T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OTANTİK LİDERLİK VE ÇALIŞANIN PSİKOLOJİK İYİ OLMA HALİNİN İYİMSERLİK VE ÇALIŞAN DEVAMSIZLIĞINA ETKİSİ: ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

HAKAN DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

GEBZE
2023

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OTANTİK LİDERLİK VE ÇALIŞANIN PSİKOLOJİK İYİ OLMA HALİNİN İYİMSERLİK VE ÇALIŞAN DEVAMSIZLIĞINA ETKİSİ: ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

HAKAN DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
STRATEJİ BİLİMİ ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Serhat ERAT

GEBZE
2023

GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	**YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU**

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 06/02/2023 tarih ve 770-E.93412 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 21/02/2023 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Hakan DEMİR'in tez çalışması Strateji Bilimi Anabilim Dalında Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Doç. Dr. Serhat ERAT

ÜYE : Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Kültigin AKÇİN

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi …… Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun

...…/……/…… tarih ve ……/…..... sayılı kararı.

ÖZET

Günümüzde çalışanlar, bir taraftan artan iş yükü ve olumsuz liderlik uygulamaları, diğer taraftan dünyada yaşanan olumsuz olayların etkisi altında kalması sebebiyle psikolojik iyi oluşları ve geleceğe yönelik iyimser duyguları bozulmaktadır. Psikolojik iyi oluşu bozulan çalışan, tekrar iyi bir mental duruma gelebilmek adına ihtiyaç duyduğu psikososyal kaynağı kazanabilmek için iş devamsızlığı ve benzeri olumsuz ve zarar verici iş yeri davranışlarında bulanabilmektedirler. Bu çalışmada, otantik liderlik ve psikolojik iyi oluşun iş devamsızlığı ve iyimserlikle arasındaki ilişki araştırılmıştır. Farklı sektörlerde özel güvenlik görevlisi olarak çalışan 359 kişi, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Anket yöntemi ile toplanan veriler, SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucu olarak ortaya koyulan hipotezler test edilmiş, otantik liderlik ve psikolojik iyi oluşun iyimserlik ile pozitif yönlü, iş devamsızlığı ile negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Bu araştırma hem literatüre hem de yöneticilere otantik liderlik, psikolojik iyi oluş, iş devamsızlığı ve iyimserlik konusunda aydınlatıcı fikirler verecektir.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Psikolojik İyi Oluş, İş Devamsızlığı, İyimserlik

SUMMARY

Today, due to the increasing workload and negative leadership practices on one hand and the influence of negative events in the world on the other, the psychological well-being and optimistic feelings of employees are deteriorating. Those whose psychological well-being has declined may engage in work absenteeism and other negative behaviors in the workplace in an effort to regain psychosocial resources and improve their mental state. This study investigates the relationship between authentic leadership, psychological well-being, absenteeism, and optimism. The sample consists of 359 private security guards working in various sectors, and data was collected through a survey. The data was analyzed using the SPSS software package. The research hypotheses were tested and it was found that authentic leadership and psychological well-being have a positive effect on optimism and a negative effect on absenteeism. This research provides valuable insights into the topics of authentic leadership, psychological well-being, absenteeism, and optimism, both for academic literature and for managers.

Keywords: Authentic Leadership, Psychological Well-Being, Work Absenteeism, Optimism

TEŞEKKÜR

Bu bilimsel çalışmanın hayat bulmasında çok değerli katkıları olan ve bütün süreç boyunca iyimser yaklaşımı sebebiyle tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Serhat Erat'a, değerli vakitlerini ayıran özel güvenlik emekçilerine, dualarıyla beni yalnız bırakmayan aileme, her zaman itici bir güç olarak arkamda duran biricik eşim Vasfiye Gül Demir' e teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
SUMMARY	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLOLAR DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ	1
2. OTANTİK LİDERLİK KAVRAMI	3
2.1. Otantiklik Kavramı	3
2.2. Otantik Liderlik Tanımı	5
3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ KAVRAMI	10
3.1. Psikolojik İyi Oluşa Etki Eden Faktörler	12
3.1.1. Gelişim ve Yaşlanma	12
3.1.2. Kişilik Faktörleri	16
3.1.3. Ailesel Faktörler	18
3.1.4. İş ve Diğer Yaşamsal Etkinlik Faktörleri	19
3.1.5. Fiziksel Sağlık Faktörleri	21
4. İYİMSERLİK KAVRAMI	23
5. İŞ DEVAMSIZLIĞI KAVRAMI	28
5.1. İş Devamsızlığı Tanımı	28
5.2. İş Devamsızlığı Çeşitleri	28
5.3. İş Devamsızlığına Etki Eden Sosyal Faktörler	30
5.3.1. Örgütsel Faktörler	30
5.3.2. Mesleki Faktörler	31
5.3.3. Ailevi Faktörler	33
5.3.4. Topluluk Faktörleri	33
5.3.5. Ulusal ve Toplumsal Faktörler	34
6. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER	35
6.1. Otantik Liderlik ve İyimserlik Arasındaki İlişki	35
6.2. Psikolojik İyi Olma ve İyimserlik Arasındaki İlişki	36

6.3. İyimserlik ve İş Devamsızlığı Arasındaki İlişki 38
6.4. Otantik Liderlik ve İş Devamsızlığı Arasındaki İlişki 38
6.5. Psikolojik İyi Olma ve İş Devamsızlığı Arasındaki İlişki 39
7. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ 42
7.1. Çalışmanın Amacı, Modeli ve Hipotezler 42
7.2. Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi 42
7.3. Ölçekler 43
7.4. Analiz ve Bulgular 44
7.4.1. Demografik Özellikler 44
7.4.2. Faktör Analizi 45
7.4.3. Korelasyon Analizi 47
7.4.4. Araştırma Değişkenlerine Ait Hipotez Testi 48
7.4.4.1. Otantik Liderlik ve Psikolojik İyi Olmanın İyimserlik Davranışı Üzerindeki Etkisi 48
7.4.4.2. Otantik Liderlik, Psikolojik İyi Oluş ve İyimserliğin İş Devamsızlığı Üzerindeki Etkisi 49
7.4.4.3. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar 50
8. TARTIŞMA VE SONUÇ 51
KAYNAKLAR 56
ÖZGEÇMİŞ 67
EKLER 68
EK A: Anket Soruları 68

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler ve Kısaltmalar	Açıklamalar
SPSS:	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
KMO:	Kaiser-Meyer-Olkin Ölçütü

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No: **Sayfa**

Şekil 7.1: Araştırma Modeli 42

Tablo No: **Sayfa**

7.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet) 44

7.4.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş) 44

7.4.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durum) 44

7.4.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu) 45

7.4.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışılan Süre) 45

7.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Unvan) 45

7.4.7. KMO and Bartlett's Test 46

7.4.8. Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları 46

7.4.9. Korelasyon Analizi Sonuçları 48

7.4.10. Otantik Liderlik ve Psikolojik İyi Oluşun İyimserlik Üzerindeki Etkisi 49

7.4.11. Otantik Liderlik, Psikolojik İyi Oluş ve İyimserliğin İş Devamsızlığı Davranışı Üzerindeki Etkisi 49

7.4.12. Hipotez Sonuçları 50

1. GİRİŞ

İş devamsızlığının, işletmelere kısa vadede doğurduğu maddi maliyetlerin yanında uzun vadede beşeri sermayesinin yani iş gücünün kalıcı olarak kaybına sebep olabilmektedir. Yöneticiler ve insan kaynakları sorumluları, iş devamsızlığını sadece çalışanın işte fiziki olarak bulunmaması anlamında değerlendirmemelidirler. Çünkü iş devamsızlığı, iş terkine yani çalışanın tamamen işten ayrılabileceğini göstermektedir (Berry et al., 2012).

Yapılan bir araştırmada, iş devamsızlığının Avrupa Birliği ülkelerine olan maliyeti incelenmiştir. Buna göre iş devamsızlığının doğurduğu parasal maliyetin, araştırmaya katılan ülkelerin milli hasılasının yaklaşık %2.15'ine denk geldiği bulunmuştur. Örneğin, iş devamsızlığının Almanya'ya olan maliyeti yıllık 34 milyar Euro civarlarına kadar çıkabilmektedir. Bu maliyetin oluşmasındaki faktörlerden bazıları şunlardır: İş devamsızlığı yapan çalışana raporlu olduğu sürece ödenen sağlık ve sosyal haklardan kaynaklanan ücretler, devamsızlık yapan personelin yerine çalışan personele ödenen fazla mesai ücretleri veya yeni bir personel alınması durumunda oluşabilecek ilave masraflardır. Bu çalışmanın ilginç olan tarafı ise rapor alarak devamsızlık yapan çalışanların önemli bir kısmının aslında hasta olmadığının tespit edilmesidir. Örneğin, Polonya' da bir şirket, raporlu çalışanlarını kontrol ettiği ve bu kontrol sonucunda, 25000 raporlu çalışanın yaklaşık %10'unun gerçekte hasta olmadığı tespit edilmiştir (Edward and Greasley, 2010).

Başka bir çalışmaya göre, iş devamsızlığının, finansal maliyetlerinin yanında sürdürülebilir büyüme için hayati bir olgu olan işletme verimliliğini de olumsuz etkilediği bulunmuştur. İşletmelerde yapılan %1 oranında bir iş devamsızlığının, işletmelerin verimliliğini %0,66 oranında azalttığı tespit edilmiştir (Grinza and Rycx, 2020).

Son zamanlarda, bütün dünyanın yaşadığı en büyük problemlerden birisi hiç şüphesiz Covid 19 salgını olmuştur. Devletlerin bu salgını önlemek adına aldığı medikal tedbirler, salgının etkisini azaltmış ancak gerek ekonomik kısıtlamaların getirdiği yükler gerekse sosyal bir varlık olan insanın alışık olmadığı bir izolasyona maruz kalması birey için birçok mental rahatsızlığı da beraberinde getirmiş ve nihayetinde bu salgın, dünya çapında bir krize dönüşmüştür. İnsanların bu mental rahatsızlıklardan en az etkilenmesi ve dünya çapındaki bu krizin üstesinden gelmek için liderlere de büyük sorumluluklar düşmüştür. Krizleri yönetmek için liderlerin

ihtiyaç duyduğu bilişsel, sosyal ve psikolojik yetkinlikler bulunmaktadır. Bu psikolojik yetkinliklerden birisi de iyimserliktir. Bu süreçte bireylerin psikolojik sağlıklarına olumlu yönde etki eden iyimserliğin, Covid 19'un meydana getirdiği olumsuz mental etkileri azaltmada önemli bir rol oynadığı görülmüştür ve bu sebeple iyimserliği arttırıcı uygulamalar geliştirilmiştir ayrıca insan kaynakları yetkilileri, çalışanların iyi oluş hallerinin iyileştirmesini 2023 yılı ajandalarının ilk sırasına koymuşlardır (Web 8, 2023; Ramos-Pla et al., 2021; Lee, 2023; Wong et al., 2023; Mao et al., 2023; Striepe et al., 2023; Theofilou et al., 2023).

Bu bilimsel çalışmada otantik liderlik ve psikolojik iyi oluşun, iş devamsızlığı ve iyimserlik üzerine olan etkisi araştırılmıştır. Yapılan literatür incelemelerinde bu konuda az sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmanın hem akademik literatüre hem de uygulama alanında önemli katkıları olacağı düşünülmekte olup yeni araştırmacılara değerli bakış açısı kazandıracağı beklenmektedir. Konuya ilişkin mevcut literatür göz önünde bulundurularak araştırmada incelenen değişkenlerin ölçülmesi için oluşturulmuş ölçeklerden meydana getirilen anketler, Türkiye'deki özel sektörde çalışan 359 özel güvenlik personeline çevrim içi olarak uygulanmış olup elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiş ve açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Bu analizler neticesinde hipotezler literatürle paralellik göstererek araştırma modeline uygun olarak desteklenmiş ve buna yönelik değerlendirme ve önerilerde bulunulmuştur.

Tez çalışması sekiz bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın amacı açıklanmıştır. İkinci bölümde, otantik liderlik tanımı yapılmıştır. Üçüncü bölümde, psikolojik iyi oluş kavramı açıklanmıştır. Dördüncü bölümde, iyimserlik kavramı açıklanmıştır. Beşinci bölümde, iş devamsızlığı kavramı açıklanmıştır. Altıncı bölümde, değişkenler arası ilişkiler açıklanmıştır. Yedinci bölümde, araştırma metodolojisi hakkında bilgiler verilmiş olup araştırmayla ilgili ana kütle seçimi, örneklem, anket ve veri toplama süreci, kullanılan ölçekler, ölçeklerin geçerliliği ile ilgili analizler, verilerin analizi ve yapılan bu analiz sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Son bölümde ise sonuçlar değerlendirilerek gelecek çalışmalar için öneriler ve araştırmanın kısıtları yer almaktadır.

2. OTANTİK LİDERLİK KAVRAMI

2.1. Otantiklik Kavramı

Otantik liderlik kavramına girmeden önce otantik kelimesinin anlamına göz atmak, ilgili tanımın anlaşılması için aydınlatıcı bir başlangıç olacaktır. Otantik kelimesi Eski Yunanca "*authentikós*" kelimesinden türemiş ve daha sonra Fransızca 'ya "*authentique*" (Web 1, 2012) olarak geçmiş, İngilizce "*authentic*" (Web 2, 2022), Almanca "*authentisch*" olarak (Web 3, 2022) kullanılmaktadır. Türkçe 'ye de benzer şekilde "*otantik*" olarak geçmiş olup Türk Dil Kurumu çevrim içi sözlüğünde: "*Eskiden beri mevcut olan özelliklerini taşıyan, orijinal*" anlamına geldiği belirtilmektedir (Web 4, 2019). Genel olarak, birçok dilde kullanıldığı anlam itibariyle otantik kelimesi, gerçekliği, özgün olmayı, tam olarak sahtenin zıddı, yapmacık olmayan bir anlamı ifade etmektedir. Bu araştırmada, zaman zaman otantik kelimesinin yerine Türkçe'de çokça kullanılan özgün kelimesi de yer alacaktır.

Otantiklik kavramı, daha çok batı kaynaklı antropolojik çalışmalarda, kültürel ve bireysel özgünlüğü vurgulayan karmaşık bir kavram olduğu ifade edilmektedir. Otantiklik, geleneksel el sanatları veya halk müziği gibi kültürel ürünlerde arzu edilen bir kalite olarak görüldüğü ve genellikle "otantik" ve "otantik olmayan" kültürel ifadeler arasındaki ayrımı yapmak için kullanıldığı belirtilmektedir. Ancak, kavramın öznel yargılara dayandığı ve genellikle kültürel, sosyal ve tarihsel faktörlerden etkilendiği ileri sürülmektedir (Handler, 1986).

Günümüzde, sanattan turizme, edebiyattan sosyal hayata, insanın dahil olduğu her alanda otantik kavramı kullanılmakta olup, ilgili kavramın kriterleri yani neyin otantik neyin otantik olmadığı diğer bir ifadeyle özgünlüğünün nasıl anlaşılacağı konusu hep tartışıla gelmiştir. Sosyolojik ve antropolojik açıdan bakıldığında, otantiklik üç farklı bileşen ışığında değerlendirilebilir. Bu bileşenler: Tutarlılık, uyumluluk ve bağlantı kavramlarıdır. Tutarlılık: Bir olgunun dışarıya yansıttığı özelliğinin özünde sahip olduğu şekliyle aynı olmasıdır. Örneğin, bir markanın kendisini tüketicilere kaliteli olarak lanse ediyorsa gerçekten de kalitenin niteliklerini karşılaması, onun özgün olabilmesi için tutarlı olduğunu göstermektedir.

Uyumluluk: Otantiklik atfedilen olgunun sosyal bir kategoriye olan uyumunu ifade eder. Örneğin, bir yemeğin belli bir ülke mutfağına ait olup olmadığı incelenirken bu yemeğin ilgili ülke mutfağının özelliklerini karşılama derecesi uyumluluk kavramını işaret etmektedir. Bağlantı: Otantiklik atfedilen bir olgunun kişisel, tarihsel

veya coğrafi bir bağlamla ilişkilendirilmesi yani ilgili olgunun belli bir kişiyi, belli bir tarihi veya belli bir coğrafyayı çağrışım yaptırma derecesidir. Örneğin, ünlü bir resmi inceleyen kişilerin algılarında, o eserin ressamının özelliklerini ne ölçüde canlandığı, bağlantı kavramıyla ilişkilendirilmektedir (Peterson, 2005; Lehman et al., 2019).

Bazı araştırmacılar, otantiklik kavramını bireylerin düşünce, inanç ve fikirlerine uygun davranması olarak görmektedirler. Yani bireyin ruhsal dünyası ile eylemler dünyasının tutarlı olması, taklit ve yapmacıktan uzak olması anlamına gelmektedir. Bu kavramın bireylerde gelişmesine diğer bir ifadeyle bireyin özgün bir benlik kazanmasına neyin etki ettiği araştırıldığında, bireyin çocukluk ve ergenlik dönemlerindeki sosyal kabul ve onaylanma kavramının belirleyici olduğu belirtmiştir. Çocukluk ve ergenlik dönemlerindeki bireyler, anne baba gibi yakın çevrelerinin veya arkadaşlık gibi sosyal çevrelerinin kendilerinden beklenen davranışları yerine getirme çabası sonucunda zamanla kendi olduğu gibi davranamayacakları ifade edilmektedir. Bu durumda, ebeveynlerin bireye kendini ifade etmesine, bireyin takdir edilmesine ve olduğu gibi kabul edilmesine imkân tanınması gibi yakın çevre tutumlarının bireyin özgün ve sağlıklı bir kimlik kazanmasında etkili olabileceği ileri sürülmüştür (Harter, 2002).

Bireyin otantik olabilmesi için öncelikle sağlıklı bir öz saygıya ihtiyacı vardır. Sağlıklı öz saygının anlamı ise kişinin kendisi hakkında sağlıklı bir olumlu algıya sahip olması anlamına gelmektedir. Bu kavram, kişinin kendine değer vermesini, kendi becerilerini takdir etmesini, hatalarını kabul etmesini ve öz eleştiri yapabilmesini kapsamaktadır. Başka bir ifadeyle, bireyin otantik olabilmesi için ihtiyaç duyduğu bireysel farkındalık, kendi özü ilgili bilgileri değerlendirmede tarafsız olması, benlik algısını eyleme dökebilmesi, bu süreçte dürüst ve samimi olmasının temelinde sağlıklı bir öz saygı yatmaktadır (Kernis, 2003; Kernis and Goldman, 2006).

Özetle bağlamak gerekirse, Türk-İslam Kültüründe de çokça farklı bağlamlarda kullanılan Mevlana'nın *"Ya olduğun gibi görün ya göründüğün gibi ol!"* (Yaran, 2007) sözü aslında otantikliğin anlamını ortaya koymakta ve bunun, kişinin düşünce dünyasıyla eylemler dünyasının tutarlı olması sonucunda gerçekleşebileceğini vurgulamaktadır.

2.2. Otantik Liderlik Tanımı

Otantik Liderliğin uygulayıcılarının en önemli temsilcilerinden birisi olan ve otantik liderliği, liderlik yaklaşımları için bir ölçüt olarak değerlendiren Bill George tarafından yapılan bir çalışmada, birçok başarılı liderler incelenmiş ve bunların ortak yanlarının otantik liderlik özellikleri göstermeleri olduğunu ileri sürmüştür. Bu inceleme sonucunda, başarılı otantik liderlerin temel vasıflarını şu şekilde açıklamıştır: Liderlik amaçları açıktır, liderlikleri sağlam değerler üzerine kurulmuştur, sevgi ile liderlik ederler, çevresiyle anlamlı ve samimi ilişkiler kurarlar, öz disiplin sahibidirler. Ancak, otantik liderin bütün bu özellikleri kazanabilmesi için öz farkındalığının yüksek olmasının gerekliliği de vurgulanmaktadır (George, 2003; George et al., 2007; George et al., 2017; George, 2016).

Luthans ve Avolio (2003)'e göre, tarih boyunca toplumların karşılaştığı hayati problemlerin çözümünde başarılı olmuş olan liderlik figürlerinin büyük oranda pozitif liderlik tarzlarını benimsedikleri görülmektedir. Ancak, küreselleşme ve teknolojinin beraberinde getirdiği bazı zorluklar, liderleri kısa vadede başarılı olabilmeleri için düşünce ve eylemlerinde tutarsız davranmaya yani ahlaki ve etik olmayan liderlik uygulamalarına sevk ettiği görülmüştür. Liderler, bu ahlaki ve etik olmayan uygulamaları sonucunda gerek takipçilerinin gerekse temsil ettikleri kurumlarının güven duygusunu zedelemişlerdir.

Araştırmacılar, son zamanlarda liderlik yaklaşımlarında yaşanan etik krizlerin çözümü için otantik liderlik kavramını ortaya atmışlardır. Bu kavramın gelişiminde, bazı bireysel psikolojik ve örgütsel öncüller olduğu ileri sürülmüştür. Bireysel anlamda, otantik liderlik gelişimi için liderin pozitif psikolojik kapasitelere sahip olması gerekmektedir. Bunlar, liderin yaşantıları tarafından şekillendirilen özgüven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarıdır. Örgütsel anlamda otantik liderin gelişimi için vizyon, strateji ve kültür temelinde gelişmiş bir örgüt bağlamının olması gerekmektedir. Lider için bireysel ve örgütsel şartların oluşmasının sonucunda tetikleyici bir hayat tecrübesinin olması yani bireyi lider olmaya iten bir motivasyonun olmasıdır. Böylece birey, öz farkındalık ve öz düzenleme yetkinliği kazanacak yani kendisini varoluşsal olarak tanıyarak buna uygun davranışlarda bulunması sonucunda otantik bir lidere dönüşecektir (Luthans and Avolio, 2003).

Otantik liderliğin gelişimi için sadece liderin kendini tanıması ve kendine karşı dürüst olması yeterli değildir. Bu özelliklere ilave olarak, otantik liderin sağlam bir ahlaki ve etik duruşunun olması gerektiği vurgulanmaktadır. Hiç şüphesiz, liderleri temsil ettikleri örgütlerde en çok zorlayacak olan hususlardan birisi, karar verme süreçlerinde ne ölçüde ahlaki ve etik davranabildikleridir. Çünkü bu süreçler sonuçları itibariyle lideri, takipçilerini ve örgütünü etkileyebilmektedir. Diğer bir ifadeyle etik ve ahlaki konularda karar verme doğası gereği bazı muhattaplarını olumlu yönde etkilerken bazı bazı muhattaplarını olumsuz yönde etkiyebilmektedir. Bu sebeple otantik liderin etik ve ahlaki davranış ve tutumlarının sonuçlarının kimi, nasıl, ne zaman, ne ölçüde etkileyeceğinin ve liderin bunlara karşılık nasıl bir duruş sergileyceğinin farkında olması gerekmektedir. Zira otantik liderin etik ve ahlaki seviyesinin gelişmişliği örgütü ve takipçileri için güven duygusu oluşturacağı bunun da örgüt ve toplum genelinde poztif bir iklim oluşturacağı düşünülmektedir (May et al., 2003).

