



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

**ÇALIŞMA YAŞAM ALANLARININ, ÇALIŞANLARIN İYİ OLMA  
HALLERİ VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ:  
BİR ALAN ÇALIŞMASI**

Hilal DEMİREL

Doktora Tezi

Ankara, 2024



ÇALIŞMA YAŞAM ALANLARININ, ÇALIŞANLARIN İYİ OLMA HALLERİ VE  
İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK  
SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: BİR ALAN ÇALIŞMASI

Hilal DEMİREL

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2024

## TEŞEKKÜR

Bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyen, verdiği güven sayesinde bu uzun ve yorucu sürecin keyifli geçmesini sağlayan ve tez çalışmamın her aşamasında çok büyük bir emek ve desteği olan danışman hocam Prof. Dr. Özge Tayfur Ekmekci'ye,

Yorum ve önerileriyle çalışmama yapmış oldukları katkılar nedeniyle tez jüri üyesi değerli hocalarım Prof. Dr. Semra Güney, Prof. Dr. Belgin Aydın, Doç Dr. Anıl Boz Semerci ve Doç Dr. İrem Metin Orta'ya,

Yüksek Lisans ve Doktora eğitimim süresince desteklerini her zaman yanımda hissettiğim; akademik hayatı bana sevdiren, Hacettepe Üniversitesi İşletme bölümündeki tüm değerli hocalarıma ve

Hayatımın her anında sevgi, anlayış, güven ve koşulsuz destekleriyle yanımda olan canım aileme,

En içten teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

Demirel, Hilal. *Çalışma Yaşam Alanlarının, Çalışanların İyi Olma Halleri ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması*, Doktora Tezi, Ankara, 2024.

Çalışmanın başlıca amacı; çalışma yaşam alanlarında algılanan uyum ve uyumsuzlukların çalışanların iyi olma halleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi, insan kaynakları uygulamalarında göz ardı edildiği düşünülen psikolojik sermaye kavramının incelenmesi ve mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar arasındaki tutum ve davranış farklılıklarının veya benzerliklerinin tespit edilmesidir.

Bu araştırma kapsamında, farklı sektörlerde görev yapan 369 beyaz yakalı çalışandan ve Bursa-İnegöl'de faaliyet gösteren bir mobilya fabrikasında çalışan 163 mavi yakalıdan toplanan veri kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; beyaz yakalı çalışanlarda, psikolojik sermaye, çalışan iyi olma hali üzerinde pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkiliyken, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerinin ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Ayrıca; çalışma yaşam alanlarından ödülleri ve değerlerde algılanan uyumun, çalışan iyi olma halini pozitif yönde ve anlamlı şekilde, işten ayrılma eğilimini ise negatif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Son olarak, demografik değişkenlerden yaş çalışan iyi olma halini, çocuk sayısı ise işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin etmektedir.

Mavi yakalı çalışanlara ilişkin bulgularda ise cinsiyet ve psikolojik sermayenin çalışan iyi olma halini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği belirlenmektedir. Ayrıca, kontrolde algılanan uyumun çalışan iyi olma halini anlamlı fakat beklenenin aksine negatif yönde tahmin ettiği görülmektedir. İşten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin eden faktörler ise iş tecrübesi, iş yükü, adalet algısı ve aidiyet-birlik duygusu olmuştur. Ancak beklenenin aksine aidiyet-birlik duygusu işten ayrılma eğilimini pozitif yönde tahmin etmektedir. Psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkilerde düzenleyici etkisinin anlamlı olmadığı, çalışma yaşam alanlarından

iş yükü ve adalet algısı ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün ise anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın, psikolojik sermayenin önemli rolünün vurgulanması ve çalışanların işten ayrılma eğilimlerini ve iyi olma hallerini etkileyen faktörlerin ortaya konması bakımından teorik ve pratik katkılarının olduğu düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:**

Çalışan iyi olma hali, psikolojik sermaye, işten ayrılma eğilimi, çalışma yaşam alanları

## ABSTRACT

Demirel, Hilal. *The Moderating Role of Psychological Capital on the Impact of Areas of Worklife on Employee Well-Being and Turnover Intentions: A Field Study*, PhD Dissertation, Ankara, 2024.

The main purpose of this study is to determine the effects of perceived fit and misfit in areas of worklife on the turnover intentions and well-being of employees, to examine the concept of psychological capital, which is thought to be ignored in human resources practices, and to underline the differences or similarities in attitudes and behaviors of blue-collar and white-collar employees.

In this reseach, data were collected from 369 white-collar employees from different sectors and 163 blue-collar employees working in a furniture factory in Bursa-İnegöl.

According to the analysis for white-collar employees; psychological capital has a positive and significant effect on employee well-being, but the effect of psychological capital on the turnover intention was not significant. Rewards and values positively and significantly predict employee well-being, and negatively affect the turnover intention. However, the moderating role of psychological capital is not significant. Finally, age significantly predicts employee well-being, and the number of children significantly affects the turnover intention.

The results of the analysis for the blue-collar employees are as follows; gender and the psychological capital positively and significantly affect employee well-being. The perceived fit in control also significantly predicts employee wellbeing, but contrary to our expectations, this effect is negative rather than positive. And the factors that significantly predict the turnover intention are the work experience, workload, fairness and community. However, contrary to expectations, fit in community positively predicts the turnover intention. While it is determined that the moderating effect of psychological capital in the relations between areas of worklife and employee well-being is not significant; the moderating role of psychological capital is significant in the relationship between workload, fairness and the turnover intention.

This study has important theoretical and practical implications in terms of emphasizing the role of psychological capital and determining the factors affecting employees' turnover intentions and well-being.

**Keywords:**

Employee well-being, psychological capital, turnover intention, areas of worklife



## İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR .....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT .....	vii
İÇİNDEKİLER .....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xviii
GİRİŞ .....	1
<b>1. BÖLÜM: ÇALIŞAN İYİ OLMA HALİ, İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ, ÇALIŞMA YAŞAM ALANLARI VE PSİKOLOJİK SERMAYE: KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.ÇALIŞAN İYİ OLMA HALİ .....</b>	<b>7</b>
1.1.1. Çalışan İyi Olma Halinin Tanımı ve Öne Çıkan Bakış Açılıarı .....	8
1.1.1.1 Öznel İyi Olma Hali .....	13
1.1.1.2 Psikolojik İyi Olma Hali .....	17
1.1.1.3 İş Yerinde İyi Olma Hali.....	20
1.1.2. Çalışma Hayatında İyi Olma Halinin Ölçülmesi .....	23
1.1.3. Çalışan İyi Olma Halinin Olası Sonuçları .....	25
1.1.4. Çalışan İyi Olma Halinin Öncülleri .....	26
1.1.4.1. İçsel / Bireysel Öncüller.....	26
1.1.4.2. Kurumsal ve Ekonomik Öncüller.....	34
<b>1.2. İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ.....</b>	<b>40</b>
1.2.1. İşten Ayrılma Eğiliminin Tanımı.....	40
1.2.2. İşten Ayrılma Eğiliminin Öncülleri .....	42
1.2.2.1. İçsel / Bireysel Öncüller.....	43
1.2.2.2. Kurumsal ve Ekonomik Öncüller.....	49

1.2.3. İşten Ayrılma Eğiliminin Sonuçları .....	51
<b>1.3. ÇALIŞMA YAŞAM ALANLARI .....</b>	<b>54</b>
1.3.1. Kavram Olarak Çalışma Yaşam Alanları .....	54
1.3.2. Çalışma Yaşam Alanları Boyutları .....	56
1.3.2.1. İş Yükü .....	56
1.3.2.2. Kontrol .....	57
1.3.2.3. Ödüller .....	59
1.3.2.4. Aidiyet-Birlik Duygusu.....	60
1.3.2.5. Adalet Algısı .....	61
1.3.2.6. Değerler.....	62
1.3.3. Çalışma Yaşam Alanlarıyla İlgili Teori ve Modeller .....	63
1.3.3.1. Çalışma Yaşam Alanları ve Kişi – İş Uyumu Modeli.....	63
1.3.3.2. Çalışma Yaşam Alanları ve Psikolojik Sözleşme .....	66
1.3.4. Çalışma Yaşam Alanlarının Olası Sonuçları .....	69
1.3.4.1. Çalışma Yaşam Alanları, Tükenmişlik ve İşe Adanmışlık .....	69
1.3.4.2. Çalışma Yaşam Alanları ve Çalışanların İşe İlişkin Tutumları .....	71
1.3.4.3. Çalışma Yaşam Alanları ve Algılar .....	72
<b>1.4. PSİKOLOJİK SERMAYE .....</b>	<b>73</b>
1.4.1. Pozitif Psikolojinin Doğuşu .....	73
1.4.2. Pozitif Psikolojinin Tanımı .....	74
1.4.3. Pozitif Örgütsel Okul .....	76
1.4.4. Pozitif Örgütsel Davranış.....	77
1.4.5. Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Bileşenleri .....	78
1.4.5.1. Psikolojik Sermayenin Tanımı .....	78
1.4.5.2. Geçmişten Günümüze Rekabet Avantajı Kaynakları .....	80
1.4.5.3. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri .....	81

1.4.6. Psikolojik Sermayenin Olası Etkileri ve Psikolojik Sermaye Üzerine Yürütülen Çalışmalardan Öne Çıkanlar .....	87
1.4.6.1. İçsel / Bireysel Etkiler .....	87
1.4.6.2. Kurumsal ve Ekonomik Etkiler .....	92
<b>1.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER .....</b>	<b>95</b>
1.5.1. Çalışma Yaşam Alanları ve Çalışan İyi Olma Hali Arasındaki İlişkiler .....	95
1.5.2. Çalışma Yaşam Alanları ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiler .....	99
1.5.3. Psikolojik Sermayenin Çalışan İyi Olma Hali ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Doğrudan Etkileri .....	102
1.5.4. Çalışma Yaşam Alanları ve Çalışan İyi Olma Hali Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü: Psikolojik Sermaye ve Çalışan İyi Olma Hali İlişkisi .....	112
1.5.5. Çalışma Yaşam Alanları ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü: Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi .....	116
1.5.6. Araştırma Modeli .....	119
<b>1.6. ALTERNATİF ARAŞTIRMA MODELİ .....</b>	<b>120</b>
<b>2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI .....</b>	<b>125</b>
<b>2.1. YÖNTEM .....</b>	<b>125</b>
2.1.1. Uygulanan Prosedür .....	126
2.1.2. Katılımcılar .....	126
2.1.3. Kullanılan Ölçekler .....	128
2.1.3.1 Demografik Değişkenler .....	128
2.1.3.2 İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği .....	129
2.1.3.3. Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği .....	130
2.1.3.3 Psikolojik Sermaye Ölçeği .....	132

2.1.3.4 Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği .....	134
2.1.2. Araştırmada Kullanılan Analizler .....	135
2.1.2.1 Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması .....	136
2.1.2.2 Faktör Analizleri .....	140
2.1.2.3 Güvenilirlik Analizi .....	141
2.1.2.4 Korelasyon Analizi.....	142
2.1.2.5 Hipotez Testleri.....	143
2.1.2.6 Alternatif Model Testi.....	144
<b>2.2. BULGULAR .....</b>	<b>144</b>
2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanmasına İlişkin Bulgular .....	144
2.2.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular .....	146
2.2.2.1. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	146
2.2.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	149
2.2.2.3. Çalışma Yaşam Alanları Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	152
2.2.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular .....	156
2.2.3.1. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	156
2.2.3.2. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	156
2.2.3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	158
2.2.3.4. Çalışma Yaşam Alanları Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	160
2.2.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular .....	163
2.2.4.1. Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler .....	163
2.2.4.2. Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler..	166
2.2.4.3. Tahmin Edici Değişkenler ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	168

2.2.5. Hipotez Testine İlişkin Bulgular.....	170
2.2.5.1. Hiyerarşik Regresyon Analizi.....	170
2.2.5.2 Ek Analizler .....	175
2.2.6. Mavi Yakalı Çalışanlarda Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi ve Bulgular .....	178
2.2.6.1 Uygulanan Prosedür.....	178
2.2.6.2. Katılımcılar .....	178
2.2.6.3. Faktör Analizine İlişkin Bulgular .....	180
2.2.6.4. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular .....	189
2.2.6.5. Korelasyon Testine İlişkin Bulgular .....	195
2.2.6.6. Hipotez Testine İlişkin Bulgular .....	198
2.2.7. Mavi Yakalı Çalışanlarda Alternatif Model Testine İlişkin Bulgular .....	205
2.2.7.1. Korelasyon Testine İlişkin Bulgular .....	205
2.2.7.2. Hipotez Testine İlişkin Bulgular .....	208
2.2.8. Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları .....	211
<b>2.3. TARTIŞMA .....</b>	<b>224</b>
2.3.1. Elde Edilen Sonuçların Yorumlanması.....	224
2.3.2. Araştırma Modeline İlişkin Bulguların Yorumlanması .....	227
2.3.3. Alternatif Araştırma Modeline İlişkin Bulguların Yorumlanması .....	236
<b>GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER.....</b>	<b>238</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>245</b>
<b>EK 1. ORJİNALLİK RAPORU .....</b>	<b>288</b>
<b>EK 2. ETİK KURUL İZİNİ.....</b>	<b>290</b>
<b>EK 3. ANKET FORMU ÖRNEĞİ .....</b>	<b>291</b>
<b>EK 4. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ İZİN BELGESİ.....</b>	<b>297</b>
<b>EK 5. ÇALIŞMA YAŞAM ALANLARI ÖLÇEĞİ İZİN BELGESİ.....</b>	<b>298</b>

## TABLOLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1</b> Öznel İyi Olma Halinin Boyutları ve Alt Boyutları.....	16
<b>Tablo 2</b> İyi Olma Hali Tanımının 1950-2000 Yılları Arasındaki Değişimi.....	24
<b>Tablo 3</b> İşten Ayrılma Eğiliminin Olumlu ve Olumsuz Sonuçları.....	53
<b>Tablo 4</b> Rekabet Avantajı İçin Sermayenin Genişletilmesi .....	81
<b>Tablo 5</b> Beyaz Yakalı Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	127
<b>Tablo 6</b> İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayıları.....	130
<b>Tablo 7</b> Çalışma Yaşam Alanları Alt Ölçeklerinin Cronbach Alfa Katsayıları .....	132
<b>Tablo 8</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Katsayıları...	133
<b>Tablo 9</b> Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Katsayıları .....	135
<b>Tablo 10</b> Uyum İyiliği Kriterleri .....	141
<b>Tablo 11</b> Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri.....	148
<b>Tablo 12</b> Çalışan İyi Olma Hali Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları .....	149
<b>Tablo 13</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri.....	151
<b>Tablo 14</b> Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları .....	152
<b>Tablo 15</b> Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği İçin Ölçüm Modellerinin İç İçe Geçmiş (Nested) Model Karşılaştırması .....	154

<b>Tablo 16</b> Çalışma Yaşam Alanları Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları .....	155
<b>Tablo 17</b> Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	157
<b>Tablo 18</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	159
<b>Tablo 19</b> Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	161
<b>Tablo 20</b> Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler	165
<b>Tablo 21</b> Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler .....	167
<b>Tablo 22</b> Tahmin Edici Değişkenler ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler .....	169
<b>Tablo 23</b> Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları: Çalışma Yaşam Alanları ile Çalışan İyi Olma Hali arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü.....	172
<b>Tablo 24</b> Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları: Çalışma Yaşam Alanları ile İşten Ayrılma Eğilimi arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü.....	174
<b>Tablo 25</b> Ek Analiz Bulguları: Process Macro Analizi Sonuçları.....	177
<b>Tablo 26</b> Mavi Yakalı Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	179
<b>Tablo 27</b> Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri (Mavi Yakalı Çalışanlar).....	181
<b>Tablo 28</b> Çalışan İyi Olma Hali Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları (Mavi Yakalı Çalışanlar) .....	182
<b>Tablo 29</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri (Mavi Yakalı Çalışanlar).....	184

<b>Tablo 30</b> Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları (Mavi Yakalı Çalışanlar) .....	185
<b>Tablo 31</b> Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri (Mavi Yakalı Çalışanlar).....	187
<b>Tablo 32</b> Çalışma Yaşam Alanları Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları (Mavi Yakalı Çalışanlar) .....	188
<b>Tablo 33</b> İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar) .....	189
<b>Tablo 34</b> Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar) .....	190
<b>Tablo 35</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar).....	192
<b>Tablo 36</b> Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar) .....	194
<b>Tablo 37</b> Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Tanımlayıcı İstatistikler (Mavi Yakalı Çalışanlar) .....	197
<b>Tablo 38</b> Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları: Çalışma Yaşam Alanları ile Çalışan İyi Olma Hali arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü (Mavi Yakalı Çalışanlar) .....	200
<b>Tablo 39</b> Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları: Çalışma Yaşam Alanları ile İşten Ayrılma Eğilimi arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü (Mavi Yakalı Çalışanlar).....	202
<b>Tablo 40</b> Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler (Alternatif Araştırma Modeli).....	207
<b>Tablo 41</b> İyi Olma Halinin Psikolojik Sermaye-İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisinde Aracı Rolü: Yol Analizi Sonuçları.....	210



<b>Tablo 42</b> Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları (Beyaz Yakalı Çalışanlarda) (Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları) .....	211
<b>Tablo 43</b> Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları (Beyaz Yakalı Çalışanlarda) (Process Macro Analizi Sonuçları).....	215
<b>Tablo 44</b> Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlarda).....	219
<b>Tablo 45</b> Alternatif Araştırma Modelinin Hipotezleri ve Sonuçları .....	223

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Şekil 1</b> Çalışma Yaşam Alanları ve Kişi-İş Uyumu .....	65
<b>Şekil 2</b> Psikolojik Sermayenin Bileşenleri.....	82
<b>Şekil 3</b> Araştırma Modeli.....	119
<b>Şekil 4</b> Alternatif Model .....	123
<b>Şekil 5</b> Çalışan İyi Olma Hali Ölçüm Modeli.....	147
<b>Şekil 6</b> Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli.....	150
<b>Şekil 7</b> Çalışma Yaşam Alanları Ölçüm Modeli .....	153
<b>Şekil 8</b> Çalışan İyi Olma Hali Ölçüm Modeli (Mavi Yakalı Çalışanlar).....	180
<b>Şekil 9</b> Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli (Mavi Yakalı Çalışanlar).....	183
<b>Şekil 10</b> Çalışma Yaşam Alanları Ölçüm Modeli (Mavi Yakalı Çalışanlar).....	186
<b>Şekil 11</b> İş Yükü ile İşten Ayrılma Eğilimi arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisini Gösteren Regresyon Modeli .....	203
<b>Şekil 12</b> Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Eğilimi arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisini Gösteren Regresyon Modeli.....	204

## GİRİŞ

Bu başlık altında ilk olarak araştırmanın gerçekleştirilme amacından bahsedilerek, kapsamı hakkında bilgi verilmektedir. Daha sonra çalışmanın teorik ve pratik önemine yer verilmekte ve son olarak da araştırmanın sorusu, yöntemi ve planı konularına kısaca değinilerek araştırma ile ilgili genel bir çerçeve çizilmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Günümüz iş dünyasında örgütlerin ayakta kalabilmesi, sürdürülebilir bir üretkenliğin ve sürekliliğin sağlanması ve rekabet gücünün artırılması ancak işgücü devir hızının kontrol altına alınmasıyla mümkün görülmektedir. Nitelikli iş gücü kaybı ve yüksek oranlı iş gücü devri bir örgütün karşı karşıya kalabileceği en büyük sorunlardan birisi olarak görülmektedir. Shaw (2011) iş gücü devrinin, örgütsel performansın her bir boyutu (ör. güvenlik, üretkenlik ve parasal) üzerinde olumsuz etkileri olduğunu öne sürmektedir. İş gücü devrinin diğer önemli sonuçları, işten ayrılan çalışanın yerine alınacak personelin işe alım, yerleştirme ve oryantasyon sürecinde ortaya çıkabilecek yüksek maliyetler, örgütte kalan çalışanlarda olması muhtemel iş güvencesizliği kaynaklı performans ve motivasyon düşüklüğü, nitelikli ve tecrübeli personelin işten ayrılması nedeniyle verimlilikte azalma, örgütsel hafızanın yitilmesi ve yeni personelin işe alışmasına ve tecrübe kazanmasına kadarki süreçte yaşanacak birtakım olumsuzluklar olarak sıralanabilir. Bu nedenlerle, özellikle tecrübeli ve nitelikli çalışanları motive ve örgütte uzun süre çalışma konusunda istekli şekilde elde tutabilmek işletmeler için çok büyük bir önem kazanmaktadır. Bu aşamada işten ayrılma eğiliminin işten ayrılma davranışına ve dolayısıyla yüksek iş gücü devrine dönüşebilme oranının çok yüksek olduğu da dikkate alınarak çalışanlarda işten ayrılma eğilimine neden olan faktörlerin ve bu faktörlerin etki sürecinin tespit edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Son yıllarda işletmeler ve yöneticiler için yol gösterici olması beklenen bir diğer kavram ise yine sürdürülebilir ve yüksek performanslı örgütler için çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkan “çalışan iyi olma hali”dir. Wright (2004)’ın da vurguladığı Mutlu Çalışan / Üretken Çalışan tezine göre mutlu çalışanlar, mutsuz çalışanlara göre daha yüksek

performans göstermektedir. Ayrıca, araştırmalar iş tatmini, yaşam tatmini ve mutluluk gibi kavramları da içeren daha geniş bir tanımı olan çalışan iyi olma halinin gerek çalışanların tutum ve davranışları gerekse örgütsel çıktılar bakımından önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Brunetto vd. (2012)'ne göre, çalışan iyi olma hali, iş tatmini ve işe adanmışlığı artırırken, işten ayrılma eğilimini ise düşürmektedir. Mañas vd. (2007) iyi olma halinin, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymaktadır. Page vd. (2009) ise çalışan iyi olma halinin, çalışan devir hızı ve performansı üzerindeki etkileri nedeniyle örgütsel iyi oluşun önemli bir öncülü olduğunu ileri sürmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada araştırma değişkeni olarak çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi ele alınmakta olup, örgütler için büyük öneme haiz bu iki değişkeni etkileyen faktörlerin tespit edilmesi hedeflenmektedir. Araştırma modelinde bu iki bağımlı değişkenin öncülü olarak ise çalışma yaşam alanları ve psikolojik sermaye belirlenmiştir.

Çalışma yaşam alanlarının çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri Psikolojik Sözleşme ve Kişi-İş Uyum Modeli ile açıklanabilmektedir. Buna göre, çalışanlar ve örgütler arasında yazılı olmayan beklentiler vardır ve bu beklentilerin karşılanmadığı algısı çalışanlarda olumsuz tutum ve davranışlara, stres ve işe ilişkin olumsuz duygulara, dolayısıyla da işten ayrılma eğiliminde artışa ve iyi olma halinde dşre neden olabilmektedir. Kişi-İş Uyum Modeli, alışanlar ve örgütler arasındaki beklentilerin uyumlu olması gerektiğine işaret etmekte ve ancak çalışanlarla benzer beklentiler içindeki örgütlerde ve ahenk içerisindeki bir çalışma ortamında yüksek performans ve verimliliğin sağlanabileceğini ve bu ideal ortamlarda çalışanların uzun süreli bir bağlılıkla ve olumlu duygular içerisinde faaliyetlerini sürdürebileceğini ne sürmektedir. Kristof-Brown vd. (2005) Kişi – rgt Uyum Modeli ile çalışanların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimi gibi tutum ve davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Tarakcı ve Akın (2017) tarafından yapılan araştırmada ise psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel sinizm ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca yapılan araştırmalar (rn. Arshad, 2016; Chin ve Hung, 2013; Koyuncu ve Katlav, 2014; Malik ve Khalid, 2016; Morsch vd., 2020; rc ve Bayramov, 2022; Van der Vaart vd., 2013) psikolojik sözleşme ihlali algısının çalışanlarda işten ayrılma eğilimi ve iyi olma hali üzerinde etkili olduğunu tespit etmektedir.

Dolayısıyla bu çalışmada; çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali ile çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi ilişkileri incelenmekte ve bu ilişkilerde psikolojik sermayenin rolü belirlenmektedir. Ayrıca; psikolojik sermayenin düzenleyici etkilerinin yanı sıra çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkileri de analize dahil edilmektedir.

Psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerinde İş Talepleri-Kaynakları Modelinin ve Stres ve Başa Çıkma Teorisinin açıklayıcı olabileceği düşünülmektedir. Buna göre; psikolojik sermaye kişisel bir kaynak rolü üstlenmekte, olumsuz duygular, yüksek iş talepleri ve uyumsuz beklentiler ile karşı karşıya kalan çalışanı bir nevi kalkan vazifesi görerek korumakta ve iyi olma halini artırırken, işten ayrılma eğilimini ise düşürmektedir. Ayrıca; çalışma yaşam alanlarına ilişkin beklentilerde bir uyumsuzluk algılanması durumunda ise düzenleyici bir faktör olarak, olumsuz etkileri bastırmaktadır. Çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali arasındaki olumlu ilişkileri güçlendirirken, çalışma alanları ve işten ayrılma eğilimi arasında olumsuz etkileri ise hafifletmesi beklenmektedir.

Bu konunun ele alınarak, çalışma yaşam alanları, çalışan iyi olma hali ve çalışma yaşam alanları, işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerin yön ve boyutlarının incelenmesinin önem arz ettiğine inanılmaktadır. Literatürde; çalışma yaşam alanlarının tamamının veya bir kısmının işten ayrılma eğilimi ve çalışan iyi olma hali üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar olmakta birlikte, psikolojik sermayenin bu ilişkilerdeki rolünün dikkate alınmadığı görülmektedir.

Sonuç itibarıyla; bu araştırmanın birinci amacı, çalışma yaşam alanlarının çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkilerinin belirlenmesi, ikinci amacı ise çalışma yaşam alanlarının söz konusu etkilerinin psikolojik sermaye tarafından düzenlenip düzenlenmediğinin gösterilmesidir. Bu amaçlar çerçevesinde, doğrudan ve düzenleyici etkiler değerlendirilmektedir. Ayrıca son olarak mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar arasındaki benzerlik ve farklılıkların ortaya konması amacıyla, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlarda çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali ile çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi ilişkileri incelenmekte ve bu ilişkilerdeki örüntünün farklı mı yoksa benzer mi olduğu sorusuna cevap aranmaktadır.

## **Araştırmanın Kapsamı**

Bu araştırmada; Türkiye’deki çeşitli kurumlarda görev yapan mavi ve beyaz yakalı çalışanlardan toplanan veri ile katılımcıların çalışma yaşam alanlarına ilişkin algılarının ve ayrıca iyi olma hali, işten ayrılma eğilimi ve psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren araştırma modelinin kurulması hedeflenmektedir. Ayrıca, araştırmada, çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimini etkileyen faktörler olarak çalışma yaşam alanları ve psikolojik sermaye ele alınmaktadır. Ancak, işten ayrılma eğilimini ve çalışan iyi olma halini etkilemesi muhtemel ekonomik unsurlara ve örgüt kültürü, çalışanların kişilik özellikleri, yöneticinin verdiği destek ve eşten alınan destek gibi birtakım faktörlere bu çalışma kapsamında yer verilmemiştir.

## **Araştırmanın Önemi**

Bu araştırmanın başlıca teorik önemi literatürde daha önce hiç değinilmemiş bir konu olan psikolojik sermayenin, çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali ile çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi ilişkilerindeki düzenleyici rolünün incelenmesidir. Geçmiş yıllarda, çalışma yaşam alanlarının tükenmişlik sendromu üzerindeki etkileri çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Çalışma yaşam alanlarının olumlu etkilerine yönelik araştırmalar ise yine tükenmişlik kavramı ile açıklanan işe adanmışlık üzerine gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, bu çalışmanın gerek çalışma yaşam alanlarının çalışan iyi olma hali gibi pozitif bir alandaki etkilerine odaklanıyor olması gerekse bu ilişkinin psikolojik sermayenin düzenleyici rolü ile destekleniyor olması bakımından literatürdeki boşluğu dolduracağına inanılmaktadır. Ayrıca, bu alandaki çalışmaların büyük bir bölümü yurtdışında yürütülmekte olup, bu çalışma Türkiye’de gerçekleştirilerek aslında Türkiye özelinde çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali ile çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi ilişkilerini ve psikolojik sermayenin bu ilişkilerdeki düzenleyici rolünü göstermekte ve mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların beklenti ve tutumlarına ilişkin olası benzerlik ve farklılıkları ortaya koymaktadır.

Araştırmanın örgütlere, yöneticilere ve insan kaynakları uygulamalarına da önemli katkıları olacağı düşünülmektedir. Araştırmanın temel amacı işten ayrılma eğilimi ve

çalışan iyi olma halinin öncüllerinin tespit edilmesidir. Dolayısıyla; elde edilen sonuçlar, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini azaltarak, iyi olma hallerini artırmaya yönelik olarak atılması gereken adımlar bakımından işverenlere yol gösterici olacaktır. Ayrıca; en güçlü etkiyi yaratacak çalışma yaşam alanlarının belirlenmesinin, işverenlerin hangi çalışma yaşam alanına daha fazla öncelik vermeleri gerektiği konusunda bir farkındalık yaratacağı düşünülmektedir. Bunun dışında araştırma bulgularına dayalı olarak, işten ayrılma eğiliminin öncülleri açıklanmakta ve nitelikli iş gücü kaybının önlenmesi konusunda yöneticilere birtakım önerilerde bulunmaktadır. Son olarak, psikolojik sermayenin personel seçimlerinde ve hizmet içi eğitim programlarında dikkate alınması gereken önemli bir unsur olduğu ortaya konmaktadır.

### **Araştırmanın Sorusu**

Araştırmanın temel sorularına aşağıda yer verilmektedir.

Çalışma yaşam alanları, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini ve iyi olma hallerini doğrudan etkiler mi?

Psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerinde doğrudan etkisi var mıdır?

Çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi, çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkilerde psikolojik sermayenin bir düzenleyicilik rolü var mıdır?

### **Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışmada pozitivist bir görüş benimsenerek, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca, tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmakta ve hem mavi yakalı çalışanlardan hem de beyaz yakalı çalışanlardan, tek bir zamanda ve aynı kişilerden veri toplanmaktadır. Verinin tek bir zamanda ve aynı katılımcılardan anket yöntemi ile temin edilmesinin olası etkileri çalışmanın sınırlılıkları başlığında ele alınmaktadır. Araştırma verileri çeşitli istatistik programları kullanılarak analiz edilmekte ve elde edilen sonuçlar tartışma başlığı altında değerlendirilmektedir.

## Araştırmanın Planı

Bu çalışma, “Kavramsal Çerçeve”, “Alan Araştırması” ve “Genel Değerlendirme ve Öneriler” olmak üzere üç başlıkla ele alınmaktadır.

Araştırmanın “Çalışan İyi Olma Hali, İşten Ayrılma Eğilimi, Çalışma Yaşam Alanları ve Psikolojik Sermaye: Kavramsal Çerçeve” başlıklı ilk bölümünde öncelikle araştırmanın değişkenleri olan çalışan iyi olma hali, işten ayrılma eğilimi, çalışma yaşam alanları ve psikolojik sermaye kavramları sırasıyla tanımlanmış ve bu değişkenlerin boyutlarına, öncüllerine ve olası sonuçlarına değinilmiştir. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konmuş ve alan yazınında bu konularda daha önce yapılmış olan çalışmaların da derlenmesiyle birlikte araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Bu başlık altında ayrıca alternatif bir araştırma modeline yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümü ise “Alan Araştırması” başlığı altında “Yöntem”, “Bulgular” ve “Tartışma” alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu bölümde araştırma hipotezleri ve değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmiş ve ortaya çıkan sonuçlar değerlendirmeye alınmıştır. Yöntem kısmında araştırma kapsamında kullanılan ölçekler hakkında bilgi verilmekte, bulgular başlığında yapılan analizler ve araştırma sonuçları yer almakta, tartışma bölümünde ise söz konusu bulgular yorumlanmaktadır.

Araştırmanın son bölümü “Genel Değerlendirme ve Öneriler”dir. Bu bölümde araştırmanın teorik ve pratik katkılarından bahsedilmekte ve yöneticilere önerilerde bulunmaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları ve gelecekte bu alanda çalışmalar yürütecek araştırmacılara öneriler de bu başlık altında yer almaktadır.



## 1. BÖLÜM

### ÇALIŞAN İYİ OLMA HALİ, İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ, ÇALIŞMA YAŞAM ALANLARI VE PSİKOLOJİK SERMAYE: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada, alan yazınında çalışma yaşam alanları olarak kavramsallaştırılan altı örgütsel faktörün, çalışanların iyi olma halleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki doğrudan etkisinin ve psikolojik sermayenin söz konusu ilişkilerdeki düzenleyicilik rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde araştırma modelinde yer alan her bir değişkenin detaylı incelemesine yer verilmektedir. Bu bakımdan; çalışmanın değişkenleri olan çalışan iyi olma hali, işten ayrılma eğilimi, çalışma yaşam alanları ve psikolojik sermaye kavramları sırasıyla tanımlanmakta ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konmaktadır. Son olarak, alan yazınında daha önce yapılmış olan çalışmalara yer verilerek araştırmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmaktadır.

#### 1.1.ÇALIŞAN İYİ OLMA HALİ

Bu bölümde çalışmanın bağımlı değişkenlerinden biri olan çalışan iyi olma kavramı incelenmektedir. Öncelikle çalışan iyi olma halinin tanımı yapılarak; öznel iyi olma hali, psikolojik iyi olma hali ve iş yerinde iyi olma hali olmak üzere çalışan iyi olma haline yönelik farklı bakış açıları ele alınmaktadır. Ayrıca; çalışma hayatında iyi olma halinin ölçülmesi, çalışan iyi olma halinin olası sonuçları ve bu sonuçlar ışığında çalışma hayatı, çalışanlar ve örgütler bakımından önemine yer verilmektedir. Son olarak; çalışan iyi olma halinin bağımlı değişken olarak belirlenmiş olması nedeniyle, çalışan iyi olma halinin öncüllerine ve bu konuda daha önce yapılmış olan çalışmalara değinilmektedir.

### 1.1.1. Çalışan İyi Olma Halinin Tanımı ve Öne Çıkan Bakış Açıları

Günümüz iş hayatında rekabetin dünden bugüne artmasıyla birlikte; çalışanlar yoğun bir stres ve baskı altında çalışmakta ve günlerinin büyük bir çoğunluğunu geçirdikleri çalışma ortamları, çalışma arkadaşları ve dolayısıyla iş hayatı çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde etkili olmaktadır. İş hayatının ve çalışma ortamının, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını ve iyi olma hallerini etkilediğini gösteren çok sayıda araştırma (örn. Bell vd. 2012a; Frone vd. 1997; Hafner vd. 2015; Kinman ve Jones, 2008; Sales ve House, 1971; Siegrist ve Rödel, 2006; Sparks vd. 1997; Waddell ve Burton, 2006; Zheng vd. 2015) bulunmaktadır.

Çoğunlukla ruhsal hastalıklar kaynaklı olan uzun süreli sıhhi izinler günümüzde birçok iş yeri için önemli bir sorun haline gelmektedir. Tek günlük sıhhi izinler ise oldukça sık yaşanan bir sorun olarak göze çarpmakta ve çoğunlukla sağlık gerekçeli olmayan bu rahatsızlıkların iyi olma hali kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla; örgütlerin çalışanların sağlık ve iyi olma hali nedeni işe devamsızlıklarını azaltabilmeyi amaçlamaları, çalışan iyi olma halini ve sağlığını iyileştirmeye yönelme yolları aramalarına ve iyi olma hali kavramına olan ilginin zaman içinde artmasına sebep olmuştur (Caicedo, Mårtensson ve Roslender, 2010).

Bu noktada çalışan iyi olma hali ve sağlık kavramlarının net bir şekilde tanımlanmasında fayda bulunmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (1948:1); sağlık kavramını “*sadece hastalık ve sakatlık durumunun olmayışı değil kişinin beden, ruhen ve sosyal yönden tam bir iyi olma hali*” olarak tanımlamaktadır. Larson (1999)’a göre; “sağlık” kavramının tanımı çok karmaşık olup, yıllar içerisinde büyük bir değişim göstermiştir. Araştırmacıya göre sağlık tanımının gelişimini gösteren farklı modeller bulunmaktadır ve söz konusu modeller: i) medikal model, ii) Dünya Sağlık Örgütü modeli, iii) iyi olma (wellness) modeli ve iv) çevre modelidir. Medikal model; özellikle Amerika Birleşik Devletleri’nde en yaygın kullanılan sağlık tanımını yapmakla birlikte, son yıllarda sağlık tanımı yapılırken, Dünya Sağlık Örgütü Modeli de kullanılmaktadır. İyi olma ve çevre modelleri ise sağlık tanımına yeni anlamlar yüklemektedir. Söz konusu modellerde sağlık tanımı şu şekilde yapılmaktadır (Larson, 1999:125):

1. *Medikal Model: Hastalık veya maluliyet olmaması durumudur.*
2. *Dünya Sağlık Örgütü Modeli: Yalnızca hastalık veya maluliyet olmaması değil, fiziksel, akli ve sosyal bakımdan iyi olma halidir.*
3. *İyilik Hali Modeli: Daha iyi bir işleyiş, enerji ve konfor ile zihin, vücut ve ruh bütünleşmesi sağlanarak sağlığın geliştirilmesidir.*
4. *Çevre Modeli: Fiziksel ve sosyal çevreye adaptasyon ve acı, rahatsızlık ve maluliyet olmaksızın dengeye ulaşabilmektir.*

Sağlıkla ilgili olan ve bu çalışmanın temel değişkenlerinden biri olan iyi olma hali ise psikoloji bakış açısından tanımlanmaktadır. İyi olma hali tanımlanırken çok sayıda kavramdan yararlanılmaktadır. Söz konusu kavramlar arasında “*öznel iyi olma, mutluluk, haz, yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve uyum*” yer almaktadır (Güler ve Dönmez, 2011:39).

Dodge, Daly, Huyton ve Sanders (2012)’e göre; iyi olma hali kavramının oldukça karmaşık olması nedeniyle; bu kavrama ilişkin önceki çalışmalar tanımlardan ziyade boyutlarının belirlenmesi ve betimlemelerle sınırlı kalmıştır. Dolayısıyla; iyi olma hali tanımının belirlenmesi amacıyla yapmış oldukları araştırmada; iyi olma hali kavramı için bir referans noktası belirlenmesi, dengenin önemi ve kaynaklar ve zorluklar arasında değişken bir hal üzerinde durmaktadır. Sonuç olarak; Dodge vd. (2012:230)’e göre iyi olma hali, “*bireylerin sahip oldukları kaynaklar ve karşı karşıya kaldıkları zorluklar arasındaki denge noktasıdır*”. Bireyler yeni bir zorlukla karşı karşıya kaldıklarında; zorluklar ve kaynaklar sistemi dengesizlik durumuna geçer ve kişi kaynaklarını bu yeni zorlukla baş edebilecek şekilde uyarlamak zorunda kalmaktadırlar. Esas itibarıyla; istikrarlı bir iyi olma hali, kişinin belirli psikolojik, sosyal ve fiziksel zorluklarla baş edebilmelerini sağlayan gerekli psikolojik, sosyal ve fiziksel kaynaklara sahip olmaları durumunda oluşmaktadır. Kişinin karşılarındaki zorluklar kaynaklarından fazla olduğunda; denge bozulmakta ve dolayısıyla da iyi olma hali azalmaktadır.

Alan yazını incelendiğinde, Bradburn’un (1969) iyi olma haline ilişkin ilk tanımlardan birini yaptığı görülmektedir. Bradburn çalışmalarında psikiyatrik vakaların teşhisinden ziyade, sıradan insanların günlük hayatlarındaki psikolojik tepkilerinin incelenmesine odaklanmıştır. Bu bağlamda, söz konusu çalışmalarda bireylerin günlük yaşamlarında

karşı karşıya kaldıkları güçlüklerle nasıl baş ettiklerine yönelik ilgi ön plandadır. Bradburn (1969)'a göre psikolojik iyi olma hali Aristoteles'in 'eudaimonia' fikrinden doğmaktadır. Aristoteles'e göre; eudaimonia tüm insani eylemlerin kapsayıcı amacıdır. Bradburn'un araştırmalarının büyük çoğunluğu olumlu ve olumsuz duygular arasındaki farka odaklanmaktadır. Bradburn'un modeline göre; bir kişinin olumlu duygulanımının olumsuz duygulanımından fazla olması halinde o kişinin psikolojik iyi olma hali de o oranda yüksek olacaktır. Kişinin olumsuz duygulanımının olumlu duygulanıma göre ağır basması halinde ise iyi olma hali düşük olmaktadır (Dodge vd. 2012). İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönem değerlendirildiğinde iyi olma halinin bireysel materyalizme ve ekonominin bunu sürekli olarak nasıl geliştirebileceğine odaklanan ekonomik ve bireysel bir kavram olarak öne çıktığı görülmektedir. Bu dönemde; ekonominin gelişmesi ve yaşam standartlarının yükselişi mutluluğun ve iyi olma halinin sağlanmasının temel gereksinimleri olarak kabul edilmiştir. Ancak; günümüzde modern toplumların kurulması ve yaşam tarzı, risk, tüketim çılgınlığı, gelişmiş küresel teknolojiler gibi terimlerin öne çıkmasıyla birlikte mutluluk ve tatmini yalnızca ekonomik durumlar ve fizyoloji ile sınırlayan geleneksel iyi olma hali kavramları da etkisini yitirmeye başlamıştır. İyi olma hali tanımı ise mutluluk, yaşam kalitesi, güvenlik ve ihtiyaçlar gibi durumlara da odaklanan çok daha geniş ve tartışmaya açık bir kavram halini almıştır (La Placa ve Knight, 2014). Waddell ve Burton (2006)'a göre iyi olma hali; bireyin kendisini sağlıklı, mutlu, memnun ve yaşam kalitesinden tatmin olmuş hissetme durumudur ve fiziksel, maddi, sosyal, duygusal ve gelişimsel boyutlar içermektedir.

Bir başka ifadeyle; *"İyi olma hali bireyin yaşamına dair olumlu düşünce ve duygularının miktarca üstünlüğüdür. Bireyin yaşamdan aldığı doyum ve olumlu duyguların toplamıdır"* (Alparlan, Öztürk ve Çarıkcı, 2018:147).

Mitchell (2018) iyi olma halini mutlu, rahat, sağlıklı, güvenli ve güvende olmak olarak tanımlamakta ve iyi olma halinin fiziksel ve zihinsel sağlık, ruh hali ve duyguların pozitifliğini ifade ettiğini vurgulamaktadır. Mitchell (2018)'e göre iyi olma hali bireyin sağlığı, yaşam tarzı, sorumlulukları ve tercihlerinin yanı sıra yaş, cinsiyet, kişilik gibi çok çeşitli faktörleri kapsamaktadır. İyi olma halini etkileyen bu faktörlerin bazıları bireylerin kontrolündeyken, diğerleri daha az yönetilebilir.

Mc Naught (2011) ise iyi olma hali tanımını; iyi olma halinin nesnel ve öznel bileşenleri olduğu ve her iki bileşen de dâhil edilmediği takdirde iyi olma halinin doğru değerlendirilmesinin mümkün olmadığı düşüncesi üzerine kurmaktadır. Buna göre; iyi olma hali en temelde dört bileşenden oluşmaktadır: “*bireysel iyi olma hali, ailevi iyi olma hali, topluluk düzeyinde iyi olma hali ve toplum düzeyinde iyi olma hali*” (aktaran La Placa McNaught ve Knight, 2013:118).

Diener, Oishi ve Lucas (2003:187)’a göre iyi olma hali; “*insanların yaşamlarına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır ve sıradan insanların mutluluk, huzur, tatmin ve yaşam doyumu dedikleri şeyleri içermektedir*”. İyi olma hali üzerine yapılan çalışmalar ise insanların yaşamlarına ilişkin kişisel değerlendirmelerini içeren bilimsel analizlerdir. Bu değerlendirmelerin insanların ruhsal durumları, olaylara karşı duygusal tepkileri, yaşam doyumlarına ilişkin kişisel algıları ve yaşamın farklı alanlarına yönelik tatmin duygularından bir araya geldiğini ifade etmek mümkündür.

Wright (2006:118)’a göre “*iyi olma kavramının tanımı ve rolü yanlış anlaşılmalarda dolu ve tamamlanmış olmaktan hayli uzaktır*” ve ona göre bu durum hedonik döngü modeliyle açıklanmaktadır. Hedonik döngü modeli; insanların mutlu olmak için sürekli bir çaba içinde oldukları, bu mutluluğun insanların ilgilerini anlık olarak çeken çeşitli hedeflerin peşinde koşarak aranmakta olduğu, ancak orijinal mutluluk seviyesine yani “hedonik tarafsızlık” durumuna kısa sürede büyük bir hızla geri dönüldüğü için uzun vadede bu çabaların boşuna olduğu ilkesine dayanmaktadır. Diğer bir deyişle; insanlar hiç bitmeyen bir mutluluk arayışı içindedir. Yakalanan mutlu anlar ise kısa sürede geçmekte ve mutluluk seviyesi eski nötr haline geri dönmektedir. Ancak, bu arayış bir döngü halinde devam eder. Bu bakış açısına göre; iyi olma hali de mutluluk gibi kısa süreli ve geçicidir ve kişinin işindeki veya yaşam koşullarındaki herhangi bir değişikliğe karşı verilen kısa süreli tepkiler olarak tanımlanabilir (Wright, 2006:119).

Seligman (2012) ise iyi olma hali kavramını kendi oluşturduğu PERMA Modeli ile açıklamaktadır. Seligman (2012) tarafından önerilen iyi olma hali modeli olumlu duygular (positive emotions), bağlanma (engagement), olumlu ilişkiler (positive relationships), anlam (meaning) ve başarı (accomplishment) olmak üzere beş bileşenden oluşmakta ve iyi olma halini oluşturan her bir bileşen birbirlerinden bağımsız olarak tanımlanmakta ve ölçülmektedir. “Olumlu duygular” arasında umut, ilgi, neşe, sevgi,

şefkat, gurur, eğlence ve minnettarlık yer alırken, “bağlanma” bileşeni Csikszentmihalyi ve LeFevre (1989)’nin akış kavramı ile benzer bir anlamdadır ve bir aktiviteye büyük bir konsantrasyon halinde tamamen kendini kaptırmayı içermektedir. “İlişkiler” bileşeni başkaları tarafından desteklendiğini, sevildiğini ve değer verildiğini hissetmeyi, “anlam” bileşeni hayatta bir amacının olmasını ve “başarı” ise amaca ulaşmak üzere çalışmayı ve yeterliliği ifade etmektedir (aktaran Madson, 2017).

İyi olma hali tanımının tarihçesi ve yukarıda sıralanan tanımlar incelendiğinde, iyi olma haline ilişkin iki yaklaşımın ortaya çıktığı gözlemlenmektedir: Birinci yaklaşım olan hedonik yaklaşımda, öznel iyi olma hali vurgusu yapılarak mutluluk, olumlu duygulanım, düşük olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu gibi kavramlardan söz edilmektedir. İkinci yaklaşım olan ödomonik yaklaşımda ise, psikolojik iyi olma vurgusu yapılarak pozitif psikolojik işleyiş ve insani gelişmeden bahsedilmektedir.

Öznel iyi olma hali; özneliğe olan ilginin giderek arttığı bir ortamda ve yaşam kalitesini ölçme arayışı eğiliminin bir parçası olarak 1950’lerde ortaya çıkmıştır. Diğer akım olan psikolojik iyi olma halinin deneysel çalışmaları ise 1980’lerde başlamış olmakla birlikte psikolojideki daha önceki teorilerden doğmuştur. Bu teorilerde zorlu bir görevle karşı karşıya kalan bir bireyin daha anlamlı bir yaşam ve kendini gerçekleştirme potansiyelinin altı çizilmektedir. Gerek öznel iyi olma hali gerekse de psikolojik iyi olma hali iyi bir yaşamın ne olduğunu açıklamaya yönelik bir çaba niteliği taşımakta ve bu amaçla insan kapasitesini irdelemektedir. Ancak öznel iyi olma hali geleneği, iyi olma halini genel yaşam doyumu ve mutluluk üzerinden ifade ederken; psikolojik iyi olma geleneği ise insani gelişim ve yaşamda karşı karşıya kalınan varoluşsal meydan okumalar üzerine yoğunlaşmaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002). Ödomonik ve hedonik yaklaşımlardaki farklılıklara rağmen, araştırmacıların büyük çoğunluğunun görüş birliği halinde olduğu husus, iyi olma hali kavramının “çok boyutlu yapıya sahip olduğu” ve “bu boyutların çeşitliliğinin, kafa karıştırıcı ve çelişkili bir araştırma alanı” yarattığıdır (Dodge vd. 2012).

Bu çalışma kapsamında iyi olma hali çok yönlü olarak incelendiğinden bir sonraki bölümde öznel iyi olma hali, psikolojik iyi olma ve iş yerinde iyi olma halinden ayrıntılarıyla bahsedilmektedir.

### 1.1.1.1 Öznel İyi Olma Hali

Yaşamda iyi olma hali olarak da adlandırılan öznel iyi olma hali kişilerin kendi yaşamlarına ilişkin değerlendirmelerini anlamayı amaçlayan bir psikoloji alanıdır ve depresyon ve endişe gibi olumsuz duyguların olmaması, olumlu ruh hali, olumlu duygular, yaşam ve evlilik doyumu gibi farklı değişkenleri bir araya getirmektedir. Eğer bir kişi yaşamından tatmin oluyor ve sıklıkla neşe ve mutluluk hissediyorken; nadiren endişe ve üzüntü gibi olumsuz duygular yaşıyorsa, bu kişinin öznel iyi olma halinin yüksek olması beklenmektedir. Kişinin yaşamına ilişkin yaşam tatmini ve evlilik tatmini gibi değerlendirmeleri, öznel iyi olma halinin bilişsel bileşenini oluştururken; olumlu ve olumsuz duyguları ve ruh halleri ise duygusal bileşenini içermektedir. Öznel iyi olma hali bilişsel ve duygusal bileşenleriyle birlikte ele alınmaktadır (Diener, Suh ve Oishi, 1997).

Yetim (2001)'a göre; *“öznel iyi olma hali, kişinin bireysel bakış açısıyla kendi yaşamına ilişkin genel değerlendirmesini yansıtmakta ve bu değerlendirme temel olarak bilişsel öğelerin (yaşam doyumu, iş doyumu) ve yaşanan duyguların (hoşlanma, üzüntü, tiksinti, kızgınlık vb. çelişki) sıklık ve yoğunluğunu belirleme gibi iki alanda toplanmaktadır”* (aktaran Güler ve Dönmez, 2011:39). Kişinin işi ve yaşamı hakkındaki kişisel değerlendirmeleri olumlu ve olumsuz duygular içerebilmekte, her iki yaşam alanında (iş ve özel yaşam) tatmin ya da tatminsizlikle sonuçlanabilmektedir. Yaşam ve iş tatmininin yanı sıra, kişisel değerlendirmeler, hoşnutluk, sevgi, acı, öfke ve nefret gibi çatışan duyguların da sıklığını ve yoğunluğunu etkilemektedirler (Murat, Aytaç ve Bondy, 2011).

Öznel iyi olma hali, kişinin hayatı ile ilgili genel doyumu, olumlu duygulanımı ve olumsuz duygulanımın olmayışını içeren geniş bir kavramdır (Diener ve Lucas, 1999) ve çalışma alanı olarak, insanların şu andaki ve daha geniş zaman aralıklarındaki yaşamlarını nasıl değerlendirdiklerinin bilimsel analizini kapsamaktadır. Bu değerlendirmelere insanların olaylar karşısındaki duygusal tepkileri, ruh halleri ve yaşam doyumlarına, evlilik ve iş yaşantılarına ilişkin tatminlerine ve kendini gerçekleştirmelerine ilişkin yargıları da dâhil olmaktadır. Bu suretle; öznel iyi olma hali, insanların mutluluk ya da tatmin olarak ifade edebileceği konuları araştırmaktadır. Öznel iyi olma hali çeşitli yollarla ölçülmekte ve daha önce de vurgulandığı üzere öznel iyi olma hali bilişsel yargıları ve duygusal bileşenleri bir arada içermektedir. Neşe ve memnuniyet gibi

duygusal bileşenlerinin ölçülmesinde anket yöntemi kullanılabileceği gibi, ruh hali ve duygulara ilişkin tecrübenin zaman içerisinde örneklenmesinden ve aile ve arkadaşlardan alınan bilgilendirici raporlardan da yararlanılabilmektedir. Öznel iyi olma halinin bilişsel bileşeni ise yaşam doyum anketleri ve evlilik, iş ve boş zaman tatminine yönelik ölçekler ile değerlendirilmektedir (Diener, Oishi ve Lucas, 2003).

Diener ve Lucas (1999)'a göre; sık olumlu duygulanım, nadir olumsuz duygulanım ve geniş çapta hissedilen yaşam doyumunu bir araya geldiğinde öznel iyi olma halinin olumlu etkilendiği düşünülmektedir. Örneğin, bir kişi kendi yaşamının tatmin edici olduğunu düşünüyor, aynı zamanda da olumsuz duygulara kıyasla, daha yoğun olarak olumlu duygular hissediyorsa; bu kişinin öznel iyi olma halinin yüksek olduğuna inanılmaktadır. Çünkü öznel iyi olma hali kişinin yaşamına ilişkin olarak şahsi bakış açısını içermektedir.

Öznel iyi olma halinin yüksekliği kişinin kendi hayatı hakkındaki olumlu düşünce ve duygularının ağır bastığının göstergesidir. Bilişsel seviyede, öznel iyi olma hali kişinin iş, evlilik ve diğer alanlardaki doyumları tarafından beslenen yaşam doyumunu içermektedir. Duygusal seviyede, öznel iyi olma yüksek olan kişiler süregelmekte olan olaylara ilişkin olumlu değerlendirmeleri neticesinde, genel itibarıyla olumlu duygular hissetmektedir. Öznel iyi olma hali düşük kişiler, yaşamlarındaki durumları ve olayları nahoş olarak değerlendirmekte ve bu nedenle de endişe, depresyon ve öfke gibi olumsuz duygular hissetmektedir. Ayrıca; olumlu ve olumsuz duygulanım farklı tahmin edici değişkenlerle açıklanabilmekte ve bu kavramların birbirileriyle karşılıklı ilişkilerinin de oldukça zayıf olduğu görülmektedir (Myers ve Diener, 1995).

### *Öznel İyi Olma Halinin Alt Boyutları*

Bazı ekonomistler, öznel iyi olma halini mutluluk ile eş anlamlı olarak kullanmaktadır. Ancak psikolojide, mutluluk öznel iyi olma halinden çok daha dar bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bruni ve Porta (2007)'ya göre; öznel iyi olma hali şu unsurlardan oluşmaktadır: (1) olumlu duygulanım (2) olumsuz duygulanım, (3) yaşam doyumunu ve (4) yaşam alanı doyumunu (evlilik, sağlık, boş zaman vb.) İyi olma hali tüm bu bileşenleri bir araya getirmektedir. Mutluluk ise iyi olma halinden çok daha dar bir kavramdır ve yaşam doyumundan da farklı bir anlamdadır. Hem yaşam doyumunu hem de mutluluk, iyi olma halinin bileşenleri olmakla birlikte, yaşam doyumunu kişinin amaç ve arzularına ne kadar



mesafede olduğuna ilişkin algısını yansıtırken; mutluluk olumlu ve olumsuz duygulanım dengesinden doğmaktadır. Genel itibariyle; öznel iyi olma hali bir başkasının değerlendirmesi değil, kişinin kendi hayatına ilişkin kendi değerlendirmesini göstermekte ve ayrıca genel doyumunu ve kişinin bazı yaşam alanlarına ilişkin (evlilik gibi) doyumunu da içermektedir. Dolayısıyla; iyi olma halini veya mutlu olmanın ne demek olduğunu yansıtan belli başlı tek bir gösterge bulunmamaktadır (Conceição ve Bandura, 2008).

Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999:277) öznel iyi olma halini “*kişilerin duygusal tepkilerini, yaşam alanı doyumunu ve yaşam doyumunu bakımından genel yargılarını içeren geniş bir fenomenler kategorisi*” olarak tanımlamaktadır. Buna göre; iyi olma halini oluşturan spesifik yapıların her birinin kendi başlarına anlaşılması gerekir, ancak bileşenler genellikle büyük ölçüde ilişkilidir ve bu da daha yüksek düzen faktörüne ihtiyaç olduğunu gösterir. Dolayısıyla; öznel iyi olma hali, tek bir spesifik yapıdan ziyade genel bir bilimsel yapı olarak da ifade edilmektedir.

Aşağıdaki tabloda (Tablo 1) Diener vd. (1999:277)’e göre öznel iyi olma halinin boyutları ve alt boyutları yer almaktadır. Buna göre; bir arada “duygulanım” olarak adlandırılan “duygular ve ruh halleri”, kişilerin kendi yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları durum ve olaylara karşı değerlendirmelerini temsil etmektedir.

Olumlu duygulanım; neşe, kıvanç, memnuniyet, gurur, şefkat, mutluluk ve coşku alt boyutlarını içerirken; olumsuz duygulanım ise suçluluk duygusu ve utanç, keder, kaygı ve endişe, öfke, stres, depresyon ve kıskançlık alt boyutlarını kapsamaktadır.

İyi olma halinin bir diğer boyutu ise yaşam doyumunu kavramıdır. Dost (2007:133)’a göre yaşam doyumunu, “*kişinin kendi seçtiği kriterlere göre yaşamının niteliği hakkındaki genel değerlendirmesi*” olarak ele alınmaktadır. Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985)’e göre yaşam doyumuna ilişkin yargılar, kişinin içinde bulunduğu durumu, kendi belirlenmiş olduğu standart durum ile karşılaştırmasıyla oluşmaktadır. Yaşam doyumunun oluşturulmasında; kişinin her bir yaşam alanına ilişkin doyumlarının toplamı değil, yaşamına ilişkin olarak yapacağı genel değerlendirme etkili olacaktır. Çünkü sağlık, enerji vb. alanlar herkesin yaşantısında önemli bir yere sahip olsa da her bir bireyin bu alanların önemine ilişkin değerlendirmesi, yapacağı önem sıralaması ve verdiği değer farklıdır.

Tablo 1’de de görüleceği üzere; yaşam doyumunun alt boyutlarında yaşamı değiştirme arzusu, şu anki yaşama dair doyum, geçmiş yaşama dair doyum, geleceğe dair doyum ve kişinin yaşamına ilişkin olarak diğerlerinin görüşleri yer almaktadır. Son olarak yaşam alanı doyumu boyutu ise kişinin iş, aile, boş zaman, sağlık, mali durum, sosyal grup gibi kendi çevresel yaşam alanlarına ilişkin değerlendirme ve algılarını kapsamaktadır.

Bradburn ve Caplovitz (1965) olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanımın birbirinden bağımsız, iki farklı boyut olduğunu belirtmekte ve ölçümlerinin ayrı ayrı yapılması gerektiğini öne sürmektedir (aktaran Diener vd. 1999).

Diener ve Emmons (1984) tarafından yapılan çalışmalar da olumlu ve olumsuz duygulanımın birbirinden bağımsız şekilde tecrübe edildiğini ortaya koymaktadır. Ancak; olumlu bir duygu hissedildiğinde diğer olumlu duyguların da hissedilmesi eğilimi artmaktadır. Aynı durum olumsuz duygular için de geçerli olmaktadır. Örneğin üzüntü ya da öfke hisseden bir kişinin diğer olumsuz duyguları da hissetmesi oldukça rastlanılabilir bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Watson, Clark ve Tellegen (1988)’e göre; olumlu duygulanım bir kişinin kendisini ne ölçüde coşkulu, hareketli ve atik hissettiğini göstermektedir. Yüksek olumlu duygulanım konsantre ve enerjik olma ve içten bir bağlılık hali ile ifade edilirken, düşük olumlu duygulanımı ise üzüntü ve rahavet hali ile tanımlamak mümkündür. Olumsuz duygulanım sıkıntı ve düşük bağlılık haliyle ilişkilendirilmektedir ve öfke, tiksinti, suçluluk duygusu, korku, küçük görme ve asabiyet gibi hoş gitmeyen ruh hallerini içermektedir. Bununla birlikte; düşük olumsuz duygulanımın huzur ve dinginlik durumu olduğu vurgulanmaktadır.

## Tablo 1

### *Öznel İyi Olma Halinin Boyutları ve Alt Boyutları*

Olumlu Duygulanım	Olumsuz Duygulanım	Yaşam Doyumu	Yaşam Alanı Doyumu
Neşe	Suçluluk duygusu ve utanç	Yaşamı değiştirme arzusu	İş
Kıvanç	Keder	Şu anki yaşama dair doyum	Aile

Memnuniyet	Kaygı ve endişe	Geçmiş yaşama dair doyum	Boş zaman
Gurur	Öfke		Sağlık
Şefkat	Stres	Geleceğe dair doyum	Mali Durum
Mutluluk	Depresyon	Kişinin yaşamına ilişkin olarak diğerlerinin görüşleri	Kendisi
Coşku	Kıskançlık		Kişinin sosyal grubu

Kaynak: Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E ve Smith, H. L. (1999), Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276 –302.

### 1.1.1.2 Psikolojik İyi Olma Hali

Freud (1952)'a göre hedonizm, zevke yaklaşma ve acıdan kaçınmayı temel ilke olarak kabul etmektedir. İyi olma halini inceleyen hedonik yaklaşım da aynı bakış açısından doğmaktadır. Hedonik yaklaşım yani öznel iyi olma hali yani yaşamın hoşnutluk ve hoşnutsuzluk bakımından kişisel olarak genel bir değerlendirmesinin yapılması veya çeşitli durumlarda ya da alanlarda karşı karşıya kalınan yaşam uyaranlarına verilen öznel tepkilerin toplamı olarak kabul edilmektedir. Mutluluk ve insan yaşamının değeri üzerine ikinci bakış açısı ise Aristoteles'in eudaemonia kavramını yansıtan ödomonik iyi olma halidir. Aristoteles'in insan mutluluğuna ilişkin görüşü; yaşamın iyiliğini, karakter veya erdem mükemmelliğini yansıtacak şekilde yaşamaya dayalı olarak ifade eder. Ödomonik iyi olma hali kişinin yaşamı boyunca gerçek potansiyelini gerçekleştirmesi olarak da tanımlanabilir. (Ilies, Morgeson ve Nahrgang, 2005).

Ryan ve Deci (2001) iyi olma halini açıklayan çalışmalarında, hedonik yaklaşımın geçmişe uzanan felsefesinin özetini de sunmaktadır. Buna göre; iyi olma halinin “*hedonik zevkler*” veya *mutluluk*” ile tanımlanması oldukça eskiye dayanmaktadır ve Yunan filozof Aristippus'a göre en çok hazzı yaşamak insan yaşamının en temel amacı olup, mutluluk ise bu haz anlarının birer toplamından ibarettir. Aristippus'un hedonizm felsefesini birçok farklı filozof da takip etmiştir. Hobbes mutluluğun insan arzularının başarıyla kovalanması olduğunu vurgulamış; DeSade heyecan ve haz arayışının yaşamın nihai hedefi olduğuna inanmıştır. Bentham gibi faydacı filozoflar ise iyi bir toplumun inşa edilebilmesinin bireylerin kendi hazlarını ve kişisel çıkarlarını azami seviyeye çıkarmaya

çalışmalarıyla mümkün olabileceğini iddia etmiştir. İyi olma hali görüşü olarak hedonizm; bedensel hazlar gibi dar bir bakış açısıyla ele alınabileceği gibi, arzular ve kişisel çıkarlar gibi geniş boyutlu olarak da tanımlanmaktadır.

Tesar ve Peters (2020) da iyi yaşam ve iyi olma hali kavramlarına ilişkin değerlendirmelerin ve hedonik ve ödomonik anlayış geleneğinin antik yunan felsefesine dayandığını ileri sürmektedir. Hedonik bakış açısı, rahatlık, haz ve kişinin ihtiyaç ve arzularının gerçekleştirilmesini öne çıkararak, bireyi potansiyel olarak pasif bir pozisyonda konumlandırmaktadır. Ödomonik bakış açısı ise mutlu olma veya mutluluk kavramlarını etik ile ilişkilendirmekte ve iyi olma haline, kişinin kendi potansiyelini gerçekleştirmesi gibi daha erdemli anlamlar atfetmektedir.

