja, 2018; Bellamkonda & Pattusamy, 2024). However, the role of professional identity perception and role engagement in the interaction between psychological capital and happiness at work has not yet been sufficiently examined in the existing literature.

This study, which aims to shed light on the interaction between psychological capital and happiness at work and to reveal the mediating role of professional identity perception and role engagement in this interaction, is based on the Person-Job Fit Theory (Edwards, 1991) and Deci and Ryan's (1980) Self-Determination Theory. Based on the bilateral interactions between these theories and variables, it is predicted that individuals with high psychological capital will have positive impacts on their perception of professional identity and levels of role engagement, thereby increasing their happiness at work.

**Method**

Considering that private security guards, who may be exposed to high stress for various reasons in working life, may be a suitable study area to understand the effects of professional identity perception and role engagement in the relationship between psychological capital and happiness at work, the study population was determined as private security guards working in public institutions and private sector in Yozgat. A sample size capable of representing this population was determined, and the convenience sampling method was used. The sample of the study consists of 443 private security guards who agreed to answer the online survey form distributed through the security chiefs in public institutions and private enterprises in Yozgat province.

Of the private security guards participating in the study, 76.3% were male and 23.7% were female, 71.6% worked in public institutions and 28.4% in the private sector. The average age of the participants is 35, and according to their marital status, 64.8% are married and 35.2% are single. Regarding their educational status, it is seen that the majority of the participants are primary/secondary/high school graduates (65.7%).

Questionnaire forms were used as the data collection tool of the study. In the measurement tool, psychological capital, happiness at work, professional identity perception, and role engagement scales and questions and statements related to demographic characteristics were included. A 7-point Likert scale (1=Strongly Disagree; 7=Strongly Agree) was used to determine the participants' level of agreement with the statements in the measurement tools. The psychological capital levels of the participants were measured through the 'Psychological Capital Scale Short Form' developed by Avey et al. (2011) and adapted into Turkish by Oruç (2018). The participants' level of happiness at work was measured through the 'Happiness at Work Scale Short Form' developed by Polatcı & Ünüvar (2021). Participants' level of professional identity perception was measured through the 'Professional Identity Perception Scale' developed by Pan in 2014. This 6-item, single-dimensional scale does not include any reverse expression (Zhen & Liu, 2023). This scale, adapted for security guards, was translated by us, and confirmatory factor analysis was performed with LISREL software to test its construct validity. The role engagement levels of the participants were measured by the 'Utrecht Role Engagement Scale - Ultra Short Version (UWES-3)', which was shortened to 9 items from its original form of 17 items by Schaufeli et al. (2006) and shortened to 3 items by Schaufeli et al. (2017).

The data obtained in the study were analysed by means of SPSS and LISREL programmes. Regression analyses based on the bootstrap method were applied to test the mediation hypotheses. It is suggested that the bootstrap method can produce more reliable results than the classical mediation analysis method (Hayes, 2018). The analyses were conducted using the Process plug-in developed by Hayes (2022), and the bootstrap technique and 5000 resampling options were preferred. Confirmatory factor analysis was performed for each scale to test the validity of the measurement with the LISREL programme. The results of the analyses showed that the validity levels were at the expected levels after the improvements were made. Cronbach's Alpha internal consistency coefficient (α) was calculated for the reliability of the data obtained from the scales whose structural validity was provided by these confirmatory factor analyses. It was determined that the reliability values of the scales were above the acceptable value of 0.70 (Field, 2013).

**Result and Discussion**

In this study, the mediating effects of professional identity perception and role engagement on the interaction between psychological capital and happiness at work were investigated. In this direction, data were collected from private security guards working in public institutions and the private sector in Yozgat using an online survey method. In line with the hypotheses of the study, analyses and evaluations were made on the data obtained. According to the findings of the study, the $H_1$ hypothesis that psychological capital positively affects happiness at work was supported. This result is generally in line with some studies in the literature (Luthans et al., 2007; Avey et al., 2010; Akçay, 2012; Polatcı & Ünüvar, 2021; Zhen & Liu, 2023; Gül Ekşi & Büyükyılmaz, 2024).

Regression analyses based on the bootstrap method were conducted to test whether professional identity perception and role engagement play a mediating role in the interaction between psychological capital and happiness at work. According to the confidence intervals obtained with the bootstrap technique, hypothesis $H_2$, which states that professional identity perception mediates the interaction between psychological capital and happiness at work, and hypothesis $H_3$, which states that role engagement mediates the interaction between psychological capital and happiness at work, were also supported. Since these findings reveal the interaction between these variables, which have not been discussed together before, it is thought to be a unique result in terms of literature and will contribute to the related literature.

The findings of the study reveal the importance of supporting and developing the perception of professional identity as well as psychological capital and strengthening the role engagement of employees in order to increase their level of happiness at work. As a result of the study, it was determined that employees with high levels of psychological capital, professional identity perception, and role engagement will be happier at work. These results confirm the positive relationship between psychological capital and happiness at work and show that professional identity perception and role engagement are important factors that strengthen this relationship. Therefore, it can be said that practices that support employees' psychological capital can be an effective method to increase happiness at work. In order to improve employees' engagement in their roles, some methods can be adopted, such as giving employees responsibilities and decision-making power, providing clear roles, and making the contribution of their work to the organization evident. These holistic methods can simultaneously improve both personal satisfaction and organizational commitment. Therefore, it can be suggested that field practitioners, business owners, and managers should consider the interaction of psychological capital, professional identity perception, and role engagement when determining strategies to increase employee happiness to achieve many positive individual and organizational outcomes.

The data were obtained through self-reports of the participants, and therefore, the findings may have been affected by common method bias. Therefore, it can be suggested that future research should be conducted by collecting data from both the employees themselves and their superiors. In the future, similar studies can be conducted on individuals working in different sectors to test the generalisability of these findings. Different variables can be added to the model, and the research can be extended with long-term empirical designs to contribute to the literature and the field.

## GİRİŞ

Çalışanların işlerine duydukları bağlılık, iş tatmini ve genel mutluluk düzeyleri hem bireysel hem de örgütsel başarı açısından oldukça önemlidir. İşte mutluluk, sadece çalışanların iyi oluşlarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel bağlılıkları, verimlilikleri ve performans düzeyleri üzerinde de olumlu etkiler yaratır (Wright & Cropanzano, 2004: 341). Son yıllarda yapılan araştırmalarda iş yerinde mutluluğu etkileyen faktörler arasında psikolojik sermaye, mesleki kimlik algısı, role tutulma gibi bireysel ve psikososyal değişkenler öne çıkmaktadır (Luthans vd., 2007; Ashforth vd., 2008).

Psikolojik sermaye, bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artıran ve öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif bir psikolojik kaynak olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007: 542). Yazında psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin, daha fazla iş tatmini yaşadıkları, motivasyonlarının daha güçlü olduğu ve iş performanslarının daha yüksek olduğu doğrultusunda bulgular mevcuttur (Avey vd., 2011; Zhang vd., 2023). Ayrıca, psikolojik sermaye ile işte mutluluk arasında anlamlı ve pozitif bir etki olduğu da çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur (Gulyani & Tanuja, 2018; Bellamkonda & Pattusamy, 2024). Bununla beraber, bu etkileşimde mesleki kimlik algısı ve role tutulmanın nasıl bir rol oynadığı, mevcut yazında henüz yeterince incelenmemiştir.

Mesleki kimlik algısı, bireyin mesleği ile özdeşleşme derecesini ve mesleğini kimliğinin bir parçası olarak görüp görmediğini ifade eder (Colbeck, 2008: 9). Bireyin mesleki kimlik algısının yüksek olması yani mesleki kimliğini güçlü bir şekilde içselleştirmesi, işine karşı daha yüksek bir anlam atfetmesini, iş tatmini ve örgütsel bağlılığının artmasını sağlayabilir (Pratt vd., 2006; Walsh & Gordon, 2008). Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların mesleki kimlik algısını güçlendirebileceği ve bunun da iş yerinde mutlu olmalarına katkı sağlayabileceği öne sürülmektedir (Walsh & Gordon, 2008).

