

İŞ OTONOMİSİNİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİSİ: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACI ROLÜ*

THE EFFECT OF JOB AUTONOMY ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE

Merve KAPLAN

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
duvarcimerve@gmail.com
ORCID No: 0000-0002-0519-0603

Mehtap ÖZTÜRK

Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya
mehtapfindik@selcuk.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-8513-9842

ÖZ

Geliş Tarihi: 20.09.2022
Kabul Tarihi: 30.09.2022
Yayın Tarihi: 30.09.2022
Anahtar Kelimeler
Psikolojik İyi Oluş
Psikolojik Dayanıklılık
İş Otonomisi
Keywords
Psychological Well-Being
Psychological Resilience
Job Autonomy

Psikolojik iyi oluş bireyin duygusal ve bilişsel iyi oluşunu inceleyen bir kavramdır. Son yıllarda, örgütlerde iyi oluşu konu alan araştırmacılar dikkate değer bir ilgi görmektedir. İyi oluşa yönelik yapılan araştırmalarda kaygı, psikolojik sıkıntı, zayıf fiziksel sağlık, düşük performans gibi faktörlerin bireyler ve örgütler üzerindeki zararlı etkileri vurgulanmaktadır (Ryff, 1995). Ancak psikolojik iyi oluşun sadece çalışanların optimal işleyişini anlamının yanı sıra çalışanların sağlığını, mutluluğunu ve iyiliğini teşvik etmenin de örgütlerde meşru hedeflere ulaşmanın bir yolu olması nedeniyle iyi oluş kavramına ilgi yoğunlaşmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmada çalışanların psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş otonomisi üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu anlamaya yönelik bankacılık sektöründe 411 çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda iş otonomisi ve psikolojik dayanıklılığın psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada psikolojik iyi oluş ve iş otonomisi arasındaki istatistiksel ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ABSTRACT

Psychological well-being is a concept that examines the emotional and cognitive well-being of the individual. In recent years, researchers on well-being in organizations have received considerable attention. Studies on well-being emphasize the harmful effects of factors such as anxiety, psychological distress, poor physical health, and poor performance on individuals and organizations (Ryff, 1995). However, interest in the concept of well-being is intensified because psychological well-being is not only understanding the optimal functioning of employees, but also promoting the health, happiness and well-being of employees is a way of legitimate goals in organizations. In this direction, this study was conducted with 411 employees in the banking sector in order to understand how the psychological resilience and psychological well-being levels of the employees have an effect on job autonomy. As a result of the research, it was determined that job autonomy has a positive and statistically significant effect on psychological resilience and psychological well-being. In addition, it was concluded that psychological resilience has a mediating role in the statistical relationship between psychological well-being and job autonomy.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1177696>

Atıf/Cite as: Kaplan, M. ve Öztürk, Ö. (2022). İş Otonomisinin Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisi: Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1566-1578.

*Bu çalışma "Psikolojik İyi Oluş ve Psikolojik Dayanıklılık Algısının İş Otonomisi Üzerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Giriş

Örgüt psikolojisi alanının ana temalarından biri olan iş otonomisi (Hackman ve Oldman, 1976) çalışanların arzu ettiği iş sonuçlarına ulaşabilmesi için gerekli olan bir iş kaynağı (Demerouti vd., 2001) olarak tanımlanmaktadır (Stiglbauer ve Kovacs, 2018). Çalışanlar örgüt içerisinde kendi davranışlarını kontrol edebildiğini hissettiklerinde pozitif iş sonuçlarının ortaya çıkması muhtemeldir. İş otonomisi çalışanların iş ortamında bağımsızlık, serbestlik ve özgürlük seviyelerinin ve iş özerkliğinin olup olmadığının bir göstergesi olarak tanımlanmaktadır. İş otonomisinin yordayıcıları bağımsızlık, serbestlik ve özgürlük seviyeleri olarak belirtilmektedir (Kutani, 2018, s. 62). Bununla birlikte çalışanların iş-hayat tatmininin yüksek olması, fiziksel-zihinsel açıdan sağlıklı olması ve yüksek motivasyon ile özgüven sahibi olması (De Neve ve Cooper, 1998, s. 197-229) diğer bir ifade ile psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması çalışanların örgütlerine uyum sağlamalarına, örgütsel sorunların çözümünü sağlayacak kararlar alabilmelerine ve örgütsel faaliyetleri başlatabilmeleri için özerklik kazanmalarına zemin hazırlamaktadır (Gardner, 2020). Ayrıca psikolojik dayanıklılığa sahip olan çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olacağı çıkarımında bulunmak mümkündür (Fava ve Tomba, 2009; Sagone ve De Caroli, 2014). İş otonomisi, psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık yakın ilişkili, birbirinden etkilenen, birbirini etkileyen, birbirinin nedeni veya sonucu olabilecek değerlerde önemli ve süreç içerisinde kritik olarak değerlendirilebilecek kavramlar olması nedeniyle bu çalışmada iş otonomisinin psikolojik iyi oluş üzerine etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü incelenmiştir. Konya ili bankacılık sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada iş otonomisinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolüne yönelik araştırma bulguları sunulmaktadır psikolojik iyi oluş, psikolojik dayanıklılık ve iş otonomisine yönelik gelecekte yapılacak olan çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.