Tarihsel geçmişe baktığımızda; hedonik görüşün yaygınlığına rağmen, birçok filozof, dini lider ve vizyonerin mutluluğun, iyi olma halinin temel kriteri olarak kabul edilmesine karşı çıkmış olduğu görülmektedir. Örneğin Aristoteles, hedonik mutluluğu insanları arzularının peşinde köleler haline getiren kaba bir ideal olarak kabul etmektedir. Onun yerine, gerçek mutluluğun yapılmaya değer olanı yapmakta yani erdemin yansıtılmasında bulunduğunu öne sürmektedir. Fromm (1981) ise Aristoteles'in görüşünden hareketle, optimal iyi olma halinin (vivere bene) yalnızca öznel olarak hissedilen ve tatmini anlık hazza yol açan arzular ile insan doğasından kaynaklanan, gerçekleştirilmesi insani gelişmeyi sağlayan ve eudaimonia yani iyi olma haline neden olan arzuların birbirinden ayırt edilmesi olduğunu savunmaktadır. Eudaimonia'nın mutluluk ile aynı anlamda olmayan bir iyi olma hali olduğu düşünülmekte ve ödomonik (eudaimonic) teorilere göre; "her arzunun veya kişinin değer veriyor olabileceği her neticenin elde edilmeleri halinde iyi olma halini sağlamayabileceği" iddia edilmektedir. Her ne kadar haz veriyor olsa da bazı sonuçlar insanlar için aslında iyi değildir ve iyi olma haline sebep olmaz. Dolayısıyla ödomonik bakış açısında; öznel mutluluk ile iyi olma hali birbirine eş değildir (Ryan ve Deci, 2001).

Ödomonik bakış açısını benimseyen Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002); psikolojik iyi olma halini, insani gelişimin ve varoluşsal meydan okumaların gerçekleştirilmesi olarak tanımlamaktadır.

### *Psikolojik İyi olma Halinin Alt Boyutları*

Alan yazınında Ryff'ın (1989) ileri sürmüş olduğu psikolojik iyi olma modeli önemli bir yere sahiptir ve söz konusu model psikolojik iyi olma halini “öz-kabul, diğerleri ile pozitif ilişkiler, özerklik, çevresel kontrol, yaşam amacı ve kişisel gelişim” olmak üzere “altı boyut” çerçevesinde kavramsallaştırmaktadır (aktaran Telef, 2013:375).

Bu modelde; *öz kabul boyutu* bireyin kendisine yönelik olumlu bir tutum içinde olması, iyi ve kötü nitelikleri de dâhil olmak üzere kendisinin farklı yönlerinin bilincinde olması ve bu yönleri kabul etmesi ve geçmişiyile barışık olmasıdır. *Diğerleri ile iyi ilişkiler boyutu* ise bireyin diğer insanlar ile sıcak, tatmin edici ve güvene dayalı ilişkiler içinde olmasını, diğer insanların refahını önemsemesini, empati kurabilme, ilgi ve yakınlık gösterebilme kapasitesinin yüksek olmasını ve insan ilişkilerinin esasını anlayabilmesini ifade etmektedir. *Özerklik boyutu*; bir bireyin kendi kararlarını verebilen ve bağımsız bir kişi olması, belli durumlarda düşünüp hareket edebilmek üzere toplumsal baskılara karşı direnç gösterebilmesi, davranışlarını kendi içinde düzenleyebilmesi ve kişisel standartlara göre kendisine yönelik değerlendirmelerde bulunabilmesidir. *Çevresel kontrol boyutu*; bireyin çevreyi yönetmedeki ustalık ve yetkinliğini, dışsal faaliyetlerin karmaşık düzenini kontrol edebilmesini, çevresindeki fırsatları etkin bir şekilde kullanabilmesini, kişisel ihtiyaç ve değerlerine uygun koşulları seçebilmesini ve yaratabilmesini göstermektedir. *Yaşam amacı boyutunda*; bireyin yaşamında hedefleri ve yönelim duygusunun var olması, şimdiki ve geçmişteki yaşamının bir anlamı olduğunu hissetmesi, hayatına anlam katan inançları ve yaşamak için amaç ve hedeflerinin bulunması esastır. Son olarak *kişisel gelişim boyutu* ise kişinin sürekli bir gelişim duygusu içinde olduğunu, kendini gelişen ve büyüyen biri olarak gördüğünü, yeni tecrübelerle açık olduğunu, potansiyelini geliştirme sezgisine sahip olduğunu, zaman içinde kendinde ve davranışlarında gelişme gördüğünü, kendini daha iyi tanıdığını ve etkililiğini artırdığını yansıtacak şekilde bir değişim gösterdiğini vurgulamaktadır (Ryff, 1989).

Bu çalışma kapsamında; iyi olma hali kavramı, hem öznel iyi olma, hem de psikolojik iyi olma bakış açısıyla değerlendirilmektedir. Ayrıca; çalışmada, iş hayatındaki bireylerin iyi olma hallerinin yani “çalışan iyi olma halinin” inceleniyor olması nedeniyle bir sonraki

bölümde iş yerinde iyi olma hali kavramından bahsedilmekte ve öznel ve psikolojik iyi olma hali iş hayatı bakış açısından bir kez daha ele alınmaktadır.

### 1.1.1.3 İş Yerinde İyi Olma Hali

Yeni yüzyılın başlangıcında Rus yazar Maksim Gorki iş tatmini üzerine başlayan çalışmaları adeta öngörerek şu sözleri söylemiştir. *“İş bir keyif olduğunda, yaşam büyük bir mutluluk olur! İş bir görev olduğunda ise, yaşam bir kölelik olur. Neden? Ve neden işsiz güçsüz insanlar, üretken bir şekilde çalışan insanlara göre yaşamdan daha az tatmin olmuş hissederler?”* (Myers ve Diener, 1995:15).

Maksim Gorki'nin de sözlerinde vurgulandığı gibi çalışmak insan yaşamının merkezindedir. Sevilen bir işte isteyerek çalışmanın önemi ise yadsınamaz. Ancak; çalışmak bireyler için her zaman mutluluk verici ve tatmin edici olamayabilir. Bu durumun birinci nedeni birey artık yorulmuş ve işlerin üstesinden gelemiyor olabilir. Yani, zorlu görevler bireyin sahip olduğu zaman ve yetenekleri aştığında, kişi kendisini endişeli ve stresli hissedebilir. Çalışmanın artık yeterince tatmin edici olmamasının ikinci nedeni ise kişinin yeteneklerinin işin gerektirdiğinden daha fazla olmasıdır ve bu durumda da kişi işinden sıkılma ve artık keyif alamama duygularıyla baş başa kalmaktadır. Ancak; endişe ve can sıkıntısı arasında bir orta nokta bulunmaktadır ki bu noktada zorlu görevler ve yetenekler eşleşmektedir. Bu kesişme bölgesinde, Csikszentmihalyi (1990)'nin *“akış”* dediği *“optimal duruma”* ulaşılır. Csikszentmihalyi (1990)'ye göre *“akışta olmak demek tamamen kendini vermiş olmak”* demektir. Böyle zamanlarda; kişi faaliyete kendisini öylesine kaptırmıştır ki etrafında olup biten hiçbir şeyin farkında olmaz ve zaman su gibi akıp geçer. Csikszentmihalyi büyük bir konsantrasyon içinde saatlerce resim veya heykel yapan sanatçıları gözlemleyerek akış kavramını oluşturmuştur. Onlar bir projeye yoğunlaşmış bir şekilde çalışırken, sanki geriye kalan hiçbir şeyin önemi kalmaz. Ayrıca sanatçılar için para, övgü veya yükselme gibi dışsal ödüllerden ziyade, bir iş yaratmanın içsel ödülleri daha önemli olduğu görülmektedir. Csikszentmihalyi yaptığı araştırmalarda; mutluluğun anlamsız bir pasiflikten değil, bilinçli bir meşguliyetten doğduğunu ortaya çıkarmıştır. İş yerinde veya boş zamanlarda, insanlar bir faaliyete kendilerini kaptırmışken, kendilerini anlamlı hiçbir

şey yapmıyorken olduğundan çok daha iyi hissetmektedir. Cazip bir iş gibi ilgi çekici faaliyetlerle meşgul olmak, “iyi olma hali”nin başlıca kaynağıdır. Oyun yazarı Noel Coward’ın gözlemlediği gibi “*ilgi çekici bir iş, eğlenceden daha eğlencelidir*” (Myers ve Diener, 1995).

Seligman, Csikszentmihalyi ve Dweck (2023:23)’e göre “*akış deneyimi bir kişinin bir etkinliğe tamamen daldığı ve çevresindeki dünyayı unuttuğu bir durumdur. Bu genellikle, kişinin kendi yeteneklerini ve becerilerini kullanarak bir hedefe ulaştığı zamanlarda meydana gelir ve bu deneyimi artırmak için kişinin kendi yeteneklerine ve becerilerine uygun zorluk seviyesinde bir hedef belirlemesi gerekmektedir. Akış sırasında kişi tamamen bir etkinliğe odaklanmakta ve bu etkinlik sırasında zaman ve mekan algısını kaybetmektedir. Kişi böyle durumlarda en yüksek performansı göstermekte ve tatmin olmaktadır.*”

Currie (2001)’e göre iş yerinde çalışan iyi olma halini “*iş gücünün fiziksel ve akli sağlığı olarak*” tanımlayabilmek mümkündür ve çalışanlar ancak stressiz ve fiziksel olarak güvenli bir iş ortamında çalışmalıdır (aktaran Baptiste, 2008:291).

Mitchell (2018)’e göre, iş yerinin çalışanların iyi olma halleri üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu etkiler; bir çalışanın iyi olma halindeki değişikliklerin ana nedeni veya katkıda bulunan faktörlerden biri olabileceği gibi iyi olma halindeki olumsuz faktörlerin ortaya çıkma sebebi de olabilmektedir. Örgütler, iş yerinde iyi olma halinin desteklenmesi ve geliştirilmesi amacıyla; çalışanların fiziksel, zihinsel veya yaşam tarzına yönelik ihtiyaçlarını karşılayabilecek ve iyi olma halleri kötüleştiğinde destekleyici ve sorumlu bir şekilde karşılık verebilecek bir ortam sağlayarak iş yerinde iyi olma haline yönelik yaklaşımlarında proaktif olabilirler.

Alimo-Metcalfe vd. (2008), bir yandan çalışanların iş yerinde iyi olma hallerini ve motivasyonlarını korurken diğer yandan performanslarını nasıl artırabiliriz sorusuna cevap aradıkları çalışmalarında; iş yerinde iyi olma hali göstergeleri olarak yüksek seviyelerde kendini gerçekleştirme duygusu, öz – saygı ve öz güven ile düşük seviyelerde stres ve duygusal tükenme yer almaktadır. Bu göre; iş yerinde katılımcı bir liderlik kültürü yaratmak çok kritik bir öneme sahiptir. Çünkü yalnızca çalışanların performansını değil

aynı zamanda da çalışanların motivasyonlarını, iş tatminini, örgütsel bağlılıklarını ve iş yerinde iyi olma hallerini tahmin etmektedir.

Page ve Vella-Brodrick (2009)'e göre “*çalışan iyi olma hali; öznel iyi olma hali (yaşam doyumu ve duygulanım), iş yerinde iyi olma hali (iş tatmini ve işe yönelik duygulanım) ve psikolojik iyi olma halinden (özerklik, çevresel hâkimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları, öz kabul)*” oluşmaktadır. Dolayısıyla iş yerinde iyi olma hali ise iş tatmini ve işe yönelik duygulanımı ifade etmektedir. Daniel (2000); işe yönelik duygulanım boyutunu olumlu ve olumsuz olarak açıklayan beş faktör önermektedir: kaygı-rahatlık, depresyon-zevk, sıkılmış-coşkulu, yorgunluk-dinçlik ve kızgın-sakin. İş tatmini ise Ergeneli (2006:109) tarafından “*kişinin işine karşı gösterdiği olumlu veya olumsuz tutum*” olarak tanımlanmaktadır.

Fisher (2014:15) tarafından yapılan tanıma göre; “*iş yerinde iyi olma hali; iş yerinde sosyal iyi olma hali, iş yerinde ödomonik iyi olma hali ve iş yerinde öznel iyi olma hali (iş yerinde olumlu duygulanım, iş yerinde olumsuz duygulanım, iş tatmini ve benzer duygular)*” boyutlarından oluşmaktadır. Bu modele göre; iş yerinde öznel iyi olma hali, “*olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve iş tatmini*” bileşenlerini içermektedir. Olumlu duygulanım iş yerinde çalışırken tecrübe edilen enerji, heyecan, ilgi, takdir, zindelik, bilişsel canlılık gibi olumlu duygular olarak öne çıkarken, olumsuz duygulanım ise iş yerinde hissedilen öfke, üzüntü, kaygı, depresyon, ümitsizlik, hayal kırıklığı ve korku gibi olumsuz duyguları içermektedir. Ödomonik iyi olma hali örgütsel davranıştaki işe adanmışlık, işe bağlılık, akış ve içsel motivasyon gibi bir dizi yapı ile yakın bir kavramdır. Son olarak; sosyal iyi olma hali boyutu ise iş yerinde kendini anlamlı bir topluluğun bir parçası olarak hissetmek ve diğer kişilerle tatmin edici kısa dönemli etkileşimler ve uzun dönemli ilişkiler yaşamak olarak ifade edilmektedir (aktaran De Simone, 2014).

İş yerinde iyi olma haline ilişkin bir başka bakış açısı da Siegrist (2002)'e aittir. Siegrist (2002)'in Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'ne göre; “*işlerine yüksek derecede çaba sarf ettiklerini, ancak karşılığında çok az şey aldıklarını algılayan çalışanların, çaba ve ödül arasında daha iyi algılanan dengeye sahip olanlara göre iş yerinde iyi olma hallerinin daha düşük olması olasılığı daha yüksektir. Çaba ve ödül algıları; iş yerinde iyi olma halini etkileyen başlıca faktörler olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların iş yerinde iyi olma*



*hallerini etkilediği düşünülen bir diğer faktör ise kişinin iş- yaşam dengesine ilişkin kişisel tatminidir” (Kouvonen vd. 2006; aktaran Scanlan, Meredith ve Poulsen, 2013).*

### **1.1.2. Çalışma Hayatında İyi Olma Halinin Ölçülmesi**

Van Hoorn (2007)’e göre, iyi olma hali kavramını tanımlamak zordur, ancak ölçmek daha da zordur. Genel itibariyle iyi olma hali ölçümleri 2 geniş kategoriye ayrılmaktadır: “*nesnel ve öznel*”. İlk kategori “iyi olma halini ekonomik, sosyal ve çevresel istatistikler gibi kesin gözlemlenebilir gerçekler üzerinden ölçmekte ve kişilerin iyi olma hali kardinal ölçümler kullanılarak dolaylı olarak değerlendirilmektedir.” Diğer taraftan, “iyi olma halinin öznel ölçümleri ise kişilerin duygularını ve gerçek tecrübelerini” doğrudan yansıtmaktadır. İyi olma halini ordinal ölçeklerle belirlemektedir (Conceição ve Bandura, 2008).

Geleneksel olarak, iyi olma hali tek bir nesnel boyut ile tanımlanmaktaydı: gelir veya GSYİH ile ölçülen maddi iyi olma hali. Daha sonraki dönemde ise kişi başı gelir ve yoksulluk da hesaplamalara dâhil edilmiştir. Gelir ve iyi olma hali arasındaki bağlantı; gelir artışının, tüketimi artırdığı ve tüketimin ise faydayı artırdığı varsayımı üzerine kurulmaktadır. Ancak, tüketimin iyi olma haline katkısı üzerinde birtakım anlaşmazlıklar bulunmaktadır. Bunun yanı sıra; GSYİH’nın hesaplanışında da bazı kusurlar olabilmekte ve bu bakış açısı insan yaşamının tüm yönlerini kapsamamaktadır. Böylelikle; tek bir boyuttan ibaret olan iyi olma hali ölçümlerinde gelişme yaşanmış ve sosyal, çevresel durumlar ve insan hakları gibi çok daha geniş kapsamlı boyutlar ölçümlere dâhil edilmiştir. Günümüzde; iyi olma hali, insan yaşamının bütün yönlerini kapsayan çok yönlü bir kavram olarak kabul edilmektedir (Conceição ve Bandura, 2008).

2. Dünya Savaşı’ndan bu yana her 10 yılda, iyi olma halinin tanımı ve ölçümü o döneme hâkim olan koşullar ve kalkınma uygulamalarına bağlı olarak değişmiştir. Yine her 10 yıllık dönemde yoksulluk ve iyi olma hali tanımlarının gelişimi kalkınma ekonomilerinin konumunu ve ekonomik emperyalizm ve çokdisiplinlilik arasındaki ilişkideki gerilimi yakinen yansıtmaktadır. Kalkınma üzerine yapılan çalışmaların yalnızca bir ekonomik arayış olmaktan çıkması ve çokdisiplinli yaklaşımların öne çıkmasıyla birlikte, iyi olma

hali kavramı da ekonomik bir tanım olmaktan çıkarak, çok disiplinli bir anlam kazanmıştır. Ancak çok yönlü bir yoksulluk tanımının yaygın bir şekilde kabul edilmiş olmasına rağmen, iyi olma halinin ekonomik ölçümlerinin baskın bir şekilde sürüyor olması nedeniyle gerilim ve tartışmalar sona ermemiştir. İyi olma hali tanımının ve ölçme araçlarının 1950 ve 2000li yıllar arasındaki değişimi aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Sumner, 2004:3).

**Tablo 2**

*İyi Olma Hali Tanımının 1950-2000 Yılları Arasındaki Değişimi*

Dönem	İyi Olma Hali Tanımı	İyi Olma Hali Ölçüm Aracı
1950'ler	Ekonomik bakımdan iyi olma hali	GSYİH büyüme oranı
1960'lar	Ekonomik bakımdan iyi olma hali	Kişi başına düşen GSYİH büyüme oranı
1970'ler	Temel İhtiyaçlar	Kişi başına düşen GSYİH büyüme oranı ve temel mallar
1980'ler	Ekonomik bakımdan iyi olma hali	Kişi başına düşen GSYİH büyüme oranı, parasal olmayan faktörlerin öne çıkışı
1990'lar	İnsani Gelişme /Yetenekler	İnsani gelişme ve sürdürülebilirlik
2000'ler	Evrensel haklar, geçim kaynakları, özgürlük	Milenyum kalkınma hedefleri ve yeni alanlar: risk ve güçlendirme

Kaynak: Sumner, A. (2004), "Economic Well-being and Non-economic Well-being". WIDER Research Papers, United Nations University (UNU). <http://hdl.handle.net/10419/63257>

Tablo 2'de de görüldüğü üzere; iyi olma hali geçmişte ülkenin GSYİH ile ölçülen ekonomik konumu ile ilişkilendirilmiştir. Ancak; zaman içinde GSYİH'nin insan yaşamının tüm yönlerini kapsamadığının ve yeni ölçümlere ihtiyaç duyulmakta olduğunun farkına varılmaya başlanmış ve GSYİH'nin içermediği sosyal ve çevresel yönleri kapsayan yeni göstergeler ve veri setleri oluşturulmuştur. Bu göstergeler

eğitimdeki kazanımları, sağlıktaki son ve çevresel bozulmaları içermekteydi. Yakın zamanda; ekonomistler kendi alanlarının sınırlarını genişleterek, psikoloji ve davranış bilimlerinden gelen bulguları iyi olma hali araştırmalarına dâhil etmiştir. Bu durum; “mutluluk” olarak ifade edilen öznel iyi olma hali literatüründe büyük bir gelişmeye neden olmuştur (Conceição ve Bandura, 2008).

Günümüzde ise öznel iyi olma halini ölçmede kullanılan başlıca yöntemler kişisel beyan esasına dayalı anketlerdir. Bu anket uygulamalarında katılımcı kendi yaşam tatminini, olumlu duygulanım sıklığını ve olumsuz duygulanım sıklığını kendisi değerlendirmekte ve bildirmektedir (Diener, Suh ve Oishi, 1997).

### **1.1.3. Çalışan İyi Olma Halinin Olası Sonuçları**

1920’lerle birlikte ortaya çıkan mutlu çalışan / üretken çalışan savı ile birlikte işlerinden memnun ve iş yerlerinde mutlu çalışanların iş performansının daha yüksek ve işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olacağı düşüncesi öne çıkmaya başlamıştır. Yakın zamanda yapılan araştırmalar da bu iddiaları doğrular nitelikte olmuştur. Örneğin, son zamanlarda çalışan iyi olma hali ve iş performansı arasında 0,30 ila 0,50 arasında değişen iki değişkenli korelasyonlar kurulmuştur. Çalışan iyi olma hali ve çalışanların elde tutulması arasındaki bağlantıyı araştıran araştırmalar da eşit derecede umut verici görünmektedir. Gerçekten de çalışan iyi olma halinin, çalışanların işlerinde kalmaya mı yoksa işten ayrılmaya mı karar vereceklerinin, iş tatmini ve işe bağlılıktan daha güçlü bir tahmin edicisi olabileceği düşünülmektedir (Wright, 2006).

Warr (2003), çalışan iyi olma halinin, daha iyi bir performans, daha düşük devamsızlık, daha düşük işten ayrılma eğilimi ve iş yerinde daha hoşgörülü davranışlar gösterilmesi ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğunu ifade etmektedir. Baptiste (2008) ise insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışan iyi olma hali arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmekte ve çalışanların yönetime destek ve güvenini artırıcı yönde yapılan insan kaynakları uygulamalarının; çalışanların motivasyonunu, iyi olma hallerini ve işletmeye olan bağlılığını artıran uzun dönemli ilişkileri güçlendirerek, örgütsel çıktıları ve üretkenliği artırdığını vurgulamaktadır. Mutlu insanlar sosyal ilişkiler kurmada daha

başarılıdır (Diener ve Seligman, 2002). Dolayısıyla; çalışanların iyi olma hali, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimini etkilemektedir (Brunetto, Teo ve Farr-Wharton, 2012; McCarthy, Almeida ve Ahrens, 2011).

Scanlan vd. (2013)'e göre iş yerinde iyi olma hali çalışanların işten ayrılma eğilimlerini etkilemekle birlikte, personel devri boş pozisyonların artmasına neden olmakta ve bu durum diğer çalışanların iyi olma hallerini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş yerinden ayrılan her bir çalışan boş pozisyonlara sebep olmakta, ekiplerde eksilen çalışanların yerini ise çoğu zaman aynı ekipten bir başka çalışan doldurmak zorunda kalmaktadır. Bu durum ise çalışanların aşırı iş yükü ile karşı karşıya kalmalarına ve dolayısıyla artan stres ve tatminsizlik ile birlikte daha fazla çalışanın işten ayrılmasına ve ekiplerin istikrarı üzerinde kalıcı bir olumsuz etkiye neden olabilmektedir.

#### **1.1.4. Çalışan İyi Olma Halinin Öncülleri**

Çalışan performansına verilen önemin artması ve çalışanların işletmeler için önemli bir kaynak olarak değerlendirilmesiyle birlikte çalışan iyi olma hali kavramı literatürde ön plana çıkmaya başlamıştır. Çalışan iyi olma halinin öncüllerinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüş çalışmaları iki kategori altında incelemek mümkündür. Birinci kategoride çalışanların iyi olma halini etkileyen algı, duygu ve değerlendirmelerini içeren içsel /bireysel öncüller; ikinci kategoride ise çalışanların çalıştıkları kurum, ekonomik koşullarla ilgi kendisinin kontrol edemediği dışsal öncüller yer almaktadır.

##### **1.1.4.1. İçsel / Bireysel Öncüller**

Demografik değişkenler, algılar ve kişilik özellikleri olmak üzere çalışan iyi olma halini etkileyen içsel/bireysel faktörlerle ilgili çalışmalara aşağıdaki bölümlerde yer verilmektedir.

##### *Demografik Değişkenler ve Çalışan İyi Olma Hali*

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin işyerlerindeki öznel iyi olma durumlarının bazı demografik değişkenlere (çalışılan banka türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma

süresi) göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Güner ve Bozkurt (2018) tarafından yapılmış olan çalışmada; çalışılan banka türü, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, gibi demografik faktörler için öznel iyi olma durumları arasında anlamlı farklılık bulunamamış olup, yaş faktörü için farklılık sonucu anlamlı kabul edilmiştir.

İş- yaşam dengesi stratejilerinin çalışanların sağlığı ve iyi olma halleri üzerindeki etkilerini araştırmaya yönelik olarak Zheng, Molineux, Mirshekary ve Scarparo (2015) tarafından yapılan çalışmada; yaş, eğitim seviyesi ve hane içi gelir gibi demografik değişkenlerin çalışan sağlığı ve iyi olma hali üzerinde makul etkileri olduğu görülmektedir.

Toker ve Kalıpçı (2019); konaklama işletmesi çalışanları üzerine yapmış oldukları araştırmada; yaş, cinsiyet, eğitim, çalışma durumu, sektörde çalışma süresi ve konaklama işletmesinde çalışma senesi gibi demografik değişkenlerin öznel iyi olma hali boyutlarından yaşam doyumu üzerindeki etkilerini incelemiştir. Analiz sonucunda; işgörenlerin yaşam doyumlarını etkileyen demografik değişkenlerden tam zamanlı ya da sezonluk çalışma durumunun istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmış ve tam zamanlı çalışmanın sezonluk çalışmaya göre yaşam doyumunu azaltacağı ortaya koyulmuştur. Diğer demografik değişkenlerin etkilerinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Konaklama işletmesi çalışanları üzerinde bir diğer çalışma ise Yurcu ve Atay (2015) tarafından yapılmış ve demografik değişkenlerin çalışanların öznel iyi olma hali üzerindeki etkilerini incelemiştir. Buna göre; çalışanların öznel iyi olma hallerinde, yaş, kadro durumu ve medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, cinsiyet, gelir durumu, eğitim durumu, mesleğini sevip-sevmeme, meslek yılları durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır.

Gündoğdu ve Yavuzer (2012) tarafından yine demografik özellikler temel alınarak öğretmen adayları üzerine yapılan araştırmada ise öğrenim görülen lisans programının ve cinsiyetin öğrencilerin temel psikolojik ihtiyaçlar ve öznel iyi olma halleri üzerindeki etkileri anlamlı bulunmamaktadır. Öğrenim görülen lisans programı ve cinsiyet değişkenlerinin öğrencilerin temel psikolojik ihtiyaçlar ve öznel iyi oluş puanları üzerindeki ortak etkisinin ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Gordon ve Adler (2017)

araştırmalarında; çalışanların tam ve yarı zamanlı çalışma durumları, iyi olma hallerine ilişkin algıları ve kuruluşları tarafından çalışanlara sunulan sağlıklı yaşam programlarına ilişkin farkındalıkları arasındaki ilişkileri değerlendirmektedir. Yapılan çalışmaya göre; tam zamanlı çalışanların, yarı zamanlı çalışanlara göre önemli ölçüde ve anlamlı şekilde daha yüksek iyi olma hali düzeylerine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca; mevcut sağlıklı yaşam programlarından haberdar olan çalışanların, bu programlardan haberdar olmayan çalışanlara göre iyi olma hallerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmektedir.

Alparslan vd. (2018), çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine yapmış oldukları çalışmada demografik özelliklerin çalışan iyi olma hali üzerindeki etkilerini de incelemektedir. Elde edilen bulgulara göre; 1’den fazla ocuk sahibi olanların işyerlerinde daha mutlu olduğu, çift kariyerliliğe dair olumsuz tutum ile ocuk sayısının alakalı olmadığı, ocuk sahibi olmanın akademik kariyer üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca; evde iyi olma hali, iş yerinde iyi olma hali ve iş tatmini arasında anlamlı, pozitif ve kuvvetli düzeyde bir ilişki olduğu, çift kariyerli olmaya yönelik olumsuz tutum içinde olan akademisyen eşlerin ise hem iş yerinde ve hem evde daha mutsuz olduğu ifade edilmektedir.

#### *Algılar ve alışan İyi Olma Hali*

Keleş (2017) tarafından bankacılık sektörü çalışanlarının yaptıkları işleri anlamlı bulmaları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki durumunun incelenmiş olduğu çalışmada, çalışanlarının işlerini anlamlı bulmalarının psikolojik iyi oluşlarını pozitif yönde anlamlı olarak tahmin ettiği görülmektedir.

Edwards ve Rothbard (1999); kişinin iş ve aileye ilişkin tecrübeleri ile değerlerine ilişkin karşılaştırmasının stres ve iyi olma hali üzerindeki etkilerini belirlemede kişi-evre uyumu teorisinden yararlanmıştır. Hem iş hem de aile bakımından özerklik, ilişkiler, güvenlik ve segmentasyon boyutlarındaki uyum incelenmiş olup; iyi olma halinin, tecrübeler ve değerlerin her ikisi birde yüksek olduğunda düşük olduğundan daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca; deneyimler değerlere doğru yükseldiğinde, iyi olma halinin arttığı ve deneyimler değerleri aştığında ise iyi olma halinin bu kez daha düşük ölçüde arttığı tespit edilmiştir.

### *Kişilik Özellikleri ve Çalışan İyi Olma Hali*

Diener, Oishi ve Lucas (2003)'a göre dışadönüklük, nevrotiklik ve özsaygı gibi kişilik özellikleri kişilerin öznel iyi olma hali düzeylerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Ancak; kişilik ve iyi olma hali ilişkisini açıklayan teorilerin çoğu, kişiliğin duygusal ve bilişsel iyi olma hali üzerindeki doğrudan etkilerine odaklanmaktadır. Bununla birlikte, kişilik ve iyi olma hali ilişkisinde farklı koşullara bağlı olarak düzenleyici veya aracı etkilerin de ortaya çıkması mümkün görülmektedir. Watson ve Clark (1992)'ın beş faktör kişilik özellikleri ve iyi olma halinin olumlu ve olumsuz duygulanım boyutları arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalarında; kişisel değerlendirmeye dayalı duygulanım ile nevrotiklik, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Araştırmada; nevrotiklik ve boyutları ile olumsuz duygulanma arasında ve dışadönüklük ve boyutları ile olumlu duygulanma arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Sorumluluk ile olumlu duygulanma arasında da bağımsız ve anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Kişilik özellikleri ve iyi olma hali arasındaki ilişki üzerine bir diğer çalışma da DeNeve ve Cooper (1998) tarafından yapılmıştır. DeNeve ve Cooper (1998)'ın yürütmüş oldukları bu çalışmada 137 farklı kişilik özelliğinin öznel iyi olma hali üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Buna göre; kişiliğin yaşam doyumu, mutluluk ve olumlu duygulanım için eşit derecede tahmin edici olduğu, ancak olumsuz duygulanımı önemli ölçüde daha az tahmin ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca; öznel iyi olma hali ile en yakından ilişkili özellikler; baskıcı-savunmacı olma, güven, duygusal istikrar, kontrol odağı, kontrol arzusu, dayanıklılık, pozitif duygulanım, özel kolektif benlik saygısı ve gerilim olarak görülmektedir. Kişilik özellikleri Büyük Beş Faktör Modeline göre gruplandırıldığında ise nevrotiklik yaşam doyumunun, mutluluğun ve olumsuz duygunun en güçlü tahmin edicisidir. Olumlu duygu ise dışadönüklük ve yumuşak başlılık tarafından eşit derecede iyi tahmin edilmektedir.

Bunun yanı sıra, Doğan (2012) tarafından yapılan çalışmada elde edilen bulgulara göre nevrotik kişilik özelliği ile öznel iyi olma hali arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik

özellikleriyle öznel iyi olma hali arasında ise olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca nevroitik kişilik özelliğinin öznel iyi olma halini olumsuz yönde; dışadönüklük kişilik özelliğinin ise olumlu yönde anlamlı düzeyde tahmin ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Zhai, Willis, O'Shea, Zhai ve Yang (2013) tarafından yapılan çalışmada; beş kişilik faktörünün iş tatmini ve öznel iyi olma hali üzerindeki etkileri ve iş tatmininin beş büyük kişilik özelliği ve öznel iyi olma hali ilişkisindeki aracı rolü incelemiştir. Araştırmada; yalnızca dışadönüklüğün iş tatmini üzerinde bir etkiye sahip olduğu ve bu durumun Çin ile Batı Ülkeleri arasındaki kültürel farklılıklardan kaynaklanmış olabileceği öne sürülmektedir. Ayrıca; dışa dönüklük, sorumluluk ve nevroitiklik faktörlerinin öznel iyi olma halinde anlamlı bir şekilde etkili olduğu ve yalnızca dışadönüklük ve öznel iyi olma hali arasındaki ilişkide iş tatmini tarafından kısmi aracılık edildiği görülmekte ve kişilik faktörleri ve öznel iyi olma hali arasındaki ilişkinin iş tatmini aracılığıyla değil doğrudan olabileceği düşünüldüğü ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra; dışadönüklüğün hem iş tatmini hem de öznel iyi olma hali için en güçlü belirleyici olduğu tespit edilmektedir. Bu durumun sebebinin ise Çin kültüründeki yüksek kolektivizm ve yüksek güç mesafesi olduğu tahmin edilmektedir.

Beş faktör kişilik özelliği ve öznel iyi olma hali arasındaki ilişki üzerine Türkiye’de yürütülmüş olan bir diğer çalışma Malkoç (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, nevroitliğin öznel iyi oluşun olumsuz bir tahmin edicisi olduğunu, dışadönüklük ve yumuşak başlılığın öznel iyi oluşun olumlu tahmin edicileri olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, kendine güvenen başa çıkma stilinin, öznel iyi oluşu olumlu tahmin ettiği ve çaresiz başa çıkma tarzının ise öznel iyi oluşu olumsuz yönde tahmin ettiği görülmektedir. McCrae ve Costa (1991); çalışmalarında beş kişilik faktörünün psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkilerini incelemiştir. 429 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucunda, nevroitiklik ve psikolojik iyi olma hali arasında olumsuz yönde, dışadönüklük ve psikolojik iyi olma hali arasında ise olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca hem yumuşak başlılık hem de sorumluluk faktörleri anlamlı bağımsız tahmin ediciler olarak tespit edilmektedir.



Hayes ve Joseph (2003) öznel iyi olma hali ölçekleri; Oxford Mutluluk Envanteri, Depresyon- Mutluluk Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği ile Beş Faktör Kişilik Envanterinden yararlanılarak yapmış oldukları çalışmada öznel iyi olma hali ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan çalışmada; dışadönüklük ve nevroitiklik Oxford Mutluluk Envanteri'ndeki puanları en iyi tahmin etmesine rağmen, Yaşamdan Memnuniyet Ölçeğindeki puanları en iyi tahmin eden faktörler nevroitiklik ve sorumluluk olmuştur. Bu sonuçlar, nevroitiklik ve dışadönüklüğün öznel iyi olma hali ile en yakın ilişkili kişilik özellikleri olduğunu göstermektedir. Sorumluluk faktörü ise yaşam doyumunun dışadönüklükten daha iyi bir tahmin edicisi olarak bu çalışmada öne çıkmaktadır. Ergenlerde kişilik özellikleri ile öznel iyi olma hali arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Eryılmaz ve Öğülmüş (2010) tarafından hazırlanan çalışmada ise dışadönüklük, nevroitiklik ve sorumluluk kişilik özelliklerinin ergen öznel iyi olma halini açıklayan en önemli kişilik özellikleri olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Reisoğlu ve Yazıcı (2017) tarafından yapılan araştırmada ise beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zekâ, yaş ve cinsiyetin öznel iyi olma halini tahmin etme düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Üniversite öğrencilerine yönelik çalışmanın sonuçları; beş faktör kişilik özelliklerinden nevroitiklik, dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık; mizah tarzlarından kendini yıkıcı mizah, duygusal zekâ özelliklerinden genel ruh durumu, kişisel beceriler, kişilerarası beceriler ve stresle başa çıkma ile demografik özelliklerden yaş ve cinsiyetin öznel iyi olma halini anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir.

Eryılmaz ve Ercan (2011)'ın öznel iyi olma halini, cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından inceledikleri çalışmalarında; 26-45 yaş grubunda yer alan erkeklerin kadınlara oranla yüksek düzeyde öznel iyi olma haline sahip oldukları; 19-25 yaş grubundaki bireylerin hem 14-17 hem de 26-45 yaş grubundaki bireylere oranla düşük düzeyde öznel iyi olma haline sahip oldukları bulunmuştur. Bunun yanı sıra; dışa dönüklük, sorumluluk ve nevroitiklik kişilik özelliklerinin, 14-17 yaş grubundaki bireylerin öznel iyi olma hallerini anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca; 19-25 yaş grubundaki bireylerin öznel iyi olma hallerini dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve nevroitiklik; 26-45 yaş grubundaki bireylerin öznel iyi

olma hallerini ise, sorumluluk ve nevroitiklik kişilik özelliklerinin anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna varılmaktadır.

Librán (2006); kişilik boyutlarından dışadönüklük ve nevroitiklik ile öznel iyi olma hali arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmada; nevroitikliğin öznel iyi olma halinin en önemli tahmin edicisi olduğu tespit edilmektedir. Dışadönüklük ise öznel iyi olma halini yalnızca çok küçük bir oranda tahmin etmektedir.

Gutiérrez, Jiménez, Hernández ve Pcn (2005) tarafından yapılan çalışmada; kişilik, dışadönüklük ve nevroitiklik yoluyla öznel iyi olma halinin en önemli tahmin edicilerinden biri olarak görülmektedir. Ayrıca yapılan araştırmada; deneyime açıklık ile duygulanımın olumlu ve olumsuz bileşenleri arasında olumlu bir ilişki tespit edilmekte ve en temel demografik değişkenlerin (cinsiyet, yaş ve ilişki durumu) öznel iyi olma halinin farklı unsurları ilişkili olduğu bulunmaktadır.

Tanksale (2015) tarafından Hindistan'da gerçekleştirilen araştırmada ise beş kişilik faktörü ve öznel iyi olma hali arasındaki muhtemel ilişkinin belirlenmesi amaçlanmakta ve çalışmanın sonuçlarına göre, sorumluluk, öznel iyi olma halinin yaşam doyumu boyutunun en önemli tahmin edici olarak öne çıkmaktadır. Daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarıyla da paralel olarak nevroitiklik ve dışadönüklüğün hem olumsuz duygulanma hem de olumlu duygulanmayı tahmin ettiği görülmektedir. Deneyime açıklık ve yumuşak başlılık ile öznel iyi olma hali arasında ise herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilmemektedir.

İlhan ve Bacanlı (2007) tarafından üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmada, mizah tarzlarının ve kişilik özellikleri ile öznel iyi olma hali arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; mizah tarzları içerisinde sadece kendini geliştirici mizah öz-yeterlik yoluyla dolaylı bir şekilde iyi olma halini etkilemektedir. Buna karşın, öznel iyi olma hali üzerinde en fazla etkiyi kişilik özellikleri (dışadönüklük ve nevroitiklik) ve öz-yeterlik yapmaktadır. Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve nevroitiklik hem doğrudan hem de kendini geliştirici mizah ve öz-

yeterlik üzerinden dolayı bir şekilde iyi olma haline etki etmektedir. Öz-yeterlik ise orta düzeyde ve doğrudan iyi olma halini etkilemektedir.

Doğan ve Eryılmaz (2013); iki boyutlu benlik saygısı ve öznel iyi olma hali arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, benlik saygısı ile öznel iyi olma halinin olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca benlik saygısının öznel iyi olma halini olumlu yönde anlamlı düzeyde tahmin ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Demirci ve Şar (2017) ise çalışmalarında psikolojik iyi olma hali ve kendini bilme arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, kendini bilme ile psikolojik iyi olma hali arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmektedir. Ayrıca, kendini bilmenin psikolojik iyi olma halini ve çevresel hâkimiyet, öz kabul, bireysel gelişim, yaşam amacı, diğerleriyle olumlu ilişkiler ve özerklik boyutlarını anlamlı bir şekilde olumlu yönde tahmin ettiği tespit edilmektedir. Psikolojik iyi olma halinin tüm boyutlarını içeren son modelde ise çevresel hâkimiyet, öz kabul, yaşam amaçları ve özerklik alt boyutlarının kendini bilmeyi anlamlı bir şekilde tahmin ettiği görülmektedir. Bireysel gelişim ve olumlu ilişkiler boyutlarının ise öz bilginin anlamlı bir tahmin edicisi olmadığı görülmüştür. Çalışmada son olarak; öğretmen adaylarının kendini bilme ve psikolojik iyi olma hali düzeylerinin ebeveyn tutumlarına göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Makikangas ve Kinnunen (2003) tarafından Finlandiya'da yürütülen araştırmada, psikososyal iş stresörleri ve iyi olma hali arasındaki ilişkide öz saygı ve iyimserliğin rolleri incelenmiştir. Buna göre; erkek çalışanlarda, düşük benlik saygısı ve iyimserliğin duygusal tükenme ve zihinsel sıkıntılar üzerinde negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı etkileri olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, benlik saygısı, erkek çalışanlar arasında zayıf örgütsel iklim ile duygusal tükenme ve zihinsel sıkıntı arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlenmektedir. Kadın çalışanlar arasında ise iyimserlik, işyerinde zaman baskısı, iş güvensizliği ve ruhsal sıkıntı ile zayıf örgütsel iklim arasındaki ilişkilerde düzenleyici rol üstlenmektedir.

Ahmad Marzuki (2013) beş kişilik faktörü (dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık ve nevrozizm) ile çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, tüm kişilik alanlarının iyi olma hali ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, deneyime açıklık ve sorumluluğun, öğretim görevlilerinin iyi

olma hallerine önemli ölçüde katkıda bulunduğu ve ardından gelen faktörün ise dışadönüklük olduğu görülmektedir.

Özdemir (2016); ilişki ve kendileşme benlik yönelimlerinin çalışanların psikolojik iyi oluş hali ve liderlik ihtiyaçları üzerindeki rolünün araştırılması üzerine bir çalışma yürütmüş olup; bulgular hem ilişki hem de kendileşme yöneliminin psikolojik iyi oluş halini etkilediğini göstermektedir. Keyes, Shmotkin ve Ryff (2002) tarafından yapılan çalışmada ise optimal iyi olma hali olasılığının (yüksek öznel iyi olma hali ve yüksek psikolojik iyi olma hali) yaş, eğitim, dışadönüklülük ve sorumluluk arttıkça ve nevrozizm azaldıkça yükseldiği ileri sürülmektedir. Ayrıca; psikolojik iyi olma halleri, öznel iyi olma hallerinden daha yüksek olan kişilerin; daha genç, daha yüksek eğitilmiş ve daha deneyime açık kişiler oldukları görülmektedir.

#### 1.1.4.2. Kurumsal ve Ekonomik Öncüller

Çalışan iyi olma halini etkilediği düşünülen çalışma ortamı, insan kaynakları yönetimi uygulamaları, etik liderlik, iş yeri kabalığı gibi kurumsal ve ekonomik faktörlerle ilgili araştırmalara aşağıda yer verilmektedir.

Bryson, Clark, Freeman ve Green (2016)'nin yapmış oldukları çalışmada; çalışan iyi olma halinin çalışanların aldıkları ücretin hem miktarından hem de ücretin belirlenme yönteminden anlamlı bir şekilde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre; grup performans bonusları, kar payı ve pay sahipliği şeklinde hesaplanan ücretlerde, ücrete bağlı olarak çalışanların iyi olma hallerinde artış tespit edilmektedir.

Celma, Martinez-Garcia ve Raya (2018); işletmelerin çalışanlarına karşı kurumsal sosyal sorumluluklarının ve çalışanlarına karşı sorumlu tutumlarının, çalışanların iyi olma halleri üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Yapılan çalışmada; işletmelerin sorumlu uygulamalarının çalışanların iyi olma halleri üzerinde olumlu etkisi olduğu, genel itibarıyla iş niteliğindeki artışın çalışanların iyi olma halini artırdığı ve iş güvenliğine ve çevresel çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik uygulamaların çalışanlarının iyi olma halinin tüm alanlarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Bell, Rajendran ve Theiler (2012b) tarafından yapılmış olan araştırmada ise; akademisyenlerin iyi olma hallerinin ağırlıklı olarak iş tehdidi stresinden etkilendiğini göstermektedir. Ancak; iyi olma hali ise iş baskısı stresi arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Baptiste (2008) insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışan iyi olma hali arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmekte ve çalışanların yönetime destek ve güvenini artırıcı yönde yapılan insan kaynakları uygulamalarının; çalışanların motivasyonunu, iyi olma hallerini ve işletmeye olan bağlılığını artıran uzun dönemli ilişkileri güçlendirerek, örgütsel çıktıları ve üretkenliği artırdığını vurgulamaktadır.

Katua ve Kamure (2014); iş özellikleri modeline göre iş tasarımı özelliklerinin sağlık sektörü çalışanlarının iyi olma halleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan araştırmada; işin temel özellikleri kabul edilen beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev anlamlılığı, özerklik ve geri bildirim ile çalışanların iyi olma hali arasındaki ilişkilere odaklanılmış olup, beceri çeşitliliği ve görev kimliğinin çalışanların iyi olma hali üzerinde anlamlı bir şekilde olumlu etkisi olduğu görülmektedir.

Sağlam (2020) odak grup görüşmesi yöntemi kullanarak; sağlık evi ebeleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, sağlık evi çalışanlarının öznel iyi oluşlarını tahmin eden en temel bulguyu “iletişim sorunlarına ilişkin görüşler” başlığı altında toplamıştır. Elde edilen ikinci bulgu ise katılımcıların öznel iyi oluşlarını negatif etkileyen en önemli değişkenin “mesai kavramı karmaşası” olduğunun ortaya konulmasıdır. Araştırmada, katılımcıların öznel iyi oluşlarına olumlu etki eden diğer faktörler, heyecan, olumlu iletişim, iş yeri huzuru, keyif, iyimserlik, motivasyon, doyum/vicdani rahatlama ve tatmin olup; çalışanların öznel iyi oluşları üzerinde negatif etki eden faktörler ise iletişimsizlik, stres, mutsuzluk, mahremiyetsizlik, doyumsuzluk/vicdani rahatsızlık, monotonluk, kaba olma ve tatminsizlik olarak belirlenmiştir.

Hu ve Schaufeli (2011); Çin’de faaliyet gösteren aile işletmeleri üzerine yapmış oldukları çalışmada, iş güvencesizliği (geçmişteki küçülme ve hissedilen küçülme) ve güncel ücretlerin, çalışanların iyi olma halleri aracılığıyla örgütsel çıktılar (örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi) üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda; iş talepleri-

kaynakları modeliyle de paralel olarak iş kaynaklarının (küçülme ve güncel ücretler) çalışan iyi olma hali aracılığıyla örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olduğu ve işletmelerdeki küçülme politikalarının ve ücretin çalışan iyi olma halini tahmin ettiği görülmektedir.

Ahmed ve Muchuri (2014), psikolojik sözleşme ihlali, etik lider davranışı ve yöneticinin adillığının; çalışanların tutum davranış ve iyi olma hali üzerindeki etkilerine ilişkin bir model kurarak, psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların iyi olma halini doğrudan etkileyeceğini; etik lider davranışı ve yöneticilerin adillığının ise psikolojik sözleşme ihlali ve çalışanların iyi olma hali arasındaki ilişkide düzenleyici rolü üstleneceğini iddia etmektedir. Ancak; bu çalışma çerçevesinde öne sunulan hipotezler test edilmemiştir.

Asif, Javed ve Janjua (2018) tarafından yapılan çalışmada; iş kontrolü ve yönetici desteğinin çalışan iyi olma hali üzerinde olumlu yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Asif vd. (2018)'a göre; bu sonuçlar, çalışanlara verilen görevlerde kendi işlerine ilişkin konularda daha fazla kontrol imkânı tanınması ve çalışma yaşamlarını idare ettirmelerini sağlamak amacıyla sosyal destek sağlanması gibi örgütsel müdahaleler geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. McMurray, Pirola-Merlo, Sarros ve Islam (2008)'ın; kâr amacı gütmeyen örgütlerde, liderliğin örgüt iklimi, çalışanların psikolojik sermayesi, çalışan iyi olma hali ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmış oldukları çalışmada ise dönüşümsel liderlik ile örgüt iklimi, psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma hali arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Rivers, Thompson ve Jeske (2018); çalışmalarında etik liderlik ve çalışan iyi olma hali (işe tutkunluk ve duygusal tükenme) arasındaki ilişkiyi öğrenci birliği çalışanları bakımından incelemiştir. Ayrıca; güven duygusu bu ilişkide aracı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırma bulguları; etik liderliğin çalışanların iyi olma halini desteklemekte önemli bir rol oynadığını ve güven duygusunun etik liderlik ve çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkide aracı rolü üstlendiğini göstermektedir.

Yurcu ve Kocakula (2015) Antalya'daki beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, yalnızlık ile öznel iyi oluş arasında bir ilişki olduğunu öngörmüştür. Araştırmadan çıkan bulgular, yalnızlık ile öznel iyi oluş kavramları arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Yalnızlık boyutlarından

duygusal yoksunluğun öznel iyi oluş ile negatif yönlü, sosyal arkadaşlık boyutunun pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Haider, Jabeen ve Ahmad (2018) tarafından yürütülen araştırmanın bulgularına göre psikolojik iyi olma halinin, iş-yaşam dengesi ile çalışan iş performansı arasındaki ilişkide aracı rolünün anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca; bu aracılık ilişkisi çalışma arkadaşlarından tatmin değişkeni tarafından düzenlenmektedir. Çalışma arkadaşlarından tatmin değişkeni iş yaşam dengesinin psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkisini güçlendirerek, iş performansını artırmaktadır.

Bozkurt ve Özkoç (2019) tarafından yapılmış olan çalışmada; algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygulanımı negatif, olumlu duygulanımı pozitif, yaşam doyumunu ise pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Bununla birlikte öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygulanımın işten ayrılma eğilimine pozitif, olumlu duygulanımın pozitif, yaşam doyumunun ise yine pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Buna göre; bireyin istihdam edilebilirlik algı düzeyinin öznel iyi olma haline etkisi büyük önem arz etmektedir. Çünkü işsiz kalma korkusu, kişinin hayatı üzerindeki kontrol gücünü kaybetme kaygısını beraberinde getirebilmektedir. Ayrıca, Elovainio vd. (2015); yaşlı bakım merkezi çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmada, öz bildirimli iş talepleri ve iş geriliminin çalışan iyi olma hali bakımından önemli birer risk faktörü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada; çalışan iyi olma halinin göstergeleri olarak ise algılanan stres, psikolojik baskı ve uyku sorunları ele alınmıştır.

Zheng vd. (2015); kendi iş- yaşam dengesi stratejilerini uygulayan çalışanların sağlık ve iyi olma hali bakımından daha iyi durumda olduklarını ve iş- aile yaşamı dengesine ulaşma konusunda daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır. Örgütsel iş-yaşam dengesi programlarının var olması ve uygulanmasının ise çalışanların stres seviyelerinin düşürülmesi hususuna destek sağladığı, ancak iş-yaşam dengesi ve çalışan sağlığı ile doğrudan bir ilişkisinin bulunmadığı görülmektedir.

Cheng (2014) tarafından yapılan çalışmada; çalışan aidiyet ve katılımı ile öznel iyi olma hali arasındaki ilişkiyi incelenmiş olup; katılımcı ve danışmacı yönetim, çalışanların

birbirleriyle ve yöneticileriyle iletişimlerinde ifade özgürlüğü ve etkili münazara, iş yerindeki reformların doğru anlaşılması ve katılımın sağlanması gibi çalışan aidiyet ve katılımı unsurlarının çalışanların iyi olma hallerinin geliştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi üzerinde önemli bir araç olarak ele alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Küçük ve Çakıcı (2018)'nın; iş yeri kabalığının çalışanların öznel iyi oluş haline etkisini belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada ise gerek yöneticilerin gerekse çalışma arkadaşlarının kabalığının çalışanların öznel iyi oluş halini negatif yönde etkilediği görülmektedir.

Murat vd. (2011) tarafından çalışanların iyi olma halleri üzerinde etkili faktörleri araştırmak üzere yürütülmüş olan çalışmada; çalışanların iş yerinde iyi olma hallerini etkileyen başlıca unsurların adil ve makul muamele, hesap verilebilirlik ve üst yönetim olduğu tespit edilmiştir. Çalışan iyi olma halini etkileyen en önemli faktör ise tüm boyutlarıyla eşitlik ve adalet algısı olarak öne çıkmaktadır. Adil ve makul muamele olarak ifade edilen dağıtıcı adalet ve hesap verilebilirlik olarak ele alınan yönetsel adalet gibi örgütsel adalete ilişkin tüm unsurlara dair algıları çalışanların iyi olma halini anlamlı şekilde etkilemektedir. Böckerman, Bryson ve Ilmakunnas (2012); Finli çalışanlara yönelik yüksek katımlı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların iyi olma hali üzerinde olumlu yönde etkili olduğunu vurgulamaktadır. Yapmış oldukları çalışmaya göre; yüksek katımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları öznel iyi olma haline ilişkin olumlu değerlendirmeler, iş tatmini ve yorgun düşmeme gibi etkilerle sonuçlanmaktadır. Ayrıca; yüksek katımlı insan kaynakları yönetimi uygulamaları iş kazası olasılığını da azaltmaktadır.

Khatri ve Gupta (2017); iş yeri maneviyatının çalışanların iyi olma hali üzerindeki etkilerini araştırmış ve bu çalışmada; Hettler (1976)'in 6 Boyutlu İyi Olma Hali Modeli'nden yararlanılmış ve fiziksel iyi olma hali, sosyal iyi olma hali, duygusal iyi olma hali, manevi iyi olma hali, entelektüel iyi olma hali ve mesleki iyi olma hali olmak üzere iyi olma halinin tüm boyutları ile iş yeri maneviyatı arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Sharifirad (2013) tarafından yapılan çalışmada ise dönüşümsel liderlik ile yenilikçi çalışma davranışı ve çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkilerin belirlenmesi



amaçlanmaktadır. Buna göre, dönüşümsel liderliğin hem çalışan iyi olma hali hem de yenilikçi çalışma davranışı üzerinde olumlu yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; dönüşümsel liderliğin iyi olma hali üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkileri tespit edilmekte ve liderler ve takipçileri arasındaki psikolojik etkileşimlerin de teşvikler ve ücret gibi dışsal faktörlerden ayrı olarak çalışan iyi olma hali üzerinde doğrudan etkiler yarattığı görülmektedir.

Tunç, Akkaş ve Karapınar (2020)'ın; akıllı telefon kullanımı ile iyi olma hali ilişkisinde gerginlik ve zaman esaslı iş-aile çatışmalarının aracı rolünü incelemek üzere hazırlanmış oldukları çalışmada; akıllı telefon kullanımının çalışanların iyi olma hali ile olumsuz yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Bu durum; iyileşme teorisi çerçevesinde, akşam cep telefonundan işlerini yürüten bireyin, iş yerinde üstlendiği yükü ve stresini devam ettirdiği ve iyileşme sürecini tamamlayamadığı ve bu nedenle çalışan bir sonraki güne başlaması gereken optimal düzeyin altında başlamakta olduğu ve bireyin iyi olma halinin olumsuz yönde etkilendiği şeklinde değerlendirmektedir.

Munir vd. (2012) tarafından; iş – yaşam dengesinin dönüşümsel liderlik ile iş tatmini ve sağlık sektörü çalışanlarının psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkideki aracılık rolü üzerine yürütülmüş olan çalışmada; dönüşümsel liderlik tarzının çalışanların psikolojik iyi olma halleri, iş- yaşam çatışması algıları ve iş tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; çalışmanın bulgularında dönüşümsel liderlik ile iyi olma hali arasındaki ilişkide iş- yaşam çatışmasının aracı rolünün tespit edildiği vurgulanmaktadır.

Lips (2016) tarafından yapılan ve cinsiyete dayalı ücret farkının çalışan iyi olma hali üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaya göre ise; kadınların öznel iyi olma halleri, cinsiyete dayalı ücret farkının farkına vardıklarında ve bunu haksız olarak gördüklerinde cinsiyetler arası ücret farkından etkilenmektedir. Bununla birlikte hem kadınların hem de erkeklerin sistemi haklı çıkaran inançları kabul etme eğilimi, çoğu kez bireylerin kadın ve erkek ücretleri arasındaki farklılıkları rasyonelleştirmesine izin verebilir. Kadınların nesnel iyi olma halleri ise, ekonomik güvenlik, ileri yaştaki ekonomik kırılganlık, sağlık ve iş istikrarı açısından cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği nedeniyle açıkça zarar görmektedir.

## 1.2. İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ

Bu bölümde çalışmanın bir diğer bağımlı değişkeni olan işten ayrılma eğilimi kavramı ele alınmaktadır. Öncelikle; işten ayrılma eğilimi tanımlanmakta, sonrasında ise alan yazınında bu konuda daha önce yapılmış olan araştırmalara yer verilerek, işten ayrılma eğiliminin öncülleri ve olası sonuçları incelenmektedir.

### 1.2.1. İşten Ayrılma Eğiliminin Tanımı

Tett ve Meyer (1993:262)'e göre işten ayrılma eğilimi; “*örgütten ayrılma konusunda bilinçli ve kasıtlı bir istek*” olarak ifade edilmekte, genellikle belirli bir aralık (örneğin önümüzdeki 6 ay içinde) referans alınarak ölçülmekte ve işten ayrılma ve alternatif iş imkânları arama niyetine ilişkin düşünce setindeki işten ayrılma biliş sürecinin son aşaması olarak tanımlanmaktadır.

Diğer bir ifadeyle; işten ayrılma eğilimi, “*iş görenlerin işi bırakma yönünde bilinçli tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Bireyin işini bırakma yönünde isteğinin ve bu konuda da bilinçli arayışlarının ve davranışlarının olması söz konusudur*” (Avcı ve Küçükusta, 2009:37).

Takase (2010)'e göre; işten ayrılma eğilimi, çalışanların mevcut konumlarından gönüllü olarak ayrılmalarını içeren çok aşamalı bir süreçtir. Bu tür niyetler, çalışanların kişisel eğilimlerine bağlı olarak örgütsel, iş ve harici iş durumlarına olumsuz psikolojik tepkilerle tetiklenebilir. Bu psikolojik tepkiler, sonunda işlerinden fiili veya psikolojik olarak ayrılmaya yol açan geri çekilme bilişine ve davranışlarına dönüşmektedir. Takase (2010) tarafından yapılan literatür taramasına göre; işten ayrılma eğilimi çalışanların mevcut işyerini gönüllü olarak terk etme isteği veya girişimleri olarak tanımlanmaktadır. Literatür taraması ayrıca işten ayrılma eğiliminin, doğası gereği, psikolojik, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç bileşenden oluşan çok aşamalı bir süreç olduğunu göstermektedir.

Bester (2012); birçok araştırmacının, işten ayrılma eğilimini, bir kişinin gerçekten bir işyerinden ayrılmadan önceki karar verme sürecinde son adım olarak gördüğünü ileri sürmektedir. Bu nedenle; işten ayrılma eğilimi, kişinin örgütün işlerinden ayrılmak üzere davranışsal niyeti veya arzusu olarak tanımlanabilir (aktaran Bothma ve Roodt, 2003).

İşten ayrılma eğilimi; “*işten gerçekten ayrılmanın en önemli öncülü*” olarak görülmektedir. Mobley (1982b)’e göre; bu durum Fishbein (1967)’nin tutumlar, niyetler ve davranışlar modeli ile de tutarlıdır ve literatürde işten ayrılmanın tahmin edicisi olarak yaygın bir şekilde kabul görmektedir. Bluedorn (1982) tarafından yapılan bir literatür çalışmasına göre; işten ayrılma eğilimi ve işten ayrılma davranışı arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşan 23 farklı çalışma tespit edilmiştir (Schwepker, 2001).

Cho ve Lewis (2012) tarafından yapılan çalışmada; çalışanların işten ayrılma niyetleri ve işten ayrılma davranışları arasındaki ilişki incelenmiş ve işten ayrılma niyet ve davranışının anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kirschenbaum ve Weisberg (1994) ise iş arama, işten ayrılma eğilimi ve işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkileri araştırdıkları çalışmalarında; işten ayrılma eğilimi öncesinde pasif iş arama davranışının, işten ayrılma eğiliminin oluşmasıyla birlikte ise aktif iş arama davranışının başlayacağı ve bu durumun da işten ayrılma davranışıyla sonuçlanacağı ifade edilmektedir.

Allen, Weeks ve Moffitt (2005) işten ayrılma eğilimi ve işten ayrılma davranışı ilişkisini farklı bir bakış açısıyla ele almakta ve bu ilişkide düzenleyici rolü üstlenen değişkenleri incelemektedir. Yapılan çalışmada; bazı çalışanların işten ayrılma eğilimleri, işten ayrılma davranışı ile sonuçlanırken, bazı çalışanlarda ise eğilimin veya niyetin davranışa dönüşmemesinin nedenleri araştırılmaktadır. Buna göre; öz-izleme ve riskten kaçınmanın niyet-davranış ilişkisini düzenlediği ve riskten kaçınma ve öz-izleme özellikleri düşük olan çalışanlarda işten ayrılma eğilim ve davranışı ilişkisinin daha güçlü olduğu görülmektedir.

Mobley ve Meglino (1979)’a göre çalışanların işten ayrılma eğilimi en çok araştırılan örgütsel kavramlardan birisi olmuştur. Bununla birlikte, bu çalışmalar ağırlıklı olarak iki

değişkenli, statik, kümülatif olmayan ve kavramsal modellere dayanmayan veya tamamlanmamış modellere dayanan araştırmalardır (aktaran Hom vd., 1984).

Personel devrinin zayıf bir şekilde tahmin edilmesine ve geleneksel araştırmanın ayrılma süreci psikolojisine yönelik bir anlayış geliştirmedeki başarısızlığına yanıt olarak Mobley (1977) işinden memnuniyetsiz bir çalışanın organizasyondan ayrılma kararına varma sürecini açıklamak üzere bir model geliştirmiştir. Mobley, özellikle iş tatmininin istifa üzerindeki etkisine aracılık eden birkaç müdahale edici değişken tanımlamıştır. Bu modeldeki ilk bileşen, sonucu iş tatmini veya tatminsizliği olmak üzere mevcut işin çalışan tarafından değerlendirilmesidir. Mobley, tatminsizliğin nasıl ortaya çıktığını açıklayabilmek üzere birçok model önermiştir ancak tatmine ilişkin olarak önerdiği bir model bulunmamaktadır. Tatminsizlik, her nasıl olursa oluştun, bırakma düşüncelerini harekete geçirmekte ve bu da alternatif arayışlarının beklenen faydasının (ve bırakmanın maliyetlerinin) bir değerlendirmesiyle sonuçlanmaktadır. Memnun olmayan çalışan kabul edilebilir bir alternatifin bulunabileceğine inanır ve işten ayrılma maliyetlerinin engelleyici olmadığını algılayarsa, çalışmak için bir başka yer aramaya karar vermektedir. Eğer bu arayış başarıyla sonuçlanırsa; iş arayan kişi, mevcut istihdam alternatiflerini değerlendirmekte ve onları mevcut işi ile karşılaştırmaktadır. Karşılaştırma bir alternatifin lehine sonuçlandığı takdirde ise, çalışan istifa etmeye karar verecek ve sonunda işi bırakacaktır (Hom vd., 1984).

### 1.2.2. İşten Ayrılma Eğiliminin Öncülleri

Bilindiği üzere dünyadaki en büyük insan kaynakları problemi personel devir hızı yüksekliği ve dolayısıyla da işten ayrılma eğilimi diğer bir deyişle niyetidir. Çünkü niyet davranışı genellikle tahmin etmektedir ve işten ayrılan her bir çalışanın işveren için maliyeti çok yüksektir. Bu nedenle; işten ayrılma eğilimini tahmin eden değişkenlerin doğru tahmin edilmesi ve belirlenmesi büyük bir önem arz etmektedir. Bu çalışmada amacımız işten ayrılma eğiliminin tahmin edicilerinden biri olduğu düşünülen çalışma yaşam alanlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve bu ilişkide psikolojik sermayenin rolünün incelenmesidir. Ayrıca; çalışmanın iki bağımsız değişkeni olan çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin de tespit edilmesi düşünülmektedir.

Bu amaçla; işten ayrılma eğiliminin öncüllerini belirlemeye yönelik olarak yapılan önceki çalışmalara yer verilecektir. İşten ayrılma eğiliminin öncüllerinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüş çalışmaları iki kategori altında incelemek mümkündür. Birinci kategoride işten ayrılma eğilimini etkileyen algı, duygu ve değerlendirmeleri içeren içsel /bireysel öncüller; ikinci kategoride ise çalışanların çalıştıkları kurum, ekonomik koşullar gibi kendisinin kontrol edemediği dışsal öncüller yer almaktadır.

### 1.2.2.1. İçsel / Bireysel Öncüller

İşten ayrılma eğiliminin içsel ve bireysel öncüllerini inceleyen araştırmalara aşağıdaki bölümlerde yer verilmektedir.