Araştırmanın diğer bir önemli değişkeni olan role tutulma, bireyin iş rolüne duyduğu psikolojik bağlılık ve rolünü içselleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Goffman, 1961; Ashforth & Saks, 1996). Role tutulma, bireyin sadece mesleğinin gereklerini yerine getirmesi değil, aynı zamanda mesleki rolünü içselleştirerek mesleğine yönelik duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak yüksek bağlılık hissetmesini ifade eder (Ashforth vd., 2000: 483). Mesleki rollerine tutkuyla bağlı olan bireylerin işlerine daha fazla odaklandıkları, işlerinde daha yaratıcı ve verimli oldukları ve zamanın nasıl geçtiğini anlamadan çalıştıkları gözlemlenmiştir (Köksal vd., 2015). Yazında role tutulmanın, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans gibi olumlu iş sonuçlarıyla etkileşimde olduğu vurgulanmaktadır (Wrzesniewski vd., 1997; Saks, 2006; Ashforth vd., 2008). Ayrıca, psikolojik sermayesi yüksek çalışanların role tutulma düzeylerinin de yüksek olabileceği ve bu durumun da işte mutluluk düzeylerini artırabileceği öne sürülmektedir (Arlı & Uncuoğlu Yolcu, 2022; Akın, 2022).

Psikolojik sermaye ile işte mutluluk arasındaki etkileşiminin aydınlatılmasını ve mesleki kimlik algısı ile role tutulmanın bu etkileşimde aracılık rolü olup olmadığını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmanın teorik çerçevesi Kişi-İş Uyumu Teorisi (Edwards, 1991) ile Deci & Ryan'ın (1980) Öz Belirleme Kuramı temel alınarak oluşturulmuştur. İlgili bu teorilerden ve değişkenler arasındaki ikili etkileşimlerden yola çıkılarak psikolojik sermayesi yüksek bireylerin mesleki kimlik algılarının ve role tutulma düzeylerinin de pozitif etkileneceği böylelikle bireylerin işte mutluluk düzeylerinin artacağı öngörülmektedir.

Araştırmanın temel amacı, psikolojik sermaye ile işte mutluluk arasındaki etkileşiminin aydınlatılması ve mesleki kimlik algısı ile role tutulmanın bu etkileşimde aracılık rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Mesleki kimlik algısı ve role tutulma düzeyi, bireyin işle kurduğu psikolojik bağın ve kimliksel yönelimin önemli belirleyicileri olmasına rağmen, bu iki kavramın birlikte ele alındığı kapsamlı çalışmalar oldukça sınırlıdır. Çalışma, bu iki değişkenin aracı rollerini inceleyerek, çalışanların mutluluğunu yalnızca bireysel psikolojik kaynaklarla değil, aynı zamanda işle kurdukları anlam aracılığıyla açıklamaya çalışmaktadır. Bu bağlamda gerçekleştirilen bu çalışma, mevcut yazına hem teorik hem de pratik açıdan katkı sunmayı da amaçlamaktadır. Araştırma bulgularının, örgütlerin çalışanların psikolojik sermayesini ve mesleki kimlik algısını nasıl destekleyebileceği, role tutulmayı nasıl teşvik edebileceği ve iş yerinde mutluluğu artırmaya yönelik hangi stratejilerin uygulanabileceği konusunda önemli çıkarımlar sunması beklenmektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışma kapsamında ele alınan değişkenlere ve bu değişkenler arasındaki etkileşime ait teorik bilgiler verilmekte olup bu bilgilerden yola çıkılarak araştırmanın kuramsal alt yapısı sunulmaya çalışılmıştır.

### 1.1. Psikolojik Sermaye

Psikoloji bilimi, geçmişte özellikle ruhsal hastalıkları ve psikolojik sorunları tedavi etme odaklı bir yaklaşıma sahipken günümüzde bu bakış açısı, rahatsızlıkların ortaya çıkmadan önlenmesi ve insan yaşamının iyileştirilmesi yönüne kaymıştır. Bu değişim, pozitif psikoloji olarak adlandırılan bir bakış açısının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 13). Pozitif psikoloji hareketinin örgütsel düzlemdeki yansımaları ise iki ana alt akım olarak öne çıkmaktadır. Birincisi, Michigan Üniversitesi'ndeki araştırmacılar tarafından yürütülen Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu'dur. Bu akım, kriz ve olumsuz koşulların üstesinden gelmek için örgütlerin pozitif özelliklerine vurgu yaparak örgütlerin dayanıklılığını ve etkinliğini artırmayı amaçlamaktadır. İkinci akım ise örgütsel davranış alanında olumlu bir perspektife duyulan ihtiyacı vurgulayan Luthans'ın öncülük ettiği, Nebraska Üniversitesi araştırmacıları tarafından 2002 yılında ortaya çıkarılan Pozitif Örgütsel Davranış'tır (Güler, 2018: 15).

Pozitif örgütsel davranış, günümüz iş yaşamının gelişimine odaklanan, ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir halde yönetilebilen pozitif eğilimli insan kaynakları ile ilgili güçlü yönlerin, psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması şeklinde ifade edilmektedir (Luthans, 2002a). Luthans vd. (2007), pozitif örgütsel davranış hareketinin temel kriterlerini belirlerken, hareketin psikolojik kapasiteleri temel aldığına dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, psikolojik kapasiteleri psikolojik sermaye kavramı olarak tanımlamışlardır (Luthans vd., 2007: 542).

İnsan kaynaklarının ve iş performansının anlaşılmasında yeni bir bakış açısı sunan psikolojik sermaye kavramı, bireylerin sahip oldukları içsel kaynakları ve güçlü yönleri vurgulayarak iş yaşamında başarıyı etkileyen unsurları incelemektedir. Yazında psikolojik sermayenin öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut olmak üzere dört bileşenden oluştuğu ifade edilmektedir (Çetin & Basım, 2012: 36).

Psikolojik sermayenin öz yeterlilik bileşeni, bireylerin kişisel başarı ve refahlarını etkileyen önemli bir faktördür. Zorlu koşullarla karşılaştıklarında, bireylerin yeteneklerine güvenerek, karşılaştıkları olayları normal olarak kabul edip üstesinden gelebilmelerini ifade eder. Öz yeterlilik duygusunun yüksek olması durumunda, bireylerin emekleri, kararlılıkları ve esneklikleri de o kadar yüksek olmaktadır (Harms & Luthans, 2012: 590).

İyimserlik bileşeni, özellikle Martin Seligman'ın teorileri ve araştırmaları çerçevesinde genel pozitif psikolojiyle yakından ilişkilidir. Martin Seligman, iyimserlik konusunda önemli bir araştırmacıdır. Seligman'a göre, iyimserlik öğrenilebilir bir beceridir ve hayatın zorluklarıyla daha olumlu bir şekilde başa çıkabilmek için pratik yapılabilir. Seligman'ın iyimserlik tanımı, iyi ve kötü olayları açıklama tarzının kalıcılık ve yaygınlık boyutlarını vurgular. İyimserler, kötü olayları geçici olarak yorumlarlar, ancak iyi olayları kalıcı olarak nitelendirirler. Kötümserler ise tam tersini yaparlar (Seligman, 1998: 44). Seligman'ın çalışmaları, çalışanlarda bulunan iyimserliğin iş hayatında da arzu edilen çıktılar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Dayanıklılık bileşeni, iş yaşamında karşılaşılan zorluklarla ve hatta olumlu değişimlerle başa çıkma kapasitesini ifade etmekte ve günümüzde iş ortamlarında büyük önem taşımaktadır. Yüksek düzeyde dayanıklılığa sahip bireyler, travmatik olaylar, başarısızlıklar ve çatışmalar gibi zorluklarla karşılaştıklarında hızlı bir şekilde toparlanabilirler (Luthans vd., 2004: 48).