1. Kavramsal Çerçeve

Doğuşundan uzun yıllara dayanan çalışma süresi boyunca psikoloji bilimi felsefe biliminin alt kategorisi olarak değerlendirilmiştir. 18. yüzyıldan sonra ise ayrı bir bilim dalı olarak ele alınan bu bilim dalı bireyi sadece bir organizma olarak değerlendirmekten ziyade zamanla bağımsız, özgür ve mantıklı davranışlar sergileyen varlık olarak ele almaya başlamıştır. Wund'un (1879, s. 4-32) deneysel psikoloji laboratuvarı kurarak çeşitli psikolojik konuların bilimsel yöntemler aracılığıyla incelenebileceğini göstermesi ile de psikoloji bilimi gelişim göstermiş, bireylerin davranışlarını ve zihinsel süreçlerini anlamaya ve bilimsel yöntemlerle açıklamaya yönelik bilim dalı olarak kabul edilmiştir (Ertürk, 2017, s. 162). Psikoloji biliminin gelişimine paralel olarak bu bilim dalının en temel araştırma temalarından biri olan psikolojik iyi oluş kavramına yönelik ilk çalışmalar Bradburn (1969) tarafından alana yapılan katkılarla başlamıştır. 1980'lerden sonra olumlu insan işlevselliğinin eksikliklerinin geliştirilmesi ve tamamlanmasına odaklanılması Ryff'in (1989) psikolojik refah modelini ileri sürmesine neden olmuş ve kavramın gelişimi devam etmiştir. Psikolojik iyi olma durumu, olumlu duyguların olumsuz duygulara göre daha fazla olması (baskın olması) olarak tanımlanmaktadır (Bradburn, 1969, s. 948-949). Psikolojik iyi oluş temelde bireyin hayatını refah düzeyinde yaşamasıdır. Alanyazında iyi hissetme olarak da ifade edilen psikolojik iyi oluş, etkili ve verimli bir şekilde çalışmanın birleşimi olarak ele alınmaktadır. Psikolojik iyi oluşun sürdürülebilir olması, her zaman bireyin mutlu ve huzurlu olmasının bir sonucu değildir. Dolayısıyla bireyin yaşamında olumsuzluklar olması psikolojik iyi oluş düzeyini de olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir (Huppert, 2009, s. 137-164).

Waterman'a göre (1993, s. 678-691) psikolojik iyi oluş insanların kişisel gelişimlerini sağlama adına yaşama karşı mücadele etmesidir. Jung'a göre (1933) ise psikolojik olarak sağlıklı olmanın kıstası, kişinin hayatta gerçekleştirmesi gereken dönemsel görevlerin tamamlanması ve başarıya ulaşması ile ilişkilidir (Cenkseven, 2004; Sezer, 2013, s. 490). İşlevsel bakış açısına göre psikolojik iyi oluş, bireyin karşılaştığı durumlar özelinde ortaya çıkan koşullar karşısında kişisel özellik temelli tepkilerinin incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Birey başkalarının daha uygun imkânlarla sahip olması halinde bile gerçekleştiremediği işleri yapabilmesi sayesinde motive olabilmektedir. Bu durumda kendine yönelik algılarını etkileyen kişilik özellikleri değerlendirilmelidir (Diener, 1984, s. 542-575; Veenhoven, 1988, s. 44-61). Alanyazında yaygın olarak psikolojik iyi oluşun teorik temelleri ve boyutları Ryff'in (1989) psikolojik iyi oluş modeli kapsamında incelenmektedir. Ryff (1989) psikolojik iyi oluş ile ilgili çalışmada klinik psikoloji, zihinsel sağlık ve gelişim psikolojisi alanlarındaki farklı teorileri incelemiş ve bu teorileri sentezleyerek psikolojik iyi oluşun temel boyutlarının ve teorik temellerinin yer aldığı modelini geliştirmiştir. Ryff (1995) kapsamlı ve pek çok bilimsel teoriyi sentezleyerek oluşturduğu modelinde Maslow'un (1968) kendini gerçekleştirme anlayışı, Rogers'ın (1961) tam işlevde bulunan kişi, Jung'un

(1933) bireyselleştirme, Allport'un (1961) uygunluk kavramı, Erikson'un (1959) bireysel gelişime dair oluşturduğu psikososyal evreleri, Buhler'in (1935) temel yaşam eğilimleri, Neugarten'in (1968) yetişkinlik ve yaşlılıkta kişilik değişiminin tanımlarından ve Jahod'nun (1958) ruhsal (zihinsel) sağlıkla ilgili olumlu kriterlerini kapsayan çalışmalarından yararlanmışır (Kaplan ve Göker, 2020, s. 277). Bu modele göre psikolojik iyi oluş yaşam amacı, özerklik, bireysel gelişim, çevresel hâkimiyet, diğerleriyle olumlu ilişkiler, öz kabul olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır (Ryff, 1989, s. 1069-1081; Ryff ve Keyes, 1995, s. 338-351; Ryff ve Singer, 2008, s. 13-14).

Psikolojik iyi oluş kavramı 1980'li yıllarda deneysel çalışmalarla beraber başlayan, zorluklar ile karşılaşıldığında kendini gerçekleştirme ve anlamlı bir yaşam için çalışan potansiyelini vurgulayan; klinik ve yetişkin gelişim psikolojisi temeline dayanan bir kavram olarak öne çıkmıştır (Telef, 2013, s. 374). Psikolojik iyi oluş, çalışanların işgücü, verimlilik gibi konular başta olmak üzere niteliğini ve niceliğini etkileyen önemli etkenlerden biri olarak görülmektedir (Zizek vd., 2015, s. 651-672; Ertürk vd., 2016, s. 1723-1744). Bu nedenle zaman içinde alanyazında en popüler başlıklardan biri olmuş, iyi oluş kavramı farklı yaklaşımlar ve kavramlar ile ele alınarak incelenmesi gereği söz konusu olmuştur (Alcan, 2020, s. 86-103). Psikolojik iyi oluş kavramının gelir düzeyi ve medeni durum (Shapiro ve Keyes, 2007) akademik ve sosyo-ekonomik statü (Cenkseven ve Akbaş, 2007; Okcu, 2010, s. 107), yaş (Ryff ve Singer, 2006), sosyo-demografik nitelikler ile bireysel karakter özellikleri (Keyes vd., 2002), iş doyumunu, iş tatmini ve yaşam doyumunu gibi kavramlarla ilişkilendirilerek incelenmiştir (Güner ve Bozkurt, 2017, s. 87). Psikolojik iyi oluş ile ilişkilendirilen kavramlardan biri de psikolojik dayanıklılıktır.