#### *Demografik Değişkenler ve İşten Ayrılma Eğilimi:*

Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi (2015) tarafından yapılan çalışmada yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kıdem, ücret, pozisyon, çalışılan departman gibi demografik faktörlerin işten ayrılma eğiliminin anlamlı birer tahmin edicisi olduğu belirlenmektedir. Yüksel ve Yüksel (2014) tarafından yapılan araştırmada ise eğitim durumu, yaş, kıdem ve medeni durumun çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet faktörünün ise anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Kang ve Kim (2011) tarafından yürütülen çalışmada da işten ayrılma eğiliminin yaş, çocuk sayısı ve aile gelişim aşamaları tarafından istatistiksel olarak anlamlı şekilde tahmin edildiği vurgulanmaktadır.

Samad (2006)'ın; demografik değişkenler, iş özellikleri ve iş tatmininin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini incelemiş olduğu çalışmada; iş tatmini ve iş özellikleri faktörlerinin işten ayrılma eğilimini olumsuz yönde ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; demografik değişkenlerden yaş, gelir durumu ve görev süresinin de işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu görülmektedir. Yenihan, Öner ve Çiftçiyıldız (2014) tarafından Sakarya ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir otomotiv işletmesinde yapılan araştırmada ise mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlardan, 1.001 – 3.000 TL arası gelire sahip olan

çalışanların ise diğer gelir gruplarına sahip çalışanlardan daha yüksek iş stresi ve işten ayrılma eğilimi tutumlarına sahip olduğu ve ayrıca, iş stresi ve işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Pitts, Marvel ve Fernandez (2011)'in Amerika'da görev yapan federal memurların işten ayrılma eğilimlerini etkileyen faktörleri araştırmış oldukları çalışmalarında; demografik değişkenler, iş yeri tatmin faktörleri ve örgütsel /ilişkisel faktörler ele alınmaktadır. Yapılan araştırmaya göre; işten ayrılma eğilimini anlamlı olarak etkileyen en önemli faktörlerin yaş ve iş tatmini olduğu ortaya çıkmaktadır.

Sibiya, Buitendach, Kanengoni ve Bobat (2014) işe adanmışlık ve demografik değişkenlerin çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada; işe adanmışlığın işten ayrılma eğilimi üzerinde olumsuz yönde anlamlı bir etkisi olduğu, demografik değişkenlerden yaş ve görev süresinin işten ayrılma eğilimi üzerinde yine olumsuz yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ve kalifiyelik ve ırk değişkenlerinin ise olumlu yönde anlamlı etkilerinin olduğu görülmektedir.

#### *Algılar ve İşten Ayrılma Eğilimi:*

Özçelik Bozkurt ve Özkoç (2019) çalışmalarında öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma eğilimi ile ilişkisini incelemiştir. Yapılan araştırmada; algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duyguyu negatif, olumlu duyguyu pozitif, yaşam doyumunu ise pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Bununla birlikte öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygunun işten ayrılma eğilimine pozitif, olumlu duygunun pozitif, yaşam doyumunun ise yine pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir.

Çankaya (2020) çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi olma hali düzeylerinin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Buna göre; çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Wu, Rafiq ve Chin (2017), Pakistan'daki medya sektörü çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmada, işe gömülmüşlük, yaşam doyumu, Müslüman dini inancı ve işe tutkunluk değişkenleri ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırmada; çalışanların iyi olma halleri iş yaşamlarına ve özel hayatlarına bağlı olmak üzere ayrı ayrı olarak işten ayrılma eğilimleriyle ilişkilendirilmiştir. Özel hayata bağlı iyi olma hali yaşam doyumu ile ele alınırken, işe bağlı iyi olma hali ise işe gömülmüşlük kavramıyla çalışmaya dâhil edilmiştir. Yapılan çalışma; işe gömülmüşlük, yaşam doyumu, Müslüman dini inancı ve işe tutkunluk değişkenleri ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca; iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide Müslümanlık inancı ve işe gömülmüşlük düzenleyici değişken olarak anlamlı bir şekilde yer almaktadır.

Schwepker Jr. (2001) ise satış çalışanları üzerine bir araştırma yapmış ve satış çalışanlarının olumlu etik iklim algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Ancak; etik iklim ve işten ayrılma eğilimi arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmekle birlikte, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin anlamlı bir şekilde düşük olduğu vurgulanmaktadır.

Özer ve Günlük (2010); yapmış oldukları çalışmada, prosedürel adalet algısı arttıkça çalışanlarının iş memnuniyetlerinin arttığı ve işten ayrılma eğilimlerinin ise azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca; çalışanların iş memnuniyeti arttıkça, işten ayrılma eğilimleri ise azalmaktadır.

Işık, Şaylıkay, Oktay ve Akın (2018)'nin örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; iş yerine güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç boyuttan oluşan örgütsel güven ile duygusal bağlılık, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşan örgütsel bağlılık arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde gelişen örgütsel güven ile işten ayrılma eğilimini ters yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Günlük, Özer ve Özcan (2013) tarafından örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi üzerine yapılan çalışmada ise iş memnuniyetinin örgüte duygusal ve normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde, örgüte devam bağlılığı üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca; iş memnuniyetinin, örgüte duygusal bağlılığın ve örgüte normatif bağlılığın muhasebecilerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönde etkisi olduğu sonuçlarına ulaşılmaktadır.

Avcı ve Küçükusta (2009) tarafından yapılan çalışmada konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelenmektedir. Buna göre; konaklama işletmelerinde öğrenmenin üç boyutunun birbirleri ile ilişkili olduğu, örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, örgütsel öğrenme ile işten ayrılma eğilimi arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmektedir.

Islam, Ahmad, Ahmed ve Ahmer (2019); polislerde roller arası çatışmalar, işe adanmışlık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve ayrıca işe adanmışlığın roller arası çatışmalar ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkideki aracı rolünü araştırmıştır. Yapılan araştırma sonucunda; işe adanmışlığın roller arası çatışma ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide aracı rolü üstlendiği ve ayrıca kişi-örgüt uyumunun bu ilişkileri düzenleyici rolü olduğu görülmektedir.

Alnıaçık, Alnıaçık, Erat ve Akçin (2013)'in, duygusal bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde kişi – örgüt uyumunun düzenleyici rolü üzerine yapmış oldukları araştırmada, kişi-örgüt uyumunun iş tatmininin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde anlamlı şekilde düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dawley, Houghton ve Bucklew (2010) ise iş uyumunun, algılanan amir desteği ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkideki aracı rolünü ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma arasındaki ilişkide kişisel özverinin aracı rolünü incelemiştir. Buna göre; iş uyumu algılanan amir desteği ve algılanan örgütsel destek ilişkisinde, kişisel özveri ise algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma eğilimi arasındaki olumsuz yönlü ilişkide kısmi aracı rolü üstlenmektedir.



Liu, Liu ve Hu (2010) Çin’de kamu sektörü üzerine yapmış oldukları araştırmada, kişi – örgüt uyumunun iş tatmini ve işten ayrılma eğiliminin anlamlı bir tahmin edicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca; iş tatmininin kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide tam aracı rolü üstlendiği, yani kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma eğilimini, iş tatmini aracılığıyla etkilediği görölmektedir.

Abzari, Kabiripour ve Saeidi (2015) tarafından yapılan çalışmada etik değerlerin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri incelenmiştir. İran’da yapılan araştırma göstermektedir ki işe dair etik değerler, işten ayrılma eğilimini doğrudan ve ayrıca iş tatmini bileşenleri, duygusal tükenme ve kişi-örgüt uyumu aracılığıyla dolaylı olarak anlamlı şekilde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle; çalışma ortamlarındaki etik gerilimler çalışanların duygularında ve tutumlarında zihinsel ve davranışsal tepkilere yol açmakta ve sonuç olarak zihinlerinde işten ayrılma eğilimini başlatmaktadır. Bunun yanı sıra; kişi-örgüt uyumu etik değerler ve işten ayrılma arasındaki ilişkide güçlü bir aracı rolü üstlenmektedir.

Karataş (2016) kamu çalışanları üzerine yürüttüğu çalışmada örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırmada; duygusal ve normatif bağlılığın işten ayrılma eğilimini negatif yönde etkilediği yani işten ayrılma eğilimini azalttığı, devam bağlılığının ise işten ayrılma eğilimine pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### *Kişilik Özellikleri ve İşten Ayrılma Eğilimi:*

Ünsar (2011), bir konfeksiyon firmasında çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmada iş görenlerin kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisini incelenmiştir. Araştırma sonucunda dışa dönük kişilik alt boyutuna sahip olan iş görenlerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Jeswani ve Dave (2012) tarafından; kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini araştıran bir çalışma yürütölmüştür. Buna göre; beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklölük ve yumuşak başlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır.

Zimmermann (2008) tarafından; çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimi ve işten ayrılma davranışı üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar; kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimi ve işten ayrılma davranışı üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğunu göstermektedir. Araştırmaya göre; çalışanların işten ayrılma eğilimlerini en iyi tahmin eden (olumsuz yönde) kişilik özelliği nevroitiklik olurken, sorumluluk ve yumuşak başlılık ise gerçek işten ayrılma kararını en iyi tahmin eden (olumsuz yönde) kişilik özellikleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Mayende ve Musenze (2014) tarafından yapılan çalışmada ise beş faktör kişilik özelliklerinden nevroitiklik hariç tüm kişilik boyutlarının (dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk) işten ayrılma eğilimini olumlu ve anlamlı şekilde tahmin ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yavuz ve Sağlam (2018) işkolikliğin iş yaşam dengesi ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin incelenmesi ve işkolikliğin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolünün ortaya çıkarılması amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Yapılan araştırmada; aşırı çalışmanın, işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu, işin aile yaşamına etkisi üzerindeki etkinin ise daha fazla olduğu belirlenmiştir. Zorunlu (kompulsif) çalışmanın ise işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi üzerinde negatif yönde etkisi olduğu belirlenirken, aile yaşamına etkinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. İşin aile yaşamına etkisinin işten ayrılma eğilimi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu belirlenirken, ailenin iş yaşamına etkisinin işten ayrılma eğilimi üzerinde pozitif yönde ve daha düşük düzeyde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşırı çalışmanın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi aracılığıyla tam aracı olarak gerçekleştiği belirlenirken, zorunlu (kompulsif) çalışmanın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisinin kısmi aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.

### 1.2.2.2. Kurumsal ve Ekonomik Öncüller

İşten ayrılma eğiliminin, çalışma ortamı, liderlik tarzları, kişi-yönetici uyumu ve iş güvencesizliği gibi kurumsal ve ekonomik öncüllerini inceleyen araştırmalara aşağıda yer verilmektedir.

#### *Çalışma Ortamı ve İşten Ayrılma Eğilimi:*

Juhdi, Pa'wan, Hansaram ve Othman (2011); çalışmalarında insan kaynakları uygulamalarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Malezya'da yapılan araştırmaya göre; kariyer yönetimi, kişi-örgüt uyumu, ücretler ve performans değerlendirmesi olmak üzere insan kaynakları uygulamalarının örgütsel bağlılık ile olumlu, işten ayrılma eğilimi ile olumsuz yönde anlamlı ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; örgütsel bağlılığın insan kaynakları uygulamaları ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü üstlendiği görülmektedir.

Zhang, Ling, Zhang ve Xie (2015) tarafından yapılan çalışmada; örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı, kişi-yönetici uyumunun ise düzenleyici rolü araştırılmıştır. Sonuçlar; örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki olumsuz yönlü ilişkide işe adanmışlığın kısmi aracı rolü üstlendiğini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki olumsuz yönlü ilişkinin kişi-yönetici uyumu arttığında zayıfladığını göstermektedir. Kumar, Ramendran ve Yacob (2012) ise hızlı hazır yemek sistemi çalışanları üzerindeki araştırmalarında; örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu sonucuna ulaşmaktadır.

Jaramillo, Grisaffe, Chonko ve Roberts (2009) çalışmalarında; hizmetkar liderliğin, satış çalışanlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan araştırma; hizmetkâr liderliğin işten ayrılma eğilimini, etik düzeyi, kişi-örgüt uyumunu ve örgütsel bağlılığı içeren karmaşık düzenleyicili ve aracılı bir etki zinciri aracılığıyla etkilediğini göstermektedir. Bu çalışma aynı zamanda, hizmetkâr liderliğin, örgütün, satış elemanı tarafından etik dışı olarak algılandığı durumlarda daha da fazla önem kazandığını vurgulamaktadır.

Yang, Pu ve Guan (2019); girişimci liderlik ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri makalede, duygusal bağlılığın aracı rolünü ve kişi-iş uyumunun düzenleyici rolünü araştırmıştır. Sonuçlar; duygusal bağlılığın aracı, kişi-iş uyumunun ise düzenleyici rol üstlendiğini göstermektedir. Araştırmaya konu olan yeni kurulmuş girişimlerde; girişimci liderlik, duygusal bağlılık aracı rolü üstlenirken, işten ayrılma eğilimi üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Ayrıca; kişi-iş uyumu ise düzenleyici işlevini yerine getirerek bu olumsuz ilişkiyi zayıflatmaktadır.

Telli, Ünsar ve Oğuzhan (2012) liderlik davranış tarzlarının çalışanların tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan çalışmada; liderlik davranış tarzlarından olan otokratik liderlik tarzının tükenmişliği ve çalışanların işten ayrılma eğilimlerini arttırdığı sonucuna varılmıştır.

Serçeoğlu, Işık ve Çetinkaya (2016)'nın işyeri zorbalığı ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; işyeri zorbalığı ölçeğinin alt boyutu olan fiziksel gözdağı veren zorbalık boyutuyla işten ayrılma eğilimi arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; iş görenlerin şiddet tehdidi, kişisel alana saldırı, bağırılma gibi durumlarla karşı karşıya kaldıklarında işi bırakabilecekleri tespit edilmiştir.

Korkmazer ve Aksoy (2017) tarafından yapılan çalışmada; Herzberg'in hijyen faktörleri ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çınar, Karcıoğlu ve Aslan (2014) ise araştırmalarında örgütsel sinizm düzeyi yüksek olduğunda, algılanan iş güvencesizliğinin de o kadar yüksek olacağı ve işten ayrılma eğiliminin de aynı şekilde artacağı sonucuna ulaşmaktadır.

Ratnasari ve Lestari (2020) tarafından yürütülen araştırmada istihdam durumlarındaki istikrarsızlık nedeniyle artan iş güvencesizliği ve iş yükünün işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir. Akın (2007) tarafından yapılan çalışmada da işten ayrılma eğiliminin başlıca nedenlerinin bürolardaki üstlerin tutumu ve iş güvencesizliği olduğu görülmektedir.

Balz ve Sculler (2021) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ise algılanan iş güvencesizliğinin araştırmanın gerçekleştirildiği tüm ülkelerde işten ayrılma eğilimini artırdığını göstermektedir. Buna ek olarak, algılanan istihdam edilebilirlik çoğu ülkede işten ayrılma eğilimlerini artırırken, zayıf bir etkiye sahip olmakla birlikte yeri doldurulamaz hisseden çalışanların işten ayrılma eğilimine sahip olma ihtimalinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Cheng ve Chan (2008) tarafından yapılan çalışmada da iş güvencesizliğinin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri tespit edilmiş olup, iş güvencesizliği ile işten ayrılma eğilimi arasındaki pozitif yönlü ilişkinin iş yerinde daha kısa süredir çalışanlarda daha uzun süredir çalışanlara göre ve genç çalışanlarda yaşlı çalışanlara göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **1.2.3. İşten Ayrılma Eğiliminin Sonuçları**

Daha önce de vurgulandığı üzere işten ayrılma eğiliminin en önemli beklenen sonucu işten ayrılma davranışdır. Ancak işten ayrılma eğiliminin, işten ayrılma davranışının ve aynı şekilde yüksek personel devir hızının doğurduğu sonuçlar önemli bir araştırma konusu olarak alan yazınında incelenmeye devam etmektedir.

Cascio (1991) iş gücü devrinin örgüt için maliyetini açıklamak üzere matematiksel bir model kurmuştur. Bu modelde çalışanın işten ayrılma sürecine ilişkin maliyet kategorileri şu şekilde sıralanmaktadır (aktaran Tziner ve Birati, 1996):

- a) Ayrılma Maliyetleri: Çalışanın işten ayrılması sürecinde katlanılan tüm bürokratik ve yasal maliyetlerdir.
  - i. İşten ayrılış görüşmesi: İşten ayrılan çalışanın ve görüşmeyi yapan çalışanın bu görüşmeye ayırdığı toplam zamanın finansal değeridir.
  - ii. İdari maliyetler: Şirket ekipmanlarının teslim edilmesi, çalışanın kadrodan çıkarılmasına ilişkin bürokratik işlemlerin maliyeti ve personele sağlanan sosyal hakların sonlandırılması bedelidir.
  - iii. Tazminat: İşten çıkan çalışana ödenmesi gereken yasal tazminat bedelidir.

- b) Yenileme (Değişirme) Maliyeti: İşten ayrılan çalışanın yerine yeni personelin bulunması sürecinde katlanılan tüm maliyetlerdir. Personel aramak için çeşitli medya kuruluşlarında verilen ilan bedeli, adayların başvurularının kabul edilmesi ve incelenmesi, eleme mülakatları yapılması, karar verme toplantıları, sağlık kontrolleri ve işe alınan personel için oryantasyon faaliyetleridir.
- c) Eğitim Maliyetleri: Örgüt içi sosyal uyum, örgüt mevzuatı, davranış ve performans normları, örgütün temel değerleri gibi konulardaki gerekli bilgilerin yayılması; resmi eğitim programlarına katılım sağlanması ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine iştirak edilmesidir.

Cascio (1991)'a göre; bu üç kategorideki maliyetlerin aritmetik olarak toplamı çalışan devrinin fiili maliyetini oluşturmaktadır. Ancak, çalışan devrinin toplam maliyetinin hesaplanabilmesi için dahil edilmesi gereken bir maliyet kalemi daha bulunmaktadır. Bu maliyet ise yeni çalışanın işten ayrılan çalışanla aynı performansa ulaşabilmesi için gereken sürede örgütün karşı karşıya kalacağı üretkenlik kaybının bedelidir (aktaran Tziner ve Birati, 1996).

Staw (1980) tarafından yapılan çalışmada işten ayrılma eğilimi ve çalışan devrinin örgüt açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarına bir arada yer verilmektedir. Staw (1980)'a göre çalışan devrinin olumsuz sonuçları; yeni çalışanın seçilmesi ve işe alınması maliyeti, eğitim ve yetiştirme maliyeti, operasyonel karışıklıklar, örgüt üyelerinde moral bozukluğu olarak öne çıkarken; çalışan devri zaman zaman olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir. Staw (1980)'a göre çalışan devrinin muhtemel olumlu sonuçları; düşük performanslı çalışanların işten ayrılarak daha yüksek performanslı çalışanların işe alınmasından doğabilecek yüksek performans, uzun süredir çözülemeyen çatışmaların azalması, çalışanın işten ayrılması sonucunda astların görevde yükselme imkânı bulması, bu hareketlilikten dolayı artan moral, değişim sonucunda oluşan yenilik ve çevreye uyumdur. Mobley (1982a) ise işten ayrılma eğiliminin olumlu ve olumsuz sonuçlarını yalnızca örgüt açısından değil, aynı zamanda da işten ayrılan çalışanlar ve geride kalan çalışanlar açısından da değerlendirmektedir. Mobley (1982a) tarafından altı çizilen olumlu ve olumsuz sonuçlar aşağıdaki tabloda (Tablo 3) yer almaktadır.

**Tablo 3***İşten Ayrılma Eğiliminin Olumlu ve Olumsuz Sonuçları*

Örgüt	İşten Ayrılan Bireyler	İşte Kalan Bireyler
<b>Muhtemel Olumsuz Sonuçları</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maliyetler (işe alma, oryantasyon, eğitim).</li> <li>• Yenileme Maliyetleri</li> <li>• Sözleşmenin Feshi Maliyetleri</li> <li>• Sosyal yapının ve iletişim yapısının bozulması</li> <li>• Verimlilik kaybı (yeni çalışanın işe alınması ve eğitimi sürecinde)</li> <li>• Yüksek performans gösteren çalışanların kaybı</li> <li>• Kalan çalışanların tatmininde azalma</li> <li>• Farklılaştırılmamış personel devri kontrol stratejilerinin teşvik edilmesi</li> <li>• Ayrılan çalışanların işletme hakkında olumsuz halkla ilişkiler çalışmaları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kıdem ve benzer ön koşulların kaybı</li> <li>• Yatırım yapılmamış ek ödemelerin kaybı</li> <li>• Aile ve sosyal yardım sistemlerinin sekteye uğraması</li> <li>• Çim daha yeşildir fenomeni ve ardından gelen hayal kırıklığı</li> <li>• Enflasyonla ilgili maliyetler (ör. ipotek maliyeti)</li> <li>• Geçiş dönemi stresi</li> <li>• Eşin kariyer planlamalarının bozulması</li> <li>• Kariyer yolunda gerileme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosyal ve iletişim kalıplarının bozulması</li> <li>• İşlevsel olarak değerli iş arkadaşlarının kaybı</li> <li>• Azalan memnuniyet</li> <li>• Yeni çalışan arayışı sırasında ve hemen sonrasında artan iş yükü</li> <li>• Azalan uyum</li> <li>• Azalan bağlılık</li> </ul>
<b>Muhtemel Olumlu Sonuçları</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Düşük performans gösteren çalışanların işten çıkarılması</li> <li>• Çalışanların yenilenmesi sonucunda yeni bilgi ve teknolojilerin işletme faaliyetlerine aktarılması</li> <li>• Politika ve uygulamalarda değişikliklerin teşvik edilmesi.</li> <li>• Artan içsel hareketlilik fırsatları</li> <li>• Artan yapısal esneklik</li> <li>• Kalan çalışanlar arasında tatminin artması</li> <li>• Diğer çalışanların ayrılmaya yönelik davranışlarında azalma</li> <li>• Maliyet azaltma ve konsolidasyon fırsatları</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kazanç artışı</li> <li>• Kariyer gelişimi</li> <li>• Daha iyi "kişi-organizasyon uyumu" (örneğin: daha az stres, becerilerin ve ilgi alanlarının daha iyi kullanımı gibi nedenlerle)</li> <li>• Yeni çevrede yenilenen motivasyon</li> <li>• Çalışma dışı değerlere ulaşma</li> <li>• Öz-yeterlik algılarının gelişmesi</li> <li>• Kendini geliştirme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artan içsel hareketlilik fırsatı</li> <li>• Yeni iş arkadaşlarının etkisiyle artan motivasyon</li> <li>• Artan tatmin</li> <li>• Artan uyum</li> <li>• Artan bağlılık</li> </ul>

Kaynak: Mobley, W. H. (1982a). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of management review*, 7(1), 111-116.

### 1. 3. ÇALIŞMA YAŞAM ALANLARI

Bu bölümde, ilk olarak tez çalışmasının bağımsız değişkeni olan çalışma yaşam alanları kavramı detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. Ardından her bir çalışma yaşam alanının tanımları verilerek, çalışma yaşam alanları modelini açıklayan teorilerden bahsedilmektedir. Son olarak; alan yazınında çalışma yaşam alanları üzerine yapılan araştırmalar çerçevesinde, çalışma yaşam alanlarının olası sonuçları incelenmekte ve çalışmanın modelini de esas alacak şekilde çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara yer verilmektedir.

#### 1.3.1. Kavram Olarak Çalışma Yaşam Alanları

Maslach ve Leiter (1997) tükenmişliğin, sadece kişilik veya mükemmeliyetçilik gibi bireysel farklılık değişkenleriyle açıklanamayacağını, tükenmişliğin oluşumunda örgütsel faktörlerin etkisinin de göz önünde bulundurulması gerektiğinin altını çizmektedir. Bu amaçla yaptıkları çalışmada Maslach ve Leiter (1997), “*iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet-birlik duygusu, adalet algısı ve değerler*” olmak üzere altı temel çalışma alanı tanımlayarak, tükenmişliğin bu alanlarla ilişkisini ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırmacılara göre, tükenmişlik; çalışma yaşam alanlarının tamamı ya da birkaçında çalışanların hissettikleri kronik uyumsuzluk nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle, çalışanların, çalışma yaşam alanları bakımından beklentileri ile onlara sunulan koşullar arasındaki çatışma ve uyumsuzluk çalışanlarda tükenmişlik duygusunun temelini oluşturmaktadır. Rousseou (1995)’nin geliştirdikleri Psikolojik Sözleşme Teorisinden hareketle, Maslach ve Leiter (1997)’e göre ideal olan “*çalışanlar ve işverenlerin bu altı çalışma yaşam alanı üzerinde açık veya üstü kapalı müzakerelerle ortak ve kabul edilebilir bir dengeye ulaşmalarıdır.*”

Leiter ve Maslach (1999), “Psikolojik Sözleşme” teorisinin yanı sıra uyumsuzluğa olan bu vurgunun, Buunk ve Schaufeli (1993) ve Schaufeli, van Dierendonck ve van Gorp (1996)’nın eşitlik teorisi ile de tutarlı olduğunu belirtmektedir. Eşitlik teorisi ilişkiler hususunun üzerinde durmaktadır. Buna göre; verilen bir ödül başlı başına yeterli olmayacaktır. Bir ödülün yeterliliği yapılan bu iş için harcanan çaba ile ilişkili olarak değerlendirilmektedir. Daha fazla çaba, daha çok ödül gerektirmektedir. Ayrıca; insanlar



kendi ödül ve çaba dengelerini, diğer insanlarla karşılaştırarak da değerlendirmeye almakta, eğer onların ödül ve çaba dengesi referans olarak aldıkları gruptaki kişilerin ödül- çaba dengesi ile benzer ise en yüksek memnuniyet seviyesine ulaşmaktadırlar. Algılanan eşitsizlik ise tükenmişlik duygusuna neden olmaktadır.

Maslach ve Leiter (1997) tarafından geliştirilen “Çalışma Yaşamı Alanları Modeli (Areas of Worklife)”, iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet-birlik duygusu, adalet algısı ve değerler olmak üzere belirlenen altı yaşam alanının her birini tanımlamakta, bu kavramları geniş bir çerçevede ele almakta ve çalışanların tükenmişlik durumları ile ilişkilendirmektedir.

Çalışma Yaşamı Alanları Modeli, bu altı yaşam alanı bakımından kişinin arzu ettiği ve örgütün sağladığı kaynaklar arasında algılanmakta olan uyuma odaklanır. Çalışanların uyumu düşük olarak algılaması halinde tükenmişlik ile karşı karşıya kalınması muhtemel olacaktır.

Çalışma yaşam alanları arasında yer alan “iş yükü” kişinin limitlerine kıyasla işin ondan beklentilerine ve taleplerine ilişkin algıdır. Kontrol; iş, kişisel özerklik ve işi yerine getirmek için ihtiyaç duyulan gerekli kaynaklara erişebilmeye ilişkin kararları etkileyebilme gücüne dair algıdır. Ödül; işin kişiye sunduğu teşviklerin (maddi, sosyal ve gerçek) kişinin beklentileriyle uyumlu olduğu algısıdır. Aidiyet-birlik duygusu; iş yerindeki sosyal etkileşimin tamamına ilişkin (çatışma, yakınlık, takım çalışması vb.) algıyı gösterir. Adalet algısı ise iş yerinde adil kararlar alınması ve saygılı bir muamele olması ile ilişkilidir. Son olarak; değerler kavramı, kişi ve örgüt amaçları arasındaki benzerlik ve iş davranışlarına ilişkin beklentiler olarak adlandırılır (DeFreese ve Smith, 2013).

Leiter ve Maslach (1999) işe adanmışlığın/ tükenmişliğin örgütsel öncülleri olarak iş hayatının altı alanını (iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet-birlik duygusu, adalet ve değerler) tanımlamaktadır. Çalışma hayatının bu alanlarının her birindeki düşük seviyelerin bir iş-kişi uyumsuzluğunu yansıttığını ve eğer bu uyumsuzluk devam ederse, düşük seviyelerde adanmışlık veya tükenmişlikle sonuçlandığını iddia etmektedirler (Leiter ve Maslach 2004).

### 1.3.2. Çalışma Yaşam Alanları Boyutları

Bu çalışmada; çalışma yaşam alanlarının (iş yükü, değerler, kontrol, adalet algısı ve aidiyet-birlik duygusu) çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi ile ilişkilerinin incelenmesi nedeniyle, bu başlık altında çalışma yaşam alanı boyutlarının her birinin kavramsal olarak açıklamalarına yer verilmektedir.

#### 1.3.2.1. İş Yükü

Hart ve Wickens (1990)'e göre; insanlar kendilerinden beklenen tüm görevleri mevcut kaynakları kullanarak hızlı, doğru, güvenilir ve çok az çabayla yerine getirebilirlerdi, iş yükü kavramından ve bu kavramın öneminden bahsedilmesi gerekemeyecekti. Ancak, çoğunlukla bu mümkün değildir. Bazı durumlarda görev talepleri bireylerin yeteneklerini ve becerileri aşmakta ve performanstaki bu düşüş tüm sistemin etkinliği üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Beklenen işin bireyin kapasitesi ile uyumlu olmaması halinde düşük iş yükü ve yüksek iş yükü durumu ortaya çıkmaktadır. İş yükünün çok yüksek ya da çok düşük olması ise hem bireysel hem de örgütsel bakımdan olumsuz durumlara neden olmaktadır. Dolayısıyla örgütlerde doğru ve etkili bir işleyiş için bireylerin uygunluğu ve yaratıcılığı kadar, kapasitesi ve limitleri de önem kazanmaktadır. İş yükü, *“sistemlerin insan unsuru için görev gereksinimlerini yerine getirmenin maliyetini”* tanımlamak için kullanılan genel bir terimdir ve bu "maliyet", kişinin bilişsel veya tepkisel kaynaklarının tükenmesi, ek faaliyetler gerçekleştirememesi, duygusal stres, yorgunluk veya performans düşüşleri olarak kendisini gösterebilir.

Çalışma yaşam alanlarının en çok bilinen ve en çok araştırma konusu olanı “iş yükü” yani insan sınırlarını aşan iş talepleridir. İnsanlar çok az kaynakla, çok kısa zamanda, çok şey yapmak zorundadır ve bu durum zaman zaman baş etmelerini zorlaştıran bir gerilim yaratmaktadır (Leiter ve Maslach, 2003). Keser (2006:105)'e göre *“iş yükü kavramı bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır ve işin olması gereken doğal yükü matematiksel olarak önceden hesaplanmamış ise çoğu iş için bu kavramın algıya dayalı bir içeriğe sahip olduğunu söylemek mümkündür.”*

İş yükü Maslach ve Leiter (1997:38-39)'e göre bir başka ifadeyle “*belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı*” olarak da tanımlanabilir (aktaran Budak ve Sürgevil, 2005:97). İş yükü, katılımcıların sorumlu oldukları iş miktarı ve iş taleplerinin yoğunluğu açısından iş yüklerini ne ölçüde yönetilebilir bulduğuna ilişkin değerlendirmesini de içermektedir. İş yükünün olumlu şekilde değerlendirilmesi, bir çalışanın mevcut çalışma süresi içinde tamamlayabileceği tatmin edici işi yansıtmaktadır (Leiter, 2005).

Artan iş yükünün tükenmişlik ve özellikle de duygusal tükenme boyutu üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Zorlu işlerden tamamen kurtulmak için yeterli zamanı ve desteği olmayan bireyler kronik yorgunluğa karşı savunmasızdır. Daha büyük talep, daha fazla stres ve yorgunluğa yol açar; insanların yapabileceklerinin bir sınırı vardır. Düzenli olarak bu sınırları aştıklarında, yorgunlukla ilgili ciddi sorunlarla karşılaşır (Leiter ve Maslach, 1999).

İş yükü uyumsuzluğu genellikle haddinden fazla yüklenme olarak kendini göstermekte ve çok miktarda talebin, kişinin enerjisini, bir daha toparlanmaya imkân vermeyecek şekilde tüketmesi halinde ortaya çıkmaktadır. İş yükü uyumsuzluğu ayrıca insanların belirli bir iş türü için gerekli beceri veya eğitimden yoksun olduğu durumlarda olduğu gibi, bireyin yanlış bir iş türünde çalışıyor olmasından da kaynaklanabilmektedir. Duygusal çalışma, insanların aslında hissettikleriyle uyumsuz duygular sergilemelerini gerektirdiğinde özellikle yorucudur. Ayrıca, iş yükünün tükenmişliğin en çok duygusal tükenme boyutuyla ilişkili olduğu görülmektedir (Maslach vd. 2001).

Tatlı ve Akın (2017:51) iş yükünün “*çalışanı fiziksel ve zihinsel olarak yoran, sosyal hayatını, performansını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyen ve bireyin odaklanamama ve motivasyon düşüklüğü gibi sorunlar yaşamasına neden olan bir süreç olduğunu*” vurgulamaktadır. Bu nedenle iş yükü çalışanın hatalar yapmasına ve verimlilik ve etkinlikte düşüşler yaşanmasına neden olabilmektedir.

#### 1.3.2.2. Kontrol

Çalışma yaşam alanlarından ikincisi ise “kontrol”dür. Budak ve Sürgevil (2005:97) kontrolü “*iş ile ilgili seçim yapma ve karar verme hakkı*” olarak ifade etmektedir. Leiter

(2005)'e göre ise kontrol, çalışanların işlerini etkileyen kararlara katılımlarına ilişkin değerlendirmelerini ve işlerinde uygulayacaklarından emin oldukları mesleki özerklik derecesini kapsamaktadır.

Çalışanlar örgütlerde sorumlu tutulacakları sonuçlara ulaşma sürecinde seçim yapabilme ve karar verebilme fırsatına sahip olabilmeyi ve ayrıca bu süreçte düşünme ve sorun çözebilme becerilerinden de yararlanabilmeyi arzu etmektedir. Kontrol uyumsuzlukları, çalışanlar işin nasıl yapılacağı üzerinde yetersiz kontrole sahip olduklarında ve çalışma ortamını değerleriyle tutarlı bir şekilde şekillendiremediklerinde ortaya çıkar. Çalışanlar, organizasyon içindeki koşullar veya güçlü kişiler tarafından rahatsız edildiğini hissettiğinde, bir verimlilik duygusunun ortaya çıkması olası değildir. Çalışanlar işlerinde yeterince kontrol sahibi olmadıklarında uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. En önemli kontrol uyumsuzluğu ise çalışanlar rol çatışması hissettiğinde doğmaktadır (Maslach ve Leiter, 1999).

Çalışma yaşam alanlarından kontrolde algılanan uyumsuzluk iki şekilde ortaya çıkmaktadır: Çalışanlar işlerini yürütebilmek için yeterli yetkiye veya işi tamamlayabilmeleri için gerekli kaynaklar üzerinde yeterli kontrole sahip olmadıklarında. Yüksek sorumluluk verilen ancak yeterli yetki veya kaynaklar üzerinde yeterli kontrol verilmeyen görevlerde çalışanlar, yalnızca iş yükünde değil kontrolde de kriz algısı yaşayabilmektedir. Bu uyumsuzluk, kişinin yetkisini aşan bir sorumluluk olarak yansıtılmaktadır. İnsanların, bu görevi yerine getirme kapasitesinden yoksunken, derinden bağlı oldukları sonuçları üretme konusunda kendilerini sorumlu hissetmeleri çok önemli bir stres kaynağı olmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Leiter ve Maslach (1999)'a göre; tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalar kontrolü çeşitli bakış açılarından ele almaktadır. Rol çatışması, tükenmeye en büyük katkıda bulunmakla birlikte, organizasyonda kontrol sorunları olduğunu göstermekte ve çelişkili taleplere veya tutarsız değerlere sahip birden fazla otoritenin bir arada bulunmasından kaynaklanmaktadır. Rol çatışması yaşarken, bireyler işlerinde etkili kontrol uygulayamazlar. Örgütlerde çelişkili taleplerle karşı karşıya kalan çalışanlar öncelikleri belirleme ve kendilerini tamamen işlerine adanma bakımından sorunlar yaşamaktadır.

Çalışanlar önemli kararlara katıldıkları ve mesleki özerklik gösterdikleri ölçüde, çalışma hayatlarını şekillendirebilirler. Bu nedenle, kontrolün, beş çalışma yaşam alanını da doğrudan veya dolaylı olarak etkilemesi beklenmektedir. Örneğin, dolaylı kararlar alma kapasitesi yoluyla, çalışanlar iş taleplerinin miktarını veya zamanlamasını etkileyebilir. Birlikte çalıştıkları kişileri veya iyi performans göstermeleri için uygun olan ödülleri seçebilirler (Leiter ve Shaughnessy, 2006).

Bolat (2011)'a göre; çalışanların işleri üzerinde gereken kontrol algısına sahip olabilmeleri için yeterli bilgi, beceri, yetenek, yetki ve örgütsel kaynaklara sahip olmaları gerekmekte ve aksi takdirde ise kaygı düzeylerinde artış görülmektedir. Ayrıca tüm bu kaynaklar da tek başına yeterli olmamakta ve çalışanın bu yetki ve kaynakları kullanabileceğine ilişkin gereken özgüven ve kapasitesinin de var olması yani öz yeterlilik ve özerklik algılarının olması da önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışanların işi yerine getirmek üzere gerekli kaynaklara ve yetkiye sahip olmalarının yanı sıra bu kaynakları kullanabilmek üzere kendi yeterliliklerine ve özgür iradelerine de güvenmelerinde fayda görülmektedir.

### 1.3.2.3. Ödüller

Çalışma yaşam alanlarından bir diğeri olan ödüller; iş yerlerinin sunduğu maddi, sosyal ve içsel ödüllerin, çalışanların beklentileriyle ne ölçüde tutarlı olduğunu ele almaktadır (Leiter ve Maslach, 2004).

Ödül kavramı, çalışanların iş yerinde elde ettikleri içsel ve dışsal ödüllerin tamamını içermektedir. Ödüller; çalışanların problem çözme, hizmet verme veya bir ürün geliştirme sürecinde deneyimledikleri kişisel tatminin yanı sıra diğer insanlar tarafından takdir edilmelerini de içermektedir. Tükenmişlik deneyimi, ödüllendirici bir iş hayatıyla bağdaşmazken, işe adanmışlık keyifli ve doyurucu bir çalışma hayatı anlamına gelmektedir (Leiter ve Shaughnessy, 2006).

Üçüncü bir tür uyumsuzluk, insanların yaptığı iş için uygun ödüllerin bulunmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. İnsanlar, başarılarıyla orantılı maaş veya sosyal yardım almadıklarında olduğu gibi, bazen de bu uyumsuzluk yetersiz mali ödüller olabilir. Ayrıca, kişinin çalışmalarının diğerleri tarafından göz ardı edilmesi ve takdir edilmemesi

yani sosyal ödüllerin olmaması da ödüllerde önemli bir tutarsızlık algısına neden olmaktadır. Onaylanma eksikliği olarak da ifade edilebilecek bu yoksunluk duygusu çalışanların yaptıkları işi değersizleştirirken, kendilerini yetersiz hissetmelerine de neden olabilmektedir. Bu uyumsuzluk algısı zaman zaman çalışanın önemli bir işin bir parçası olmaktan ve bu işi iyi yapmaktan gurur duyması gibi içsel ödüllerin eksikliği ile de desteklenmekte ve kişinin uyumsuzluk algısı artmakta ve ödül eksikliği algısı duygusal yetersizlikleriyle de ilişkili olabilmektedir (Maslach vd. 2001).

#### 1.3.2.4. Aidiyet-Birlik Duygusu

Aidiyet-birlik duygusu; amirler, meslektaşlar, astlar ve hizmet alıcıları da dahil olmak üzere iş yerindeki bir dizi kişisel ilişkileri içermektedir. Bu insanlarla etkileşimler ve kurulan ilişkiler ilgi çekici bir çalışma hayatı oluşturmanın ve sürdürmenin anahtarı olarak görülmektedir (Leiter ve Shaughnessy, 2006).

Leiter (2005)'e göre; aidiyet- birlik duygusu, sosyal destek ve kişilerarası çatışma ile ilgili tüm çalışmaları kapsamaktadır ve adalet, eşitlik ve sosyal adalet kavramlarından ortaya çıkmaktadır.

İnsanlar işyerinde başkalarıyla pozitif bağlantı hissini yani aidiyet – birlik duygusunu kaybettiklerinde aidiyet-birlik duygusunda uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Sosyal bir varlık olan insan, sevgi ve saygı duyduğu ve ortak duyguları paylaştığı kişilerle birlikte çalıştığı ortamlarda gelişmekte ve etkili bir şekilde faaliyet gösterebilmektedir. Çalışanlar arasındaki bu iyi ilişkiler ve güçlü bağ ile ortaya çıkan sosyal destek duygusu ise çalışanın işyerine ve gruba olan aidiyet-birlik duygusunu güçlendirmektedir. Ancak; çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları kronik ve çözülemeyen çatışmalar ve sosyal teması engelleyen izole çalışma ortamları, çalışanlarda aidiyet-birlik duygusuna ilişkin uyumsuzluk algısı yaratmakta ve onları sosyal destek duygusundan uzaklaştırarak olumsuz duygular ve hayal kırıklıklarına neden olabilmektedir (Maslach vd. 2001).

Tampon hipotezi; *“sosyal destek varlığının, talepler ile tükenme arasındaki ilişkiyi azalttığını”* ileri sürmektedir. Diğer bir deyişle; insanlar sosyal destek alamadıklarında, talepler ve tükenme birbirleriyle yakın ilişki halindeyken, sosyal destek alınması durumunda ise talepler yorgunluğa ve tükenmeye daha düşük olasılıkla neden olmaktadır.

Tampon modeline göre, kişiler taleplerle baş etmeye çalışırken sosyal kaynaklarını kullanmakta ve böylelikle ek talepler ille de ek baskı ve zorluklara neden olmayabilmektedir (Leiter ve Maslach, 1999).

#### 1.3.2.5. Adalet Algısı

Adalet; işyerinde alınan kararların adil olarak algılanması ve insanların saygılı bir muamele görmesinin ölçüsüdür. Çalışanlar adalete değer vermekte ve bunu özellikle zor zamanlarda, örgütün personelinin uzun vadeli iyi olma haline verdiği önemin bir göstergesi olarak kabul etmektedir. Ayrıca, çalışanlar yoğun stres altında kaldıkları duygusu yaşadıklarında yöneticilerden problemin çözümünün yanı sıra adalet de talep etmekte ve yönetimin çalışanların katkılarına gereken önemi vermesini ve kaynakları ve fırsatları adil bir şekilde tahsis etmesini beklemektedir. (Leiter ve Maslach, 2004).

Örgütsel adalet kavramı algısal ve öznelidir. Örgütsel adaletten bahsedildiğinde, bireylerin örgütlerindeki adalete ilişkin yargılarını nasıl oluşturdukları ve bu yargıların ne gibi sonuçlar doğurduğu hususları incelenmektedir. Alan yazınında örgütsel adalet kavramının dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üçe ayrıldığı görülmektedir. Dağıtımsal adalet, örgütsel çıktıların adil dağıtımına ilişkin algıları içermektedir. Çalışanın adalet algısı, kendi girdi ve çıktı oranını diğer bireylerin girdi ve çıktı oranlarını kıyaslamasıyla oluşmaktadır. Yani çalışanın adalet algısı, kendi maaşını veya terfi düzeyini yeterli bulup bulmamasıyla doğrudan ilişkili değildir. Çalışanlar kendi ürettikleri sonuçların niceliği ve niteliği ölçüsünde çıktı almayı beklemektedir. Buna göre; en yüksek performansı gösteren çalışanın en yüksek maaşı alması ve en düşük performansı gösteren kişinin işten çıkarılması çalışanlar tarafından adil olarak algılanmaktadır. Prosedürel adalet ise çıktıların belirlenmesinde ve karar alınmasında kullanılan süreçlere ilişkin olarak algılanan adalettir. Son olarak etkileşimsel adalet; çalışanların kendilerine saygılı ve itibarlı şekilde davranıldığına dair algıları “kişilerarası adalet” ve kendilerine verilen bilgilerin yeterliliği ve doğruluğuna yönelik algıları “bilgisel adalet” olarak iki boyutlu incelenmektedir (Cropanzano, Goldman ve Benson, 2004).

Çalışanların iş yerinde karşı karşıya kalması muhtemel bir diğer kişi-iş uyumsuzluğu adalet algısında ortaya çıkmaktadır. Adalet algısı karşılıklı saygı ve insanların kişisel değerleri ile de bağlantılı olup, örgütlerde aidiyet ve birlik olma duygusunun oluşmasında da önemli etkilere sahiptir. Çalışanların adalet algısında uyumsuzluk, iş yükünde ve ücretlerde bir eşitsizlik olması halinde, çalışanların aldatılması veya haksız bir muameleye maruz kalmaları söz konusu olduğunda veya çalışanların iş değerlendirmelerinde, terfi ya da promosyonlarda uygunsuz durumlarla karşılaşıldığında ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca; çalışma ortamında şikâyet veya anlaşmazlıkların çözümüne yönelik prosedürler her iki tarafın da söz sahibi olmasına izin vermiyorsa, bunlar haksız olarak değerlendirilecektir. İş yerinde adaletle yönelik uyumsuzluk algısı çalışanlarda tükenmişlik duygusunu iki şekilde şiddetlendirmektedir. Öncelikle haksız muameleye maruz kaldığını hisseden çalışanlar üzüntü yaşamakta ve duygusal olarak yıpranmaktadır. Adaletsizlik algısı çalışanlarda işyerine yönelik sinizim duygusunu da güçlendirecektir (Maslach vd. 2001).

#### 1.3.2.6. Değerler

Çalışma yaşam alanlarının sonuncusu olan “değerler” insanların işleriyle olan ilişkilerinin merkezindedir ve başlangıçta onları işe çeken idealleri ve motivasyonları kapsamaktadır. Çalışanları o örgütte çalışmaya devam etmeye yönlendiren şeyler ücretler veya terfinin ötesinde bir bağlıdır. Bu bağ çalışan ve işyeri arasındaki motive edici bir bağlantı ve anlamlı bir kişisel hedefe ulaşabilme motivasyonudur. Çalışanı iş yerine bağlayan ve motive eden değerler, çalışanı kişisel amaçlarına ulaştırırken, aynı zamanda örgütün misyonuna da katkı sağlıyorsa değerlerde kişi-iş uyumundan etmek mümkündür. Böylelikle, karşılıklı olarak uyumlu değerler, adanmışlığı destekleyen ve kendi kendini sürekli kılan bir dinamik üretmektedir (Leiter ve Maslach, 2004).

Çalışanların değerleri ile işyerinin değerleri arasında bir çatışma olması halinde değerlerde bir uyumsuzluk söz konusu olmaktadır. Çalışanlar zaman zaman işyerlerinde etik olmayan veya kendi değerleri ile uyumsuz olan çeşitli görevleri yerini getirmeye mecbur bırakıldıklarını hissetmektedir. Bunun yanı sıra; kariyerleri için kişisel olarak istedikleri ile kuruluşun değerleri arasında bir uyumsuzluk olabilir. Çalışanlar ayrıca, iş yerleri tarafından belirlenen misyon ile fiili uygulama arasında bir tutarsızlık olduğunda



veya değerler çeliştiğinde de organizasyonun çatışan değerleri arasında sıkışabilirler (Maslach vd. 2001).

### 1.3.3. Çalışma Yaşam Alanlarıyla İlgili Teori ve Modeller

Çalışma yaşam alanlarının bireysel ve örgütsel sonuçlarını açıklamada bazı teori ve modeller kullanılmaktadır. Kavram ve sonuçlar arasındaki ilişkileri anlamada bütüncül bir bakış açısı vermesi amacıyla bir sonraki bölümde ‘Kişi-İş Uyumu’ ve ‘Psikolojik Sözleşme’ model ve teorilerinden bahsedilmektedir.

#### 1.3.3.1. Çalışma Yaşam Alanları ve Kişi – İş Uyumu Modeli

Edwards ve Van Harrison (1993)’a göre kişi ve çevre uyumu teorisinin temelinde kişi ve çevre arasındaki uyumsuzluğun, sonuçta hastalık ve ölüm oranlarını artıran fizyolojik, psikolojik ve davranışsal gerilimlere yol açması yer almaktadır. Kişi ve çevre uyumu iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi; çevre tarafından sunulan ödül ve arzın, kişinin ihtiyaç ve tercihleriyle ne kadar uyum içerisinde olduğudur. İkincisi ise çevrenin talep ve ihtiyaçlarının, kişinin beceri ve yetenekleriyle ne kadar uyumlu olduğudur. Uyumsuzluk durumunda ortaya çıkan gerilim, kişiyi normal işleyişten uzaklaştıran, tatminsizlik, can sıkıntısı, anksiyete, kolesterol, hipertansiyon, depresyon, sigara kullanımı gibi çok çeşitli sapmalara neden olabilmektedir.

Kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumu ise kişi- çevre uyumunun farklı bir alt türü olarak ele alınmakta ve kişinin beklentileri ve örgüt veya iş tarafından kendisine sunulanlar arasındaki tutarlılığa odaklanmaktadır.

French, Caplan ve Van Harrison (1982) kişi-çevre uyumunun spesifik bir modeli olarak kişi-iş uyumuna odaklanmakta ve belli bir özelliğin kişinin işinde ne miktarda olduğu ve kişinin bu özellikten ne miktarda sahip olmak istediği arasındaki uyumsuzlukları incelemektedir. Buna göre; zayıf bir kişi-iş uyumunun tatminsizlik, can sıkıntısı, anksiyete, depresyon, öfke ve bedensel rahatsızlıklara bağlı olarak düşük iyi olma hali ile sonuçlanması beklenmektedir (aktaran Warr ve İnceoğlu, 2012).

Kişi-örgüt uyumu, kişi ve örgütün birbirlerine karşı beklentilerinin karşılanması ya da ikisinin de benzer karakteristik özelliklere sahip olmasıdır (Kristof, 1996). Kristof-Brown vd. (2005)'a göre; kişi-örgüt uyumu, işten ayrılma oranını ve iş tatmini düzeyini etkilemekte; tükenmişlik üzerinde belirleyici etkiye sahip olmaktadır.

Kişi-iş uyumunun çalışanların iyi olma halleri ve işe ilişkin tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin Bui, Zeng ve Higgs (2017) tarafından yürütülen çalışmada; çalışanlarının kişi- iş uyumlarına ilişkin algılarının, işe adanmışlıklarını olumlu yönde etkilediği ve bu uyumun ise dönüşümsel liderler tarafından artırılmasının mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine; Enwereuzor, Ugwu ve Eze (2018) tarafından yapılan çalışmada kişi-iş uyumu ile işe adanmışlık arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Hamid ve Yahya (2011) tarafından Malezya'da yapılan çalışmada da benzer şekilde, kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumunun çalışanların işe adanmışlıklarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Heo ve Shin'in (2012) araştırmalarında ise kişi-iş uyumunun çalışanlarda tükenmişlik seviyesini azalttığı ve işe adanmışlığı artırdığı görülmekte ve kişi-iş uyumunun tükenmişlik ve işe adanmışlık üzerindeki anlamlı etkileri doğrulanmaktadır.

Tong, Wang ve Peng (2015) tarafından yapılan çalışmada ise; kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun tükenmişliği anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiş ve ayrıca uyumsuzluk halinin hangi psikolojik mekanizmalar aracılığıyla tükenmişlikle sonuçlandığı ve tükenmişlik boyutlarını ne şekilde etkilediği araştırılmıştır. Buna göre; psikolojik sermaye ve örgüt temelli özgüvenin, kişi-iş uyumu ve tükenmişliğin boyutları arasındaki ilişkide aracı rolü üstlendiği vurgulanmaktadır.

*“Çalışma Yaşam Alanları Modeli, kişi-iş uyumu teorisinden yola çıkarak, çalışanların iş yaşantılarından beklentileri ile örgüt tarafından sağlanan koşullar arasındaki uyumsuzluğun, çalışanlarda tükenmişliğin temel sebebi olduğunu varsaymaktadır”* (Camgöz, Ekmekci ve Karapınar, 2017:43).

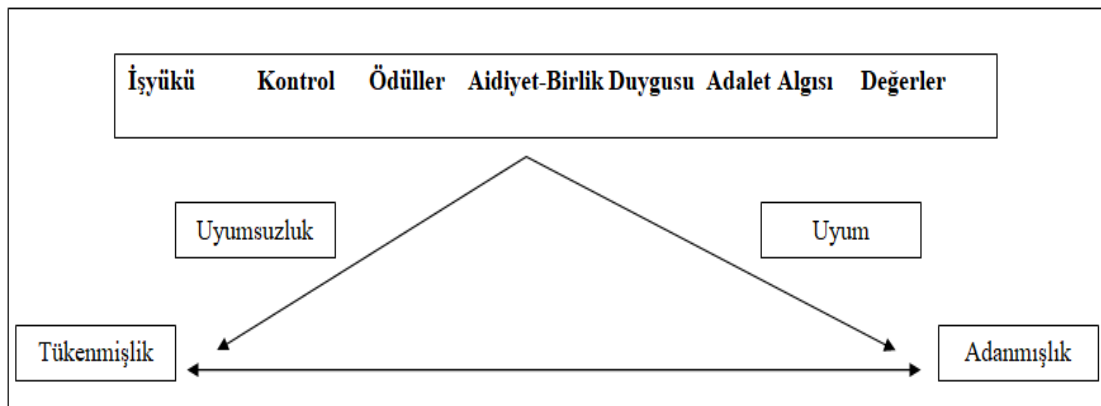
Maslach ve Leiter (1999)'e göre; “kişi-iş uyumunun veya uyumsuzluğunun yaşanabileceği altı çalışma yaşam alanı bulunmaktadır. Her bir alanda; işin doğası ile kişinin doğası bir uyum içerisinde olmadığında duygusal tükenme, sinizm ve dolayısıyla “tükenmişlik” yaşanmaktadır. Diğer taraftan; bu altı alanda iyi bir uyum yakalandığında

ise sonuç “işe adanmışlık” olmaktadır. Uyumsuzluk veya uyum yaşanabilecek bu altı alan daha önce de belirtildiği gibi işyükü, kontrol, ödüller, aidiyet-birlik duygusu, adalet algısı ve değerlerdir.

Aşağıda yer alan şekilde de (Şekil 1) görüleceği üzere; Çalışma Yaşam Alanları Modeli, işyükü, kontrol, ödüller, aidiyet-birlik duygusu, adalet algısı ve değerler olmak üzere her bir çalışma yaşam alanında uyum veya uyumsuzluk yaşanması durumuna bağlı olarak “tükenmişlik” veya işe adanmışlık öngörmektedir. Çalışan; her bir alan çerçevesinde iş yerinin kendisine sunmuş olduğu koşulları, kişisel beklentileri ölçüsünde değerlendirmeye almakta ve bu karşılaştırma sonucunda beklentilerinin karşılanması durumu “uyum”, beklentilerinin karşılanmaması ise “uyumsuzluk” olarak neticelenmektedir. İşe adanmışlık ile ilişkili olduğu düşünülen “uyum” örgütler için ulaşılmak istenen bir durumu ortaya koyarken, “uyumsuzluk” durumunun ise çalışandan istenilen verim ve performansın alınmamasına yol açması beklenen “tükenmişlik” ile karşı karşıya kalınmasına neden olabileceği düşünülmektedir.

### Şekil 1

#### *Çalışma Yaşam Alanları ve Kişi-İş Uyumu*



Kaynak: Maslach, C. ve Leiter M. P. (1999), Burnout and Engagement in the Workplace: A Contextual Analysis, *Advances in Motivation and Achievement*, 11, 275-302.

### 1.3.3.2. Çalışma Yaşam Alanları ve Psikolojik Sözleşme

Rousseau (1989:123) psikolojik sözleşme kavramını “ *taraflar arasındaki karşılıklı bir değişim anlaşmasının hüküm ve koşullarına ilişkin olarak bireysel inançlar*” olarak tanımlamaktadır.

Psikolojik sözleşme bir başka deyişle “ *çalışan ve örgüt arasında; karşılıklılık temeline dayanan, yazılı olmayan ve dinamik bir dizi beklenti*” olarak da ifade edilebilir (Özgen ve Özgen, 2010:2).

Örgütsel açıdan psikolojik sözleşmeler ise çalışan ve örgüt arasındadır. Bir çalışan örgüte katkıda bulunduğu ve bu katkısının örgüt bakımından da bir karşılıklılık doğurduğuna inandığında psikolojik sözleşme doğmaktadır. Çalışan ve örgüt arasındaki yazılı sözleşmeler, çalışanın ücretini ve hizmetinin karşılığı olarak alacağı diğer ödemeleri belirlerken; çalışanlar iş yerlerini yalnızca bir finansal kaynak olarak görmemektedir ve çalışan-örgüt ilişkisinde, bu ilişkinin sürdürülmesine yönelik olarak sadakat, adalet, eşitlik gibi farklı vaat ve beklentiler de ortaya çıkabilir. Çalışanın örgüte sunduğu emeğinin bir karşılığı olması gerektiği inancı psikolojik sözleşmenin ilk göstergesidir. Ancak; bu inanç tek taraflı ve bireyseldir ve bu ilişkideki hiçbir taraf için bağlayıcılığı yoktur. Psikolojik sözleşme teorisi, adalet ve karşılıklılık kavramları bakımından Adams (1965)’in eşitlik teorisiyle de ilişkili görülmektedir (Rousseau, 1989).

Adams (1965) tarafından geliştirilen eşitlik teorisine göre bireyler kendi sarf ettikleri çaba ve bu çabaya karşılık olarak elde ettikleri ödülleri; diğer kişilerin çabalarına karşılık elde ettikleri ödüller ile kıyaslamaktadır. Bu karşılaştırma sonucuna göre; birey çaba ve emekleri karşısında adil bir davranış görüp, göremediğine ilişkin bir algıya sahip olmaktadır. Oranlar arasında bir eşitsizlik olması halinde ise birey bu oranı dengeye getirmeye yönelik tutum ve davranışlar içerisine girecektir. Örneğin; kişi bu oranın kendisi aleyhinde düşük olduğuna inanmaktaysa, işten kaytarma, iş değiştirme gibi adımlar atabileceği gibi işe ilişkin olumsuz tutumlar da geliştirebilir (Can, Aşan Azizoglu ve Aydın, 2015).

Psikolojik sözleşme ihlali algısının da eşitlik teorisinde olduğu gibi çalışanda benzer olumsuz duyguların oluşmasına ve çalışanın işe ilişkin tutum ve davranışlarının örgüt

aleyhine değişmesine neden olması beklenmektedir. Psikolojik sözleşme, tarafları yasal olarak bağlayan yazılı bir sözleşme değildir. Ancak; çalışan örgüte kabul edildiği andan itibaren işverenden ve örgütten çeşitli beklentiler içerisine girer, beklentilerine uygun şekilde bağlılık ve sorumluluk duygusunu çabasına yansıtır ve bu beklentileri karşılanmadığı takdirde ise işe ilişkin tutum ve davranışlarında değişiklikler görülmeye başlanır.

Yapılan araştırmalarda (örn. Antonaki ve Trivellas, 2014; Aykan, 2014; Bal vd., 2008; Chin ve Hung, 2013; Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013; Gakovic ve Tetrick, 2003; Hartmann ve Rutherford, 2015; Üçok ve Torun, 2014) psikolojik sözleşme ihlali algısı, çalışanlarda iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi, örgütsel güven, örgütsel sinizm ve tükenmişlik ile ilişkili bulunmuştur.

Dolayısıyla; psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği algısı içinde olan çalışanların işe ilişkin olumlu tutum ve davranışları azalırken; işten ayrılma eğilimlerinin artması, iş performanslarının düşmesi, sağlık sorunları, psikolojik rahatsızlıklar ve tükenmişlik ile karşı karşıya kalınması gibi olumsuz örgütsel sonuçların ortaya çıkması söz konusu olabilecektir.

Chin ve Hung (2013) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sözleşme ihlali algısının çalışanların işten ayrılma eğilimlerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Antonaki ve Trivellas (2014)'in araştırmasında ise psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Yine; Bal, De Lange, Jansen ve Van Der Velde (2008) tarafından, psikolojik sözleşme ihlali algısının iş tutumları üzerinde olumsuz etkileri olacağı hipotezi üzerine kurulan modelde; psikolojik sözleşme ihlali algısının çalışanların iş tatmini, güven ve örgütsel bağlılıkları üzerinde olumsuz yönde etkili olduğu ortaya konmaktadır.

Conway, Guest ve Trenberth (2011) tarafından yapılan çalışma ise psikolojik sözleşme teorisini farklı bir yönden test etmektedir. Bu çalışma; Rousseau (1989)'nun psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sonuçlar ve çalışan tutum ve davranışları üzerindeki olumsuz etkilerinin; çalışanların psikolojik sözleşmenin gereklerinin yerine getirildiğine dair algılarının örgüt üzerindeki muhtemel olumlu etkilerine nazaran çok daha güçlü olacağı düşüncesi temeline dayanmaktadır. Yapılan araştırmada Rousseau (1989)'nun teorisine

de paralel şekilde hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık bakımından, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi halindeki düşüşün, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi halinde oluşan artıştan daha güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Buna göre; psikolojik sözleşme ihlali algısının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki olumsuz etkisi, sözleşmenin yerine getirildiğine dair algının aynı tutumlar üzerindeki olumlu etkisinden daha fazla olmakta ve psikolojik sözleşme ihlali algısı daha büyük sonuçlar doğurmaktadır.

Psikolojik sözleşme ihlali algısının güçlü etkilerinin sebepleri irdelendiğinde; Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'nin açıklayıcı olabileceği düşünülmektedir.

Herzberg'in teorisine göre; bireylerde tatmin olmuşluk ve tatminsizlik duygularının nedenleri ve tatmin olmuşluk duygusuna neden olan faktörler (motivator faktörler) ile tatminsizlik duygusuna neden olan faktörler (hijyen faktörler) birbirinden farklıdır. Bu yüzden; motivator faktörlerin varlığı bireyde tatmin duygusu yaratmakta ancak yokluğu tatminsizliğe neden olmamaktadır. Aynı şekilde; hijyen faktörlerin yokluğu da tatminsizlik duygusuna neden olmakta, fakat varlığı tatmin olma duygusu yaratmamaktadır (Ergeneli, 2017).

Psikolojik sözleşme ihlali algısının etkilerinin, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinin etkilerinden daha güçlü olması da bu bakış açısıyla değerlendirilebilir. Buna göre; psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi, bireyler için halihazırda beklenen ve olması gereken bir durum olarak kabul edilmekte ve çalışanın işe ilişkin tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkilere sahip olmakla birlikte, bu etkiler ihlal durumunda ortaya çıkan olumsuz etkilerden daha zayıf olabilmektedir.

Psikolojik sözleşmenin çalışanlarda oluşturduğu beklentiler ve bu beklentilerin çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi başta olmak üzere çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışları ve psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerindeki olası etkileri bu çalışmanın da teorik temellerini oluşturmaktadır.

### 1.3.4. Çalışma Yaşam Alanlarının Olası Sonuçları

Literatürde; çalışma yaşam alanları üzerine yapılan araştırmaların çoğunlukla çalışma yaşam alanlarının, tükenmişlik ve işe adanmışlık üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik olduğu görülmekte ve bu bölümde çalışma yaşam alanlarının etkilerini inceleyen araştırmalardan öne çıkanlara yer verilmektedir.

#### 1.3.4.1. Çalışma Yaşam Alanları, Tükenmişlik ve İşe Adanmışlık

Laschinger, Borgogni, Consiglio ve Read (2015), çalışma yaşam alanlarının tükenmişliği tahmin ettiği sonucuna ulaşmıştır. Kanada'da görev yapan hemşireler üzerine yapmış oldukları araştırmada, otantik liderlik, çalışma yaşam alanları, öz yeterlik algısı, tükenmişlik ve akıl sağlığı arasındaki ilişkileri inceleyen bir model kurmuştur. Buna göre; otantik liderlik çalışma yaşam alanları üzerinde olumlu yönde etkili olurken, çalışma yaşam alanları da mesleki öz yeterlik algısında yaşanan olumsuz duyguları olumlu yönde etkilemiş ve böylelikle zayıf akıl sağlığı ile ilişkilendirilen tükenmişlikte düşüş yaşanmıştır.

Çelik (2016) tarafından yapılan araştırmada, duygusal tükenmişlik ile iş yükü ve iş yükü ile yaşam doyumu arasında olumsuz yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanı sıra, iş yükü ile tükenmişlik duygusu arasında ise olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Uysal, Akbulut ve Ertan (2015) yapmış oldukları çalışmalarında, muhasebe meslek mensuplarının algı yükündeki değişimin çalışma psikolojisini olumsuz yönde ve önemli ölçüde etkilediği ve bunun sonucunda ortaya çıkan stres ve tükenmişlik belirtilerinin ise çalışan performansını büyük oranda düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Defreese ve Smith (2013); çalışma yaşam alanlarının tükenmişlik ile ters yönlü, işe adanmışlık ile ise olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Greco, Laschinger ve Wong (2006) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ise güçlendirici lider davranışlarının, çalışma yaşam alanları bakımından kişi- iş uyumunu artırdığı ve tükenmişliği önlediği yönünde olmuştur.