Otantik liderin gelişiminde hayat hikayeleri önemli bir rol oynamaktadır. Buna göre liderlerin kişsel öykülerini oluşturma ve anlamdırma yetileri, öz farkındalıklarının ortaya çıkmasına imkan sağlayacaktır. Anlamlı hikayeler oluşturma, liderin amaçlarını belirlemesinde, zayıf ve güçlü yönlerinin farkına varmasında, yaşam üzerinde daha fazla kontrol sahibi olma ve takipçileriyle etkili bir iletişim kurmasında etkin bir yöntemdir. Bu sebeple hayat hikayeleri oluşturma otantik liderlik gelişim programlarında kullanılabilecek yararlı bir araçtır (Shamir and Eilam, 2005; Sparrowe, 2005).

Otantik liderlerin, takipçilerini tutum ve davranış değişikliği hususunda etkilemesindeki en önemli faktör, takipçileriyle arasında kurmuş olduğu güven ve şeffaflık ortamıdır. Liderin takipçileriyle kurmuş olduğu bu güven ve şeffaflık ortamının, çalışan bağlılığı, motivasyon ve iş memnuniyetine yol açtığını ifade edilmektedir. Ayrıca, otantik liderlerin takipçilerine sunduğu vizyonun net olması, ögüt içerisinde ortak değerler oluşturması, takipçileri için bir kimlik ve amaç duygusu yaratmaktadır. Bunun yanında otantik lider, rol model olarak takipçilerinin duygusal zeka ve öz yeterlilik gibi kişisel yetkinliklerinin gelişimi için etkin bir faktör olduğu belirtilmektedir (Avolio et al., 2004).

Otantik lider, liderlik gelişiminde sadece kendi gelişimine odaklanmaz bunun yerine takipçileriyle etkileşime girerek karşılıklı bireysel gelişim sürecini önemser. Bu karşılıklı gelişim süreci, öz farkındalık yani lider ve takipçisinin kendilerini tanımları, karşılıklı ilişkilerinde şeffaf olmaları, kendileri hakkında sahip oldukları bilgileri dengeli bir şekilde değerlendirmeleri çerçevesinde şekillenmektedir. Bu karşılıklı gelişim sürecinin, örgüt kültürü, sosyal normlar ve durumsal faktörler olumlu veya olumsuz şekilde etkilenebileceği belirtilmektedir. Ayrıca, bu karşılıklı lider takipçi etkileşiminin, örgütlerde güven, işe katılım ve örgütsel iklimin gelişmesi gibi pozitif çıktılar da sağlayacağı beklenmektedir (Gardner et al., 2005; Avolio and Gardner, 2005).

Yapılan bir araştırmada, bireylerin hayatlarına sağlıklı bir şekilde devam edebilmeleri için bazı yaşam tarzları benimsedikleri belirtilmektedir. Bunlar, felsefik açıdan iki farklı bakış açısıyla değerlendirilmektedir. Birinci bakış açısı, hayata hedonik tarzda yaklaşım yani sürekli zevke sahip olmak ve olumsuz duygu, acı ve benzeri durumlardan kaçınmaktır. Bu yaklaşım genelde maddeci bir bakış açısına dayanr ve sürdürülebilir değildir. İkinci bakış açısı ise ödomonik tarz yani gerçek mutluluğa, bireysel gelişim, anlamlı ve amaçlı bir hayat sürerek ulaşılabileceğini ifade eden yaklaşımdır. Otantik liderlik açısından bu iki kavrama bakıldığında, otantik liderlerin takipçilerini ödomonik mutluluğa yönledirdiği görülmektedir. Yani otantik liderler, bulundukları örgütlerde amaç duygusu, kişisel gelişim ve özerklik gibi pozitif psikolojik faktörler aracılığıyla oluşturdukları ortam, takipçilerinin iyi oluşlarına olumlu etki edeceği ve bunun da pozitif örgütsel davranış modellerinin artmasını sağlayacağı belirtilmektedir (Ilies et al., 2005).

Yapılan bir araştırmada, otantik liderliğin gelişiminde kavramsal, eğitimsel ve örgütsel bağlamda ortaya çıkabilecek bazı zorlukların olabileceği belirtilmektedir. Bu zorluklar şunlardır : Kavramsal bağlamda, otantik liderin net bir tarifinin yapılması ve bu tarife uygun geçerli bir ölçme aracının oluşturulmasındaki zorluklardır. Eğitimsel bağlamda, lider adayı olan bireylerin otantik liderliği öğrenerek manipülatif veya kendi çıkarına hizmet eder bir şekilde kullanması yani aslında olmadığı halde otantik lidermiş gibi davranmasıdır. Örgütsel bağlamda, örgütün lider üzerinde oluşturacağı baskı ve talepler karşısında otantik liderlik davranışlarının geliştirilmesi ve sürdürülmesindeki zorluklar anlaşılmaktadır (Cooper et al., 2005).

Otantik liderliğin farklı araştırmacılar tarafından bir çok değişik tanımı yapılmıştır. Yapılan bu tanımlamalarda, her araştırmacının kendi bakış açısına göre otantik liderlik tanımının farklı bir özelliğine vurgu yaptığı ancak bu tanımlara uygun geçerli bir ölçme aracı geliştirmediği için araştırmacıların bu konuyu incelemelerde zorluklar yaşadığı görülmüştür. Bu sebeple Walumbwa ve diğerleri (2008) tarafından otantik liderlik kavramının anlaşılır ve işlevsel olabilmesi için geçerli bir yapı oluşturulmasının gerekliliği vurgulanarak şu tanım yapılmıştır: "*Otantik liderlik, daha fazla öz-farkındalığı, içselleştirilmiş bir ahlaki bakış açısını, dengeli bilgi işlemeyi ve olumlu kişisel gelişimi teşvik eden, takipçileriyle çalışan liderler açısından ilişkisel şeffaflığı teşvik etmek için hem olumlu psikolojik kapasiteleri hem de olumlu bir etik iklimi kullanan ve destekleyen bir lider davranışı modelidir*" (Walumbwa et al., 2008).

Walumbwa vd. (2008) tarafından yapılan otantik liderlik tanımına uygun olarak aşağıda belirtilen ve dört alt boyuttan oluşan otantik lider ölçeği geliştirilmiştir.

Öz-farkındalık, *"Kişinin dünyayı nasıl şekillendirdiğine, nasıl anlamlandırdığına ve bu anlam oluşturma sürecinde kişinin kendini nasıl gördüğünü, bu sürecin kişiyi nasıl etkilediğine dair bir anlayış göstermesi anlamına gelir. Aynı zamanda, kişinin güçlü ve zayıf yönlerine ve benliğin çok yönlü doğasına ilişkin bir anlayış göstermesine de işaret eder. Bu durum, kişinin diğer bireylerle ilişki içinde olarak benliği hakkında içgörü kazanmasını ve kişinin diğer insanlar üzerindeki etkisinin farkında olmasını içerir"*

İlişkisel şeffaflık, *"Kişinin özgün benliğini (sahte veya çarpıtılmış bir benliğin aksine) başkalarına sunmasını ifade eder. Bu tür davranışlar, tutarsız duygu yansıtmalarını en aza indirmeye çalışırken, kişinin gerçek düşünce ve duygularının, bilgi ve ifadelerini açıkça paylaşmasını içeren açıklamalar yoluyla güven duygusunu artırmasıdır"*

Dengeli işleme, "*Bir karara varmadan önce ilgili tüm verileri nesnel olarak analiz etmeyi ifade eden lider davranışıdır. Bu tür liderler ayrıca köklü bir şekilde sahip oldukları konumlarına meydan okuyan görüşlerin de dile getirilmesini talep ederler"*

İçselleştirilmiş ahlaki bakış açısı, **"***İçselleştirilmiş ve entegre edilmiş bir öz-düzenleme biçimine atıfta bulunur. Bu tür bir öz-düzenleme, grup, örgütsel ve toplumsal baskılara karşı içsel ahlaki standartlar ve değerler tarafından yönlendirilir ve bu içselleştirilmiş değerlerle tutarlı olarak ifade edilmiş karar verme biçimi ve davranışla sonuçlanır"*

Yapılan bir araştırmada, gelişen sinir bilim teknolojisi, sosyal bilim araştırmacılarına otantik liderlikle ilgili bazı somut ipuçları verdiği ileri sürülmekte ve bunun otantik liderlik gelişimine katkı sunacağı belirtilmektedir. Bu araştırma çerçevesinde, otantik liderliğin alt boyutları sinirbilim ışığında incelenmiş ve sonuç olarak bu alt boyutların ilişkili olduğu duygu durumlarına, beyin ve sinir sisteminin farklı tepkimeler verdiği ve bu durumun da otantik liderleri otantik olmayan liderlerden ayıran nörolojik modellemelere sahip olduğuna işaret ettiği belirtilmektedir (McDonald, 2009).

Otantik liderlik ile ilgili sağlık sektöründe yapılan çalışmaların değerlendirildiği bir meta-analiz çalışmasında, otantik liderliğin gelişimine katkı sağlayan faktörler ve otantik liderliğin örgütsel çıktıları incelenmiştir. Bulunan sonuca göre otantik liderliğin gelişiminin kişisel özellikler, çevresel ve örgütsel faktörlerden etkilendiği, öz farkındalık, öz düzenleme ve öz dengeleme gibi kişisel özelliklerin yanında liderlik geliştirme programları ve destekleyici çalışma ortamlarının otantik liderliğin gelişimine olumlu katkı yaptığı bulunmuştur. Ayrıca otantik liderliğin, sağlık hizmetlerinde hasta güvenliği, hasta bakım kalitesi, personelin refahı ve iş performansı gibi çeşitli iş sonuçlarıyla anlamlı ve olumlu ilişkisi olduğu belirtilmektedir (Alilyyani et al., 2018).

3. PSİKOLOJİK İYİ OLMA KAVRAMI

Amerikan Psikoloji Derneği'nin (2023) mental sağlık tanımı şu şekildedir: "Duygusal esenlik, iyi davranışsal uyum, kaygı ve engelleyici semptomlardan göreceli olarak kurtulma, yapıcı ilişkiler kurma, hayatın olağan talepleri ve stresleriyle başa çıkma kapasitesi ile karakterize edilen bir ruh halidir"(Web 5, 2023).

Huppert (2009) psikolojik iyi olma halini, "olumlu duyguların, yaşam tatmininin, hayatta anlam ve amaç hissinin yüksek seviyelerini içeren pozitif bir zihinsel durum olarak" tanımlamaktadır.

Psikolojik iyi olma kavramı, tarihsel arka planına bakıldığında, Eski Yunan felsefesine dayanan iki bakış açısıyla açıklanmaktadır. Felsefenin en temel sorularından birisi insan nasıl mutlu olabileceği ile ilgilidir. Filozoflar bu soruya, ödomoni ve hedoni kavramları çerçevesinde cevaplar aramışlardır. Ödomoni kavramı Türkçe' ye saadet, içsel mutluluk gibi kelimelerle çevirilmiştir (Web 6, 2022). Hedonia ise aşırı neşe hali; aşırı neşe ve haz gösterme anlamına gelmektedir (Web 7, 2023). Aristoteles'e göre, insan nihai mutluluğa erdemle yani ödomoni ile ulaşabilir. Erdemi elde etme çabası ise hayat boyu devam eden bir eylemler bütününden oluşmaktadır. Bu eylemler şöyledir: İnsan hayatta her alanda aşırılıklardan sakınmalı, dengeli bir yaşam tarzı geliştirmeli, gerçek ve kalıcı mutluluğun maddi ve geçici şeylerde değil içsel ve manevi olgularda olduğunu bunun yanında diğer insanların da mutluluğuna odaklanması gerektiğini bilmelidir. Bu felsefi bakış açısından haraketle ödomonin, psikolojik iyi olma haline temel oluşturduğu söylenebilir (Ryff and Singer, 2008; Moe, 2012).

Bireyin mental sağlığını araştıran bazı araştırmacılar ise insanın mutlu olmasını, hayattan tatmin olmaya, acı, kaygı gibi gündelik hayat akışını olumsuz etkileyecek psikolojik rahatsızlıklardan kaçınmayı amaçlayan hedoniyi felsefi temel alan duygusal iyilik yani öznel iyi oluş kavramının olduğunu ileri sürmüşlerdir (Diener et al., 1999; Moe, 2012).

Diener vd. (2002), bireylerin mutlu olup olmadığını en doğru şekilde yine kendisinin değerlendirebileceğini ileri sürerek mutluluğun öznel bir olgu olduğunu belirtmektedir. Her bireyin mutluluğa ya da acıya ilişkin yaşantı eşikleri kendi bilişsel ve duyuşsal algılamalarına göre farklılık göstermektedir. Bu bakış açısına göre bireyin mutlu olabilmesi da üç temel faktöre dayandırılmaktadır. İlk olarak, bireyler

ihtiyaçlarını ve amaçlarını gerçekleştirdiği oranda mutludur. İkinci olarak, bireyler kendilerini mutlu edecek bir etkinliğe katıldıklarında mutlu olurlar. Üçüncü olarak, bireyler genetik olarak mutluluğa yatkınlıklarına göre mutlu olurlar. Her üç temel yaklaşım da bireyin acıdan, olumsuz duygulardan kaçınıp olumlu duyguları edinmenin mutluluğu sağladığına işaret etmektedir.

Psikolojik iyi oluşa ödomoni açısından bakan araştırmacılar, hayatta sadece tatmini ve pozitif duyguları amaçlayan hedonik bakış açısının bireyin yaşamda sahip olması gereken amaç ve anlam duygusunu göz ardı ettiğini ileri sürmektedir. Bu sebeple psikolojik iyi oluşun kavramsal gelişimine, bireyin kendini gerçekleştirmesini amaçlayan bireysel psikoloji, hümanist psikoloji ve varoluşçu psikoloji yaklaşımlarının katkı sağladığını ileri sürmüşler ve ilgili kavramın oluştuğu bileşenleri aşağıdaki gibi tanımlamışlardır (Ryff and Singer, 2008).

Kendini Kabul Etme: Bireyin benlik gelişimini temele alan bir çok farklı psikolojik yaklaşımın değindiği bu kavram, bireyin kendi özünü bir bütün olarak tanımasını ve bunu kabul edebilmesini, bireyin benlik algısı ile ilgili bulanık noktaların olmamasını, olumlu yada olumsuz bütün özelliklerinin farkında olmasını ve onları benimsemesini ifade etmektedir.

Diğerleriyle Olumlu İlişkiler Kurma: Bireyin sosyal bir varlık olduğu düşünüldüğünde, yakın ya da uzak çevresinde bulunan diğer bireylerle samimi ilişki kurması yani psikososyal ihtiyaçların karşılanması insani doğasının bir gereği olduğunu ifade eder.

Kişisel Gelişim: Her bireyin içinde bir potansiyel taşıdığını ve bireyin bu potansiyeli ortaya çıkarıp gelişebilmesi için yeni deneyimlere açık olmasını ve hayat boyu devam eden dinamik bir gelişim sürecini ifade eder.

Hayat Amacı: Varoluşsal bakış açısından bakıldığında, bireylerin yaşamlarını her dönemde anlamlı bir şekilde devam ettirebilmeleri için her zaman bir amaçlarının olması gerekmektedir. Çünkü bu amaçlar bireye hayatlarını mutlu bir şekilde devam etmesini sağlayan mental enerjiyi sağlamaktadır.

Çevresel Ustalık : Bireyin içinde yaşadığı çevrede ihtiyaç duyduğu mental ve fiziksel ihtiyaçlarını karşılama seviyesini dolaysıyla yaşanan çevreye sağlanan uyumu ifade eder.

Özerklik: İnsanın bireyselleşmesinde çevresine karşı gösterdiği düşünce, tutum, karar ve davranışlarının şekillenmesi sürecininde özgür olmasını ifade eden kavramdır. Bu sürecin şekillenmesinde kişinin payı ne kadar büyük ise kişinin o kadar özerk olduğu söylenebilir.

Kernis ve Goldman (2006), bireylerin psikolojik iyi oluş durumlarını otantik olma seviyelerine bağlamaktadırlar. Buna göre, bireyler ne kadar otantik olurlarsa o oranda gerçek mutluluğa sahip olabileceklerdir. Çünkü otantik olmak özünde kendini tanıma, kendi gibi olma, ruh beden bütünlüğünü sağlama, eylemlerinde tutarlı olmayı ve bunu çevresine somut olarak göstermeyi içerir. Mutluluğu arayan bireyin bunları gerçekleştiremesi gerekmektedir. Dolaysıyla otantiklik kavramı, psikolojik iyi oluş halini destekleyen önemli bir kavramdır.

3.1. Psikolojik İyi Oluşa Etki Eden Faktörler

3.1.1. Gelişim ve Yaşlanma

14-19 yaş arasındaki 467 ergenin katıldığı bir araştırmada, ergenlik dönemlerindeki kimlik gelişiminin psikolojik iyi oluşa olan etkisi incelenmiştir. Buna göre güçlü ve tutarlı bir kimlik duygusuna sahip bireylerin psikolojik iyi oluşlarının, güçlü ve tutarlı bir kimlik edinemeyen bireylere göre daha iyi seviyede olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni, güçlü kimlik duygusuna sahip bireylerin daha yüksek özsaygı ve yaşam memnuniyeti duymaları ve daha düşük depresyon yaşamalarıdır (Vleioras and Bosma, 2005).

Üretkenlik kavramı, sonraki nesillere ve topluma olumlu katkıda bulunma isteğine atıfta bulunur. Sosyoekonomik şartlardan etkilenen bu kavram üretkenlik faaliyetlerine katılan yetişkin bireylerde amaç ve tatmin duygusu sağlaması sebebiyle psikolojik iyi oluş için önemli bir unsurdur (Keyes and Ryff, 1998).

40 ile 79 yaşları arasında 404 yetişkinler arasında yapılan bir araştırmada, üretkenlik kavramının psikolojik iyi oluşla ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, üretkenlik orta yaşlılık döneminden ileri yaşlılık dönemine kadar psikolojik iyi olmayı sürdürmede önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, ebeveyn-çocuk ilişkilerinin kalitesi, üretkenliğin gelişimi ile ilişkilidir. Buna göre, daha olumlu ebeveyn-çocuk ilişkileri olan bireylerin daha yüksek üretkenlik düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Bu sebeple, olumlu ebeveyn-çocuk ilişkilerinde olan

ebeveynlerin çocukları için rol model görevi göreceği ve böylece bireyin üretkenlik davranışlarını uygulama fırsatı elde etmesinin psikolojik iyi oluş durumlarını olumlu etkilediği bulunmuştur (An and Cooney (2006).

Üretkenlik, ileriki yaş dönemlerinde bireylere amaç ve anlam duygusu sağlaması sebebiyle psikolojik iyi oluşu artırabilmektedir. Ancak bu durum, yaşlıların genç kuşaklardan algıladığı saygı düzeyine bağlıdır. Genç kuşaklardan algılanan saygının artması bireylerin üretkenlik seviyelerini arttırırken hedeflerden vazgeçme duygularını azaltmaktadır. Yani genç bireylerden algılanan saygının artması yaşlı bireylerin daha üretken olmasına, yaşamdan daha fazla doyum almalarına ve dolayısıyla daha iyi psikolojik iyi oluşa sahip olmaları anlamına gelmektedir (Cheng, 2009).

İnsanların gündelik hayatlarına geri döndüklerinde hissettikleri bütünlük, tamamlanmışlık ve memnuniyet duygusunu ifade eden ego bütünlüğü, ileri yaş dönemlerinde psikolojik iyi oluşu etkilemektedir. Olumlu aile ilişkilerinin, algılanan sosyal desteğin ve çalıştığı işte amaç ve anlam hissinin, yaşlı kadınlarda daha yüksek ego bütünlüğü düzeyleriyle ilişkili olduğu bulunmuştur. Yani ego bütünlüğü yüksek olan yaşlı kadınların psikolojik iyi oluş halinin de iyi olduğu söylenebilir (James and Zarrett, 2005; James and Zarrett, 2006).

Yapılan bazı çalışmalarda, bireyin iyi bir yaşam yaşayıp yaşamadığını belirlemede bireylerin yaşam deneyimlerini ve hayat hikayelerini nasıl yorumladıklarını ve hatırladıklarını içeren uygulamaların etkili bir yöntem olabileceği ifade edilmektedir. Bunun altında yatan düşünce şudur: Bireyin hayatının geçiş dönemlerindeki olaylar bazı psikososyal gelişimlere ortam sağlamaktadır. Yetişkin ve kendini mutlu hisseden bireylerin, kişisel dönüşüm duygusu, zorlukların üstesinden gelme ve anlamlı bağlantılar kurma gibi özellikleri kapsayan gelişim kavramı ile ilgili hatırladıkları yaşantıların, psikolojik iyi oluş haline olum katkı yapmasıdır. Çünkü bu durumun hayata anlam ve amaç kazandırdığı belirtilmektedir (Bauer and McAdams, 2004; Bauer et al., 2005).

Üniversite öğrencileri arasında yapılan bir araştırmada, kendilerine kişisel gelişim hedefleri belirleyen bireylerin, zamanla kişisel gelişim ve olgunluk kavramını deneyimleme olasılığının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Olgunluk kavramı, duygularını, davranışlarını sorumlu ve uyumlu bir şekilde yönetme yeteneği anlamına

gelmektedir. Ayrıca kişisel hedeflerin peşinde koşmanın, artan özsaygı, hayat üzerinde kontrol hissi, daha büyük bir amaç ve anlam duygusu gibi unsurlara yol açabileceği böylece bireylerin psikolojik iyi oluşlarının artacağı belirtilmektedir (Bauer and McAdams, 2004).

Helson ve Srivastava (2001), yetişkinleri psikolojik iyi oluş kazanma hususunda üç kategoriye ayırır. Bu kategoriler: koruyucular, arayıcılar ve başarı elde edenler olarak sıralanır. Koruyucular, yaşamlarında istikrar, devamlılık ve güvenliği öncelikli olarak ele alırlar. Rutin işler ve tanıdık deneyimleri tercih ederler ve zaman içinde aynı işte, aynı yerde ve aynı sosyal ilişkileri sürdürme eğilimindedirler. Arayıcılar, yaşamlarında keşif, büyüme ve değişimi öncelikli olarak ele alırlar. Kişisel gelişim için yeni deneyimler, zorluklar ve fırsatlar ararlar. İş değiştirme, yeni yerlere taşınma ve yeni sosyal ilişkiler kurma olasılıkları daha yüksektir. Başarı elde edenler, yaşamlarında başarı, ustalık ve başarı elde etmeyi öncelikli olarak ele alırlar. Kendilerine yüksek hedefler belirler ve onları başarmak için çalışırlar. Kariyer ilerlemesi, maddi başarı ve diğerleri tarafından tanınma gibi konulara odaklanırlar.