Psikolojik iyi oluşu etkileyen psikolojik sermaye yapısının unsurlarından biri olarak ele alınan psikolojik dayanıklılık uluslararası alanyazında "resilience" veya "hardiness" olarak ifade edilmektedir (Collins, 2008, s. 1173-1193). Psikolojik dayanıklılık genel olarak bireylerin değişim, risk veya zorlu olarak nitelendirilebilecek durumlarının üstesinden başarıyla gelebilmelerini sağlayan pozitif psikolojik kapasiteyi ifade etmektedir. Bu kapasite zaman içerisinde değişebileceği gibi bireysel ve çevresel faktörlerin etkisiyle geliştirilebilir yapıdadır (Stewart vd., 1997, s. 21-31). Psikolojik dayanıklılık çalışmaları ise iki alanda kendini göstermiştir. Birincisi, travmatoloji (yetişkinler), ikincisi ise gelişimsel psikolojisi (çocuklar ve gençler) şeklindedir (Graber vd., 2015, s. 5-27). Travmatoloji alanında yetişkinlerde hangi faktörlerin strese yol açtığı ve stresten kaçınmanın yollarına dair araştırmalar yapılmıştır. Gelişimsel psikolojide ise araştırmacılar, çocukları birbirinden farklılaştıran nitelikler üzerinde (örneğin benlik saygısı) çalışmış ve çocuk istismarı gibi kötü deneyimler yaşayan çocukların psikolojik dayanıklılık seviyesini irdelemeye çalışmıştır (Luthar vd., 2000, s. 543-562). Graber vd.'e göre (2015, s. 5-27) psikolojik dayanıklılığın temel bileşenleri bireyin hayatında risk ve risklerin varlığı, koruyucu faktörlerin veya mekanizmaların varlığı, sıkıntıya karşı insan tepkilerinin çok boyutlu bir sürekliliğidir. Bu bileşenlerden hareketle büyümek, gelişmek ve anlaşılmak isteyen bir insanın, psikolojik düşüncenin eleştirel ve hümanist dallarında dile getirilen sorulara deneysel bir cevap sağlamak için araştırmalardan faydalanarak kavrama farklı bir çerçeve kazandırılmıştır (Richardson, 2002, s. 307-321). Dayanıklılık araştırmaları, travmatoloji (travma etkisi altındaki yetişkin yanıtlarına odaklanma), gelişimsel psikopatoloji (çocukların zorluklara verdiği tepkilere odaklanma), pozitif psikoloji (insanın gelişmesine, olumlu duygulara ve olumlu ilişkilere odaklanma) ve hümanist psikoloji (insanı anlamlandırma ve insanın büyümesine odaklanma) dahil olmak üzere ilgili disiplinler tarafından boyutlandırılmıştır. Psikolojik dayanıklılığın boyutlarını etkileyen bireysel, sosyal, çevresel, kişisel, yapısal vb. gibi birçok faktörden söz etmek mümkündür. Kobasa (1979) psikolojik dayanıklılığı, kontrol, bağlanma ve meydan okuma olmak üzere üç alt boyuta ayırmıştır. Kobasa'nın (1979) bu yaklaşımı dayanıklılık alanında en çok dikkat çeken ve yararlanan çalışmalardan olmuştur (Yıldız, 2015: 16). Friborg vd. (2005) ise psikolojik dayanıklılığı, kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olmak üzere toplam altı faktörlü bir yapı olarak değerlendirmiştir (Usta, 2018, s. 35).

Psikolojik iyi oluşu etkileyen bir diğer unsur olan otonomi ya da diğer adıyla özerklik, bireyin kendi davranışlarını belirlerken ve kararlarını verirken bağımsız olması olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle alanyazında mesleki özerklik ve iş otonomisi aynı anlamda kullanılmıştır (Gagne ve Deci, 2005, s. 331-362). Schutzenhofer (1987, s. 278-283) iş otonomisini "meslek üyelerinin kişisel mesleki faaliyetlerini dışarıdan bir kontrol olmaksızın yönetmeleri, tanımlamaları ve kontrol etmeleri" şeklinde açıklamaktadır. Çalışanlara kendi zevklerine uygun bir çalışma alanı oluşturması ve çalışma zamanını kendilerinin belirlemesi gibi imkanlar verildiğinde otonominin (özerkliğin) doğrudan çalışanın performansı, motivasyonu ve mutluluğu gibi unsurları geliştireceği, işine ve örgütüne bağlılık duygusunu arttıracığı ileri sürülmüştür (Golden ve Veiga, 2005, s. 301-318). Ancak iş otonomisinin keyfi bir serbestlik ve bağımsızlık anlamına gelmediğine dikkat edilmelidir. Kavramda çalışanların

tüm davranışlarında bağımsız olmaları değil, kendi bireysel seçimleri yönünde bir üst yöneticiye bağlı olması ve aynı zamanda başkalarından kaynak ve destek almayı seçmeleri vurgulanmıştır (Lynch, 2013, s. 301-312). Otonomiye stratejik otonomi ve operasyonel otonomi olarak iki boyuta ayırmak da mümkündür. Stratejik otonomi, kişinin kendi gündemini oluştururken özgür olmasını ifade etmektedir. Bu otonomi grubunda kişiler kendi ilgileriyle örgütün ilgilerini birleştirme eyleminde bulunmaktadırlar. Operasyonel otonomi ise, problem çözme aşamasında kişinin özgür olmasını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu otonomi grubunda kişinin problemi başarıyla çözmesinden sonra kendisinde başarı duygusunu yükseltmekte ve girişimcilik ruhunu cesaretlendirmektedir (Eren ve Gündüz, 2002, s. 73). Hackman ve Oldham (1976) iş özerkliği modelinde de yer alan iş özerkliği motivasyonu etkili iş kollarını yaratma konusunda önemli girişimlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilmiş olan iş özellikleri modeli, iş otonomisini farklı bir bakış açısıyla ele almıştır. Bu yaklaşımda gerçekleştirilen iş ve çalışma sahası ile ilişkili değişkenler yoluyla iş özellikleri modeli, yapılan işin özellikleri, çalışanları tetikleyen hassas psikolojik durumlar ve bu değişkenlerin yaratabileceği olası etkiler arasında bağlantılar olması olarak tanımlanmaktadır. İş özellikleri modeline göre çalışanların kritik psikolojik durumlarını tespit eden işlerin temel özellikleri beş grupta sıralanmaktadır. Bu özellik grupları beceri çeşitliliği, görevin kimliği, görevin önemi, özerklik, geri bildirim olarak listelenmektedir (Hackman ve Oldham, 1975, s. 60-159). İş otonomisinde bir diğer dikkat edilmesi gereken unsur ise baskı unsurudur. Bu unsur iş otonomisinin alt boyutunu oluşturmaktadır. İş otonomisi kavramı yaratıcılığı özerklik olarak nitelerken, baskı unsurunu ise kısıtlama olarak ele almaktadır. Özellikle, baskının dış kaynaklı olması ve dış kontrol (denetim) olarak algılanması durumunda, iş yükünün fazla ve zamanın az olmasının getirdiği baskı yaratıcılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Buradan hareketle, özerk bireylerin iş yaşamında kontrol hissi ve sorumlulukla hareket ettiği, işlerini yapma tarzlarını ve başkalarıyla çalışma şekillerini olumlu etkilediği ön görülmektedir (Eren ve Gündüz, 2002, s. 75). Özerkliğin bir diğer alt boyutunu bağımsız ve değerli hissetme olarak ele alan yaklaşımda, özerklik bireyler arası bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle insanlar karar verirken başka bireylere bağlı olabilir veya tamamıyla diğer bireylerden bağımsız olabilir. İş özerkliğinde bağımsız ve değerli hissetme boyutunda, bir işin yürütülmesi esnasında gerçekleştirilecek çalışmaya ilişkin alınan kararların ve çalışma programının belirlenmesi aşamalarında, çalışanlara tanınacak özgürlük ve bağımsızlık düzeyleri olarak değerlendirilmektedir (Hackman ve Oldham, 1975, s. 60-159). Bir örgütte veya bir çalışma alanında iş özerkliğinin sağlanabilmesi için şart olarak görülen bu öğeler genel olarak beş grupta incelenmektedir. Bu öğeler bilgi, bağımsızlık (irade serbestliği), kıyaslama gücü (kıyaslama yapabilme), karar alma becerisi (kapasitesi) ve kararlılık olarak sınıflandırılmıştır (Gagne ve Deci, 2005, s. 331-362, Kutanis, 2018, s. 67).