Psikolojik sermayenin bir diğer bileşeni olan umut, bireylerin hedeflere ulaşırken içlerinde buldukları duygusal gücün önemli bir kaynağıdır (Kesken & Ayyıldız, 2008: 739). Yüksek umut düzeyine sahip çalışanlar, hedeflerine sürekli olarak odaklanır ve hedeflere ulaşmanın bir yolunu bulmaya kararlıdırlar (Luthans vd., 2008: 821).

Pozitif psikolojik sermayenin önemli bir özelliği, bileşenleri olan umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılığın ölçülebilmesi ve geliştirilebilmesidir. Bu özellik pozitif psikolojik sermayenin yönetilebilir olduğunu göstermektedir. Özetle bireyin çalışma yaşamındaki performansının arttırılması, iş doyumunun sağlanması ve dolayısıyla iş mutluluğunun arttırılmasında etkisi olduğu belirtilen bu özellikler, eğitim yoluyla bireylere kazandırılabilir ve bireyler bu özellikler açısından ilerleme kaydedebilirler (Güler, 2018: 26).

### 1.2. Psikolojik Sermaye ve İşte Mutluluk

Bentham, mutluluğu hayattan alınan zevk ve acıların toplamı şeklinde tasvir etmektedir (Bentham, 1789). Başka bir tanımda da mutluluk, bireyin tüm hayatını değerlendirdiğinde hangi seviyede kaliteli bir hayat sürdüğüne dair çıkarımlarına karşılık gelmektedir. Bu tasvire göre, değerlendirme kişiseldir yani kişinin değerlendirme kriterleri ve yaşamına yüklediği anlam, bireysel özelliklere, gereksinimlere, beklentilere ve ilgi alanlarına göre kişiden kişiye farklılık gösterebilir (Çalışkan, 2010: 124).

İş yerinde mutluluk, çalışanların işlerine, iş özelliklerine ve genel olarak kuruma karşı hissettikleri olumlu duygular olarak tanımlanmaktadır. Buna ek olarak, iş yerinde mutluluk, iyi ilişkiler, kariyer gelişimi ve iş yerinde değerli hissetme gibi faktörlerin bir kombinasyonu olarak da düşünülebilir. İş yerinde mutluluk üç boyuttan oluşmaktadır: bağlılık, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık. Bağlılık, iş yerinde heyecan ve tutku hissetmekle ilişkili benzersiz bir enerji ve motivasyon duygusunu ifade eder. İş tatmini, maaş, kariyer fırsatları ve çalışma koşullarına yönelik tutumları içerir. Duygusal örgütsel bağlılık ise örgüte karşı duyulan bağlılık ve sevgi duygularını içermektedir (Atan vd., 2021: 2).

Bir çalışanın iş yerinde mutluluğunu belirleyen faktörler arasında yaptığı işten keyif almak, yaptığı işten gurur duymak, sorumluluk alma isteği, aktif öğrenme ve gelişme arzusu, keyifli insanlarla çalışmak, kendini işe kolayca motive edebilmek, enerjik ve aktif olmak yer almaktadır (Kjerulf, 2014: 23).

Bireylerin iş hayatında mutluluğu yakalayabilmesi için olumlu duygusal kaynaklara sahip olmaları gerekir. Psikolojik sermaye, çalışanların iş ortamındaki zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlamanın yanı sıra, onların iş tatmini düzeyini de artırır (Fredrickson, 2001: 220). Ayrıca, Fredrickson'un "genişlet ve inşa et" teorisine göre, olumlu hisler bireylerin düşünsel ve davranışsal yelpazelerini genişletir bu durum da iş yerinde yenilikçilik, dayanıklılık ve mutluluğu artırır (Fredrickson, 2001: 222). Yüksek öz yeterlilik seviyesine sahip bireyler, iş görevlerini başarıyla tamamlayacaklarına olan inançları sayesinde daha motive bir şekilde çalışırken; umut düzeyi yüksek kişiler ise hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar geliştirme eğilimindedir (Avey vd., 2011: 149). İyimserlik, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları belirsizlikleri daha olumlu bir bakış açısıyla değerlendirmelerine imkân tanır (Luthans & Youssef-Morgan, 2017: 62). Son olarak, yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip bireyler, iş stresini daha etkili bir şekilde yönetebilir ve zorluklarla karşılaştıklarında hızlı bir şekilde toparlanabilirler (Tugade & Fredrickson, 2004: 321).

Psikolojik sermaye ile işte mutluluk arasındaki etkileşim üzerine yapılan araştırmalar da yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların işlerine daha olumlu yaklaştıklarını, zorluklarla ve stresle daha iyi başa çıktıklarını, işten daha fazla tatmin duyduğunu, daha mutlu olduğunu ve iş performanslarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Luthans vd., 2007; Avey vd., 2011; Akçay, 2012; Luthans & Youssef Morgan, 2017; Polatcı & Ünüvar, 2021; Zhen & Liu, 2023; Gül Ekşi & Büyükyılmaz, 2024). Psikolojik sermaye ve işte mutluluk etkileşimine dair yazındaki bu bilgilerden yola çıkılarak araştırmanın birinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur;

***$H_1$:*** *Psikolojik sermaye işte mutluluğu pozitif yönde etkilemektedir.*

### 1.3. Aracı Değişken Olarak Mesleki Kimlik Algısı

Mesleki kimlik algısı, bireylerin meslekleriyle olan özdeşleşme düzeylerini ve mesleklerini kimliklerinin ayrılmaz bir parçası olarak görüp görmediklerini ifade eden bir kavramdır (Ibarra, 1999: 484). Bu algı, bireylerin mesleki rollerini nasıl tanımladıkları, mesleklerine atfettikleri değerler ve meslekleri hakkında sahip oldukları inançlarla oluşmaktadır (Ashforth vd., 2008: 334). Mesleki kimlik algısının bireylerin işlerine olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, mesleğin özellikleri, gereklilikleri ve gelişim beklentileri gibi faktörlerin yanı sıra, örgütsel kültür ve iş yerindeki destekleyici ödüller gibi unsurların da mesleki kimlik algısı üzerinde belirleyici rol oynayabileceği ifade edilebilir (Zhen & Liu, 2023: 396).

Psikolojik sermayenin, bireylerin mesleki kimlik algısını güçlendirebileceğinden, psikolojik sermayesi yüksek çalışanların mesleki rollerini daha etkin bir şekilde yerine getirme eğiliminde oldukları ve mesleki kimlik algıları ile iş ortamına yönelik beklentileri arasında daha dengeli bir uyum sağladıkları belirtilerek bahsedilmektedir (Walsh & Gordon, 2008). Ayrıca, mesleki kimlik algısının yüksek olması, çalışanların psikolojik sermayelerini daha etkili kullanmalarına olanak tanımakta olup bu durum da iş tatmini ve performans gibi iş sonuçları üzerinde olumlu bir etki sağlamaktadır (Walsh & Gordon, 2008). Mesleki kimlik algısının güçlü olduğu durumlarda, bireyler mesleklerini yalnızca bir iş olarak görmenin ötesine geçerek kendini gerçekleştirme aracı olarak değerlendirebilmektedirler (Pratt vd., 2006). Bu yaklaşım, bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyelerini artırarak, genel iş performansına olumlu katkılar sunmaktadır (Luthans vd., 2007).

Mevcut yazında, mesleki kimlik algısının iş tatmini ve genel mutluluk üzerinde etkili olabileceğinden bahsedilmekte olup psikolojik sermaye ile işte mutluluk arasındaki etkileşimde mesleki kimlik algısının aracılık rolünü doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, psikolojik sermaye ile işte mutluluk arasındaki etkileşimde mesleki kimlik algısının olası aracılık rolünü açıklamada Kişi-İş Uyumu Teorisi bir dayanak noktası olarak ele alınabilir. Edwards (1991) tarafından geliştirilen bu teoriye göre, bireylerin yetenekleri, değerleri, ilgi alanları ve ihtiyaçlarının, yaptıkları işin gereklilikleri ile ne kadar uyum sağladığı, onların iş tatmini ve performanslarını doğrudan etkilemektedir.