Genç, orta yaşlı ve yaşlı yetişkinler dahil olmak üzere farklı yaş gruplarındaki bireyleri kapsayan bir çalışmada, psikolojik iyi oluşta belirleyici olan unsurlardan birisinin, kişisel hedefler koymak olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, hedefler, büyüme hedefleri, koruma hedefleri ve önleme hedefleri olarak ayrılmaktadır. Büyüme hedefleri, kişisel gelişim ve yeni beceri ve bilgi edinimi odaklıyken, koruma hedefleri mevcut düzeylerin korunmasına ve gerilemenin önlenmesine odaklıdır. Önleme hedefleri ise olumsuz sonuçları ve kayıpları önlemeye yöneliktir. Bireylerin yaşlandıkça, kişisel hedef yönelimi, kazanma ve başarma odaklılıktan, koruma ve kayıpların önlenmesine odaklanmaya doğru değiştiğini bilinmektedir. Başka bir ifadeyle, genç yetişkinler yeni beceri, bilgi ve deneyim kazanmaya odaklanan hedefler belirlerken, yaşlı yetişkinler mevcut durumlarını korumaya ve olumsuz sonuçların önlenmesine odaklanan hedefler belirleme eğilimindedirler. Bu değişimin, bireylerin yaşlandıkça değişen bilişsel, duygusal ve motivasyonel süreçleriyle ilişkili olduğu bulunmuştur (Ebner et al., 2006).

Kanada'da 65 yaş üstü kişiler arasında yapılan bir araştırmada, yaşlı bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkileyen faktörler incelenmiştir. Ortaya çıkan sonuçta, fiziksel sağlık durumu, finansal kaynaklar, bilişsel işlevsellik ve fiziksel işlevsellik durumu

(günlük aktiviteleri yapma yeteneği), sosyal destek, yaşam doyumu ve pozitif duygular, yaşlı bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkilemektedir. Özellikle sosyal destek faktörünün, yaşlıların psikolojik iyi oluşuyla daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğu yani algılanan sosyal desteğin artması psikolojik iyi oluşun da artmasını sağladığı bulunmuştur. Ayrıca kadınlar açısından, daha düşük eğitim düzeyine sahip olma ve evli olmama gibi faktörlerin psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (Clarke et al., 2000).

Yaşlılık ve psikolojik iyi oluşun kültürlere göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen bir araştırmada, Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya'da yaşayan yaşlı yetişkinlerin psikolojik iyi oluşlarının farklı özellikler sergilediği bulunmuştur. Her iki ülkedeki yaşlı yetişkinlerin genel olarak benzer seviyelerde psikolojik iyi oluş durumu bildirmelerine rağmen, Japonya'daki yaşlı yetişkinler daha fazla dayanışma ve sosyal uyum üzerine vurgu yaparken, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki yaşlı yetişkinler daha fazla bağımsızlık ve kişisel başarı üzerine vurgu yapmışlardır. Ayrıca, sosyal destek Japonya'da iyi oluşla daha güçlü bir şekilde ilişkilendirilirken, Amerika Birleşik Devletleri'nde özerklik ve kişisel gelişme daha güçlü bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Karasawa et al., 2011).

Ryff (1991), ideal benliğin yani gelecekte sahip olmayı arzulanan benlik kavramının bireylere hayatta yön ve amaç hissi vermeleri sebebiyle psikolojik iyi oluşla önemli bir ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Bu kavram, yetişkinlik ve yaşlılık dönemlerinde zamanla değişkenlik gösterebilmekte ve bu değişkenliklerin yaş, yaşam deneyimleri ve kültürel bağlam gibi çeşitli faktörler tarafından etkilendiğini görülmektedir. Örneğin, yaşlı yetişkinlerin daha çok yakın ilişkileri sürdürmek ve hayatlarında tatmin hissi yaşamak gibi duygusal durumlara ilişkin hedeflere odaklanırken, genç yetişkinlerin daha çok başarı ve başarıya ilişkin hedeflere odaklanmaktadır.

Algılanan yaş, bir bireyin kendisini ne kadar yaşlı hissettiği konusunda öznel bir algıdır ve bu sebeple kronolojik yaşından yani gerçek yaşından farklı olabilir. Algılanan yaş, sağlık ve demografik faktörlerle ilişkilidir. Özellikle, kronolojik yaşlarından daha genç hisseden bireylerin genellikle daha iyi fiziksel sağlığa, daha yüksek bilişsel işleve ve daha yüksek eğitim ve gelir düzeylerine sahip olmaktadırlar. Bununla birlikte, kronolojik yaşlarından daha yaşlı hisseden bireylerin genellikle daha

kötü fiziksel sağlığa, daha düşük bilişsel işleve ve daha düşük eğitim ve gelir düzeylerine sahip olmaktadırlar (Ward, 2010).

Bireylerin psikolojik iyi oluşları, kronolojik yaşı yani gerçek yaşına ve algılanan yaş durumuna göre değişebilmektedir. Bu bağlamda kronolojik yaş açısından kendilerini daha genç hisseden bireylerin, düşük ruh hali, ilgi veya keyif kaybı gibi semptomlarla karakterize edilen ve bir ruhsal sağlık bozukluğu olan majör depresif atağı daha az yaşarken, psikolojik işlevsellik ve sosyal işlevsellik gibi olumlu ruhsal deneyimleri ifade eden psikolojik iyi oluşu daha fazla yaşamaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, kronolojik yaşta genç olan bireyler pozitif gelişimle yüksek seviyede ilişkiliyken, kronolojik yaşta kendini yaşlı hisseden bireylerin majör depresif atağa daha yatkın olmaktadır. Ancak kronolojik yaşa bakılmaksızın hissedilen yaşta genç olanlar, yani kendini genç hissedenler psikolojik gelişime daha çok yatkınken majör depresif atak olma durumun daha az gerçekleştiği görülmüştür (Keyes and Westerhof, 2012).

25 ile 74 yaş arasındaki 3.853 Amerikalı yetişkinle yapılan bir araştırma, insanların geçmişteki yaşam doyumlarını geriye dönük olarak nasıl değerlendirdikleri ve gelecekteki yaşam doyumlarını nasıl öngördükleri konusunda yaşa bağlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Yaşlı yetişkinlerin genç yetişkinlere kıyasla geçmiş yaşam memnuniyetleri hakkında daha doğru anılarının olduğunu ve genç yetişkinlerin geçmiş yaşam memnuniyetlerini abartma eğiliminde olduklarını bulmuştur. Gelecekteki yaşam memnuniyetini beklemek açısından, yaşlı yetişkinler daha düşük beklentilere sahipken, genç yetişkinler gelecekteki yaşam memnuniyetleri konusunda daha iyimser görüşlere sahiptir. yaşlı yetişkinlerin daha gerçekçi beklentilerinin, yaşamın iniş çıkışları hakkında daha fazla farkındalıklarından kaynaklanabileceğini, genç yetişkinlerin ise daha çok toplumsal normlar ve beklentilerden etkilenebileceklerini öne sürmektedir. Sonuç olarak, yaşam memnuniyetini incelemede hem geçmiş hem de gelecek hayat perspektiflerinin dikkate alınması gerekmektedir (Lachman et al., 2008).

3.1.2. Kişilik Faktörleri

Bireylerin psikolojik iyi oluşa sahip olmalarında kişilik faktörleri önemli bir rol oynamaktadır. Deneyime açıklık, sorumluluk bilinci ve duygusal kararlılık gibi kişilik özelliklerinin, bireylerde yaşlanmanın getirdiği zorluklarla başa çıkmada ve fırsatları

değerlendirmede bireye yardımcı olabilmektedir. Örneğin, deneyime açık olan bireyler, yeni deneyimler ve zorluklar arama eğiliminde olabilirler, bu da onlara hayata karşı canlılık ve katılım hissi verir. Sorumluluk bilinci, daha iyi sağlık davranışlarına ve tıbbi uygulamalara uyumlu olmayı gerektirdiği için fiziksel iyi oluşu teşvik edebilir. Duygusal kararlılık, bireylerin stresle başa çıkmasına ve yaşamın zorluklarına karşı olumlu duyguları sürdürmesine yardımcı olabilmektedir. Dolayısıyla, kişilik faktörleri bireylerin fiziksel ve psikolojik iyi oluş hali ile ilişkilidir (Ryff, 2008).

Yapılan bir çalışmada, beş büyük kişilik özelliği ve öz-saygının psikolojik iyi oluşla ilişkisi incelenmiştir. Ortaya çıkan sonuçta beş büyük kişilik özelliğinin ve öz-saygının psikolojik iyi oluşla anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Özellikle, sorumluluk sahibi olmak, deneyime açık olmak ve uyumlu olmak psikolojik iyi oluşu güçlü ve pozitif yönde etkilerken, nevrotikliğin, psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilediği bulunmuştur (Joshanloo and Rastegar, 2007).

Bireyin ergenlik döneminde oluşan kişilik yapısının, yetişkinlik dönemlerindeki psikolojik iyi oluş haline etkisi vardır. Buna göre sorumlu, dışa dönük, deneyime açık ve uyumlu kişilik yapısı olan bireylerin, nevrotik yani duygusal dengesizlik yaşayan kişilik yapısına sahip bireylere göre yetişkinlik dönemlerinde psikolojik iyi oluş halleri daha iyi olmaktadır. Özellikle, 16 yaş döneminde nevrotik özelliği yüksek olan bireyler, kaygı ve depresyonu daha yüksek seviyede yaşarken, özenlilik özelliği yüksek olan bireylerin ise yaşam doyumu, amaç ve kontrol hissi yaşama olasılıkları daha yüksek seviyede olmaktadır (Abbott et al., 2008).

Yapılan bir araştırmada, kültür yapısının kişisel özellikleri şekillendirdiği ve bunun da psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Amerika ve Japonya'da yaşayan kişiler özelinde, bireysel özerklik ve öz ifadeyi vurgulayan bağımsızlık ile sosyal uyum, iş birliği ve bağlantıyı vurgulayan bağımlılık kavramlarının psikolojik iyi oluş ile ilişkisi incelenmiştir. İnceleme sonucunda, Amerika'da yaşayan bireylerin daha yüksek bağımsızlık düzeylerine sahip olduğu ve bunun daha yüksek psikolojik iyi oluşu desteklediği, Japonya'da yaşayan bireylerin daha yüksek bağımlılık düzeylerine sahip olduğu ve bunun da daha yüksek psikolojik iyi oluşu desteklediğini göstermiştir. Böylece bireyin içinde bulunduğu kültürel farklılıkların kişisel özellikleri etkilediği ve bunun da psikolojik iyi oluşu farklı şekillerde etkileyebildiği anlaşılmaktadır (Kitayama et al., 2010).

3.1.3. Ailesel Faktörler

Amerika'da yapılan bir araştırmada orta yaş grubunda bulunan bireylerin psikolojik iyi oluşu, eş, ebeveyn ve yaşlı ebeveynlerin çocuğa olma kriterleri açısından incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, aile rollerinin psikolojik iyi olmanın farklı yönleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Evli olmak, daha yüksek psikolojik iyi oluşu ve yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Kişinin, yetişkin çocuklara sahip olması psikolojik iyi oluşla olumlu ilişkiliyken, yaşlı ebeveynlere bakmak psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilemektedir (Marks et al., 2004).

Crespo vd. (2011) tarafından Yeni Zellanda'da yapılan bir araştırmada aile ritüelleri, aile bütünlüğü ve bireylerin ergenlik dönemi psikolojik iyi oluşu arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre, aile ritüelleri kavramı, bir aile için sembolik anlam taşıyan ve düzenli olarak gerçekleştirilen aktivitelerdir. Aile bütünlüğü kavramı ise, ailenin duygusal bağlılığı ve birliği anlamına gelmektedir. Aile ritüellerinin, hem aile bütünlüğü hem de ergenlerin iyi oluşuyla pozitif olarak ilişkili olduğunu görülmüştür. Daha sık ritüel yapan ailelerde, daha yüksek aile bütünlüğü düzeyleri ve daha yüksek ergen psikolojik iyi oluşu bulunmuştur.

Bierman vd. (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, evli olmanın psikolojik iyi oluşa etkisi incelenmiş ve bulunan sonuçlar evli olmayan gruplar ile karşılaştırılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, evli bireyler hiç evlenmemiş veya önceden evli olanlara göre daha düşük depresyon ve psikolojik sıkıntı düzeyleri göstermektedirler. Ayrıca, evli bireyler evli olmayan gruplardan daha yüksek özsaygı düzeylerine sahiptir. Bunun yanında, evliliğin bireylere psikolojik iyi oluşla ilgili sosyal destek, finansal kaynaklar ve evli olmanın getirdiği anlam ve amaç duygusu açısından evli olmayanlara göre daha avantajlı oldukları bulunmuştur.

Evli bireylerin boşanma sonrası süreçleri, psikolojik iyi oluş durumlarını farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Boşanmadan sonra hayatta anlam bulmanın, boşanma sonrası sürece uyumla pozitif ilişkisi olduğu görülmektedir. Boşanma uyumu, boşanma sonrası dönemde bireylerin psikolojik uyum sürecini ifade eder. Boşanma uyumu, bir kişinin boşanma sonrasında yaşadığı kayıplar ve değişikliklerle başa çıkabilme yeteneğini, duygusal olarak ayakta kalabilme seviyesini ve hayatının yeni dönemine uyum sağlama becerisini kapsar. Özellikle boşanma sonrasında yaşamlarında yüksek anlam bulma düzeyine sahip olanlar, boşanma sonrası

süreçlerine daha iyi uyum sağladıklarını bildirmişlerdir. Boşanma uyumunu öngören faktörler arasında cinsiyet farklılıklarının olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeple anlam bulma ve boşanma uyumu arasındaki ilişkinin kadınlarda erkeklere göre daha güçlü olduğu bulunmuştur. Örneğin, kadınların gelirinin, boşanma uyumlarıyla önemli bir ilişkisi olduğunu gösterirken, erkeklerin gelirinin boşanma sonrası uyumla belirgin bir ilişkisi yoktur. Öte yandan, erkeklerin yaşı boşanma uyumuyla anlamlı bir şekilde ilişkili iken, kadınların yaşı değildir. Sonuç olarak, boşanma sonrası sürece uyumun bireyin psikolojik iyi oluşunu etkilediği ancak bunun erkeklerde ve kadınlarda farklı bir şekilde ortaya çıktığı belirtilmiştir (Bevvino and Sharkin, 2003).

İleri yaş dönemlerinde yaşanan vefat sonrası eş kayıpları, bireyin psikolojik iyi oluşunu etkileyebilmektedir. Evlilikte yaşanan kayıptan hemen sonrasında bireyde benlik kavramı algısında ve psikolojik iyi oluşta önemli bir azalma olduğu ancak bu azalmanın zaman içinde her iki kavram açısından artışla sonuçlandığını görülmüştür. Ayrıca benlik kavramı ve psikolojik iyi oluşta değişimin bireysel olarak farklılık gösterdiğini ve yaşanan eş kayıpları süreçleri sonrasında bazı bireylerin diğerlerinden daha uyumlu değişimler yaşadığı bulunmuştur (Montpetit et al., 2006).

3.1.4. İş ve Diğer Yaşamsal Etkinlik Faktörleri

Toplam iş yükünün, tam zamanlı beyaz yakalı çalışanların psikolojik iyi oluşunu ne derece etkilediği ile ilgili yapılan bir araştırmada, iş yükü ile çalışanın psikolojik iyi oluşu arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yüksek seviyede toplam iş yükü, daha düşük psikolojik iyi oluş düzeyleriyle ve daha fazla olumsuz psikolojik ve fiziksel semptomla ilişkilendirilmiştir. Yani, çalışanın iş yükü arttıkça psikolojik iyi oluşu düşerken, bireyin olumsuz fiziksel ve psikolojik semptomlarının arttığı belirtilmektedir. Ayrıca bu durumun, kadınları erkeklerden daha fazla olumsuz yönde etkilediği de bulunmuştur (Lindfors et al., 2006).

Psikolojik iyi oluş ile bir kişinin iş ortamında gösterdiği davranışları, tutumları ve özellikleri ifade eden iş kişiliği kavramı, mesleki kimlik ve kariyer düşünceleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, psikolojik iyi oluşun bu kavramlarla anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Yüksek seviyeli psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip olan bireyler, olumlu bir iş kişiliğine, net bir mesleki kimliğe ve iyimser kariyer düşüncelerine sahip olma eğiliminde olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, bireylerin kariyer kararlarını verirken sadece becerileri ve yeteneklerini değil,

aynı zamanda değerleri, ilgi alanları ve kişisel hedeflerini de dikkate almaları gerekmektedir. Bu hususta kariyer danışmanlarının ve diğer profesyonellerin, kariyer gelişiminin bireyin psikolojik iyi oluşunda oynadığı rolü dikkate almaları, bireylerin kişisel değerleri ve hedefleriyle uyumlu kariyer yollarını belirlemelerine yardımcı olmaları bireylerin psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkileyeceği belirtilmektedir (Strauser et al., 2008).

Kadınların psikolojik iyi oluş halini etkileyen yapısal yani sosyolojik açıdan hem de bireysel olarak çok farklı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler cinsiyet rolleri, aile sorumlulukları, bakım verme, algılanan sosyal destek, ayrımcılık ve kültürel beklentilerin kadının eğitim ve kariyer fırsatlarını, fiziksel ve mental sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu sebeple kadınların psikolojik iyi oluşu için bütüncül ve kesişen bir yaklaşımı destekleyen politika ve programların önemi ortaya çıkmaktadır (Johansson et al., 2007).

Sektörlerin yapısına göre iş ortamı, çalışan kadınların psikolojik iyi oluşunu etkilemektedir. Kamu kurumlarında çalışan kadınların, özel sektörde ve çok uluslu şirketlerde çalışanlara kıyasla daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olmaktadırlar. Araştırmacılar, bu durumun oluşmasında iş güvenliği, büyüme ve gelişme fırsatları ve destekleyici bir iş ortamı gibi faktörlerin rol oynadığını öne sürmektedirler. Ayrıca, farklı organizasyon türleri arasında psikolojik iyi oluşun boyutları açısından farklılıklar olduğu bulunmuştur. Örneğin, çok uluslu şirketlerde çalışan kadınlar, kişisel büyüme ve diğerleriyle pozitif ilişkilerde daha iyi olduklarını ifade ederken, kamu kurumlarında çalışanlar otonomi ve hayatta amaç duygusu algılamada daha iyi olduklarını belirtmişlerdir. (Srimathi and Kumar, 2010).

Yapılan bazı çalışmalarda gönüllü işlerde çalışmanın, bireylerin psikolojik iyi oluşuna katkı sağladığı bulunmuştur. Gönüllü olmanın, bireylerin amaç duygusunu, kişisel büyüme, sosyal bağlantı sağlama, yaşam tatmini ve olumlu duygularını daha yüksek düzeye çıkartırken, negatif duyguları daha düşük düzeylere indirdiği belirtilmiştir. Dolayısıyla gönüllülük faaliyetleri psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilemektedir (Son and Wilson, 2012; Choi and Kim, 2011).

3.1.5. Fiziksel Sağlık Faktörleri

Bireylerde, ilerleyen yaşla beraber fiziksel ve bilişsel işlev anlamında bazı kayıplar yaşanabilmektedir. Bu fiziksel işlev kayıplarının başında, görme ve işitme kayıpları gelmektedir. Fiziksel işlevlerdeki bu kayıplar sonucunda yaşlı bireylerin iletişim ve hareketlilik gibi gündelik ihtiyaçlarını yerine getirme ve bağımsızlıklarını korumada zorluklar yaşamaktadırlar. Ancak yaşlı bireyler, fiziksel işlev kaybı sonrasında daha çok bilişsel işlev alanına yönelerek daha iyi sosyal etkileşim, daha iyi psikolojik iyi oluş ve daha yüksek bağımsız yaşama düzeyleri edinebilmektedirler. Bu nedenle, fiziksel işlev kayıplarının etkisini azaltmak ve yaşlı bireylerin psikolojik iyi oluşunu arttırabilmek için bazı bilişsel müdahaleler kullanılabilir (Heyl and Wahl, 2012).

Yüksek tansiyon hastalarıyla yapılan bir çalışmada, yüksek tansiyonun psikolojik iyi oluşla ilişkisi incelenmiştir. Yüksek tansiyon seviyelerine sahip hastaların, daha yüksek düzeyde kaygı, daha düşük yaşam kalitesi ve depresyon belirtilerini daha sık bildirdikleri bulunmuştur. Araştırmacılar yüksek tansiyonu olumlu bir şekilde yönetmede psikolojik faktörlerin ele alınmasının önemini vurgulamaktadırlar. Çözüm olarak, bilişsel-davranışçı terapi ve stres azaltma teknikleri gibi psikolojik iyi oluşu iyileştirmeyi amaçlayan müdahalelerin, kan basıncı kontrolü ve genel kardiyovasküler sağlık üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini ileri sürmektedirler (Rafanelli et al., 2012).

Tiroid kanseri teşhisi konulmuş ve cerrahi müdahale geçirmiş hastalar arasında yapılan bir çalışmada, bireyler fayda bulma ve uyum sonuçları açısından incelenmiştir. Fayda bulma, kanser gibi zorlu veya zorlayıcı bir deneyimden kaynaklanan olumlu yönleri veya faydaları keşfetme sürecini ifade etmektedir. Uyum sonuçları ise, bir bireyin kanser teşhisiyle karşılaşmanın getirdiği zorluklarla başa çıkma ve adapte olma becerisini ifade etmektedir. Çalışma sonucunda, fayda bulma seviyelerini yüksek olarak bildiren bireyler, kanser teşhisiyle karşılaşmanın getirdiği zorluklarla daha iyi başa çıkabilmekte ve daha olumlu değişimler yaşamaktadırlar. Bunun da daha düşük kaygı ve depresyon düzeyleri, daha yüksek yaşam kalitesi ile ilişkili olduğu yani psikolojik olarak daha iyi olduklarını göstermektedir (Costa and Pakenham, 2012).