Psikolojik iyi oluş, bireysel hedefleri ve gelişimi devam ettirebilme ve insanlarla anlamlı ilişki kurabilme becerilerinin bir bütünü olarak tanımlandığında psikolojik iyi oluşun altı boyutundan biri de özerkliktir. Bu doğrultuda özerklik veya iş otonomisi psikolojik iyi oluşun bir öncülü olarak sayılabilmektedir (Keyes vd., 2002, s. 1007-1022). Psikolojik dayanıklılık ise çalışanların örgütte karşılaşabilecekleri sorunların farkında olup doğru analizlerle bunların üstesinden gelebilecek nitelikte olanları ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu bağlamda, iş otonomisine sahip olan çalışanların örgüt içerisinde aldığı kararların arkasında duran ve bunların sonucuna ne kadar risk teşkil ederse etsin katlanabilen bireyler olarak algılandığı görülmektedir (Cherniss, 1980; Alarcon, 2011, s. 544-562; Avey vd., 2011, s.127-152; Kanbur vd., 2017, s. 127- 141). Bu doğrultuda iş otonomisi yüksek olan çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ve dolayısıyla psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir (Gardner, 2020).

2. Araştırma Metodolojisi

Nicel araştırma yöntemi benimsenen bu çalışmada verilerin analizinde SPSS 23 programı kullanılmıştır. Çalışmada geliştirilen modelin test edilebilmesi için Bootstrap yöntemine dayanan regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde diğer analiz yöntemlerine göre daha geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiği gerekçesiyle Process Makro uygulaması kullanılmıştır (Hayes, 2018; Preacher vd., 2007). Araştırmanın evrenini Konya ilinde bankacılık sektöründe çalışan 2798 kişi (TBB, 2021) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Konya ilindeki tüm banka şubelerinde çalışan 65 yaş altı bireyler olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında ulaşılabilecek evreni temsil edebilecek aşgari örneklem sayısı 340 kişi olduğu tespit edilmiştir (Özdamar, 2003). Bu doğrultuda araştırmada bankacılık sektöründe çalışan 411 kişiye anket uygulanmıştır. Örneklem basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Anketler, çevrim içi anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmaya katılanların

%56'sı kadın (230 kişi) ve %44'ü erkek (181 kişi) bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların %77,4'lük büyük bir çoğunluğu 24-35 yaş grubunda, %17,5'i 36-45 yaş grubunda ve %5,1'i ise 46 yaş ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Bireylerin eğitim düzeyi incelendiğinde, %11,7'lik kesimin lise düzeyinde, %63,7'lik çoğunluk grubun lisans düzeyinde, %17,8'lik grubun yüksek lisans ve %6,8'lik grubun doktora düzeyinde eğitimi bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların %60,3'ünün bekar ve %39,7'sinin ise evli olduğu belirlenmiştir. Araştırma değişkenlerine ilişkin kullanılan ölçekler aşağıda belirtilmiştir.

- *Psikolojik İyi Oluş Ölçeği*: Diener vd. (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Telef (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin puanlanmasında, 5'li Likert yöntemi kullanılmıştır.
- *Kısa Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği*: Çalışanların psikolojik dayanıklılığını ölçebilmek amacıyla Smith vd. (2008) tarafından geliştirilen psikolojik dayanıklılık ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. 5'li Likert yöntemi ile puanlanan ölçek 6 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Doğan (2015) tarafından yapılmıştır.
- *İş Otonomisi Ölçeği*: Bu çalışmada, çalışanların iş otonomisi düzeylerini ölçmek için Ilardi vd. (1993) tarafından geliştirilen iş otonomisi ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Çakmak-Otluoğlu (2012) tarafından yapılmıştır. 6 madde ve "Bağımsız ve Değerli Hissetme" ve "Baskı Altında Olma" olmak üzere 2 alt boyuttan oluşan ölçek, 5'li Likert yöntemi ile puanlanmıştır (Korkmaz, 2020).

Araştırmada geçerliliği sınanmak üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- H1: Psikolojik dayanıklılık ile iş otonomisi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H2: Psikolojik iyi oluş ile psikolojik dayanıklılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H3: Psikolojik iyi oluş ile iş otonomisi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H4: Psikolojik iyi oluş ve iş otonomisi arasındaki istatistiksel ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır.

3. Araştırma Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizlerini yapılmıştır. Araştırma ölçeklerinin güvenilirliğini (iç tutarlılık) test etmek için Cronbach's Alfa Analizi, geçerliliğinin belirlenmesi için ise Kaiser Meyer Olkin (KMO) geçerlilik analizi yapılmıştır. Her bir değişkene ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Ölçek Güvenirliği (α)	Ölçek Geçerliliği (KMO)
Psikolojik İyi Oluş	.861	.869
Psikolojik Dayanıklılık	.830	.787
İş Otonomisi	.797	.680

Not: n=411; **p<.001, *p<.05.