Jimenez ve Dunkl (2017) tarafından tükenmişlik ve çalışma yaşam alanları üzerine yapılan araştırmada ise; çalışma yaşam alanlarından iş yükü ve ödüllerin, tükenmişlik için en önemli tahmin ediciler olduğunu göstermektedir. Duygusal tükenme için iş yükü önemliyken, sinizm için ise ödül önemlidir. Bu araştırmada ayrıca çalışma yaşam alanları ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkide işyeri kaynaklarının tampon rolü de incelenmiştir. Buna göre; işyerinde değer uyumu, ancak işyerindeki kaynaklar yüksekse, sinizm için önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, sonuçlar, yüksek iş yükü ortamında yüksek kaynaklara sahip olmanın, 6 aylık bir zaman aralığından sonra kişisel başarıyı artırdığını göstermektedir. Ek olarak, yüksek düzeyde kontrol algısına ancak düşük işyeri kaynaklarına sahip çalışanlar daha az kişisel başarı göstermektedir.

Bamford, Wong ve Laschinger (2013) tarafından yapılan çalışmada otantik liderlik ve çalışma yaşam alanlarının hemşirelerin işe adanmışlıkları üzerindeki etkilerini incelenmiştir. Buna göre; altı çalışma yaşam alanı toplamında kişi-iş uyumunun otantik liderlik ve işe adanmışlık ilişkisinde tam aracı rolü üstlendiği görülmektedir. Ayrıca; otantik liderlik, çalışma yaşam alanlarında kişi-iş uyumu ve hemşirelerin iş tecrübesinin işe adanmışlığı anlamlı şekilde tahmin ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla; otantik liderlik seviyesi arttığında, çalışma yaşam alanlarında kişi-iş uyumu artmakta ve çalışanların işe adanmışlığında da artış tespit edilmektedir. Turgut (2011) tarafından yapılan çalışmada ise iş yükü ile esnek çalışma saatlerinin, işe adanmışlık ile ilişkilerinde iş-aile çatışmasının aracı değişken olduğuna dair kurulan hipotezleri kısmen desteklenmektedir.

Greenglass, Burke ve Fiksenbaum (2001) tarafından yapılan araştırmada iş yükü, tükenmişlik ve somatizasyon arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Hemşireler üzerine yürütülen çalışmada; işyükünün duygusal tükenme ile olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkide olduğu görülmektedir. Ayrıca; duygusal tükenme, sinizm ve somatizasyona neden olmakta ve sinizmin ise hemşirelerin mesleki yeterlilikleri ile negative yönde ilişkili olduğu ortaya konmaktadır.

Gascón vd. (2019) tarafından İspanya'da yürütülen bir araştırmada ise çalışma yaşam alanlarının, çalışanlarda tükenmişlik sendromu üzerindeki etkilerinin belirlenmesi hedeflenmiş ve çalışma yaşam alanlarının, tükenmişliğin üç boyutu üzerinde de anlamlı şekilde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada en iyi tahmin edilen tükenmişlik



boyutu duygusal tükenme olurken, sinizm en az tahmin edilen tükenmişlik boyutu olarak öne çıkmaktadır. İşyükü duygusal tükenmeyi en iyi tahmin eden çalışma yaşam alanıdır. Ayrıca; işyükü ve ödülleri, sinizm boyutunu da en iyi açıklayan değişkenler olmuştur.

Gregory (2015) tarafından acil servis doktorları üzerine yapılan araştırmada da çalışma yaşam alanları ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Gregory (2015)'e göre Amerika'da ve dünyada doktorların genel iyi olma hallerinde düşüş, tükenmişliklerinde ise aynı şekilde artış görülmekte ve bu durum sonucunda doktorlar erken emekli olmayı veya işlerinden ayrılmayı tercih edebilmektedir. Yapılan çalışmada; acil servis doktorlarında görülen tükenmişliğin başlıca nedenlerinin iş yeri kaynaklı tetikleyiciler olduğu ve tükenmişlik ile en güçlü ilişkiyi gösteren çalışma yaşam alanı uyumsuzluklarının ise iş yükü, değerler ve kontrolde ortaya çıktığı belirlenmektedir.

#### 1.3.4.2. Çalışma Yaşam Alanları ve Çalışanların İşe İlişkin Tutumları

Keser (2006) tarafından bir finans kurumunda gerçekleştirilen araştırmada çağrı merkezi çalışanlarının işyükünün çalışanların iş doyumunu negative yönlü ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Çakıcı, Özkan ve Akyüz (2013) çalışanların iş yükü yoğunluğunun, iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisini belirlemek üzere bir çalışma yürütmüştür. Yapılan araştırmada; Araştırmada, iş yükü yoğunluğunun iş doyumunu ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun en önemli nedeni olarak ise, Türkiye'de işsizlik oranının yüksek olması görülmekte ve iş yükü yoğunluğunun iş garantisi algısı yarattığı ve işten çıkarılma korkusunu azalttığı düşünülmektedir. Çakıcı vd. (2013)'e göre iş yükü yoğun olsa da bir işe sahip olmak iş ve yaşam doyumunu pozitif etkilemektedir.

Camgöz, Ekmekci ve Karapınar (2017)'ın örgütsel sinizmi iş yükü, algılanan adalet ve kontrol açısından inceledikleri ve akademik personel üzerine yürütmüş oldukları çalışmada; algılanan iş yükü ve adaletin, kontrol ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık rolleri üstlendiği tespit edilmiştir. Camgöz vd. (2017)'a göre iş yerindeki karar ve uygulamalarda söz sahibi olan akademik personel; hem üniversitedeki uygulamaların adil olduğuna hem de iş yükünün yönetilebilir düzeyde olduğuna inanmakta ve bu da onların çalıştıkları kurumlarına yönelik olumsuz ve şüpheli tutumlarını azaltmaktadır.

#### 1.3.4.3. Çalışma Yaşam Alanları ve Algılar

Dede, Çetin ve Sağlam (2020) tarafından yapılan çalışmada devlet okullarındaki öğretmenlerin mesleki başa çıkma, öz yeterlilik algısı üzerinde çalışma yaşam alanının iş yükü, değerler ve aidiyet boyutlarının etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Bu çalışmaya göre; öğretmenlerin iş yükleri ve okula olan aidiyet duyguları mesleki başa çıkma, öz yeterlilik algılarını olumlu ve anlamlı olarak etkilemektedir. Ancak öğretmenlerin okul ile kendi değer yargıları arasındaki benzerliğin derecesi onların mesleki başa çıkma algılarını etkilememektedir.

Cho, Laschinger ve Wong (2006) araştırmalarında işyeri güçlendirme (workplace empowerment), işe adanmışlık, örgütsel bağlılık ve işe adanmışlığın öncülleri olarak kavramsallaştırılan çalışma yaşam alanları arasındaki ilişkileri incelemektedir. Daha spesifik olarak, yapısal güçlendirme, altı çalışma alanı alanı (işe bağlılığın öncülleri olarak kavramsallaştırılmıştır), duygusal tükenme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Yapılan çalışmada; yapısal güçlendirmenin çalışma yaşam alanları üzerinde doğrudan olumlu bir etkiye sahip olduğu ve çalışma yaşam alanlarının da duygusal tükenme üzerinde doğrudan olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, duygusal tükenmenin işe örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan olumsuz bir etkiye sahip olduğu tespit edilmektedir.

Altaş ve Çekmecelioğlu (2015)'nin örgütsel adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmanın sonuçları; örgütsel adaletin dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet olmak üzere her iki boyutunun da iş tatmini üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu, ancak sadece dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, hem prosedürel hem de dağıtımsal adalet algısının çalışanların iş performansını pozitif yönde etkilediği ifade edilmiştir.

## 1.4. PSİKOLOJİK SERMAYE

Çalışmanın bu bölümünde, düzenleyici değişken olarak belirlenen psikolojik sermaye kavramına ve bu kavramın oluşmasında rol oynayan pozitif psikolojinin doğuşuna ve önemine yer verilmektedir. Pozitif psikoloji anlayışının açıklanmasının ardından, pozitif psikolojiye yönelik iki farklı bakış açısı olarak “pozitif örgütsel okul” ve “pozitif örgütsel davranış” konuları incelenmektedir. Psikolojik sermaye ve bileşenleri tanımlanmakta ve psikolojik sermaye üzerine yürütülen çalışmalardan bahsedilerek, psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri vurgulanmaktadır.

### 1.4.1. Pozitif Psikolojinin Doğuşu

Pozitif psikoloji hareketinin, psikolojinin, insan işleyişinin ve davranışının yalnızca olumsuz yönleriyle meşguliyetine bir tepki olarak doğduğunu ifade etmek mümkündür. Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasının bir diğer nedeni ise insanların, hayatı yaşanmaya değer kılan güçlü yönlerine ve pozitif özelliklerine yeterince önem verilmemesidir. Psikoloji alanı bir bütün olarak üç kapsamlı hedefle çalışmalarına başlamıştır: hasarı onarmaya çalışmak, sorunları önlemek ve insanlarda güçlü yönler inşa etmek. Ancak; geçen yıllarla birlikte, toplum ve araştırma fonu kaynakları dikkatlerini insanlarda neyin yanlış olduğuna yöneltmeye başlamıştır. Bu dönemde neredeyse tüm araştırmalar ve uygulamalar psikolojik sorunların ve zayıflıkların nasıl düzeltilerek, tedavi edileceğine adanmıştır (Luthans, 2002a).

2. Dünya Savaşı öncesinde; psikolojinin 3 ana görevi bulunmaktaydı: “akıl hastalıklarını iyileştirmek, yaşamı daha verimli ve tatmin edici hale getirmek ve insanların yüksek meziyetlerini ortaya çıkararak, onları daha da geliştirmek”. 2. Dünya Savaşı sonrasında ise psikolojinin yalnızca iyileştirme amacına odaklanılmış ve psikolojinin insanların yaşamını daha iyi hale getirme ve bireylerin pozitif özelliklerini geliştirmelerini sağlama misyonları unutulmuştur. Böylelikle psikoloji; “*insanların çektiği sıkıntıların ve acıların iyileştirilmesine odaklanan bir kurban bilimi*” halini almıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:6).

Geçtiğimiz yıllarda Amerikan Psikoloji Derneği'nin eski başkanlarından Martin Seligman tarafından yönetilen küçük ama hızla büyüyen bir grup araştırmacı psikolog, güçlü yönlerle dayanan önemli bir olumlu yaklaşımın kötü bir şekilde ihmal edildiğini fark etmiş ve böylece proaktif pozitif psikoloji hareketini başlatmıştır. Amaçları, psikolojinin odak noktasının en azından bir kısmını hayattaki en kötü şeylerden uzaklaştırmak ve yaşamdaki en iyi şeylerin bazılarını incelemek ve anlamaktır. Misyonları, teorik anlayış oluşturmak ve bireylerin, grupların, örgütlerin ve toplulukların gelişmesine imkân sağlayan unsurları keşfetmek ve teşvik etmek amacıyla bilimsel metodolojiyi kullanmaktır (Luthans, 2002a).

Pozitif psikoloji, odak noktasını zihinsel hastalıkları ve patolojileri iyileştirmeye yönelik neredeyse tek bir amaçtan uzaklaştırarak; psikolojinin iki unutulmuş misyonuna yani insanların hayatlarını daha üretken ve değerli kılmaya ve insan potansiyelini gerçekleştirmeye yönlendirmektedir. Martin Seligman liderliğindeki pozitif psikoloji, insanlarda yanlış olanı düzeltmeye çalışmak yerine, insanlarda neyin doğru olduğu ile ilgilenmeye başlamış ve böylelikle; kişisel özellikler, yetenekler, erdem ve mutluluk gibi insanların güçlü yönlerine yönelik pozitif yönelimli araştırma ve teoriler ortaya çıkmıştır. Pozitif psikolojiden ise işyerlerinde pozitiflik ve güçlü yönlerle dayalı bir yönetimin uygulanmasını esas alan iki ayrı hareket doğmuştur. Birincisi, büyük ölçüde Michigan Üniversitesi'ndeki örgütsel akademisyenlerin çalışmalarına dayanan, kriz zamanlarında ve olumsuz koşullarda örgütsel hayatta kalmayı sağlayacak ve etkinliği artırabilecek pozitif örgütsel özellikleri vurgulayan “Pozitif Örgütsel Okul” hareketidir. İkincisi ise “Pozitif Örgütsel Davranış”tır ve günümüzün işyerlerinde performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynakları gücünü ve psikolojik kapasitesini öne çıkarmaktadır. “Pozitif Örgütsel Davranış” kapasiteleri öz-yeterlik / güven, umut, iyimserlik ve dayanıklılığı içermektedir ve bu özellikler birlikte “Pozitif Psikolojik Sermaye”yi oluşturmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004).

#### **1.4.2. Pozitif Psikolojinin Tanımı**

İyi olma haline, pozitif bireylere ve başarılı kurumlara ulaşmak amacıyla atılması gereken adımların gösterilmesinde ve iyi bir yaşamın ne olduğuna ilişkin doğru bir imaj çizilmesinde sosyal ve davranışsal bilimlere önemli roller düşmektedir. Psikoloji bilimi;

hangi ailelerde büyüyen çocukların doğru şekilde yetiştirildiğini, hangi çalışma düzeninin çalışan tatminini desteklediğini ve insan yaşamının nasıl daha yaşanabilir hale getirilebileceğini açıklamada daha etkin bir rol oynamalıdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji; pozitif kişilik özelliklerine, pozitif öznel deneyimlere ve yaşam boş ve anlamsız geldiğinde ortaya çıkan rahatsızlıkların önlenmesi ile yaşam kalitesinin artırılmasını destekleyen pozitif kurumlara odaklanan bir bilimdir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000:5)'ye göre; pozitif psikolojinin amacı, "psikolojinin yalnızca hayattaki en kötü şeylerin düzeltilmesiyle meşgul oluşuna bir son vermek ve yeniden pozitif özelliklerin geliştirilmesine" yönelmektir. Pozitif psikoloji, insanlarda neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna ve bunun nasıl geliştirilebileceğine önem vermektedir (Luthans vd. 2006).

Pozitif psikoloji;

- Öznel düzeyde; iyi olma hali, memnuniyet, tatmin, umut, iyimserlik ve mutluluk gibi pozitif deneyimlere yani değerli kişisel tecrübelerle odaklanmaktadır.
- Bireysel düzeyde; sevme kabiliyeti ve kapasitesi, cesaret, çevreyle uyum kapasitesi, estetik duyarlılık, azim, bağışlayıcılık, yaratıcılık, ileri görüşlülük, ruhanilik, yüksek yetenek ve bilgelik gibi pozitif kişisel özelliklerle ilgilidir.
- Grup düzeyinde ise; toplumsal erdem, sorumluluk, iş etiği, sosyal fedakarlık, nezaket, ılımlılık, hoşgörü gibi kavramlar ve bireyleri daha iyi bir vatandaş olmaya sevk eden pozitif kurumlar üzerine odaklanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5).

Pozitif psikoloji kavramı Okun (2020:147) tarafından "*bireylerin pozitif özelliklerinin geliştirilmesine, pozitif deneyimler yaşamalarına ve öznel iyi olma hallerini artırıcı programlar aracılığı ile ruh sağlıklarının korunmasına odaklanan bir disiplin*" olarak tanımlanmaktadır. Daha önce de vurgulandığı üzere Seligman ve Csikszentmihalyi (2000:5)'ye göre pozitif psikoloji; pozitif öznel deneyimler, pozitif kişisel özellikler ve pozitif kurumlar bilimidir ve amacı psikolojinin yalnızca hayattaki en kötü şeylerin

düzeltilmesiyle meşgul oluşuna bir son vermek ve yeniden pozitif özelliklerin geliştirilmesine yönelmektir.

Seligman (2020b:389)'a göre pozitif psikolojinin istenen sonuçları mutluluk ve iyilik duygusudur. Diğer bir deyişle mutluluk ve iyilik duygusu pozitif psikoloji girişiminin temel hedeflerini betimlemek amacıyla kullanılan ve birbirinin içine geçebilen, hem olumlu duyguları (kendinden geçme ve rahatlık gibi) hem de hiç duygu ögesi içermeyen olumlu eylemleri (kendini kaptırma ve meşgul olma gibi) kapsayan terimler olarak ifade edilmektedir.

### 1.4.3. Pozitif Örgütsel Okul

Pozitif Örgütsel Okul, örgütsel çalışmalarda insan gücünün gelişmesine yol açan dinamiklere odaklanan, dayanıklılık ve yenilenmeyi geliştiren, canlılığı teşvik eden ve olağanüstü bireysel ve örgütsel performansı geliştiren yeni bir harekettir. Pozitif örgütsel okul, olumlu sapmayı ya da örgütlerin ve üyelerinin özellikle olumlu yollarla gelişip, refaha ulaşmasının yollarını araştırmaktadır. Pozitif örgütsel okul yalnızca olumsuzun yokluğuyla değil, olumlu ve olumsuz koşulların entegrasyonu ve etkileşimi ile de ilgilenmektedir. Pozitif olanı ortaya çıkaracak şekilde zorlukların ve güçlüklerin yorumlanma, yönetilme ve dönüştürülme yolları, Pozitif Örgütsel Okul'un alanıdır. Her iki fenomenin birbiriyle ilişkili olarak araştırılmasını savunmakta, ancak olumlayıcı olanı ortaya çıkarmaya ve yorumlamaya özel bir vurgu yapmaktadır (Cameron ve Caza, 2004).

Pozitif Örgütsel Okul, insan gücüne ve erdemlerine, dayanıklılığa ve iyileşmeye, canlılığa ve gelişmeye ve bireylerde, gruplarda ve organizasyonlarda olağanüstü durumların geliştirilmesine katkıda bulunan üretken (yani, yaşam geliştirme, yetenek geliştirme, kapasite oluşturma) örgütsel dinamiklere odaklanmaktadır. Pozitif Örgütsel Okul, örgütlerde insan mükemmelliğini sağlamanın, gizli potansiyelin kilidini açtığı ve hem bireysel, hem de örgütsel refaha fayda sağlayabilecek, insanlarda ve sistemlerde saklı olasılıkları ortaya çıkardığı inancına dayanmaktadır. Pozitif Örgütsel Okul, ayrıca, belirli bir teori veya çerçeve benimsememekte ve bunun yerine organizasyon teorilerinin tüm yelpazesinden yararlanmaktadır. Pozitif Örgütsel Okul terimi, bu perspektifin ne hakkında olduğunu açıklamaktadır: “pozitif” çünkü cesaretlendirici, olumlu ve üretken

durumlara ve dinamiklere odaklanmaktadır; “örgütsel” çünkü bu üretken dinamiklerin örgütler içinde ve genelinde nasıl ortaya çıktığını vurgulamaktadır ve “okul” çünkü kurumsal işleyiş, uygulama ve öğretim için çıkarımlar öneren, veriler ve analizlerle desteklenen teorik olarak bilgilendirilmiş açıklamaların altını çizmektedir. Kariyer gelişimine uygulandığında, Pozitif Örgütsel Okul, kariyer gelişiminin öncülleri ve sonuçları hakkında yeni düşünme yollarını ortaya çıkarmakta ve kariyer geliştirme süreci hakkında yeni araştırma soruları önermektedir (Dutton, Glynn ve Spreitzer, 2006).

Caza ve Cameron (2008)’a göre; örgütsel ortamlarda pozitif davranışlar, süreçler ve sonuçlar Pozitif Örgütsel Okul ile birlikte doğmamıştır. Çok sayıda araştırma geleneği, Pozitif Örgütsel Okul kurulmadan önce de bu tür fenomenleri ele almıştır. Pozitif psikoloji, topluluk psikolojisi, pozitif örgütsel davranış, toplum yanlısı örgütsel davranış, organizasyon gelişimi ve kurumsal sosyal performans bu konuda çalışmalar yürütülen alanlardan başlıcalıdır.

Bir diğer bakış açısına göre; Pozitif Örgütsel Okul, amaçlarını ve önyargılarını açıklayarak, yöntemlerinde titiz davranarak ve alternatif yorumları ve çoklu anlamları tanıyarak, örgütsel bilime önemli katkılarda bulunmak üzere eleştirel bir teori işlevi görmekte ve örgütsel yaşamın olumlu yönlerinin önemini vurgulamaktadır. Bunu yaparken de doğası gereği; olumsuz süreçler ve sonuçlar hakkında daha büyük bir bilgi gücünü dengelemektedir. Ayrıca; negatif ve pozitif arasındaki geleneksel şekil-zemin ilişkisini tersine çevirerek, organize davranışın daha eksiksiz bir şekilde anlaşılması için fırsat sunmaktadır (Caza ve Caza, 2008).

#### **1.4.4. Pozitif Örgütsel Davranış**

Pozitif örgütsel davranış; Luthans (2002a:59) tarafından, “*günümüzün işyerlerinde performansın iyileştirilebilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler üzerine yapılan çalışma ve uygulamalar*” olarak tanımlanmaktadır.

Pozitif örgütsel davranışın başlıca özellikleri ise şu şekildedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007):

- a) Pozitiflik
- b) Teori ve araştırmaya dayalı olma
- c) Ölçülebilir olma
- d) Durumsal ve geliştirilebilir olma
- e) Performans ile ilişkili olma

Güler (2009)'e göre; pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin örgütsel alana bir yansımasıdır ve çalışanların geliştirilebilir pozitif güçlerini ve kapasitelerini incelemektedir. Diğer bir ifadeyle pozitif örgütsel davranış, bireysel pozitif psikolojik koşulları ve insan kaynaklarının çalışan iyi olma hali veya performans iyileştirmesi ile ilgili güçlü yönlerini konu almaktadır. Pozitif örgütsel davranış çalışmaları aynı zamanda öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık ve diğer kişisel kaynakların örgütsel taleplerle başa çıkmada veya çalışan performansını artırmadaki olası rollerini de incelemektedir. Dahası, pozitif örgütsel davranış araştırmacıları, organizasyonlarda en yüksek performansla ilgilenmekte ve çalışanların gelişimini destekleyen koşulları incelemektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008).

Luthans ve Avolio (2009)'a göre; pozitif örgütsel davranış için başlıca kriterler şunlardır:

- a) Teori, araştırma ve geçerli ölçüme dayanmalıdır;
- b) Durum benzeri olmalı (daha sabit olan“özellik benzeri” nin aksine) ve bu nedenle gelişime açık olmalı ve performansı etkilemelidir.

#### **1.4.5. Psikolojik Sermayenin Tanımı ve Bileşenleri**

Bu bölümde psikolojik sermaye kavramının tanımlanması ve özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere psikolojik sermayeyi oluşturan dört bileşenin incelenmesi planlanmaktadır.

##### **1.4.5.1. Psikolojik Sermayenin Tanımı**

Psikolojik sermaye; *“bir bireyin pozitif psikolojik durumundaki gelişmeyi ifade etmekte ve aşağıdaki kavramlarla”* tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:10):



- a) Zorlu görevleri başarıyla yerine getirebilmek için gerekli çabayı sarf edebileceğine güvenmek (*öz yeterlilik*),
- b) Şimdi ve gelecekte başarıya ulaşabileceğine ilişkin olumlu düşünceler taşımak (*iyimserlik*),
- c) Amaçlara doğru azmetmek ve başarılı olabilmek için ihtiyaç halinde yolları yeniden hedefe yönlendirebilmek (*umut*) ve
- d) Sorunlar ve güçlüklerle kuşatıldığında; başarıya ulaşabilmek için devam edebilmek, toparlanabilmek ve hatta daha da ilerlemek (*dayanıklılık*).

Psikolojik sermaye, şimdilerde yaygın olarak bilinen beşeri ve sosyal sermaye gibi, kaynakların gelecekteki bir getiri için kaldıraç ve yatırım olarak kullanıldığı ekonomik sermayeden yola çıkmaktadır. Bununla birlikte, psikolojik sermaye, beşeri (ne bildiğin) ve sosyal (kimi tanıdığın) sermayenin ötesine geçmekte ve daha doğrudan şekilde “kim olduğun” ve daha da önemlisi “kime dönüştüğün” (yani, gerçek benliğin gelişerek olması mümkün olan benlik haline gelmesi) üzerine odaklanarak, araştırmalara konu olmaktadır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006).

Geleneksel olarak, ekonomik sermaye (mali ve maddi varlıklar) geçmişte tüm ilgiyi üzerine çekmiştir. Ancak günümüz yöneticileri, yalnızca somut varlıkların, verilerin ve fiziksel kaynakların değil, aynı zamanda da kuruluşun tüm seviyelerinde çalışan insanlara atıfta bulunan "insan" ve ekonomik gelecekte beklenen getiriler için tüketilmeyerek, yatırım yapılan kaynakları ifade eden “sermaye” terimlerinden oluşan soyut beşerî sermayenin (bazen entelektüel sermaye olarak da adlandırılır) önemini farkına varmaktadır. Beşerî sermaye ile birlikte öne çıkan bir diğer rekabet avantajı ise sosyal sermayedir. Sosyal sermaye daha soyut ve ölçülmesi zordur ve güven, ilişkiler ve iletişim ağı kaynakları anlamına gelmektedir. Beşerî sermaye gibi, sosyal sermayenin de tanınması ve ona yatırım yapılması, örgütlerin hem bugünkü hem de gelecekteki başarısı ve rekabet avantajı için hayati önem taşımaktadır. Bununla birlikte, artık bu tür varlıkların ötesine geçilmesi ve "pozitif psikolojik sermaye" denilen kavramın öne çıkarılması gerekmektedir. (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

Avey, Luthans ve Youssef (2010)'a göre psikolojik sermaye, örgütsel davranışa yönelik olumlu yaklaşımı çeşitli şekillerde bütünleştirmeye ve geliştirmeye çalışmaktadır. Pozitif, teorik temelli, ölçülebilir, gelişimsel ve performansla ilgili olma gibi psikolojik örgütsel

davranış kriterlerine ek olarak; duruma benzer pozitif bir çekirdek yapı açısından kavramsallaştırılır, ölçülür ve geliştirilir. Bu çekirdek yapı ise umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık gibi bireysel kaynakların sinerjisinden oluşmaktadır.

#### 1.4.5.2. Geçmişten Günümüze Rekabet Avantajı Kaynakları

Rekabetin hızla arttığı küresel piyasada, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri; ancak rakiplerine kıyasla ön plana çıkmalarını ve farklılıklarını vurgulayarak tercih edilen işletmeler haline gelmelerini sağlayacak kaynaklara sahip olmalarıyla mümkün olmaktadır. Bu kaynaklar geçmişten günümüze farklılaşmıştır. Luthans, Luthans ve Luthans (2004)'e göre “geleneksel ekonomik sermaye” geçmişte başlıca rekabet avantajı kaynağı olarak kabul görmekteydi. Daha sonraki dönemlerde ise yalnızca somut varlıkların ve fiziksel kaynakların değil örgüte değer katan soyut kaynakların da öneminin farkına varılmaya başlanmış ve örgütlerde rekabet avantajı yaratılması bakımından “beşerî sermaye” ve “sosyal sermaye” ön plana çıkmıştır. Günümüz ekonomik dünyasında “psikolojik sermayenin” rekabet avantajı ve örgütsel çıktılar açısından öneminin yavaş yavaş ortaya çıkmakta olduğu görülmektedir.

Canpolat (2000:267) beşeri sermaye kavramını “ *bireyin ya da toplumun sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek, iş deneyimi, sağlık, eğitim düzeyi ve toplumsal ilişkilerdeki konum gibi karakteristikler bütünü*” ile tanımlamaktadır.

Schultz (1961)'a göre, beşeri sermaye insan kaynaklarına yatırım yapılmak suretiyle artırılabilir ve bu yatırımlar; genel olarak bir halkın yaşam gücünü ve dayanıklılığını, dinçliğini ve canlılığını etkileyen tüm harcamaları içerecek şekilde tasarlanan sağlık tesisleri ve hizmetleri, eski usul çıraklık da dahil olmak üzere firmalar tarafından düzenlenen iş başında eğitimler, ilk, orta ve daha yüksek düzeylerde organize edilmiş resmi eğitim programları, yetişkinlere yönelik olarak organize edilen çalışma programları ve değişen iş fırsatlarına uyum sağlamak için bireylerin ve ailelerin göç etmesi gibi çeşitli önlemleri içermektedir.

Aşağıdaki tabloda da (Tablo 4) görüleceği üzere; geleneksel ekonomik sermaye, “neye sahipsin” sorusunu sorarken, beşerî sermaye “neyi biliyorsun”, sosyal sermaye “kimi tanıyorsun”, pozitif psikolojik sermaye ise “kimsin” sorusuyla ilgilidir. Geleneksel

sermaye, finansal kaynaklar ve maddi varlıklardan oluşurken, beşerî sermaye, tecrübe, eğitim, bilgi, beceri ve fikirleri ifade etmektedir. Sosyal sermayede esas olan ise ilişki ve iletişim ağları ve arkadaşlar yani kimleri tanıdığıdır. Son olarak psikolojik sermaye, bir sonraki bölümde detaylarıyla inceleneceği ve çok kez vurgulanacağı üzere; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktan oluşmaktadır.

Psikolojik sermaye, Peterson vd. (2011) tarafından insan motivasyonu, bilişsel süreç, başarı çabası ve işyerinde ortaya çıkan performans açısından kritik kabul edilen ortak bir temel kapasite olarak ortaya konmaktadır.

**Tablo 4**

*Rekabet Avantajı İçin Sermayenin Genişletilmesi*

Geleneksel Ekonomik Sermaye	Beşerî Sermaye	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
<i>Neye sahipsin?</i>	<i>Neyi biliyorsun?</i>	<i>Kimi tanıyorsun?</i>	<i>Kimsin?</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Finansal kaynaklar</li> <li>Maddi varlıklar (tesis, ekipman, patent, veri vb.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecrübe</li> <li>Eğitim</li> <li>Beceriler</li> <li>Bilgi</li> <li>Fikirler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İlişkiler</li> <li>İletişim ağı</li> <li>Arkadaşlar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Güven/özyeterlilik</li> <li>Umut</li> <li>İyimserlik</li> <li>Dayanıklılık</li> </ul>

Kaynak: Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47(1), 45–50.

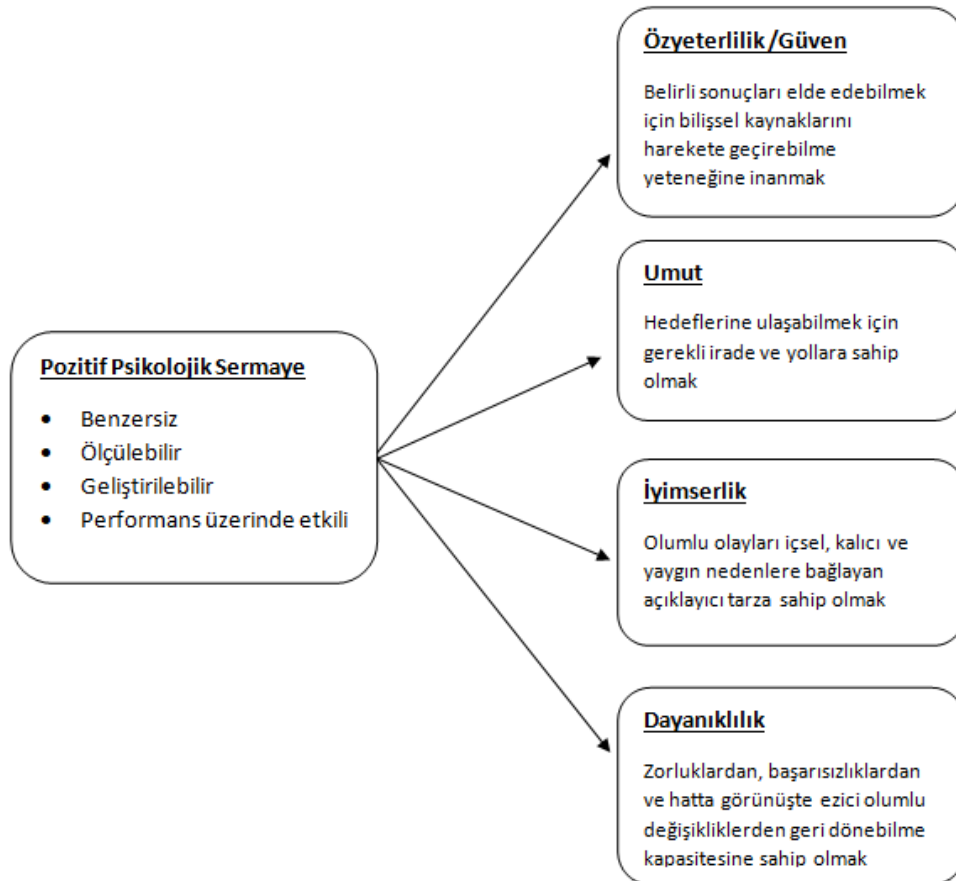
#### 1.4.5.3. Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Psikolojik sermaye örgütlere, çalışanlara ve işverenlere çok önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Çünkü her bir çalışan, örgütler için çok önemli bir kaynaktır ve psikolojik sermayenin varlığı ve yüksekliği çalışanlara çok önemli bir değer katmaktadır. Psikolojik sermaye; bireyleri güçlendiren, zorluklar karşısında daha dayanıklı hale getiren, sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında devam edebilmelerini ve vazgeçmemelerini sağlayan bir faktördür ve özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört bileşenli olduğu kabul edilmektedir.

Luthans ve Youssef (2004), aşağıdaki şekilde (Şekil 2) pozitif psikolojik sermayenin özelliklerine ve bileşenlerine yer vermektedir. Buna göre; pozitif psikolojik sermaye, benzersiz, ölçülebilir, geliştirilebilirdir ve ayrıca performans üzerinde etkilidir. Psikolojik sermaye bileşenleri ise daha önce de tanımlandığı ve Şekil 2’de de detaylarıyla yer aldığı üzere özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olarak sıralanmaktadır. Özyeterlilik; bireyin belirli sonuçları elde edebilmek için bilişsel kaynakları harekete geçirebileceğine olan inancını, umut; bireylerin hedeflerine ulaşabilmek için gerekli irade ve yollara sahip olduğunu, iyimserlik; bireyin olumlu olayları içsel ve kalıcı sebeplere bağlayan bir tarza sahip olmasını, dayanıklılık ise zorluklar ve başarısızlıklardan vazgeçmemesini ve geriye dönebilme kapasitesini ifade etmektedir.

## Şekil 2

### *Psikolojik Sermayenin Bileşenleri*



Kaynak: Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004), “Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage”, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Bu bölümde psikolojik sermaye bileşenlerinin her birinin kavramsal olarak açıklamalarına detaylıca yer verilmektedir.

### *Özyeterlilik*

Bandura (1977)'ya göre özyeterlilik, kişinin bir hedefe ulaşmak için gerekli adımları uygulayabileceğine olan inancıdır ve öz yeterliliğe ilişkin beklentiler dört ana bilgi kaynağına dayanmaktadır: başarılı performanslara ilişkin kişisel tecrübeler, başkalarının başarı deneyimlerine şahit olmak, sözlü ikna ve duygusal uyarılma - fizyolojik durumlar. Başa çıkma davranışının ortaya çıkıp çıkmayacağı, ne kadar çaba harcanması gerektiği ve karşı karşıya kalınan engeller ve olumsuz deneyimler karşısında bu davranışın ne kadar sürdürülmesi gerekeceği gibi durumlar ise bireyin özyeterliliğe ilişkin beklentileri ile şekillenmektedir.

Özyeterlilik süreci, bireyler henüz seçimlerini yapmadan ve çaba sarf etmeye başlamadan önce bile işleyişlerini olumlu yönde etkileyebilmektedir. İlk olarak, insanlar algılanan yeterlilikleriyle ilgili bilgileri tartma, değerlendirme ve bütünleştirme eğilimindedir. Sürecin bu ilk aşamasının, bireylerin kendi yetenekleri veya kaynakları ile çok az ilgisi vardır, daha ziyade, bireylerin verilen görevi yerine getirebilmek için bu yetenekleri ve kaynakları nasıl algıladıkları veya kullanabileceklerine ne kadar inandıklarıyla ilişkilidir. Olumlu bir değerlendirme veya algı, kişisel yeterlilik beklentisine yol açmakta ve bu beklenti de aşağıda yer alan şu olumlu etkileri yaratmaktadır:

- a) Olumlu seçimler: (örneğin, kararlar, kişinin yeni bir görevin zorluğunu memnuniyetle karşılamasına dayalı olarak alınacaktır.);
- b) Motivasyonel çaba: (örneğin, kişiler kendilerini yeterli gördükleri görevlerde daha fazla çaba göstereceklerdir);
- c) Azim: (örneğin, öz-yeterliliğe sahip kişiler sorunlar ve hatta başarısızlıkla karşılaştıklarında yeniden deneyecek ve dirençli olacaklar, düşük öz-yeterlilik algısına sahip olanlar ise engeller ortaya çıktığında pes etme eğiliminde olacaklardır.).

Ek olarak, araştırmalar, yüksek öz-yeterlilik algısının ve hatırı sayılır miktarda özgüvenin de doğrudan şunları etkileyebileceğini göstermektedir:

- d) Olumlu düşünce kalıpları: (örneğin, öz-yeterlilik yargıları kişinin kendi kendisiyle yapacağı konuşmaları etkilemektedir; öz-yeterliliği olanlar kendilerine, "Bu sorunu nasıl çözebileceğimi bulabileceğimi biliyorum." derken, düşük öz-yeterliliği olanlar ise kendilerine " Bunu yapamayacağımı biliyordum. Bu tür bir yeteneğim yok. "diyebilirler.)
- e) Strese karşı direnç: (örneğin, düşük öz-yeterliliğe sahip kişiler, başarısızlık beklentisi içinde oldukları için daha fazla stres ve tükenmişlik yaşama eğilimindeyken, yüksek öz-yeterliliği olan kişiler potansiyel stresli durumlara güvenle ve emin bir şekilde girerler ve böylece stresli tepkilere karşı direnç gösterebilirler) (Luthans, 2002a).

### *İyimserlik*

Luthans (2002a)'a göre; pozitif psikologlar iyimserliği tanımlarken, Peale'in pozitif düşünme gücünün çok daha ötesine geçmektedir. Pozitif örgütsel davranışta iyimserlik, olumlu bir sonuç beklentisi ve / veya olumlu bir nedene bağlama bakımından bilişsel bir özellik olarak ele alınmaktadır.

İyimserlik; Seligman (1998) tarafından "*olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenler açısından, olumsuz olayları ise dışsal, geçici ve duruma özgü olarak açıklayan bir kişisel özellik*" olarak tanımlanmaktadır. Kötümser bir açıklama tarzı ise bunun tersini yapmaktadır, böylece başarıların olumlu etkisini azaltırken ve başarısızlıkların yıkıcı potansiyelini daha da kötüleştirir (aktaran Youssef ve Luthans, 2007:331). Mutlu (2023)'ya göre iyimserlik, çaresizliğin zıttıdır ve olumsuz durumların ve sorunların içindeki iyiyi görebilme yetisi ve kötünün iyiye doğru evrileceğine ve zorlukların bir gün sona ereceğine inanmaktır.

Küçük ve büyük tüm örgütlerin iyimserliğe ve aynı zamanda da iyimserliğe sahip bireylere gereksinimi vardır. İyimser bireyleri istihdam etmiş ve onları uygun

pozisyonlara yerleştirmiş örgütler avantajlı konumdadır. Bir örgüt iyimserlik avantajını üç şekilde kullanabilmektedir. Bunlardan ilki eleman seçimidir. İyimser bireyler özellikle baskı altındayken kötümserlerden daha üretkenlerdir. Beceri ve istek tek başına yeterli değildir ve bireylerin içlerinde başarılı olacaklarına dair sarsılmaz bir inanç olmadıkça, yüksek bir beceri ve sağlam bir istek her zaman yeterli olmayabilmektedir. Bir örgütün iyimserlikten yararlanabileceği ikinci alan ise yerleştirmedir. Güçlü bir iyimserlik; girişimcilik, azim ve cesur hayaller gerektiren, yenilgi oranı yüksek ve çok stresli işlerde büyük bir avantaj sağlamaktadır. Dolayısıyla; satış, halkla ilişkiler, yaratıcılık gerektiren işler, rekabetin çok daha yoğun olduğu işler ve insanları tüketen işler gibi alanlarda iyimser bir açıklama tarzının çok daha gerekli olacağı düşünülmektedir. İyimserliğin örgüte sağlayacağı bir diğer avantaj ise işte iyimserliği öğrenmektir (Seligman, 2020a).

### *Umut*

Pozitif psikoloji bakımından en yaygın “umut” tanımı Snyder vd. (1991:570) tarafından yapılmıştır. Bu tanımında; *“umut, yalnızca bireyin hedeflere ulaşabileceği konusundaki kararlılığını değil, aynı zamanda kişinin hedeflere ulaşabilmek için başarılı planlar yapabileceği ve doğru yolları belirleyebileceği inancını”* da yansıtmaktadır. Snyder vd. (1991) umutlu olmayı, hedefler belirleyebileceğinize, bu hedeflere nasıl ulaşabileceğinizi çözebileceğinize ve bunları başarmak için kendinizi motive edebileceğinize inanmak olarak tanımlamaktadır. Basitçe ifade etmek gerekirse, umut Snyder vd. (1991)’in irade gücü ve yol gücü dediği şeyleri içermektedir ve iradenin olduğu yerde, her zaman bir yol da vardır (aktaran Luthans, 2002a:701).

Mutlu (2023) ise umudun zor zamanlarda yeni yollar ve çözümler üretilmesi ve kapasitenin tam olarak kullanılmasına bir kapı açmak bakımından diğer duygulardan ayrıştığını vurgulamakta ve bilişsel çarpıtmalardan beslenen umudun döngüsel bir başarısızlığı ve kayıpları da beraberinde getirebileceğinin ve iş yaşamında döngüsel deneyimlerle sınanıldığında istişare anlayışına önemli bir yöntem olarak başvurulabileceğinin altını çizmektedir.

Snyder, Irving ve Anderson (1991:287)'a göre, umut sürecinin birbiriyle ilişkili iki ana bileşeni vardır. İlk olarak, umut sürecinin başarılı bir hedefe yönelik kararlılık duygusuyla (eylem bileşeni) beslendiği varsayılmaktadır; ikincisi, umut, kişinin hedeflerine ulaşması için başarılı bir planlama anlayışını içermektedir (yollar bileşeni). Daha spesifik olarak umut, etkileşimli olarak yönlendirilen bir eylemlilik duygusuna (hedefe yönelik enerji) ve yollara (hedeflere ulaşmayı planlama) dayanan olumlu bir motivasyon durumu olarak tanımlanmaktadır. Her ne kadar bu “umut” tanımı hedefe ilişkin davranışlarla ilgili bilişsel faktörleri vurguluyor olsa da, eylem bileşeni kişisel enerji ve kararlılık hissini yakalamakta ve bu nedenle yol bileşeninden daha fazla duygusal tezahürlere sahip olabilmektedir.

### *Dayanıklılık*

Dayanıklılık, yalnızca reaktif iyileşmeye değil, aynı zamanda zorlukları aşarak proaktif öğrenmeye ve büyümeye de izin vermektedir. Başka bir deyişle, dayanıklılık hem olumsuz aksaklıkları hem de olumlu ancak potansiyel olarak ezici olayları içerebilir (Youssef ve Luthans, 2007).

Dayanıklılık, Luthans (2002b) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: güçlük, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumluluktan geri adım atabilme veya geri dönebilmeye yönelik pozitif psikolojik kapasitedir (Luthans, 2002b).

Cherry, Prentice, Roberto ve Hunter (2022)'a göre zorluklar sonrasında toparlanma yeteneği olarak tanımlanan dayanıklılık, travmatik deneyimleri tamponlamakta kritik öneme sahiptir ve duygu, düşünce ve davranış bozukluklarına ve ruhsal bunalımlara karşı koruyucu bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Pooley ve Cohen (2010:30) ise dayanıklılığı “*farklı bağlamsal ve gelişimsel zorluklara karşılık, mevcut iç ve dış kaynaklar kullanılarak, zor durumlarla başa çıkabilme becerisi sergileyebilme potansiyeli*” olarak tanımlamaktadır.

McCubbin (2001)'e göre, dayanıklılık üzerine çalışmalar, dayanıklılığı birbiriyle ilişkili ancak farklı dört perspektiften kavramlaştırmaktadır: (a) olumsuzluklara rağmen iyi sonuçlar, (b) stres altında sürdürülebilir yeterlilik, (c) travmadan iyileşme ve (d) koruyucu



ve risk faktörleri arasındaki etkileşim. Olumsuzluklara rağmen olumlu sonuçlar alınabilmesini inceleyen ilk yöntem, dayanıklılığın bir sonuç olduğuna odaklanırken, diğer bakış açıları stres altında bireysel yeterliliğin ve travmadan kurtulmanın önemini vurgulamakta ve dayanıklılığı bir süreç olarak tanımlamaktadır.

Bir başka dayanıklılık tanımı ise Sisto vd. (2019) tarafından yapılmıştır. Buna göre, dayanıklılık kişinin varoluşsal amaçlarına yöneliminin devamlılığını sürdürebilme yeteneği olarak tanımlanmakta ve kişinin yaşamının farklı alanlarında yaşadığı zorlukları azimle aşabilmesi ve kendisinin ve kendi iç tutarlılığının iyi bir şekilde farkında olabilmesi durumlarını içermektedir.

Dolayısıyla, yukarıda yapılan tanımlarda da görüleceği üzere dayanıklılık, olumsuz koşullara, karşı karşıya kalınan zorluklara ve yaşanan kötü olaylara rağmen ayakta kalabilmek, kaldığın yerden daha güçlü devam edebilmek ve olumsuzlukları olumlu sonuçlara çevirebilmektir.

#### **1.4.6. Psikolojik Sermayenin Olası Etkileri ve Psikolojik Sermaye Üzerine Yürütülen Çalışmalardan Öne Çıkanlar**

Psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalar; pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların stres sorunlarıyla mücadele edilmesi, işten ayrılma eğilimlerinin azaltılması, performanslarının artırılması ve iyi olma hallerinin güçlendirilmesi, çalışanlarda pozitif iş tutumları ve davranışları geliştirilmesi, örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışların önlenmesi, örgütlerin rekabet avantajı sağlaması ve tükenmişlik sendromunun önlenmesi üzerinde olumlu yönde etkili olduğunu göstermektedir. Alan yazınında psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma hali ile psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara; bu bölümde yer verilmemiş olup, bu araştırmalar değişkenler arasındaki ilişkiler bölümünde detaylı şekilde ele anılacaktır.

##### **1.4.6.1. İçsel / Bireysel Etkiler**

Psikolojik sermayenin, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları bakımından önemli etkilerini inceleyen araştırmalara aşağıdaki başlıklarda yer verilmektedir.

*Psikolojik Sermaye ve İşe İlişkin Tutum ve Algılar*

Özer Süral, Topaloğlu ve Timurcanday Özmen (2013:437)'e göre; “pozitif psikolojinin örgütsel alana yansımaları olarak gelişen pozitif örgütsel davranış, çalışanların örgüt içindeki geliştirilebilir pozitif güçlerini ve psikolojik kapasitesini konu almaktadır. Pozitif özelliklerini etkin şekilde yansıtabilen çalışanlar, örgüt çıktılarına diğerlerine göre daha olumlu şekilde etkileyebilmektedirler. Buna göre; alan yazınında bireylerin pozitif güçlerinin sinerjik ifadesi olan psikolojik sermaye ve önemli örgütsel çıktılarından birisi olan iş doyumu arasında olumlu ilişkilere işaret edilmektedir.”

Avey vd. (2009, 2010) ve Luthans vd. (2007) tarafından yapılan çalışmalarda, psikolojik sermayenin insan kaynakları yönetimi açısından önemine vurgu yapılmaktadır. Bu çalışmalara göre; pozitif psikolojik sermaye, çalışanların stres sorunlarıyla mücadelede, örgüt üyelerinin psikolojik iyi olma hallerinin güçlendirilmesinde ve pozitif iş tutumları ve davranışları geliştirilmesinde olumlu yönde etkili olmaktadır (aktaran Siu, Cheung ve Lui, 2015).

Larson ve Luthans (2006) tarafından yapılan çalışmada ise psikolojik sermayenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca; ilk sonuçlar, psikolojik sermayenin, çalışanların arzu edilen tutumlarını beşeri ve sosyal sermaye tarafından olduğundan daha iyi açıklayabileceğini ortaya koymaktadır.

Avey, Luthans ve Youssef (2010) tarafından; psikolojik sermayenin örgütsel tutum ve davranışlar üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma yürütülmüştür. Yapılan araştırmaya göre; psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm arasında olumsuz yönlü bir ilişki görülmektedir. Çalışmanın önemli sonuçlarından bir diğeri ise psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi ile arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğunun tespit edilmesi olmuştur. Ayrıca; psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında da olumlu bir ilişki olduğu, dolayısıyla psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların örgütler için çok faydalı olan ve arzu edilen ekstra rol davranışlarını üstlenme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ayrıca, psikolojik sermayesi yüksek

çalışanların sadece daha arzu edilen davranışlarda bulunmakta kalmayıp, aynı zamanda da istenmeyen ve üretkenlik dışı çalışma davranışlarında daha az bulduklarını göstermektedir.

Laschinger ve Fida (2014), örgütsel bir kaynak olan otantik liderlik ve içsel bir kaynak olan psikolojik sermayenin; tükenmişlik, örgütsel tatmin ve iş yerinde akıl sağlığı üzerindeki tesirlerini inceledikleri çalışmalarında örgütsel ve içsel kaynakların tükenmişlik, tatminsizlik ve akıl sağlığı üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymuştur. Böylelikle, sağlık ve iyi olma hali üzerindeki olumsuz etkileri vurgulanan tükenmişlik üzerinde psikolojik sermayenin önleyici ve engelleyici bir faktör olarak öne çıktığı görülmektedir.

Akçay (2012)'ın Türkiye'deki kamu sektörü üzerine yapmış olduğu çalışmada, psikolojik sermaye ve bileşenleri (umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik) ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca; psikolojik sermaye ölçeğinin iş tatminini belirlemede, dört bileşeni ile kıyasla, açıklayıcılık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca; Beğenirbaş ve Turgut (2016)'ın Ankara'da bulunan özel ve kamu savunma sektöründe görev yapan çalışanlar üzerine yürüttükleri araştırmada, psikolojik sermaye boyutlarının yenilikçi davranış ile iş performansı üzerinde önemli pozitif etkilere sahip olduğu belirlenmektedir.

Toor ve Ofori (2010) tarafından yapılan çalışmada; psikolojik sermayenin örgütlere sürdürülebilir rekabet avantajı kazandırılmasındaki rolü incelenmektedir. Yapılan çalışmada; psikolojik sermayenin, özgünlük ve dönüşümsel liderlik ile önemli ölçüde ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca, dönüşümsel liderliğin; psikolojik sermayenin, liderlik çıktılarını (etkililik, ekstra çaba ve tatmin) tahmin etmesinde aracılık rolü üstlendiği tespit edilmektedir.

Özer Süral, Topaloğlu ve Timurcanday Özmen (2013), psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkinin, destekleyici örgüt ikliminin etkisiyle yüksek olacağı varsayımından hareketle yapmış oldukları çalışmada; çalışanlar tarafından örgüt ikliminin olumlu ve destekleyici bir şekilde algılanıyor olmasının, sahip olduktan psikolojik sermaye düzeyinin iş doyumuna yansımada önemli bir belirleyici faktör

olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özer vd. (2013)'ne göre, psikolojik sermayesi yüksek çalışanları istihdam etmenin yanı sıra; bu insanları pozitif şekilde destekleyecek örgütsel bir iklimin yaratılması, istenilen örgütsel çıktılara ulaşmada etkili olacaktır. Aydemir ve Akdoğan (2018) tarafından yapılan çalışmada ise pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkileri incelenmiş ve pozitif psikolojik sermaye ve işe yabancılaşma arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur (2014) tarafından yapılan araştırmada duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün belirlenmesi hedeflenmektedir. Çalışmada, doğal duyguların sergilenmesi ile iş tatmini ilişkisinde psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının (öz-yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik) kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra; psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

etin ve Basım (2011); banka çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmada, zorluklar ve problemlerle karşılaşıldığında, başarı elde etmek için kendini toparlama, başarıya odaklanma ve bu yolda amacını sürdürme kapasitesi olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık faktörünün, örgütsel bağlamda başarı ve performansla ilişkilendirilen temel değişkenlerden iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle anlamlı ilişkileri olduğu sonucunu elde etmiştir. Orhan ve Komşu (2016) ise akademisyenlerin öz yeterlik algıları, öğrenmeye yönelik tutumları, iş tatminleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışmada; akademisyenlerin öz yeterlik algılarının, öğrenmeye yönelik tutumları ve iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğu ve tükenmişlik düzeylerinin ise öğrenmeye yönelik tutumları ve iş tatminleri ile ilişkisinin olumsuz ve anlamlı olduğu görülmüştür.

Oral, Tösten ve Elecek (2017) tarafından yapılmış olan çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek, tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca; pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, yine pozitif psikolojik sermayenin tükenmişliği yordamadığı görülmüştür.

Büyükbeşe ve Aslan (2019) tarafından yapılan araştırmada; çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin, örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Büyükbeşe ve Aslan (2019)'a göre; psikolojik sermayenin zorluklar karşısında olumlu duyguları artırıcı, olumsuzluk durumlarla karşı karşıya kalındığında ise çalışanlar üzerinde motive edici etkisi bulunmaktadır. Bu etki çalışanların örgütlerine karşı olan olumsuz duygularını azaltabilmekte ve duygusal emekten kaynaklanan olumsuz durumlar karşısında çalışanların psikolojik kaynaklarının güçlendirilmesi önem kazanmaktadır.

### *Demografik Değişkenler ve Psikolojik Sermaye*

Tösten ve Özgan (2017) tarafından öğretmenler üzerine yapılan araştırmada; öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine yönelik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca; demografik değişkenlerin öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki etkileri araştırılmış olup, medeni durumun, kıdemin, yaşın, maaş memnuniyetinin, mezun olunan fakülte türünün ve okul büyüklüğünün psikolojik sermayeyi etkilediği tespit edilmiştir. Örneğin; okullardaki öğretmen sayısı ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik algıları arasında anlamlı farklar bulunmuş ve öğretmen sayısının çok olduğu okullarda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Yıldız ve Örucü (2016) tarafından yapılan çalışmada; sağlık sektörü çalışanlarının demografik özellikler açısından pozitif psikolojik sermaye düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Buna göre; çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyi demografik değişkenler (yaş, statü, eğitim, deneyim ve çalışma süresi) açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmada, statüsü yüksek olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin statüsü düşük olan çalışanlara göre daha düşük olduğu, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha düşük olduğu, iş tecrübesi düşük olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin iş tecrübesi yüksek olan çalışanlara göre daha düşük olduğu ve çalışma süresi düşük olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalışma süresi yüksek olan çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca; pozitif psikolojik sermaye düzeyinin çalışanların cinsiyetleri bakımından anlamlı şekilde

farklılaşmadığı ve genel pozitif psikolojik sermaye düzeyinin genç çalışanlarda düşükken, yaşça büyük olan çalışanlarda daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmektedir.

#### *Psikolojik Sermaye ve Kişilik Özellikleri*

Dewal ve Kumar (2017) Hintli girişimciler üzerine yapmış oldukları çalışmalarında beş büyük kişilik özelliği ve psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü araştırmaktadır. Sonuçlar; psikolojik sermaye ve kişilik özelliklerinin girişimcilerin psikolojik iyi olma hali üzerinde olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkili olduğunu ve psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ve iyi olma hali ilişkisinde aracı rolü üstlendiğini göstermektedir.

Udin ve Yuniawan (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı ise Endonezya elektrik sektöründe, örgütsel vatandaşlık davranışını ve görev performansını tahmin etmede; beş büyük kişilik özelliğinin ve psikolojik sermayenin rolünü araştırmaktır. Bulgular, beş büyük kişilik özelliğinin ve psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir.

#### 1.4.6.2. Kurumsal ve Ekonomik Etkiler

Psikolojik sermayenin kurumsal ve ekonomik etkilerini inceleyen araştırmalara aşağıdaki bölümlerde yer verilmektedir.

#### *Psikolojik Sermaye ve Çalışma Ortamı*

Avey, Wernsing ve Lucas (2008); pozitif çalışanlar olarak ifade ettikleri, pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanların örgütsel değişim üzerindeki muhtemel etkilerini incelemiş ve yapmış oldukları araştırmada; bu çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayenin, pozitif duygularıyla ve dolayısıyla da onların örgütsel değişimle alakalı tutum (adanmışlık ve sinizm) ve davranışları (örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sapma) ile ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca; pozitif duygular psikolojik sermaye ve çalışanların tutum ve davranışları ilişkisinde aracı rolü üstlenmiş, düşüncelilik yani yüksek

farkındalık ise pozitif duyguları tahmin etmede psikolojik sermaye ile etkileşim içinde olmuştur.

Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008), destekleyici bir örgüt ikliminin değerinin fark edilmiş olmasına rağmen, çalışan çıktıları bakımından etkilerinin çok daha detaylı bir incelemesinin yapılmasının önemini vurguladıkları çalışmalarında; pozitif psikolojik sermayenin, destekleyici örgüt iklimi ve çalışan çıktıları arasındaki ilişkide aracı rolünü incelemiştir. Yapılan araştırmada; çalışanların psikolojik sermayelerinin, onların performansı, tatmini ve bağlılığı ile olumlu ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; destekleyici örgüt iklimi, çalışanların tatmin ve bağlılıklarıyla ilişkili bulunmuş ve çalışanların psikolojik sermayelerinin destekleyici örgüt iklimi ve çalışan performansı arasındaki ilişkide aracı rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tokmak (2018) pozitif psikolojik sermayenin (öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik), tükenmişlik ve boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi) üzerindeki etkilerini incelemek üzere bir araştırma yürütmüştür. Yapılan çalışmada; pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır. Ayrıca; pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ve öz yeterliliğin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissinden olmak üzere tükenmişlik boyutları üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre; psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda tükenmişlik etkilerinin azalması beklenmektedir.

#### *Psikolojik Sermaye ve Çalışan Performansı*

Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007); pozitif psikolojik sermaye üzerine yapmış oldukları araştırmada, psikolojik sermayenin boyutları, umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterliliğin ayrı ayrı ve bir bütün olarak iş performansı ve çalışan tatmini üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapmış oldukları çalışmada, psikolojik sermayenin bu dört boyutunun bileşiminin performans ve tatmin üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca; bileşik faktörün performans ve tatmini tahmin etmede her bir ayrı boyuttan daha etkili olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Youssef ve Luthans (2007), çalışanların psikolojik sermaye boyutlarından umut, iyimserlik ve dayanıklılığı ele aldıkları araştırmalarında, çalışanların bu kaynaklara ilişkin kapasitelerinin; performans, iş tatmini, çalışma mutluluğu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışma genel itibariyle, psikolojik sermayenin, çalışanlara ilişkin bahsi geçen çıktılarla ilişki olduğunu ve bu çıktılara bir ölçüde katkıda bulunduğunu doğrulamıştır. Umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile performans ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif korelasyona rağmen; hipotezler yalnızca umut ve performans ve umut, dayanıklılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde anlamlı bir şekilde desteklenmiştir.

Topaloğlu ve Özer Süral (2014), psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisinde, otantik liderliğin düzenleyici rolünü inceledikleri araştırmada; otantik liderliğin çalışanların iş performansı algıları üzerinde hem bağımsız bir değişken hem de psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi düzenleyici bir değişken olarak etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ise psikolojik sermayenin; hem yöneticilerin çalışan performansı üzerine öznel değerlendirmeleri, hem de daha objektif finansal performans değerlendirmeleri ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005) tarafından Çinli işçiler üzerine yürütülen bir araştırmada; işçilerin umut, iyimserlik ve dayanıklılık durumlarının ayrı ayrı ve üçü bir arada psikolojik sermaye yapısını oluşturduğunda; amirlerinin derecelendirdiği şekliyle işçilerin performansları üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tho, Phong ve Quan (2014) tarafından pazarlama birimi çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada psikolojik sermayenin, pazarlamacıların iş performansını öngören önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Ayrıca; psikolojik sermaye, iş hayatının kalitesi, iş çabası ve işin çekiciliği, pazarlamacıların iş performansındaki varyansının yüzde altmış ikisini açıklamaktadır. Psikolojik sermayenin; pazarlamacıların iş performansı üzerindeki etkisinde iş yaşamının kalitesi, iş çekiciliği ve iş çabasının aracılık rolü üstlendiği ve psikolojik sermayenin, iş performansı üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olduğu tespit edilmektedir.



## **1.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

Araştırmanın önceki bölümlerinde; araştırma modelini oluşturan her bir değişkenin tanımlarına ve kavramsal açıklamalarına yer verilerek, değişkenlerin ve değişkenleri ön plana çıkaran teorilerin tanıtılması amaçlanmıştır. Bu bölümde ise değişkenler arasındaki ilişkilere, bu ilişkileri açıklayan teorilere ve değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiş olan önceki çalışmalara yer verilerek, araştırma modeli oluşturulmaktadır.

### **1.5.1. Çalışma Yaşam Alanları ve Çalışan İyi Olma Hali Arasındaki İlişkiler**

Daha önce de vurgulandığı üzere bu çalışmanın başlıca amacı; çalışma yaşam alanları ile çalışanların iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyicilik rolünün incelenmesidir. Ayrıca; çalışma yaşam alanları ve psikolojik sermayenin, çalışanların iyi olma halleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki doğrudan etkilerinin tespit edilmesi planlanmaktadır.

Araştırmanın çalışma yaşam alanlarının incelendiği bölümünde de altı çizilen önemli bir husus alan yazınında çalışma yaşam alanları üzerine yürütülen çalışmaların genelde iki kola ayrılıyor olmasıdır. Bunlardan birincisi olumsuz bir yaklaşımla; çalışma yaşam alanlarının, çalışanlarda tükenmişlik sendromu üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalardır. İkinci bakış açısındaki araştırmalarda ise çalışma yaşam alanlarının, çalışanların işe adanmışlıkları üzerindeki etkileri incelenmektedir. Çalışma yaşam alanlarının işe adanmışlık üzerindeki etkilerinin araştırılmasının, kavramı olumlu bir yaklaşımla ele aldığı düşünülmesi mümkündür. Ancak; alan yazınında “işe adanmışlık” ve “tükenmişlik” birebir zıt anlamlı kavramlar olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla; çalışma yaşam alanlarının işe adanmışlık üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların da aslında bu kavrama “tükenmişlik” bakış açısıyla yaklaşmakta olduğu düşünülebilir.

Bu çalışmada ise; işyükü, kontrol, ödüller, aidiyet-birlik duygusu, adalet algısı ve değerler olmak üzere her bir çalışma yaşam alanında uyum veya uyumsuzluk yaşanması durumunun çalışanların iyi olma halleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi planlanmaktadır.

Çalışmanın temelini çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali ilişkisi oluşturmakta ve bu ilişkide kişi-iş uyumu ve psikolojik sözleşme teorilerinin açıklayıcı rol üstlendiği görülmektedir.

Leiter ve Maslach (2003); çalışma yaşam alanları modelinde, kişi-iş uyumunu ve psikolojik sözleşme teorisini esas almakta ve çalışanlarda tükenmişlik sendromunun açıklanmasında kavramsal çatıyı kişi-iş uyumu oluşturmaktadır. Kişi-iş uyumu veya uyumsuzluğunun çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışları ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkileri önemli bir araştırma konusu olmuştur (örn. Bui, Zeng ve Higgs, 2017; Enwereuzor, Ugwu ve Eze, 2018; Hamid ve Yahya, 2011; Heo ve Shin, 2012).

Ancak; Leiter ve Maslach (2003) kişi-iş uyumunu veya uyumsuzluğunu açıklamak üzere altı farklı alan belirlemiş ve her bir alanda kişi-iş uyumunun ayrı ayrı tanımlanmasına ve ölçülmesine imkan sağlamıştır. Leiter ve Maslach (2003)'a göre; örgütte çalışan bir birey, uzun zamandır kronik bir kişi-iş uyumsuzluğu algıladığı takdirde tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalmaktadır. Tükenmişlik sendromunun karşısında ise “işe adanmışlık” kavramı ele alınmakta ve çalışma yaşam alanlarında gerçekleşecek kişi-iş uyumunun işe adanmışlık ile sonuçlanması beklenmektedir (örn. Bamford vd., 2013; Defreese ve Smith, 2013; Turgut, 2011). Bu modele göre; algılanan kişi-iş uyumsuzluğu arttığında tükenmişlik, algılanan kişi-iş uyumu arttığında ise işe adanmışlık aynı şekilde artış gösterecektir (Leiter ve Maslach, 2003; Maslach ve Leiter, 1997).