Ryff (2014) psikolojik iyi oluşun genel bir değerlendirmesini şu şekilde yapmaktadır: İnsanın varoluşu, bedensel, ruhsal ve toplumsal bileşenlerden

oluşmaktadır. Bu nedenle, psikolojik iyi oluş da birçok farklı bileşenden meydana gelir ve farklı faktörlere bağlı olarak bu bileşenlerin etkisi, psikolojik iyi oluşa her bireyde eşit olmayabilir. Bireyin salt mutlu olmasından daha fazlasını ifade eden bu kavramı etkileyen faktörler, insanın yaşına, cinsiyetine, aile yaşantılarına, kültür yapısına, iş yaşamına ve kişisel karakter özelliklerine bağlıdır. Bu nedenle, psikolojik iyi oluş, yaşamın farklı bileşenlerinden oluşan değişken bir bütünü ifade eder .

4. İYİMSERLİK KAVRAMI

İyimserlik kavramı, hayatın hemen hemen her döneminde mevcut hal içinde olumsuz olan bir durumun veya gelecekte vuku bulacak olan bir şeyin olumlu yönde gerçekleşeği ile ilgili beklentinin bireylerde karakterize olmuş halidir. Hayat akışını yorumlama tarzı olarak iyimserlik, bireylerin olaylara yaklaşım şeklinin içeriğinde motivasyon ögeleri barındıran olumlu beklentiler üzerine kurulmasıdır. İyimserliğin temel aldığı kavramsal altyapı, bireyin hedefleri peşindeki gayretinin bu hedefe ulaşmaya değer olup olmamasıyla doğru orantılı olan beklenti değer motivasyon teorileriyle ilişkilendirilmektedir. Bu süreçte, bireyin iyimserlik durumu, beklenti sonucunda elde edilecek değerin büyüklüğüne göre artmakta ya da azalmaktadır. Bu yönüyle iyimserliğin, motivasyon kavramıyla doğrudan ilişkisinin olduğu söylenebilir (Carver et al., 2010).

Seligman (2021) iyimserlik ve kötümserliği, bireylerin hayata bir tür bakış şekli olarak değerlendirmektedir. İyimserliği açıklamadan önce, çaresizlik ve kötümserlik arasındaki ilişkiye vurgu yapar. Buna göre, çaresizlik duygusunun bireyi kötümserliğe sevketmesi sebebiyle bireyin hayatta karşılaştığı sorunları çözmede çaresiz olduğunu düşünmeye başlaması beraberinde kötümserliği doğurmaktadır. Seligman, iyimserliği atıf tarzı teorisine dayandırdığı açıklama tarzı ile ifade etmektedir. Açıklama tarzı, kalıcılık, yaygınlık, ve kişiselleştirme olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. İyimserler, yaşamış oldukları istenmedik bir olayın geçici olduğunu düşünürken kötümser bu kötü olayın kalıcı olarak devam edeceğine inanır. Yaygınlık, yaşanmış olan istenmedik olayın yaşamın tüm alanlarına aktarılmasıdır. İyimserler istenmedik bir yaşantının sadece ilgili olayla sınırlı olduğunu düşünürken kötümser, istenmedik bir yaşantıyı hayatının geneliyle ilişkilendirir. Kişiselleştirme, iyimserlerin istenmedik olayların meydana gelmesini dış etkenlere bağlarken, istendik olayların meydana gelmesini ise kişinin kendine bağlamasıdır. Kötümser ise istenmedik olayların sebebini kendisinden kaynaklandığına, istendik olayların sebebini dış etkenlerden kaynaklandığına inanır.

İyimserlik, davranışsal bir olgu olmasının yanında, kişiliğin bilişsel bir özelliği olduğu da ileri sürülmektedir. Kişilerin çevresinde olup bitenlere karşı verecekleri tepki ve davranışları anlayıp yönetme anlamına gelen öz düzenleme kavramı, iyimserliğin davranış yönünü şöyle açıklar: Kişinin amaçladığı bir şeyde karşısına bir

engel çıktığında iki türlü karar verecektir , ya engeli aşmak için devam edecek ya da eylemde bulunmaktan vazgeçecektir. Kişi eğer başarılı olabileceğine güvenirse devam eder yani iyimser bir şekilde davranır, ya da başarısız olacağı konusunda şüphe duyar ve kötümser olarak engelle mücadele etmeyi bırakır (Carver and Scheier, 2000; Carver et al., 2014; Sharpe et al., 2011).

İkiz ve evlatlık edinilen bireyler üzerinde yapılan bir araştırmada, iyimserliğin ve kötümserliğin ılımlı bir şekilde kalıtımsal olduğunu, genetik faktörlerin bu özelliklerdeki yani iyimserlik ve kötümserlikte bireysel farklılıkların yaklaşık %25'ini açıkladığını göstermiştir. Kardeşler tarafından paylaşılan çevresel faktörlerin de iyimserlik ve kötümserlikteki değişkenliğe katkıda bulunduğu, ancak bireysel çevresel faktörlerin yani birey için benzersiz olan deneyimlerin en büyük etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışma neticesinde, hem iyimserliğin hem de kötümserliğin, ruh sağlığı üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. İyimserlik daha iyi ruh sağlığıyla ilişkiliyken, kötümserliğin daha kötü ruh sağlığıyla ilişkili olduğu belirtilmiştir (Plomin et al., 1992).

Avustralya ve İsveçli ikiz bireyler üzerinde yapılan bir araştırmada, iyimserlik, cinsiyet farklılıkları, sağlık, çevresel ve genetik faktörler açısından incelenmiştir. İyimserliğin ve sağlığın orta derecede kalıtımlı olduğu, genetik faktörlerin her iki özellikte de yaklaşık %30'luk bir farklılığı açıkladığını bulunmuştur. Gerek paylaşılan gerekse paylaşılmayan çevresel faktörler, iyimserlik ve sağlıkta bireysel farklılıkların oluşmasına etki etmektedir. Ayrıca, iyimserlik ve sağlık üzerindeki genetik ve çevresel etkilerde önemli cinsiyet farklılıkları olduğunu belirtilmektedir. Özellikle, iyimserliğin kalıtım oranı kadınlarda daha yüksek iken, sağlığın kalıtım oranı erkeklerde daha yüksektir. Erkeklerde, iyimserlik ve sağlık arasında önemli bir negatif genetik korelasyon bulunmuş, ancak kadınlarda bu korelasyon gözlenmemiştir. Bu sonuçlar, erkeklerde ve kadınlarda bu özellikleri etkileyen genetik ve çevresel faktörlerin farklı olabileceğini düşündürmektedir (Mosing et al., 2010).

Finlandiya'da 20 yıllık bir süre zarfında yapılan bir araştırmada, 3-6 yaş arasındaki çocuklarda iyimserlik ve kötümserliğin gelişimi, eğitim, ekonomik gelir, iş durumu gibi sosyoekonomik faktörler açısından incelenmiştir. Bu bireyler 24-39 yaş aralığına geldiğinde tekrar kontrol edilmiş ve hem çocukluk hem de yetişkinlik dönemindeki sosyoekonomik durumlarının iyimserlik ve kötümserlikle ilişkili olduğu

bulunmuştur. Sosyoekonomik durumu yüksek olan çocuklar ve yetişkinler daha yüksek iyimserlik gösterirlerken, sosyoekonomik durumu kötü olan çocuklar ve yetişkinler daha fazla kötümserlik oranı göstermişlerdir. Ayrıca, iyimserlik ve kötümserlik arasındaki ilişkinin cinsiyet ve yaş gibi diğer faktörler tarafından nasıl etkilendiği de incelenmiştir. Örneğin, kadınların genel olarak erkeklerden daha yüksek iyimserliğe sahip olduğu bulunmuştur. Bunun yanında yaşın ilerlemesiyle birlikte, iyimserliğin arttığı ve kötümserliğin azaldığı görülmüştür (Heinonen et al., 2006).

İyimserlikle uzun ömürlülük arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada, ebeveynleri uzun yaşayan bireylerin, kısa ömürlü ebeveynlere sahip olan bireylere göre daha iyimser oldukları bulunmuştur. Araştırmacılar, bu ilişkiyi ebeveynlerin uzun ömürlülüğü ve çocuklarındaki iyimserliğe katkıda bulunan genetik, çevresel veya davranışsal faktörlerle açıklanabileceğini düşünmektedir (Rius et al., 2012).

Segerstorm (2007) iyimserlik ve bireyin zorluklarla başa çıkmak için ihtiyaç duyduğu stratejiler anlamına gelen psikolojik kaynakların birbirleriyle ilişkisi olduğunu ve her ikisinin de zaman içinde artabileceğini belirtmiştir. Ayrıca, hem iyimserlik hem de psikolojik kaynakların, kronik hastalık düzeylerinin daha düşük olması ve daha iyi bağışıklık sistemi işlevi gibi fiziksel sağlık sonuçlarıyla anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkili olduğu bulunmuştur. Özellikle, bireylerde iyimserliğin artması, psikolojik kaynakların da artmasına yol açtığı, bunun da daha iyi sağlık sonuçlarına imkan sağladığı ifade edilmektedir. Bu sebeple, iyimserlik ve psikolojik kaynakların bireylerde geliştirilmesinin, özellikle kronik hastalıkla mücadele etmede önemli faydalar sağlayabileceğini öne sürmüşdür.

Araştırmacılar, iyimser bireyleri, kötümser bireylerden ayırt eden üç temel faktör olduğunu ileri sürmüşlerdir. Birinci faktör: zorluklarla başa çıkma özelliğidir. Buna göre, iyimserler ile kötümserin karşılaştıkları sorunlara bakış açısı ve sorunları ele alış tarzları farklıdır. İyimserler sorunları kabullenirler, sorunlara farklı açılardan ve durumsal olarak yaklaşabilir. Bu durumsallık yaklaşımı, sorunlara karşı bazen problem odaklı olurken, bazen de duygusal odaklı çözümle yaklaşmayı ifade eder. Kötümserler problemi inkar ederek duygusal odaklı bir çözümle yaklaşırlar ve çoğu zaman da çözümsüz kalırlar. Dolaysıyla, iyimserler iyi birer problem çözücü ve stres yöneticisidirler. İyimserleri kötümserlerden ayırt edici olan ikinci faktör ise amaç esnekliğidir. İyimser için her zaman uğrunda mücadele etmeye değer bir amaç vardır

ve bu durum, iyimsere mücadeleci olma konusunda ihtiyaç duyduğu enerjiyi sağlar. Eğer amacına hiçbir şekilde ulaşamayacaksa, en makul şekilde değikliğe giderek yeni amaçlar edinir. Üçüncü ayırt edici faktör ise iyimserlerin sorunlara yaklaşımında ortaya konan eylemin, başka sorunlara ortam sağlamayacak sağlıklı davranış modelleri geliştirmesidir. Kötümserin karşılaştığı problemi çözmede kullandığı unsurlar, mevcut sorunu çözmediği gibi yeni sorunların da ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir. İyimserler için belirtilen bu ayırt edici özelliklerin fiziksel sağlıktan mental sağlığa, özel hayattan iş hayatına çok geniş bir çerçevede kötümserlere karşı fark yaratan faktörler olduğu söylenebilir (Segerstrom et al., 2017; Scheier and Carver, 2018).

İyimserlik, eylem gücü ve başarı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, bu üç değişkenin bir biriyle ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre, yimserlik, gelecekte olumlu sonuçlar beklemeye eğilimli olmayı ifade ederken, eylem gücü, bireyin kendi yeteneğine inanma ve işleri gerçekleştirme konusundaki inancı ifade eder. Başarı ise genellikle, bireylerin hedeflerine ulaşmasını ifade eder. Bu bağlamda, iyimserlik ve eylem gücü birbiriyle yakından ilişkilidir çünkü iyimserlik bir kişinin eylem gücünü artırabilir, böylece kişilere hedeflerine ulaşmak için daha fazla motivasyon ve kararlılık sağlayabilmektedir. Öte yandan, eylem gücü de iyimserliği artırabilir, çünkü bireylere kendi durumları üzerinde kontrol duygusu ve istedikleri sonuçları elde etmek için harekete geçme yeteneği verir. Ancak dikkat edilmesi gereken başka bir konu ise aşırı iyimserliğin, bireyleri önemli riskleri görmezden gelmeye veya olası engeller için plan yapmamaya yönlendirmesi durumunda sorunlu olabileceğidir. Bu durumlarda, iyimserlik gereksiz riskler almaya veya gerekli önlemleri almamaya yol açarak başarıyı engelleme ihtimali de vardır. Bu sebeple iyimserliğe gerçekçi ve dengeli bir şekilde yaklaşılması gerekmektedir. Böylece birey hayatta karşılaştığı problemleri çözmede bir taraftan iyimserliğini korurken diğer taraftan olası riskler ve engeller konusunda gerçekçi, kararlı ve stratejik bir değerlendirmede bulunabilecektir. Bunun sonucunda bireyler, iyimserliğin ve eyleme geçmenin gücünden daha fazla yararlanarak hedeflerine ulaşabilir ve tatmin edici bir yaşam sürebilirler (Bortolotti, 2018).

Bazı araştırmacılar, iyimserliğin evrensel veya doğuştan gelen bir insan özelliği olmadığını, çeşitli faktörler tarafından şekillendirilen kültürel bir yapı olduğunu savunmaktadır. Bu faktörler arasında sosyal normlar, tarihsel koşullar ve kurumsal

uygulamalar yer almaktadır. İyimserliğin uygulandığı üç farklı kültürel bağlam vardır: Bunlar, iş dünyası ve girişimcilik, kişisel gelişim ve kendini geliştirme, psikoterapi ve ruh sağlığı bağlamı. İş dünyası ve girişimcilik dünyasında, iyimserliğin risk almayı, yaratıcılığı ve dayanıklılığı vurgulayan bir öz kimlik olan "girişimci benliğin" çok önemli bir parçası olduğu öne sürülür. Bu bağlamda, başarı için anahtar bir özellik olarak görülen iyimserlik, çeşitli motivasyonel teknikler ve uygulamalar aracılığıyla adından övgüyle bahsedilir ve teşvik edilir. Kişisel gelişim ve kendini geliştirme alanında, iyimserlik kişisel büyüme ve mutluluğa ulaşmanın bir yolu olarak teşvik edilir. İyimserlik, pozitif düşünme, görselleştirme ve onaylama yoluyla bireylerin geliştirebilecekleri bir olgu olarak sunulur. Bu tür iyimserlik, genellikle tüketici kültürüyle ilişkilidir, çünkü bireyler, iyimserliklerini ve refahlarını artırmayı vaat eden kendini geliştirme ürünleri ve hizmetleri satın almaya teşvik edilir. Psikoterapi ve ruh sağlığı bağlamında, iyimserlik, anksiyete, depresyon veya diğer zihinsel sağlık sorunlarıyla mücadele eden bireyler için değerli bir başa çıkma mekanizması olarak görülür. Terapistler, iyimserliği, olumsuz deneyimleri yeniden şekillendirme ve dayanıklık geliştirmenin etkili bir yolu olarak teşvik etmektedirler (Bennett, 2011).

5. İŞ DEVAMSIZLIĞI KAVRAMI

5.1. İş Devamsızlığı Tanımı

İşveren bilgisi dahilinde planlanan tatil, mazeret izni ve benzeri durumlar dışında, çalışanın daha önce planlanan iş programına göre işe gitmeme veya işte kalmama durumuna iş devamsızlığı denir (Cascio and Boudreau, 2011).

5.2. İş Devamsızlığı Çeşitleri

İş devamsızlığı iradi olmayan ve iradi olan iş devamsızlığı olarak ikiye ayrılmaktadır.

İradi Olmayan Devamsızlık: Raporlu hastalık durumu, cenazeye katılım vb. zorunlu hallerde çalışanın elinde olmayan nedenlerden dolayı yapılan devamsızlıktır (Dubey and Pooja, 2015).

İradi Olan Devamsızlık: Çalışanın kişisel amaçları için kasıtlı yaptığı ve altında yatan sebebin genelde iş ve iş yeri ile ilgili bir memnuniyetsizliğin olduğu devamsızlık türüdür **(**Dubey and Pooja, 2015).

Dubey ve Pooja (2015) eğer çalışan, hastalık, kişisel, ailesel ve benzeri sebeplerden dolayı işe gelmiyorsa bunun masum bir devamsızlık şekli olarak görülebileceğini belirtmiştir. Ancak çalışanın, herhangi bir gerçekçi sebep olmaksızın iş devamsızlığı yapması durumu, masum olmayan bir iş devamsızlık şekli olarak adlandırılmaktadır. Örneğin: Çalışan hasta numarası yapıyor olabilir veya sadece tatil yapmak için evde kalmak istiyor olabilir.

Yapılan bir araştırmada işten geri çekilme davranışı modellerinin yani işe geç gelme, iş devamsızlığı yapma ve iş terki davranışlarının arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre, işe geç kalan çalışanların, iş devamsızlığı yapma olasılıklarının daha yüksek olduğunu gösteren pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, devamsızlık ve işten ayrılma arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani yüksek oranda iş devamsızlığı yapan bir çalışanın işten ayrılma ihtimalinin de yüksek olduğu belirtilmektedir. Bunun sebebi ise, çalışanın işinden algıladığı yüksek iş stresi ve düşük iş tatmini olarak görülmektedir (Berry et al., 2012).

İş tutumlarının, işle ilgili davranışları ve iş çıktılarını tahmin etmedeki rolünü inceleyen bir meta-analiz çalışmada, iş tutumlarının işle ilgili davranışlar ve çıktılarla

genelde ılımlı ve güçlü seviyede bir ilişkiye sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Bu tutumlardan iş tatminin, performansla önemli pozitif bir ilişkiye, iş devamsızlığı ve işten ayrılma ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu, benzer şekilde, örgütsel bağlılık ve işe katılımın performansla pozitif bir ilişkiye, iş devamsızlığı ve işten ayrılma ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Yani işinden tatmin olan, çalıştığı işletmeye ve yaptığı işe bağlılık hisseden çalışanların daha az iş devamsızlığı yaptığı söylenebilir (Harrison et al., 2006).

İş devamsızlığı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi, yönetici değerlendirmeleri, objektif ölçümler ve öz bildirim performans ölçümleri gibi çeşitli iş performansı ölçütleri çerçevesinde inceleyen bir araştırmada, iş devamsızlığı ile iş performansı arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya koyulmaktadır. Bu sonuç, sık sık işe gelmeyen çalışanların daha düşük iş performansına sahip olma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu ilişkinin gücü, kullanılan iş performansı ölçüsünün türüne bağlı olarak değişir; yönetici değerlendirmeleri en güçlü negatif ilişkiyi gösterirken, öz bildirim ölçümleri en zayıf ilişkiyi göstermektedir (Viswesvaran, 2002).

Çalışanın işe devam etmesini baskı yoluyla sağlamak, beraberinde başka olumsuzlukları da getirecektir. Örneğin, çalışan hasta iken işe gitmesi durumunda eğer hastalığı bulaşıcı ise bir taraftan diğer çalışanarı da hasta etme ihtimali varken, diğer taraftan işine tam konstantre olamaması gibi nedenlerden dolayı başka olumsuz iş çıktılarının ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu nedenle iş devamsızlığına karşı işletmelerin alabileceği bazı proaktif yaklaşımlar vardır. Öncelikle çalışanların fiziksel ve mental sağlığını koruyup geliştirebilecekleri programlar hazırlamaları, iş çevresinin çalışan dostu bir şekilde düzenlenmesi, çalışan yaralanma ve sakatlanmalarının önüne geçebilmek için teknolojik gelişimlerden yararlanmaları ve ilave koruyucu sağlık sigortaları gibi önlemler tavsiye edilmektedir (Grinza and Rycx, 2020).

Yapılan çalışmalarda, iş devamsızlığının nedenlerinden bazıları şu şekilde bulumuştur: çalışanın işte geçici süreyle çalışıyor olması, iş yükünün çalışan üzerinde yarattığı mental ve fiziksel yükün yoğun olmasından dolayı çalışanın yenilenme isteği, işin gereklilikleri ile çalışanın vasıflarının uyumsuz olması, çalışanın aldığı ücretin benzer işletmelerde ödenen ücretlerden az olduğunun düşünülmesi, kadın çalışanların esnek çalışma şartlarına uyum sağlayamaması gibi sebepler olduğu bulunmuştur. Ayrıca, iş devamsızlığına sebep olan faktörler, iş dahili ve iş harici bağlamda beş temel

seviyede gruplandırılmaktadır. Bu seviyelerden örgütsel ve mesleki olanlar iş dahili olarak, ailevi, topluluk, ulusal – toplumsal seviyede olanlar iş harici faktörler olarak değerlendirilmektedir (Miraglia and Johns, 2021; Dubey and Pooja, 2015).

5.3. İş Devamsızlığına Etki Eden Sosyal Faktörler

5.3.1. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, devamsızlık kültürü, grup uyumu, grubun duyuşsal atmosferi, grup ve yönetici arasındaki psikolojik ve demografik benzerlikler, grubun cinsiyet özellikleri, iş yeri desteği ve çatışması, örgütsel etik iklim gibi farklı örgüt dinamiklerinin çalışanın sosyal bir düzlemde bireysel iş devamsızlığını nasıl etkilediğini açıklamaktadır.

İş Devamsızlığı Kültürü: İşyerinde çalışanların devamsızlığına ilişkin olarak var olan, paylaşılan değerlerin, inançların ve tutumların tümünü tanımlar. Örneğin : Grup şeklinde yapılan iş devamsızlığının bireysel yapılan iş devamsızlığını arttırdığı ayrıca yönetici devamsızlığının da hem grup hem de bireysel devamsızlığı arttırdığı görülmektedir. Kısaca, iş yerinde devamsızlıkla ilgili yerleşmiş davranış modelleridir (Biron and Bamberger, 2012; Duff et al., 2015; Miraglia and Johns, 2021).

Grup Uyumu: Grup üyelerinin birbirlerine duygusal olarak bağlı olmalarını, ortak hedefleri gerçekleştirmeye adanmış olmayı ve grubun kendilerini ayrı bir varlık olarak algıladıkları ölçütü tanımlar. Başka bir deyişle, grup uyumu, grup üyeleri arasındaki bağlılık ve dayanışma derecesi ile birlikte, ortak kimlik ve amaçlarına yönelik paylaşılan bir algıya işaret eder. Örneğin, takımın değişen şartlara hızlı ve etkili bir şekilde uyum sağlama yeteneği anlamına gelen takım uyumlanabilirliğinin yüksek düzeyde olmasının özellikle yüksek iş yükü olan ekiplerde hastalık kaynaklı devamsızlık düzeylerinin daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Meyer et al., 2020; Marques-Quinteiro et al., 2020; Miraglia and Johns, 2021).

Çalışan, Grup ve Yönetici Arasındaki Psikolojik ve Demografik Benzerlikler: Çalışanlar ve yönetici arasındaki psikolojik ve demografik özelliklerin benzerlik oranı arttıkça çalışanların birbirlerini sosyal açıdan modellemesi daha yaygın hale gelebilmekte ve böylece grup içinde model alınan davranışın şekline göre iş devamsızlğında artış ya da azalma olabilmektedir (Gellatly and Allen, 2012; David et al., 2015; Miraglia and Johns, 2021).