Tablo 1’de yer alan analiz sonuçlarına göre; Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’nin Cronbach’s Alfa Güvenirlik Katsayısı 0,861, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği’nin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı 0,830 ve İş Doyumu Ölçeği’nin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı bağımsız ve değerli hissetme alt boyutunda 0,797 ve baskı altında olma alt boyutunda ise 0,771 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizlerde, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Kaiser Meyer Olkin katsayısı 0,869 (Barlett Sphericity $\chi^2= 1159,702$, $df= 21$), Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Kaiser Meyer Olkin katsayısı 0,787 (Barlett Sphericity $\chi^2= 1144,442$, $df= 15$) ve İş Doyumu Ölçeği Kaiser Meyer Olkin katsayısı 0,752 (Barlett Sphericity $\chi^2= 810,681$, $df= 15$) olarak bulunmuştur. Araştırma ölçeklerine ilişkin olarak, Barlett Sphericity testinin 0,05 düzeyinde anlamlı ve KMO değerinin 0,60’dan büyük olmasının ölçeğin yeterli geçerliliğe, Cronbach’s Alfa değerinin 0,60’dan büyük olmasının ise yeterli güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilmektedir (Çokluk vd., 2010; Leech vd., 2005). Bu doğrultuda, araştırmada elde edilen bulgulara göre kullanılan ölçeklerin yeterli geçerlilik ve güvenilirlikte olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 2. Araştırma Ölçeklerinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddesi	Ortak Varyans	Faktör Yüğü
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği		
1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	0,591	0,769
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir	0,609	0,781
3. Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.	0,594	0,771
4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	0,430	0,656
5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	0,491	0,700
6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	0,593	0,770
7. Geleceğim hakkında iyimserim.	0,529	0,728
8. İnsanlar bana saygı duyar. *	0,591	0,445
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği		
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	0,722	0,749
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim.	0,733	0,773
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.	0,710	0,687
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.	0,855	0,814
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlattım.	0,690	0,588
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.	0,824	0,801
İş Otonomisi Ölçeği		
Bağımsız ve Değerli Hissetme Alt Boyutu		
1. İşte rahatlıkla kendim gibi olabiliyorum.	0,734	0,659
3. İşle ilgili fikir ve görüşlerimi ifade etme özgürlüğüne sahibim.	0,790	0,749
5. Çalışırken nasıl hissettiğim dikkate alınır.	0,632	0,721
Baskı Altında Olma Alt Boyutu		
2. İşyerinde kendimi baskı altında hissediyorum.	0,690	0,693
4. İşle ilgili bana ne deniliyorsa onu yapmak zorundayım.	0,732	0,616
6. İşimle ilgili ne yapacağıma karar verme yetkim pek yoktur.	0,664	0,681

*Faktör uyumsuzluğu nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyansların sırasıyla, %70.49, %75.55 ve %75.48 olduğu saptanmıştır. Bu bulgular ölçeklerin yeterli açıklayıcılık oranlarına sahip olduğunu göstermektedir. Faktör yük değerinin 0,45 ya da daha yüksek olması ise seçim için iyi bir ölçüttür (Büyüköztürk, 2010; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu doğrultuda gereken faktör yük ağırlığını taşımayan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’nin bir maddesi çalışmada kullanılmamıştır. Diğer ifadeler yeterli faktör yük değerlerini karşılamaktadır.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek Maddesi	Ort. ± Ss.
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	
5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	3,96 ± 0,964
4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	3,95 ± 1,030
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir	3,67 ± 1,078
6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	3,42 ± 1,240
1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	3,36 ± 1,182
3. Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim.	3,28 ± 1,239
7. Geleceğim hakkında iyimserim.	3,17 ± 1,330
Genel	3,55 ± 1,152
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	3,19 ± 1,265
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.	3,02 ± 1,326
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim	2,92 ± 1,408
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.	2,85 ± 1,380
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.	2,82 ± 1,370
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlattım.	2,76 ± 1,286
Genel	2,93 ± 1,339
İş Otonomisi Ölçeği	
Bağımsız ve Değerli Hissetme Alt Boyutu	
1. İşte rahatlıkla kendim gibi olabiliyorum.	3,62 ± 1,262
3. İşle ilgili fikir ve görüşlerimi ifade etme özgürlüğüne sahibim.	3,58 ± 1,303
5. Çalışırken nasıl hissettiğim dikkate alınır.	2,96 ± 1,390
Baskı Altında Olma Alt Boyutu	
4. İşle ilgili bana ne deniliyorsa onu yapmak zorundayım.	3,50 ± 1,348
2. İşyerinde kendimi baskı altında hissediyorum.	2,94 ± 1,486
6. İşimle ilgili ne yapacağıma karar verme yetkim pek yoktur.	2,81 ± 1,456
Genel	3,22 ± 0,649

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları ortalama puanları incelendiğinde; Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nde en fazla ortalama puanların sırasıyla, "Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim" (3,96 ± 0,964) ve "Baskılarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum" (3,95 ± 1,030) sorularına, en az ortalama puanların ise sırasıyla, "Geleceğim hakkında iyimserim" (3,17 ± 1,330) ve "Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim" (3,28 ± 1,239) sorularına verildiği görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan bireylerin kendileri için uygun olduğunu düşündükleri alanlarda özgüvenlerinin ve buna bağlı olarak psikolojilerinin iyi olduğu, yine başka bireylere sağladıkları desteklerden dolayı kendilerini psikolojik anlamda iyi hissettikleri söylenebilir. Katılımcıların geleceklerine yönelik ise bazı kaygılarının bulunduğu, ayrıca günlük fiziksel aktivitelere yeterince katılmadıklarını düşündükleri ve bu durumun da psikolojilerine olumsuz etki ettiği değerlendirilmektedir.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nde en fazla ortalama puanlar sırasıyla, "Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim" (3,19 ± 1,265) ve "Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz" (3,02 ± 1,326) sorularına, en az ortalama puanlar ise sırasıyla, "Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlattım" (2,76 ± 1,286) ve "Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır" (2,82 ± 1,370) sorularına verilmiştir. Bu sonuçlara göre, bireylerin karşılaştıkları olumsuz durumlar karşısında yaşadıkları psikolojik sorunlardan kısa sürede kendilerini kurtarabildikleri ifade edilebilir. Ancak, katılımcıların psikolojik sağlamlık ölçeği genel ortalama puanının "kararsız" seviyesinde olduğu (2,93 ± 1,339) belirlenmiştir. Bu durumun ise temelde bireylerin yaşantılarına etki eden olaylar karşısında toparlanmak ve normal duruma dönmek için oldukça büyük çabalar göstermelerine neden olduğu değerlendirilmektedir. İş Otonomisi Ölçeği'nde en fazla ve en az ortalama puanlar ise, bağımsız ve değerli hissetme alt boyutunda "İşte rahatlıkla kendim gibi olabiliyorum" (3,62