Bu teorik çerçevede değerlendirildiğinde, psikolojik sermayesi yüksek bireylerin daha güçlü bir mesleki kimlik algısı geliştirme eğiliminde olmaları ve işin gereklilikleriyle daha fazla uyum sağlayarak işte mutluluk düzeylerini artırmaları beklenmektedir. Bu doğrultuda, mesleki kimlik algısının psikolojik sermaye ile işte mutluluk arasındaki etkileşimde aracılık rolü oynayacağı öngörülerek araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

***$H_2$:*** *Psikolojik sermayenin işte mutluluk üzerindeki etkisinde mesleki kimlik algısı aracılık rolü üstlenmektedir.*

### 1.4. Aracı Değişken Olarak Role Tutulma

Role tutulma, bireyin belirli bir rolü benimseyerek içselleştirmesi ve bu rolün gerekliliklerini istek ve şevkle yerine getirmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Goffman, 1961). Bu kavram, bireyin örgütsel veya toplumsal rollerle bütünleşmesini ifade etmekte olup iş yaşamında çalışanların rol kimlikleriyle uyumunu anlamada önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Ashforth & Saks, 1996). Goffman'ın (1961) dramaturjik kuramı çerçevesinde bireyler sosyal hayatta farklı roller üstlenmekte ve bu roller doğrultusunda davranışlarını şekillendirmektedir. Role tutulma, bireyin yalnızca bir rolün gereklerini yerine getirmesi değil, aynı zamanda bu rolü kişiliğinin bir parçası haline getirmesi anlamına gelmektedir (Ashforth vd., 2000).

İngilizce alan yazında "work engagement" olarak geçen kavram üzerinde yerli yazında bir kullanım birliği bulunmadığı göze çarpmaktadır. Bu nedenle yerli yazında role tutulma (Köksal vd., 2015; Doğan & Şahin, 2022), işe bağlanma (Koçak, 2020), işe angaje olma (Özkalp & Meydan, 2015), işe tutulma (Basım vd., 2021) gibi kullanımlar mevcuttur. Bu çalışmada role tutulma ifadesi tercih edilmiştir.

Role tutulma, belirli bir olay ya da duruma bağlı olarak değişen geçici bir durum değildir. Role tutulmanın bireyin rolün içerisindeyken sürekli olarak hissettiği fiziksel, duygusal ve bilişsel bir bağlılık hali olarak tanımlanması daha uygun olabilir. Bireyin, rolüne yoğun bir şekilde odaklanması, zamanın nasıl geçtiğini fark etmemesi ve bu süreçte zihinsel olarak dirençli ve fiziksel olarak enerjik hissetmesi role tutulmanın temel unsurları arasında yer almaktadır (Köksal vd., 2015). Bu nedenle role tutulma, bireyin psikolojik iyi oluşu, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi değişkenlerle ilişkilendirilmekte ve iş performansı açısından önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır (Scholarios & Marks, 2004).

Örgütsel davranış yazınında role tutulma genellikle olumlu iş sonuçları ile ilişkili olarak açıklanmaktadır. Çalışanların iş rollerini içselleştirmesi, onların iş tatminini, motivasyonlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini artıran bir etken olarak görülmektedir (Wrzesniewski vd., 1997; Saks, 2006; Ashforth vd., 2008). Kahn'ın (1990) psikolojik mevcudiyet modeli, çalışanların rollerine duygusal ve bilişsel düzeyde bağlanmalarının, onların işlerine daha fazla katılım göstermelerine olanak sağladığını ileri sürmektedir. Role bağlı hisseden çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirme

eğiliminde olduğu ve bu durumun iş performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığı belirtilmektedir (Rich vd., 2010; Bakker & Demerouti, 2008).

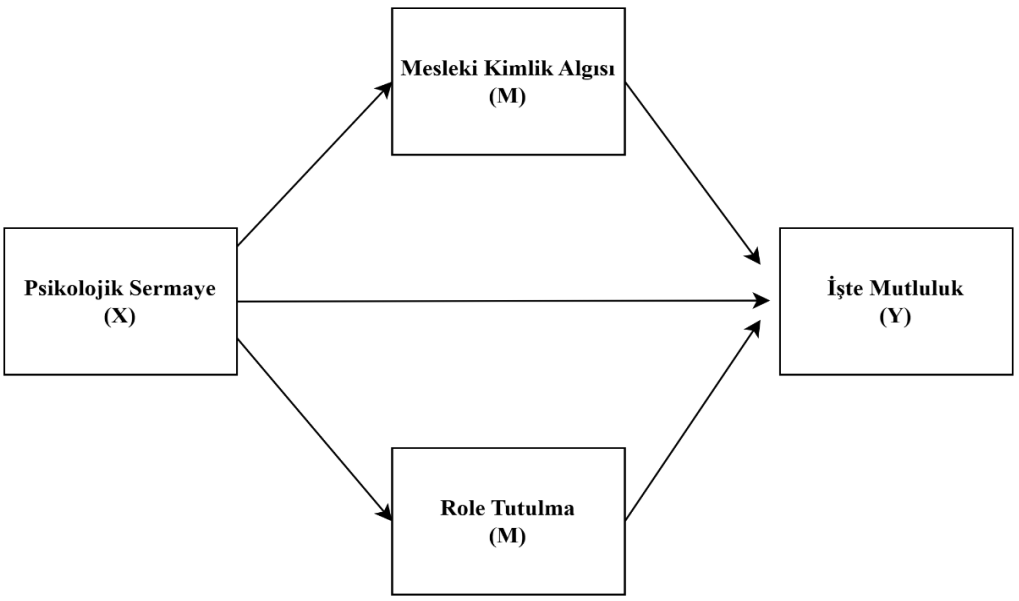
Yazındaki bazı çalışmalarda, psikolojik sermaye ile role tutulma arasında pozitif bir etkileşim olduğu ortaya konulmaktadır (Arlı & Uncuoğlu Yolcu, 2022; Akın, 2022; Zhang vd., 2023; Liu vd., 2024). Bayır & Aydın'ın (2019) araştırmasında, psikolojik sermaye düzeyi arttıkça çalışanların role tutulma seviyelerinin de yükseldiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, psikolojik sermaye ile iş yerinde mutluluk arasındaki etkileşime yönelik yapılan araştırmalar, bu iki değişkenin birbirini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Gulyani & Sharma, 2018; Joo & Lee, 2017; Bellamkonda & Pattusamy, 2024), çalışanların rollerine tutkuyla bağlandıklarında kariyer tatminlerinin arttığını ve bu durumun mutluluk seviyelerini yükselttiğini belirlemişlerdir. Aynı çalışmada psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisinin de anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik sermaye genellikle birçok olumlu sonuçla bağlantılı olan önemli bir pozitif psikolojik kaynak olarak kabul edilmektedir. Pozitif psikolojik kaynaklar, yaşam olaylarını pozitif olarak değerlendirmemizi kolaylaştırabilmektedir (Li, 2018). Deci & Ryan (1980), Öz Belirleme Kuramı ile bireyin özerklik, yeterlik ve ilişkide olma gereksinimleri karşılandığında motivasyonunun artacağını ve iyi oluş haline ulaşabileceğini belirtmiştir. Bu kuramdan da hareketle iş yaşamında özerk, yeterli ve olumlu ilişkiler içinde bulunan ve psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin role tutulmasının da olumlu etkileneceği ve böylelikle dolaylı olarak işte mutluluğunun daha da artacağı beklenmektedir.

Yazındaki bu bilgilerden yola çıkılarak araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

***H3**: Psikolojik sermayenin işte mutluluk üzerindeki etkisinde role tutulma aracılık rolü üstlenmektedir.*

Bu bölümde açıklanan bilgiler ve araştırmanın hipotezleri doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.