Bu nedenle; çalışma yaşam alanları üzerine yapılan araştırmalar ağırlıklı olarak, her bir çalışma yaşam alanının tükenmişlik ve işe adanmışlık ile ilişkisini anlamaya yönelik olmuştur.

Aynı şekilde; psikolojik sözleşme teorisi de çalışma yaşam alanları modelini açıklar niteliktedir. Çünkü bu modelde de çalışanın işiyle olan uzun süreli ve devamlılık arz eden ilişkisinin altı çizilmektedir. Her ilişkide olduğu gibi çalışan-örgüt ilişkisinde de yazılı olmayan bir takım beklentiler söz konusudur ve çalışan bu beklentilerin karşılanmadığı algısına sahip olduğunda kişi-iş uyumsuzluğu ortaya çıkmakta (Leiter ve Maslach, 2003) ve çalışanlarda gerilim, huzursuzluk, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar ve işe ilişkin olumsuz tutum ve davranışlar tespit edilmeye başlanmaktadır.

Dolayısıyla; bu tez çalışmasında; çalışma yaşam alanlarında kişi-iş uyumunun yakalanamadığı durumda çalışanların iyi olma hallerinin azalması ve işten ayrılma eğilimlerinde ise artış görülmesi beklenmektedir.

Brandstätter, Job ve Schulze (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişi-çevre uyumu ve buna bağlı olarak kişi-iş uyumu çalışan iyi olma hali için temel bir ön koşul olarak görülmektedir. Yapmış oldukları çalışmada; çalışanların motivasyonel ihtiyaçları ve işyerlerinin onlara sunduğu motivasyon bakımından uyumun tükenmişlik ve fiziksel semptomlar üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde motivasyon faktörü açısından kişi-iş uyumsuzluğunun çalışanlarda tükenmişliği artırdığı ve aynı şekilde fiziksel semptomları artırarak (baş ağrısı, karın ağrısı, burun akıntısı, öksürük, boğaz ağrısı, baş dönmesi, kas ağrısı) çalışan iyi olma hali üzerinde olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir.

Çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkiyi araştırmakta olan farklı çalışmalara aşağıda yer verilmektedir:

Brom, Buruck, Horváth, Richter ve Leiter (2015) tarafından Almanya’da yürütülmüş olan çalışmada; çalışma yaşam alanları ile iş sağlığı unsurları (çalışan iyi olma hali ve tükenmişlik) arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Araştırmada, öncelikle çalışma yaşam alanlarının çalışanların öznel iyi olma hali üzerindeki etkileri ortaya konmaktadır. Çoklu doğrusal regresyon analizine göre, çalışma yaşam alanları, çalışan iyi olma halini anlamlı şekilde tahmin etmektedir. Ayrıca; adalet algısı dışındaki tüm çalışma yaşam alanlarının öznel iyi olma hali ile anlamlı şekilde ilişkili oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. İş yükü ise öznel iyi olma halinin en güçlü tahmin edicisi olarak öne çıkmaktadır. Yürütülen ikinci bir çalışmada ise çalışma yaşam alanlarının tükenmişlik üzerindeki etkileri araştırılmış ve altı çalışma yaşam alanı ve tükenmişliğin üç boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu varsayımı desteklenmiştir. Çalışmanın bulguları; çalışma yaşam alanlarının sağlıkla ilgili sonuçlar açısından (çalışan iyi olma hali ve tükenmişlik) önemini altını çizmektedir. Brom vd. (2015)’ne göre kişinin kendisi ile altı çalışma yaşam alanı arasında algılanan uyumsuzluk; çalışanlarda iyi olma halinin azalmasına ve tükenmişlik duygularının artmasına (örneğin, duygusal tükenme) önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Altı çalışma yaşam alanının her biri önemli birer oynasa da, yüksek iş yükü ve değer çatışmaları, iyi ve sağlıklı işyerleri için en önemli zorluklar gibi görünmektedir.

Laschinger ve Grau (2012) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları; psikolojik sermayedeki artışın, hemşirelerin çalışma yaşam alanlarında kişi-iş uyumu algılarını olumlu bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Kişi-iş uyumu algılarının ise çalışanların zorbalığa maruz kalma ve duygusal tükenme durumlarıyla olumsuz bir şekilde ilişkili olduğu ve nihayetinde fiziksel ve zihinsel sağlıklarını etkilediği tespit edilmektedir. Bulgular, psikolojik sermayenin ve çalışma yaşam alanlarında algılanan kişi-iş uyumunun yeni mezun hemşirelerin iş hayatında önemli değişkenler olduğunu ve hemşirelerin tükenmişliğinin azalmasına ve fiziksel ve zihinsel iyi olma hallerinin artmasına katkıda bulunabileceğini göstermektedir.

Kausto, Elo, Lipponen ve Elovainio (2005) çalışmalarında prosedürel adalet algısı ve çalışan iyi olma hali (duygusal tükenme ve stres semptomları) arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici rolünü incelenmektedir. Buna göre; çalışanların örgütsel adalet algısı ve çalışan iyi olma hali arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalıştıkları örgütün adaletsiz olduğu algısına sahip olan ve işgüvencesizliğini tecrübe eden çalışanlar, daha yüksek oranda duygusal tükenme ve stres semptomları göstermektedir.

Çalışanlarda örgütsel adalet algısı ve çalışan iyi olma hali ilişkisini inceleyen bir başka çalışma ise Çelik, Turunç ve Bilgin (2014) tarafından yapılmıştır. Turizm sektörü üzerine yürütülen araştırmada; çalışanların adalet algılarının hem psikolojik sermaye seviyelerini ve hem de iyilik hallerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve çalışanların iyilik hallerinin de psikolojik sermaye seviyelerini pozitif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre; adil olarak algıladıkları bir örgütte çalışan bireylerin iyi olma hallerinin olumlu yönde değiştiği ve psikolojik sermaye seviyelerinin de yükseldiğini görülmektedir. Ayrıca; çalışanların adalet algılarının her üç boyutunun (prosedür, dağıtım, etkileşim) psikolojik sermayeleri üzerindeki etkisinde iyilik hallerinin düzenleyici rolünün bulunduğu tespit edilmektedir.

Buruuk, Tomaschek, Wendsche, Ochsmann ve Dörfel (2019) tarafından yürütülen çalışmanın sonuçları da çalışma yaşam alanlarında algılanan uyumsuzluğun çalışanların fiziksel sağlıkları üzerindeki etkilerini ortaya koyması bakımından oldukça ilgi çekici görülmektedir. Yapılan araştırmada; çalışma yaşam alanlarından, işyükü, kontrol ve

aidiyet-birlik duygusunda algılanan uyumsuzluğun, çalışanlarda görülen kronik bel ağrısı üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu görülmektedir.

Bu bölümde incelenen araştırmalar ve çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali değişkenleri arasındaki ilişkiyi açıkladığı düşünülen teoriler çerçevesinde; araştırmanın ilk hipotezi ve ona bağlı olarak geliştirilen alt hipotezler belirlenmiş olup, aşağıda yer almaktadır.

Çalışma yaşam alanlarının, alt boyutları ile çalışanların iyi olma halini anlamlı bir şekilde tahmin edeceği düşünülmektedir. Bu çerçevede;

**H1a:** Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.

**H1b:** Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.

**H1c:** Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.

**H1d:** Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.

**H1e:** Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.

**H1f:** Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.

### **1.5.2. Çalışma Yaşam Alanları ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkiler**

Bu tez çalışması çerçevesinde üzerindeki önemle durulması düşünülen bir diğer kavram ise işten ayrılma eğilimidir. İşten ayrılma eğilimi kavramının incelendiği bölümde de altı çizildiği üzere; çalışanlarda işten ayrılma eğilimi veyahut niyeti, niyetin büyük olasılıkla davranışla sonuçlanacak olması beklendiğinden, kurumların ve işletmelerin faaliyetlerini etkili ve verimli yürütmeleri ve yüksek çıktılar elde etmeleri önündeki engellerden biri

olarak görülmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma eğiliminin nedenlerinin irdelenmesi ve doğru şekilde belirlenebilmesi amacıyla çok sayıda çalışma yürütülmektedir.

Çalışma yaşam alanlarının, psikolojik sözleşme teorisinden de hareketle çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bilindiği üzere; çalışma yaşam alanları üzerine yapılan tüm değerlendirmeler çalışanların çalışma yaşam alanlarına yönelik beklentileri ile işletmelerin onlara sunduğu, gerçekleşen durum arasındaki uyum veya uyumsuzluktan doğmaktadır. Çalışanların, iş yerlerine ilişkin beklentilerinin temelinde ise daha önce de bahse konu olduğu üzere psikolojik sözleşme teorisi yatmaktadır. Çalışanlar ile işletmeler arasında imzalanan iş akdinin yanı sıra çalışanların işletmelere, işletmenin ise çalışanlara yönelik algılarını içeren, sözlü olarak dile getirilmemiş veya imza altına alınmamış ve psikolojik sözleşme olarak ifade edebileceğimiz bir dizi beklentiler bulunmaktadır. Çalışanların işletmelere ilişkin bu beklentilerinin karşılanmaması halinde ise psikolojik sözleşme ihlali algısı ile karşı karşıya kalınmaktadır (Rousseau, 1995).

Çalışanların çalışma yaşam alanlarına ilişkin beklentileri ve bu beklentilerle oluşan uyum veya uyumsuzluk algıları da psikolojik sözleşme teorisi ile ilişki halindedir. Çalışan ile işletme arasında imzalanan iş akdi; ücret, çalışma saatleri, sosyal haklar, iş güvenliği gibi hususları netleştirmektedir. Ancak; çalışanların iş yükü, ödüller, adalet gibi çalışma alanlarına ilişkin beklentileri ve bu beklentilerin karşılanıp karşılanmadığına ilişkin düşüncelerinin oluşturduğu uyum veya uyumsuzluk algıları iş akitlerinin konusu değildir. Dolayısıyla; çalışanlar, çalışma yaşam alanlarının her birine ilişkin değerlendirmelerini yapmakta ve bu değerlendirmeler uyum veya uyumsuzluk algıları ile sonuçlanmaktadır. Çalışanın çalışma yaşam alanlarında uyumsuzluk algılaması durumunda ise örgüte ilişkin olumsuz tutum ve davranışlar geliştirilmesi, çalışma performanslarının ve örgütsel çıktılarının azalması, işe olan bağlılıklarının düşerek, işten ayrılma eğilimlerinin artması beklenmektedir. Çalışma yaşam alanlarının incelendiği bölümde de bahsedildiği gibi; çalışma yaşam alanları üzerine yürütülen çalışmalar uyumsuzluk algısının örgütler ve çalışanlar açısından istenmeyecek sonuçlara neden olduğunu doğrular niteliktedir (örn. Camgöz, Ekmekci ve Karapınar, 2017; Cho, Laschinger ve Wong, 2006; Jimenez ve Dunkl, 2017).

Çalışma yaşam alanları ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalara aşağıda yer verilmektedir:

Altay ve Turunç (2018) tarafından yapılan çalışmada iş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve lider-üye etkileşiminin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan araştırmada; iş yükünün, çalışma yaşam kalitesi ile lider-üye etkileşim kalitesini olumsuz biçimde etkilediği ve iş yükünün çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisine lider-üye etkileşimin aracılık ettiği saptanmıştır. Ayrıca, çalışma yaşam kalitesinin, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken; işten ayrılma eğilimi üzerinde ters yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak çalışma yaşam kalitesinin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın kısmî aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Boamah ve Laschinger (2016) hemşireler üzerine yürüttükleri çalışmalarında altı çalışma yaşam alanında kişi-iş uyumu ile iş-özel hayat çatışması, tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkileri incelemektedir. Yapılan araştırmaya göre; çalışma yaşam alanlarındaki kişi-iş uyumu tükenmişlik üzerinde (duygusal tükenme ve sinizm) doğrudan olumsuz yönde, tükenmişlik ise işten ayrılma eğilimi üzerinde doğrudan olumlu yönde bir etkiye sahiptir. İş-özel hayat çatışması ise tükenmişlik yoluyla işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olmaktadır.

Leiter ve Maslach (2009)'ın araştırmalarında çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde tükenmişliğin aracı rolü incelenmektedir. Araştırmanın sonuçları; çalışma yaşam alanlarının tükenmişliği tahmin ettiği ve dolayısıyla da işten ayrılma eğilimini tahmin ettiği, tükenmişliğin aracı rolü üstlendiği modeli desteklemektedir. Sinizm işten ayrılma eğilimi için en önemli tükenmişlik boyutu olarak öne çıkarken, işten ayrılma eğilimini etkileyen başlıca çalışma yaşam alanları ise değer çatışmaları ve yetersiz ödüller olarak görülmektedir.

Çelik ve Çıra (2013), örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerine etkisi ile bu etkide aşırı iş yükünün aracılık rolü olup olmadığını araştırmıştır. Turizm sektöründe beş yıldızlı otel ve tatil köylerinde çalışanlar üzerinde yapılan araştırma sonucunda; örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansını pozitif yönde ve anlamlı etkilediği, aşırı iş yükü ve işten ayrılma eğilimini negatif yönde ve

anlamli etkilediği, aşırı iş yükünün iş performansını negatif, işten ayrılma eğilimini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca aşırı iş yükünün örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş performansı ilişkisine aracılık etmediği, örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma eğilimi üzerine etkisine ise aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Bu bölümde incelenen araştırmalar ve çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi değişkenleri arasındaki ilişkiyi açıkladığı düşünölen teoriler çerçevesinde; araştırmanın ikinci hipotezi ve ona bağlı olarak geliştirilen alt hipotezler belirlenmiş olup, aşağıda yer almaktadır.

Çalışma yaşam alanlarına ilişkin altı husustaki beklentilerin gerçekleşmesinin çalışanların işten ayrılma eğilimlerini azaltacağı düşünölmektedir. Bu çerçevede;

**H2a:** Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.

**H2b:** Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.

**H2c:** Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.

**H2d:** Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.

**H2e:** Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.

**H2f:** Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.

### **1.5.3. Psikolojik Sermayenin Çalışan İyi Olma Hali ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Doğrudan Etkileri**

Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere, psikolojik sermaye kavramı özellikle pozitif psikoloji anlayışının yönetim ve organizasyon alanına yansımalarıyla birlikte alan



yazınında büyük bir önem kazanmış ve pozitif psikolojik sermayenin var olması veya diğer çalışanların psikolojik sermayelerine kıyasla daha yüksek ya da daha düşük olması halinde çalışanların tutum ve davranışlarına olası etkilerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar ortaya çıkmıştır.

Avey, Luthans ve Jensen (2009) psikolojik sermayeden “stresle savaşan pozitif güç” olarak bahsetmekte ve çalışanların işyerinde karşı karşıya kaldıkları stresli olaylarla ve durumlarla mücadelelerinde ihtiyaç duydukları kaynağın psikolojik sermaye olabileceğini ifade etmektedir.

Psikolojik sermaye üzerine yürütülen çalışmalar, psikolojik sermayenin çalışanlarda önemli bir psikolojik kaynak vazifesi gördüğünü göstermektedir. Bu konuda yapılan en kapsamlı çalışmalardan biri Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmada; psikolojik sermayenin çalışanlarda arzu edilen davranışları ve tutumları geliştirirken, istenmeyen davranış ve tutumları azalttığı ve ayrıca çalışanların performansları üzerinde olumlu ve anlamlı bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu çalışmaya göre; psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların, iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve psikolojik iyi olma hali yüksek olmaktadır. Ayrıca, yine psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık ve performansın farklı göstergeleri (kişisel değerlendirme, amir değerlendirmesi ve nesnel) arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütler bakımından bir diğer önemli sonuç ise olumsuz davranış ve tutumlarda ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sermaye ile sinizm, işten ayrılma eğilimi, iş stresi, endişe gibi çalışanlarda istenmeyen tutumlar ve örgütsel sapma gibi davranışlar arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki görülmektedir.

Psikolojik sermayenin önemli bir kaynak olarak ele alınmasında İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli'nin açıklayıcı bir rol üstlendiği düşünülmektedir. Bakker ve Demerouti (2007)'ye göre; iş talepleri-kaynakları modeli çalışanların iyi olma hallerinin ve performanslarının geliştirilmesinde etkili sonuçlar doğurabilmektedir.

İş Talepleri-Kaynakları Modeli farklı örgütlerde çalışanların, farklı çalışma çevreleriyle karşı karşıya kaldıklarını varsaymaktadır. Çalışanların içinde yer aldığı bu çevreler bu modelde iş talepleri ve iş kaynakları olmak üzere iki ana kategoride yer almaktadır. İş talepleri, işin sürekli fiziksel ve / veya psikolojik (bilişsel ve duygusal) çaba gerektiren

ve bu nedenle belirli fizyolojik ve / veya psikolojik maliyetlerle ilişkili olan fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönlerini ifade ederken, iş kaynakları ise, işin, iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olan, iş taleplerini ve buna bağlı olarak oluşan fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltan veya kişisel gelişimi destekleyen fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönlerini vurgulamaktadır (Bakker, Demerouti, De Boer, Schaufeli, 2003).

İş Talepleri – Kaynakları dengesinin önemine ilişkin yapılan çalışmalarda (örn. Alcan, 2021; Bakker ve Demerouti, 2007; Mudrak vd. 2018; Tims, Bakker ve Derks, 2013) yüksek iş taleplerine karşılık, iş kaynaklarının yetersiz olması durumunda algılanacak bir dengesizliğin, çalışanların iyi olma hali üzerinde olumsuz etkiler doğurduğunu göstermektedir. Aynı şekilde; iş taleplerine kıyasla, yeterli iş kaynağının mevcut olduğu hallerde ise çalışanların iyi olma hallerinde olumlu yönde etkiler görülmektedir. Grover, Teo, Pick, Roche ve Newton (2018); psikolojik sermaye, iş talepleri ve kaynakları, psikolojik iyi olma hali ve işe adanmışlık arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmanın en önemli sonuçlarından biri psikolojik sermayenin, iş talepleri-kaynakları modeli bakımından kişisel bir kaynak rolü üstlendiğinin vurgulanıyor olmasıdır. Buna göre; yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip çalışanların, iş talepleri ve kaynakları da dâhil olmak üzere iş ortamını nasıl algıladıklarını etkileyen daha olumlu bir bakış açısına sahip oldukları görülmekte ve psikolojik sermaye çalışanların iş kaynaklarını, iş taleplerini, psikolojik iyi olma hallerini ve işe adanmışlık düzeylerini nasıl algıladıklarını doğrudan etkilemektedir. Ayrıca; psikolojik sermayenin, psikolojik iyi olma hali ve işe adanmışlık üzerinde olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Teo, Roche, Pick ve Newton (2014) tarafından yapılan çalışmada da psikolojik sermayenin etkileri ortaya konmaktadır. Buna göre; psikolojik sermaye, iş taleplerinin ve rol stresinin olumsuz etkileri üzerinde düzenleyici etkilere sahip önemli bir kişisel kaynak olarak öne çıkmaktadır

Ayrıca; Firoz ve Chaudhary (2022) tarafından psikolojik sermayenin tampon etkisini vurgulayan bir çalışma tarafından yürütülmüştür. Yapılan araştırmaya göre, psikolojik sermaye, yalnızlığın performans davranışları üzerindeki olumsuz etkisinin psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerde daha az olmasını sağlayacak şekilde, yalnızlığın etkisini azaltmaktadır.

Araştırma modelini oluşturan bu ilişkilerin incelenmesi amacıyla; alan yazınında psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma arasındaki ilişkiler üzerine yapılan diğer önemli çalışmalara aşağıda yer verilmektedir.

Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010); psikolojik sermaye boyutlarının, çalışanlara ilişkin çeşitli tutum, davranış ve performans çıktılarıyla ilişkili olduğunun geçmiş çalışmalarla ortaya konmuş olduğundan bahisle, bu çok önemli pozitif yapının çalışanların iyi olma halleri üzerindeki etkilerinin daha önce araştırılmadığını vurguladıkları çalışmada, çalışanların psikolojik sermaye seviyesinin, çalışanların psikolojik iyi olma halleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Karacaoğlu ve Köktaş (2016), Ankara'daki hastane çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmada, psikolojik dayanıklılık düzeyi ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişki ve bu ilişkide iyimser olmanın etkileri üzerine bir çalışma yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, hastane çalışanlarının; psikolojik olarak dayanıklı oldukları, psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek ve genellikle iyimser oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların psikolojik dayanıklılığının, psikolojik iyi olma düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği, iyimserliğin ise bu ilişkide kısmi aracı değişken rolünü oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Göçen (2019) tarafından öğretmenler üzerine yürütülen çalışmanın sonuçlarına göre; psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ve iyimserlik değişkenlerinin psikolojik iyi olma hali üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Culbertson, Fullagar ve Mills (2010) tarafından yapılan çalışma; psikolojik sermaye ile bir çalışanın ödomonik ve hedonik refahı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamakta ve psikolojik sermaye ile hedonik iyi olma arasındaki ilişkiye, ödomonik iyi olma halinin aracılık ettiğini ve psikolojik sermayenin, iyi olma halinin her iki türüyle de anlamlı şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca; işyerinde günlük ödomonik iyi olma halinin hem günlük pozitif ruh hali hem de günlük yaşam doyumu ile önemli ölçüde ilişkili olduğu ve ödomonik iyi olma halinin çalışanın psikolojik sermayesi tarafından tahmin edildiği tespit edilmiştir.

Li (2018) tarafından yapılan çalışmada ise; psikolojik sermaye ile yaşamdaki anlamı birbirine bağlayan zamansal öncelik konusu ele alınmış ve yaşamdaki anlama ilişkin algı, psikolojik sermaye ve iyi olma hali arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre, üniversite öğretmenlerinin psikolojik sermayeleri, onların yaşamdaki anlama ilişkin algılarını zaman içinde olumlu olarak tahmin etmektedir. Ayrıca; yaşamdaki anlama ilişkin algı ve psikolojik sermaye, iyi olma halini olumlu olarak tahmin etmekte ve hayattaki anlam; psikolojik sermayenin, iyi olma hali üzerindeki etkisine zaman içinde kısmen aracılık etmektedir.

Rahimnia, Mazidi ve Mohammadzadeh (2013) hemşireler üzerine yaptıkları araştırmada iyi olma halinin öncülleri olarak psikolojik sermaye, yapıcı ve yıkıcı duygular, stres, kaygı ve depresyonun yer aldığı bir model geliştirmiş olup, araştırmada hemşirelerin yüksek psikolojik sermayelerinin yapıcı duygularını artırdığı, yıkıcı duyguları azalttığı ve sonuç itibarıyla iyi olma hallerini artırdığı ortaya konmaktadır.

Datu ve Valdez (2016) psikolojik sermayenin, örgüt ve iş çıktıları üzerindeki olumlu etkileri üzerine odaklanan çalışmaların var olduğu, ancak batılı olmayan ülkelerde ve akademisyenler üzerine yeterince çalışma yapılmamış olduğundan bahisle; Filipinler’de psikolojik sermayenin optimal akademik sonuçlar ve iyi olma hali üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Yapılan çalışmada; psikolojik sermayenin akademik bağlılığı, gelişmeyi, birbirine bağlı mutluluğu ve olumlu duygulanımı pozitif olarak tahmin ettiği ortaya konulmaktadır.

McMurray vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada ise iyi olma hali bileşenlerinden olumlu duygulanım ile psikolojik sermaye arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca; örgüt iklimi ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin de pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu vurgulanmaktadır.

Psikolojik sermayenin, çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisinin ise negatif yönlü olması beklenmektedir. Buna göre, alan yazınında psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkileri inceleyen bazı önemli önemli çalışmalara aşağıda yer verilmektedir.

Choi ve Lee (2014) psikolojik sermayenin, iş yerinde ve sosyal ilişkilerde olumlu tecrübeleri artırmak, çatışmaların çözülmesine yardımcı olmak ve iş yerinde stresi

azaltmak suretiyle, çalışanlarda işten ayrılma eğilimine sebep olan olumsuz düşüncelerin önlenmesinde temel bir rol oynadığını ileri sürmektedir. Ayrıca; psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların mevcut işlerinde başarılı olma olasılıklarının daha yüksek olduğu, çünkü arzu edilen iş sonuçlarını yaratma ve bunları gerçekleştirmek için çeşitli alternatif yollar geliştirme konusunda daha yetkin oldukları ve olumlu sonuçlar elde ettikçe, örgütte kalma isteklerinin de artacağı düşünülmektedir. Choi ve Lee (2014)'e göre; psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, işteki başarısızlıklardan dolayı hayal kırıklığına uğradıklarında bile, büyük olasılıkla daha iyimser beklentiler geliştirecek, çok fazla çaba, zaman ve enerji harcayarak bu tür aksaklıklardan kurtulacak ve ötesine geçecektir. Yani psikolojik sermayenin, zorluklar karşısında işten ayrılma eğilimini azaltarak, olumlu adaptasyona yol açtığı düşünülmektedir.

Buradan hareketle, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların, çalışma yaşam alanlarında algıladıkları uyumsuzluktan kaynaklanan olumsuz tutum ve davranışları daha fazla tolere edebilmesi ve psikolojik sermayenin, çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici rolü üstlenerek; çalışma yaşam alanlarında algılanan uyumsuzluğun olumsuz etkisini yumuşatması ve işten ayrılma eğilimini azaltması beklenmektedir. Gu (2016)'ya göre; psikolojik sermaye, çalışanların iyi olma hallerini geliştirebilmekte, çalışan performansına katkı sağlayabilmekte ve çalışanların işten ayrılmaya yönelik davranışlarını önleyebilmektedir. Ayrıca; örgütlerin insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranışlar geliştirilmesinde de olumlu yönde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Gupta ve Shaheen (2017) psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde işe adanmışlığın aracı rolünü inceledikleri çalışmalarında; psikolojik sermayenin dolaylı olarak ve olumsuz yönde işten ayrılma eğilimini etkilediği ve bu ilişkide işe adanmışlığın tam aracı rolü üstlendiği görülmektedir.

Çelik (2018) ise turizm sektörü çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada; psikolojik sermayenin, işyeri stresi ve çalışan işten ayrılma eğilimi üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca; işyeri stresi, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde kısmi olarak aracılık etmektedir.

Ganji ve Johnson (2020) tarafından İran'daki kadın çalışanlar üzerine yapılan araştırma; ailenin duygusal desteğinin hem iş doyumunu hem de işten ayrılma eğilimini olumlu etkilediğini göstermekte ve çalışma kapsamında, iş tatmini ile ailenin duygusal sosyal desteği arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü desteklenmektedir.

Salam (2017) tarafından Tayland'da yürütülen çalışmada; psikolojik sermayenin iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yapılan çalışmada; psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif yönlü, psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca; psikolojik sermayenin dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının iş tatmini ile pozitif, işten ayrılma eğilimi ile ise negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yeşil, Yetiş ve Telli (2016) tarafından psikolojik sermayenin çalışanlar üzerinde etkilerini (bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi ve yenilikçi davranış) inceleyen bir çalışma yürütülmüştür ve psikolojik sermayenin, bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi, performans ve yenilikçi davranış üzerinde farklı düzeylerde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada; psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunun iş tatmini ve psikolojik sermayenin tüm boyutlarının performans üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca; psikolojik sermayenin "umut" boyutunun işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak; psikolojik sermayenin diğer boyutları ve işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Gu (2016) tarafından yapılan çalışmada ise; psikolojik sermayenin çalışanların işten ayrılma eğilimini etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu öne sürülmektedir. Bu çalışmada; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik olmak üzere psikolojik sermayenin her bir boyutu ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (örneğin daha iyimser olan çalışanların, işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olması beklenmektedir). Ayrıca; çalışanların psikolojik sermayesinin de yine işten ayrılma eğilimi ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Erkuş ve Fındıklı Afacan (2013) psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma eğilimi değişkenleri üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Yapılan çalışmada; psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin her bir boyutunun ayrı ayrı incelenmesinde ise umut faktörü ile iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma eğilimi arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Ayrıca, dayanıklılık faktörü iş tatmini ve iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilerken, öz yeterlilik boyutunun ise çalışanların iş performansı ile pozitif bir ilişki halinde olduğu görülmüştür.

Chaudhary, Bidlan ve Darolia (2015) tarafından yapılan araştırmada; psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Avey, Luthans ve Jensen (2009) tarafından yapılan çalışmada ise, çalışanların psikolojik sermayeleri ile algılanan iş stresi belirtileri arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları, günümüz çalışanlarının stresin olumsuz etkilerine direnmelerine yardımcı olmak için psikolojik sermaye gibi daha önce bilinmeyen ve büyük ölçüde kullanılmamış olumlu kaynaklardan faydalanmaları gerektiği anlayışını destekler niteliktedir. İşten ayrılma üzerindeki bu etkiyi destekleyen çalışma bulguları, çalışanların psikolojik sermayelerinin, gönüllü işten ayrılma göstergeleri olarak bilinen işten ayrılma niyetleri ve iş arama davranışlarıyla önemli bir negatif ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Choi ve Lee (2014), beş büyük kişilik özelliklerini, kontrol değişkeni olarak ele aldıkları çalışmalarında; çalışanların psikolojik sermayelerinin, beş büyük kişilik özelliklerini kontrol edildikten sonra bile, algılanan performans, işten ayrılma eğilimi, iş mutluluğu ve öznel iyi olma hali ile anlamlı şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermaye; iş mutluluğu ve öznel iyi olma hali ile olumlu yönde, işten ayrılma eğilimi ile olumsuz yönde, performans ile ise olumlu yönde ilişkili bulunmuştur.

Rivaldi ve Sadeli (2020) tarafından yürütülen çalışma; iş tatmini, işe adanmışlık ve psikolojik iyi olma halinin, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerinde aracı görevi üstlendiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca; psikolojik sermayenin, iş tatmini, işe adanmışlık ve psikolojik iyi olma hali üzerinde de anlamlı şekilde etkili

olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayeyi en güçlü şekilde etkileyen değişkeninin ise psikolojik iyi olma hali olduğu vurgulanmaktadır.

Amunkete ve Rothmann (2015) tarafından yürütülen çalışmada otantik liderlik ile psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmektedir. Buna göre, otantik liderliğin iş tatminini psikolojik sermaye aracılığıyla dolaylı şekilde etkilediği görülmektedir. Ayrıca, psikolojik sermaye ile çalışanların işten ayrılma eğilimleri arasında istatistiki olarak anlamlı ve dolaylı bir ilişki olduğu tespit edilmektedir. Jung ve Jeong (2018) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada ise psikolojik sermayenin çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Choi ve Rhee (2017) tarafından Kore'de yapılan çalışmada; çalışanların psikolojik sermayelerinin, algılanan iş yükü üzerindeki etkisi ve bu ilişkide üst yönetime duyulan güvenin rolü incelenmekte ve psikolojik sermaye ve algılanan iş yükünün, işten ayrılma eğilimini ne şekilde etkilediği araştırılmaktadır. Buna göre; psikolojik sermayenin algılanan işyükü ile olumsuz yönlü bir ilişkisi olduğu ve bu ilişkide üst yönetime duyulan güvenin aracı rolü üstlendiği görülmektedir. Ayrıca; psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi ile negatif yönlü, algılanan iş yükünün ise işten ayrılma eğilimi ile pozitif yönlü bir ilişki halinde olduğu tespit edilmiştir.

Yan, Mansor, Choo ve Abdullah (2021); psikolojik sermayenin, işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde; iş tatmini ve örgütsel bağlılık olmak üzere çalışanların işe ilişkin tutumlarının aracı rolünü inceledikleri çalışmalarında, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu ve bu ilişkide iş tatmini ve örgütsel bağlılığın tam aracı rolü üstlendiği sonucuna ulaşmaktadır. Buna göre; psikolojik sermayeleri ve işe ilişkin pozitif tutumları yüksek olan çalışanların, örgütlerinde kalma eğilimleri de daha fazla olacaktır.

Çelik (2018) tarafından yürütülen araştırma ise psikolojik sermayenin işyeri stresi ve çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca araştırma sonuçları, işyeri stresinin psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiğini göstermektedir.



Karatepe ve Karadas (2014) ise psikolojik sermayenin iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işten ayrılma eğilimi ve devamsızlık niyeti üzerindeki etkilerini incelemektedir. Araştırma sonuçları; psikolojik sermayenin, iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasını, işten ayrılma eğilimini ve devamsızlık niyetini hafiflettiğini göstermektedir. Ayrıca; psikolojik sermayenin, çalışanların işten ayrılma eğilimi ve devamsızlık niyetlerini aile-iş çatışması yoluyla dolaylı olarak etkilediğini göstermektedir.

Çetin ve Varoğlu (2015) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimini azalttığı, algılanan performansı ve iş tatminini artırdığı görülmektedir. Ayrıca; psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü üstlendiği belirlenmiştir. Chaudhary ve Chaudhari (2015)'ın çalışmalarında da psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememekle birlikte psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Gascon, Zhao, Li, Wu ve Hong (2012) tarafından yapılan çalışmada; psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerinde olumsuz yönde etkisinin olduğu, psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi ilişkisinde rol stresinin aracı rolü üstlendiği; dolayısıyla psikolojik sermayenin, çalışanların rol stresini azaltmak suretiyle işten ayrılma eğilimlerini azalttığı görülmektedir.

Bu bölümde incelenen araştırmalar ve psikolojik sermaye ile çalışan iyi olma hali ve psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi değişkenleri arasındaki ilişkiyi açıkladığı düşünülen teoriler çerçevesinde; araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri belirlenmiş olup, söz konusu hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Buna göre, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların; psikolojik sermayesi düşük olan çalışanlara göre, çalışan iyi olma hallerinin daha yüksek, işten ayrılma eğilimlerinin ise daha düşük olacağı düşünülmektedir.

**H3:** Psikolojik sermaye çalışan iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.

**H4:** Psikolojik sermaye işten ayrılma eğilimini negatif yönde tahmin edecektir.

#### **1.5.4. Çalışma Yaşam Alanları ve Çalışan İyi Olma Hali Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü: Psikolojik Sermaye ve Çalışan İyi Olma Hali İlişkisi**

Bir önceki bölümde çalışma yaşam alanlarında algılanan “uyum” ve bu uyumun çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkileri incelenmiştir. Bu bölümde ise çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali ilişkisinde psikolojik sermayenin olası düzenleyici etkileri ortaya konmakta ve çalışmanın modeli kurulmaktadır. Çalışma yaşam alanlarında uyum algılanması halinde, çalışan iyi olma halinin pozitif yönde etkilenmesi beklenmektedir. İş yükü, ödüller, değerler, aidiyet duygusu, adalet algısı ve kontrol boyutunda uyum algısı gerçekleştiğinde, çalışan iyi olma hali artacaktır. Psikolojik sermayenin bu ilişkideki düzenleyici rolünün ise değişkenler arasındaki ilişkiyi güçlendirecek şekilde var olması ve dolayısıyla; çalışan iyi olma halinin pozitif sermayesi yüksek olanlarda daha güçlü olması beklenmektedir.

Psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkilerinin temelini oluşturduğu düşünülen İş Talepleri-İş Kaynakları Modelinin, psikolojik sermayenin olası düzenleyici etkilerinin açıklanmasında da yararlı olacağı düşünülmektedir.

Adil ve Kamal (2020) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin güçlü bir kaynak olarak iş talepleri – kaynakları modeline dâhil edilebileceğinin altı çizilmektedir. Bu çalışmaya göre; psikolojik sermayenin, çalışan iyi olma hali, performansı ve işe adanmışlığı üzerinde olumlu, tükenmişlik üzerinde ise olumsuz yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, psikolojik sermayenin; iş yükünün, performans ve iyi olma hali üzerindeki olumsuz etkisini yumuşatan düzenleyici rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçları, psikolojik sermayenin, iş yükü ve çalışan iyi olma arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünün altını çizmesi bakımından bu tez çalışmasının modelini de destekler niteliktedir.

Alan yazınında; çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü inceleyen bir çalışma tespit edilememiştir. Ancak; psikolojik sermayenin, iş yaşamına ilişkin çeşitli faktörler ile çalışanların işe

ilişkin tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerde aracı ve düzenleyici rollerine ilişkin araştırmalara aşağıda yer verilmektedir.

Cole, Daly ve Mak (2009)'a göre; araştırmalar, işsizliğin bir kişinin iyi olma halini olumsuz yönde etkilediğini ve bunun da kişinin yeniden iş bulma yeteneklerini bozabileceğini göstermektedir. Çalışmalar ayrıca bir kişinin psikolojik sermayesinin (emeğin üretkenliğini etkileyen kişilik özellikleri) işsizliğin iyi olma hali üzerindeki etkisine tesir ettiğini ve yeniden istihdamı kolaylaştırdığını öne sürmektedir. Cole, Daly ve Mak (2009) tarafından yürütülen çalışmada; istihdam durumu ve çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü incelenmektedir. Sonuçlar, eşzamanlı bir ilişkiyi ve psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisini desteklemektedir. Buna göre; psikolojik sermayesi zayıf olan bireylerin işsiz kalma riski daha yüksektir. Aynı zamanda da istihdam durumu ile iyi olma hali arasında anlamlı ve eşzamanlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Cole, Daly ve Mak (2009:119) bu sonucu şu şekilde açıklamaktadır: *“Bir işi olan insanlar daha sağlıklı ve daha mutludur ve daha yüksek iyi olma hali düzeyine sahip bireylerin istihdam edilme olasılığı daha yüksektir. Bir kişinin psikolojik sermayesi ise işsizliğin, çalışan iyi olma hali üzerindeki etkisine kısmen aracılık etmektedir. Daha yüksek psikolojik sermayeye sahip insanlar, iş gücü piyasasına yeniden girişi kolaylaştıran ve olumsuz işsizlik-refah döngüsünü kıran daha yüksek iyi olma haline sahiptir.”*

Hansen, Buitendach ve Kanengoni (2015) ise psikolojik sermaye, çalışan iyi olma hali, iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Güney Afrikalı eğitimciler üzerine yapılan araştırmanın en önemli sonuçları; psikolojik sermaye, öznel iyi olma hali, tükenmişlik ve iş tatmini arasında anlamlı ilişkilerin olduğunun tespit edilmesi ve psikolojik sermayenin öznel iyi olma hali ve tükenmişlik arasındaki ilişkide aracı rolü üstlendiğinin görülmesi olmuştur.

Küçük (2019) tarafından bilinçli farkındalık ve pozitif psikolojik sermayenin çalışanların iyi olma hali üzerindeki rolünü araştırmaya yönelik olarak yapılan çalışmada; pozitif psikolojik sermaye ve bilinçli farkındalık değişkenlerinin çalışan iyi oluşunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde tahmin ettiği görülmüş olup, önemli birer psikolojik kaynak olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterliliğin oluşturduğu sinerjinin çalışanların

iyi olma hallerini artırdığı düşünülmekte ve pozitif psikolojik sermayenin, farkındalık ve çalışanların refahı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmektedir.

Değirmenci (2019) tarafından yapılan çalışmada; psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan dayanıklılığın yüksek seviyelerde olması durumunda çalışanların iyi olma hallerinin olumlu yönde etkilendiği ve yine psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Xu vd. (2020) ise araştırmalarında, psikolojik iyi olma hali ve işe bağlılığın Çin'deki aile hekimlerinin performansını önemli ölçüde etkilediğini göstermekte ve psikolojik sermayenin, psikolojik iyi olma hali, işe bağlılık ve performans arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiğini vurgulamaktadır.

Gull vd.(2022) tarafından yürütülen araştırmanın bulguları duygusal emeğin çalışan iyi olma hali ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca; psikolojik sermaye çalışan iyi olma halini olumlu yönde etkilemekte ve düzenleyici rol üstlenerek duygusal emeğin olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olmaktadır. Psikolojik sermayenin düzenleyici olarak dahil olması halinde çalışan iyi olma hali güçlenmektedir.

Roche, Haar ve Luthans (2014) tarafından yapılan çalışmada; çalışanların farkındalık düzeylerinin (artan farkındalık), zihinsel iyi olma halleri üzerindeki etkisinde, psikolojik sermayelerinin aracı etkisi incelenmiştir. Araştırmada; farkındalığın, anksiyete, depresyon ve yönetici liderlerin olumsuz etkisi ve girişimcilerin tükenmişliği (yani duygusal tükenmişlik ve sinizm) gibi çeşitli işlevsiz sonuçlar ile olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca dört örneklemin tümü için, farkındalık ile işlevsiz sonuçlar arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü üstlendiği görülmektedir.

Li, Ma, Guo, Xu, Yu ve Zhou (2014) tarafından yürütülen çalışmada, sosyal destek ile öznel iyi olma hali arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin oynadığı rol araştırılmıştır. Sonuçlar, pozitif psikolojik sermaye, sosyal destek ve öznel iyi olma halinin pozitif yönde ilişkili olduğunu ve ayrıca, psikolojik sermayenin sosyal destek ile öznel iyi olma hali arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Riolli, Savicki ve Richards (2012) tarafından yapılan çalışmada ise psikolojik sermayenin akademik dönem boyunca üniversite öğrencilerinin iyi olma halleri üzerindeki muhtemel etkilerinin

belirlenmesi hedeflenmektedir. Bu çalışmada; psikolojik sermayenin, olumsuz koşullarla başa çıkabilmeleri için öğrencileri gerekli metal gücü ile güçlendirdiği varsayılmaktadır. Üniversite öğrencileri üzerine yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin; stres ile psikolojik ve fiziksel iyi olma hali göstergeleri arasındaki ilişkide aracı rolü üstlendiği görülmektedir. Dolayısıyla; psikolojik semptomlar ve sağlık sorunları söz konusu olduğunda, psikolojik sermayenin, stresin etkisini tamponlayarak stres ile olumsuz sonuçlar arasındaki ilişkiyi azalttığı tespit edilmektedir.

Dolayısıyla; psikolojik sermayeyi, işin tüm talep ve beklentilerine karşı çalışanı destekleyen, güçlendiren ve bir nevi tampon görevi görerek olumsuz etkileri düzenleyen ve hafifleten bir kaynak olarak değerlendirmek mümkün olacaktır.

Bu bölümde incelenen araştırmalar ve teoriler çerçevesinde; araştırmının beşinci hipotezi ve ona bağlı olarak geliştirilen alt hipotezler belirlenmiş olup, aşağıda yer almaktadır.

Çalışma yaşam alanlarına ilişkin altı faktördeki beklentilerin gerçekleşmesinin çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yöndeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rol üstlendiği düşünülmektedir. Şöyle ki çalışma alanlarına ilişkin algulamaların iyi olma hali üzerindeki etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlü olmaktadır.

**H5a:** Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

**H5b:** Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

**H5c:** Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

**H5d:** Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

**H5e:** Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanması çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

**H5f:** Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

### **1.5.5. Çalışma Yaşam Alanları ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü: Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi**

Bu bölümde; çalışma yaşam alanlarında algılanan uyum veya uyumsuzluk ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin düzenleyici rolü incelenmektedir.

Psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisindeki olası düzenleyici rolünün daha detaylı şekilde incelenebilmesi amacıyla; alan yazınında öne çıkan çalışmalara aşağıda yer verilmektedir. Alan yazınında; çalışma yaşam alanları ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü inceleyen bir çalışma tespit edilememiştir. Ancak; psikolojik sermayenin, iş yaşamına ilişkin çeşitli faktörler ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerde aracı ve düzenleyici rollerine ilişkin araştırmalar yapılmış olduğu görülmektedir.

Obeng, Zhu, Quansah, Ntarmah ve Cobbinah (2021)'in çalışmalarında; duygusal örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının düzenleyici rol üstlendiği, psikolojik sermayenin öz-yeterlilik boyutunun ise iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde düzenleyici değişken olduğu belirlenmektedir. Yim, Seo, Cho ve Kim (2017) ise hemşirelerin karşı karşıya kaldığı mesleki stres ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemiştir. Buna göre; mesleki stres, işten ayrılma eğilimi ve psikolojik sermaye değişkenlerinin her biri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte ve psikolojik

sermayenin, mesleki stres ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde kısmi aracı rolü üstlendiği vurgulanmaktadır.

Haq (2014) tarafından yürütülen araştırmada; işyerinde dışlanmanın, psikolojik sermaye, iş performansı, iş stresi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Ayrıca; işyerinde dışlanmanın, iş performansı, iş stresi ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü araştırılmaktadır. Buna göre; işyerinde dışlanmanın iş stresi ve işten ayrılma eğilimi ile anlamlı pozitif yönlü ilişki ve iş performansı ile negatif ilişki gösterdiğini ortaya konmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanların psikolojik sermayeleri yüksek olduğunda işyerinde dışlanma ile iş stresi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerin daha zayıf olduğu görülmektedir. Çalışma bulgularına göre psikolojik sermayenin düzenleyici rolü ise doğrulanmaktadır.

Tetteh, Dei Mensah, Opatu ve Mensah (2022) tarafından yapılan çalışma; psikolojik sermayenin işyerinde eğlence-işe adanmışlık-işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ve ayrıca işyerinde eğlence ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiğini ve her iki ilişkinin de yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanlar için daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

Obeng vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada; psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik ve dayanıklılığın, duygusal örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide; yine psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterliliğin ise, iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiği görülmektedir.

Xiao vd. (2022) tarafından yapılan araştırmada ise psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı bir doğrudan etkisi olduğu tespit edilmektedir. Ayrıca; psikolojik sıkıntının, psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasında aracılık etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, sosyal desteğin, psikolojik sıkıntı ile psikolojik sermaye ve psikolojik sıkıntı ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerde düzenleyici rol üstlendiği vurgulanmaktadır.

Polizzi Filho ve Claro (2019) tarafından yapılan araştırma psikolojik sermayenin, iş yeri iyi olma hali ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin gücünü düzenleyici değişken olarak etkilediğini göstermektedir.

Abbas vd. (2014) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin iş tatmini ve yönetici tarafından derecelendirilen performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, algılanan örgütsel politikaların iş tatmini ve yönetici tarafından derecelendirilen performans ile negatif yönlü ilişkisinin, psikolojik sermaye yüksek olduğunda daha zayıf olduğu görölmüştür. Ancak, psikolojik sermayenin yüksek olduğu durumda, örgütsel politika ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinin beklenenin aksine daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Büyükkaymakçı ve Sundu (2021), yapmış oldukları çalışmada lider üye etkileşiminin işten ayrılma üzerindeki etkisinde, üyenin psikolojik sermayesinin düzenleyici etkisinin olduğu sonucuna ulaşmaktadır.

Bu bölümde incelenen araştırmalar ve teoriler çerçevesinde; araştırmanın altıncı hipotezi ve ona bağlı olarak geliştirilen alt hipotezler belirlenmiş olup, aşağıda yer almaktadır.

Çalışma yaşam alanlarına ilişkin altı faktördeki beklentilerin gerçekteşmesinin çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yöndeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rol üstlendiği düşünölmektedir. şöyle ki çalışma alanlarına ilişkin algılamaların işten ayrılma eğilimi üzerindeki negatif etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlü gözlemlenecektir.

**H6a:** Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

**H6b:** Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

**H6c:** Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

**H6d:** Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.



**H6e:** Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

**H6f:** Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

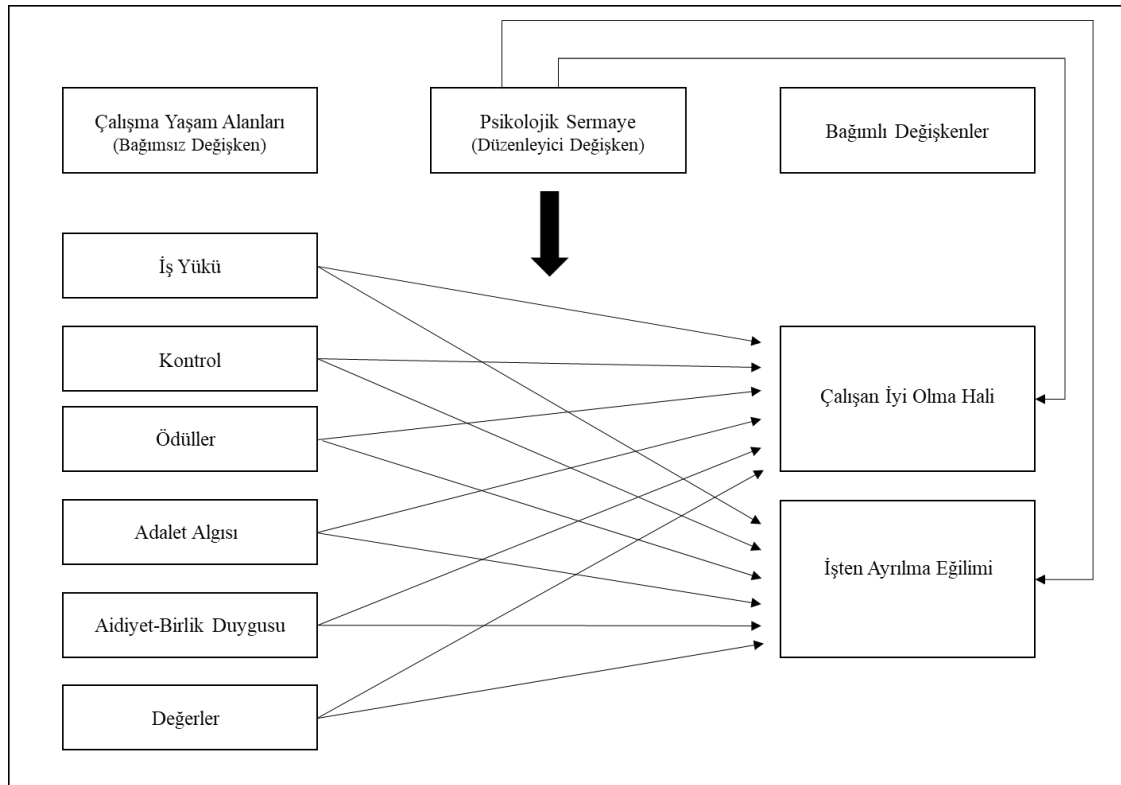
### 1.5.6. Araştırma Modeli

Bu bölümde; değişkenler arasındaki ilişkilere, bu ilişkileri açıklayan teorilere ve değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiş olan önceki çalışmalara yer verilerek; araştırmanın hipotezleri gerekçeleriyle ortaya konmaktadır.

Araştırma kapsamında geliştirilen model ise aşağıda (Şekil 3) sunulmaktadır.

### Şekil 3

#### Araştırma Modeli



## 1.6. ALTERNATİF ARAŞTIRMA MODELİ

Çalışmanın bir önceki bölümünde; değişkenler arasındaki ilişkilere ve bu ilişkileri açıklayan teorilere yer verilerek araştırmanın ana modeli oluşturulmuştur. Ancak; literatürde yer alan çalışmaların incelenmesi ve değişkenler arasındaki ilişkilerin teoriler ışığında irdelenmesi neticesinde bu araştırma kapsamında alternatif bir model kurularak, çalışan iyi olma halinin alt boyutlarının ayrıca incelenmesi planlanmaktadır. Psikolojik sermaye, çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerine yapılan çalışmalar ve psikolojik sermayenin etkilerini vurgulayan teoriler değerlendirildiğinde, psikolojik sermayenin, çalışan iyi olma halinin boyutları olan öznel iyi olma hali (yaşamda iyi olma), psikolojik iyi olma hali ve iş yerinde iyi olma hali aracılığıyla işten ayrılma eğilimini tahmin etmesi beklenmektedir.

Alternatif araştırma modelinin oluşturulmasında İş-Talepleri Kaynakları Modeli ve Stres ve Başa Çıkma Teorisi temel alınmıştır. Psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma halinin boyutları arasındaki ilişkiyi Lazarus ve Folkman (1984) tarafından geliştirilen “Stres ve Başa Çıkma Teorisi” ile açıklamak mümkün görülmektedir. Lazarus ve Folkman (1984:19)’a göre psikolojik stres, kişinin kaynaklarını aşan veya zorlayan ve iyi olma halini tehlikeye sokan bir durumdur ve aslında kişinin çevre ile ilişkisini nasıl değerlendirdiği ile ilgilidir. Dolayısıyla kişinin karşı karşıya kaldığı bu durumu tehdit olarak algılayıp, algılamaması onu nasıl değerlendirdiğine bağlı olarak değişmektedir. Kişilerde psikolojik strese sebep olabilen durumlar bilişsel değerlendirme ve başa çıkma olmak üzere iki farklı kavramla açıklanabilmektedir. Bilişsel değerlendirme, kişi ve çevre arasındaki belirli bir işlem veya işlemler dizisinin neden ve ne ölçüde stresli olduğunu belirleyen bir değerlendirme sürecidir. Başa çıkma ise; bireyin stresli olarak değerlendirdiği kişi-çevre ilişkilerinden doğan talep ve duyguları yönetme sürecidir. Bilişsel değerlendirme süreci iyi olma hali için de önem arz etmekte ve kişinin şahsi değerlendirmelerini içermektedir. Stres ve Başa Çıkma Teorisi bir kişinin herhangi bir tehditle karşılaştığı sırada öncelikle bu durumu değerlendirerek, tam olarak ne ile karşı karşıya olduğunu anlamaya çalıştığını, daha sonra ise sahip olduğu kaynakları ve bu kaynakları kullanarak nasıl bir başa çıkma yöntemi uygulayabileceğini kararlaştırdığını ifade etmektedir. Dolayısıyla kişinin stres algısı ve bu stresle ne ölçüde baş edebileceği

kişinin fiziksel, sosyal ve psikolojik kaynaklarına bağlı görülmekte ve psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların, psikolojik sermayesi düşük olan diğer çalışanlara göre iyi olma hallerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

Riulli vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin stres üzerindeki tampon etkisi vurgulanmakta ve olumsuz durumlarla karşı karşıya kalan öğrencilere baş etmelerini sağlayacak gücü psikolojik sermayenin vereceği var sayılmaktadır. Araştırma bulgularına göre, psikolojik sermayenin stres ile fizyolojik ve psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkide aracı görevi üstlendiği tespit edilmektedir. Dolayısıyla; psikolojik sermaye stresin olumsuz etkileri üzerinde bir tampon vazifesi görmekte ve böylelikle stres ve negatif sonuçlar arasındaki ilişki zayıflamaktadır. Psikolojik sermayenin, stres üzerindeki tampon etkisinin altını çizen bir diğer çalışma Mensah ve Amponsah-Tawiah (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmaya göre; psikolojik iyi olma hali mesleki stres ile olumsuz ve psikolojik sermaye ile olumlu yönde ilişkilidir. Ayrıca, psikolojik sermayenin mesleki stres ile psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği ve böylece mesleki stresin psikolojik iyi olma hali üzerindeki olumsuz etkilerini önemsiz kıldığı bulunmuş ve psikolojik sermayenin mesleki stresin psikolojik iyi olma hali üzerindeki olumsuz sonuçlarını tamponlama etkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali boyutları ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki olası etkilerini açıklayan bir diğer teorinin ise “İş Talepleri ve Kaynakları Modeli” olduğu düşünülmektedir. Demerouti vd. (2001:501) tarafından çalışarlarda tükenmişliği etkileyen faktörlerin belirlenebilmesi amacıyla oluşturulan İş Talepleri ve Kaynakları Modeli’nde iş talepleri, “*sürekli fiziksel veya zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkilendirilen, fiziksel, sosyal veya örgütsel iş özellikleri*” olarak ifade edilirken, iş kaynakları ise “*iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olan, iş taleplerini ve ilgili fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltan veya kişisel büyümeyi ve gelişmeyi teşvik eden, fiziksel, sosyal veya örgütsel iş özellikleri*” olarak tanımlanmaktadır. Buna göre; iş talepleri, işin çalışanı fiziksel ve zihinsel olarak yıpratıcı yönlerini; iş kaynakları ise çalışanı hedeflerine ulaştırırken destekleyen ve iş taleplerinin çalışan üzerindeki yoğun baskısını azaltıcı yönlerini ortaya koymaktadır. İş Talepleri ve

Kaynakları Modeline göre iş talepleri yüksek, iş kaynaklarının ise kısıtlı olduğu durumlarda, tükenmişlik ve iş gerilimi artmakta; iş kaynakları yüksek olduğunda ise işe adanmışlık söz konusu olmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Xanthopoulou vd. (2007) İş Talepleri ve Kaynakları Modeline kişisel kaynakları dahil etmiş ve kişisel kaynakların (öz-yeterlik, örgüte bağlı öz saygı ve iyimserlik) modeldeki rolünü incelemiştir. Yapılan araştırmada, kişisel kaynakların, iş kaynakları ve işe adanmışlık / tükenme ilişkisinde aracı rolü üstlendiği ve çalışanların iş kaynakları algısını etkilediği görülmektedir. Grover vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada ise psikolojik sermaye, kişisel bir kaynak olarak ele alınmakta ve iş talepleri ve kaynakları modeline dahil edilmektedir. Araştırma sonuçları psikolojik sermayenin çalışanların iş talepleri ve iş kaynakları algısını doğrudan etkilediğini ve çalışan iyi olma hali ve işe adanmışlığa ilişkin sonuçlar üzerinde de anlamlı şekilde etkili olduğunu göstererek farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Buna göre; psikolojik sermaye bir tampon görevi görmekten ziyade iş kaynakları ve iş talepleri algılarını doğrudan etkilemektedir.

Alan yazınında, psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ve boyutları üzerindeki etkilerini inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Cole (2006) tarafından yapılan araştırma psikolojik sermayenin çalışan iyi olma halini anlamlı şekilde etkilediğini ve çalışanlarda psikolojik sermaye ve iyi olma halinin geliştirilmesine yönelik politikaların çalışan üretkenliğinin artırılması ve işsizliğin azaltılmasında etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Alkahtani vd. (2020) tarafından yapılan çalışma psikolojik sermaye ve iş yerinde iyi olma hali arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösterirken, Hernández-Varas (2019) tarafından yapılan araştırmada ise psikolojik sermaye ile psikolojik iyi olma hali arasındaki anlamlı ilişkiyi vurgulanmaktadır. Rahimnia vd. (2013) hemşireler üzerine yürütmüş oldukları çalışmada psikolojik sermayenin, hemşirelerde yapıcı duygularını artırdığını, yıkıcı duyguları azalttığını ve sonuç itibarıyla iyi olma hallerini artırdığını ifade etmektedir.

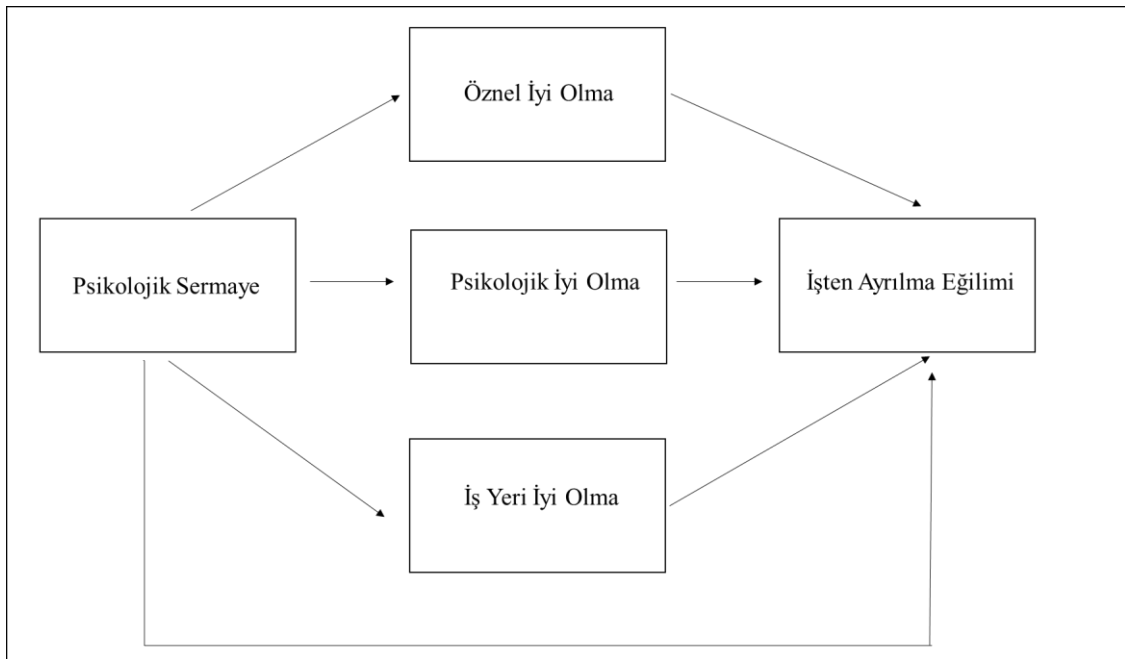
Ayrıca; yapılan çalışmalarda, psikolojik, öznel ve iş yerinde iyi olma halleri yüksek olan çalışanların işten ayrılma eğilimi başta olmak üzere işe yönelik olumsuz tutum ve davranışlarının azalacağı öngörülmektedir. Wu vd. (2017) öznel iyi olma halinin göstergelerinden biri olan yaşam tatmini yüksek olan çalışanlarda, işten ayrılma

eğiliminin azaldığını vurgulamaktadır. Siu vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada ise iş yerinde iyi olma halinin (hem iş tatmini hem de stres belirtileri), psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide tam aracı rolü üstlendiği görülmektedir. Buna göre; psikolojik sermayenin koruyucu bir kalkan vazifesi göstermesiyle birlikte, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların, öznel iyi olma, psikolojik iyi olma ve iş yerinde iyi olma hallerinin psikolojik sermayesi düşük olanlara kıyasla daha yüksek olacağı ve iyi olmanın olumlu etkisiyle, iş yerinde karşı karşıya kalacakları olumsuz durumlarla daha iyi başa çıkabilecekleri ve işten ayrılma eğilimlerinin azalacağı düşünülmektedir.

Söz konusu araştırmalar ve teoriler çerçevesinde oluşturulan alternatif model (Şekil 4) ve modele ait hipotezler aşağıda yer almaktadır.

#### Şekil 4

##### *Alternatif Model*



**H1:** Psikolojik sermaye işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde etkilidir.

**H2:** Psikolojik sermaye çalışanların öznel iyi olma halleri üzerinde pozitif yönde etkilidir.

**H3:** Psikolojik sermaye çalışanların psikolojik iyi olma halleri üzerinde pozitif yönde etkilidir.

**H4:** Psikolojik sermaye çalışanların iş yerinde iyi olma halleri üzerinde pozitif yönde etkilidir.

**H5:** Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide öznel iyi olma hali aracı rolü üstlenmektedir: Psikolojik sermaye öznel iyi olma hali üzerinde pozitif yönde, öznel iyi olma hali işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde etkilidir.

**H6:** Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide psikolojik iyi olma hali aracı rolü üstlenmektedir: Psikolojik sermaye psikolojik iyi olma hali üzerinde pozitif yönde, psikolojik iyi olma hali işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde etkilidir.

**H7:** Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide iş yerinde iyi olma hali aracı rolü üstlenmektedir: Psikolojik sermaye iş yerinde iyi olma hali üzerinde pozitif yönde, iş yerinde iyi olma hali işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde etkilidir.

## 2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI

Araştırmanın ikinci bölümünde “Yöntem”, “Bulgular” ve “Tartışma” başlıklarına yer verilmekte ve araştırmanın önceki bölümünde belirlenen hipotezler test edilerek, ortaya çıkan sonuçlar değerlendirmeye alınmaktadır. Son olarak; daha sonraki çalışmalara yön vermesi amacıyla araştırma bulguları detaylı şekilde yorumlanmaktadır.

Bu çalışmanın hipotezi hem beyaz yakalı çalışanlarda hem de mavi yakalı çalışanlarda test edilmiştir. Öncelikle beyaz yakalı çalışanların profili ve beyaz yakalı çalışanlara ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Ardından ayrı bir başlık altında mavi yakalı katılımcıların demografik özellikleri ve mavi yakalı çalışanlar için elde edilen sonuçlar incelenmektedir. Ayrıca, her iki örnekleme de aynı anket formu kullanılmış olması nedeniyle, ölçeklere ilişkin bilgiler tek bir başlık altında ve yalnızca beyaz yakalı çalışanlara ilişkin bilgilerin verildiği ilk bölümde yer almaktadır.

Çalışma kapsamında alternatif bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Bu model mavi yakalı çalışanlar için test edilmekte ve alternatif model testine ilişkin bulgulara bu bölümde yer verilmektedir.