$\pm 1,262$) ve “Çalışırken nasıl hissettiğim dikkate alınır” ($2,96 \pm 1,390$); Baskı altında olma alt boyutunda ise “İşle ilgili bana ne deniliyorsa onu yapmak zorundayım” ($3,50 \pm 1,348$) ve “İşimle ilgili ne yapacağıma karar verme yetkim pek yoktur” ($2,81 \pm 1,456$) sorularına verilmiştir. Bu sonuçlar, bireylerin iş ortamında kendilerini rahat hissettiklerini ancak, yeterince dikkate alınmadıklarını ve işlerinde inisiyatif almalarına yeterince müsamaha gösterilmediği düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Korelasyon Analizi

Ölçekler	Ort.	Ss.	1	2	3
1. Psikolojik İyi Oluş	3,55	0,855	1		
2. Psikolojik Dayanıklılık	2,93	0,986	0,397**	1	
3. İş Otonomisi	3,22	0,649	0,304**	0,117**	1

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$.

Tablo 4’te yer alan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan banka çalışanlarının psikolojik iyi oluş ölçek puan ortalamaları ile psikolojik dayanıklılık ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı, psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık ölçek puan ortalamaları ile iş otonomisi arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir ($p < .01$). Analiz sonuçlarına göre psikolojik iyi oluş ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r = 0,397$) psikolojik iyi oluş ile iş otonomisi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r = 0,304$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Psikolojik dayanıklılık ile iş otonomisi arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r = 0,117$) ilişki olduğu tespit edilirken araştırma sonucunda elde edilen bu bulgular istatistiksel bakımdan anlamlıdır ($p < .01$).

Tablo 5. Regresyon Analizi

Tahmin Değişkenleri	Psikolojik Dayanıklılık			Psikolojik İyi Oluş		
	b	S.H.	95% CI	b	S.H.	95% CI
İş Otonomisi	0.177*	0.074	[.32, .33]	.4675**	.0556	[-.35, .57]
Psikolojik Dayanıklılık	-	-	-	.3804**	.0366	[-.31, .45]
Sabit	0.3500*	0.2448	[3.01, 3.98]	.9277**	.2220	[.49, 1.36]
			$R = 0.1170$, $R^2 = 0.0137$, $F = 5.6783$	$R = 0.5311$, $R^2 = 0.2821$, $F = 80.1671$		

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, S.H.= Standart Hata, b=Standardize Edilmemiş Beta Katsayısı.

Çalışanların iş otonomisi algılarının psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Analizler Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process makro kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezlerinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin (confidence interval, CI) sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004). Tablo 5’te iş otonomisinin çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyini anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir ($b = 0.177$; $p < .05$). Çalışanların iş otonomisi düzeyleri psikolojik dayanıklılık düzeylerindeki değişimin %1.37’sini açıklamaktadır ($R^2 = 0.0137$). Bu sonuçlar itibarıyla araştırmanın H1 hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte regresyon analizi kapsamında psikolojik dayanıklılık ve iş otonomisi değişkenlerinin çalışanların psikolojik iyi oluş algılarını birlikte açıkladıkları görülmektedir. İş otonomisinin psikolojik iyi oluşu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir ($b = .4675$; $p < .01$). Ayrıca psikolojik dayanıklılığın da psikolojik iyi oluşu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir ($b = .3804$; $p < .01$). İş otonomisi ve psikolojik dayanıklılık çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerindeki değişimin % 28.21’ini açıklamaktadır ($R^2 = 0.2821$). Bu sonuçlar itibarıyla araştırmanın H2 ve H3 hipotezlerini desteklemektedir.

Tablo 6. Aracılık Analizi

Bağımsız Değişken (X)	Bağımlı Değişken (Y)	Aracı Değişken (Mediator)	p	b	BootSE	BootLLCI	BootULCI
İş Otonomisi	Psikolojik İyi Oluş	Psikolojik Dayanıklılık	0,000*	.0791	.0255	.1427	.1482

Not: *p<.05, **p<.01, b=Standardize Edilmemiş Beta Katsayısı.