İş Yeri Desteği ve Çatışması: İş arkadaşları ve yöneticiler tarafından sağlanan sosyal destek ve çalışanların refahını destekleyen kurumsal politika ve uygulamaların, işten kaçınmayı azaltabileceğini belirtir. Öte yandan, iş arkadaşları veya yöneticiler arasındaki kişisel çatışmalar, stres ve gerilim yaratan kurumsal politika ve uygulamalar gibi olumsuz iş yeri davranışları, işten kaçınmayı yani devamsızlığı artırabileceğini belirtmektedir (Sliter et al., 2012; Biron, 201; Miraglia and Johns, 2021).

Örgütsel Etik İklimi: *"Etik olmayan davranışları önlerken etik davranışı teşvik etme konusundaki örgütsel beklentiler, standartlar, değerler ve inançlar hakkında paylaşılan çalışan algılarını içerir"*. Olumlu bir örgütsel etik iklim, iş tatminini teşvik etmesi ve duygusal tükenmişliğe negatif yönlü etki etmesi sebebiyle işe devamsızlığı azaltabilmektedir. Ayrıca işyerlerinde olumlu bir etik kültürün teşvik edilmesinin, özellikle düşük iş kaynaklarına sahip çalışanlar için çalışan refahını önemli ölçüde etkileyebileceğini bunun da hastalık izni almayı azaltabileceğini göstermektedir. Bu sebeple araştırmacılar, işyerlerinde etik uygulamalara ve değerlere yatırım yapmanın örgütler için hem etik hem de ekonomik faydalarının olabileceğini düşünmektedir (Rosenblatt et al., 2010; Miraglia and Johns, 2021; Kangas et al., 2017).

5.3.2. Mesleki Faktörler

İş devamsızlığı, mesleki faktörler çerçevesinde incelenirken şu başlıklar vurgulanmaktadır: İş Devamlılığı ile İlgili Sosyal Beklentiler, Sosyal İş Gereklilikleri, Cinsiyet Özellikleri ve Sendika Birlikleridir.

İş Devamlılığı ile İlgili Sosyal Beklentiler: Bu başlık, mesleğin türüne bağlı olarak işyerindeki devamsızlık oranları üzerindeki sosyal faktörlerin etkisini vurgulamaktadır. İşyerinde, çalışanlar genellikle belli bir davranış standardına uymak zorundadırlar ve bu davranış standardı, çalışanın sosyal çevresinin beklentilerinden kaynaklanır. Bazı mesleklerde, çalışanların işyerine katılımı daha fazla önem taşırken, diğer mesleklerde bu durum daha az önemli olabilir. Örneğin, bakım, sağlık ve eğitim hizmetleri gibi işlerde çalışmanın odak noktası insanlardır ve iş sonuçları hasta, müşteri veya öğrencileri ilgilendirir. Bu sebeple çalışan için ahlaken iş yerinde sürekli bulunma gerekliliği konusunda yüksek beklentiler oluşabilir. Böylece, çalışanların mesleklerine göre devamsızlık oranlarında farklılıklar görülebilir (Krane et al., 2014; Gosselin, 2018; Miraglia and Johns, 2021).

Sosyal İş Talepleri: Bir işte çalışırken kişinin diğer insanlarla olan etkileşimleri ve işyerindeki sosyal ortamı ile ilgili iş gerekliliklerini ifade eder. Bu tür talepler, işyerinde çalışanların insanlarla etkileşim kurmalarını, iletişim kurmalarını, takım çalışması yapmalarını, müşteri hizmetleri sunmalarını veya işyerindeki politikaları ve süreçleri anlamalarını gerektirebilir. Sosyal iş talepleri, işyerindeki iş yükünün bir parçası olarak kabul edilir ve işyerindeki stres seviyesini etkilemesi sebebiyle iş devamsızlığı ile ilişkilidir (Grant and Parker, 2009; Miraglia and Johns, 202; Indregard et al., 2018).

Cinsiyet Özellikleri: Mesleklerin gerektirdiği özelliklere göre, o meslekte çalışanların cinsiyet özellikleri farklılık gösterebilir. Örneğin, fiziksel güç gerektiren işlerde erkek çalışan yoğun iken, hizmet odaklı veya fiziksel güç gerektirmeyen işlerde kadın çalışan yoğunlukta olabilmektedir. Erkeklerin kadın egemen mesleklerinde çalıştığı veya tam tersi durumlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalınan meslek türlerinde, cinsiyet dengesi olan mesleklere kıyasla artan iş devamsızlığı görülebilmektedir. Erkek egemen mesleklerdeki kadınlar ve kadın egemen mesleklerdeki erkekler daha yüksek iş devamsızlığı yapma oranlarına sahip olma eğilimindedir (Hunt and Emslie, 1998; Melsom, 2015; Miraglia and Johns, 2021).

Sendika Birlikleri: Sendikalar, iş koşullarını iyileştirmeye ve çalışan kaynaklarını artırmaya çalışsa da, araştırmalar, sendikalı çalışanların devamsızlık düzeylerinin sendikasız çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun birkaç nedeni olabileceği belirtilmektedir. İlk olarak, sendikalar işyerinde politikleşmeye neden olabilir ve çalışanları hakları ve koşulları konusunda daha bilinçli hale getirebilir. Eğer bu haklar ve koşullar karşılanmazsa, çalışanlar memnuniyetsiz hale gelebilir ve devamsızlığa daha eğilimli olabilirler. İkinci olarak, sendikaların daha yüksek devamsızlık normları yaratabileceği belirtilmektedir. Sendikalı çalışanlar, daha fazla korunduklarını ve örgütsel yaptırımlar konusunda daha az endişeli olduklarını hissedebilirler. Bu da daha yüksek devamsızlık normlarının gelişmesine ve artan devamsızlık düzeylerine neden olabilir. Son olarak, belirli tipteki çalışanların sendikalara daha fazla katılma olasılığına sahip olabileceği fikrine işaret eden seçim ilkesinin etkili olabileceği düşünülmektedir. Sağlık sorunları veya düşük motivasyon nedeniyle daha yüksek devamsızlık düzeylerine sahip memnuniyetsiz çalışanlar, korunma sağlama veya endişelerini dile getirme fırsatı sunan sendikalara

daha fazla eğilimli olabilmektedir (Deery et al., 2014; Mastekaasa, 2013; Miraglia and Johns, 2021).

5.3.3. Ailevi Faktörler

Ailevi Faktörler: Bireyler, kendilerini toplumdaki rolleri açısından sadece çalışan bir birey olmadıklarını, aynı zamanda ebeveyn, bakıcı veya toplum üyesi gibi iş dışındaki sosyal rolleri ve sorumlulukları olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu iş dışındaki rol faktörleri, bireylerin davranış ve tutumlarını etkileyerek işe devamsızlığına yol açabilir. Örneğin, bir bireyin evde önemli sorumlulukları varsa, hasta bir aile üyesine bakmak veya çocuklarını büyütmek gibi, bu sorumluluklar işe devam etme isteklerini etkileyebilir. Bu da işe devamsızlığa neden olabilir, çünkü birey, kişisel işlerini yönetmek için kendisine zaman ayırmak zorunda olduğunu hisseder (Miraglia and Johns, 2021).

İş-aile etkileşimi kavramı, bir bireyin iş ve iş dışındaki rolleri arasındaki ilişkiyi tanımlamak için kullanılır. Bu etkileşim çift yönlü olabilir, yani bireyin iş dışındaki sorumlulukları işini etkilerken, işi de iş dışındaki rollerini etkileyebilmektedir. Örneğin, uzun çalışma saatleri veya iş stresi, bir bireyin ailesiyle vakit geçirmesini veya toplum etkinliklerine katılmasını zorlaştırabilir. Evdeki yaşamın, iş yerindeki davranışları etkileyen çeşitli yolları bulunmktadır. Örneğin, evdeki stres faktörleri, bireysel kaynakların azalmasına neden olabilir ve bu da çalışanın iş devamsızlığını arttırabilir. Bu süreçte belirtilen bir diğer faktör ise duygusal etki veya eşler arasındaki duygusal bulaşmadır yani eşlerin duygularının birbirini etkilemesidir. Dolaysıyla olumsuz duyguların eşler arasında etkileşim yoluyla birbirlerine geçmesi, çalışanın motivasyonunu bozabilir ve dolayısıyla iş devamsızlığına neden olabilmektedir (Amstad et al., 2011; Johns, 2011; Miraglia and Johns, 2021).

5.3.4. Topluluk Faktörleri

Araştırmacılar, çalışanın yaşadığı toplumda bulunan sosyal faktörlerin ve çalışanın toplumla bağlantılı olma durumu ve bağlılığının, işe devamsızlığı kararını etkileyebileceğini öne sürmektedirler. Başka bir deyişle, bireyin sosyal bağlamı, işe gitme veya gitmeme kararını etkileyebilir. Örneğin, çalışanın bulunduğu toplumun yüksek işsizlik oranlarına veya devamsızlık kültürüne sahip olması, çalışanın işe gelip gelmeme hususunda belirleyici olabilir. Öte yandan, çalışanın bulunduğu toplumun,

devamlılık ve zamanında işe gelmenin önemine çok değer veren bir kültüre sahip olması, çalışanın işe gelme konusunda daha çok motive olmasına neden olabilir. Toplumda yerleşiklik, bireyin yerel topluma entegrasyon düzeyini ifade eder. Birey, yerel topluma yüksek düzeyde yerleşikse, komşularına, yerel kurumlara ve ortak değerlere daha fazla bağlı hissedebilir ve bu durum çalışanı işine bağlı olması hususunda etkili olmaktadır. Ayrıca, kendini toplumdan kopmuş hisseden bireylerin, iş devamsızlığı yapma olasılığı daha yüksek olabilir. Toplumla bağlılık, bireyin toplum etkinliklerine ve organizasyonlarına katılım düzeyini ifade eder. Araştırmalar, topluma aktif olarak dahil olan çalışanların daha az devamsızlık oranlarına ve daha yüksek iş tatminine sahip olabileceğini göstermektedir, çünkü toplumsal katılım, çalışana sosyal destek ve bir amaç hissi sağlayabilir. Genel olarak, topluluk faktörleri, çalışan devamsızlığını etkileyebilecek işyeri dışındaki sosyal faktörleri dikkate almanın önemini vurgulamaktadır. Toplumla kurulan bağlılık ve bu bağlılığın düzeyinin iş devamsızlığına etkisini anlayan örgütler, çalışanların iyi oluşunu ve iş devamlılığını destekleyebilecek eylemler ve politikalar geliştirmelidirler (Virtanen et al., 2004; Lancee and Ter Hoeven, 2010; Krane et al., 2014; Miraglia and Johns, 2021).

5.3.5. Ulusal ve Toplumsal Faktörler

İş yerindeki yapılan devamsızlık, sadece kişisel faktörlere bağlı değildir. Bunda, ulusal ve toplumsal düzeydeki faktörlerin de önemli bir etkisi vardır. Örneğin, ülkeler arasında hastalık günü sayılarındaki farklılıkların milli ekonomik kalkınma, işgücü piyasası özellikleri, sigorta sağlama, kurumsal ve yönetişim sistemleri gibi ekonomik ve sosyal faktörlere bağlı olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca, ulusal kültür, toplumsal olaylar gibi daha geniş toplumsal faktörlerin de bireysel düzeydeki iş devamsızlığı davranışını etkileyebileceği belirtilmektedir. Bu faktörlerin tanınması, organizasyonların kişiselleştirimiş çözümler geliştirerek çalışanların refahını teşvik etmelerine ve iş devamsızlık oranlarını azaltmalarına yardımcı olabilir. Bu nedenle, iş devamsızlığı oranlarının azaltılması için, örgütlerin sadece bireysel faktörleri değil, aynı zamanda toplumsal ve ulusal faktörleri de dikkate almaları gerekmektedir (Addae et al., 2013; Lin and Lu, 2013; Miraglia and Johns, 2021).

6 . DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

6.1. Otantik Liderlik ve İyimserlik Arasındaki İlişki

Pozitif psikoloji, bireylerin gelişimi için psikolojik sermayenin kavramlarının önemini vurgular. Bu psikolojik sermaye kavramlarından birisi de iyimserliktir. Otantik liderler, dünyada olumlu bir fark yaratabileceklerine ve takipçilerinin büyük şeyler başarabileceklerine inandıkları için iyimserlerdir. İyimserlik, liderlerin diğerlerini ilham ve motive etmelerine, pozitif bir tutum sergilemelerine ve zorluklarla karşılaştıklarında hedeflerine odaklanmalarına izin verdiği için otantik liderliğin önemli bir bileşenidir. Ayrıca, iyimserlik, otantik liderlere çevresiyle olan ilişkisinde olumlu etki, dirençlilik, yaratıcılık ve güven yaratma konusunda avantajlar sunar (Luthans and Avolio, 2003; Avolio et al., 2004).

Otantik liderler, sadece içinde bulunduğu örgütün başarılı sonuç almasına değil aynı zamanda takipçilerinin de bireysel gelişimlerini önemserler. Otantik liderin göz önünde tuttuğu bireysel gelişimin önemli bileşenlerinden bir tanesi de pozitif psikolojinin kavramlarından iyimserliktir. İyimserlik kavramı, bireysel iş çıktıları kadar örgütsel iş çıktılarını da olumlu yönde etkilemektedir (Khan, 2010).

Yeni Zelanda'da 828 yetişkin çalışanla yapılan bir araştırmada, otantik liderlik ve takipçi gelişimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Otantik lider, takipçi gelişiminde bireysel ve örgütsel anlamda bazı olgulardan yararlanır. Buna göre, otantik liderler, öz farkındalık sahibi olması, şeffaf ve tutarlı olmasıyla, kişisel büyüme ve gelişimi teşvik eden pozitif bir çalışma ortamı yaratarak takipçilerinin gelişimini teşvik etmektedir. Bu gelişim sürecinde de, otantik lider, takipçilerinin psikolojik sermayelerini de geliştirmektedir. Yani çalşanların daha iyimser olmasına yardımcı olmaktadır. Diğer bir ifadeyle otantik lider, takipçi gelişimi için örgütsel anlamda pozitif bir iş iklimi yaratırken, bireysel anlamda, iyimserlik gibi pozitif kavramlara odaklanmaktadır (Woolley et al., 2011).

Amerika Birleşik Devletleri'nde çeşitli sektörlerde çalışan 231 yetişkinle yapılan bir çalışmada, otantik liderlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelenmiştir. Psikolojik sermaye kavramı, bireyin umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve direnç duygusuyla karakterize olan pozitif bir psikolojik durumdur. Araştırmada, psikolojik sermaye ve otantik liderlik kavramlarının, farklı kültürel bağlamlarda ve cinsiyetler arasında kullanılabilecek güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirilmiş ayrıca otantik

liderlik ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, psikolojik sermayenin alt boyutlarından birisi olan iyimserlik boyutunun da, otantik liderliğin tüm alt boyutlarıyla pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla otantik liderlik seviyesi arttıkça, iyimserliğin arttığı söylenebilir (Caza et al., 2010).

Portekiz'de çeşitli sektörlerde çalışan 224 kişiyle yapılan bir çalışmada, psikolojik sermaye ve yaratıcılık arasındaki ilişki araştırılmıştır. Buna göre, otantik liderlik, psikolojik sermaye ve yaratıcılığa olumlu etki etmektedir. Bu sonuçta etkili olan faktöler şöyle açıklanmıştır: otantik liderin pozitif bir iş ortamı yaratması, güven ve çalışan bağlılığını teşvik etmesi, çalışanlara büyüme ve gelişme fırsatları sunması, ayrıca, yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların daha yaratıcı problem çözme davranışları sergilemeleri olarak değerlendirilmiştir (Rego et al., 2012).

Güney Afrika genelinde, farklı kamu kurumlardan 470 sağlık çalışanını ile yapılan bir çalışmada, otantik liderlik ile iyimserlik, örgüte güven ve işe bağlılık kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. Otantik lider, etik davranışlar ile rol model olması, astlarıyla dürüst ve açık iletişim kurması sebebiyle, pozitiflik, güven ve işe bağlılığı teşvik eden bir iş ortamı yaratırlar. Çalışanlar, liderlerini otantik olarak algıladıklarında, kurumun değerleriyle özdeşleşmeleri, işlerine bağlılıkları ve iş gereksinimlerinin ötesine geçmeleri daha mümkün hale gelmektedir. Ortaya çıkan sonuçta, otantik liderliğin yarattığı pozitif örgütsel çevreinin, sağlık çalışanları arasında işe bağlılığı, örgüte güveni ve iyimserliği geliştirdiği görülmüştür (Stander et al., 2015).

6.2. Psikolojik İyi Oluş ve İyimserlik Arasındaki İlişki

65 yaş ve üzeri kişilerde yapılan bir araştırmada, iyimserlik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiş ve aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkide sosyal destek ve algılanan kontrolün aracılık rolü oynadığı bulunmuştur. Özellikle, sosyal destek ve algılanan kontrol, iyimserlik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi kısmen açıklamıştır. Diğer bir deyişle, daha yüksek iyimserlik düzeylerine sahip olan yaşlı yetişkinler, daha yüksek sosyal destek ve algılanan kontrol düzeylerine sahip olma eğilimindedir, bu da daha psikolojik iyi oluş düzeylerine olumlu yönde etki etmektedir (Ferguson and Goodwin, 2010).

300 tıp öğrencisini kapsayan bir araştırmada, iyimserlik, dayanıklılık ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, dayanıklık, iyimserlik ve psikolojik iyi olma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Dayanıklılık ve iyimserliğin, psikolojik iyi olmanyı etkilediği, böylece daha yüksek dayanıklılık ve iyimserlik seviyesi gösteren öğrencilerin daha yüksek psikolojik iyi olma haline sahip oldukları görülmüştür. Tıp öğrencileri, sık sık ağır iş yükleri, zorlayıcı akademik gereksinimler ve zorlu hasta deneyimleri gibi bir dizi stresle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum da onların mental sağlıklarını ve psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Araştırmacılar, tıp öğrencilerinin dayanıklılık ve iyimserliklerini geliştirmelerinin stres faktörleriyle başa çıkmada ve psikolojik iyi olmalarını sürdürmede önemli bir rol oynadığını ve bu kavramların uygun eğitim programlarıyla bireylere kazandırılabileceğini belirtmektedirler (Souri and Hasanirad, 2011).

Üniversite öğrencileri arasında yapılan bir araştırmada iyimserlik, kötümserlik ve psikolojik iyi oluş hali kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulunan sonuca göre, iyimserliğin daha yüksek seviyede psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğu, kötümserliğin ise daha düşük psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Özellikle, iyimserlerin daha az kaygı ve depresyon yaşadığı, sorunlarla daha iyi başa çıkma becerilerine sahip olduğu ve kötümserlere kıyasla daha olumlu sosyal ilişkilere sahip olduğu belirtilmiştir. İyimserlerin, stresli olayları, büyüme ve gelişme fırsatları olarak görme olasılıklarının daha yüksek olduğu, kötümserlerin ise böyle olayları tehdit olarak görme olasılıklarının daha yüksek olduğu öne sürülmektedir (Scheier et al., 2001).

18-28 yaş aralağında bulunan kadınlar arasında yapılan bir araştırmada, duygusal zeka, iyimserlik, kötümserlik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre, algılanan duygusal zeka ve iyimserlik/kötümserliğin, psikolojik iyi oluşla anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Algılanan duygusal zeka ve iyimserlik, psikolojik iyi oluşla pozitif bir ilişki içindeyken, kötümserlik psikolojik iyi oluşla negatif bir ilişki içinde olduğu görülmüştür (Augusto-Landa et al., 2011).

6.3. İyimserlik ve İş Devamsızlığı Arasındaki İlişki

Mühendislik alanındaki yöneticiler arasında yapılan bir araştırmada, iyimserliğin iş devamsızlığı üzerine etkisi incelenmiştir. İyimserliğin, çalışanların işle ilgili stres faktörleri ve bireysel zorluklarla daha iyi başa çıkmalarına yardımcı olduğu, böylece işlerine daha fazla uyum sağladıkları ve işlerinden daha fazla tatmin elde etmeleri sebebiyle devamsızlık yapma davranışlarının daha az olduğu görülmüştür. Bu araştırma ayrıca, işyerinde devamsızlığı yönetmesi gereken idarecilerin, hem çalışan tutumlarını hem de çalışanın psikolojik sermayelerini dikkate almanın önemli bir etken olduğunu vurgulamaktadır (Avey et al., 2006).

Türkiye'de otel çalışanları arasında yapılan bir çalışmada psikolojik sermaye ve örgüte güvenin, iş devamsızlığı ve yaratıcı performansla ilişkisi incelenmiştir. Psikolojik sermaye ve örgüte güvenin, iş devamsızlığı ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür, yani daha yüksek psikolojik sermaye ve örgüte güven seviyelerine sahip çalışanların iş devamsızlığı yapmaya daha az meyilli oldukları bulunmuştur. Psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan iyimserliğin de, benzer şekilde iş devamsızlığı ile negatif yönlü ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, bu çalışmada, otel sektöründe iş devamsızlığını azaltmak için iyimserliğin ve benzeri pozitif psikolojik kapasiteleri artırmanın önemi vurgulanmaktadır (Özturk and Karatepe, 2019).

Romanya'da otel sektöründe yapılan bir çalışmada, iş - aile çatışmalarının iş devamsızlığı ve işten ayrılma ile ilişkisi incelenmiştir. Yüksek düzeyde psikolojik kapasiteye sahip olan çalışanların daha düşük düzeyde iş-aile çatışması, daha düşük işten ayrılma ve iş devamsızlık niyetleri olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, daha yüksek düzeyde psikolojik sermayeye yani iyimserlik ve benzeri kapasitelere sahip olan çalışanların, iş-aile arasındaki talepler ve stres faktörleriyle başa çıkmak için daha iyi donanımlı olduğunu ve işten ayrılma veya iş devamsızlığı yapma ihtimalinin daha az olduğunu göstermektedir (Karatepe ve Karadas, 2014).

6.4. Otantik Liderlik ve İş Devamsızlığı Arasındaki İlişki

İsrail'de eğitim sektöründe yapılan bir araştırmada otantik liderlik ile bireylerin işlerinde yeterlilik, özerklik ve diğerleriyle bağlantılı hissetme derecesini ifade eden psikolojik güçlendirme kavramının çalışan davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Otantik liderliğin, psikolojik güçlendirme ile pozitif olarak ilişkili olduğu, bunun da pozitif örgütsel vadandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ayrıca

çalışanın işten geri çekilme davranışları ile negatif bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuç şunu göstermektedir : Otantik liderler, çalışanları iş yerinde daha özerk olma ve diğerleriyle bağlantılı olma hususunda desteklemektedir. Böylece çalışan, iş ve iş yerinden kaynaklı stres ve duygusal tükenmişlik ile daha iyi mücadele edeceği için bir taraftan pozitif örgütsel davranış gösterirken, diğer taraftan daha az iş devamsızlığı yapma eğliminde olmaktadır (Shapira-Lishchinsky and Tsemach, 2014).