**Şekil 1:** Araştırma Modeli

## 2. METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örneklemi, veri toplama araçları ve araştırmada kullanılan istatistiki yöntemler hakkında ayrıntılı bilgi verilmiş ve alt başlıklar halinde araştırma bulguları açıklanmıştır.

### 2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Psikolojik sermaye ile işte mutluluk etkileşiminde mesleki kimlik algısı ve role tutulmanın etkilerini ölçmeyi amaçlayan bu araştırmanın evreni ve örneklemi özel güvenlik mesleğini icra edenlerden oluşmaktadır. Çalışma yaşamında fiziksel saldırılara ve güvenlik ihlallerine maruz kalabilmeleri, vardiyalı ve düzensiz çalışma saatleri sebebiyle sosyal hayatlarının olumsuz etkilenmesi, mesleklerinin polis ve askeri personel gibi diğer güvenlik güçleriyle kıyaslandığında toplum tarafından daha düşük bir statüde algılanması, maaş ve sosyal haklar gibi dışsal desteklerden yeterince faydalanamamaları vb. sebeplerle stres ve riskler taşıyan bu meslek grubunun, psikolojik sermaye ve işte mutluluk etkileşiminde mesleki kimlik algısının ve role tutulmanın aracılık rollerini anlamak için uygun bir çalışma alanı olabileceği düşünülmüştür.

Emniyet Genel Müdürlüğünün resmi internet sitesinde yayınlanan 01.08.2024 tarihli özel güvenlik istatistiklerine göre Türkiye'de aktif çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 373.725'tir (https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/ozel-guvenlik-istatistikleri). Yozgat Emniyet Müdürlüğünden alınan bilgiye göre bu sayının 1328'i Yozgat ilinde çalışmaktadır. Araştırmanın çalışma evreni Yozgat'ta kamu kurumları ve özel sektörde görev yapan özel güvenlik görevlileri olarak belirlenmiştir. Bu evreni temsil yeteneği olan bir örneklem büyüklüğü belirlenmiş ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yozgat ilinde kamu kurumları ve özel işletmelerdeki güvenlik şefleri aracılığıyla dağıtılan çevrimiçi anket formunun ana kütlenin tamamına ulaştırılması hedeflenmiştir. Anket formunu yanıtlamayı kabul eden 443 özel güvenlik görevlisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin %76,3'ü erkek, %23,7'si kadındır ve %71,6'sı kamu kurumunda, %28,4'ü ise özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 35'tir ve medeni durumlarına göre %64,8'i evli, %35,2'si bekârdır. Eğitim durumlarına bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun ilköğretim/ortaöğretim/lise mezunu olduğu görülmektedir (%65,7).

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı olarak anket formları kullanılmıştır. Ölçme aracında psikolojik sermaye, işte mutluluk, mesleki kimlik algısı ve role tutulma ölçekleri ile demografik özelliklere ait soru ve ifadelere yer verilmiştir. Katılımcıların ölçüm araçlarındaki ifadelere katılım düzeylerini tespit etmek amacıyla 7'li Likert derecelemesi (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 7=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

***Psikolojik Sermaye Ölçeği:*** Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri, Avey vd. (2011) tarafından geliştirilen ve Oruç (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan "Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu" aracılığıyla ölçülmüştür. Bu ölçek dört boyutlu bir yapıda olup toplam 12 maddelidir. Ölçeğin alt boyutları *öz yeterlilik, umut, dayanıklılık* ve *iyimserlik* olarak isimlendirilmiştir. Ölçekte ters kodlu ifade bulunmamaktadır. Ölçeğe dair örnek ifade; "Yaptığım işle alakalı gelecekte karşılaşacağım durumlarla ilgili iyimser düşünürüm" şeklindedir. Oruç (2018), ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısını 0.93 olarak hesaplamıştır.

***İşte Mutluluk Ölçeği:*** Katılımcıların işte mutluluk düzeyleri, Polatcı & Ünüvar (2021) tarafından geliştirilen "İşte Mutluluk Ölçeği Kısa Formu" aracılığıyla ölçülmüştür. Bu ölçek 8 maddeli ve tek boyutlu bir yapıdadır. Ölçekte ters kodlu ifade bulunmamaktadır. Ölçeğe dair örnek ifade; "İş yerimde yeterli düzeyde terfi imkânları bulunmaktadır." şeklindedir. Polatcı & Ünüvar (2021) ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısını 0.82 olarak hesaplamışlardır.

***Mesleki Kimlik Algısı Ölçeği:*** Katılımcıların mesleki kimlik algısı düzeyleri Pan tarafından 2014 yılında oluşturulan "Mesleki Kimlik Algısı Ölçeği" aracılığıyla ölçülmüştür. 6 maddeli ve tek boyuttan oluşan bu ölçekte ters ifade yer almamaktadır (Zhen & Liu, 2023). Güvenlik görevlilerine göre uyarlanan bu ölçeğe ilişkin örnek bir ifade; "Birisi özel güvenlik görevlileri camiasını haksız yere suçladığında, kendimi hakarete uğramış hissediyorum" şeklindedir. Yapılan çalışmalarda ölçeğin güvenirliği 0.80'in üzerindedir (Zhen & Liu, 2023). Ölçeğin çevirisi tarafımızca yapılmış olup yapı geçerliliğinin test edilmesi için LISREL programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Bu çalışma kapsamında ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.90 olarak tespit edilmiştir.

***Role Tutulma Ölçeği:*** Katılımcıların role tutulma düzeyleri, Schaufeli vd. (2006) tarafından 17 maddelik özgün formundan 9 maddeye kısaltıldıktan sonra Schaufeli vd. (2017) tarafından 3 maddeye kısaltılan "Utrecht Role Tutulma Ölçeği – Ultra Kısa Versiyonu (UWES-3)" aracılığıyla ölçülmüştür. Güler vd. (2019) tarafından Türkçe'ye geçerlenmiş olan bu ölçek 9 maddelik üç boyutlu yapıdaki her bir boyutu temsil eden 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlu ifade bulunmamaktadır. Ölçeğe dair örnek ifade; "Çalışırken kendimi işime kaptırırım" şeklindedir. Güler vd. (2019) tarafından ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak hesaplanmıştır.

### 2.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiki Yöntemler

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (uç değer, normal dağılım, güvenilirlik analizi vb.) ve LISREL (doğrulayıcı faktör analizi- DFA) programları vasıtasıyla analize tabi tutulmuştur. Aracılık hipotezlerinin test edilmesi için bootstrap yöntemini temel alan regresyon analizleri uygulanmıştır. Klasik aracılık analizi yöntemindense Bootstrap yönteminin daha güvenilir sonuçlar üretebileceği öne sürülmektedir (Hayes, 2018). Analizler Hayes (2022) tarafından geliştirilen Process eklentisi kullanılarak yapılmış ve bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir.