Çalışanların psikolojik dayanıklılık algılarının psikolojik iyi oluş üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre, psikolojik dayanıklılık algılarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde dolaylı etkinin anlamlı olduğu, dolayısıyla psikolojik dayanıklılığın psikolojik iyi oluş ve iş otonomisi arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (b=.0791; %95 BCA CI [.1427;.1482]). Bootstrap analizi neticesinde düzeltilmiş yanlışlık ve hızlandırılmış güven aralıkları değeri (BCA CI) sıfır değerini kapsamamaktadır (p<0,005; BootLLCI, BootULCI<0). Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K²) 0.051 olup bu değer orta değere yakın bir etki büyüklüğü olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuca göre, araştırmanın “Psikolojik iyi oluş ve iş otonomisi arasındaki istatistiksel ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü vardır” şeklindeki (H4) hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Psikoloji bilimi örgüt yöneticileri tarafından günümüz işletmelerinin rekabetçi yaklaşımına ve birçok sorunla başa çıkma uğraşında kullanılabilecek son derece önemli ve çağdaş bir araç olma niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla çalışanların psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık gibi psikolojinin temel araştırma konuları günümüz toplumunda hem teorik hem de uygulamalı bir öneme sahiptir (Luthans, 2002). Pek çok araştırmada çalışanların memnuniyetini teşvik etmenin ve iyi oluş düzeylerini artırmanın örgütlere gerçek bir yarar sağladığı giderek daha belirgin hale gelmektedir (Diener vd., 1999; Seligman, 2002). Araştırma verilerine yönelik yapılan istatistiksel analizler sonucunda; araştırmaya katılan banka çalışanlarının psikolojik dayanıklılık ve iş otonomisinin psikolojik iyi oluş düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın bu yöndeki bulgularının literatürde yer alan çalışmalardaki bulgularla benzer özellikler gösterdiği tespit edilmiştir (Alarcon, 2011; Avey vd., 2011). Ayrıca araştırma kapsamında psikolojik iyi oluş ve iş otonomisi arasındaki istatistiksel ilişkide psikolojik dayanıklılığın kısmi aracılık rolü belirlenmiştir. Araştırmanın bu yöndeki bulgusunun da literatürle benzer özellikler göstermektedir (Terzi, 2008; Cherniss, 1980; Alarcon, 2011; Avey vd., 2011; Kanbur vd., 2017). Ancak araştırma bulguları Cenkseven ve Akbaş (2007), Kuyumcu (2012) ve Ertürk vd., (2016) tarafından yapılan araştırmalardan farklılık göstermektedir. Dolayısıyla bu bağlamda daha farklı sektör çalışanları ile yeni araştırmalar yapılmasına ihtiyaç olduğu ifade edilebilir. Araştırmada ulaşılan sonuçlar göz önünde bulundurularak, bankacılık sektöründe çalışan bireylerin psikolojik durumlarının geliştirilmesi için çalıştıkları kurum tarafından profesyonel danışmanlık hizmeti sağlanması önerilmektedir. Yine, çalışanların psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılıklarını olumsuz yönde etkileyen kişisel hususlar belirlenmeli ve bu sorunların en kısa sürede giderilmesi amacıyla gereken önlemler alınmalıdır. Bu sayede, çalışanların özel yaşamlarında daha huzurlu ve özgüvenli olmalarına katkıda bulunulacağı bunun da bireyin iş performansında gözle görünür bir artışa yol açacağı değerlendirilmektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak olan çalışmalarda özellikle psikolojik iyi olma davranışlarının negatif öncül veya sonuçlarının çalışma kapsamında dahil edilerek incelenmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Alarcon, G.M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549- 562.
- Alcan, G. (2020). İş talepleri ve iş kaynakları modeli ile çalışanların psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 86–103.
- Avey, J.B., Reichard, J.R., Luthans, F. & Mhatre, H.K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.

- Cenkseven, F. & Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel ve psikolojik iyi olmalarını yordayan değişkenlerin incelenmesi*. [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. CA: Sage Publishing.
- Collins, S. (2008). Statutory social workers: stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38(6), 1173-1193.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (Vol. 2). Ankara: Pegem Akademi.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Diener, E. (1984). Subjective Well Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Eren, E. & Gündüz, H. (2002). İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(5), 65-84.
- Ertürk, A., Keskinlikç Kara, S.B. & Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Ertürk, E. M. (2017). Bilimsel psikolojinin tarihsel süreci üzerine. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 7(14), 161-180.
- Fava, G. A., & Tomba, E. (2009). Increasing psychological well-being and resilience by psychotherapeutic methods. *Journal of Personality*, 77(6), 1903-1934.
- Gagne, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(46), 331-362.
- Gardner, D. G. (2020). The importance of being resilient: Psychological well-being, job autonomy, and self-esteem of organization managers. *Personality and Individual Differences*, 155, 109731.
- Golden, T. D. & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31, 301-318.
- Graber, R., Pichon, F. & Carabine, E. (2015). *Psychological Resilience*. London: Overseas Development Institute.
- Güner, F. & Bozkurt, Ö. Ç. (2017). Banka çalışanlarının işyerinde mutluluk ve mutsuzluk nedenleri üzerine keşif amaçlı bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 85-105.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hayes, J. (2018). *The theory and practice of change management*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(21), 1789-1805.
- Kanbur, E., Kanbur, A. & Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Kaplan M. & Göker, H. (2020). Psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi: Psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 273-289.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007.
- Korkmaz, F. (2020). İş özerkliğinin çok yönlü kariyer tutumu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması, *Business Management International Journal*, 8(4), 367-386.

- Kutanis, P. (2018). *Kendi kendine liderlik tarzının iş tatmini ve iş özerkliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. [Yüksek Lisans tezi, Erciyes Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş duygusal farkındalık ve duygularını ifade etmelerinin ülke ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-24.
- Leech, N. L., Barret, K. C., & Morgan, G. A. (2005). SPSS for introductory statistics: Use and intermediate.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007) Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work, *Child Development*, 71(3), 543–562.
- Lynch, M. F. (2013). Attachment, Autonomy, And Emotional Reliance: A Multilevel Model. *Journal Of Counseling & Development*, 91(3), 301-312.
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Okcu, C. (2019). *Yetişkinlerde benlik saygısı ve ölüm farkındalığının ruh sağlığı ile ilişkilerinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D. & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Richardson, G.E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Ryff, C. D. & Singer B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-14.
- Ryff, C.D. & Keyes CLM (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 338-727.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2014). Relationships between psychological well-being and resilience in middle and late adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 881-887.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic happiness using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfilment*. New York: Free Press.
- Shapiro, A. & Keyes, C. L. M. (2008). Marital status and social well-being: Are the married always better off? *Social Indicators Research*, 88, 329-346.
- Stewart, M., Reid, G. & Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing*, 12, 21-31.
- Stiglbauer, B., & Kovacs, C. (2018). The more, the better? Curvilinear effects of job autonomy on well-being from vitamin model and PE-fit theory perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 520–536.
- Telef, B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- Waterman, A.S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrast of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Yıldız, S. (2015). *Eğitim yöneticilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans tezi, Erciyes Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

EXTENDED SUMMARY

Introduction

Job autonomy (Hackman & Oldman, 1976), which is one of the main themes of the field of organizational psychology, is considered as a job resource (Demerouti et al., 2001) necessary for employees to achieve their desired job results (Stiglbauer & Kovacs, 2018). Positive work outcomes are likely to occur when employees feel that they can control their own behavior within the organization. Job autonomy is defined as an indicator of the level of independence, freedom and freedom of employees in the work environment and whether they have job autonomy. The predictors of job autonomy are stated as independence, freedom and freedom levels (Kutani, 2018, p. 62). In addition, employees have high work-life satisfaction, physical-mental health, high motivation and self-confidence (De Neve & Cooper, 1998, pp. 197-229), in other words, high levels of psychological well-being of employees to adapt to their organizations. It lays the groundwork for them to provide autonomy, to make decisions that will provide the solution of organizational problems, and to start organizational activities (Gardner, 2020). In addition, it is possible to deduce that the psychological well-being levels of employees with psychological resilience will also be high (Fava & Tomba, 2009; Sagone & De Caroli, 2014). In this study, the mediating role of psychological resilience in the effect of job autonomy on psychological well-being will be examined, since job autonomy, psychological well-being and psychological resilience are concepts that are closely related, affected by each other, can be the cause or result of each other, are important in value, and can be considered critical in the process. In the study carried out on the banking sector employees in Konya province, research findings on the effect of job autonomy on psychological well-being and the mediating role of psychological resilience were presented and suggestions were made for future studies on psychological well-being, psychological resilience and job autonomy.