Hindistan'da çeşitli sektörlerde çalışan kişiler arasında yapılan bir araştırmada, otantik liderliğin etkinlik seviyesi incelenmiştir. Liderlik etkinliği, liderin takipçilerini, organizasyonun hedefleri ve amaçları doğrultusunda motive edebilme, ilham verebilme derecesini belirlemesi sebebiyle, örgüt başarısının önemli bir unsuru olarak görülmektedir. Araştırmada, otantik liderin, çalışan tatmini, iş hayatı kalitesinde iyileştirme, saygınlık, liderin isteklerine bağlılık, problem çözme becerilerini arttırma, grupların değişim ve krizlerle başa çıkma becerisi kazanma hususunda olumlu katkı yaptığı bunun yanında devamsızlık, memnuniyetsizlik ve iş yerinde düşmanlık gibi negatif iş tutum ve davranışlarını azaltabileceği bulunmuştur (Datta, 2015).

Amerika'da sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada , otantik liderin sağlıklı bir iş ortamı oluşturma konusu araştırılmıştır. Sağlıklı bir çalışma ortamı, çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal iyilik halini destekleyen bir iş yeri olarak tanımlanabilir. Otantik liderin, şeffaflık, etik karar verme ve destekleyici iletişim gibi davranışlar sergilediğinde, çalışanların liderlerine daha çok güvendiği, saygı duyduğu ve böylece sağlıklı bir iş ortamı oluşturduğu ve nihayetinde, çalışanların daha çok iş tatmini, daha çok çalışan bağlılığı ve daha az tükenmişlik duygusu elde etmeleri sebebiyle daha az iş devamsızlığı yaptıkları görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, otantik liderler daha sağlık iş ortamı oluşturmaları sebebiyle çalışan daha olumsuz iş yeri davranışları göstermektedir (Shirey, 2006).

6.5. Psikolojik İyi Olma ve İş Devamsızlığı Arasındaki İlişki

İngiltere'de çeşitli sektörlerde çalışan kişiler arasında yapılan bir araştırmada, çalışanın işle ilgili algıladığı anlam duygusu, işe bağlılık duygusu ve psikolojik iyi oluş hali arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulunan sonuca göre, psikolojik iyi oluş, çalışanın işle ilgili algıladığı anlam duygusu ve çalışanın işe bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani psikolojik iyi oluş, çalışanın işte algılanan anlam

duygusunu ve işe bağlılık duygusunu artırmakta, bu durum da çalışanın daha az iş devamsızlığı yapmasını sağlamaktadır (Soane et al., 2013).

Almanya'da sağlık çalışanları arasında yapılan bir araştırmada, çalışanın öz denetim taleplerinin psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilediği ve psikolojik iyi oluş seviyesi düşük olmasının da iş devamsızlığında artışa sebep olduğu belirtilmektedir. Çalışanların davranışlarını düzenlemek için göstermeleri gereken çaba anlamına gelen öz-denetim talepleri, aşırı iş yükünden etkilenmekte, bu durum da çalışanın psikolojik olarak zorlanma hissetmesine sebep olmaktadır. Sonuç olarak, çalışanın artan psikolojik zorlanması, ankisiyete, duygusal tükenmişlik, kendine yabancılaşma gibi bazı olumsuz menatal durumların ortaya çıkmasına neden olduğu, bu durumunda çalışanın psikolojik iyi oluş halini düşürdüğü ve böylece çalışanın daha fazla iş devamsızlığı yaptığı görülmüştür (Diestel and Schmidt, 2012).

İş görevlerinin yerine getirildiği fiziksel, sosyal ve organizasyonel bağlamı ifade eden iş çevresi, çalışanların bireysel sağlığı ve işini verimli yapabilmesi için önem arz eden bir olgudur. Araştırmacılar, iş çevresinde meydana gelen değişikliklerin, çalışanlar tarafından olumsuz algılanması ve bu değişikliklere uyum sağlayamaması sonucunda iş tatminin düştüğünü, olumsuz stres seviyesinin arttığını, bu durumunda, çalışanların psikolojik iyi oluş seviyelerini düşürerek daha fazla iş devamsızlığı yapmasına sebep olduğunu belirtmektedirler (Verhaeghe et al., 2006).

2008 küresel ekonomik krizi döneminde, İtalyan mobilya sektöründe çalışan 1160 kişilerden toplanan verilerle yapılan bir araştırmada, çalışanların ekonomik kriz algılamaları, stres ve iş devamsızlığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Ekonomik krizlerin olumsuz değerlendirilmesinin, çalışanın olumsuz stres seviyelerini arttırarak psikolojik iyi oluşlarını olumsuz etkilediği, bu durumun da iş birimlerinde iş devamsızlığının artmasına sebep olduğu görülmüştür. Bu sebeple, işletmelerin, çalışanların ekonomik kriz zamanlarında psikolojik sıkıntılarla başa çıkmalarına yardımcı olmak için destek ve kaynaklar sağlamayı düşünmeleri ve devamsızlığı azaltmaya yardımcı olacak stratejileri göz önünde bulundurmaları önerilmektedir (Montani et al., 2019).

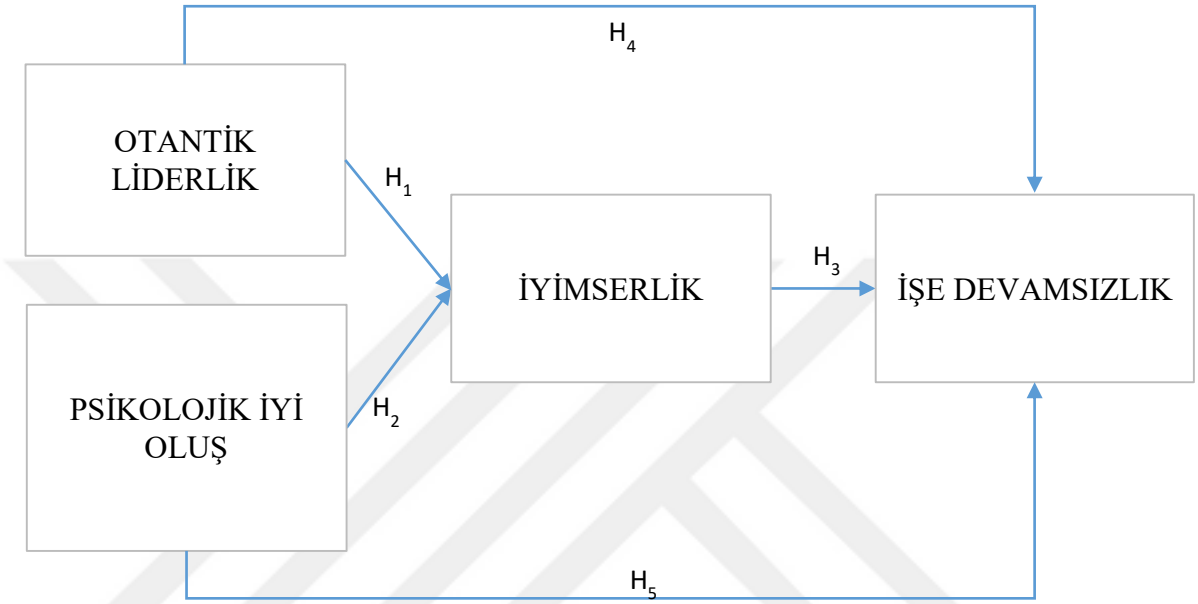
Çalışanlar, iş yerinde zaman zaman demografik, psikolojik, çevresel ve iş ortamından kaynaklı fiziksel ve psikolojik iş yeri zorbalığına maruz kalabilmektedirler. Bu tür zorbalık davranışları çalışanın fiziksel ve mental sağlığını

bozabilmektedir. Yani, iş yeri zorbalığının artması, çalışanın psikolojik iyi oluş halini olumsuz etkilemekte ve bu durum, çalışanın iş memnuniyetsizliği hissetmesine sebep olmaktadır. Çalışan, bu olumsuz durumla başa çıkmak için daha fazla iş devamsızlığı yapmaktadır (Devonish, 2014).

7. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

7.1. Çalışmanın Amacı, Modeli ve Hipotezler

Bu bilimsel çalşmada, otantik liderlik ve psikolojik iyi oluş halinin iyimserlik ve iş devamsızlığına etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla yapılan literatür araştırması sonucunda Şekil 7.1'de görülen model oluşturulmuştur.



Şekil 7.1 Araştırma Modeli

Araştırmada beş adet hipotez test edilmektedir.

H_1: Otantik Liderlik İyimserliği etkilemektedir.
H_2: Psikolojik İyi Oluş İyimserliği etkilemektedir.
H_3: İyimserlik İş Devamsızlığını etkilemektedir.
H_4: Otantik Liderlik İş Devamsızlığını etkilemektedir.
H_5: Psikolojik İyi Oluş İş Devamsızlığını etkilemektedir.

7.2. Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmanın örneklemini Türkiye genelindeki 178.798 özel güvenlik personelinden (Web 10, 2023) çeşitli sektörlerde çalışan ve kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan 359 özel güvenlik personeli oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan kişilerin üst yöneticilerinden izin alınarak çalışanların kişisel bilgi ve şirket bilgileri

konusunda kişisel verilerin gizliliğine uyulacağı belirtilmiştir. Veri toplamada kullanılan anketler çalışanlara elektronik posta üzerinden çevrimiçi olarak doldurulabilecek şekilde gönderilmiştir.

7.3. Ölçekler

Otantik Liderlik kavramını ölçmek için 16 ifadeden oluşan Otantik Liderlik Ölçeği (Authentic Leadership Questionnaire) kullanılmıştır. Ölçek, Walumba vd. (2008) tarafından geliştirilmiş, Tabak vd. (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasında güvenirlik katsayısı (Cronbach alfa); ilişkilerde şeffaflık boyutu için 0.86, içselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutu için 0.83, bilgiyi dengeli değerlendirme boyutu için 0.85, özfarkındalık boyutu için 0.90 ve tüm ölçek için 0.93 olarak tespit edilmiş olup Türkçe yazında kullanılabileceği belirtilmiştir (Tabak vd., 2012)

Psikolojik iyi oluş kavramını ölçmek için Tennant vd. (2007) geliştirdiği Warvick Mental İyi Oluş Ölçeği kulanılmıştır. Ölçek, 14 madde içermekte olup psikolojik iyi oluşu bütüncül olarak tek boyutta ve öz-bildirim tekniği ile ölçmektedir. Maddelerin tamamı olumlu ifadelerden oluşmaktadır ve beşli likert tarzındadır. Ölçekten en düşük puan olarak 14, en yüksek puan olarak ise 70 puan alınabilmektedir ve puanların artış göstermesi psikolojik iyi oluşun artışını ifade etmektedir. Ölçek, Türkçe'ye Keldal (2015) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirliği ölçülmüş Cronbach Alfa : 0.92 olarak bulunmuş ve Türkçe literatürde psikolojik iyi oluş kavramını ölçebilecek niteliktedir (Keldal, 2015).

İyimserlik kavramını ölçmek için Scheier ve Carver (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Aydın ve Tezer (1991) tarafından çevrilmiş olan, güvenirliliği 0.77, iç tutarlılığı 0.72, geçerliği 0.56 olarak bulunmuş ve Türkçe yazında kullanılabileceği değerlendirilen yaşam yönelim testi kullanılmıştır. Ölçek 12 maddeden oluşan 5 li Likert Tipi Ölçektir (Aydın ve Tezer, 1991).

İş devamsızlık ölçeği, Dubey ve Dasgupta (2015) tarafından geliştirilmiştir. Avcı (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlamış, geçerlilik ve güvenirlilik testleri yapılmış ve ölçeğin çalışanların devamsızlık algısını ölçebileceği ifade edilmiştir. İşe devamsızlık ölçeği 17 madden oluşmaktadır. Ölçekte güvenirliği zayıf olan 1,2,4,7,9 ve 15. İfadeler çıkartılmış ve ölçek güvenirliliği 0,808 olarak bulunmuştur (Avcı, 2019).

7.4. Analiz ve Bulgular

Araştırmadaki verilerin analizi, SPSS programı kullanılarak sonuçlar elde edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak araştırmaya 359 özel güvenlik personelinin demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 7.4.1, 7.4.2, 7.4.3, 7.4.4, 7.4.5 ve 7.4.6'da verilmiştir.

7.4.1. Demografik Özellikler

7.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Cinsiyet)

		Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Erkek	78	22
	Kadın	281	78
	Toplam	**359**	**100**

Araştırma katılımcıların %22'si (78 kişi) kadın %78'i ise (281 kişi) erkektir.

7.4.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Yaş)

		Frekans	Yüzde %
Yaş	21-25	25	7
	26-32	108	30
	33-42	176	49
	43 ve üzeri	50	14
	Toplam	**359**	**100**

Araştırma katılımcıların %25'i (25 kişi) 21-25 yaş aralığı, %30'u (108 kişi) 26-32 yaş aralığı, %49'u (176 kişi) 33-42 yaş aralığı ve %14'ü (50 kişi) ise 43 yaş ve üzeri yaş aralığındadır.

7.4.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Medeni Durum)

		Frekans	Yüzde %
Medeni Durum	Evli	192	54
	Bekar	167	46
	Toplam	**359**	**100**

Araştırma katılımcıların %54'ü (192 kişi) evli, %46'sı ise (167 kişi) bekârdır.

7.4.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Eğitim Durumu)

		Frekans	Yüzde %
Eğitim Durumu	Lise	237	66
	Ön Lisans	62	17
	Üniversite (4 Yıllık)	54	15
	Yüksek Lisans	6	2
	Toplam	**359**	**100**

Araştırmaya katılan %66'sı (237 kişi) Lise, %17'si (62 kişi) ön lisans, %15'i (54 kişi) lisans ve %2'si ise (33 kişi) yüksek lisans mezunudur.

7.4.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Çalışılan Süre)

		Frekans	Yüzde %
Çalışılan Süre	1 yıldan az	20	6
	1-5 yıl	152	42
	6-10 yıl	82	23
	11-15 yıl	51	14
	15 yıldan fazla	54	15
	Toplam	**359**	**100**

Araştırma katılımcıların %6'sı (20 kişi) 1 yıldan az, %42'si (152 kişi) 1 ila 5 yıl arası, %23'ü (82 kişi) 6 ila 10 yıl aras, %14'ü (51 kişi) 11 ila 15 yıl arası ve %15'i (54 kişi) ise 15 yıldan fazla bir zamandır sektörde çalışmaktadır.

7.4.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (Unvan)

		Frekans	Yüzde %
Göreviniz	Interviewer	2	1
	Airsider	19	5
	Özel Güvenlik Görevlisi	338	94
	Toplam	**359**	**100**

Araştırma katılımcılarının %1'i (2 kişi) Interviewer, %5'i (19 kişi) Airsider ve %94'ü (338 kişi) Bina - Tesis Özel Güvenlik Görevlisi olarak görev yapmaktadır

7.4.2. Faktör Analizi

Yapılan KMO testi sonucunda KMO değeri 0,915 olarak bulunmuştur. Bartlett' in Küresellik Testi sonuçları ise ($p=0.000 <0.05$) anlamlı bulunmuş olup bu sonuç verinin faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermektedir. KMO ve Bartlett' in Küresellik Testi sonuçları Tablo 7.4.7'de sunulmuştur.

7.4.7. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,915
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8544,366
	Df	990
	Sig.	,000

KMO and Bartlett's Test sonuçları sonrasında tüm değişkenler için ortaya koyulan soruların kendi değişkenlerine yüklenip yüklenmediklerini belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Araştırma modelinde ortaya koyulan değişkenler beklenildiği gibi beş faktör olarak ve ölçek ifadelerinde ilgili faktörlere yüklendiği görülmektedir. Açıklanan varyans değerinin % 66,924 seviyesinde olması sosyal bilimler için yeterli bir varyans seviyesini temsil etmektedir. Değişkenlere ait faktör analiz sonuçları ve cronbach alfa güvenirlilik değerleri Tablo 7.4.8'de verilmiştir.

7.4.8. Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları

Değişken Adı	Faktör Yükü	CrA
Otantik Liderlik		
Liderlik _1	,654	,941
Liderlik _2	,808	
Liderlik _3	,760	
Liderlik _4	,565	
Liderlik _5	,658	
Liderlik _6	,782	
Liderlik _7	,635	
Liderlik _8	,699	
Liderlik_9	,555	
Liderlik_10	,559	
Liderlik_11	,763	
Liderlik_12	,815	
Liderlik_13	,800	
Liderlik_14	,743	
Liderlik_15	,831	
Liderlik_16	,600	
Psikolojik İyi Oluş		
Psikolojik_Iyi_Olus_1	,572	,880
Psikolojik_Iyi_Olus_2	,654	

7.4.8. Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları (Devamı)

Psikolojik_Iyi_Olus_3	,590	
Psikolojik_Iyi_Olus_4	,745	
Psikolojik_Iyi_Olus_5	,760	
Psikolojik_Iyi_Olus_6	,706	
Psikolojik_Iyi_Olus_7	,647	
Psikolojik_Iyi_Olus_8	,707	
İyimserlik		
Iyimse3	,614	
Iyimse4	,415	
Iyimse5	,524	
Iyimse6	,616	,785
Iyimse7	,570	
Iyimse8	,736	
Iyimse9	,792	
Iyimse11	,507	
Iyimse12	,733	
İş Devamsızlığı		
Devamsızlık_3	,575	
Devamsızlık_4	,547	
Devamsızlık_5	,684	,855
Devamsızlık_7	,464	
Devamsızlık_9	,594	
Devamsızlık_10	,474	
Devamsızlık_11	,554	
Devamsızlık_12	,612	
Devamsızlık_13	,639	
Devamsızlık_14	,576	
Devamsızlık_15	,666	
Devamsızlık_17	,486	
Açıklanan Toplam Varyans % 66,924		

Yapılan faktör analizi sonucunda, İyimserliğin 2, 3 ve 10. sorusu, İş Devamsızlığının 1, 2, 6, 8, ve 16. sorusu ilgili faktörlerine yüklenmemeleri nedeniyle yapılacak olan diğer analizlere eklenmemiştir.

7.4.3. Korelasyon Analizi

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 7.4.9'da otantik liderlik, psikolojik iyi oluş,

iyimserlik ve iş devamsızlığı değişkenlerinin ortalama değerleri, standarta sapma ve pearson korelasyon katsayıları verilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Tablo 7.4.9. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Değişken Adı	**Ort**	**SS**	**1**	**2**	**3**
1	Otantik Liderlik	3,51	0,75			
2	Psikolojik İyi Oluş	3,94	0,65	,435**		
3	İyimserlik	3,31	0,47	,241**	,257**	
4	İş Devamsızlığı	2,13	0,67	-,363**	-,367**	-,115*

**P<0.01; *P<0.05

7.4.4. Araştırma Değişkenlerine Ait Hipotez Testi

Araştırmanın bu kısmında, değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek üzere yapılan analizlere yer verilmiştir. Bu amaçla çoklu regresyon analizi ile değişkenler arası etkilerin sınanması ve neden sonuç ilişkisinin belirlemesine çalışılmıştır.

7.4.4.1. Otantik Liderlik ve Psikolojik İyi Olmanın İyimserlik Davranışı Üzerindeki Etkisi

Araştırmada kurulan Model 1'de iki adet hipotez test edilmektedir. Model anlamlıdır (F:16.845, P<0.01). R^2 değeri 0.187'dir. Yapılan regresyon analizinde otantik liderlik ile iyimserlik davranışı arasında (β=0,159; p<0,01) ve psikolojik iyi oluş ile iyimserlik davranışı arasında (β=0,188; p<0,01) pozitif ve anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Bu sonuca göre ortaya koyulan H_1 ve H_2 hipotezleri desteklenmiştir. Modele ilişkin yapılan regresyon sonucu Tablo 7.4.10'da verilmiştir.

7.4.10. Otantik Liderlik ve Psikolojik İyi Oluşun iyimserlik Davranışı Üzerindeki Etkisi

Model 1	Bağımlı Değişken: **İyimserlik**		
Bağımsız Değişkenler	Beta	t	Sig.
Otantik Liderlik	,159	2,817	,000**
Psikolojik İyi Oluş	,188	3,346	,002**
R_2	.187		
F	16.845		
Sig	.000**		

**P<0.01

7.4.4.2. Otantik Liderlik, Psikolojik İyi Oluş ve İyimserliğin İş Devamsızlığı Davranışı Üzerindeki Etkisi

Araştırmada kurulan Model 2'de üç adet hipotez test edilmektedir. Model anlamlıdır (F:38.840, P<0.01). R^2 değeri 0.248'dir. Yapılan regresyon analizinde otantik liderlik ile iş devamsızlığı davranışı arasında (β=-0,288; p<0,01), psikolojik iyi oluş ile iş devamsızlığı davranışı arasında (β=-0,313; p<0,01) ve iyimserlik ile iş devamsızlığı davranışı arasında (β=-0,255; p<0,01) pozitif ve anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Bu sonuca göre ortaya koyulan H_3, H_4 ve H_5 hipotezleri desteklenmiştir. Modele ilişkin yapılan regresyon sonucu Tablo 7.4.11'de verilmiştir.

Hata! Belgede belirtilen stilde metne rastlanmadı.3. Otantik Liderlik, Psikolojik İyi Oluş ve İyimserliğin İş Devamsızlığı Davranışı Üzerindeki Etkisi

Model 2	Bağımlı Değişken: **İş Devamsızlığı**		
Bağımsız Değişkenler	Beta	t	Sig.
Otantik Liderlik	-,288	9,255	,000**
Psikolojik İyi Oluş	-,313	3,781	,000**
İyimserlik	-,255	2,287	,000**
R^2	.248		
F	38.840		
Sig	.000**		

**P<0.01

7.4.4.3. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

Modellere ait regresyon analizleri sonucunda elde edilen hipotez sonuçları Tablo 7.4.12'de gösterilmiştir.

Tablo 7.4.12. Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER		**SONUÇ**
H_1	Otantik Liderlik İyimserliği etkilemektedir.	Desteklendi
H_2	Psikolojik İyi Oluş İyimserliği etkilemektedir.	Desteklendi
H_3	İyimserlik İş Devamsızlığını etkilemektedir.	Desteklendi
H_4	Otantik Liderlik İş Devamsızlığını etkilemektedir.	Desteklendi
H_5	Psikolojik İyi Oluş İş Devamsızlığını etkilemektedir.	Desteklendi

8. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, özel güvenlik sektöründe çalışanların yöneticilerinden algıladıkları otantik liderliğin ve çalışanların psikolojik iyi oluş halinin iş devamsızlığı ve iyimserliğe etkisini inceleyerek hem gelecek bilimsel çalışmalara katkı sağlamak hem de uygulama alanında yönetici ve çalışanlara yararlı bir fikir vermektir.