Araştırma sonuçlarının yorumlanması ise bir sonraki bölüm olan 3. bölümde hem beyaz yakalı çalışanlar hem de mavi yakalı çalışanlar için tek bir başlık altında gerçekleştirilmektedir. Ayrıca bu bölümde mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar için karşılaştırmalara ve hipotez testi sonuçlarında ortaya çıkması muhtemel farklılıkların değerlendirmesine de yer verilmektedir.

Ardından; yine son bölüm kapsamında, bu çalışmanın yöneticilere ve alan yazınına olası katkıları ve daha sonraki araştırmalara yol göstermesi bakımından araştırmanın kısıtlılıkları vurgulanmaktadır.

### 2.1. YÖNTEM

Alan araştırması bölümünün ilk başlığı araştırma “Yöntem”ine ayrılmaktadır. Bu başlık altında öncelikle araştırma örnekleme ve anket çalışmasının katılımcılarına yer verilmekte ve katılımcıların demografik özellikleri ortaya konmaktadır. Sonrasında ise;

araştırma hipotezlerinin test edilmesinde kullanılan ölçekler ve araştırmada gerçekleştirilen analizler açıklanmaktadır.

### **2.1.1. Uygulanan Prosedür**

Anketler beyaz yakalı çalışanlara çevrim içi olarak uygulanmış ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anketler dağılmadan önce Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulundan anketin uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmıştır (Tarih: 18.01.2021, Sayı: 00001403022).

### **2.1.2. Katılımcılar**

Bu araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanlar farklı sektörlerde (inşaat, tarım ve hayvancılık, bilgi ve iletişim teknolojileri bankacılık ve finans) çalışmaktadır. Katılımcılara toplam 400 adet anket dağıtılmış olup, söz konusu anketlerden 374'ü katılımcılar tarafından cevaplandırılarak araştırmacıya ulaştırılmıştır (geri dönüş oranı %93,5). Ancak anket formları incelendiğinde 5 adedinin %50'sinden fazlasının doldurulmadığı saptanmış, Tabacknick ve Fidell'in (2013) önerisi dikkate alınarak araştırma sonuçlarının olumsuz etkilenmemesi için eksik veri olan formlar analize dahil edilmemiş ve toplam katılımcı sayısı 369 olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların demografik özelliklerine dair bilgiler aşağıdaki tabloda (Tablo 5) yer almaktadır. Tablo 5'de de görüleceği üzere ankete katılan beyaz yakalı çalışanların 301'i erkek (%81,6) ve 68'i kadındır (%18,4). Katılımcıların çoğunluğu 26-35 yaş aralığındadır (n=140, %37,9) ve önemli bir bölümü lisans ve üstü eğitim (n=354, %95,9) görmüştür. Katılımcıların %58'i 3 yıldan kısa bir süredir halen çalışmakta olduğu kurumda görev yapmaktadır (n=214). Ayrıca, çoğunluğu evli (n=224, %60,7) ve en az 1 çocuk sahibidir (n=195, %52,8). Eşi çalışan katılımcıların oranı %33,6, eşleri çalışmayanların oranı ise %42,8'dir (n=158). Son olarak, katılımcıların çok büyük bir kısmı (n=354, %95,9) tam zamanlı olarak çalışmaktadır.



**Tablo 5***Beyaz Yakalı Katılımcıların Demografik Özellikleri*

	Oranı (%)	Sayısı
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	18.4	68
Erkek	81.6	301
<b>Yaş</b>		
18-28	8.9	33
26-35	37.9	140
36-45	29.5	109
46-55	17.3	64
56 ve üstü	6.2	23
<b>Öğrenim Durumu</b>		
Lise	3.3	12
Lisans	59.3	219
Yüksek Lisans	32.5	120
Doktora	4.1	15
Diğer	0.8	3
<b>Medeni Hal</b>		
Bekar	39.3	145
Evli	60.7	224
<b>Eşin /Eski Eşin Çalışma Durumu</b>		
Çalışıyor	33.6	124
Çalışmıyor	42.8	158
Hiç Evlenmedim	23.6	87
<b>Çocuk Sayısı</b>		
Yok	47.2	174
1	22.2	82
2	27.4	101
3	2.7	10
4 veya daha fazla	0.5	2
<b>Sektör</b>		
Tarım ve Hayvancılık	6.5	24
Sanayi	15.7	58
Bilgi ve İletişim Teknolojileri	3.3	12
Turizm	6.2	23
Eğitim	13.0	48
Sağlık	3.5	13
İnşaat	0.5	2
Bankacılık ve Finans	10.0	37
Diğer	41.2	152

Çalışılan Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi		
1 yıldan az	20.1	74
1-3 yıl	37.9	140
4-7 yıl	14.9	55
8-12 yıl	13.3	49
13-18 yıl	7.9	29
19-25 yıl	-	-
25 yıl ve üstü	6.0	22
Çalışma Düzeni		
Yarı zamanlı	4.1	15
Tam zamanlı	95.9	354

### 2.1.3. Kullanılan Ölçekler

Araştırmada yararlanılmak üzere hazırlanan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde kimlik belirtici herhangi bir bilgi istenmeksizin katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde katılımcıların işten ayrılma eğilimlerini, üçüncü bölümde çalışma yaşam alanlarına ilişkin uyum veya uyumsuzluk algılarını, dördüncü bölümde psikolojik sermaye düzeylerini, beşinci ve son bölümde ise iyi olma hallerini tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Araştırma anket formunun bir örneği “Ekler” kısmında yer almaktadır (Bkz. Ek.3). Ancak; söz konusu ekte, fikri mülkiyet hakları ve etik kurallar nedeniyle ölçek maddelerinin tamamına yer verilememekte ve değişkenler ve ölçek soruları hakkında bir fikir vermesi açısından öne çıkan bazı maddeler ekte bulunmaktadır.

#### 2.1.3.1 Demografik Değişkenler

Anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin ifadeler yer almakta ve katılımcılardan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni hal, eşinin veya eski eşinin çalışma /çalışmama durumu, çocuk sayısı, kurumdaki görevi, çalışmakta olduğu kurumdaki toplam hizmet süresi (iş tecrübesi/kıdem) ve yarı zamanlı veya tam zamanlı olmak üzere çalışma düzeni ile ilgili sorulara cevap vermesi istenmektedir. Demografik değişkenlere ilişkin tüm sorularda önceden belirlenmiş olan kategorilerden yararlanılmakta ve katılımcıların kendi durumlarına uygun olan kategoriyi işaretlemeleri istenmektedir.

### 2.1.3.2 İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların işten ayrılma eğilimlerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu bölümde, Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi'nde yer alan ve Mimaroglu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 3 maddeli "İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği"nden yararlanılmaktadır. Söz konusu ölçeğin Türkçe uyarlamasına ilişkin kullanım izni Mimaroglu (2008) ile e-posta yoluyla iletişime geçilmek suretiyle temin edilmiştir. Ölçek işten ayrılma eğilimini 3 madde ile ölçmektedir.

Birinci maddede katılımcılara "*Önümüzdeki bir sene içinde şu an çalıştığınız firma dışında bir firmada aktif olarak iş arama ihtimaliniz nedir?*" sorusu sorulmakta ve katılımcılardan söz konusu ifadeye katılma seviyelerini belirtmek için 1'den 5'e kadar olan (1: Kesinlikle düşünmüyorum, 2: Düşünmüyorum, 3: Kararsızım, 4: Düşünüyorum, 5: Kesinlikle düşünüyorum) seçeneklerden birini tercih etmeleri istenmektedir. Söz konusu maddede verilen yüksek puanların katılımcıların işten ayrılma eğilimlerinin yüksekliğine işaret ettiği varsayılmaktadır.

Ölçeğin ikinci maddesinde ise "*İstifa etmek nadiren aklıma gelir.*" ifadesine yer verilmekte ve katılımcılardan bu ifadeye katılma seviyelerini belirtmek için 1'den 5'e kadar olan (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) seçeneklerden birini tercih etmeleri istenmektedir. Söz konusu maddede verilen yüksek puanların katılımcıların işten ayrılma eğilimlerinin düşüklüğüne işaret ettiği varsayılmaktadır.

Ölçeğin son maddesinde ise "*Önümüzdeki sene büyük bir ihtimalle şu an çalıştığım firmadan başka bir yerde yeni bir iş arıyor olacağım.*" ifadesine yer verilmekte ve katılımcılardan bu ifadeye katılma seviyelerini belirtmek için 1'den 5'e kadar olan (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) seçeneklerden birini tercih etmeleri istenmektedir. Söz konusu maddede verilen yüksek puanların katılımcıların işten ayrılma eğilimlerinin yüksekliğine işaret ettiği varsayılmaktadır.

Camman vd. (1979, 1983) tarafından geliştirilen ölçeğin güvenilirliğinin sınanması sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0,85 olduğu gözlenmektedir. Mimaroglu (2008) tarafından yapılan tez çalışmasında ise ölçeğin Türkçe uyarlamasının Cronbach Alfa değerinin ise 0,67 olduğu görülmektedir.

Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa katsayılarına aşağıdaki tabloda (Tablo 6) yer verilmektedir.

**Tablo 6**

*İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayıları*

İşten Ayrılma Eğilimi	Camman vd. (1979, 1983)	Mimaroglu (2008)
( $\alpha$ )	0.85	0.67

2.1.3.3. Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği

Anket formunun üçüncü bölümünde; çalışanların, işyükü, kontrol, ödüller, aidiyet-birlik duygusu, adalet ve değerler olmak üzere çalışma yaşam alanlarında algıladıkları uyum veya uyumsuzlukları ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Çalışma yaşam alanlarında uyum veya uyumsuzluk algılarını ölçebilmek için Leiter ve Maslach (2003) tarafından geliştirilen Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği (Areas of Worklife Scale- AWS)'nden yararlanılmaktadır.

Ölçeğin kullanım izni için Michael Leiter ile iletişime geçilmiş olup, Leiter'den alınan e-postada ölçeğin dağıtım izninin Mind Garden Şirketi'ne ait olduğu ve kendilerinden kullanım izni talep edilebileceği bilgisine ulaşılmıştır. Bunun akabinde; Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği (Areas of Worklife Scale- AWS) kullanım izni için Mind Garden Şirketi'ne başvuru yapılmış ve kullanım izni ücreti karşılığında satın alınmıştır. Ölçeğin kullanım izniyle birlikte bağımsız araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen Türkçe çevirisi de Mind Garden Şirket'inden temin edilmiştir (ölçek kullanım izni ekte yer almaktadır).

Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği 28 maddeden oluşmakta ve çalışma yaşam alanlarının her biri için çalışanların algıladıkları uyum veya uyumsuzluğu tespit etmektedir. Ölçekte, işyükü algısı 5 madde “*Uzun saatler boyunca yoğun bir biçimde çalışırım.*”, kontrol algısı 4 madde, ödüllere ilişkin algı 4 madde “*İşim takdir edilir.*”, aidiyet-birlik duygusu 5 madde, adalet algısı 6 madde “*Bu kurumda kaynaklar adil bir şekilde dağıtılır.*” değerler algısı ise 4 madde ile ölçülmektedir. Ölçekte bulunan maddelerin yayınlanmasına yönelik izin bulunmadığından ölçekteki maddelerin tamamına yer verilememektedir.

Katılımcıların ölçek maddelerine 5’li Likert tipi ölçek kullanarak (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) cevap vermeleri beklenmektedir. Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği’nde her alt ölçek için bir puan olmak üzere, altı çalışma yaşam alanı için altı ayrı puan hesaplanmaktadır. Çalışma yaşamının bu altı alanının anlamları ve ilişkileri farklı olduğundan, altı alt ölçek puanının tek bir toplam puanda birleştirilmesi ve tek bir çalışma yaşam alanları puanı belirlenmesi mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla; anket çalışması sonucunda, her bir alt boyut (kontrol, adalet, aidiyet-birlik, değerler, işyükü ve ödüller) için ayrı bir puan belirlenmiş olacaktır. Ölçekte “*1: Kesinlikle katılmıyorum*” ifadesi kişi ve çalışma ortamı arasında güçlü bir uyumsuzluğu ifade ederken, “*5: Kesinlikle katılıyorum*” ifadesi ise kişi ve çalışma ortamı arasında güçlü bir uyumu ve eşleşmeyi göstermektedir. Ancak ölçekte bazı ters ifadeli maddeler de yer almaktadır ve bu maddelerde verilen puanların alt ölçek puanına dâhil edilmeden önce tersine çevrilmeleri gerekmektedir (örneğin; ters ifadeli maddelerde verilen “1” puanı “5” olarak hesaplanmaktadır) (Leiter ve Maslach, 2006, 2011).

Çalışma yaşam alanları ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yurtdışında Leiter ve Maslach (2003) tarafından, Türkiye’de ise Budak ve Sürgevil (2005) tarafından yapılmıştır. Söz konusu ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa (iç tutarlılık) katsayıları aşağıdaki tabloda (Tablo 7) yer almaktadır.

**Tablo 7***Çalışma Yaşam Alanları Alt Ölçeklerinin Cronbach Alfa Katsayıları*

Çalışma Yaşam Alanları	Leiter ve Maslach (2003)	Budak ve Sürgevil (2005)
İşyükü	0.70	0.59
Kontrol	0.70	0.70
Ödüller	0.82	0.86
Aidiyet-Birlik Duygusu	0.82	0.88
Adalet Algısı	0.82	0.90
Değerler	0.73	0.83

## 2.1.3.3 Psikolojik Sermaye Ölçeği

Anket formunun dördüncü bölümünde katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesine yönelik sorular yer almakta ve bu amaçla; Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (Psychological Capital Questionnaire-PCQ)'nden yararlanılmaktadır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin kullanım iznini talep etmek üzere; Fred Luthans ile iletişime geçilmiş ve Luthans tarafından gönderilen e-postada, Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin bilimsel amaçlı kullanım izninin Mind Garden Şirketi'nden alınması gerektiği ve söz konusu şirketin bilimsel amaçlı çalışmalarda ölçeğin kullanımına herhangi bir ücret talep etmeden izin verdiği bilgisi edinilmiştir. Psikoloji Sermaye Ölçeği'nin anket formunda yer alabilmesi amacıyla Mind Garden Şirketi'ne başvuru yapılmış ve ölçeğin bu araştırma kapsamında kullanım izni, orijinal maddeler ve bağımsız araştırmacılar tarafından yapılan Türkçe çevirileri temin edilebilmiştir. Ölçeğin çevirisi incelenmiş ve yapılan pilot araştırma çerçevesinde anlam bakımından kontrol edilmiş olup, herhangi bir değişiklik yapılmadan kullanılması uygun görülmüştür.

Psikolojik Sermaye Ölçeği 24 maddeden ve umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Luthans, Avolio ve Avey (2007), Psikolojik Sermaye Ölçeği'ni geliştirirken Snyder vd. (1996) ve Scheier ve Carver (1985) gibi farklı araştırmacılara ait ölçeklerden de istifade etmiştir. Buna göre; özyeterlilik/güven alt

ölçeği (Madde 1-6) Parker (1998)'dan, umut alt ölçeği (Madde 7-12) Snyder vd. (1996)'dan, dayanıklılık alt ölçeği (Madde 13-18) Wagnild ve Young (1993)'dan, iyimserlik alt ölçeği (Madde 18-24) ise Scheier ve Carver (1985)'dan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Ölçekte bulunan maddelerin yayınlanmasına yönelik izin bulunmadığından ölçekteki maddelerin tamamına değil, Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ilişkin bir fikir vermesi amacıyla yalnızca üç maddeye yer verilebilecektir. Ölçekte “özyeterlilik” boyutunun ölçülmesinde “*Bir grup iş arkadaşşıma bilgi sunma konusunda kendime güvenirim.*”, “iyimserlik” boyutunun ölçülmesinde “*İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim*”, “dayanıklılık” boyutunun ölçülmesinde ise “*Genellikle işteki zorlukları bir şekilde yönetebilirim*” gibi ifadeler bulunmaktadır. Buna göre, katılımcıların ölçek maddelerine 6'lı Likert tipi ölçek kullanarak (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Biraz katılmıyorum, 4: Biraz katılıyorum, 5: Katılıyorum, 6: Kesinlikle katılıyorum) cevap vermeleri beklenmektedir. Ölçekte “1: Kesinlikle katılmıyorum” ifadesi düşük bir psikolojik sermaye düzeyini ifade ederken, “6: Kesinlikle katılıyorum” ifadesi yüksek bir psikolojik sermaye düzeyini göstermektedir. Ancak ölçekte bazı ters ifadeli maddeler de yer almaktadır ve bu maddelerde verilen puanların, toplam puana dâhil edilmeden önce tersine çevrilmeleri gerekmektedir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yurtdışında Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) ve Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010) tarafından, Türkiye'de ise Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa (iç tutarlılık) katsayıları aşağıdaki tabloda (Tablo 8) sunulmaktadır.

**Tablo 8**

*Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Katsayıları*

(α)	Luthans vd. (2007)				Avey vd. (2010)	Çetin ve Basım (2012)
	Örneklem (1)	Örneklem (2)	Örneklem (3)	Örneklem (4)		
Psikolojik Sermaye	0.88	0.89	0.89	0.89	0.93	0.91
Umut	0.72	0.75	0.80	0.76	0.87	0.81

İyimserlik	0.74	0.69	0.76	0.79	0.78	0.67
Dayanıklılık	0.71	0.71	0.66	0.72	0.72	0.68
Özyeterlilik	0.75	0.84	0.85	0.75	0.87	0.85

#### 2.1.3.4 Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği

Anket formunun beşinci ve son bölümünde katılımcıların iyi olma hallerinin ölçülmesine yönelik sorular yer almakta ve Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Karapınar, Camgöz ve Ekmekci (2019) tarafından yapılmış olan 18 maddeli Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'nden (Employee Wellbeing Scale) yararlanılmaktadır.

18 maddeden oluşan Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'nin kullanım izni Zheng'den e-posta yoluyla temin edilmiştir. Ayrıca; ölçeğin Türkçe uyarlamasının bu araştırma kapsamında kullanılabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği öznel iyi olma (yaşamda iyi olma), işyerinde iyi olma ve psikolojik iyi olma hali olmak üzere üç alt boyuttan oluşmakta ve her bir boyut 6 madde ile ölçülmektedir. Örneğin; katılımcıların öznel iyi olma hali "*Çoğu zaman, kendimi gerçekten mutlu hissediyorum*" ifadesiyle ölçülürken, iş yerinde iyi olma hali boyutu ise "*İşim benim için anlamlı bir deneyimdir*" maddesiyle belirlenmektedir. Psikolojik iyi olma halini ölçen maddelere örnek olarak ise "*Günlük olayları iyi idare ederim*" ifadesi verilebilmektedir.

Ölçekte katılımcıların 7'li Likert tipi ölçekten yararlanılarak (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Biraz katılmıyorum, 4: Ortadayım (biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum), 5: Biraz katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Kesinlikle katılıyorum) her bir ifadeye katılma seviyelerini belirtmeleri beklenmektedir. Ölçekte "1: Kesinlikle katılmıyorum" ifadesi düşük bir iyi olma halini düzeyini, "7: Kesinlikle katılıyorum" ifadesi ise yüksek iyi olma halini göstermektedir.

Ölçekte, öznel iyi olma hali, iş yerinde iyi olma hali ve psikolojik iyi olma hali olmak üzere her bir boyuta ilişkin puanlar ayrı ayrı hesaplanabildiği gibi tek bir toplam çalışan iyi olma hali puanı da belirlenebilmektedir. Bu çalışmada her bir boyut ayrı ayrı değil, bir bütün olarak "çalışan iyi olma hali" ele alınmaktadır. Dolayısıyla alt ölçeklerin puanları



değil, toplam iyi olma hali puanı kullanılmakta ve ölçekteki 18 maddenin toplam değeri alınarak çalışan iyi olma hali hesaplanmaktadır. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yurtiçinde Karapınar, Camgöz ve Ekmekci (2019), yurtdışında ise Zheng vd. (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa katsayıları aşağıdaki tabloda (Tablo 9) yer almaktadır.

**Tablo 9**

*Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Katsayıları*

( $\alpha$ )	Zheng vd. (2015)	Karapınar, Camgöz ve Ekmekci (2019)
Çalışan İyi Olma Hali	0.91	0.92
Öznel İyi Olma	0.87	0.89
İşyerinde İyi Olma	0.87	0.87
Psikolojik İyi Olma	0.84	0.82

### 2.1.2. Araştırmada Kullanılan Analizler

Bu bölümde tez çalışmasında yararlanılan analizlere yer verilmektedir. Öncelikle veriler düzenlenerek, yapılacak çalışmaya uygunluğunun tespit edilmesi amacıyla uygulanan analizler açıklanmakta ve araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik analizler incelenmektedir.

Araştırma verilerinin düzenlenerek, uygulamaya hazır hale getirme aşamasında Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından belirlenen veri temizleme aşamalarından yararlanılmıştır. Buna göre; öncelikle, veri seti kontrol edilmiş ve analize hazırlanmıştır. Bu aşamada; eksik veri olup olmadığı, kodlama hatası yapıp yapılmadığı kontrol edilmiş, doğrusallık analizi yapılmış, tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş ve verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı “Normallik testi” ile test edilmiştir.

İkinci aşamada; ölçeklerin yapısal geçerliliği yani ölçeklerde belirlenmiş olan boyutların varlığı ve ölçek maddelerine dağılımı ise “Doğrulayıcı Faktör Analizi” ile kontrol

edilmiştir. Söz konusu faktör analizlerinden sonra, belirlenen ölçek alt-boyutlarının güvenilirliği İç Tutarlılık Analizi” (Cronbach’s Alpha) ile tespit edilmiştir.

Üçüncü aşamada; araştırmada belirlenmiş olan hipotezler test edilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler “Korelasyon Analizi” ile incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen ilişkiler için ise bu ilişkilerin yönünü belirlemek amacıyla “Hiyerarşik Regresyon Analizi” yapılmıştır. Psikolojik sermayenin düzenleyicilik rolünün teyit edilmesi amacıyla da Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Macro Programı kullanılmıştır.

#### 2.1.2.1 Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Tabachnick ve Fidell (2015)’e göre; verilerin toplanmasının ardından genel analizlere hazır hale getirilmesi çok önemli bir aşamadır ve verilerin doğru şekilde değerlendirilmesi ve analizlerin doğru sonuçlandırılması ancak verilerin analize hazırlanması aşamasının dikkatle tamamlanmasıyla mümkün olabilecektir. Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından belirlenen veri seti kontrol ve analize hazırlama süreci 8 aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla; veri dosyasının hatasız olması, düzgün korelasyonlar, kayıp veri analizi, aykırı değerler, normallik, doğrusallık ve eşvaryanslılık, yaygın veri transformasyon yöntemleri, çoklu birlikte doğrusallık ve tekillik ve son olarak kontrol listesidir. Söz konusu aşamalar tez çalışmasında toplanan verilerin kontrol edilerek, analize hazırlanması sürecinde de uygulanmış olup, aşağıda her bir aşamanın açıklamalarına yer verilmektedir.

##### *Veri Dosyasının Hatasız Olması*

Veri setinin hatasız olduğundan emin olmak amacıyla, öncelikle orijinal veri ile bilgisayara girilmiş olan verilerin karşılaştırılması gerekmektedir. Küçük veri setlerinin karşılaştırılmasında, kâğıt üstündeki veri ile dijital verinin birebir kıyaslanması mümkünken; büyük veri dosyalarında verilerin herhangi bir hataya karşı taranması için betimsel istatistiklerden ve grafiklerden faydalanılabilmektedir. Bu aşamada; araştırmacının, ortalama ve standart sapmaların mantıklı olup olmadığı, kategorik değişkenlerde verilerin kategorileri tanımlayan sayıların içerisinde olup, olmadığı ve

kayıp değişkenlerin kodlamasının doğru şekilde yapılıp, yapılmadığı gibi hususlara dikkat etmesi gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015).

Bu çalışmada öncelikle; verilerin doğru kodlanıp, kodlanmadığının belirlenmesi amacıyla maksimum ve minimum değerler incelenmiştir. Sonrasında, veri setinin ortalama ve standart sapma değerleri belirlenerek kontrol edilmiştir.

### *Düzgün Korelasyonlar*

Tabachnick ve Fidell (2015)'e göre; değişkenler arasındaki korelasyonlar mümkün olduğunca doğru olmalıdır, fakat bazı araştırmalarda korelasyonlar, olması gerekenden daha büyük veya daha küçük olabilmektedir. Tabachnick ve Fidell (2015) olması gerekenden büyük ya da küçük olarak ortaya çıkan korelasyonları; şişirilmiş korelasyon ve söndürülmüş korelasyon olarak ifade etmektedir.

Buna göre; şişirilmiş korelasyon birkaç değişkenin bir araya getirilerek tek bir değişken oluşturulması, ölçekte aynı maddenin birden çok kez kullanılmış olması gibi sebeplerle ortaya çıkabilmektedir. Söndürülmüş korelasyon sorunuyla ise kısıtlı örnekleme nedeniyle puan aralığının evrene göre daha dar olması, kategorik bir değişkenin dağılımının eşit olmaması gibi sebeplerle karşı karşıya kalınmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2015). Dolayısıyla, bu aşamada araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonlar incelenerek; şişirilmiş veya söndürülmüş korelasyon sorunu yaşanıp, yaşanmadığı tespit edilmiştir.

### *Kayıp Veri Analizi*

Katılımcılar kimi zaman anket formunda yer alan soruların bir kısmına cevap vermeyi atlamakta, bazen de bilinçli olarak bazı maddeleri boş bırakmaktadır. Kayıp veri analizinde, kayıp verinin bilinçli mi yoksa tesadüfi olarak mı olduğu araştırmanın sonuçları bakımından büyük önem arz etmektedir. Eğer kayıp veri tesadüfi ise, kayıp verilerin tamamlanması konusu ciddi bir sorun teşkil etmemektedir.

Kayıp veri, MCAR (tamamen yansız kayıp) (missing completely at random), MAR (yansız kayıp, göz ardı edilebilir kayıp) (missing at random) ve MNAR (yansız olmayan ve göz ardı edilemeyen kayıp) (missing not at random) olmak üzere üç kategoride değerlendirilmekte ve kayıp verinin nasıl yönetileceğine bu çerçevede karar

verilmektedir. Kayıp Veri Analizi'nde Little MCAR testi kullanılmaktadır. Buna göre; testin sonucunun anlamsız çıkması halinde kayıp verinin MCAR yani tamamen yansız olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Kayıp verinin yönetilmesinde; değişkenlerin silinmesi ve kayıp veri kestirimi (ortalama ile doldurma, çoklu doldurma gibi) farklı yöntemler bulunmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2015).

Bu çalışmada da şişirilmiş veya söndürülmüş korelasyon sorunu yaşanmadığının belirlenmesinin ardından kayıp veri analizi yapılarak, kayıp verilerin tesadüfi olup, olmadıkları Little's MCAR Testi ile belirlenmiş, ardından da kayıp verinin yönetilmesi amacıyla kullanılacak yöntem tespit edilerek, uygulamaya alınmıştır.

### *Aykırı Değerler*

Tabachnick ve Fidell (2015)'e göre; aykırı değer, tek bir değişken üzerindeki bir aşırı değeri veya iki veya daha çok değişken üzerindeki puanların normal olmayan bir kombinasyonunu ifade etmektedir. Aykırı değerler; verilerin yanlış girilmesi, kayıp verinin doğru tanımlanmaması nedeniyle gerçek veri gibi algılanması, aykırı değerlerin evren içinde karşılığı bulunmayan bir değer olması veya aykırı değere sahip verinin evrenin bir üyesi olması fakat normal olmayan dağılımı nedeniyle örneklem içinde aykırı değer olarak belirmesi gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Aykırı değerlerin belirlenmesi sonucunda; yanlış girilen değerlerin tespiti, kayıp verinin tanımlanması, veri değerlerinin değiştirilmesi veya silinmesi gibi yöntemlerden yararlanılabilir.

Aykırı değerlerin tespiti, araştırma analizlerinin doğru sonuçlanabilmesi açısından büyük bir önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu aşamada; aykırı değerlerin bulunması amacıyla, regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve her katılımcı için Mahalonobis uzaklığı değeri hesaplanarak, söz konusu değerlerin Ki-kare tablosundaki kritik değer ile kıyaslanması suretiyle, daha yüksek olup, olmadığı belirlenmiştir.

### *Normallik, Doğrusallık ve Eşvaryanslılık*

a) Normallik: Verilerin analizinde doğru sonuçlar elde edebilmek için, değişkenlerin normal dağılıma sahip olmaları beklenmektedir. Değişkenlerin normal dağılmaması yani farklı yönlerde (sağa veyahut sola) çarpık olması halinde ise istenilen doğru neticelerin elde edilmesi zorlaşmaktadır. Değişkenlerin normalliği, normalliğin iki unsuru olan

çarpıklık ve basıklık bakımından istatistiksel ve grafiksel yöntemlerle değerlendirilmektedir. “Çarpıklık” dağılımın simetrisi ile ilişkiliyken, “basıklık” dağılımın odak noktasından çok yüksek ya da çok basık olup, olmaması ile ilgilidir. Normal dağılımda çarpıklık ve basıklık değerleri “sıfır”dır (Tabachnick ve Fidell, 2015).

Bu çalışma kapsamında da Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından önerilen yöntem esas alınmış ve değişkenlerin ve ölçek maddelerinin normallik analizleri, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmek suretiyle gerçekleştirilmiştir.

b) Doğrusallık: Doğrusallık, iki değişken arasında düz çizgi halinde bir ilişki olduğu varsayımını ifade etmektedir ve doğrusal ilişki değişkenlerin saçılım grafiği üzerindeki ilişkilerine bakılarak değerlendirilebilir. Eğer her iki değişken de normal dağılıma sahipse ve doğrusal olarak ilişkiliyse, saçılım grafiğinin oval şekilli olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015).

Bu çalışmada da değişkenler arası ikili ilişkiler doğrusallık analizine tabi tutulmuş ve saçılım grafikleri incelenmiştir.

c) Eşvaryanslılık: Bir sürekli değişkenin puanlarındaki değişkenliğin, diğer sürekli değişkenin tüm puanlarında aynı olması varsayımına dayanmaktadır. Eş olmayan varyanslılık, değişkenlerden birinin normallikten sapması ya da bir değişkenin diğerinin dönüşümü ile ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak; eş olmayan varyansın gruplandırılmamış verilerde çok kritik bir öneme sahip olmadığı vurgulanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2015).

#### *Yaygın Veri Transformasyon Yöntemleri*

Verilerin kontrolü ve analize hazırlanmasında; Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından önerilen 6. aşama veri transformasyon yöntemleri uygulanmasıdır. Ancak bu aşama tüm araştırmalarda muhakkak uygulanması gereken bir yöntem olarak önerilmemekte ve aykırı değerler veya normallik, doğrusallık, eşvaryanslılık ihlallerinde tavsiye edilmekle birlikte veri setine bağlı olarak araştırmacı tarafından karar verilmesi uygun görülen bir husus olarak ele alınmaktadır.

### *Çoklu Birlikte Doğrusallık ve Tekillik*

Çoklu birlikte doğrusallık ve tekillik, değişkenlerin birbirleriyle aşırı derecede yüksek ilişkili olmaları halinde ortaya çıkmaktadır. Çoklu birlikte doğrusallık sorununda değişkenler arasındaki korelasyon 0.90 ve üzerindedir. Korelasyon katsayısına ek olarak tolerans katsayılarının 0.50 veya 0.60'dan yüksek olması halinde ise veri setinde çoklu birlikte doğrusallık ve tekillik varsayımlarının ihlal edildiği düşünülmektedir. Tekillik sorununda ise değişkenlerden birinin, iki veya daha fazla değişkenin birleşiminden oluştuğu görülmektedir. Her iki sorun da verilerin analizini ve doğru sonuçlar elde edilmesini olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü analizde gereksiz ve kendini tekrar eden değişkenler olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015).

### *Kontrol Listesi*

Verilerin ön analizinde; Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından önerilen son aşama, bir kontrol listesi hazırlanarak verilerin analizinde yapılması gerekenlerin ve uygulanması uygun görülen analizlerin sıralanmasıdır.

Bu çalışmada; Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından önerilen ve yukarıda belirtilen verilerin kontrolü ve analize hazırlanmasına yönelik 8 aşamalı ön analizler gerçekleştirildikten sonra, kullanılan her bir ölçeğin faktör yapıları ve güvenilirlikleri SPSS 25 bilgisayar paket programı, AMOS 18 (Arbuckle, 2008) ve Process Macro (Hayes, 2018) kullanılarak analiz edilmiştir.

#### 2.1.2.2 Faktör Analizleri

Doğrulayıcı faktör analizi daha önce oluşturulmuş ve araştırmalarda kullanılmış olan bir ölçekten, güncel bir araştırmada yeniden yararlanılırken orijinal faktör yapısına uygunluğunu kontrol etmede kullanılmaktadır (Suhr, 2006, aktaran Yaşlıoğlu, 2017). Bu çalışma kapsamında, ölçeklerde yer alan maddelerin belirlenmiş olan alt ölçeklerde sınıflanıp sınıflanmadığının kontrol edilmesi amacıyla Faktör Analizi yapılmış ve araştırmada kullanılacak ölçekler çerçevesindeki faktör-madde ilişkilerinin ve faktör yapısının doğrulanması amacıyla “Uyum İyiliği” istatistikleri incelenmiştir. Araştırma ölçeklerine ait uyum iyiliği istatistiklerinin değerlendirilmesinde ise, Schermelleh-Engel,

Moosbrugger ve Müller (2003) tarafından önerilen ve aşağıda yer verilen kriterler kullanılmıştır.

**Tablo 10**

*Uyum İyiliği Kriterleri*

<i>Uyum Ölçüleri</i>	<i>İyi Uyum Değerleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum Değerleri</i>
<i>CFI</i>	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$
<i>NFI</i>	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
<i>GFI</i>	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
$\chi^2 / df$	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$

CFI: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index)

NFI: Normlanmış Uyum Endeksi (Normed Fit Index)

GFI: Uyum İyiliği Endeksi (Goodness of Fit Index)

RMSEA: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error of Approximation)

$\chi^2 / df$ : Ki kare (Serbestlik derecesi)

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.

### 2.1.2.3 Güvenilirlik Analizi

Araştırmalarda yapılan ölçümlerde aynı süreçlerin izlenmesi halinde, benzer sonuçların alınması ve yapılan ölçmenin tesadüfi hatalardan arınması istenen bir durumdur. Güvenilirlik, korelasyon katsayısı (r) ile belirlenmekte ve 0 ile 1 arasında değişen bir değer almaktadır. Değer 1'e yaklaştıkça, güvenilirliğin yüksek olduğu kabul edilmektedir (Karasar, 2016). Ayrıca; güvenilirlik katsayılarının 0.70 ve üzerinde olması yeterli olarak kabul edilmektedir (Nunnally, 1978). Cronbach Alpha değerleri 0.70 kriterinin altında olan ölçekler ayrıca değerlendirmeye alınmaktadır. Bunun yanı sıra; ölçeklerde yer alan maddelerin ölçeklerin toplamıyla olan uyumunu belirlemek amacıyla Field (2009)

tarafından önerilen 0.30 değeri temel alınmış ve söz konusu değer altında kalan maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği “İç Tutarlılık Analizi (Cronbach’s Alpha)” ile belirlenmiştir. Bu amaçla; Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği, Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği, İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Ölçeği’ne ve olması halinde ölçeklerin alt boyutlarına ait Cronbach’s Alpha değerleri hesaplanarak incelenmiştir.

#### 2.1.2.4 Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi iki değişken arasındaki doğrusal ilişkilerin büyüklüğünü ve yönünü ölçmede kullanılmakta ve bu analizde bağımlı değişken ve bağımsız değişken ayrımının yapılması beklenmemektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu kapsamda; araştırma hipotezlerinin test edilmesinden önce, araştırmanın değişkenleri olan çalışma yaşam alanları, psikolojik sermaye, çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla “Korelasyon Analizi” yapılmıştır.

Ayrıca; korelasyon matrisinin incelenmesi aşamasında, bağımsız değişken olarak belirlenen çalışma yaşam alanlarının (iş yükü, ödüller, değerler, adalet algısı, aidiyet-birlik duygusu, kontrol) kendi aralarında da anlamlı ilişkiler olduğunun görülmesi halinde, hipotez testlerine geçilmeden önce çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorunu olup, olmadığı da tespit edilmektedir. Çoklu doğrusal bağlantı sorunu, açıklayıcı değişkenleri arasındaki korelasyon katsayılarının ( $r=0.70$ )’i aşması durumunda görülmekte ve bağımsız değişkenler için varyans artış faktörleri (variance inflation factors, VIF) hesaplatılmak suretiyle incelenmektedir.

Korelasyon katsayısı ( $r$  değeri) +1 ve -1 değerleri arasında değişmekte ve 0’a eşit olması halinde değişkenler arasında hiçbir doğrusal ilişki veya öngörülebilirlik bulunmadığını göstermektedir. Katsayının +1 veya -1 olması halinde ise korelasyonun mükemmel olduğu ifade edilmektedir. Ancak; -1 negatif yönlü mükemmel bir doğrusal ilişkiyi ifade ederken, +1 olması ise pozitif yönlü mükemmel bir doğrusal ilişkinin göstergesi olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015).



### 2.1.2.5 Hipotez Testleri

Bu araştırmada oluşturulan hipotezler SPSS- Process Macro (Hayes, 2018) ve Hiyerarşık Regresyon analizleri kullanılarak test edilmiştir. Andrew F. Hayes tarafından geliştirilmiş olan Process Macro; aracılar ve dzenleyiciler içeren regresyonları analiz edebilen ve araştırma modellerinde aracı ve dzenleyici değişkenlerin etkisini hesaplayabilen bir şablon modeller yazılımdır. Özellikle; sosyal bilimler, işletme ve sağlık bilimlerinde; tek ya da çok sayıda aracı veya dzenleyici değişken içeren modellerde, doğrudan veya dolaylı etki ve etkileşimleri tahmin etmede Process Macro'dan yararlanılmaktadır (Hayes, 2018).

Daha önce de vurgulandığı üzere bu çalışmada; çalışma yaşam alanları ile çalışanların iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin dzenleyicilik rolü incelenmektedir. Bu bakımdan; çalışanların çalışma yaşam alanlarına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimi üzerindeki negatif yöndeki etkisinde psikolojik sermaye dzenleyici rol üstleneceği ve çalışanların çalışma yaşam alanlarına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma halleri üzerindeki pozitif yöndeki etkisinde psikolojik sermayenin dzenleyici rol üstleneceği hipotezleri kurulmuştur.

Dolayısıyla, Process Macro (Hayes, 2018) kullanılarak gerçekleştirilen dzenleyicilik etki analizinde öncelikle psikolojik sermayenin dzenleyici etkisi olup olmadığı etkileşimsel etkilere bakılarak tespit edilmektedir. Process Macro yazılımı; temel bağımsız değişken ile dzenleyici değişkeni çarparak etkileşim değişkenini oluşturmakta ve etkileşim değişkeninin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı ise bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide dzenleyici değişkenin rolü olduğu ortaya çıkmaktadır (şaylan ve Tokgöz, 2020; Burmaoğlu, Polat ve Meydan, 2013). Bu bakımdan; bağımsız değişken olan çalışma yaşam alanları ve dzenleyici değişken olarak belirlenen psikolojik sermayenin model içindeki etkileri kontrol altına alındıktan sonra oluşturulan etkileşimsel değişkenlerin, bağımlı değişkenler olan çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığı incelenmekte ve anlamlı olması durumunda dzenleyici etkinin bulunduğu kabul edilmekte ve anlamlı olmaması durumunda ise reddedilmektedir. Ayrıca; etkileşimsel değişkenin anlamlı

etkisinin tespit edilmesi durumunda, söz konusu etkinin düzenleyici değişkenin hangi durumlarında anlamlı olduğunun incelenmesi için de eğim analizi (slope) gerçekleştirilmekte ve düzenleyici değişkenin etkileri grafiksel olarak da gösterilmektedir.

#### 2.1.2.6 Alternatif Model Testi

Araştırma kapsamında oluşturulan alternatif modelde, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde çalışan iyi olma halinin aracı rolü incelenmektedir. Söz konusu ilişkilerin tespit edilebilmesi amacıyla; öncelikle ölçeklerin faktör yapısı incelenmiş ve iç güvenilirlikleri belirlenmiştir. Ardından, değişken puanları hesaplanarak, korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Son olarak; AMOS 23 (Arbuckle, 2014) programı kullanılmak suretiyle yol analizi yapılmış ve psikolojik sermayenin çalışan iyi olma halinin alt boyutlarını (öznel iyi olma, psikolojik iyi olma ve iş yerinde iyi olma), söz konusu alt boyutların da işten ayrılma eğilimini tahmin ettiği alternatif modelin hipotezleri test edilmiştir.

## 2.2. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında oluşturulan modellerin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen analizlerden ve analizlerin sonuçlarından bahsedilmektedir.

### 2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanmasına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, çalışma kapsamında toplanan veriler ile ilgili Tabachnick ve Fidell (2013)'in önerdiği veri setinin kontrolü ve analize hazırlanması amacıyla yapılan düzenlemelere ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Veri setinin analize hazırlanması için ilk olarak ters kodlu maddeler ile ilgili gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Sonrasında, verilerin programa girişi sırasında yapılan kodlamalarda herhangi bir hata olup olmadığı, veri setinin maksimum ve minimum değerlerine bakılarak kontrol edilmiştir. Yapılan incelemede, hiçbir maddede aykırı bir değerin olmadığı tespit edilmiş ve veri girişinin doğru bir şekilde yapıldığı sonucuna varılmıştır.

Ardından doğrulama amacıyla her bir ölçek maddesinin ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş ve standart sapmanın ortalamadan büyük olduğu herhangi bir madde tespit edilmemiştir. Ayrıca, “z” değerleri hesaplanarak veri seti dahilinde “aykırı değer” bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılmış ve herhangi bir aykırı değere rastlanmamıştır ( $-3.29 < z < +3.29$ ).

Sonraki aşamada, ölçekte yer alan maddelerin tek değişkenli veya çok değişkenli bir normal dağılıma sahip olup olmadığı incelenmiştir. Tek değişkenli normal dağılımın değerlendirilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenmiştir. Çok değişkenli normal dağılım ise Mardia'nın varyasyon katsayısı belirlenerek kontrol edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda; tüm çarpıklık ve basıklık değerlerinin kritik değer olan 3'ten küçük olduğu ve dolayısıyla verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, çok değişkenli normal dağılıma engel bir durum da tespit edilmemiştir (Tabachnick ve Fidell, 2001).

Veri setinin normal dağılıma sahip olduğunun görülmesinin ardından eksik veri analizi yapılmış ve 5 anket formunda toplam madde sayısının %25'inin boş bırakılmış olduğu tespit edilmiş ve söz konusu formların veri setinden çıkarılmasına karar verilmiştir. Bunun sonucunda; geriye kalan 369 anket formunun kullanılabilir olduğu görülmüştür. Geriye kalan 369 anket formunda tesadüfi olarak eksik bırakıldığı tespit edilen verilerin ise ortalama değer yöntemi ile doldurulmasına karar verilmiştir.

Eksik verilerin doldurulması sonrasında, veri setinde aykırı değerler olup olmadığının belirlenmesi amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiş, her bir katılımcı için Mahalonobis uzaklık değeri hesaplanarak söz konusu değerlerin ki-kare tablosundaki kritik değer ile kıyaslaması yapılmış ve Mahalonobis uzaklık değeri kritik değerden yüksek olan herhangi bir katılımcı olmadığı görülmüştür. Verinin analiz edilmesi öncesindeki son aşamada ise korelasyon ve tolerans katsayıları incelenmiş ve çoklu birlikte doğrusallık ve tekliğin sorunları görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

### 2.2.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Veri setinin kontrolü amacıyla gerçekleştirilen ön analizlerin ardından ortak yöntem varyansının (Common Method Variance) analizde sorun teşkil edip etmediğinin araştırılması için “Harman’ın Tek Faktör Testi” yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Döngüsüz faktör analizinde, ilk faktörün varyansın %30,55’ini açıkladığı, veri setinde 14 faktörün olduğu tespit edilmiştir. İlk faktör tarafından açıklanan varyansın %50’lik kabul edilebilir sınırın altında olması (Podsakoff ve Organ, 1986) ve faktör analizinde birden fazla faktör elde edilmesinin çalışmada ortak yöntem varyansı sorununun sonuçları etkileyecek büyüklükte olmadığı şeklinde yorumlanmıştır.

Ortak yöntem varyansı analizinin sonrasında ise değişkenlerinin faktör yapılarının ve yapı geçerliliklerinin belirlenmesi amacıyla Çalışan İyi Olma Hali, Psikolojik Sermaye ve Çalışma Yaşam Alanları ölçeklerine doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis) uygulanmıştır. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğinin tek boyutlu olması nedeniyle faktör analizi gerçekleştirilmemiştir.

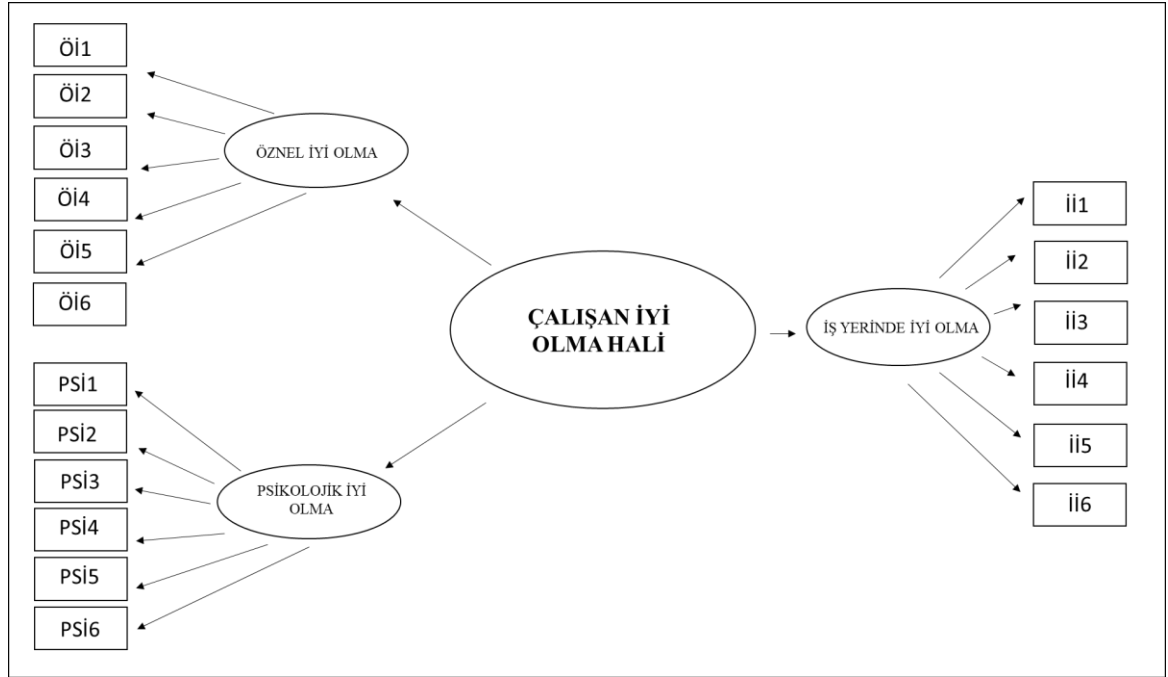
#### 2.2.2.1. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Çalışan İyi Olma Hali ölçeği toplam on sekiz maddeden ve öznel iyi olma (yaşamda iyi olma hali), işyerinde iyi olma ve psikolojik iyi olma hali olmak üzere üç alt boyuttan oluşmakta ve her bir boyut altı madde ile ölçülmektedir. Hipotezler alt boyutlarından ziyade çalışanın genel iyi olma hallerini temel aldığından, on sekiz maddenin iyi olma halinin üç alt boyutunu ölçtüğü ve bu üç alt boyutun ise genel çalışan iyi olma halini ölçtüğü varsayılan ikinci düzey ölçüm modeli oluşturulmuş ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Aşağıdaki şekilde (Şekil 5) çalışan iyi olma hali ölçüm modeli yer almaktadır.

## Şekil 5

### Çalışan İyi Olma Hali Ölçüm Modeli



Söz konusu model analiz edildiğinde tüm maddelerin ilişkili olduğu öngörülen boyutlarla ilişkilerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ancak, modelin veri setine uyumunun kötü ( $\chi^2/df = 6.18$ ; GFI = 0.78; CFI= 0.89; RMSEA= 0.12) olduğu tespit edilmiş; modelin veri setine uyumunu iyileştirmek amacıyla program tarafından yapılan öneriler incelenmiştir. Söz konusu öneriler dikkate alındığında, aynı boyuttaki hata terimleri arasına kovaryanslar eklendikten sonra model uyum değerleri iyileşmiş olduğu görülmüş ve modelin veri setine uyumunun anlamlı bir şekilde düzeldiği ve kabul edilebilir olduğu ( $\chi^2/df = 3,02$ ; CFI = 0,96, GFI = 0,90; RMSEA = 0,07) belirlenmiştir. Gerçekleştirilen düzeltmeler sonucunda çalışan iyi olma halinin üç alt boyutunun ve genel iyi olma halinin önceden belirlenmiş olan bu on sekiz madde ile ölçülebildiği sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'ne ilişkin oluşturulan orjinal model ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıda yer alan tabloda (Tablo 11) görülmektedir.

**Tablo 11***Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri*

<i>Uyum Ölçüleri</i>	<i>İyi Uyum Değerleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum Değerleri</i>	<i>Orijinal Model</i>	<i>Revize Edilmiş Model</i>
<i>CFI</i>	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	<i>0.89</i>	<i>0.96</i>
<i>NFI</i>	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	<i>0.87</i>	<i>0.94</i>
<i>GFI</i>	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	<i>0.78</i>	<i>0.90</i>
<i>RMSEA</i>	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	<i>0.12</i>	<i>0.07</i>
$\chi^2 / df$	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$	<i>6.18</i>	<i>3.02</i>

CFI: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index)

NFI: Normlanmış Uyum Endeksi (Normed Fit Index)

GFI: Uyum İyiliği Endeksi (Goodness of Fit Index)

RMSEA: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error of Approximation)

 $\chi^2 / df$ : Ki kare (Serbestlik derecesi)

Revize edilmiş modelde madde-boyut ilişkileri incelendiğinde üç boyutu ölçtüğü varsayılan maddelerin bu boyutlarla ilişkili oldukları, üç boyutun da çalışan iyi olma hali genel boyutuyla anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'ne ait standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları aşağıda yer alan tabloda (Tablo 12) görülmektedir.

**Tablo 12**

*Çalışan İyi Olma Hali Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları*

	(b)	Standart Hata	( $\beta$ )	p
<b>Psikolojik İyi Olma</b>				
Madde 1	1.61	0.17	0.82	***
Madde 2	1.54	0.13	0.94	***
Madde 3	1.59	0.14	0.91	***
Madde 4	1.30	0.10	0.80	***
Madde 5	1.32	0.12	0.78	***
Madde 6	1.00	--	0.54	***
<b>İşyerinde İyi Olma</b>				
Madde 1	1.00	--	0.83	***
Madde 2	0.89	0.06	0.67	***
Madde 3	0.96	0.06	0.70	***
Madde 4	1.07	0.06	0.87	***
Madde 5	1.01	0.07	0.86	***
Madde 6	1.05	0.07	0.89	***
<b>Öznel İyi Olma</b>				
Madde 1	0.88	0.07	0.77	***
Madde 2	0.96	0.07	0.82	***
Madde 3	0.99	0.06	0.91	***
Madde 4	0.97	0.06	0.92	***
Madde 5	0.92	0.06	0.83	***
Madde 6	1.00	--	0.68	***
<b>Çalışan İyi Olma</b>				
Psikolojik İyi Olma	0.62	0.07	0.92	***
İş Yerinde İyi Olma	1,04	0.08	0.91	***
Öznel İyi Olma	1.00	--	0.83	***

*Not:* b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı,  $\beta$  = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. (p\*\*\*< 0.001)

#### 2.2.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

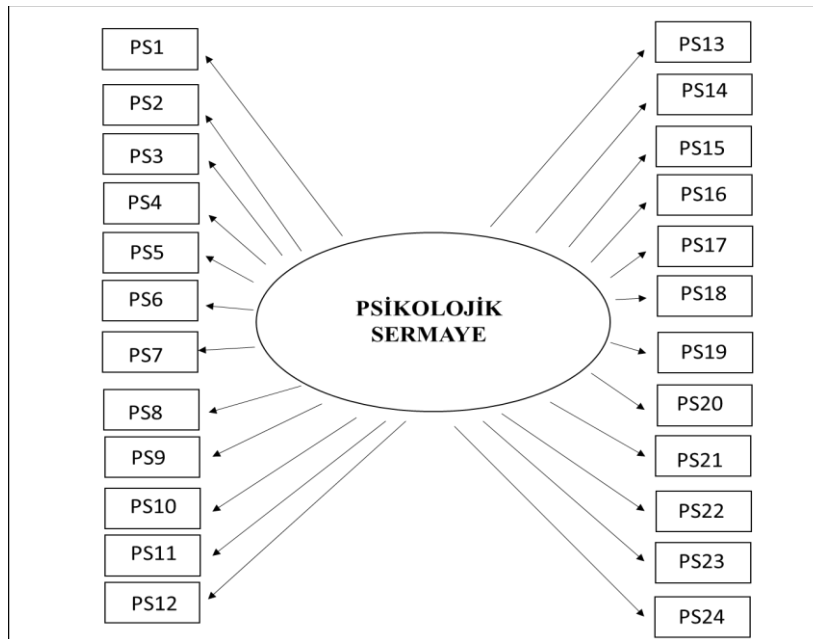
Psikolojik sermayenin toplam yirmi dört madde ve umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşan ölçeğine ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirildiği şekilde, her bir boyutun altışar madde ile ölçüldüğü ve dört alt boyutun da bir bütün olarak çalışanlarda psikolojik sermaye derecesini ölçtüğü bir model

belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, dayanıklılık boyutunu ölçen maddeler dışındaki tüm maddelerin öz yeterlilik, iyimserlik ve umut boyutlarıyla anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Daha önceki çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısına ilişkin birtakım sorunlar olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısındaki sorunlar ve araştırma hipotezlerinin psikolojik sermayenin alt boyutlarından ziyade çalışanların genel psikolojik sermaye düzeylerine dayanıyor olması dikkate alınarak tek boyutlu bir model belirlenmiş ve test edilmiştir. Aşağıda (Şekil 6) psikolojik sermaye ölçüm modeli yer almaktadır.

### Şekil 6

#### *Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli*



Tanımlanan bu yeni tek boyutlu ölçüm modeli test edildiğinde ise dayanıklılık boyutunu ölçen ters ifadeli bir madde ve iyimserlik boyutlarını ölçen ters ifadeli iki madde dışındaki tüm maddelerin genel psikolojik sermaye yapısıyla anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu üç madde modelden çıkarıldığında, veri setinin modele uyumunun kabul edilebilir düzeye ( $\chi^2 /df = 2,83$ ; CFI = 0,87, GFI = 0,94; RMSEA = 0,07) ulaştığı



görülmektedir. Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ilişkin oluşturulan orijinal model ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıda yer alan tabloda (Tablo 13) görülmektedir.

**Tablo 13**

*Psikolojik Sermaye Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri*

<i>Uyum Ölçüleri</i>	<i>İyi Uyum Değerleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum Değerleri</i>	<i>Orijinal Model</i>	<i>Revize Edilmiş Model</i>
<i>CFI</i>	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.86	0.87
<i>NFI</i>	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	0.83	0.91
<i>GFI</i>	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	0.75	0.94
<i>RMSEA</i>	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	0.11	0.07
$\chi^2 / df$	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$	5.04	2.83

CFI: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index)

NFI: Normlanmış Uyum Endeksi (Normed Fit Index)

GFI: Uyum İyiliği Endeksi (Goodness of Fit Index)

RMSEA: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error of Approximation)

$\chi^2 / df$ : Ki kare (Serbestlik derecesi)

Revize edilmiş modelde madde-boyut ilişkileri incelendiğinde 21 maddenin psikolojik sermaye ölçeğinin genel boyutunu anlamlı bir şekilde ölçtüğü tespit edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda (Tablo 14) psikolojik sermaye modeline ait standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 14**

*Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları*

	(b)	Standart Hata	( $\beta$ )	p
Madde 1	0.78	0.04	0.81	***
Madde 2	0.77	0.04	0.84	***
Madde 3	0.76	0.05	0.76	***
Madde 4	0.82	0.04	0.84	***
Madde 5	0.77	0.04	0.80	***
Madde 6	0.72	0.04	0.82	***
Madde 7	0.76	0.05	0.67	***
Madde 8	0.74	0.07	0.55	***
Madde 9	0.71	0.04	0.76	***
Madde 10	0.70	0.06	0.62	***
Madde 11	0.77	0.05	0.76	***
Madde 12	0.76	0.06	0.58	***
Madde 13	0.75	0.05	0.73	***
Madde 14	0.73	0.05	0.62	***
Madde 15	0.61	0.08	0.51	***
Madde 16	0.77	0.05	0.76	***
Madde 17	0.76	0.05	0.71	***
Madde 18	0.59	0.07	0.52	***
Madde 19	0.54	0.07	0.41	***
Madde 20	0.67	0.07	0.49	***
Madde 21	0.55	0.07	0.42	***

*Not:* Dayanıklılık boyutunu ölçen ters ifadeli bir madde ve iyimserlik boyutlarını ölçen ters ifadeli iki madde ölçekten çıkarılmıştır.

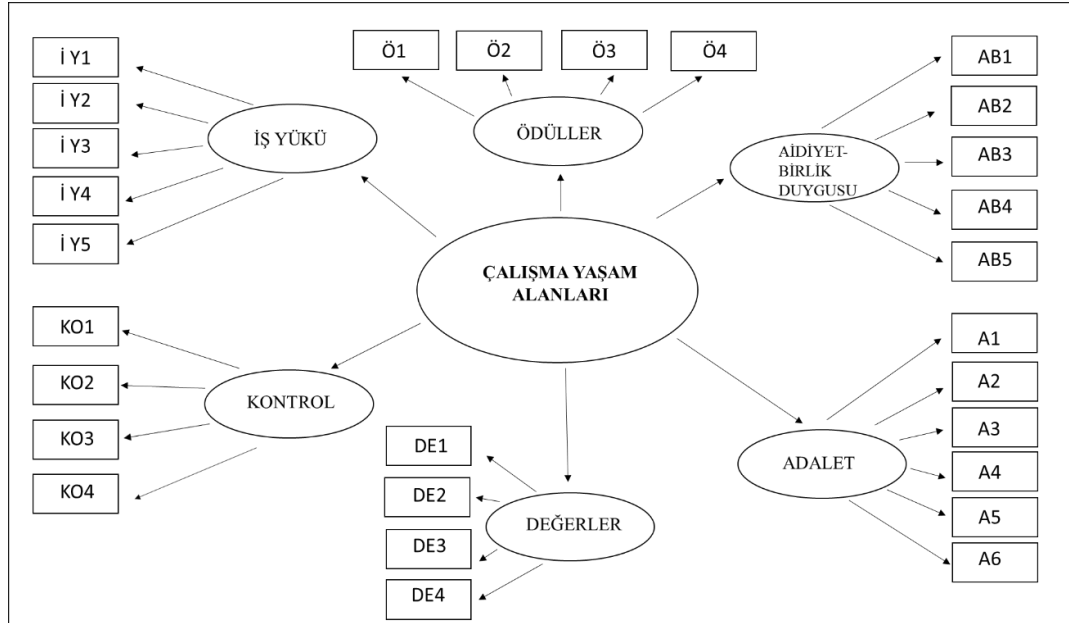
### 2.2.2.3. Çalışma Yaşam Alanları Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Yirmi sekiz madde ve altı boyuttan oluşan Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği'ne (AWS) doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve Leiter ve Maslach (2003) tarafından geliştirildiği şekilde; iş yükü boyutunun beş madde, kontrol boyutunun dört madde, ödüller boyutunun dört madde, aidiyet-birlik duygusu boyutunun beş madde, adalet algısı boyutunun altı madde ve değerler boyutunun dört madde ile ölçüldüğü bir model oluşturulmuştur.

Aşağıda yer alan şekilde (Şekil 7) çalışma yaşam alanları ölçüm modeli verilmektedir.

### Şekil 7

#### Çalışma Yaşam Alanları Ölçüm Modeli



Doğrulayıcı faktör analizinde öncelikle altı, beş, dört, üç, iki ve tek faktörlü ölçüm modelleri karşılaştırılmıştır. Aşağıda yer alan tabloda da görüleceği üzere altı faktörlü model dışında ölçüm modelleri kullanıldığında modelin veri setine uyumunun azaldığı görülmektedir. Ayrıca, altı ve beş faktörlü modellerin iç içe karşılaştırması sonucunda  $\Delta\chi^2$  değerinin 126,57 ( $p < .01$ ) olduğu tespit edilmektedir. Bu değer de aynı şekilde altı faktörlü modelin üstünlüğünü göstermektedir.

**Tablo 15**

*Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği İçin Ölçüm Modellerinin İç İçe Geçmiş (Nested) Model Karşılaştırması*

Model /Model Karşılaştırma Testleri	$\chi^2 / \Delta \chi^2$	df	$\chi^2 / df$	CFI
6 Faktörlü Orijinal Model	998.31	335	2.98	0.91
5 Faktörlü Model	1124.88	340	3.31	0.87
4 Faktörlü Model	1196.14	344	3.48	0.86
3 Faktörlü Model	1824.01	347	5.26	0.75
2 Faktörlü Model	2404.69	349	6.89	0.65
1 Faktörlü Model	2648.60	350	7.57	0.61
6 Faktörlü Model ve 5 Faktörlü Model Karşılaştırması	126.57	5	--	--
5 Faktörlü Model ve 4 Faktörlü Model Karşılaştırması	71.26	4	--	--
4 Faktörlü Model ve 3 Faktörlü Model Karşılaştırması	627.87	3	--	--

*Not:* 5 faktörlü modelde değerler ve adalet algısı boyutları birleştirilerek tek boyut; diğer çalışma alanları ayrı boyut olarak; 4 faktörlü modelde değerler ve adalet boyutları birleştirilerek tek boyut, ödüller ve kontrol boyutları birleştirilerek tek boyut, diğer çalışma alanları ayrı boyut olarak; 3 faktörlü modelde aidiyet, değerler ve adalet boyutları birleştirilerek tek boyut, ödüller ve kontrol boyutları birleştirilerek tek boyut, iş yükü ayrı bir boyut olarak, 2 faktörlü modelde iş yükü ayrı, diğer boyutlar tek olarak tanımlanmıştır.

İç içe geçmiş model karşılaştırmalarının ardından, maddeler ve faktörler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve tüm maddelerin Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği'nin yalnızca varsayılan alt boyutu/faktörü ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, aynı yapı hatasını ölçen maddelerin hata terimlerine izin verildiğinde, modelin veri setine uyumunun daha da iyileştiği ( $\chi^2 / df = 1.96$ ; CFI = 0.95, GFI = 0.89; RMSEA = 0.05) görülmektedir. Dolayısıyla, Çalışma Yaşam Alanları Ölçeğinin altı boyutunun önceden belirlenmiş olan 28 madde ile ölçülebildiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Aşağıdaki tabloda (Tablo 16) çalışma yaşam alanları modeline ait standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları yer almaktadır.