Methodology

In this study, in which the quantitative research method was adopted, the SPSS 23 program was used in the analysis of the data. In order to test the model developed in the study, regression analysis based on the Bootstrap method was performed. Process Macro application was used because these regression analyzes gave more valid and reliable results than other analysis methods (Hayes, 2018; Preacher et al., 2007). The population of the research consists of 2798 people (TBB, 2021) working in the banking sector in Konya. The sample of the study was determined as individuals under the age of 65 working in all bank branches in Konya. It has been determined that the minimum number of samples that can represent the universe to be reached within the scope of the study is 340 people (Özdamar, 2003). In this direction, a questionnaire was applied to 411 people working in the banking sector. The sample was selected by simple random sampling method. In line with the purpose of the research, a questionnaire was applied to the participants. The following hypotheses were formed to test the validity of the study.

- H1: There is a statistically significant and positive relationship between psychological resilience and job autonomy.
- H2: There is a statistically significant and positive relationship between psychological well-being and psychological resilience.
- H3: There is a statistically significant and positive relationship between psychological well-being and job autonomy.
- H4: Psychological resilience has a mediating role in the statistical relationship between psychological well-being and job autonomy.

Findings

Regarding the research scales, it is stated that the Barlett Sphericity test is significant at the 0.05 level and the KMO value is greater than 0.60, the scale has sufficient validity, while the Cronbach's Alpha value is greater than 0.60 has sufficient reliability (Cokluk et al., 2010; Leech et al., 2005). In this direction, it can be said that the scales used in the study have sufficient validity and reliability. When the average and standard deviation values of the variables are examined, it can be stated that the participants who participated in the questionnaire participated in psychological well-being and job autonomy expressions at a medium level, while they expressed

a low level of psychological resilience expressions. In addition, when the correlation analysis results are, there is a positive and significant relationship between psychological well-being and job autonomy, while between psychological resilience and job autonomy. A positive and significant relationship was found between psychological well-being and psychological resilience. In order to test whether psychological resilience has a mediating role in the effect of employees' perceptions of job autonomy on their psychological well-being, a regression analysis based on the bootstrap method was conducted.

It was determined that job autonomy affected the level of psychological resilience of employees significantly and positively ($b=0.177$; $p<.05$). Employees' job autonomy levels explain 1.37% of the variation in their psychological resilience levels ($R^2=0.0137$). Based on these results, the H1 hypothesis of the research was supported. However, within the scope of regression analysis, it is seen that the variables of psychological resilience and job autonomy together explain the psychological well-being perceptions of the employees. Job autonomy seems to affect psychological well-being positively and significantly ($b=.4675$; $p<.01$). In addition, it is seen that psychological resilience also affects psychological well-being positively and significantly ($b=.3804$; $p<.01$). Job autonomy and psychological resilience explain 28.21% of the variation in the psychological well-being of employees ($R^2=0.2821$). These results support the H2 and H3 hypotheses of the research. Whether the employees' perceptions of psychological resilience have an indirect effect on psychological well-being was determined according to the confidence intervals obtained with the Bootstrap technique. Accordingly, it was determined that the indirect effect of psychological resilience perceptions on psychological well-being was significant, and thus psychological resilience mediated the relationship between psychological well-being and job autonomy ($b=.0791$; 95% BCA CI [.1427;1482]). As a result of the Bootstrap analysis, the corrected bias and accelerated confidence intervals (BCA CI) do not include the zero value ($p<0.005$; BootLLCI, BootULCI <0). The fully standardized effect size (K^2) of the mediation effect is 0.051 and it can be said that this value is an effect size close to the middle value. According to this result, the H4 hypothesis of the research was supported.

Conclusion and Discussion

Psychology is an extremely important and contemporary tool that can be used by organizational managers in the competitive approach of today's businesses and in dealing with many problems. Therefore, basic research topics of psychology such as psychological well-being and psychological resilience of employees have both theoretical and practical importance in today's society (Luthans, 2002). In many studies, it is becoming increasingly clear that promoting employee satisfaction and increasing their level of well-being provide real benefits to organizations (Diener et al., 1999; Seligman, 2002). As a result of the interpretative statistical analyzes for the research data; it has been determined that the psychological well-being levels of the banking employees participating in the research positively affect their psychological resilience and job autonomy. It has been determined that the findings of the research in this direction show similar characteristics with the findings in the studies in the literature (Alarcon, 2011; Avey et al., 2011). In addition, the partial mediating role of psychological resilience in the statistical relationship between psychological well-being and job autonomy was determined within the scope of the research. It has been determined that the finding of the research in this direction has similar characteristics with the literature (Terzi, 2008; Cherniss, 1980; Alarcon, 2011; Avey et al., 2011; Kanbur et al., 2017). However, the research findings differ from the studies conducted by Cenkseven and Akbaş (2007), Kuyumcu (2012) and Ertürk et al., (2016). Therefore, in this context, it can be stated that there is a need for new researches with different sector employees. Considering the results obtained in the research, it is recommended to provide professional consultancy services by the institution they work for in order to improve the psychological status of individuals working in the banking sector. Again, personal issues that negatively affect the psychological well-being and psychological resilience of the employees should be determined and necessary measures should be taken to eliminate these problems as soon as possible. In this way, it is evaluated that employees will be more peaceful and self-confident in their private lives, which will lead to a visible increase in the individual's work performance. For this reason, it is recommended to examine the negative antecedents or consequences of psychological well-being behaviors by including them in the scope of the study in future studies.