Araştırma kapsamında ortaya koyulan araştırma modelinde, otantik liderlik ve psikolojik iyi oluş hali bağımsız değişkenleri oluştururken, iş devamsızlığı ve iyimserlik bağımlı değişkenleri temsil etmektedir. Yapılan literatür taramalarında bilgimiz dahilinde bu modele rastlanmamıştır ve çalışma bu yönüyle özgündür. Özel güvenlik çalışanlarından elde edilen verilerin istatistiki analizi sonucunda, otantik liderlik ve psikolojik iyi oluş, iş devamsızlığına negatif yönlü etki ederken, iyimserliğe pozitif yönlü etki ettiği görülmüştür. Yani, otantik liderlik ve psikolojik iyi oluş, çalışanların iyimserlik durumlarını arttırken iş devamsızlığı davranışlarını azaltmaktadır.

Araştırmada kurulan Model 1'de, otantik liderlik ve psikolojik iyi oluş halinin iyimserlik üzerine etkisinin pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Bulunan bu sonuç literatürle uyumludur. Literatürde; Stander vd. (2015); Wooley vd. (2011); Caza vd. (2010); Ferguson ve Godwin (2020); Souri ve Hasanirad (2011); Scheier vd. (2001) yaptığı çalışmalar bu sonucu desteklemektedir. Bulunan bu sonuca göre; otantik liderlik ve psikolojik iyi oluş hali arttıkça iyimserlik te artmaktadır.

Araştırmada kurulan Model 2' de, otantik liderlik, psikolojik iyi oluş ve iyimserliğin iş devamsızlığı üzerinde etkisinin negatif yönde olduğu bulunmuştur. Bulunan bu sonuç literatürle uyumludur. Literatürde; Shapira – Lishchinsky ve Tsemach (2016); Datta (2015); Shirey (2016); Soane vd. (2013); Diestel ve Schmidt (2012); Verhoeghe vd. (2019); Devonish (2016); Avey vd. (2006); Karatepe ve Kardas (2014); Öztürk ve Karatepe (2019) yaptığı çalışmalar bu sonucu desteklemektedir. Bulunan bu sonuca göre; otantik liderlik, psikolojik iyi oluş ve iyimserlik arttıkça iş devamsızlığı azalmaktadır.

Liderliğin etkinliği ile ilgili yapılan araştırmalarda, etkin bir liderin bireysel ve grup performansını etkili bir seviyeye getirme, bunun sonucunda, çalışanların iyi oluş durumlarını arttırma ve örgütsel çıktıları beklenenden üst seviyeye çıkarmasına bağlı

olduğu belirtilmektedir. Bu çerçevden bakıldığında, otantik liderliğin etkinliği, çalışanların olumlu psikolojik yetkinlikler kazanması, iş tatmini, çalışma ortamı faktörleri, fiziksel ve mental sağlık, ve performans açısından değerlendirilmiştir. Ortaya çıkan sonuca göre otantik liderliğin, çalışana pozitif psikolojik yetkinler kazandırdığı, çalışanın işinden algıladığı tatmin duygusunu olumlu yönde etkilediği, çalışanların fiziksel sağlığını, mental sağlığını ve performansını geliştirdiği bulunmuştur. Dolaysıla otantik liderliğin etkin bir liderlik tarzı olduğunu söylemek mümkündür (Leithwood et al., 2020; Alilyyani et al., 2018; Hogan and Kaiser, 2005)

Otantik liderliğin temel aldığı kavramlara bakıldığında, gelişmiş bir benlik algısı, etik davranış, şeffaf bir iletişim tarzı, takipçileriyle kurduğu samimi ilişki ve rol model olma gibi kavramlar yoluyla pozitif bir liderlik yaklaşımı ortaya çıktığı görülmektedir. Bu pozitif liderlik yaklaşımı, bir taraftan takipçilerini geliştirirken diğer taraftan da bir işletmede istenen tutum ve davranışları şekillendirmektedir. Böylece çalışan ve işletme açısından memnun edici performans çıktıları elde edilmesini sağlamaktadır. İş devamsızlığının, gerek çalışanlar gerekse işletmeler için oluşturduğu maddi ve manevi maliyetlerin , otantik liderlik uygulamalarıyla proaktif bir şekilde önüne geçilebileceği görülmektedir. Ayrıca otantik liderliğin, çalışan gelişimine sağladığı çıktılardan birisi olan ve çalışanın sadece iş hayatında değil özel hayatında da yararlı bir araç olark kullanabileceği iyimserlik olduğu da görülmektedir (Avolio et al., 2004; Woolley et al., 2011; Shumi, 2018; Buskila and Chen-levi, 2021; Datta, 2015).

Mutlu olmanın yollarını aramak, insanlığın var oluşundan bu yana bireylerin hayattaki en önemli amaçlarından birisi olmuştur. Araştırmacılar, bunun için bireyin ilk önce kendisini tanımasına vurgu yapmışlar, daha sonra ise insanın fiziksel, ruhsal ve sosyal gelişimini tamamlaması ve kendini gerçekleştirmesiyle gerçek mutluluğa ulaşabileceğini belirtmişlerdir. Bireyin kendini gerçekleştirmesi sürecinde, iş hayatının önemli bir rolü bulunmaktadır. Yani bireyin kişiliği ile uyumlu, anlam duygusu algıladığı bir iş yaşamının olması, psikolojik iyi oluşuna olumlu etki edecektir. Birey, psikolojik iyi oluşunu ideal bir seviyede sağlayamadığı sürece gerek iş hayatında gerekse özel hayatında kendisinden beklenen rolleri tam anlamıyla yerine getiremeyecektir (Keyes and Magyar-Moe, 2003; Ryff, 2014; Robitschek, 2003; Lopez et al., 2019).

Araştırma sonucundan haraketle, yöneticilere ve uygulayıcılara bazı öneriler olacaktır. Buna göre, yapılan araştırmalarda, bireyin psikolojik iyi oluş halinin, eğitim seviyesi ve hayatındaki algıladığı anlamlılık seviyesi ile önemli bir ilişkisi olduğu yani bireylerin eğitim seviyesi ve anlamlılık seviyesi arttıkça psikolojik iyi oluşunun arttığı belirtilmektedir (Ryff and Singer, 2008). Bu sebeple, çalışanın işinde daha verimli ve mutlu olabilmesi için anlam duygusu kazanması, yani yaptığı işini anlamlı bulması önem arz etmektedir. Çalışanların iş yerinde anlam duygusunu kazanabilmesi için, işletmelerin çalışanın bireysel ve mesleki gelişimini önceleyen eğitim ve iş dizaynları oluşturması gerekmektedir.

İş yerinde, çalışanı en çok zorlayan faktörlerin başında stres gelmektedir. Yönetilemeyen iş yeri stresi, çalışanın psikolojik iyi oluş halini bozarak iş tatmini ve iş performansı gibi olumlu iş çıktılarını azaltırken, iş devamsızlığı gibi olumsuz iş çıktılarını da arttırmaktadır. Bu sebeple, yöneticilerin ve insan kaynaklarının, çalışanların stresini yönetebilmesi için aktif rol ve aksiyon almaları gerekmektedir. Bu amaçla bireysel ve grup bağlamında üç aşamalı bir yaklaşım benimsenebilir. Birinci adım stres vb. faktörlerin daha ortaya çıkmadan engel olacak proaktif önlemleri almak, ikinci adım eğer olumsuz durum ortaya çıkmışsa bunun etkisini ve devamını azaltabilecek işlemlerin yapılması, üçüncü olarak ta çalışanı rehabilite edici etkinlikler sunmaktır (Holman et al., 2018).

Yapılan araştırmalar, bir takım bilişsel ve motivasyon temelli eğitim ve terapilerin kişilerde zorlu zamanlarda iyimserliği arttırabileceğini ve bunun da bireyin psikolojik ve fiziksel olarak daha iyi hissetmelerini sağlayacağını belirtmektedir (Malouff and Schutte, 2017).

Bireyin, hayatta zorluklarla müceadele etmede yararlandığı en önemli psikolojik unsurlardan birisinin iyimserlik olduğu düşünüldüğünde, iyimserliğin kazanımı ve korunmasının gerekli olduğu görülmektedir. İyimserliğin kaybedilmesindeki en önemli faktörlerden birisi öğrenilmiş çaresizliktir. Yani, bireyin bir sorunla karşılaştığında çözüm bulunamayacağına dair kabullenilmiş inancı ve kendisine karşı olumsuz yönde yaptığı açıklama tarzıdır. Birey, çaresizliği öğrenmesiyle beraber kötümserliği de öğrenecektir. Buna göre, çaresizlik öğrenilebiliyorsa iyimserlik te öğrenilebilmektedir, diğer bir ifadeyle iyimserlik büyük oranda bilişsel bir süreçtir (Reivich and Gillham, 2003; Seligman, 2021). Bu sebeple yöneticilerin, iyimser bir

yaklaşıma sahip olmaları ve bunu bir kurum kültürü haline getirmeleri gerekmektedir ayrıca insan kaynakları uzmanları tarafından, çalışanların iyimserlik durumlarını arttırıcı bilişsel eğitim ve etkinlik düzenlemesi tavsiye edilmektedir (Schulman, 1999).

İş yerlerinde, insan kaynakları ve karar verici yöneticilerin, çalışanların gerek işe alım safhasında otantik olma özelliğini ölçme ve değerlendirme, gerekse liderlik eğitimi safhalarında zamana yayılmış eğitimler, seminerler ve etkinlikler düzenleyerek otantiklik özelliği kazandırılabilir. Bu aksiyonların içeriğinde ilk olarak, liderin kendini keşfetmesini sağlayacak öz farkındalık geliştirici unsurlar bulunmalıdır. Bu unsurlar, liderlerin hayat dönüm noktalarını hatırlatmaya yarayacak geri bildirimlerden oluşmalı ve liderin bu geri bildirimlere verdiği tepkinin yorumlanmasıyla ulaşabileceği ve liderin kendi duygu ve düşüncelerinin farkına varabileceği öz izleme alıştırmalarıdır. İkinci olarak, liderin olguları kavrayışını ve anlamlandırmasını sağlayan, bilginin dengeli işlenmesi yani edinmiş olduğu her türlü bilgiyi tarafsız bir şekilde değerlenmeyi öğreneceği vaka analiz çalışmaları yapılabilir. Üçüncü olarak, takipçi ve lider arasındaki güvenin oluşturulmasında en önemli nokta olan ilişkilerde şeffaf olmayı kazanmanın hedeflendiği etik eğitimleridir (Avolio and Wernsing, 2008). Bu süreçte eyleme geçmeyi, sonuçları yansıtmayı içeren ve gerçek bir problemi çözme yaklaşımı olan ve problem çözme sürecini iyileştirmenin yanı sıra ekip tarafından geliştirilen çözümleri basitleştirmeye yardımcı olan eylem öğrenme metodu kullanılabilir (Baron,2016).

Schreuder vd. (2013) iş devamsızlığını azaltmada en etkili olan faktörün, çalışanın bireysel gelişimi ve iş tatmini arttırmak olduğunu, bunun yanın da çalışana pozitif ve iyimser bir ruh hali kazandırmanın da önemli olduğunu belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle, bu faktörler aynı zamanda çalışanın içsel motivasyonunu geliştiren unsurları işaret etmektedir. Buradan hareketle yöneticilerin, çalışanlar için, yapılan işi ve iş yerini anlamlı ve pozitif bir hale getirmeleri gerekmektedir.

Edwards ve Greasley (2010) işletmelerin iş devamsızlığı azaltma konusunda aldıkları önlemlerin genel anlamda ikiye ayrıldığını belirtmektedir. Bunlardan birincisi çalışanın iş devamsızlığının geçerliliğinin kontrolü içeren çalışan takip uygulamalardır, diğeri ise çalışanı işe devam etmesi konusununda özendirici uygulamalardır. Örneğin, İşe devam eden personele bonus ödül verme gibi. Bu tür

uygulamaların etkisinin uzun süreli olamaycağı belirtilirken buna karşı çalışanın psikolojik iyi oluş halini arttırıcı yaklaşımların daha etkili olabileceği belirtilmektedir.

Dubey ve Pooja (2015) iş devamsızlığının sebeplerini, çalışan ve iş uyumsuzluğu, vardiya sisteminin uygunsuzluğu, bireysel olarak kendine zaman ayırma isteği ve çalışanın adil bir ücret aldığını düşünmemesi olarak ifade etmektedir. Bu sebeple, iş devamsızlığının azaltılması için işe alımlarda personel iş uyumuna dikkat edilmesi, çalışanların daha fazla sosyalleşebileceği imkanların ve alanların yaratılması, belirli dönemlerde performans değerlendirmesi yapılarak, çalışanı işe devam etmeye özendirici ödüllendirmeler yapılması tavsiye edilmektedir.

Bu çalışmanın bazı kısıtlamaları vardır. Bu tez çalışması sadece Türkiye'de çalışan özel güvenlik çalışanları ile yapılmıştır, dolaysıyla aynı çalışma başka ülklerde yani farklı kültürel bağlamlarda da yapılabilir. Yapılacak çalşmalarda, iş devamsızlığı ve iyimserlik üzerinde diğer liderlik tarzlarının da etkisi incelenebilir. Bu araştırma sonucunda ortaya çıkan istatiksel analizlere göre, iş devamsızlığına negatif yönlü, iyimserliğe pozitif yönlü etki edebilecek başka değişkenlerin de olduğu değerlendirilmektedir. Gelecekteki yapılacak araştırmalarda, iyimserliğin dışında, psikolojik sermayenin diğer boyutlarının da, iş devamsızlığı üzerinde etkisi araştırılabilir. Aynı zamanda otantik liderlik ve psikolojik iyi oluşun, işe geç gelme, iş terki gibi diğer olumsuz iş yeri davranışlarına etkisini araştırmak bu konuda tamamlayıcı bir çalışma olabilir. Ayrıca, bu araştırmada kullanılan iş devamsızlığı ölçeği çalışanın ifadelerine dayalı ve çalışanın iş devamsızlığına olan meyilini ölçmektedir. Gelecek çalışmalarda eğer mümkün olursa gerçek zamanlı iş devamsızlığı verilerinin de elde edilerek yapılacak çalışmaların desteklenmesi, ilgili problemin aydınlatılmasında yardımcı olabilir. Çalışmanın verileri Türkiye'de çeşitli sektörlerde çalışan özel güvenlik personelinden toplanmıştır. Dolaysıyla özel veya kamu sektöründe çalışan diğer meslek çalışanlarından toplanan verilerin de sonraki çalışmalarda kullanılması konu ile ilgili farklı bakış açıları sunabilir.

KAYNAKLAR

Abbott, R. A., Croudace, T. J., Ploubidis, G. B., Kuh, D., Richards, M., & Huppert, F. A. (2008). The relationship between early personality and midlife psychological well-being: Evidence from a UK birth cohort study. Social psychiatry and psychiatric epidemiology, 43(9), 679-687.

Addae, H. M., Johns, G., & Boies, K. (2013). The legitimacy of absenteeism from work: a nine nation exploratory study. Cross Cultural Management: An International Journal, 20(3), 402-428.

Alilyyani, B., Wong, C. A., & Cummings, G. (2018). Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. International journal of nursing studies, 83, 34-64.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. Journal of occupational health psychology, 16(2), 151.

An, J. S., & Cooney, T. M. (2006). Psychological well-being in mid to late life: The role of generativity development and parent–child relationships across the lifespan. International Journal of Behavioral Development, 30(5), 410-421.

Augusto-Landa, J. M., Pulido-Martos, M., & Lopez-Zafra, E. (2011). Does perceived emotional intelligence and optimism/pessimism predict psychological well-being?. Journal of Happiness Studies, 12, 463-474.

Avcı, M. (2019) Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlarının işe devamsızlık algılarına etkisi. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. Journal of leadership & organizational studies, 13(2), 42-60.

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The leadership quarterly, 16(3), 315-338.

Avolio, B. J., & Wernsing, T. S. (2008). Practicing authentic leadership. Positive psychology: Exploring the best in people, 4, 147-165.

Avolio, B. J., Gardffner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. The leadership quarterly, 15(6), 801-823.

Aydın, G., & Tezer, E. (1991). Iyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi. Psikoloji Dergisi. 7: 2-9

Baron, L. (2016). Authentic leadership and mindfulness development through action learning. Journal of Managerial Psychology, 31(1), 296-311.

Bauer, J. J., & McAdams, D. P. (2004). Growth goals, maturity, and well-being. Developmental psychology, 40(1), 114.

Bauer, J. J., & McAdams, D. P. (2004). Personal growth in adults' stories of life transitions. Journal of personality, 72(3), 573-602.

Bauer, J. J., McAdams, D. P., & Sakaeda, A. R. (2005). Interpreting the good life: growth memories in the lives of mature, happy people. Journal of personality and social psychology, 88(1), 203.

Bennett, O. (2011). Cultures of optimism. Cultural Sociology, 5(2), 301-320.

Berry, C. M., Lelchook, A. M., & Clark, M. A. (2012). A meta-analysis of the interrelationships between employee lateness, absenteeism, and turnover: Implications for models of withdrawal behavior. Journal of Organizational Behavior, 33(5), 678-699.

Bevvino, D. L., & Sharkin, B. S. (2003). Divorce adjustment as a function of finding meaning and gender differences. Journal of Divorce & Remarriage, 39(3-4), 81-97.

Bierman, A., Fazio, E. M., & Milkie, M. A. (2006). A multifaceted approach to the mental health advantage of the married: Assessing how explanations vary by outcome measure and unmarried group. Journal of Family Issues, 27(4), 554-582.

Biron, M. (2013). Effective and ineffective support: How different sources of support buffer the short–and long–term effects of a working day. European Journal of Work and Organizational Psychology, 22(2), 150-164.

Biron, M., & Bamberger, P. (2012). Aversive workplace conditions and absenteeism: Taking referent group norms and supervisor support into account. Journal of Applied Psychology, 97(4), 901.

Bortolotti, L. (2018). Optimism, agency, and success. Ethical Theory and Moral Practice, 21(3), 521-535.

Buskila, Y., & Chen-Levi, T. (2021). The Role of Authentic School Leaders in Promoting Teachers' Well-Being: Perceptions of Israeli Teachers. Athens Journal of Education, 8(2), 161-180.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2000). On the structure of behavioral self-regulation. In Handbook of self-regulation (pp. 41-84). Academic Press.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. Trends in cognitive sciences, 18(6), 293-299.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. Clinical psychology review, 30(7), 879-889.

Cascio, W., & Boudreau, J. (2011). Investing in people: Financial impact of human resource initiatives. Ft Press.

Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., & Caza, B. B. (2010). Psychological capital and authentic leadership: Measurement, gender, and cultural extension. Asia-Pacific Journal of Business Administration, 2(1), 53–70.

Cheng, S. T. (2009). Generativity in later life: Perceived respect from younger generations as a determinant of goal disengagement and psychological well-being. Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 64(1), 45-54.

Choi, N. G., & Kim, J. (2011). The effect of time volunteering and charitable donations in later life on psychological wellbeing. Ageing & Society, 31(4), 590-610.

Clarke, P. J., Marshall, V. W., Ryff, C. D., & Rosenthal, C. J. (2000). Well-being in Canadian seniors: Findings from the Canadian study of health and aging. Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement, 19(2), 139-159.

Cooper, C. D., Scandura, T. A., & Schriesheim, C. A. (2005). Looking forward but learning from our past: Potential challenges to developing authentic leadership theory and authentic leaders. The leadership quarterly, 16(3), 475-493.

Costa, R. V., & Pakenham, K. I. (2012). Associations between benefit finding and adjustment outcomes in thyroid cancer. Psycho-Oncology, 21(7), 737-744.

Crespo, C., Kielpikowski, M., Pryor, J., & Jose, P. E. (2011). Family rituals in New Zealand families: links to family cohesion and adolescents' well-being. Journal of Family Psychology, 25(2), 184.

Datta, B. (2015). Assessing the effectiveness of authentic leadership. International Journal of Leadership Studies, 9(1), 62-75.

David, E. M., Avery, D. R., Witt, L. A., & McKay, P. F. (2015). A time-lagged investigation of the impact of coworker behavior on the effects of demographic dissimilarity. Journal of Organizational Behavior, 36(4), 582-606.

Deery, S. J., Iverson, R. D., Buttigieg, D. M., & Zatzick, C. D. (2014). Can union voice make a difference? The effect of union citizenship behavior on employee absence. Human Resource Management, 53(2), 211-228.

Devonish, D. (2013). Job demands, health, and absenteeism: does bullying make things worse?. Employee relations, 36(2), 165-181.

Diener, E. S. E. M., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological bulletin, 125(2), 276-302.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Handbook of positive psychology, 2, 63-73.

Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2012). Lagged mediator effects of self-control demands on psychological strain and absenteeism. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85(4), 556-578.

Dubey, K., & Pooja, D. (2015). A Study on Absenteeism & its Co-Relation with Job Satisfaction with special reference to IT Sector. Global Journal of Commerce & Management Perspective, 4(3), 23-28.

Duff, A. J., Podolsky, M., Biron, M., & Chan, C. C. (2015). The interactive effect of team and manager absence on employee absence: A multilevel field study. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88(1), 61-79.

Ebner, N. C., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2006). Developmental changes in personal goal orientation from young to late adulthood: from striving for gains to maintenance and prevention of losses. Psychology and aging, 21(4), 664.

Edwards, P. and Greasley, K. (2010), Absence from Work, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, available at: www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0911039s/tn0911039s.pdf (Erişim 16 Mart 2023).

Ferguson, S. J., & Goodwin, A. D. (2010). Optimism and well-being in older adults: The mediating role of social support and perceived control. The International Journal of Aging and Human Development, 71(1), 43-68.

Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. The leadership quarterly, 16(3), 343-372.

Gellatly, I. R., & Allen, N. J. (2012). Group mate absence, dissimilarity, and individual absence: Another look at "monkey see, monkey do". European Journal of Work and Organizational Psychology, 21(1), 106-124.

George, B. (2003). Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value (Vol. 18). John Wiley & Sons.

George, B. (2016). Kendi gerçek kuzeyini keşfet. (A. Açıkgöz, Çev.) İstanbul : Butik Yayıncılık ve Kişisel Gelişim .

George, B. ,Sims, P., Mclean A., Mayer D. (2017). Özgün Liderlik. (L. Göktem, Çev.) İstanbul : Optimist Yayın.

George, B., Sims, P., McLean, A. N., & Mayer, D. (2007). Discovering your authentic leadership. Harvard business review, 85(2), 129.