**Tablo 16**

*Çalışma Yaşam Alanları Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları*

	(b)	Standart Hata	( $\beta$ )	p
<b>İş Yüğü</b>				
Madde 1*	1.70	0.32	0.63	***
Madde 2*	1.60	0.31	0.57	***
Madde 3*	2.40	0.44	0.82	***
Madde 4	1.26	0.25	0.50	***
Madde 5	1.00	--	0.43	***
<b>Kontrol</b>				
Madde 1	0.75	0.06	0.66	***
Madde 2	0.88	0.07	0.73	***
Madde 3	1.00	--	0.75	***
Madde 4	0.98	0.06	0.84	***
<b>Ödüller</b>				
Madde 1	1.00	--	0.83	
Madde 2	1.30	0.07	0.87	***
Madde 3*	0.84	0.09	0.56	***
Madde 4*	0.81	0.10	0.49	***
<b>Aidiyet-Birlik Duygusu</b>				
Madde 1 *	1.00	--	0.47	***
Madde 2	1.83	0.20	0.90	***
Madde 3	1.83	0.19	0.93	***
Madde 4	1.78	0.19	0.88	***
Madde 5	1.62	0.18	0.79	***
<b>Adalet Algısı</b>				
Madde 1	1.00	--	0.81	
Madde 2	0.75	0.06	0.66	***
Madde 3	1.03	0.06	0.81	***
Madde 4	1.12	0.06	0.89	***
Madde 5*	0.61	0.06	0.51	***
Madde 6*	0.67	0.06	0.53	***
<b>Değerler</b>				
Madde 1	1.00	--	0.85	***
Madde 2	0.98	0.05	0.86	***
Madde 3	0.52	0.05	0.42	***
Madde 4	0.90	0.05	0.82	***

Not: \*: Ters kodlu madde. b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı,  $\beta$  = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. ( $p^{***} < 0.001$ )

### 2.2.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bir önceki bölümde her bir ölçeğin faktör yapısının belirlenerek, ölçek maddelerinin ve alt boyutlarının modele uyumunun incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen analizlere yer verilmiştir. Bu bölümde ise araştırma ölçeklerinin ve ölçek alt boyutlarının güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

#### 2.2.3.1. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Üç maddeden oluşan işten ayrılma eğilimi ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmış ve iç tutarlılık katsayısının ( $\alpha = .42$ ) olduğu tespit edilmiştir. Nunnally (1978) tarafından önerilen Cronbach Alfa katsayısı değeri .70 olup, işten ayrılma eğilimi ölçeğinin alfa değerinin Nunnally (1978) tarafından önerilen kriterin altında olduğu görülmektedir. Ancak yapılan değerlendirmede olumsuz ifadeli maddenin çıkarılması halinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısının oldukça yükseldiği ve kabul edilebilir değer olan .70'in üzerine çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca söz konusu maddenin ölçtüğü varsayılan işten ayrılma eğilimi ile korelasyonunun Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin oldukça altında olduğu görülmektedir (-0.081). Bu değerler, söz konusu maddenin işten ayrılma eğilimini tutarlı bir şekilde ölçmediğinin bir göstergesi olarak kabul edilmekte ve olumsuz ifadeli maddenin ölçekten çıkarılmasına ve 2 maddeli işten ayrılma ölçeğinin kullanılmasına karar verilmektedir. Olumsuz ifade içeren ve ölçeğin güvenilirliğini azalttığı görülen “*İstifa etmek nadiren aklıma gelir.*” maddesi çıkarıldığında işten ayrılma eğiliminin geriye kalan iki madde ile tutarlı bir şekilde ölçülebildiği görülmekte ve ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.85 olarak belirlenmektedir.

#### 2.2.3.2. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çalışan İyi Olma Hali Ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmış ve ölçeğin iç tutarlılık katsayısının Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kriterinin oldukça üstünde olduğu ( $\alpha = .96$ ) tespit edilmiştir. Çalışan iyi olma halinin alt boyutları olan öznel iyi olma hali (yaşamda iyi olma) ( $\alpha = .92$ ), psikolojik iyi olma hali ( $\alpha = .91$ ) ve iş yerinde iyi olma

halinin ( $\alpha = .92$ ) güvenilirlik analizi sonuçları da Cronbach Alfa değerinin kabul edilebilir değerin üstünde olduğunun göstermektedir.

Ayrıca, çalışan iyi olma hali ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonuçlarına ilişkin aşağıda yer alan tabloda da (Tablo 17) görüleceği üzere çalışan iyi olma hali alt boyutlarını ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili alt boyutun güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışan iyi olma hali ölçeğinde yer alan 18 maddenin tamamının analizlerde kullanılmasına ve herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir.

**Tablo 17**

*Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Çalışan İyi Olma Hali	$\alpha$	Madde	Madde	Düzeltilmiş	Madde
		Atıldığında	Atıldığında	Madde	Atıldığında
		Ölçek	Ölçek	Toplam	Cronbach
		Ortalaması	Varyansı	Korelasyonu	Alfa
					Değeri
Çalışan İyi Olma	0.96				
Öznel İyi Olma	0.92				
Madde 1		24,1030	51,690	,746	,907
Madde 2		24,4417	49,905	,811	,898
Madde 3		24,2791	50,213	,860	,892
Madde 4		24,0271	50,662	,867	,892
Madde 5		24,2276	51,687	,764	,904
Madde 6		25,1816	48,252	,643	,930
Psikolojik İyi Olma	0.91				
Madde 1		28,2656	33,668	,728	,903
Madde 2		28,0813	34,303	,869	,882
Madde 3		28,1003	33,851	,840	,885
Madde 4		28,2276	35,209	,810	,890
Madde 5		28,2195	35,302	,763	,896

Madde 6	28,1572	37,078	,566	,925
İş Yerinde İyi Olma	0.92			
Madde 1	25,2575	52,561	,777	,908
Madde 2	25,4661	50,293	,778	,908
Madde 3	26,0325	49,537	,788	,907
Madde 4	25,1978	52,491	,763	,909
Madde 5	25,0081	52,671	,788	,906
Madde 6	25,0298	53,192	,771	,908

### 2.2.3.3. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Bu bölümde, psikolojik sermaye ölçeğine güvenilirlik analizi yapılarak, tutarlı bir şekilde ölçülüp ölçülmediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır ve analizlerin alt boyutlar bazında gerçekleştirilmeyecek olması nedeniyle güvenilirlik analizinin ölçeğin alt boyutları yerine, ölçeğin tamamına yönelik olarak gerçekleştirilmesi uygun görülmektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarına ilişkin aşağıda yer alan tabloda da (Tablo 18) görüleceği üzere, psikolojik sermaye ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kriterinin oldukça üstünde olduğu ( $\alpha = .94$ ), çalışanlarda psikolojik sermaye seviyesini ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla güvenilirlik analizi öncesinde uygulanan faktör analizi ile belirlenmiş olan 21 maddenin tamamının sonraki analizlerde kullanılmasına ve herhangi bir maddenin çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir.



**Tablo 18***Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Psikolojik Sermaye	$\alpha$	Madde	Madde	Düzeltilmiş	Madde
		Atıldığında Ölçek Ortalaması	Atıldığında Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Atıldığında Cronbach Alfa Değeri
	0.94				
Madde 1		96,6883	226,590	,710	,931
Madde 2		96,6883	226,347	,750	,931
Madde 3		96,6883	226,640	,686	,931
Madde 4		96,7127	224,390	,774	,930
Madde 5		96,7127	226,633	,708	,931
Madde 6		96,5989	228,159	,730	,931
Madde 7		96,9810	225,720	,624	,932
Madde 8		97,5230	222,669	,588	,933
Madde 9		96,6667	227,571	,697	,931
Madde 10		97,2846	224,302	,650	,932
Madde 11		96,8835	224,984	,728	,931
Madde 12		97,3984	221,490	,634	,932
Madde 13		97,0461	224,093	,753	,930
Madde 14		96,7913	229,100	,595	,933
Madde 15		97,6314	233,913	,270	,940
Madde 16		96,8889	224,148	,750	,930
Madde 17		97,0054	223,331	,716	,931
Madde 18		97,3279	226,792	,508	,935
Madde 19		97,5908	226,237	,506	,935
Madde 20		97,5203	221,576	,587	,933
Madde 21		97,4851	226,392	,493	,935

#### 2.2.3.4. Çalışma Yaşam Alanları Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına ilişkin aşağıda yer alan tabloda (Tablo 19) yer verilmektedir.

Buna göre; iş yükü boyutunun iç tutarlılık katsayısının ( $\alpha = .694$ ) olduğu ve bu değer Nunnally (1978) tarafından önerilen kabul edilebilir Cronbach Alfa katsayısı değerinin ( $\alpha = .70$ ) altında olduğu görülmektedir. Ancak, yapılan değerlendirmede Madde 2'nin maddenin çıkarılması halinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısının kabul edilebilir değer olan  $.70$ 'in üzerine ( $\alpha = .72$ ) çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca söz konusu maddenin ölçtüğü varsayılan işten ayrılma eğilimi ile korelasyonunun ( $0.287$ ) Field (2009) tarafından önerilen  $.30$  kritik değerinin de altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş yükü boyutunu ölçen Madde 2'nin çıkarılmasına ve sonraki analizlerde iş yükü boyutunu ölçen 4 maddenin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kontrol boyutunun iç tutarlılık katsayısının ise  $\alpha = 0.83$  olduğu görülmektedir. Ayrıca, kontrol boyutunu ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen  $.30$  kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kontrol boyutunu ölçen tüm maddelerin sonraki analizlerde kullanılması uygun görülmüştür.

Ödüller boyutunun iç tutarlılık katsayısının  $\alpha = 0.79$  olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu boyutu ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen  $.30$  kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ödüller boyutunu ölçen tüm maddelerin sonraki analizlerde kullanılması uygun görülmüştür.

Çalışma Yaşam Alanlarının bir diğer boyutu olan aidiyet ve birlik duygusunun iç tutarlılık katsayısının  $\alpha = 0.88$  olduğu görülmektedir. Bu değer kabul edilebilir Cronbach Alfa katsayısının üzerinde olmakla birlikte detaylı incelendiğinde, ters ifadeli Madde 5 çıkarıldığı takdirde iç tutarlılık katsayısının  $0.93$ 'e ulaştığı görülmektedir. Bu nedenle söz

konusu maddenin ölçekten çıkarılmasına ve analizlerde aidiyet-birlik duygusu boyunu ölçen diğer maddelerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Adalet algısı boyutunun iç tutarlılık katsayısının  $\alpha = 0.86$  olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu boyutu ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla adalet boyutunu ölçen tüm maddelerin sonraki analizlerde kullanılması uygun görülmüştür.

Son olarak, değerler boyutunun iç tutarlılık katsayısının  $\alpha = 0.80$  olduğu görülmektedir. Bu değer kabul edilebilir Cronbach Alfa katsayısının üzerinde olmakla birlikte detaylı incelendiğinde, bu boyutu ölçen Madde 2 çıkarıldığı takdirde iç tutarlılık katsayısının 0.88'e ulaştığı görülmektedir. Bu nedenle söz konusu maddenin ölçekten çıkarılmasına ve analizlerde değerler boyunu ölçen diğer maddelerin kullanılmasına karar verilmiştir.

**Tablo 19**

*Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

Çalışan İyi Olma Hali	$\alpha$	Madde	Madde	Düzeltilmiş	Madde
		Atıldığında	Atıldığında	Madde	Atıldığında
		Ölçek	Ölçek	Toplam	Cronbach
		Ortalaması	Varyansı	Korelasyonu	Alfa
					Değeri
İş Yüğü	0.694				
Madde 1		12,2710	12,687	,391	,669
Madde 2		12,9024	12,474	,287	<b>,718</b>
Madde 3		12,2005	11,530	,507	,621
Madde 4		13,2927	11,626	,467	,637
Madde 5		12,8455	10,240	,623	,563
Kontrol	<b>0.833</b>				

Madde 1	11,5935	7,014	,617	,808
Madde 2	11,6612	6,687	,640	,798
Madde 3	11,8645	6,128	,673	,786
Madde 4	11,6856	6,510	,725	,762
Ödüller	<b>0,791</b>			
Madde 1	11,5257	7,413	,517	,780
Madde 2	11,7724	6,008	,658	,710
Madde 3	11,7967	5,945	,664	,706
Madde 4	11,9702	5,909	,583	,753
Aidiyet-Birlik Duygusu	0,887			
Madde 1	14,3144	16,004	,721	,863
Madde 2	14,0163	15,282	,835	,837
Madde 3	13,9404	15,323	,853	,833
Madde 4	13,9946	15,310	,826	,839
Madde 5	13,9675	18,015	,440	<b>,928</b>
Adalet Algısı	<b>0,864</b>			
Madde 1	15,2493	25,220	,696	,833
Madde 2	15,6477	27,332	,574	,855
Madde 3	15,3686	24,761	,701	,833
Madde 4	15,3469	23,738	,814	,811
Madde 5	15,0027	26,910	,570	,856
Madde 6	15,0244	26,263	,594	,852
Değerler	0,801			
Madde 1	10,0190	8,606	,712	,702
Madde 2	9,7642	11,480	,314	<b>,876</b>
Madde 3	10,1220	8,064	,766	,671
Madde 4	9,9485	8,228	,699	,706

## 2.2.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Bir önceki bölümde, araştırmada yer verilen her bir ölçek için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve ölçek ve alt boyutlarının tutarlı bir şekilde ölçülüp ölçülmediği tespit edilmiştir. Bu başlık altında ise araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler belirlenerek, varsayılan ilişkilerin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

### 2.2.4.1. Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bu başlıkta araştırma kapsamında belirlenen demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hali, çocuk sayısı, eşinin veya eski eşinin çalışma durumu, çalışmakta olduğu kurumdaki toplam hizmet süresi “iş tecrübesi”) ile çalışma yaşam alanları (iş yükü, kontrol, aidiyet birlik duygusu, adalet algısı, ödüller ve değerler) ve psikolojik sermaye olmak üzere araştırmada yer alan tahmin edici değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Bu çerçevede, demografik değişkenler ve tahmin edici değişkenler arasındaki ilişkiler aşağıdaki tabloda (Tablo 20) sunulmaktadır. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda çalışma yaşam alanları ile demografik faktörlerden bir kısmı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş yükünün, medeni hal ( $r= 0,16, p<0.01$ ), eşin / eski eşin çalışma veya çalışmama durumu ( $r= 0.10, p<0.01$ ) ve çocuk sayısı ( $r= 0.16, p<0.01$ ) ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kontrol ise cinsiyet ( $r= 0.16, p<0.01$ ) ile anlamlı bir ilişki içindedir ve kadın çalışanların, çalışma yaşam alanlarından kontrole ilişkin uyum algılarının daha yüksek olduğu sonucunu ifade etmektedir.

Ancak, ödüller, değerler ve aidiyet ve birlik duygusunun, demografik değişkenlerle anlamlı bir ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir. Son olarak adalet algısı, cinsiyetten ( $r= 0.13, p<0.01$ ) ve çocuk sayısından ( $r= 0.12, p<0.01$ ) önemli ölçüde etkilenmektedir. Buna göre, kadın çalışanlarda ve sahip olunan çocuk sayısı arttıkça çalışanlarda adalete ilişkin uyum algısının artma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermayenin, medeni hal ( $r= 0.19, p<0.01$ ) ve çocuk sayısı ( $r= 0.17, p<0.01$ ) ile ilişkisinin pozitif yönde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, evli ya da çok çocuklu çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin daha yüksek olduğu işaret etmektedir. Psikolojik sermayenin demografik değişkenlerden yaş ( $r= 0.12, p>0.05$ ), cinsiyet ( $r= 0.12, p>0.05$ ), eğitim durumu ( $r= 0.19, p>0.05$ ), eşin çalışma / çalışmama durumu ( $r= 0.12, p>0.05$ ) ve iş tecrübesi ( $r= 0.02, p>0.05$ ) ile anlamlı bir ilişkisinin ise olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 20***Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler*

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Cinsiyet	1													
2. Yaş	0,05	1												
3. Eğitim Durumu	-0,04	0,09	1											
4. Medeni Hal	0,10*	0,50**	-0,06	1										
5. Eş Çalışma D.	0,15**	0,59**	-0,05	0,80**	1									
6. Çocuk Sayısı	0,16**	0,67**	-0,09	0,68**	0,70**	1								
7. İş Tecrübesi	-0,08	0,31**	0,10*	0,19**	0,20**	0,24**	<b>1</b>							
8. İş yükü	-0,01	0,09	-0,01	0,16**	0,10*	0,16**	0,04	1						
9. Kontrol	0,16**	-0,01	-0,06	0,09	0,05	0,06	0,10	0,16**	1					
10. Ödüller	-0,02	-0,03	0,01	0,04	-0,01	0,02	-0,00	0,22**	0,61**	1				
11. Aidiyet-Bir. D.	0,05	-0,09	0,04	-0,01	-0,03	0,02	-0,07	0,16**	0,41**	0,54**	1			
12. Adalet Algısı	0,13*	0,05	-0,06	0,02	0,01	0,12*	-0,05	0,17**	0,41**	0,52**	0,62**	1		
13. Değerler	0,08	0,07	-0,03	0,06	0,05	0,10	0,02	0,19**	0,43**	0,51**	0,59**	0,75**	<b>1</b>	
14. PS	0,12	0,12	0,01	0,19**	0,12	0,17**	0,02	0,09	0,47**	0,47**	0,28**	0,34**	0,36**	<b>1</b>
Ortalama								3.23	3.90	3.92	3.49	3.06	3.26	4.86
Standart Sapma								0.88	0.83	0.81	1.06	1.00	1.13	0.77

Not: Eş çalışma d. = eşinin veya eski eşinin çalışma durumu, Aidiyet-Bir. D. = aidiyet-birlik duygusu, PS= psikolojik sermaye, \* $p < 0.01$ ; \*\* $p < 0.05$

#### 2.2.4.2. Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Bu başlıkta araştırma kapsamında belirlenen demografik değişkenler ve çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi olmak üzere araştırmada yer alan tahmin edici değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Aşağıda yer alan tabloda da (Tablo 21) görüleceği üzere; çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmektedir. Yapılan analizlere göre, çalışan iyi olma hali ile demografik değişkenlerden yaş ( $r= 0.18, p<0.01$ ), medeni hal ( $r= 0.13, p<0.05$ ) ve çocuk sayısı ( $r= 0.16, p<0.01$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu durum, çalışanların yaşları ve sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça, iyi olma hallerinin de yükseldiğini düşündürmektedir. Ayrıca; evli çalışanların iyi olma hallerinin bekar çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmak da mümkün görülmektedir. Çalışan iyi olma hali ile cinsiyet ( $r= 0.08, p> 0.05$ ), eğitim durumu ( $r= 0.04, p> 0.05$ ), eşin çalışma / çalışmama durumu ( $r= 0.09, p> 0.05$ ) ve iş tecrübesi ( $r=-0.16, p> 0.05$ ) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Ayrıca; işten ayrılma eğilimi ile yaş ( $r=-0.25, p<0.01$ ), medeni hal ( $r=-0.16, p<0.01$ ), eşin çalışma/çalışmama durumu ( $r=-0.30, p<0.01$ ) ve çalışmakta olduğu kurumdaki iş tecrübesi ( $r=-0.16, p<0.01$ ) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre; evli çalışanlarda işten ayrılma niyeti azalma eğilimindedir. Ayrıca, yaş, çocuk sayısı ve mevcut iş deneyiminin fazla olması halinde de işten ayrılma eğilimi önemli ölçüde azaltmaktadır. Son olarak, eşin çalışıyor ya da çalışmıyor olmasının da işten ayrılma eğilimi ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu gözlemlenmiştir. Son olarak, işten ayrılma eğilimi ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilemeyen demografik değişkenler ise yalnızca cinsiyet ( $r= 0.05, p> 0.05$ ) ve eğitim durumu ( $r= 0.08, p> 0.05$ ) olmuştur.



**Tablo 21***Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler*

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Cinsiyet	1								
2. Yaş	0,05	1							
3. Eğitim Durumu	-0,04	0,09	1						
4. Medeni Hal	0,10*	0,50**	-0,06	1					
5. Eş Çalışma D.	0,15**	0,59**	-0,05	0,80**	1				
6. Çocuk Sayısı	0,16**	0,67**	-0,09	0,68**	0,70**	1			
7. İş Tecrübesi	-0,08	0,31**	0,10*	0,19**	0,20**	0,24**	<b>1</b>		
8. İşten Ayrılma E.	0,05	-0,25**	0,08	-0,16**	-0,18**	-0,30**	-0,16**	1	
9. Çalışan İyi Olma H.	0,08	0,18**	0,04	0,13*	0,09	0,16**	-0,01	-0,30**	1
Ortalama								5.19	1.21
Standart Sapma								2.58	1.22

*Not:* Eş Çalışma D. = eşinin veya eski eşinin çalışma durumu, İşten Ayrılma E. =işten ayrılma eğilimi Çalışan İyi Olma H. = çalışan iyi olma hali  
 \* $p < 0.01$ ; \*\* $p < 0.05$

### 2.2.4.3. Tahmin Edici Değişkenler ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Bu başlıkta, çalışma yaşam alanları (iş yükü, kontrol, aidiyet birlik duygusu, adalet algısı, ödüller ve değerler) ve psikolojik sermaye olmak üzere araştırmanın tahmin edici değişkenleri ile sonuç değişkenleri olan çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Aşağıda yer alan tabloda da görüleceği üzere (Tablo 22) psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi ile anlamlı ancak negatif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir ( $r=-0.13, p<0.05$ ). Psikolojik sermayenin, ayrıca, çalışma yaşam alanlarından değerler ( $r=0.36, p<0.01$ ), adalet algısı ( $r=-0.34, p<0.01$ ), aidiyet ve birlik duygusu ( $r=0.28, p<0.01$ ), ödüller ( $r=-0.47, p<0.01$ ) ve kontrol ( $r=-0.47, p<0.01$ ) ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışma yaşam alanlarından yalnızca iş yükü ( $r=0.09, p>0.05$ ) ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir.

Psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ile de pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu ( $r=0.65, p<0.01$ ) tespit edilmiştir. Ayrıca; çalışma yaşam alanlarından, değerler ( $r=-0.38, p<0.01$ ), adalet algısı ( $r=-0.36, p<0.01$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $r=-0.29, p<0.01$ ), ödüller ( $r=-0.27, p<0.01$ ), kontrol ( $r=-0.17, p<0.01$ ) ve iş yükü ( $r=-0.18, p<0.01$ ) ile işten ayrılma eğilimi arasında da negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Son olarak; yapılan korelasyon analizine göre, çalışan iyi olma halinin, işten ayrılma eğilimi ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi ( $r=-0.30, p<0.01$ ) bulunmaktadır. Çalışan iyi olma hali ve değerler ( $r=0.49, p<0.01$ ), adalet ( $r=0.47, p<0.01$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $r=0.41, p<0.01$ ), ödüller ( $r=0.56, p<0.01$ ), kontrol ( $r=0.42, p<0.01$ ) ve iş yükü ( $r=0.20, p<0.01$ ) olmak üzere çalışma yaşam alanları arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmektedir.

**Tablo 22***Tahmin Edici Değişkenler ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler*

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. İş yükü	1								
2. Kontrol	0,16**	1							
3. Ödüller	0,22**	0,61**	1						
4. Aidiyet-Birlik D.	0,16**	0,41**	0,54**	1					
5. Adalet Algısı	0,17**	0,41**	0,52**	0,62**	1				
6. Değerler	0,19**	0,43**	0,51**	0,59**	0,75**	1			
7. Psikolojik Sermaye	0,09	0,47**	0,47**	0,28**	0,34**	0,36**	1		
8. İşten Ayrılma E.	-0,18**	-0,17**	-0,27**	-0,29**	-0,36**	-0,38**	-0,13*	1	
9. Çalışan İyi Olma H.	0,20**	0,42**	0,56**	0,41**	0,47**	0,49**	0,65**	-0,30**	1
Ortalama	3,23	3,90	3,92	3,49	3,06	3,26	4,89	5,19	2,58
Standart Sapma	0,88	0,83	0,81	1,06	1,00	1,13	0,77	1,21	1,22

Not: İşten Ayrılma E. =işten ayrılma eğilimi Çalışan İyi Olma H. = çalışan iyi olma hali

\*p<0.01; \*\*p<0.05

### 2.2.5. Hipotez Testine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin Hiyerarşik Regresyon Analizi ve sonrasında ek olarak gerçekleştirilen Process Macro Analizi ile test edilmesi ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin hipotez testi sonuçlarıyla ortaya konulması amaçlanmaktadır.

#### 2.2.5.1. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Hipotez testi kapsamında, psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali ve çalışma yaşam alanları ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerde düzenleyici rol oynayıp oynamadığı belirlemek amacıyla bir dizi hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Analizler öncesinde Aiken ve West'in (1991) önerileri doğrultusunda bağımsız ve düzenleyici değişkenler merkezileştirilmiş (centered) ve merkezileştirilen bu değerler çarpılmak suretiyle etkileşim terimleri hesaplanmıştır. Çalışma yaşam alanlarının ve psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkilerinin belirlenmesinin yanı sıra psikolojik sermayenin bu ilişkilerdeki düzenleyici rolünün incelenmesi amacıyla iki hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

#### *Çalışan İyi Olma Hali Üzerindeki Doğrudan ve Düzenleyici Etkilerin Hiyerarşik Regresyon Analizi ile Belirlenmesi*

Birinci regresyon analizi; değişkenlerin çalışan iyi olma hali üzerindeki doğrudan ve düzenleyici etkilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışan iyi olma halinin bağımlı değişken olarak atandığı regresyon analizinin 1. adımında kontrol değişkenleri olarak belirlenen yaş, medeni hal ve çocuk sayısı, 2. adımda bağımsız değişken olan çalışma yaşam alanları (iş yükü, kontrol, adalet algısı, ödüller, değerler, aidiyet-birlik duygusu) ile düzenleyici değişken olan psikolojik sermaye, üçüncü ve son adımda ise etkileşim değişkenleri (aidiyet-birlik duygusu\*psikolojik sermaye, iş yükü\* psikolojik

sermaye, ödüller\*psikolojik sermaye, değerler\*psikolojik sermaye, kontrol\*psikolojik sermaye ve adalet\*psikolojik sermaye) modele dahil edilmiştir.

Aşağıda yer alan tabloda da görüleceği üzere (Tablo 23) ilk adımda, kontrol değişkenleri çalışan iyi olma varyansının ( $F = 4.44, p < 0.01$ ) yalnızca % 4'ünü açıklamaktadır. Ayrıca, yalnızca yaş değişkeninin çalışan iyi olma halini anlamlı şekilde tahmin ettiği görülmektedir ( $\beta = 0.14, p < 0.05$ ). İkinci adımda ise regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ( $F(3, 368) = 49.85; p < 0.05; \Delta F = 70.05, p < 0.01$ ). Buna göre, çalışma yaşam alanları, psikolojik sermaye ve demografik değişkenler çalışan iyi olma hali varyansının %56'sını açıklamaktadır. Psikolojik sermaye ( $\beta = 0.48, p < 0.01$ ) ve çalışma yaşam alanlarından yalnızca iki tanesi, ödüller ( $\beta = 0.25, p < 0.01$ ) ve değerler ( $\beta = 0.15, p < 0.01$ ) çalışan iyi olma halinin anlamlı şekilde tahmin edilmesine katkı sağlamaktadır.

Son olarak analizin üçüncü adımında tüm doğrudan etkilerin ve etkileşim değişkenlerinin toplam varyansın %57'sini açıkladığı ( $F(14, 368) = 32.83; p < 0.05$ ) tespit edilmiştir. Ancak, Tablo 23'te de görüleceği üzere etkileşim değerlerinin analize eklenmesi modeli önemli ölçüde iyileştirmemektedir ( $\Delta\chi^2 = 0.01; \Delta F = 1.52, p > 0.05$ ). Ayrıca değişkenlerin standardize edilmiş olmasına rağmen, aidiyet-birlik duygusu boyutunun doğrudan etkileri ve adalet algısının etkileşim etkileri düşük tolerans değerleri nedeniyle program tarafından modelden çıkarılmıştır. İkinci adımda olduğu gibi üçüncü adımda da yaş ( $\beta = 0.14, p < 0.01$ ), psikolojik sermaye ( $\beta = 0.47, p < 0.01$ ), ödüller ( $\beta = 0.24, p < 0.01$ ) ve değerlerin ( $\beta = 0.16, p < 0.01$ ) çalışan iyi olma halini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Sonuç itibarıyla; demografik değişkenlerden çocuk sayısı ( $\beta = -0.01, p > 0.05$ ) ve medeni halin ( $\beta = -0.04, p > 0.05$ ) çalışan iyi olma hali üzerinde etkilerinin anlamsız olduğu tespit edilmektedir. Ayrıca, çalışma yaşam alanlarından, iş yükü ( $\beta = 0.06, p > 0.05$ ), kontrol ( $\beta = -0.08, p > 0.05$ ) ve adalet algısının ( $\beta = 0.08, p > 0.05$ ) çalışan iyi olma hali üzerindeki doğrudan etkilerinin de anlamsız olduğu belirlenmiştir.

Son olarak çalışma yaşam alanları; iş yükü ( $\beta = -0.07, p > 0.05$ ), kontrol ( $\beta = -0.07, p > 0.05$ ), ödüller ( $\beta = -0.07, p > 0.05$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $\beta = 0.09, p > 0.05$ ) ve değerler ( $\beta = -0.04, p > 0.05$ ) ile çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 23**

*Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları: Çalışma Yaşam Alanları ile Çalışan İyi Olma Hali arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü*

Değişkenler	Adımlar		
	1	2	3
Yaş	0.14*	0.15**	<b>0.14**</b>
Medeni Hal	0.05	-0.03	-0.04
Çocuk Sayısı	0.03	-0.02	-0.01
İş Yüğü		0.05	0.06
Kontrol		-0.07	-0.08
Ödüller		0.25**	<b>0.24**</b>
Aidiyet-Birlik Duygusu		--	--
Adalet Algısı		0.08	0.08
Değerler		0.15**	<b>0.16**</b>
Psikolojik Sermaye		0.48**	<b>0.47**</b>
İş Yüğü* Psikolojik Sermaye			-0.07
Kontrol* Psikolojik Sermaye			-0.07
Ödüller* Psikolojik Sermaye			0.07
Aidiyet-Birlik Duygusu* Psikolojik Sermaye			0.09
Adalet* Psikolojik Sermaye			--
Değerler* Psikolojik Sermaye			-0.04
R <sup>2</sup>	0.04	0.56	0.57
ΔR <sup>2</sup>	0.04	0.52	0.01
ΔF	4.44**	70.05**	1.52

*Not:* Analizin ikinci adımında, aidiyet-birlik duygusunun doğrudan etkisi, üçüncü adımında ise aidiyet-birlik duygusunun doğrudan etkisi ve adalet\*psikolojik sermayenin etkileşim etkisi program tarafından modelden çıkarılmıştır. Cinsiyet: 1 = Kadın; 2 = Erkek

β = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. Tablo'da β katsayıları verilmektedir.

\*p<0.01; \*\*p<0.05

*İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Doğrudan ve Düzenleyici Etkilerin Hiyerarşik Regresyon Analizi ile Belirlenmesi*

İkinci regresyon analizi; değişkenlerin işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan ve düzenleyici etkilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. İşten ayrılma eğiliminin bağımlı değişken olarak atandığı regresyon analizinin 1. adımında kontrol değişkenleri olarak belirlenen iş tecrübesi, medeni hal, yaş, çocuk sayısı ve eşin çalışma /çalışmama durumu; 2. adımda bağımsız değişken olan çalışma yaşam alanları (iş yükü, kontrol, adalet, ödüller, değerler, aidiyet-birlik duygusu) ile düzenleyici değişken olan psikolojik sermaye, üçüncü ve son adımda ise etkileşim değişkenleri (aidiyet-birlik duygusu\*psikolojik sermaye, iş yükü\* psikolojik sermaye, ödüller\*psikolojik sermaye, değerler\*psikolojik sermaye, kontrol\*psikolojik sermaye ve adalet\*psikolojik sermaye) modele dahil edilmiştir.

Aşağıda yer alan tabloda (Tablo 24) işten ayrılma eğilimine ilişkin hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları sunulmaktadır.

Regresyon analizine göre, ilk adımda modele dahil edilen demografik değişkenler işten ayrılma eğiliminin toplam varyansının %11'ini açıklamaktadır ( $\Delta F = 8.52, p < 0.01$ ). Ayrıca, demografik değişkenlerden sadece çocuk sayısı ( $\beta = -0.25, p < 0.01$ ) ve iş tecrübesinin ( $\beta = 0.11, p < 0.05$ ) işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin ettiği görülmektedir.

İkinci adımda; psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $\beta = 0.07, p > 0.05$ ). Çalışma yaşam alanlarından ise yalnızca ödüller ( $\beta = -0.14, p < 0.01$ ) ve değerlerin ( $\beta = -0.26, p < 0.01$ ) işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin ettiği tespit edilmektedir. Ayrıca; çalışma yaşam alanlarından aidiyet-birlik duygusunun işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkisi program tarafından modelden çıkarılmış ve analize dahil edilmemiştir.

Üçüncü ve son adımda, doğrudan ve etkileşim etkilerinin toplam varyansın %26'sını açıkladığı ( $F(15, 368) = 8.35; p < 0.05$ ) görülmektedir. Ancak, beklenenin aksine

etkileşim etkilerinin eklenmesinin modeli önemli ölçüde iyileştirmediği ( $\Delta\chi^2 = 0.01$ ;  $\Delta F = 0.43$ ,  $p > 0.05$ ) tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanları, iş yükü ( $\beta = -0.07$ ,  $p > 0.05$ ), kontrol ( $\beta = -0.04$ ,  $p > 0.05$ ), ödüller ( $\beta = -0.05$ ,  $p > 0.05$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $\beta = 0.02$ ,  $p > 0.05$ ) ve değerler ( $\beta = 0.01$ ,  $p > 0.05$ ) ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün anlamlı olmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, 2. adımda olduğu gibi 3. adımda da çocuk sayısı ( $\beta = -0.20$ ,  $p < 0.01$ ), iş tecrübesi ( $\beta = -0.12$ ,  $p < 0.05$ ), ödüller ( $\beta = -0.15$ ,  $p < 0.01$ ) ve değerlerin ( $\beta = -0.26$ ,  $p < 0.01$ ) işten ayrılma eğilimini negatif yönde ve anlamlı şekilde tahmin ettiği ortaya konmaktadır.

**Tablo 24**

*Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları: Çalışma Yaşam Alanları ile İşten Ayrılma Eğilimi arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü*

Değişkenler	Adımlar		
	1	2	3
Yaş	-0.08	-0.10	-0.10
Medeni Hal	0.06	0.06	0.05
Çocuk Sayısı	-0.25**	-0.20**	<b>-0.20**</b>
Eşin Çalışma / Çalışmama Durumu	0.01	-0.01	-0.01
İş tecrübesi (kıdem)	-0.11*	-0.12*	<b>-0.12*</b>
İş Yükü		-0.05	-0.05
Kontrol		0.09	0.08
Ödüller		-0.14*	<b>-0.15*</b>
Aidiyet-Birlik Duygusu		--	--
Adalet Algısı		-0.12	-0.11
Değerler		-0.26**	<b>-0.26**</b>
Psikolojik Sermaye		0.07	0.06
İş Yükü* Psikolojik Sermaye			-0.07
Kontrol* Psikolojik Sermaye			-0.04
Ödüller* Psikolojik Sermaye			0.05
Aidiyet-Birlik Duygusu *Psikolojik Sermaye			-0.02



Adalet* Psikolojik Sermaye			--
Değerler* Psikolojik Sermaye			0.01
R <sup>2</sup>	0.11	0.26	0.26
ΔR <sup>2</sup>	0.11	0.15	0.00
ΔF	8.52**	12.3**	0.42

*Not:* Analizin ikinci adımında, aidiyet-birlik duygusunun doğrudan etkisi, üçüncü adımında ise aidiyet-birlik duygusunun doğrudan etkisi ve adalet\*psikolojik sermayenin etkileşim etkisi program tarafından modellenmiştir. Medeni Hal: 1 = Bekar; 2 = Evli; Eşin Çalışma /Çalışmama Durumu: 1=Çalışıyor; 2=Çalışmıyor; 3=Hiç Evlenmedim.

β = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. Tablo'da β katsayıları verilmektedir.

\* $p < 0.01$ ; \*\* $p < 0.05$

### 2.2.5.2 Ek Analizler

Bu bölümde; hipotezlerin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarının güçlendirilmesi ve regresyon analizi ile açıklanamayan birtakım sonuçların nedenlerinin belirlenmesi amacıyla Process Macro (SPSS için) programı kullanılarak ek olarak yapılan analizin bulgularına yer verilmesi planlanmaktadır.

Bir önceki bölümde de ifade edildiği üzere, aidiyet-birlik duygusunun doğrudan etkisi ve adalet ve psikolojik sermayenin etkileşim etkisi, her iki hiyerarşik regresyon analizinde de program tarafından modellenmiştir. Bu durumun, çalışma yaşam alanları arasındaki orta ila yüksek seviyeli korelasyondan kaynaklanan çoklu çoklu doğrusal bağlantı problemi nedeniyle gerçekleştiği ve çoklu doğrusal bağlantı probleminin bazı değişkenlerin regresyon ağırlıklarını artırırken bazılarını zayıflatmış olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, Tip I hata olasılığının artması göze alınarak, çalışma yaşam alanlarının ve /veya psikolojik sermaye ile etkileşimlerinin, çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlenmesi amacıyla her bir çalışma yaşam alanı için ayrı ayrı regresyon analizleri yapılmıştır.

Bu amaçla, “Process Macro” programından yararlanılarak, çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi için 12 (on iki) ayrı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (Hayes, 2003). Yine bu analizlerde aynı kontrol değişkenleri ile birlikte, standardize edilmiş psikolojik

sermaye ve çalışma yaşam alanları ile bu değişkenlerin etkileşim terimleri regresyon modellerine eklenmiştir. Aşağıda yer alan tabloda da (Tablo 25) görüleceği üzere, her bir çalışma yaşam alanı tek tek analiz edildiğinde, iş yükü ( $b=.19$ ,  $SE(b)=.05$ ,  $t=3.48$ ,  $p < 0.01$ ) kontrol ( $b=.24$ ,  $SE(b)=.06$ ,  $t=3.78$ ,  $p < 0.01$ ), ödüller ( $b=.51$ ,  $SE(b)=.06$ ,  $t=8.18$ ,  $p < 0.01$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $b=.29$ ,  $SE(b)=.04$ ,  $t=6.46$ ,  $p < 0.01$ ), adalet algısı ( $b=.33$ ,  $SE(b)=.05$ ,  $t=6.47$ ,  $p < 0.01$ ) ve değerler ( $b=.31$ ,  $SE(b)=.04$ ,  $t=7.17$ ,  $p < 0.01$ ) olmak üzere çalışma yaşam alanlarının çalışan iyi olma halini beklenen yönde ve anlamlı şekilde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin çalışan iyi olma halini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde tahmin ettiği ve standardize edilmemiş regresyon değerlerinin ( $b$ ) 0.77 ile 0.99 arasında değiştiği görülmektedir. Ancak, hiyerarşik regresyon analizinde olduğu gibi Process Macro analizinde de psikolojik sermayenin, iş yükü ( $b=-.07$ ,  $SE(b)=.07$ ,  $t=-1.15$ ,  $p > 0.05$ ) kontrol ( $b=.04$ ,  $SE(b)=.06$ ,  $t=.72$ ,  $p > 0.05$ ), ödüller ( $b=.04$ ,  $SE(b)=.06$ ,  $t=.70$ ,  $p > 0.05$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $b=.10$ ,  $SE(b)=.05$ ,  $t=1.91$ ,  $p > 0.05$ ), adalet algısı ( $b=.03$ ,  $SE(b)=.07$ ,  $t=.39$ ,  $p > 0.05$ ) ve değerler ( $b=.00$ ,  $SE(b)=.05$ ,  $t=.03$ ,  $p > 0.05$ ) olmak üzere çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkide düzenleyici etkilerinin anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Process Macro Analizinin işten ayrılma eğilimine yönelik sonuçları incelendiğinde psikolojik sermayenin, iş yükü ( $b=-.15$ ,  $SE(b)=.08$ ,  $t=-1.79$ ,  $p > 0.05$ ) kontrol ( $b=-.08$ ,  $SE(b)=.08$ ,  $t=-1.09$ ,  $p > 0.05$ ), ödüller ( $b=-.03$ ,  $SE(b)=.08$ ,  $t=-.39$ ,  $p > 0.05$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $b=-.06$ ,  $SE(b)=.07$ ,  $t=-.85$ ,  $p > 0.05$ ), adalet algısı ( $b=-.07$ ,  $SE(b)=.08$ ,  $t=-.77$ ,  $p > 0.05$ ) ve değerler ( $b=-.03$ ,  $SE(b)=.06$ ,  $t=-.48$ ,  $p > 0.05$ ) olmak üzere çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide de düzenleyici etkilerinin anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Bununla birlikte, yine hiyerarşik regresyon analizlerinden farklı olarak, iş yükü ( $b=-.18$ ,  $SE(b)=.07$ ,  $t=-2.65$ ,  $p < 0.05$ ) kontrol ( $b=-.23$ ,  $SE(b)=.08$ ,  $t=-2.77$ ,  $p < 0.05$ ), ödüller ( $b=.44$ ,  $SE(b)=.08$ ,  $t=5.39$ ,  $p < 0.01$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $b=-.34$ ,  $SE(b)=.06$ ,  $t=-6.01$ ,  $p < 0.01$ ), adalet algısı ( $b=-.40$ ,  $SE(b)=.07$ ,  $t=-6.17$ ,  $p < 0.01$ ) ve değerler ( $b=-.39$ ,  $SE(b)=.05$ ,  $t=-7.21$ ,  $p < 0.01$ ) olmak üzere çalışma yaşam alanlarının her birinin çalışanların işten ayrılma eğilimini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde tahmin ettiği görülmektedir.

Son olarak, psikolojik sermaye ve etkileşim terimlerinin işten ayrılma eğilimi üzerindeki negatif yönlü etkisinin anlamsız çıkması ise hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarını destekler niteliktedir.

**Tablo 25**

*Ek Analiz Bulguları: Process Macro Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Çalışan İyi Olma Hali					İşten Ayrılma Eğilimi				
	b	t	p	LLCI	ULCI	b	t	p	LLCI	ULCI
İş Yüğü	0.19	3.48	0.00**	0.08	0.30	-0.18	-2.65	0.01*	-0.32	-0.05
Kontrol	0.24	3.78	0.00**	0.12	0.37	-0.23	-2.77	0.01*	-0.39	-0.07
Ödüller	0.51	8.18	0.00**	0.38	0.63	-0.44	-5.39	0.00**	-0.60	-0.28
Aid. B. D.	0.29	6.46	0.00**	0.20	0.38	-0.34	-6.01	0.00**	-0.46	-0.23
Adalet Algısı	0.33	6.47	0.00**	0.23	0.43	-0.40	-6.17	0.00**	-0.53	-0.27
Değerler	0.31	7.17	0.00**	0.23	0.40	-0.39	-7.21	0.00**	-0.50	-0.29
İş Yüğü*PS	-0.07	-1.15	0.25	-0.20	0.05	-0.15	-1.79	0.07	-0.31	0.01
Kontrol * PS	0.04	0.72	0.47	-0.07	0.16	-0.08	-1.09	0.28	-0.23	0.07
Ödüller * PS	0.04	0.70	0.48	-0.08	0.17	-0.03	-0.39	0.70	-0.20	0.13
Aid. B.D* PS	0.10	1.91	0.06	-0.00	0.21	-0.06	-0.85	0.40	-0.19	0.08
Adalet* PS	0.03	0.39	0.70	-0.11	0.16	-0.07	-0.77	0.44	-0.23	0.10
Değerler* PS	0.00	0.03	0.98	-0.09	0.10	-0.03	-0.47	0.64	-0.15	0.09

Not: \*:  $p < 0.05$ ; \*\*:  $p < 0.01$

1. Psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali üzerindeki standardize edilmemiş regresyon katsayıları 0.77 ile 0.99 arasında değişmektedir ve anlamlıdır.

2. Psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki standardize edilmemiş regresyon katsayıları 0.01 ile 0.06 arasında değişmektedir ve anlamsızdır.

3. PS.= psikolojik sermaye, Aid. B. D.=aidiyet-birlik duygusu

### **2.2.6. Mavi Yakalı Çalışanlarda Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi ve Bulgular**

Bu çalışmada, ana araştırma modeli hem beyaz yakalı çalışanlarda hem de mavi yakalı çalışanlarda test edilerek, iki farklı örneklem arasındaki muhtemel benzerlik ve farklılıkların ortaya konması amaçlanmaktadır. Araştırmaya katılan mavi yakalı çalışanların demografik özelliklerine ve mavi yakalı çalışanlar için elde edilen sonuçlara bu başlık altında yer verilmektedir.

#### **2.2.6.1 Uygulanan Prosedür**

Anketler mavi yakalı çalışanlara insan kaynakları yöneticisine ulaşılacak suretiyle dağıtım yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Anketler dağılmadan önce Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulundan anketin uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmıştır (Tarih: 18.01.2021, Sayı: 00001403022).

#### **2.2.6.2. Katılımcılar**

Araştırmaya konu olan veriler Bursa-İnegöl’de faaliyet gösteren bir mobilya fabrikasında çalışan mavi yakalılarından anket yöntemi ile elde edilmiştir. Mavi yakalı çalışanlara dağıtılan 250 anket formundan, 163 tanesi geri dönmüştür. Dolayısıyla, anketlerin cevaplanma oranı %65’tir.

Aşağıdaki tabloda da (Tablo 26) görüleceği üzere; mavi yakalı katılımcıların %59,5’i erkek ve % 67,9’u evlidir (n=110). Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde % 60,1’inin lise mezunu (n=98) olduğu ve yalnızca 13,5’nin (n=22) lisans mezunu olduğu tespit edilmektedir. Ayrıca, katılımcıların % 35,4’ünün (n=57) çocuk sahibi olmadığı belirlenmiş olup, % 45,6’sının (n=67) eşinin çalışıyor olduğu görülmektedir. Son olarak, katılımcıların aynı kurumda çalışma süreleri incelendiğinde, çalışanların % 60,1’inin (n=95) 1 ile 7 yıl arasında kıdemli oldukları ve çok büyük bir çoğunluğunun (n=150, % 98,7) tam zamanlı olarak hizmet verdiği ifade edilmektedir.

**Tablo 26***Mavi Yakalı Katılımcıların Demografik Özellikleri*

	Oranı (%)	Sayısı
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	40.1	65
Erkek	59.9	97
<b>Yaş</b>		
18-28	27.0	44
26-35	22.1	36
36-45	26.4	43
46-55	19.6	32
56 ve üstü	4.9	8
<b>Öğrenim Durumu</b>		
Lise	60.1	98
Lisans	13.5	22
Yüksek Lisans	0.6	1
Doktora	-	-
Diğer	25.8	42
<b>Medeni Hal</b>		
Bekar	32.1	52
Evli	67.9	110
<b>Eşin /Eski Eşin Çalışma Durumu</b>		
Çalışıyor	45.6	67
Çalışmıyor	25.2	37
Hiç Evlenmedim	29.3	43
<b>Çocuk Sayısı</b>		
Yok	35.4	57
1	16.8	27
2	23.0	37
3	17.4	28
4 veya daha fazla	7.5	12
<b>Çalışılan Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi</b>		
1 yıldan az	20.1	30
1-3 yıl	37.9	53
4-7 yıl	14.9	42
8-12 yıl	13.3	18
13-18 yıl	7.9	6
19-21 yıl	3.7	6
25 yıl ve üstü	6.0	22
<b>Çalışma Düzeni</b>		
Yarı zamanlı	1.3	2
Tam zamanlı	98.7	150

### 2.2.6.3. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın hipotezleri test edilmeden önce Çalışan İyi Olma Hali, Çalışma Yaşam Alanları ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerine Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır.

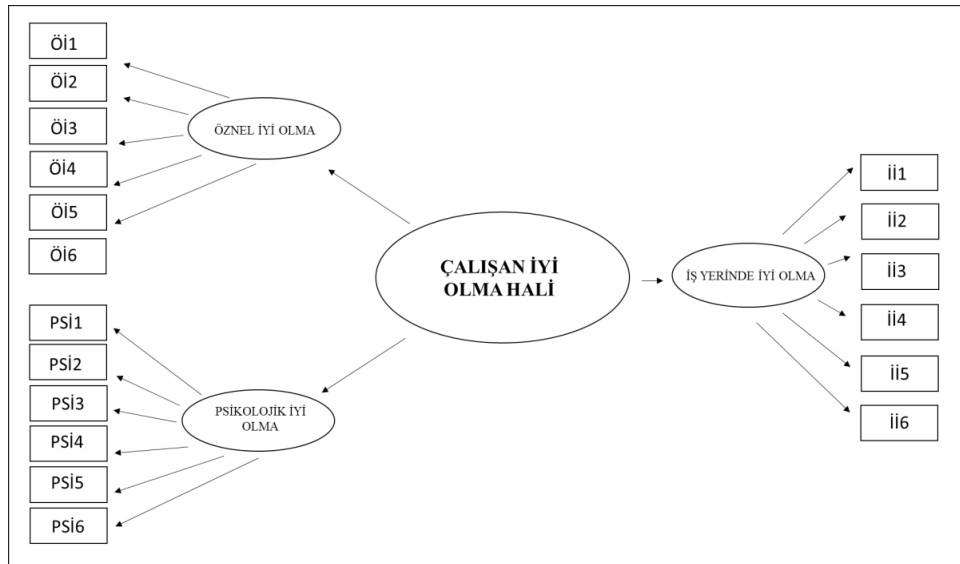
#### *Çalışan İyi Olma Hali Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular*

Beyaz yakalı çalışanlara yönelik analizlerde olduğu gibi, bu bölümde de ana modele ilişkin hipotezler alt boyutlarından ziyade çalışanın genel iyi olma hallerini temel aldığından, Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'nde, öznel, psikolojik ve iş yerinde iyi olma alt boyutlarının her birinin 6 soruyla ölçüldüğü ve söz konusu üç boyutun çalışan iyi olma üst boyutuyla ilişkili olduğunun varsayıldığı bir ölçüm modeli oluşturulmuştur.

Aşağıdaki şekilde (Şekil 8) çalışan iyi olma hali ölçüm modeli yer almaktadır.

#### Şekil 8

#### *Çalışan İyi Olma Hali Ölçüm Modeli (Mavi Yakalı Çalışanlar)*



Yapılan ilk incelemelerde, modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeyde olmadığı görülmüştür ( $\chi^2/df = 3.52$ ; GFI= .74; RMSEA = .13; CFI =.87). Model-veri seti uyumsuzluğunun nedenleri düzeltme endekslerine bakılarak incelendiğinde, bazı hata

terimlerinin birbiriyle ilişkili olduğu, bu hata terimlerinin ilişkili olmasına izin verildiğinde modelin veri setine uyumunun daha iyi olacağı tespit edilmiştir.

Bu amaçla, aynı boyutu ölçen maddelerin hata terimleri arasına kovaryans terimi eklendiğinde, modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeye yükseldiği görülmüştür ( $\chi^2 /df = 2.64$ ; GFI=0.81; RMSEA = .10; CFI =.92). Ayrıca, 18 maddenin öznel, psikolojik ve iş yerinde iyi olma alt boyutlarıyla ilişkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve çalışan iyi olma halinin genel olarak ölçümlenmesinde kullanılabileceği tespit edilmiştir. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'ne ilişkin oluşturulan orjinal model ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıda yer alan tabloda (Tablo 27) görülmektedir.

**Tablo 27**

*Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

<i>Uyum Ölçüleri</i>	<i>İyi Uyum Değerleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum Değerleri</i>	<i>Orijinal Model</i>	<i>Revize Edilmiş Model</i>
<i>CFI</i>	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	<i>0.87</i>	<i>0.92</i>
<i>NFI</i>	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	<i>0.83</i>	<i>0.88</i>
<i>GFI</i>	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	<i>0.74</i>	<i>0.81</i>
<i>RMSEA</i>	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	<i>0.13</i>	<i>0.10</i>
$\chi^2 /df$	$0 \leq \chi^2 /df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 /df \leq 3$	<i>3.52</i>	<i>2.64</i>

CFI: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index)

NFI: Normlanmış Uyum Endeksi (Normed Fit Index)

GFI: Uyum İyiliği Endeksi (Goodness of Fit Index)

RMSEA: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error of Approximation)

$\chi^2 /df$ : Ki kare (Serbestlik derecesi)

Aşağıdaki tabloda (Tablo 28) mavi yakalı çalışanlarda, çalışan iyi olma hali ölçüm modelinin standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları yer almaktadır.

**Tablo 28**

*Çalışan İyi Olma Hali Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

	(b)	Standart Hata	( $\beta$ )	p
<b>Öznel İyi Olma</b>				
Madde 1	1.08	0.16	0.73	***
Madde 2	1.18	0.16	0.79	***
Madde 3	1.14	0.15	0.85	***
Madde 4	1.32	0.17	0.78	***
Madde 5	1.25	0.17	0.86	***
Madde 6	1.00	--	0.57	***
<b>İşyerinde İyi Olma</b>				
Madde 1	1.00	--	0.78	***
Madde 2	1.07	0.08	0.81	***
Madde 3	1.00	0.10	0.74	***
Madde 4	1.14	0.09	0.88	***
Madde 5	1.13	0.10	0.87	***
Madde 6	1.05	0.09	0.84	***
<b>Psikolojik İyi Olma</b>				
Madde 1	1.10	0.10	0.84	***
Madde 2	1.04	0.08	0.90	***
Madde 3	1.12	0.09	0.92	***
Madde 4	1.10	0.10	0.85	***
Madde 5	1.10	0.08	0.73	***
Madde 6	1.00	--	0.77	***
<b>Çalışan İyi Olma</b>				
Öznel İyi Olma	1.00	--	0.82	***
İş Yerinde İyi Olma	1.22	0.20	0.91	***
Psikolojik İyi Olma	1.20	1.20	0.88	***

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı,  $\beta$  = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. (p\*\*\*< 0.001)

Çalışan iyi olma hali revize edilmiş ölçüm modelinin belirlenmesinin ardından madde boyut ilişkileri incelenmiş ve öznel iyi olma, psikolojik iyi olma ve iş yerinde iyi olma boyutlarını ölçtüğü varsayılan maddelerin bu boyutlarla ilişkili oldukları, üç boyutun da çalışan iyi olma hali genel boyutuyla anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.



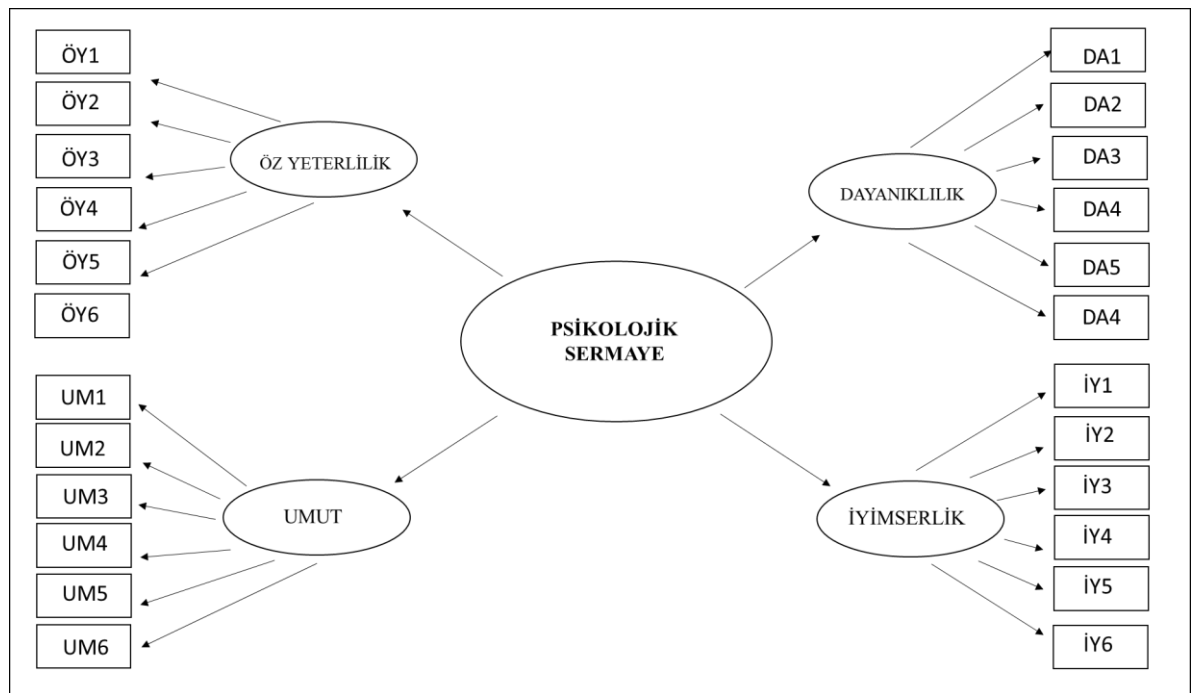
*Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular*

Daha önce de vurgulandığı üzere, bu çalışmada psikolojik sermayenin alt boyutları dikkate alınmamaktadır. Ancak alt boyutların psikolojik sermaye ile ilişkisini tespit etmek adına, dayanıklılık, iyimserlik, özgüven ve umut boyutlarının altı soruyla ölçüldüğü bir model oluşturulmuş, söz konusu modelde dört alt boyutun psikolojik sermaye üst boyutuyla ilişkili olduğu varsayılmıştır.

Aşağıda (Şekil 9) psikolojik sermaye ölçüm modeli yer almaktadır.

**Şekil 9**

*Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli (Mavi Yakalı Çalışanlar)*



Yapılan ilk analizde, modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeyde olmadığı görülmektedir ( $\chi^2 / df = 2.83$ ; GFI=0.72; RMSEA = .11; CFI =.87). Model-veri seti uyumsuzluğunun nedenleri incelendiğinde, iyimserlik boyutunu ölçen iki, dayanıklılık boyutunu ölçen bir maddenin söz konusu boyutlar tarafından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde tahmin edilemedikleri, bir başka deyişle bu boyutları ölçme konusunda üç

maddenin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu maddelerin, beyaz yakalı örnekleme de ilişkili oldukları varsayılan boyutları tahmin etmekte yetersiz kaldığı bulgusu dikkat çekicidir.

Nitekim sorunlu maddeler çıkarılıp, model tekrar test edildiğinde modelin veri setine uyumunun kısmen iyileştiği görülmüş ( $\chi^2 /df = 2.60$ ; GFI=.89; RMSEA = .07; CFI =.91), kalan yirmi bir maddenin hepsinin psikolojik sermayenin dört boyutuyla ilişkili olduğu saptanmıştır. Dört alt boyutun ise psikolojik sermaye boyutunun genel olarak ölçülmesinde kullanılabileceği tespit edilmiştir. Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne ilişkin oluşturulan orjinal model ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıda yer alan tabloda (Tablo 29) görülmektedir.

**Tablo 29**

*Psikolojik Sermaye Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

<i>Uyum Ölçüleri</i>	<i>İyi Uyum Değerleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum Değerleri</i>	<i>Orijinal Model</i>	<i>Revize Edilmiş Model</i>
<i>CFI</i>	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	<i>0.87</i>	<i>0.91</i>
<i>NFI</i>	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	<i>0.81</i>	<i>0.88</i>
<i>GFI</i>	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	<i>0.72</i>	<i>0.89</i>
<i>RMSEA</i>	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	<i>0.11</i>	<i>0.07</i>
$\chi^2 /df$	$0 \leq \chi^2 /df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 /df \leq 3$	<i>2.83</i>	<i>2.60</i>

CFI: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index)

NFI: Normlanmış Uyum Endeksi (Normed Fit Index)

GFI: Uyum İyiliği Endeksi (Goodness of Fit Index)

RMSEA: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error of Approximation)

$\chi^2 /df$ : Ki kare (Serbestlik derecesi)

Aşağıdaki tabloda (Tablo 30) mavi yakalı çalışanlarda, psikolojik sermaye ölçüm modelinin standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları yer almaktadır.

**Tablo 30**

*Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

	(b)	Standart Hata	( $\beta$ )	p
<b>Özyeterlilik</b>				
Madde 1	1.31	0.09	0.90	***
Madde 2	1.22	0.08	0.93	***
Madde 3	1.20	0.08	0.91	***
Madde 4	1.20	0.08	0.91	***
Madde 5	1.09	0.08	0.83	***
Madde 6	1.00	--	0.84	***
<b>Umut</b>				
Madde 1	0.96	0.11	0.71	***
Madde 2	1.08	0.11	0.80	***
Madde 3	1.11	0.11	0.83	***
Madde 4	1.08	0.11	0.81	***
Madde 5	1.10	0.11	0.86	***
Madde 6	1.00	--	0.72	
<b>Dayanıklılık</b>				
Madde 2	1.00	--	0.88	***
Madde 3	0.96	0.07	0.83	***
Madde 4	0.97	0.07	0.84	***
Madde 5	0.97	0.06	0.88	***
Madde 6	1.03	0.07	0.88	***
<b>İyimserlik</b>				
Madde 1	1.00	--	0.77	***
Madde 3	1.11	0.10	0.87	***
Madde 4	1.08	0.10	0.81	***
Madde 6	1.10	0.10	0.82	***
<b>Psikolojik Sermaye</b>				
Özyeterlilik	0.97	0.09	0.86	***
Umut	1.03	0.11	0.96	***
İyimserlik	1.05	0.10	0.92	***
Dayanıklılık	1.19	0.09	0.98	***

*Not:* İyimserlik boyutunu ölçen iki madde, dayanıklılık boyutunu ölçen bir madde ölçekten çıkarılmıştır.

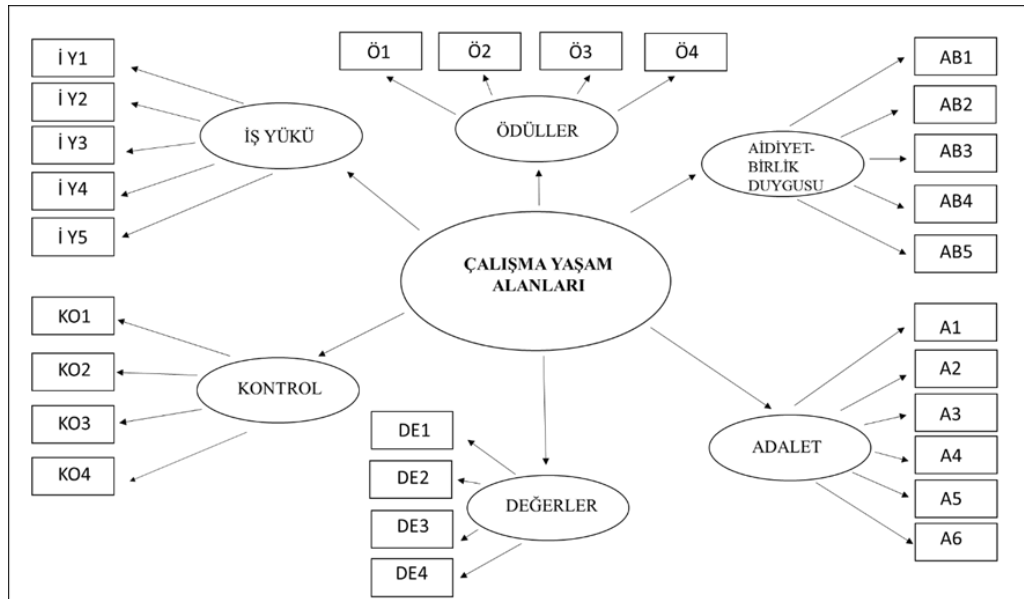
Revize edilmiş modelde madde-boyut ilişkileri incelendiğinde üç maddenin çıkarılması sonucunda kalan 21 maddenin psikolojik sermaye ölçeğinin genel boyutunu ve ilgili oldukları alt boyutları anlamlı bir şekilde ölçtüğü tespit edilmiştir.

### *Çalışma Yaşam Alanları Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular*

Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği'ne faktör analizi uygulanmış ve iş yükü boyutunun beş madde, kontrol boyutunun dört madde, ödüller boyutunun dört madde, aidiyet-birlik duygusu boyutunun beş madde, adalet boyutunun altı madde ve değerler boyutunu dört madde ile ölçüldüğü bir model oluşturulmuştur. Aşağıda yer alan şekilde (Şekil 10) çalışma yaşam alanları ölçüm modeli verilmektedir.

### Şekil 10

#### *Çalışma Yaşam Alanları Ölçüm Modeli (Mavi Yakalı Çalışanlar)*



Yapılan ilk değerlendirmede, modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeyde olmadığı görülmektedir ( $\chi^2 / df = 2.79$ ; GFI=.70; RMSEA = .11; CFI =.73). Model-veri seti uyumsuzluğunun nedenleri incelendiğinde, ödüller ve adalet algısı boyutlarını ölçen ikişer ve aidiyet-birlik duygusu boyutunu ölçen bir maddenin bu boyutları ölçme konusunda yetersiz olduğu tespit edilmiş ve söz konusu maddeler atılarak, aynı faktörü

ölçen maddelerin hata terimleri arasında kovaryans faktörü eklenmek suretiyle hata terimleri ilişkilendirilmiştir.

Gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeye ulaştığı tespit edilmiştir ( $\chi^2 /df = 1.86$ ; GFI=.83; RMSEA = .07; CFI =.90). Ayrıca; maddelerin boyutlarla ilişkisinin anlamlı olduğu ve bir diğer deyişle geriye kalan tüm maddelerin ilgili boyutları ölçebildiği görülmektedir. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'ne ilişkin oluşturulan orjinal model ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıda yer alan tabloda (Tablo 31) görülmektedir.