LISREL programı ile ölçümün geçerliliğini test etmek için her bir ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları, yapılan iyileştirmeler sonrasında geçerlilik düzeylerinin beklenen düzeylerde olduğunu göstermiştir. Yapılan bu doğrulayıcı faktör analizleriyle yapısal geçerliliği sağlanan ölçeklerden elde edilen verilerin güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı (α) hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenirlik değerlerinin kabul edilebilir değer olan 0,70'in üzerinde (Field, 2013) olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklere ait uyum iyiliği değerleri ve güvenilirlik katsayıları Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Ölçeklere Dair Uyum İyiliği ve Güvenilirlik Değerleri

| Ölçekler | Cmin/df | CFI | GFI | NFI | NNFI | IFI | RMSEA | α |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1- Psikolojik Sermaye | 4.6 | 0.99 | 0.93 | 0.98 | 0.98 | 0.99 | 0.09 | 0,95 |
| 2- Mesleki Kimlik | 2.9 | 0.99 | 0.98 | 0.99 | 0.99 | 0.99 | 0.06 | 0,90 |
| 3- İşte Mutluluk | 3.7 | 0.99 | 0.97 | 0.98 | 0.98 | 0.99 | 0.07 | 0,89 |
| 4- Role Tutulma | 2.7 | 0.98 | 0.96 | 0.97 | 0.97 | 0.98 | 0.05 | 0,93 |
| Kabul Edilebilir Uyum | < 5 | ≥.90 | ≥.90 | ≥.90 | ≥.90 | ≥.90 | ≤.08(≤.10) | |
| Mükemmel Uyum | < 3 | ≥.95 | ≥.95 | ≥.95 | ≥.95 | ≥.95 | ≤.05 | |

**Kaynak:** Meydan & Şeşen, 2011; Sümer, 2000; Anderson & Gerbing, 1984; Schumacker & Lomax, 2004; Hooper vd., 2008.

Elde edilen bu sonuçlar bağlamında, tüm ölçeklerin geçerli güvenilirlik ve geçerlilik değerlerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

### 2.4. Bulgular

Bu bölümde araştırma sonucunda verilerin analiziyle elde edilen bulgular, tablo ve şekiller kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

#### 2.4.1. Değişkenlerin Ortalamaları ve Korelasyon Analizine Dair Bulgular

Araştırmanın hipotezlerinin testine geçmeden önce değişkenler arasındaki etkileşimleri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Tablo 2'de korelasyon analizi sonuçları ile değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapmaları ve Değişkenler Arası İlişkiler

| | Ort. | S.S | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|---|
| **1.**Psikolojik Sermaye | 36,79 | 12,38 | ,751** | ,714** | ,745** |
| **2.**Mesleki Kimlik Algısı | 5,68 | 1,48 | 1 | ,772** | ,808** |
| **3.**İşte Mutluluk | 5,18 | 1,52 | | 1 | - |
| **4.**Role Tutulma | 38,12 | 14,41 | | | 1 |

**p< 0,01

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, değişkenler arasındaki tüm etkileşimlerin anlamlı ($p$< 0,01) ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür.

#### 2.4.2. Hipotez Testlerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

**Tablo 3:** Psikolojik Sermayenin Mesleki Kimlik Algısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | $R^2$ | β | p |
|---|---|---|---|---|
| Mesleki Kimlik | Psikolojik Sermaye | ,564 | ,751 | ,000 |

**Tablo 4:** Psikolojik Sermayenin Role Tutulma Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | $R^2$ | β | p |
|---|---|---|---|---|
| Role Tutulma | Psikolojik Sermaye | ,555 | ,745 | ,000 |

**Tablo 5:** Psikolojik Sermayenin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | $R^2$ | β | p |
|---|---|---|---|---|
| İşte Mutluluk | Psikolojik Sermaye | ,510 | ,714 | ,000 |

Regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($p$ < ,001). Psikolojik sermayenin işte mutluluğu etkilediği yönündeki $H_1$ hipotezi (bkz. Tablo 5) desteklenmiştir.

### 2.4.3. Aracılık Testlerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Mesleki kimlik algısı ve role tutulmanın aracılık rolüne dair yapılan regresyon analizi bulguları aşağıdaki alt başlıklarda sunulmuştur.

#### *2.4.3.1. Mesleki kimlik algısının aracılık rolüne ilişkin regresyon analizi bulguları*

Psikolojik sermayenin işte mutluluğa etkisinde mesleki kimlik algısının aracılık rolü olup olmadığını tespit edebilmek için bootstrap yöntemini temel alan regresyon analizi yapılmıştır. Aracılık etkisinin tespiti için Hayes Process Macro 4.2 SPSS eklentisi kullanılarak yapılan analizler neticesinde elde edilen doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere dair sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

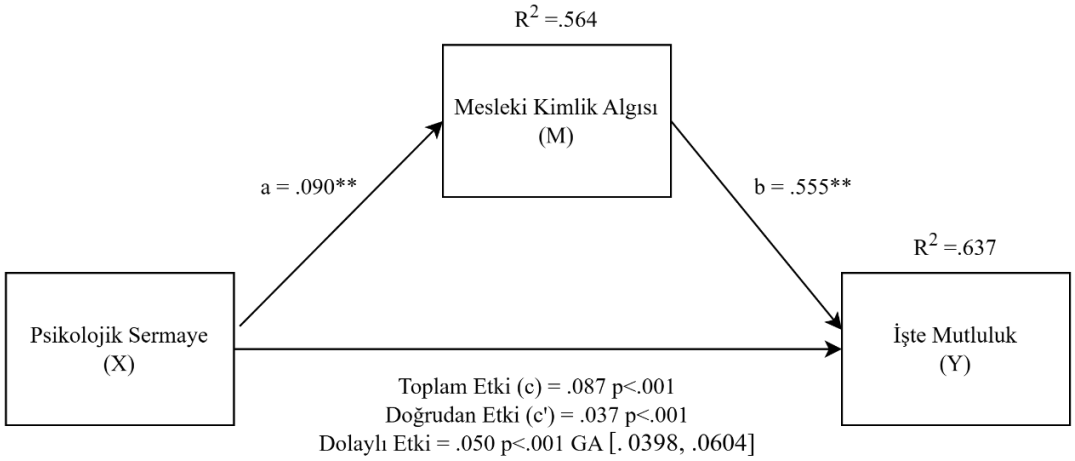
**Tablo 6:** Aracılık Testine Dair Regresyon Analizi Sonuçları

| | | **Sonuç Değişkenleri** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **Mesleki Kimlik Algısı (M)** | | | **İşte Mutluluk (Y)** | |
| **Tahmin Değişkenleri** | **Yol** | **b** | **S.H.** | **Yol** | **b** | **S.H.** |
| **Psikolojik Sermaye (X)** | a | .090*** | .003 | c' | .037*** | .005 |
| **Mesleki Kimlik Algısı (M)** | - | - - | | b | .555*** | .044 |
| | | $R^2$= .564 | | | $R^2$= .637 | |
| | | F=570,494; p<.001 | | | F=387,299 p<.001 | |

*** p<.001, b= Standardize edilmemiş beta katsayıları, S.H.=Standart hata

Psikolojik sermayenin işte mutluluk üzerindeki etkisinde mesleki kimlik algısının aracılık rolü olup olmadığına dair Tablo 6'daki sonuçlara bakıldığında mesleki kimlik algısının psikolojik sermaye ve işte mutluluk arasındaki etkileşimde aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (b=.050, %95 GA, [. 0398, .0604]). Bootstrap yönteminde 5000 yeniden örnekleme kullanılarak yapılan etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analizler neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2022). Bu bağlamda araştırmada yüzdelik yöntemiyle elde edilmiş olan Bootstrap alt ve üst sınır güven aralığı değerlerinin (GA [. 0398, .0604]), sıfır (0) değerini içermediği tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar neticesinde araştırmanın $H_2$ hipotezi de desteklenmiştir. Aşağıdaki Şekil 2'de aracılık analizi etki değerlerine dair model gösterilmiştir.




Not: Standartize edilmemiş beta katsayıları raporlanmıştır. $R^2$ değerleri, etki büyüklüğünü göstermektedir.