Gosselin, E. (2018). The dynamic of assiduity at work: presenteeism and absenteeism. Presenteeism at work, 123-144.

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. The Academy of Management Annals, 3(1), 317-375.

Grinza, E., & Rycx, F. (2020). The impact of sickness absenteeism on firm productivity: New evidence from Belgian matched employer–employee panel data. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 59(1), 150-194.

Handler, R. (1986). Authenticity. Anthropology today, 2(1), 2-4.

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. Academy of Management journal, 49(2), 305-325.

Harter, S. (2002). Authenticity. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology (pp. 382–394). Oxford University Press.

Heinonen, K., Räikkönen, K., Matthews, K. A., Scheier, M. F., Raitakari, O. T., Pulkki, L., & Keltikangas-Järvinen, L. (2006). Socioeconomic status in childhood and adulthood: Associations with dispositional optimism and pessimism over a 21-year follow-up. Journal of personality, 74(4), 1111-1126.

Helson, R., & Srivastava, S. (2001). Three paths of adult development: conservers, seekers, and achievers. Journal of Personality and Social psychology, 80(6), 995.

Heyl, V., & Wahl, H. W. (2012). Managing daily life with age-related sensory loss: cognitive resources gain in importance. Psychology and aging, 27(2), 510.

Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. Review of general psychology, 9(2), 169-180.

Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. Handbook of well-being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers, 2.

Hunt, K., & Emslie, C. (1998). Men's work, women's work? Occupational sex ratios and health. In Women, stress, and heart disease (pp. 99-118). Psychology Press.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. Applied psychology: health and well-being, 1(2), 137-164.

Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader–follower outcomes. The leadership quarterly, 16(3), 373-394.

Indregard, A. M. R., Ulleberg, P., Knardahl, S., & Nielsen, M. B. (2018). Emotional dissonance and sickness absence among employees working with customers and clients: A moderated mediation model via exhaustion and human resource primacy. Frontiers in Psychology, 9, 436.

James, J. B., & Zarrett, N. (2005). Ego integrity in the lives of older women: A follow-up of mothers from the Sears, Maccoby, and Levin (1951) patterns of child rearing study. Journal of Adult Development, 12(4), 155-167.

James, J. B., & Zarrett, N. (2006). Ego integrity in the lives of older women. Journal of Adult Development, 13, 61-75.

Johansson, G., Huang, Q., & Lindfors, P. (2007). A life-span perspective on women's careers, health, and well-being. Social science & medicine, 65(4), 685-697.

Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: the antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. Journal of Occupational Health Psychology, 16(4), 483.

Joshanloo, M., & Rastegar, P. (2007). The big five personality traits and self esteem as predictors of eudaimonic well-being.

Kangas, M., Muotka, J., Huhtala, M., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2017). Is the ethical culture of the organization associated with sickness absence? A multilevel analysis in a public sector organization. Journal of Business Ethics, 140, 131-145.

Karasawa, M., Curhan, K. B., Markus, H. R., Kitayama, S. S., Love, G. D., Radler, B. T., & Ryff, C. D. (2011). Cultural perspectives on aging and well-being: A comparison of Japan and the United States. The International Journal of Aging and Human Development, 73(1), 73-98.

Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. International Journal of Hospitality Management, 43, 132-143.

Keldal, G. (2015). Warwick-Edinburgh mental iyi olus ölceği'nin Türkce formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. The Journal of Happiness & Well-Being, 3(1), 103-115.

Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. Psychological inquiry, 14(1), 1-26.

Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. Advances in experimental social psychology, 38, 283-357.

Keyes, C. L. M., & Ryff, C. D. (1998). Generativity in adult lives: Social structural contours and quality of life consequences.

Keyes, C. L., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being.

Keyes, C. L., & Westerhof, G. J. (2012). Chronological and subjective age differences in flourishing mental health and major depressive episode. Aging & mental health, 16(1), 67-74.

Khan, S. N. (2010). Impact of authentic leaders on organization performance. International Journal of Business and Management, 5(12), 167

Kitayama, S., Karasawa, M., Curhan, K. B., Ryff, C. D., & Markus, H. R. (2010). Independence and interdependence predict health and wellbeing: Divergent patterns in the United States and Japan. Frontiers in psychology, 1, 163.

Krane, L., Larsen, E. L., Nielsen, C. V., Stapelfeldt, C. M., Johnsen, R., & Risør, M. B. (2014). Attitudes towards sickness absence and sickness presenteeism in health and care sectors in Norway and Denmark: a qualitative study. BMC public health, 14, 1-13.

Lachman, M. E., Röcke, C., Rosnick, C., & Ryff, C. D. (2008). Realism and illusion in Americans' temporal views of their life satisfaction: Age differences in reconstructing the past and anticipating the future. Psychological Science, 19(9), 889-897.

Lancee, B., & Ter Hoeven, C. L. (2010). Self-rated health and sickness-related absence: the modifying role of civic participation. Social science & medicine, 70(4), 570-574.

Lee, S. (2023). Exploring the Role of Resilience and Optimism during the COVID-19 Pandemic in Older European Adults. Research on Aging, 0(0). https://doi.org/10.1177/01640275231152570

Lehman, D. W., O'Connor, K., Kovács, B., & Newman, G. E. (2019). Authenticity. Academy of Management Annals, 13(1), 1-42.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. School leadership & management, 40(1), 5-22.

Lin, H. Y., & Lu, L. (2013). Presenteeism in workplace: constructing a cross-cultural framework. Journal of Human Resource Management, 13(3), 29-55.

Lindfors, P., Berntsson, L., & Lundberg, U. (2006). Total workload as related to psychological well-being and symptoms in full-time employed female and male white-collar workers. International journal of behavioral medicine, 13(2), 131-137.

Lopez, F. G., & Hsu, P. C. (2002). Further validation of a measure of parent-adult attachment style. Measurement and Evaluation in Counselling and Development, 34(4), 223– 237.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. Positive organizational scholarship, 241, 258.

Malouff, J. M., & Schutte, N. S. (2017). Can psychological interventions increase optimism? A meta-analysis. The Journal of Positive Psychology, 12(6), 594-604.

Malouff, J. M., & Schutte, N. S. (2017). Can psychological interventions increase optimism? A meta-analysis. The Journal of Positive Psychology, 12(6), 594-604.

Mao, Y., Kang, X., Lai, Y., Yu, J., Deng, X., Zhai, Y., & Bonaiuto, F. (2023). Authentic leadership and employee resilience during the COVID-19: The role of flow, organizational identification, and trust. Current Psychology, 1-16.

Marks, N. F., Bumpass, L. L., & Jun, H. (2004). Family Roles and Well-Being during the Middle Life Course. In O. G. Brim, C. D. Ryff, & R. C. Kessler (Eds.), How healthy are we?: A national study of well-being at midlife (pp. 514–549). The University of Chicago Press.

Marques-Quinteiro, P., Santos, C. M. D., Costa, P., Graça, A. M., Marôco, J., & Rico, R. (2020). Team adaptability and task cohesion as resources to the non-linear dynamics of workload and sickness absenteeism in firefighter teams. European Journal of Work and Organizational Psychology, 29(4), 525-540.

Mastekaasa, A. (2013). Unionization and certified sickness absence: Norwegian evidence. ILR Review, 66(1), 117-141.

May, D. R., Chan, A. Y. L., Hodges, T. D., & Avolio, B. J. 2003. Developing the moral component of authentic leadership. *Organizational Dynamics*, 32(3): 247–260.

McDonald, P. (2009). Neurological correlates to authentic leadership (pp. 2-23). Wellington: Victoria Management School.

Melsom, A. M. (2015). The gender of managers and sickness absence. Sage Open, 5(1), 2158244015574208.

Meyer, R. D., Kelly, E. D., & Bowling, N. A. (2020). Situational strength theory. The Oxford handbook of psychological situations, 79-95.

Miraglia, M., & Johns, G. (2021). The social and relational dynamics of absenteeism from work: a multilevel review and integration. Academy of Management Annals, 15(1), 37-67.

Moe K. Factors influencing women's psychological well-being within a positive functioning framework. Unpublished doctoral thesis, University of Kentucky, Lexington, United States; 2012.

Montani, F., Leon-Perez, J. M., Giorgi, G., & Shoss, M. K. (2020). Appraisal of economic crisis, psychological distress, and work-unit absenteeism: A 1-1-2 model. Journal of Business and Psychology, 35(5), 609-620.

Montpetit, M. A., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Rausch, J. R. (2006). Adaptive change in self-concept and well-being during conjugal loss in later life. The International Journal of Aging and Human Development, 63(3), 217-239.

Mosing, M. A., Pedersen, N. L., Martin, N. G., & Wright, M. J. (2010). Sex differences in the genetic architecture of optimism and health and their interrelation: a study of Australian and Swedish twins. Twin Research and Human Genetics, 13(4), 322-329.

Ozturk, A., & Karatepe, O. M. (2019). Frontline hotel employees' psychological capital, trust in organization, and their effects on nonattendance intentions,

absenteeism, and creative performance. Journal of Hospitality Marketing & Management, 28(2), 217-239.

Peterson, R. A. (2005). In search of authenticity. Journal of management studies, 42(5), 1083-1098.

Plomin, R., Scheier, M. F., Bergeman, C. S., Pedersen, N. L., Nesselroade, J. R., & McClearn, G. E. (1992). Optimism, pessimism and mental health: A twin/adoption analysis. Personality and individual differences, 13(8), 921-930.

Rafanelli, C., Offidani, E., Gostoli, S., & Roncuzzi, R. (2012). Psychological correlates in patients with different levels of hypertension. Psychiatry Research, 198(1), 154-160.

Ramos-Pla, A., Tintoré, M., & Del Arco, I. (2021). Leadership in times of crisis. School principals facing COVID-19. Heliyon, 7(11), e08443.

Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. Journal of business research, 65(3), 429-437.

Reivich, K., & Gillham, J. (2003). Learned optimism: The measure of explanatory style. In S.J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), Positive psychological assessment (pp. 57–74). Washington, DC: American Psychological Association.

Rius-Ottenheim, N., Kromhout, D., de Craen, A. J., Geleijnse, J. M., van der Mast, R. C., Zitman, F. G., ... & Giltay, E. J. (2012). Parental longevity correlates with offspring's optimism in two cohorts of community-dwelling older subjects. Age, 34, 461-468.

Robitschek, C. (2003). Vocational psychology assessment: Positive human characteristics leading to positive work outcomes. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*(pp. 377-392). Washington, DC: American Psychological Association.

Rosenblatt, Z., Shapira-Lishchinsky, O., & Shirom, A. (2010). Absenteeism in Israeli schoolteachers: An organizational ethics perspective. Human Resource Management Review, 20(3), 247-259.

Ryff, C. D. (1991). Possible selves in adulthood and old age: a tale of shifting horizons. Psychology and aging, 6(2), 286.

Ryff, C. D. (2008). Challenges and opportunities at the interface of aging, personality, and well-being. In R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (3rd ed., pp. 399–418). New York: The Guilford Press.

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychotherapy and psychosomatics, 83(1), 10-28.

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(1), 13-39.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. Health psychology, 4(3), 219.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2018). Dispositional optimism and physical health: A long look back, a quick look forward. American Psychologist, 73(9), 1082.

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice (pp. 198–216). Washington DC: APA.

Schreuder, J. A. H., Roelen, C. A. M., Van der Klink, J. J. L., & Groothoff, J. W. (2013). Characteristics of zero-absenteeism in hospital care. Occupational medicine, 63(4), 266-273.

Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. Journal of Personal Selling & Sales Management, 19(1), 31-37.

Segerstrom, S. C. (2007). Optimism and resources: Effects on each other and on health over 10 years. Journal of Research in Personality, 41(4), 772-786.

Segerstrom, S. C., Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). Optimism. In The happy mind: Cognitive contributions to well-being (pp. 195-212). Springer, Cham.

Seligman, M. E. P. (2021). Öğrenilmiş iyimserlik (çev. S. Kunt Akbaş). Ankara: Ekşi Kitaplar.

Shamir, B., & Eilam, G. (2005). "What's your story?" A life-stories approach to authentic leadership development. The leadership quarterly, 16(3), 395-417.

Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors. Educational Administration Quarterly, 50(4), 675-712

Sharpe, J. P., Martin, N. R., & Roth, K. A. (2011). Optimism and the Big Five factors of personality: Beyond neuroticism and extraversion. Personality and Individual Differences, 51(8), 946-951.

Shirey, M. R. (2006). Authentic leaders creating healthy work environments for nursing practice. American journal of critical care, 15(3), 256-267.

Shumi R. A. (2018). The Secret of Developing Authentic Leadership: focusing on the psychological capital revealed. Department of Human Resource Management, Jatiya Kabi Kazi Nazrul Islam University, Trishal, Mymensingh, Bangladesh.

Sliter, M., Sliter, K., & Jex, S. (2012). The employee as a punching bag: The effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance. Journal of Organizational Behavior, 33(1), 121-139.

Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: a moderated mediation model. Human resource management, 52(3), 441-456.

Son, J., & Wilson, J. (2012, September). Volunteer work and hedonic, eudemonic, and social well-being. In Sociological forum (Vol. 27, No. 3, pp. 658-681). Oxford, UK: Blackwell Publishing Ltd.

Souri, H., & Hasanirad, T. (2011). Relationship between resilience, optimism and psychological well-being in students of medicine. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 30, 1541-1544.

Sparrowe, R. T. (2005). Authentic leadership and the narrative self. The leadership quarterly, 16(3), 419-439.

Srimathi, N. L., & Kiran Kumar, S. K. (2010). Psychological well-being of employed women across different organisations. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 36(1), 89-95.

Stander, F. W., De Beer, L. T., & Stander, M. W. (2015). Authentic leadership as a source of optimism, trust in the organisation and work engagement in the public health care sector. SA Journal of human resource management, 13(1), 1-12.

Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. The Journal of Psychology, 142(1), 21-35.

Striepe, M., Thompson, P., Robertson, S., Devi, M., Gurr, D., Longmuir, F., ... & Cunningham, C. (2023). Responsive, adaptive, and future-centred leadership in response to crisis: findings from Australia, Fiji, and New Zealand. School Leadership & Management, 1-21.

Tabak, A., Polat, M., Coşar, S., & Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği: güvenirlik ve geçerlik çalışması. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 14(4), 89-106.

Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., ... & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): development and UK validation. Health and Quality of life Outcomes, 5(1), 1-13.

Theofilou, P., Platis, C., Madia, K., & Kotsiopoulos, I. (2022). Burnout and optimism among health workers during the period of COVID-19. South Eastern European Journal of Public Health, 2022(Special Issue 1) doi:10.11576/seejph-5114.

Verhaeghe, R., Vlerick, P., Gemmel, P., Maele, G. V., & Backer, G. D. (2006). Impact of recurrent changes in the work environment on nurses' psychological well-being and sickness absence. Journal of advanced nursing, 56(6), 646-656.

Virtanen, P., Vahtera, J., Nakari, R., Pentti, J., & Kivimäki, M. (2004). Economy and job contract as contexts of sickness absence practices: revisiting locality and habitus. Social Science & Medicine, 58(7), 1219-1229.

Viswesvaran, C. (2002). Absenteeism and measures of job performance: A metaanalysis. International Journal of Selection and Assessment, 10(1-2), 12-17.

Vleioras, G., & Bosma, H. A. (2005). Are identity styles important for psychological well-being?. Journal of adolescence, 28(3), 397-409.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. Journal of management, 34(1), 89-126.

Ward, R. A. (2010). How old am I? Perceived age in middle and later life. The International Journal of Aging and Human Development, 71(3), 167-184.

Web 1, (2012), https://www.nisanyansozluk.com/kelime/otantik, (Erişim Tarihi: 15/01/2022).

Web 2, (2022), https://dictionary.cambridge.org/tr/sözlük/ingilizce/authentic, (Erişim Tarihi: 15/01/2022).

Web 3, (2022), https://www.duden.de/rechtschreibung/authentisch, (Erişim Tarihi: 15.01.2022).

Web 4, (2019), https://sozluk.gov.tr/, (Erişim Tarihi: 15.01.2022).

Web 5, (2023), https://www.apa.org/topics/mental-health, (Erişim Tarihi 25.01.2023).

Web 6, (2022), https://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/eudaimonia, (Erişim Tarihi 29.08.2022).

Web 7, (2023) https://saglik.sozlugu.org/hedonia/(Erişim Tarihi 17.02.2023).

Web 8, (2023) https://www.aihr.com/blog/hr-trends/#Wellbeing, (Erişim Tarihi 31.01.2023).

Web 9, (2023) https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/ozel-guvenlik-istatistikleri (Erişim tarihi 23.02.2023).

Wong, I. A., Lin, Z., & Kou, I. E. (2023). Restoring hope and optimism through staycation programs: An application of psychological capital theory. Journal of Sustainable Tourism, 31(1), 91-110.

Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2011). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. Journal of Leadership & Organizational Studies, 18(4), 438-448.

Yaran, C. (2007). " Mevlana'nın Yedi Öğüdü": evrensel erdemler, kozmik temellendirmeler ve aidiyet meselesi. Journal of Istanbul University Faculty of Theology, (16), 21-48.

ÖZGEÇMİŞ

İlkokul, ortaokul ve lise öğrenim hayatını Antalya'da tamamladıktan sonra 2009 yılında İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Faktültesi Almanca Öğretmenliği bölümünden mezun olmuştur. 2012 ve 2019 yılları arasında Gözen Güvenlik Hizmetleri'nde seyahat dokümanları ve havacılık güvenliği alanında çalıştıktan sonra 2019 yılında Türk Hava Yolları Güvenlik Başkanlığı'nda uzman olarak çalışmaya başlamış olup hala çalışmaya devam etmektedir.

EKLER

EK A: Anket Formu Örneği

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, **"Otantik Liderlik ve Çalışanın Psikolojik İyi Olma Halinin, İyimserlik ve Çalışan Devamsızlığına Etkisi: Özel Güvenlik Çalışanları Üzerine Bir Araştırma"** *konusuna yönelik gerçekleştirilen bir yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel amacı dışında "**KESİNLİKLE KULLANILMAYACAK**" tır.*

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla…

Yüksek Lisans Öğrencisi
Hakan DEMİR

Danışman
Doç. Dr. Serhat ERAT

Yaşınız : **a)** 21-25 **b)** 26-32 **c)** 33-42 **d)** 43 ve üzeri
Cinsiyetiniz :**a)** Kadın **b)** Erkek
Medeni Durum :**a)** Evli **b)**Bekâr
Eğitim : **a)**Lise **b)**Ön Lisans **c)**Üniversite(4 Yıllık) **d)** Yüksek Lisans **e)** Doktora
Çalışma Süreniz: **a)** 1 yıldan az **b)** 1-5 yıl **c)** 6-10 yıl **d)** 11-15 yıl **e)** 15 yıldan fazla
Göreviniz : **a)** Airsider b**)** Interviewer **c)** K9 İdarecisi **d)** Özel Güvenlik Görevlisi (Bina ve Tesis Güvenliği)

1= Kesinlikle katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Kararsızım; 4= Katılıyorum; 5= Kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4	5
Yöneticim, ne demek istiyorsa onu açıkça söyler.					
Yöneticim, hata yaptığında kabul eder.					
Yöneticim, herkesin düşündüklerini söylemesini teşvik eder.					
Yöneticim, insanlara acı gerçekleri söyler.					
Yöneticim, açığa vurduğu duyguları hissettikleriyle tam olarak aynıdır.					
Yöneticimin, inandıklarıyla yaptıkları tutarlıdır.					
Yöneticim, kararlarını değer yargılarına göre verir.					
Yöneticim, insanların da kendi değer yargılarının arkasında durmasını ister.					
Yöneticim, ahlaki boyutu yüksek standartlara dayalı zor kararlar verir.					
Yöneticim, derinden inandıklarına ters olan görüşlerin belirtilmesini ısrarla ister.					
Yöneticim, karar vermeden önce ilgili bilgiyi enine boyuna inceler.					
Yöneticim, sonuca varmadan önce değişik görüşleri dikkatle dinler.					
Yöneticim, başkalarıyla etkileşimi/iletişimi geliştirmek için geri bildirim arayışı içerisinde olur.					
Yöneticim, yeteneklerinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini bilir.					
Yöneticim, önemli konulardaki tavrını ne zaman yeniden değerlendirmesi gerektiğini bilir.					
Yöneticim, özel/şahsi durumlarının insanları nasıl etkilediğini anlar ve bunu onlara belli eder.					
	1	2	3	4	5
Ne olacağının önceden kestirilemediği durumlarda hep en iyi sonucu beklerim.					
Kolayca gevşeyip rahatlayabilirim.					
Bir işimin ters gitme olasılığı varsa mutlaka ters gider.					
Her şeyi hep iyi tarafından alırım.					
Geleceğim konusunda hep iyimserimdir.					
Arkadaşlarımla olmaktan hoşlanırım.					
Yapacak bir şeylerimin olması benim için önemlidir.					
İşlerin istediğim gibi yürüyeceğini neredeyse hiç beklemem.					

Hiçbir şey benim istediğim yönde gelişmez.					
Moralim öyle kolay kolay bozulmaz.					
Her türlü olayda bir iyi yan bulmaya çalışırım.					
Başıma iyi şeylerin geleceğine pek bel bağlamam.					
	1	2	3	4	5
İşimdeyken izin almama neden olan farklı gelir kaynaklarına sahibim.					
İşime kıyasla yüksek eğitimime daha fazla yoğunlaşıyorum.					
Aileme yeteri kadar vakit ayıramıyorum.					
Hastalıklarım yüzünden sık sık işime gidemediğimi düşünüyorum.					
Çalışma hayatımın ailevi sorumluluklarımdan etkilendiğini düşünüyorum.					
Benim yokluğumun işyerimin performansını etkilemediğini düşünüyorum.					
Ulaşım sorunları yüzünden sık sık devamsızlık yapıyorum.					
Stres çalışma hayatımın bir parçası.					
İşimden memnun değilim.					
Maaşımdan memnun değilim.					
İşyerinde başkalarıyla çalışırken kendimi yalnız hissediyorum.					
Aynı rutin işleri yapmaktan dolayı bıkkınlık hissediyorum.					
Mevcut çalışma koşullarından memnuniyet duymuyorum.					
İşyerim tarafımdan bana sağlanan refah ölçütlerinden (imkanlardan) memnun değilim.					
Vardiyaya dayalı sistem benim düzenli çalışmam için bir engeldir.					
Amirlerimden yeterince motivasyon alamıyorum.					
Meslektaşlarımdan işle ilgili yeteri kadar destek alamıyorum.					
	1	2	3	4	5
Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.					
Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.					
Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.					
Başkalarının mutlu / iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.					
Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.					
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.					
Geleceğim hakkında iyimserim.					
İnsanlar bana saygı duyar.					