**Şekil 2:** Psikolojik Sermaye -Mesleki Kimlik Algısı -İşte Mutluluk Modeli

### *2.4.3.2. Role tutulmanın aracılık rolüne ilişkin regresyon analizi bulguları*

Psikolojik sermayenin işte mutluluğa etkisinde role tutulmanın aracılık rolü olup olmadığını tespit edebilmek için bootstrap yöntemini temel alan regresyon analizi yapılmıştır. Aracılık etkisinin tespiti için Hayes Process Macro 4.2 SPSS eklentisi kullanılarak yapılan analizler neticesinde elde edilen doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere dair sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

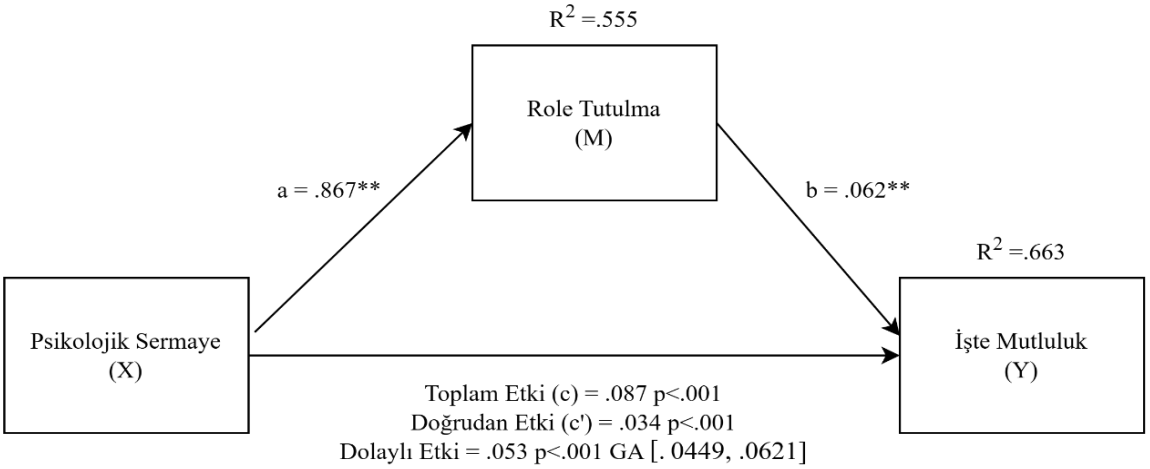
**Tablo 7:** Aracılık Testine Dair Regresyon Analizi Sonuçları

| | | **Sonuç Değişkenleri** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **Role Tutulma (M)** | | | **İşte Mutluluk (Y)** | |
| **Tahmin Değişkenleri** | **Yol** | **b** | **S.H.** | **Yol** | **b** | **S.H.** |
| **Psikolojik Sermaye (X)** | a | .867*** | .037 | c' | .034*** | .005 |
| **Role Tutulma (M)** | - | - - | | b | .062*** | .004 |
| | | $R^2$= .555 | | | $R^2$= .663 | |
| | | F=550,530; p<.001 | | | F=432,916 p<.001 | |

*** p<.001, b= Standardize edilmemiş beta katsayıları, S.H.=Standart hata

Psikolojik sermayenin işte mutluluk üzerindeki etkisinde role tutulmanın aracılık rolü olup olmadığına dair Tablo 7'deki sonuçlara bakıldığında role tutulmanın psikolojik sermaye ve işte mutluluk arasındaki etkileşimde aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (b=.053, %95 GA, [. 0449, .0621]). Bootstrap yönteminde 5000 yeniden örnekleme kullanılarak yapılan etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analizler neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2022). Bu bağlamda araştırmada yüzdelik yöntemle elde edilmiş olan Bootstrap alt ve üst sınır güven aralığı değerlerinin (GA [. 0449, .0621]), sıfır (0) değerini içermediği tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar bağlamında araştırmanın $H_3$ hipotezi de desteklenmiştir. Aşağıdaki Şekil 3'de aracılık analizi etki değerlerine dair model gösterilmiştir.




Not: Standartize edilmemiş beta katsayıları raporlanmıştır. $R^2$ değerleri, etki büyüklüğünü göstermektedir.

**Şekil 3:** Psikolojik Sermaye -Role Tutulma -İşte Mutluluk Modeli

## SONUÇ

Bu çalışmada psikolojik sermaye ve işte mutluluk etkileşiminde mesleki kimlik algısı ve role tutulmanın olası etkileri araştırılmıştır. Bu doğrultuda Yozgat'ta kamu kurumları ve özel sektörde görev yapan özel güvenlik görevlilerinden çevrimiçi anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda, elde edilen veriler üzerinde analiz ve değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre psikolojik sermayenin işte mutluluğu pozitif yönde etkilediğine dair $H_1$ hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç yazında yer alan bazı araştırmalarla (Luthans vd., 2007; Avey vd., 2010; Akçay, 2012; Polatcı & Ünüvar, 2021; Zhen & Liu, 2023; Gül Ekşi & Büyükyılmaz, 2024) genel anlamda paralellik göstermektedir. Psikolojik sermaye ve işte mutluluk etkileşiminde mesleki kimlik algısının ve role tutulmanın aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini test etmek için bootstrap yöntemini temel alan regresyon analizleri yapılmıştır. Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre mesleki kimlik algısının, psikolojik sermaye ile işte mutluluk arasındaki etkileşime aracılık ettiğini ifade eden $H_2$ hipotezi ve role tutulmanın psikolojik sermaye ile işte mutluluk arasındaki etkileşime aracılık ettiğini ifade eden $H_3$ hipotezi de desteklenmiştir. Elde edilen bu bulguların daha önce bir arada ele alınmayan bu değişkenler arasındaki etkileşimi ortaya koyması sebebiyle yazın açısından özgün bir sonuç olduğu ve ilgili yazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bulguları, çalışanların işte mutluluk düzeylerinin artırılması için psikolojik sermayenin yanı sıra mesleki kimlik algısının da desteklenmesi, geliştirilmesi ve rol bağlılıklarının güçlendirilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonucunda psikolojik sermayesi ve mesleki kimlik algısı ve role tutulma düzeyi yüksek olan çalışanların işte daha mutlu olacağı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, yüksek psikolojik sermayesi yüksek mesleki kimlik algısıyla ya da yüksek role tutulma düzeyiyle birleştiğinde işinde daha mutlu olan bir çalışanın, işine yükleyeceği anlamla ilişkili olarak

daha verimli olacağı düşünülmekte ve bu durumun da örgütün lehine olacağı öngörülmektedir. Bu sonuçlar, psikolojik sermayenin işte mutluluk ile pozitif etkileşimini doğrularken, mesleki kimlik algısı ve role tutulmanın da bu etkileşimi güçlendiren önemli faktörler olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, çalışanların psikolojik sermayelerini destekleyecek uygulamaların, iş yerinde mutluluğu artırmak için etkili bir yöntem olabileceği söylenebilir. Örneğin stres yönetimi atölyeleri, esnek çalışma saatleri ve psikolojik danışmanlık hizmetleri çalışanların psikolojik dayanıklılığını etkili bir şekilde iyileştirebilir. Öte yandan, iç ödüller, akran paylaşımı ve değer odaklı liderlik uygulamaları çalışanların meslekleriyle özdeşleşmelerini sağlayabilir ve mesleki kimliklerini geliştirebilir. Çalışanların pozisyonlarına olan bağlılıklarını iyileştirmek için, çalışanlara sorumluluklar ve karar alma gücü vermek, net roller sağlamak ve çalışmalarının organizasyona olan katkısını belirgin hale getirmek gibi bazı yöntemler benimsenebilir. Bu bütünsel yöntemler aynı anda hem kişisel memnuniyeti hem de kurumsal bağlılığı iyileştirebilir. Bu nedenle saha uygulayıcılarının, işletme sahip ve yöneticilerinin, olumlu pek çok bireysel ve örgütsel çıktı elde edebilmek için çalışan mutluluğunu artırmaya yönelik stratejiler belirlerken psikolojik sermaye, mesleki kimlik algısı ve role tutulma etkileşimini de dikkate almaları önerilebilir.

Elde edilen bulgular, katılımcıların anket ifadelerine verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Veriler, katılımcıların öz bildirimiyle elde edilmiştir ve bu sebeple bulgular ortak yöntem yanlılığından etkilenmiş olabilir. Dolayısıyla sonraki araştırmaların, çalışanların hem kendisinden hem de üstünden veri toplanarak yapılması önerilebilir. Bu araştırma özel güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekte farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde benzer çalışmalar yapılarak, bu bulguların genellenebilirliği test edilebilir. Modele farklı değişkenler eklenebilir ve uzun vadeli deneysel tasarımlarla araştırma genişletilerek ilgili yazına ve alana katkı sunulabilir.

## ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

### *Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı*

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 10.09.2024 tarihli ve 14 No'lu (14/01-17 sayılı karar) toplantısında etik kurul izni alınmıştır.

### *Yazar Katkı Oranı Beyanı*

Yazarlar çalışmaya eşit düzeyde katkıda bulunmuştur.

### *Çıkar Çatışması Beyanı*

Çalışmada potansiyel bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA


Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(1), 123-140.

Akın, K. (2022). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adalet Algısının Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6*(1), 335-374.

Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1984). The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis. *Psychometrika, 49*(2), 155-173.

Arlı, H. & Yolcu, İ. U. (2022). Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide İşe Gönülden Adanmanın Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 14*(3), 1781-1794.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H. & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management, 34*(3), 325–374.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review, 25*(3), 472-491.

Ashforth, B. K. & Saks, A. M. (1996). Socialization Tactics: Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment. *Academy of management Journal, 39*(1), 149-178.

Atan, A., Ozgit, H. & Silman, F. (2021). Happiness at Work and Motivation for a Sustainable Workforce: Evidence from Female Hotel Employees. *Sustainability, 13*(14), 7778.

Avey, J. B., Avolio, B. J. & Luthans, F. (2011). Experimentally Analyzing the Impact of Leader Positivity on Follower Positivity and Performance. *Leadership Quarterly, 22*(2), 282-294.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee well-being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127-152.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International, 13*(3), 209-223.

Basım, N., Güler, M. & Ocak, M. (2021). Bireysel Kaynaklar, İşi Biçimlendirme ve İşe Tutulma İlişkisinde Başa Çıkmanın Aracılık Rolü. *Erciyes Akademi, 35*(4), 1741-1754.

Bayır, Ö. Ö. & Aydın, A. (2019). Otantik Liderliğin Psikolojik Sermaye, İşe Kapılma ve Okul Başarısıyla İlişkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19*(4), 1232-1254.

Bellamkonda, N. & Pattusamy, M. (2024). Intention to Stay and Happiness: A Moderated Mediation Model of Work Engagement and Hope. *South Asian Journal of Business Studies, 13*(1), 74-89.

Bentham, J. (1789). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Oxford: Clarendon Press. https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=EfQJAAAAIAAJ&oi=fnd&pg=IA2&dq=Bentham,+J.+(1789).+An+Introduction+to+the+Principles+of+Morals+and+Legislation.+Oxford:+Clarendon+Press.&ots=nGt0L5nbMD&sig=9O6aFcH-QFLUpDM0Y4h-JVtH9eU&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Colbeck, C. L. (2008). Professional Identity Development Theory and Doctoral Education. *New Directions for Teaching & Learning, 2008*(113).

Çalışkan, K. (2010). *Mutluluk.* (Ed.) Güler İslamoğlu. Kurumlarda İyilik de Var. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Çetin, F. & Basım, H. N. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi, 45*(1), 31-51.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1980). Self-Determination Theory: When Mind Mediates Behavior. *The Journal of Mind and Behavior,* 33-43.

Doğan, S. & Şahin, S. N. (2022). Z Kuşağı Bağlamında Kariyer Yönetiminin İş-Yaşam Dengesine ve Role Tutulmaya Etkisinde Kuşak Farklılığının Düzenleyici Rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15*(2), 439-459.

Edwards, J. R. (1991). *Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique.* In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology, 1991, 6, 283–357, John Wiley & Sons.

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics.* Sage Publications.

Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218-226.

Goffman, E. (1961). *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction.* Bobbs-Merrill.

Gulyani, G. & Sharma, T. (2018). Total Rewards Components and Work Happiness in New Ventures: The Mediating Role of Work Engagement. In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, 6* (3), 255-271. Emerald Publishing Limited.

Gül Ekşi, G. & Büyükyılmaz, O. (2024). Örgüt İklimi, Psikolojik Sermaye ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkilerin Analizi. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi, 15*(43).

Güler, B. K. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar,* İzmit: Umuttepe Yayınları.

Güler, M., Çetin, F. & Basım, H. N. (2019). İşe Tutulma Ölçeği Çok Kısa Versiyonu (UWES-3) Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması: Alternatif Bir Versiyon (UWES-6) Önerisi. *İş ve İnsan Dergisi, 6*(2), 189-197.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Harms, P. D. & Luthans, F. (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(4), 589-594.

Hayes, A. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, 2. Baskı, The Guilford Press.

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, a Regression-Based Approach*, The Guilford Press.

Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.

Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, *44*(4), 764-791.

Joo, B. K. & Lee, I. (2017, August). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being. In Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, 5 (2), 206-221, Emerald Publishing Limited.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.

Kesken, J. & Ayyıldız, N. A. (2008). New Perspectives in Leadership Approaches: Positive and Authentic Leadership. *Ege Academic Review*, *8*(2), 729-754.

Kjerulf, A. (2014). *Happy Hour is 9 to 5*. Pine Tribe.

Koçak, D. (2020). İş Özerkliği ile İşe Bağlanma Arasındaki İlişki: Kişi-İş Uyumunun Aracı ve Algılanan Yönetici Desteğinin Düzenleyici Rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15*(2), 699-718.

Köksal, O., Güler, M. & Çetin, F. (2015). Öz-Yeterlilik Algısı, Yaşam Doyumu ve Bir Role Tutulma Etkileşimi: Sosyal Bilişsel Bir Yaklaşım. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (54), 193-207.

Li, Y. (2018). Building Well-Being Among University Teachers: The Roles of Psychological Capital and Meaning in Life. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(5), 594-602.

Liu, J., Xu, R. & Wang, Z. (2024). The Effects of Psychological Capital, Work Engagement and Job Autonomy on Job Performance in Platform Flexible Employees. *Scientific Reports, 14*(1), 18434.

Luthans, F. (2002a). The Need for and Meaning Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*(23), 695-706.

Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital.

Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R. & Li, W. (2008). More Evidence on the Value of Chinese workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?. In *Human Resource Management 'with Chinese Characteristics'*, 48-57, Routledge.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge.* Oxford University Press.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive Psychologıcal Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572.

Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge.* Oxford University Press.

Meydan, H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Oruç, E. (2018). Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Turkish Studies, 13*(14).

Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 17*(3), 1-19.

Pan, Y. (2014). Research on Professional Identity, Organizational Identification and Innovative Behavior of College Teachers, (Unpublished Doctoral Thesis), Southwestern University, United States.

Polatcı, S. & Ünüvar, H. (2021). İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Journal of Research in Business, 6*(1), 177-202.

Pratt, M. G., Rockmann, K. W. & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents. *Academy of Management Journal, 49*(2), 235-262.

Rich, B. L., Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal, 53*(3), 617-635.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600-619.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement. European *Journal of Psychological Assessment*.

Scholarios, D. & Marks, A. (2004). Work-Life Balance and the Software Worker. *Human Resource Management Journal, 14*(2), 54-74.

Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Psychology Press.

Seligman, M. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being.* Free Press.

Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An Introduction, 55*(1), 5, American Psychological Association.

Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları. 3*(6), 49-74.

Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*(2), 320-333.

Walsh, K. & Gordon, J. R. (2008). Creating an Individual Work Identity. *Human Resource Management Review, 18*(1), 46–61.

Wright, T. A. & 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.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality, 31*(1), 21-33.

Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y., Li, X. & Liu, Y. (2023). The Mediating Role of Job Satisfaction Between Psychological Capital and Work Engagement Among Chinese Nurses During COVID-19 Outbreak: A Comparative Study Between Nurse Specialists and General Nurses. *Frontiers in Psychiatry, 13*, 990216.

Zhen, X. & Liu, Q. (2023). The Impact of a Teacher's Professional Identity on His/Her Occupational Happiness: The Mediating Role of Psychological Capital. *Nurture, 17*(3), 394-406.