**Tablo 31**

*Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

<i>Uyum Ölçüleri</i>	<i>İyi Uyum Değerleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum Değerleri</i>	<i>Orijinal Model</i>	<i>Revize Edilmiş Model</i>
<i>CFI</i>	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	<i>0.73</i>	<i>0.90</i>
<i>NFI</i>	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	<i>0.64</i>	<i>0.81</i>
<i>GFI</i>	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	<i>0.70</i>	<i>0.83</i>
<i>RMSEA</i>	$0 < RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$	<i>0.11</i>	<i>0.07</i>
$\chi^2 /df$	$0 \leq \chi^2 /df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 /df \leq 3$	<i>2.79</i>	<i>1.86</i>

CFI: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index)

NFI: Normlanmış Uyum Endeksi (Normed Fit Index)

GFI: Uyum İyiliği Endeksi (Goodness of Fit Index)

RMSEA: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı (Root Mean Square Error of Approximation)

$\chi^2 /df$ : Ki kare (Serbestlik derecesi)

Aşağıdaki tabloda (Tablo 32) mavi yakalı çalışanlarda, çalışma yaşam alanları modelinin standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları yer almaktadır.

**Tablo 32**

*Çalışma Yaşam Alanları Ölçüm Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

	(b)	Standart Hata	( $\beta$ )	p
<b>İş Yüğü</b>				
Madde 1*	1.70	1.08	0.81	.002
Madde 2*	2.79	0.90	0.73	.002
Madde 3*	2.74	0.88	0.73	.002
Madde 4	1.31	0.41	0.36	.002
Madde 5	1.00	--	0.28	
<b>Kontrol</b>				
Madde 1	0.71	0.90	0.62	***
Madde 2	0.82	0.10	0.67	***
Madde 3	1.00	--	0.82	***
Madde 4	1.05	0.09	0.84	***
<b>Ödüller</b>				
Madde 1	1.00	--	0.78	***
Madde 2	1.02	0.10	0.84	***
<b>Aidiyet-Birlik Duygusu</b>				
Madde 1	1.00	--	0.61	***
Madde 2	1.32	0.18	0.75	***
Madde 3	1.46	0.20	0.77	***
Madde 4	1.48	0.19	0.83	***
<b>Adalet Algısı</b>				
Madde 1	1.00	--	0.74	***
Madde 2	1.03	0.09	0.77	***
Madde 3	1.15	0.12	0.80	***
Madde 4	1.07	0.11	0.80	***
<b>Değerler</b>				
Madde 1	0.77	0.08	0.73	***
Madde 2	0.77	0.09	0.64	***
Madde 3	0.89	0.09	0.71	***
Madde 4	1.00	--	0.84	***

*Not:* \*: Ters kodlu madde. b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı,  $\beta$  = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. ( $p^{***} < 0.001$ ). Ödüller ve adalet algısı boyutlarını ölçen ikiyeşer ve aidiyet-birlik duygusu boyutunu ölçen bir madde ölçekten çıkarılmıştır.

#### 2.2.6.4. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Faktör analizinin ardından, mavi yakalı çalışanlara ilişkin araştırma ölçeklerinin iç tutarlılık katsayılarının belirlenebilmesine yönelik olarak güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

##### *İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Üç maddeden oluşan işten ayrılma eğilimi ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmış ve iç tutarlılık katsayısının ( $\alpha = .51$ ) olduğu tespit edilmiştir. Nunnally (1978) tarafından önerilen Cronbach Alfa katsayısı değeri .70 olup, işten ayrılma eğilimi ölçeğinin alfa değerinin tarafından önerilen kriterin altında olduğu görülmektedir. Ancak, yapılan değerlendirmede olumsuz ifadeli maddenin çıkarılması halinde ölçeğin iç tutarlılık katsayısının oldukça yükseldiği ve kabul edilebilir değer olan .70'in üzerine çıktığı belirlenmiş ve olumsuz ifadeli maddenin ölçekten çıkarılmasına ve 2 maddeli işten ayrılma ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Söz konusu maddenin, beyaz yakalı çalışan örnekleminde de işten ayrılma ölçeğinin güvenilirliğini düşürdüğü tespit edilmiştir. Olumsuz ifade içeren ve ölçeğin güvenilirliğini azalttığı görülen “*İstifa etmek nadiren aklıma gelir.*” maddesi çıkarıldığında işten ayrılma eğiliminin geriye kalan iki madde ile tutarlı bir şekilde ölçülebildiği görülmekte ve ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.81 olarak belirlenmektedir. İşten ayrılma eğiliminin güvenilirlik analizine ilişkin bulgulara aşağıdaki tabloda (Tablo 33) yer verilmektedir:

**Tablo 33**

##### *İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

İşten Ayrılma Eğilimi	$\alpha$	Madde	Madde	Düzeltilmiş	Madde
		Atıldığında Ölçek Ortalaması	Atıldığında Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Atıldığında Cronbach Alfa Değeri
	0.51				

Madde 1	5,9194	1,243	,253	-3,112a
Madde 2	5,0740	5,562	-,599	,810
Madde 3	6,0662	1,611	,098	-1,903a

*Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları  
(Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Çalışan İyi Olma Hali Ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmış ve ölçeğin iç tutarlılık katsayısının ( $\alpha = .96$ ) ve çalışan iyi olma halinin alt boyutları olan öznel iyi olma hali (yaşamda iyi olma) ( $\alpha = .91$ ), psikolojik iyi olma hali ( $\alpha = .93$ ) ve iş yerinde iyi olma halinin ( $\alpha = .93$ ) Cronbach Alfa değerlerinin Nunnally (1978)'e göre kabul edilebilir değerin (.70) üstünde olduğu görülmektedir. Ayrıca, mavi yakalı çalışanlarda, çalışan iyi olma hali ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonuçlarına ilişkin aşağıda yer alan tabloda da (Tablo 34) görüleceği üzere çalışan iyi olma hali alt boyutlarını ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili alt boyutun güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla beyaz yakalı çalışanlarda olduğu gibi mavi yakalı çalışanlara yönelik analizlerde de çalışan iyi olma hali ölçeğinde yer alan 18 maddenin tamamının kullanılmasına karar verilmiştir.

**Tablo 34**

*Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Çalışan İyi Olma Hali	$\alpha$	Madde Atıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Atıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atıldığında Cronbach Alfa Değeri
Çalışan İyi Olma	0.96				
Öznel İyi Olma	0.91				
Madde 1		23,8130	60,951	,733	,891
Madde 2		24,2000	58,456	,822	,878
Madde 3		24,0038	61,692	,798	,883



Madde 4	24,1420	59,316	,849	,875
Madde 5	24,3170	60,211	,778	,885
Madde 6	24,6091	61,859	,540	,926
Psikolojik İyi Olma	0.93			
Madde 1	26,0521	58,429	,779	,925
Madde 2	25,9586	59,971	,837	,918
Madde 3	25,8104	58,165	,868	,913
Madde 4	26,0196	5,651	,824	,919
Madde 5	26,0521	58,587	,747	,929
Madde 6	25,4337	58,543	,783	,924
İş Yerinde İyi Olma	0.93			
Madde 1	23,2055	59,190	,770	,913
Madde 2	23,4653	57,505	,811	,908
Madde 3	23,7103	58,901	,730	,919
Madde 4	23,3502	57,131	,853	,902
Madde 5	23,1564	57,795	,823	,906
Madde 6	22,9884	60,946	,718	,920

*Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Çalışan iyi olma hali ölçeğinin ardından, psikolojik sermaye ölçeğine de güvenilirlik analizi yapılmış ve analizlerin alt boyutlar bazında gerçekleştirilmeyecek olması nedeniyle güvenilirlik analizinin ölçeğin alt boyutları yerine, ölçeğin tamamına yönelik olarak gerçekleştirilmesi uygun görülmektedir.

Ayrıca, psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarına ilişkin aşağıda yer alan tabloda da (Tablo 35) görüleceği üzere, psikolojik sermaye ölçeğinin ( $\alpha = .95$ ) ve boyutları olan özyeterlilik ( $\alpha = .95$ ), umut ( $\alpha = .91$ ), iyimserlik ( $\alpha = .86$ ) ve dayanıklılığın ( $\alpha = .97$ ) iç tutarlılık katsayılarının Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kriterinin oldukça üstünde olduğu tespit edilmekte ve güvenilirlik analizi öncesinde uygulanan

faktör analizi ile belirlenmiş olan maddelerin tamamının sonraki analizlerde kullanılmasına karar verilmektedir.

**Tablo 35**

*Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Psikolojik Sermaye	$\alpha$	Madde Atıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Atıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atıldığında Cronbach Alfa Değeri
Psikolojik S.	0.95				
Özyeterlilik	0.95				
Madde 1		22,5343	42,608	,851	,943
Madde 2		22,6046	44,020	,894	,937
Madde 3		22,6669	43,962	,886	,938
Madde 4		22,7296	44,884	,837	,944
Madde 5		22,8101	45,240	,819	,946
Madde 6		22,6051	46,684	,822	,946
Umut	0,91				
Madde 1		22,4299	37,927	,647	,901
Madde 2		22,4998	35,862	,775	,883
Madde 3		22,2421	35,645	,801	,879
Madde 4		22,3637	36,158	,771	,883
Madde 5		22,3156	36,505	,782	,882
Madde 6		22,5351	37,141	,662	,900
Dayanıklılık	0,94				
Madde 1		18,2464	25,047	,830	,919
Madde 2		18,2436	25,079	,802	,925
Madde 3		18,2500	24,744	,827	,920
Madde 4		18,2428	25,229	,850	,916
Madde 5		18,2015	24,675	,826	,920
İyimserlik	0,86				

Madde 1	8,8493	7,681	,695	,848
Madde 2	8,8255	7,419	,770	,780
Madde 3	8,8829	7,206	,756	,793

*Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi  
Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Son olarak Çalışma Yaşam Alanları ölçeğine güvenilirlik analizi yapılmış ve iç tutarlılık katsayılarının belirlenebilmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizlerde, iş yükü boyutunun iç tutarlılık katsayısının Nunnally (1978) tarafından önerilen kabul edilebilir Cronbach Alfa katsayısı değerinin ( $\alpha = .70$ ) üstünde olduğu ( $\alpha = .728$ ) olduğu ve herhangi bir maddenin çıkarılması halinde iç tutarlılık katsayısında kayda değer bir artış olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla iş yükü boyutunu ölçen tüm maddelerin kullanılmasına ve herhangi maddenin çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir.

Kontrol boyutunun iç tutarlılık katsayısının ise  $\alpha = 0.83$  olduğu ve kontrol boyutunu ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini düşürmediği görülmektedir. Bu nedenle, kontrol boyutunu ölçen tüm maddelerin sonraki analizlerde kullanılması uygun görülmüştür.

Ödüller boyutunun iç tutarlılık katsayısının  $\alpha = 0.79$  olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu boyutu ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini düşürmediği tespit edilmiş ve faktör analizi sonucunda ödüller boyutu için belirlenen tüm maddelerin sonraki analizlerde kullanılması uygun görülmüştür.

Aidiyet ve birlik duygusu boyutunun iç tutarlılık katsayısının ise  $\alpha = 0.83$  olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, söz konusu boyutu ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla aidiyet-birlik duygusu boyutunu ölçen ve faktör analizi sonucunda belirlenen tüm maddelerin sonraki analizlerde kullanılması uygun görülmüştür.

Adalet algısı boyutunun iç tutarlılık katsayısının  $\alpha = 0.87$  olduğu görülmekte ve yine bu boyutu ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini düşürmediği belirlenmektedir. Dolayısıyla faktör analizi sonucunda belirlenen ve adalet boyutunu ölçen tüm maddelerin sonraki analizlerde kullanılması uygun görülmüştür.

Çalışma yaşam alanlarının bir diğer boyutu olan değerlerin iç tutarlılık katsayısının kabul edilebilir değerin üstünde olduğu ( $\alpha = 0.84$ ) görülmektedir. Ayrıca, söz konusu boyutu ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili ölçeğin güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üzerinde olduğu belirlenmektedir. Dolayısıyla değerler boyutunu ölçen tüm maddelerin sonraki analizlerde kullanılması uygun görülmüştür.

**Tablo 36**

*Çalışma Yaşam Alanları Ölçeği İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Çalışan İyi Olma Hali	$\alpha$	Madde Atıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Atıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atıldığında Cronbach Alfa Değeri
İş Yüğü	0,728				
Madde 1		12,3964	10,133	,627	,621
Madde 2		12,7892	11,404	,523	,668
Madde 3		12,7964	11,025	,591	,641
Madde 4		12,6182	12,808	,363	,727
Madde 5		12,3988	12,989	,347	,732
Kontrol	0.831				
Madde 1		10,2124	9,153	,584	,818
Madde 2		10,4455	7,982	,733	,752
Madde 3		10,4282	8,433	,649	,791
Madde 4		10,3630	8,164	,672	,781
Ödüller	0,793				
Madde 1		3,5405	1,221	,658	.
Madde 2		3,6623	1,345	,658	.
Aidiyet-Birlik Duygusu	0,829				
Madde 1		9,6323	8,258	,549	,829

Madde 2	9,6786	7,367	,670	,778
Madde 3	9,6070	6,827	,705	,761
Madde 4	9,4359	7,085	,706	,761
Adalet Algısı	0,867			
Madde 1	9,8259	7,760	,717	,830
Madde 2	9,8532	7,740	,732	,824
Madde 3	9,6791	7,537	,701	,837
Madde 4	9,7116	7,795	,719	,829
Değerler	0,835			
Madde 1	9,9993	9,602	,641	,803
Madde 2	9,8185	8,764	,647	,800
Madde 3	9,9062	8,283	,690	,781
Madde 4	9,7051	8,677	,691	,780

#### 2.2.6.5. Korelasyon Testine İlişkin Bulgular

Güvenilirlik analizi ve faktör analizinin ardından araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve varsayılan ilişkilerin test edilmesi amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 37’de de görüleceği gibi, psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu ( $r= 0,45, p<0.01$ ) tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin, ayrıca, çalışma yaşam alanlarından değerler ( $r= 0,57, p<0.01$ ), adalet algısı ( $r=-0,57, p<0.01$ ), aidiyet ve birlik duygusu ( $r= 0,37, p<0.01$ ), iş yükü ( $r=-0.16, p<0.05$ ) ve kontrol ( $r= 0,56, p<0.01$ ) ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışma yaşam alanlarından yalnızca ödüller ( $r=0.14, p>0.05$ ) ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Psikolojik sermayenin ayrıca eğitim durumu ( $r=0,21, p<0.01$ ) ile pozitif yönde ilişkisi olduğu ve çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe, psikolojik sermayelerinin de arttığı görülmektedir.

Ayrıca; çalışma yaşam alanlarından, değerler ( $r= 0,37, p<0.01$ ), adalet algısı ( $r=0,28, p<0.01$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $r=-0,37, p<0.01$ ) ve kontrol ( $r=-0,17, p<0.05$ ) ile çalışan iyi olma hali arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışan iyi olma halinin demografik değişkenlerden cinsiyet ( $r=0,23, p<0.01$ ) ve yaş ( $r=0,16, p<0.01$ ) ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiş olup, çalışanlarda yaş arttıkça iyi olma

halinin arttığı, aynı zamanda da kadın çalışanlara kıyasla erkek çalışanların iyi olma hallerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan korelasyon analizine göre, çalışan iyi olma halinin, işten ayrılma eğilimi ile anlamlı bir ilişkisinin ( $r=-0,02$ ,  $p>0,05$ ) olmadığı görülmektedir. İşten ayrılma eğilimi ve çalışma yaşam alanlarından iş yükü ( $r= -0,45$ ,  $p<0,01$ ) ve ödüller ( $r= -0,23$ ,  $p<0,01$ ) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmektedir. Son olarak, demografik değişkenlerden yaş ( $r=-0,20$ ,  $p<0,05$ ), medeni hal ( $r=-0,27$ ,  $p<0,01$ ), eşin çalışma veya çalışmama durumu ( $r=0,33$ ,  $p<0,01$ ) ve iş tecübesi ( $r=-0,20$ ,  $p<0,05$ ) ile işten ayrılma eğilimi arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

**Tablo 37***Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Tanımlayıcı İstatistikler (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Değişkenler	Ort	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Cinsiyet			1															
2. Yaş			0,29**	1														
3. Eğitim D.			0,14	0,27**	1													
4. Medeni H.			0,19*	0,57**	0,18*	1												
5. Eş Çalışma D.			-0,03	-0,32**	-0,09	-0,75**	1											
6. Çocuk Sayısı			0,16*	0,63**	0,20*	0,73**	-0,46**	1										
7. Kıdem			0,24**	0,61**	0,15	0,41**	-0,26**	0,48**	1									
8. İş Yükü	3.15	0.83	0,15	0,07	0,17*	0,21**	-0,23**	0,12	0,17*	1								
9. Kontrol	3.45	0.94	0,04	0,02	0,26**	0,07	0,01	0,03	0,01	0,18*	1							
10. Ödüller	3.53	1.17	0,08	-0,20*	0,08	-0,03	-0,10	-0,18*	-0,22**	0,34**	0,05	1						
11. Adalet A.	3.25	0.91	0,00	0,02	0,14	0,06	0,10	0,01	0,09	0,21**	0,57**	0,17*	1					
12. Aid. B. D.	3.20	0.88	0,11	0,08	0,19*	0,10	0,12	0,09	0,07	0,22**	0,50**	0,08	0,65**	1				
13. Değerler	3.29	0.96	0,03	-0,00	0,17*	0,03	0,11	0,00	0,01	0,11	0,52**	0,20*	0,78**	0,57**	1			
14. PS	4.50	1.17	-0,07	0,01	0,21**	0,05	0,03	0,01	0,02	0,16*	0,56**	0,14	0,57**	0,37**	0,57**	1		
15. İAE	2.54	1.18	-0,06	-0,20*	-0,13	-0,27**	0,33**	-0,16	-0,20*	-0,45**	0,03	-0,23**	-0,12	0,05	0,04	-0,04	1	
16. ÇİO	4.89	1.37	0,23**	0,16*	0,11	0,11	0,10	0,15	0,11	0,06	0,17*	0,04	0,37**	0,28**	0,37**	0,45**	-0,02	1

Not: \*:  $p < 0.05$ ; \*\*:  $p < 0.01$

Eğitim D.=eğitim durumu, Medeni H.=medeni hal,Eş Çalışma D.= eşin çalışma/çalışmama durumu, Adalet A.=adalet algısı,Aid.B.D.=aidiyet ve birlik duygusu, PS=psikolojik sermaye, İAE=işten ayrılma eğilimi, ÇİO=çalışan iyi olma hali

#### 2.2.6.6. Hipotez Testine İlişkin Bulgular

Beyaz yakalılardan oluşan örnekleme olduğu gibi mavi yakalı çalışanlardan oluşan örnekleme de hipotezler test edilerek, psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali ve çalışma yaşam alanları ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolünün belirlenmesi ve çalışma yaşam alanlarının ve psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkilerinin tespit edilmesi amacıyla iki ayrı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler öncesinde Aiken ve West'in (1991) önerileri doğrultusunda bağımsız ve düzenleyici değişkenler merkezleştirilmiş (centered) ve merkezleştirilen bu değerler çarpılmak suretiyle etkileşim terimleri hesaplanmıştır.

#### *Çalışan İyi Olma Hali Üzerindeki Doğrudan ve Düzenleyici Etkilerin Hiyerarşik Regresyon Analizi ile Belirlenmesi (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Birinci regresyon analizi; değişkenlerin çalışan iyi olma hali üzerindeki doğrudan ve düzenleyici etkilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışan iyi olma halinin bağımlı değişken olarak atandığı regresyon analizinin 1. adımında kontrol değişkenleri olarak belirlenen yaş ve cinsiyet, 2. adımda bağımsız değişken olan çalışma yaşam alanları (iş yükü, kontrol, adalet algısı, ödüller, değerler, aidiyet-birlik duygusu) ile düzenleyici değişken olan psikolojik sermaye, üçüncü ve son adımda ise etkileşim değişkenleri (aidiyet-birlik duygusu\*psikolojik sermaye, iş yükü\* psikolojik sermaye, ödüller\*psikolojik sermaye, değerler\*psikolojik sermaye, kontrol\*psikolojik sermaye ve adalet\*psikolojik sermaye) modele dahil edilmiştir.

Aşağıda yer alan tabloda da görüleceği üzere (Tablo 38) ilk adımda, kontrol değişkenleri çalışan iyi olma varyansının ( $\Delta F=4.81, p<0.01$ ) yalnızca % 6'sını açıklamaktadır. Ayrıca, yalnızca cinsiyet değişkeninin çalışan iyi olma halini anlamlı şekilde tahmin ettiği görülmektedir ( $\beta=0,20, p<0.01$ ). Erkek mavi yakalı çalışanlarda çalışan iyi olma halinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Nitekim, bağımsız t-testi sonuçları da erkek



çalışanların iyi olma hali ortalamalarının (Ort = 5.14), kadın çalışanların ortalamalarından (Ort = 4,51) daha yüksek olduğunu göstermektedir ( $t = -2,84; p < 0,05$ )

İkinci adımda çalışma yaşam alanları, psikolojik sermaye regresyon modeline dahil edildiğinde, model anlamlı bulunmuş ( $\Delta F = 9.69, p < 0,01$ ) ve çalışma yaşam alanları, psikolojik sermaye ve demografik değişkenlerin çalışan iyi olma hali değişkeninin varyansının %36'sını oluşturduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ( $\beta = 0,47, p < 0,01$ ) ve çalışma yaşam alanlarından yalnızca kontrolün ( $\beta = -0,23, p < 0,01$ ) çalışan iyi olma halinin anlamlı şekilde tahmin edilmesine katkı sağladığı görülmüştür.

Son olarak analizin üçüncü adımında tüm doğrudan etkilerin ve etkileşim değişkenlerinin toplam varyansın % 42'sini açıkladığı, ancak, Tablo 38'de de görüleceği üzere etkileşim değerlerinin analize eklenmesinin modeli önemli ölçüde iyileştirmediği tespit edilmektedir ( $\Delta F = 2.18, p < 0,05$ ). İkinci adımda olduğu gibi üçüncü adımda da cinsiyet ( $\beta = 0,24, p < 0,01$ ) ve psikolojik sermayenin ( $\beta = 0,50, p < 0,01$ ) çalışan iyi olma halini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Ancak; çalışma yaşam alanlarından kontrol ( $\beta = -0,25, p < 0,01$ ) çalışan iyi olma halini anlamlı fakat beklenenin aksine negatif yönde etkilemektedir. Sonuç itibarıyla; demografik değişkenlerden yaşın ( $\beta = -0,07, p > 0,05$ ) çalışan iyi olma hali üzerinde etkilerinin anlamsız olduğu tespit edilmektedir. Ayrıca, çalışma yaşam alanlarından, iş yükü ( $\beta = -0,10, p > 0,05$ ), ödüller ( $\beta = -0,08, p > 0,05$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $\beta = 0,01, p > 0,05$ ), değerler ( $\beta = 0,05, p > 0,05$ ) ve adalet algısının ( $\beta = 0,16, p > 0,05$ ) çalışan iyi olma hali üzerindeki doğrudan etkilerinin de anlamsız olduğu belirlenmiştir.

Son olarak çalışma yaşam alanları; iş yükü ( $\beta = 0,12, p > 0,05$ ), kontrol ( $\beta = -0,19, p > 0,05$ ), ödüller ( $\beta = 0,16, p > 0,05$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $\beta = 0,10, p > 0,05$ ), adalet algısı ( $\beta = 0,06, p > 0,05$ ) ve değerler ( $\beta = 0,07, p > 0,05$ ) ile çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 38**

*Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları: Çalışma Yaşam Alanları ile Çalışan İyi Olma Hali arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Değişkenler	Adımlar		
	1	2	3
Yaş	0,10	0,06	0,07
Cinsiyet	0,20*	0,24**	<b>0,24**</b>
İş Yüğü		-0,06	-0,10
Kontrol		-0,23*	<b>-0,25*</b>
Ödüller		-0,02	-0,08
Adalet Algısı		0,19	0,16
Aidiyet-Birlik Duygusu		0,07	0,01
Değerler		0,07	0,05
Psikolojik Sermaye		0,47**	<b>0,50**</b>
İş Yüğü* Psikolojik Sermaye			0,12
Kontrol* Psikolojik Sermaye			-0,19
Ödüller* Psikolojik Sermaye			0,16
Adalet* Psikolojik Sermaye			0,06
Aidiyet-Birlik Duygusu* Psikolojik Sermaye			0,10
Değerler* Psikolojik Sermaye			0,07
R <sup>2</sup>	0.06	0.36	0.42
ΔR <sup>2</sup>	0.06	0.30	0.06
ΔF	4.81**	9.69**	2.18*

*Not:* Cinsiyet: 1 = Kadın; 2 = Erkek.  $\beta$  = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. Tablo'da  $\beta$  katsayıları verilmektedir.

\*p<0.01; \*\*p<0.05

*İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Doğrudan ve Düzenleyici Etkilerin Hiyerarşik Regresyon Analizi ile Belirlenmesi (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

İkinci regresyon analizi; değişkenlerin işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan ve düzenleyici etkilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. İşten ayrılma eğiliminin bağımlı değişken olarak atandığı regresyon analizinin 1. adımında kontrol değişkenleri olarak belirlenen iş tecrübesi, medeni hal ve eşin çalışma /çalışmama

durumu; 2. adımda bağımsız değişken olan çalışma yaşam alanları (iş yükü, kontrol, adalet algısı, ödüller, değerler, aidiyet-birlik duygusu) ile düzenleyici değişken olan psikolojik sermaye, üçüncü ve son adımda ise etkileşim değişkenleri (aidiyet-birlik duygusu\*psikolojik sermaye, iş yükü\* psikolojik sermaye, ödüller\*psikolojik sermaye, değerler\*psikolojik sermaye, kontrol\*psikolojik sermaye ve adalet\*psikolojik sermaye) modele dahil edilmiştir.

Aşağıda yer alan tabloda (Tablo 39) işten ayrılma eğilimine ilişkin hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları sunulmaktadır. Regresyon analizine göre, ilk adımda modele dahil edilen demografik değişkenler işten ayrılma eğiliminin toplam varyansının %15'ini açıklamaktadır ( $\Delta F = 7.54$ ,  $p < 0.01$ ). Ancak regresyon analizinin birinci adımında demografik değişkenlerden hiçbirinin işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin etmediği görülmektedir.

İkinci aşamada; psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $\beta = 0,08$ ,  $p > 0.05$ ). Çalışma yaşam alanlarından ise yalnızca iş yükü ( $\beta = -0,36$ ,  $p < 0.01$ ), adalet algısı ( $\beta = -0,47$ ,  $p < 0.01$ ) ve aidiyet-birlik duygusunun ( $\beta = 0,29$ ,  $p < 0.01$ ) işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin ettiği görülmektedir. Ayrıca; demografik değişkenlerden iş tecrübesinin (kıdem) ( $\beta = -0,17$ ,  $p < 0.05$ ) ikinci adımda işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin ettiği görülmektedir.

Üçüncü ve son adımda, doğrudan ve etkileşim etkilerinin toplam varyansın %47'sini açıkladığı görülmektedir. Ancak, beklenenin aksine etkileşim etkilerinin eklenmesinin modeli önemli ölçüde iyileştirmediği ( $\Delta F = 2.48$ ,  $p < 0.05$ ) tespit edilmiştir. Bununla birlikte, üçüncü adımda psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanlarından, iş yükü ( $\beta = -0,18$ ,  $p < 0.05$ ) ve adalet algısı ( $\beta = -0,39$ ,  $p < 0.05$ ) ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün anlamlı olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanlarından, kontrol ( $\beta = -0,14$ ,  $p > 0.05$ ), ödüller ( $\beta = -0,00$ ,  $p > 0.05$ ), aidiyet-birlik duygusu ( $\beta = 0,08$ ,  $p > 0.05$ ) ve değerler ( $\beta = 0,30$ ,  $p > 0.05$ ) ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün ise anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, ikinci adımda olduğu gibi üçüncü adımda da iş tecrübesi (kıdem) ( $\beta = -0,21$ ,

$p<0.01$ ), iş yükü ( $\beta=-0,29$ ,  $p<0.01$ ), adalet algısı ( $\beta=-0,40$ ,  $p<0.01$ ) ve aidiyet-birlik duygusunun ( $\beta=0.34$ ,  $p<0.01$ ) işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin ettiği ortaya konmaktadır.

**Tablo 39**

*Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları: Çalışma Yaşam Alanları ile İşten Ayrılma Eğilimi arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü (Mavi Yakalı Çalışanlar)*

Değişkenler	Adımlar		
	1	2	3
Medeni Hal	-0,17	-0,20	-0,22
İş Tecrübesi (Kıdem)	-0,14	-0,17*	<b>-0,21*</b>
Eşin Çalışma / Çalışmama Durumu	0,17	0,03	-0,03
İş Yükü		-0,36**	<b>-0,29**</b>
Kontrol		0,11	0,15
Ödüller		-0,09	-0,06
Adalet Algısı		-0,47**	<b>-0,41**</b>
Aidiyet-Birlik Duygusu		0,29**	<b>0,34**</b>
Değerler		0,22	0,20
Psikolojik Sermaye		0,08	-0,04
İş Yükü* Psikolojik Sermaye			<b>-0,18*</b>
Kontrol* Psikolojik Sermaye			-0,14
Ödüller* Psikolojik Sermaye			-0,00
Adalet* Psikolojik Sermaye			<b>-0,39*</b>
Aidiyet-Birlik Duygusu * Psikolojik Sermaye			0,08
Değerler* Psikolojik Sermaye			0,30
R <sup>2</sup>	0,15	0,40	0,47
$\Delta R^2$	0,15	0,25	0,07
$\Delta F$	7,54**	7,48**	2,48*

*Not:* Medeni Hal: 1 = Bekar; 2 = Evli; Eşin Çalışma/Çalışmama Durumu: 1 = Çalışıyor; 2 = Çalışmıyor; 3=Hiç Evlenmedim.  $\beta$  = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. Tablo'da  $\beta$  katsayıları verilmektedir.

\* $p<0.01$ ; \*\* $p<0.05$

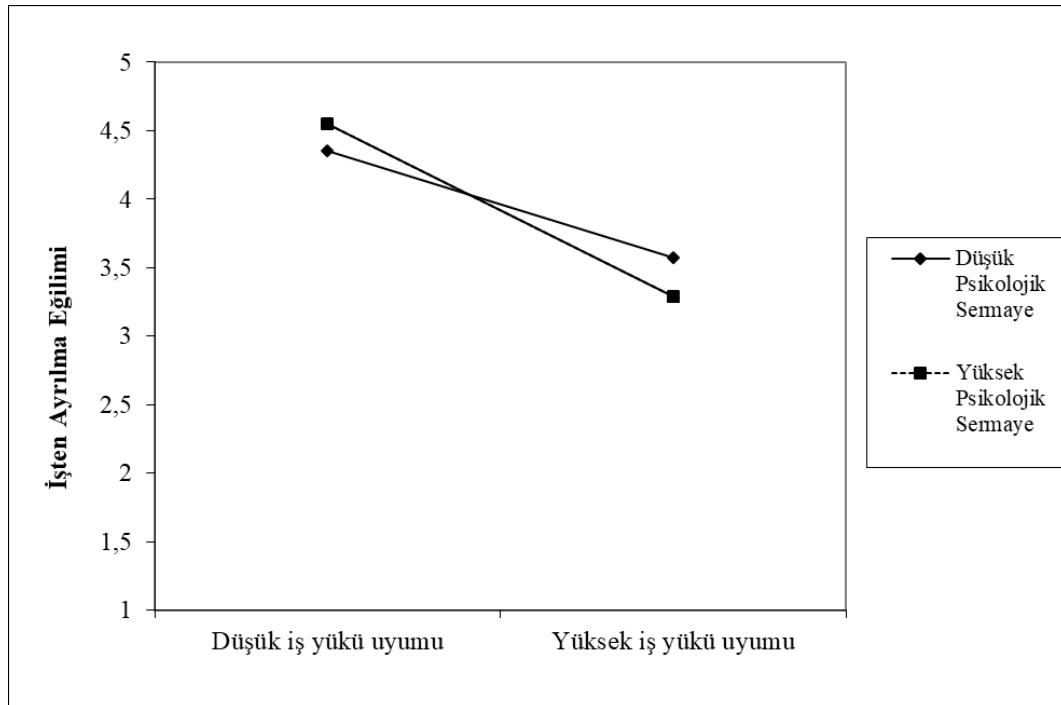
Bu kapsamda; çalışma yaşam alanlarından iş yükü ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici olduğu regresyon modeline ait grafik (Şekil 11) aşağıda yer almaktadır. Buna göre; mavi yakalı çalışanlar tarafından algılanan düşük

iş yükü uyumu işten ayrılma eğilimlerini artırmakta, ancak psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda bu artış çok daha güçlü olmaktadır. Yüksek iş uyumu algısı ise çalışanların işten ayrılma eğilimlerini azaltmakta ve bu azalış yüksek psikolojik sermayesi olanlarda daha güçlü olarak görülmektedir.

Ayrıca; aşağıda yer alan grafikte de (Şekil 11) görüldüğü üzere, psikolojik sermayesi düşük ve psikolojik sermayesi yüksek her iki grupta da anlamlı olmakla birlikte, grafik ve eğim değerleri incelendiğinde, iş yükü uyumunun işten ayrılma eğilimi üzerindeki negatif yönde etkisinin psikolojik sermayesi yüksek olanlarda düşük olanlara kıyasla (yüksek psikolojik sermaye için eğim = -0.63,  $t=-5.75$ ,  $p<0.00$ ; düşük psikolojik sermaye için eğim=-0.39,  $t=-8.72$ ,  $p<0.00$ ) daha güçlü olduğu görülmektedir.

### Şekil 11

*İş Yükü ile İşten Ayrılma Eğilimi arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisini Gösteren Regresyon Modeli*

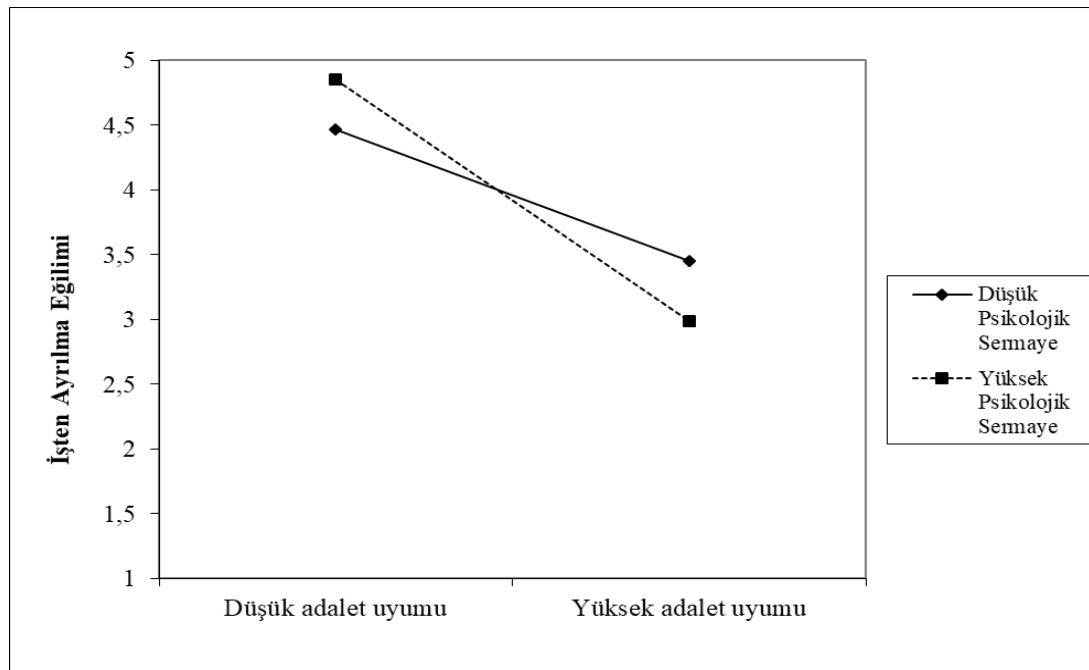


Çalışma yaşam alanlarından adalet algısı ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici olduğu regresyon modeline ait grafik (Şekil 12)

aşağıda yer almaktadır. Aşağıdaki grafikte de görüleceği üzere düzenleyicilik etkisinin hem düşük hem de yüksek psikolojik sermaye seviyelerinde anlamlı olduğu tespit edilmektedir. Ancak; bu etki yüksek psikolojik sermayesi olanlarda daha güçlüdür. Diğer bir deyişle, düzenleyicilik etkisi her iki grupta da anlamlı olmakla birlikte, grafik ve eğim değerleri incelendiğinde, adalet uyumuna ilişkin algının işten ayrılma eğilimi üzerindeki negatif yönde etkisinin psikolojik sermayesi yüksek olanlarda düşük olanlara kıyasla (yüksek psikolojik sermaye için eğim = -0.93,  $t=-8.49$ ,  $p<0.00$ ; düşük psikolojik sermaye için eğim=-0.51,  $t=-11.40$ ,  $p<0.00$ ) daha güçlü olduğu görülmektedir. Buna göre; çalışanların adalet uyumuna ilişkin algısının yüksek olması halinde, işten ayrılma eğilimleri azalmakta ve psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda işten ayrılma eğilimindeki bu düşüş çok daha hızlı olmaktadır. Dolayısıyla, psikolojik sermayenin çalışanlarda bir koruyucu görevi üstlendiğini ifade etmek mümkün görülmektedir.

## Şekil 12

*Adalet Algısı ile İşten Ayrılma Eğilimi arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisini Gösteren Regresyon Modeli*



### 2.2.7. Mavi Yakalı Çalışanlarda Alternatif Model Testine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında oluşturulan ve mavi yakalı çalışanlarda test edilen alternatif modele ilişkin analiz sonuçlarına bu başlık altında yer verilmektedir. Daha önce de vurgulandığı üzere söz konusu modelin başlıca amacı psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide çalışan iyi olma halinin aracı rolünün tespit edilmesidir. Buna göre, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimini olumsuz, çalışanların öznel, psikolojik ve iş yerinde iyi olma hallerini ise olumlu yönde tahmin etmesi beklenmektedir. Ayrıca; psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide öznel iyi olma hali, psikolojik iyi olma hali ve iş yerinde iyi olma halinin aracı rolü üstlendiği düşünülmektedir.

Söz konusu ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla; öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılarak psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma hali ölçeklerinin faktör yapısı test edilmiştir. Ardından; güvenilirlik analizi yapılarak, işten ayrılma eğilimi, psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma hali ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları belirlenmiştir. Ancak, psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma hali ölçeklerine yapılan güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizleri araştırmanın ana modeline ait hipotezler test edilmeden önce gerçekleştirilmiş olduğundan ve söz konusu analizlere ilişkin sonuçlar “Mavi Yakalı Çalışanlarda Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi ve Bulgular” başlığı altında yer aldığından aynı sonuçlara bu bölümde yer verilmemiştir.

Daha sonra, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla değişken puanları hesaplanmış ve korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Son olarak; AMOS 23 (Arbuckle, 2014) programı kullanılarak yol analizi yapılmış ve araştırma hipotezleri test edilmiştir.

#### 2.2.7.1. Korelasyon Testine İlişkin Bulgular

Doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizinin sonrasında değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre, öncelikle katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtların ortalaması alınarak

değişken puanları hesaplanmıştır. Ardından, tespit edilen değişken puanları arasındaki ilişkiler korelasyon katsayıları hesaplanmak suretiyle belirlenmiştir.

Aşağıda yer alan Tablo 40'ta da görüleceği üzere, psikolojik sermaye ile çalışan iyi olma hali ve çalışan iyi olma halinin alt boyutları olan öznel iyi olma hali, işyeri iyi olma hali ve psikolojik iyi olma hali arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Ancak, işten ayrılma eğiliminin psikolojik sermaye, çalışan iyi olma hali ve çalışan iyi olma halinin alt boyutlarından hiçbirisiyle istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Ayrıca, işten ayrılma eğiliminin medeni hal, eğitim seviyesi ve eşin çalışma durumu gibi demografik değişkenlerle ilişkili olduğu görülmektedir. Buna göre; evli ve eğitim seviyesi yüksek çalışanlarda işten ayrılma eğiliminin azaldığı saptanmıştır. İşten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olduğu görülen bir başka demografik değişken eşin çalışma durumudur. Eşin çalışma durumunun işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan varyans analizinin sonuçları, hiç evlenmeyen çalışanların (Ort = 3.06, SS = 1.17), eşi çalışmayan (Ort = 2.32, SS = 1.15) ve eşi çalışanlara (Ort = 2.11, SS = .96) kıyasla işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğunu ve söz konusu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır ( $F(2,137) = 10.42; p < .05$ ).



**Tablo 40***Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler (Alternatif Araştırma Modeli)*

	Ort	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Yaş	--	--	--												
2.Cinsiyet	--	--	,29**	--											
3. Eğitim	--	--	,27**	,14	--										
4. M. Hal	--	--	,57**	,19*	,18*	--									
5. Eş Ç.	--	--	-,32**	-,03	-,09	-,75**	--								
6. Çocuk S.	--	--	,63**	,16*	,20*	,73**	-,46**	--							
7. ÇD	--	--	-,06	,03	,09	,04	-,02	,08	--						
8. PS	4,50	1,68	,01	-,07	,21**	,05	,03	,01	-,05	<b>,97</b>					
9. ÖİÖ	4,84	1,54	,14	,16	,07	,09	,12	,11	-,15	,38**	<b>,91</b>				
10. PİÖ	5,18	1,52	,10	,18*	,12	,07	,06	,06	-,02	,57**	,67**	<b>,94</b>			
11. İİÖ	4,66	1,52	,20	,28**	,11	,10	,14	,18*	-,01	,36**	,72**	,72**	<b>,93</b>		
12. ÇİÖ	4,89	1,36	,16*	,23**	,11	,11	,10	,15	-,08	,49**	,89**	,89**	,91**	<b>,96</b>	
13. İAE	2,54	1,18	-,20*	-,06	-,13	-,27**	,33**	-,16	,07	,03	,03	-,01	,02	,02	<b>,81</b>

*Not:* M. Hal: Medeni Hal, Eş Ç.: Eş Çalışma Durumu, Çocuk S.: Çocuk Sayısı, ÇD: Çocuk Sayısı, PS: Psikolojik Sermaye, PİÖ: Psikolojik İyi Olma; ÖİÖ: Özel İyi Olma; İİÖ: İşyeri İyi Olma, ÇİÖ: Çalışan İyi Olma. İAE: İşten Ayrılma Eğilimi. Yaş: 1: 18-25; 2: 26-35; 3: 36-45; 4: 46-55; 5: 56+; Cinsiyet: 1: Kadın, 2: Erkek; Eğitim: 1: Lise, 2: Lisans, 3: Yüksek Lisans, 4: Doktora; 5: Diğer; Medeni Hal: 1: Bekâr, 2: Evli; Eş Çalışma: 1: Çalışıyor, 2: Çalışmıyor, 3: Hiç Evlenmedim; Çocuk Sayısı: 0: Çocuğum yok, 1: 1 çocuk, 2: 2 çocuk; 3: Üç çocuk; 4: 4 çocuk ve fazlası; Çalışma Düzeni: 1: Yarı Zamanlı, 2: Tam Zamanlı; Psikolojik Sermaye: 1: Kesinlikle Katılmıyorum; 6: Kesinlikle Katılıyorum; İyi Olma Hali: 1: Kesinlikle Katılmıyorum; 7: Kesinlikle Katılıyorum; İşten Ayrılma Eğilimi: 1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum. Tabloda koyu renkle yazılan değerler değişkenlerin Cronbach Alpha katsayılarıdır. \*: p <,05; \*\*p <,01

### 2.2.7.2. Hipotez Testine İlişkin Bulgular

Son aşamada, araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla AMOS 23 (Arbuckle, 2014) programı kullanılarak yol analizi yapılmıştır. Daha önce de ifade edildiği üzere; belirlenen alternatif modelde psikolojik sermaye, çalışan iyi olma halinin alt boyutlarını, söz konusu alt boyutlar ise işten ayrılma eğilimini tahmin etmektedir.

Bu amaçla, modelde öne sürülen aracılık ilişkisinin test edilmesi öncesinde, aracı değişkenler ile (psikolojik, öznel ve iş yerinde iyi olma hali) işten ayrılma eğilimi arasında öne sürülen ilişkiler modelden kaldırılarak, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiş ve Hipotez 1’de ifade edilenin aksine, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ( $b = .02$ ;  $\beta = .02$ ;  $p > .001$ ). Sonrasında, çalışan iyi olma halinin alt boyutlarının aracı rollerini test etmek amacıyla söz konusu üç boyutun işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini gösteren yollar modele dahil edilmiştir ve oluşturulan modelin veri setine uyumunun iyi olmadığı görülmüştür (GFI =.66; CFI =.34; RMSEA =.56).

Modelde öne sürülen ilişkiler incelendiğinde ise psikolojik sermayenin çalışan iyi olma halinin üç boyutu ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Ancak, psikolojik iyi olma ( $b = -.04$ ;  $\beta = -.06$ ;  $p = .47$ ), öznel iyi olma ( $b = .04$ ;  $\beta = .05$ ;  $p = .51$ ) ve iş yerinde iyi olma halinin ( $b = .02$ ;  $\beta = .02$ ;  $p = .76$ ) işten ayrılmayı anlamlı bir şekilde tahmin etmediği saptanmıştır. Ayrıca, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki dolaylı etkisinin bootstrap analizi sonuçlarına göre anlamsız bulunması ( $\beta = .70$ , CI [-0.14, 0.08]) nedeniyle, aracılık ile ilgili hipotezler reddedilmiştir.

Bununla birlikte; düzeltme endeksleri incelendiğinde, programın çalışan iyi olma hali boyutları arasına ilişkiler eklenmesini önerdiği görülmüştür. Ölçeği geliştiren Zheng ve diğerleri (2015) tarafından raporlanan, çalışan iyi olma hali boyutlarının birbirleriyle güçlü ilişkilere sahip olduğunu gösteren korelasyon analizi sonuçları da dikkate alındığında, öznel iyi olma halinden psikolojik iyi olma hali ve işyeri iyi olma hali

boyutlarına ilişki tanımlanması teorik olarak uygun görülmüştür. Buna göre; programın önerdiği gerekli düzeltmeler yapılmasının ardından, modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeye geldiği saptanmıştır (GFI =.93; CFI =.87; RMSEA =.08). Düzeltilen yeni modelin, ilk test edilene kıyasla daha iyi model olduğu ki-kare fark testiyle de açıkça tespit edilmektedir ( $\Delta\chi^2 (2) = 162.5; p <.05$ ). Ancak, Tablo 41’de de görüleceği üzere, öznel iyi olma hali boyutundan iş yerinde iyi olma hali boyutuna bir ilişki tanımlandığında, psikolojik sermayenin iş yerinde iyi olma hali üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız hale geldiği saptanmaktadır. Psikolojik sermayenin öznel iyi olma hali, öznel iyi olmanın da iş yerinde iyi olma üzerindeki etkisi dikkate alındığında ise, psikolojik sermayenin doğrudan olmasa bile, dolaylı yoldan (öznel iyi olma aracılığıyla) iş yeri iyi olma halini etkilediğini söylemek mümkün olmaktadır.

Sonuç itibarıyla; yapılan yol analizine göre, psikolojik sermaye öznel ve psikolojik iyi olma halini pozitif yönde tahmin etmektedir. Yani, Hipotez 2 ve Hipotez 3 kabul edilmiştir. Ancak; psikolojik sermayenin iş yerinde iyi olma halini doğrudan tahmin etmediği görülmektedir. Bu nedenle; Hipotez 4 reddedilmiştir. Öznel, psikolojik ve iş yerinde iyi olma boyutlarının psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide aracı etkisinin ise bulunmadığı tespit edilmektedir. Dolayısıyla; Hipotez 5, Hipotez 6 ve Hipotez 7 reddedilmiştir.

**Tablo 41**

*İyi Olma Halinin Psikolojik Sermaye-İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisinde Aracı Rolü: Yol Analizi Sonuçları*

Model	b	SH	$\beta$	p değeri	GA (alt)	GA (üst)
Aracılık İlişkilerinin Olmadığı Model						
PS→İAE	,02	,08	,02	,81	-,11	,15
Aracılık İlişkilerinin Tanımlandığı Model						
PS→PİO	,49	,08	,37	<,001	,33	,66
PS→ÖİO	,50	,10	,38	<,001	,31	,66
PS→İİO	,13	,08	,10	,09	,01	,26
PS→İAE	,04	,10	,04	,70	-,12	,23
PİO→İAE	-,07	,10	-,09	,49	-,25	,11
ÖİO→İAE	,04	,10	,05	,70	-,13	,21
İİO→İAE	,02	,09	,03	,80	-,15	,21
ÖİO→PİO	,52	,06	,53	<,001	,39	,65
ÖİO→İİO	,68	,06	,69	<,001	,56	,78

*Not:* PS: Psikolojik Sermaye; PİO: Psikolojik İyi Olma; ÖİO: Öznel İyi Olma; İİO: İşyeri İyi Olma; İAE: İşten Ayrılma Eğilimi; SH: Standart Hata; GA: Güven Aralığı

### 2.2.8. Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları

Araştırmanın hipotezleri ve bu hipotezlerin sonuçlarına dair bilgiler aşağıdaki tablolarda özetlenmektedir.

**Tablo 42**

*Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları (Beyaz Yakalı Çalışanlarda) (Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları)*

Araştırma Modeli	KABUL	RED
H1a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.		✓
H1b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.		✓
H1c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.	✓	
H1d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.		✓
H1e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.		✓
H1f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.	✓	

- H2a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H3 Psikolojik sermaye çalışan iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir. ✓
- H4 Psikolojik sermaye işten ayrılma eğilimini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H5a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif ✓

yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

- H5c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif

yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

H6d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.



H6e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.



H6f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.





**Tablo 43**

*Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları (Beyaz Yakalı Çalışanlarda) (Process Macro Analizi Sonuçları)*

Araştırma Modeli	KABUL	RED
H1a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.	✓	
H1b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.	✓	
H1c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.	✓	
H1d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.	✓	
H1e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.	✓	
H1f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.	✓	
H2a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.	✓	
H2b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.	✓	

- H2c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H3 Psikolojik sermaye çalışan iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir. ✓
- H4 Psikolojik sermaye işten ayrılma eğilimini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H5a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓

- H5d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓

H6e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.



H6f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.



**Tablo 44***Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlarda)*

Araştırma Modeli	KABUL	RED
H1a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.		✓
H1b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.	✓	
<b>Not: Negatif yönde tahmin etmektedir.</b>		
H1c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.		✓
H1d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.		✓
H1e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.		✓
H1f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir.		✓
H2a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.	✓	
H2b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir.		✓

- H2c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- Not: Pozitif yönde tahmin etmektedir.**
- H2e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H2f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H3 Psikolojik sermaye çalışan iyi olma halini pozitif yönde tahmin edecektir. ✓
- H4 Psikolojik sermaye işten ayrılma eğilimini negatif yönde tahmin edecektir. ✓
- H5a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi ✓

psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

- H5d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H5f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanmasının çalışanların iyi olma hali üzerindeki pozitif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6a Çalışanların iş yükü algısına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6b Çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6c Çalışanların ödüllere ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür. ✓
- H6d Çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma

eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.

H6e Çalışanların iş yerindeki adalete ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.



H6f Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisi psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda daha güçlüdür.





**Tablo 45***Alternatif Araştırma Modelinin Hipotezleri ve Sonuçları*

	Alternatif Model	KABUL	RED
H1	Psikolojik sermaye işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde etkilidir.		✓
H2	Psikolojik sermaye çalışanların öznel iyi olma halleri üzerinde pozitif yönde etkilidir.	✓	
H3	Psikolojik sermaye çalışanların psikolojik iyi olma halleri üzerinde pozitif yönde etkilidir.	✓	
H4	Psikolojik sermaye çalışanların iş yerinde iyi olma halleri üzerinde pozitif yönde etkilidir.		✓
H5	Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide öznel iyi olma hali aracı rolü üstlenmektedir: Psikolojik sermaye öznel iyi olma hali üzerinde pozitif yönde, öznel iyi olma hali işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde etkilidir.		✓
H6	Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide psikolojik iyi olma hali aracı rolü üstlenmektedir: Psikolojik sermaye psikolojik iyi olma hali üzerinde pozitif yönde, psikolojik iyi olma hali işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde etkilidir.		✓
H7	Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide iş yerinde iyi olma hali aracı rolü üstlenmektedir: Psikolojik sermaye iş yerinde iyi olma hali üzerinde pozitif yönde, iş yerinde iyi olma hali işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde etkilidir.		✓

## 2.3. TARTIŞMA

Bu bölümde; bir önceki bölümde yapılan analizler ile ortaya çıkan sonuçlar yorumlanarak, kabul edilen veya reddedilen hipotezler değerlendirilmekte ve sonuçların olası nedenleri tespit edilmektedir. Ayrıca; araştırma sonuçları beyaz ve mavi yakalı çalışanlar için tek bir başlık altında verilerek, karşılaştırmalar yapılmakta ve benzerlik ve farklılıklar ortaya konmaktadır. Son olarak, ayrı bir başlık altında alternatif model testine ilişkin bulgular yorumlanmaktadır.

### 2.3.1. Elde Edilen Sonuçların Yorumlanması

Daha önceki bölümlerde de vurgulandığı üzere, bu çalışma kapsamında araştırma modeli ve alternatif araştırma modeli olmak üzere iki ayrı model geliştirilmiştir. Araştırma modeline ve alternatif araştırma modeline ilişkin bulguların ayrı başlıklar altında detaylı şekilde yorumlanması planlanmaktadır. Ancak, öncelikle bu bölümde her iki modele ilişkin araştırma bulgularının özetlenmesinde yarar görülmektedir.

Araştırma modeli ile çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali ile çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi ilişkileri incelenmiş ve bu ilişkilerde psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün belirlenmesi amacıyla bir takım analizler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca; araştırma modelinde çalışanların işe ilişkin beklenti, algı ve değerlendirmelerinin önem kazanıyor olması nedeniyle beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlar arasındaki olası farklılıkların belirlenmesi gerektiği düşünülmüş ve araştırma modeli hipotezleri beyaz yakalı çalışanlar ve mavi yakalı çalışanlar için ayrı ayrı test edilmiştir. Bunun yanı sıra, ana araştırma modeli beyaz yakalı çalışanlar için Hiyerarşik Regresyon ve Process Macro olmak üzere iki farklı analizle test edilerek, bulgular karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın beyaz yakalı çalışanlarda başlıca bulguları yaş, psikolojik sermaye, ödülleri ve değerlerin çalışan iyi olma halini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği olmuştur. Ayrıca, çalışma yaşam alanlarından, iş yükü, kontrol ve adalet algısının çalışan iyi olma hali üzerindeki doğrudan etkilerinin anlamsız olduğu ve çalışma yaşam alanları ile çalışan

iyi olma hali arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin anlamsız olduğu belirlenmiştir. Son olarak; çocuk sayısı, iş tecrübesi, ödüller ve değerlerin işten ayrılma eğilimini negatif yönde ve anlamlı şekilde tahmin ettiği ortaya konmaktadır. Psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanları ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün ise anlamlı olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla beyaz yakalı çalışanlarda Hipotez 1c, Hipotez 1f, Hipotez 2c, Hipotez 2f ve Hipotez 3 kabul edilmiştir. Hipotez 1a, Hipotez 1b, Hipotez 1d, Hipotez 1e, Hipotez 2a, Hipotez 2b, Hipotez 2d, Hipotez 2e, Hipotez 4, Hipotez 5 ve Hipotez 6 reddedilmiştir.

Daha önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere, aidiyet-birlik duygusunun doğrudan etkisi ve adalet algısı ve psikolojik sermayenin etkileşim etkisi, hiyerarşik regresyon analizlerinde program tarafından modelden çıkarılmış ve bu durumun, çalışma yaşam alanları arasındaki orta ila yüksek seviyeli korelasyondan kaynaklanan çoklu doğrusal bağlantı problemi nedeniyle gerçekleşmiş olabileceği tahmin edilmiştir. Bu nedenle; araştırma modeli beyaz yakalı çalışanlarda bir kez de Process Macro analizi ile test edilmiştir. Process Macro Analizi bulguları Hiyerarşik Regresyon analizi ile genel olarak uyumlu sonuçlar vermiş olmakla birlikte; hiyerarşik regresyon analizlerinden farklı olarak, iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet-birlik duygusu, adalet algısı ve değerler olmak üzere çalışma yaşam alanlarının her birinin çalışan iyi olma halini ve çalışanların işten ayrılma eğilimini beklendiği yönde ve anlamlı bir şekilde tahmin ettiği görülmektedir. Bu sonucun, çalışma yaşam alanlarının birbirleri ile etkileşime girmesinden kaynaklandığı ve bu nedenle regresyon analizleri ayrı ayrı yapıldığında etkileşimin ortadan kalkmış olması nedeniyle sonucun farklılaştığı düşünülmektedir.

Araştırmanın mavi yakalı çalışanlar için bulguları incelendiğinde ise cinsiyet ve psikolojik sermayenin çalışan iyi olma halini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Ayrıca, çalışma yaşam alanlarından kontrol, çalışan iyi olma halini anlamlı fakat beklenenin aksine negatif yönde etkilemektedir. Ancak, demografik değişkenlerden yaş ve çalışma yaşam alanlarından, iş yükü, ödüller, aidiyet-birlik duygusu, değerler ve adalet algısının çalışan iyi olma hali üzerindeki doğrudan etkilerinin ve çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca; iş tecrübesi

(kıdem), iş yükü, adalet algısı ve aidiyet-birlik duygusunun işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin ettiği ortaya konmaktadır.

Beyaz yakalı çalışanlara ilişkin sonuçlardan farklı olarak, mavi yakalı çalışanlarda psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanlarından, iş yükü ve adalet algısı ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün anlamlı olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin çalışma yaşam alanlarından, kontrol, ödüller, aidiyet-birlik duygusu ve değerler ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici rolü ise anlamlı olarak tespit edilmemektedir.

Bu kapsamda, mavi yakalı çalışanlarda Hipotez 1b, Hipotez 2a, Hipotez 2d, Hipotez 2e, Hipotez 3, Hipotez 6a ve Hipotez 6e kabul edilmiştir. Hipotez 1a, Hipotez 1c, Hipotez 1d, Hipotez 1e, Hipotez 1f, Hipotez 2b, Hipotez 2c, Hipotez 4, Hipotez 5a, Hipotez 5b, Hipotez 5c, Hipotez 5d, Hipotez 5e, Hipotez 5f, Hipotez 6b, Hipotez 6c, Hipotez 6d, Hipotez 6f ise reddedilmiştir. Ancak, Hipotez 2d kabul edilmiş olmakla birlikte, beklenenin aksine çalışanların iş yerindeki aidiyet-birlik duygusuna ilişkin beklentilerinin karşılanmasının, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini negatif yönde değil pozitif yönde tahmin ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde; Hipotez 1b kabul edilmiştir ancak, beklenenin aksine mavi yakalı çalışanların iş yerinde kontrole ilişkin beklentilerinin karşılanması, iyi olma hallerini negatif yönde tahmin etmektedir.

Araştırmanın alternatif modelinde ise mavi yakalı çalışanlarda psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide çalışan iyi olma halinin aracı rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Alternatif modelin yol analizi yapılarak test edilmesi sonucunda psikolojik sermayenin öznel ve psikolojik iyi olma halini pozitif yönde tahmin ettiği görülmektedir. Ancak; psikolojik sermayenin iş yerinde iyi olma halini doğrudan tahmin etmediği belirlenmiştir. Öznel, psikolojik ve iş yerinde iyi olma boyutlarının psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide aracı etkisinin ise bulunmadığı tespit edilmektedir. Dolayısıyla alternatif modelde Hipotez 2 ve Hipotez 3 kabul edilmiştir. Hipotez 4 Hipotez 5, Hipotez 6 ve Hipotez 7 ise reddedilmiştir. Ayrıca; demografik faktörlerden medeni hal ve eğitim durumunun işten ayrılma eğilimini anlamlı bir şekilde tahmin ettiği görülmektedir.

### 2.3.2. Araştırma Modeline İlişkin Bulguların Yorumlanması

Bir önceki bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar özetlenmiş ve çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerden hangilerinin kabul edildiği ve hangilerinin reddedildiği ortaya konmuştur. Bu bölümde ve bir sonraki başlıkta ise bu araştırmada elde edilen tüm bulgular alan yazını ve yapılan önceki araştırmalar çerçevesinde değerlendirilerek, yorumlanmaktadır.

Daha önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere bu araştırmanın öncelikli amacı çalışma yaşam alanlarının çalışan iyi olma hali ile işten ayrılma eğilimi değişkenleri üzerindeki etkilerinin ve bu ilişkilerde psikolojik sermayenin olası rolünün tespit edilmesidir. Bu çerçevede gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi beyaz yakalı çalışanlarda, çalışma yaşam alanlarından ödüller ve değerler ile çalışan iyi olma hali arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Çalışma yaşam alanlarından iş yükü, aidiyet-birlik duygusu, kontrol ve adalet algısı ile çalışan iyi olma hali arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yine hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre; beyaz yakalı çalışanlarda, çalışma yaşam alanlarından ödüller ve değerler ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma yaşam alanlarından iş yükü, aidiyet-birlik duygusu, kontrol ve adalet algısı ile işten ayrılma eğilimi arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Ancak, beyaz yakalılardan elde edilen sonuçlar Process Macro Analizi ile tek tek ele alındığında çalışma yaşam alanlarının bütün boyutlarının çalışan iyi olma halini ve işten ayrılma eğilimini etkilediği ortaya çıkmaktadır. Elde edilen sonuçlar, geçmişte yapılan çalışmalarla da (örn. Camgöz, Ekmekci ve Karapınar, 2017; Cho, Laschinger ve Wong, 2006; Jimenez ve Dunkl, 2017) paralellik göstermektedir ve Psikolojik Sözleşme Kuramı ve Kişi -İş Uyum Modeli ile açıklanabilir. Şöyle ki psikolojik sözleşme ihlali veya kişi-iş uyumsuzluğu hissedildiği zaman çalışanlar bu ihlalin gerçekleşmesine ve uyumsuzluk algısına karşılık olarak, işlerinden ayrılmayı tercih edebilmekte ve aynı şekilde, iyi olma halleri ihlal algısına bağlı olarak azalabilmektedir.

Ana hipotez testlerinde sadece ödüller ve değerlerin doğrudan etkisi olduğu sonucuna ulaşılmış olmakla birlikte tek tek yapılan analizlerde tüm boyutların ayrı ayrı etkili olduğu görülmektedir. Hiyerarşik Regresyon ve Process Macro Analizi sonuçlarında ortaya çıkan bu tutarsızlığın çalışma yaşam alanlarının kendi içerisindeki korelasyonlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışma Yaşam Alanları Ölçeğinin altı faktörlü yapısı araştırmada doğrulanmış olmakla birlikte; bu durum, ölçeğin faktör yapısı ve boyutlarının ayrışmasıyla ilgili bir problem olabileceğine işaret etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; “değerler” ve “ödülleri” en güçlü doğrudan etkileri gösteriyor olmaları nedeniyle beyaz yakalı çalışanlar için ön plana çıkan çalışma yaşam alanlarıdır. Buna göre; çalışma yaşam alanlarından ödüllerde ve değerlerde algılanan uyum çalışanların iyi olma hallerini artırmakta ve işten ayrılma eğilimlerini azaltmaktadır. Diğer çalışma yaşam alanlarının olduğu gibi ödüller ve değerlerin çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkileri de daha önce de vurgulandığı üzere Kişi-İş Uyumu Modeli ve Psikolojik Sözleşme Teorisi ile açıklanabilmektedir. Ancak; diğer çalışma yaşam alanlarının aksine, ödüller ve değerlerin güçlü etkilerini her iki analiz sonucunda da koruyor olması beyaz yakalı çalışanların içinde bulunduğu ekonomik koşulları ve toplumsal kültürel özellikleri dikkate almayı gerektirmektedir.

Özellikle pandemi sonrasında ülke ekonomisi olumsuz yönde etkilenirken; yüksek enflasyon ve Türk Lirasının değer kaybetmesiyle birlikte, ülkemizdeki beyaz yakalı çalışanların alım gücü azalmış ve ekonomik koşullara ilişkin sorunları giderek artmıştır. Duman (2022), özel sektörde aylık asgari ücretin yıllar içinde giderek yaygınlaştığını, özel sektördeki çalışanların yaklaşık yüzde ellisinin asgari ücretle çalıştığını ve özellikle mavi yaka yoğun şirketlerde son yıllardaki asgari ücret zamları ile birlikte asgari ücretliler ile beyaz yakalılar arasındaki farkın kapanmaya başladığını ifade etmektedir. Dolayısıyla, çalışanların ödüllere ilişkin hassasiyetinin yüksek olduğu ve ödüllere ilişkin uyum algılarının iyi olma hallerinde artışa ve aynı zamanda işten ayrılma eğilimlerinde düşüşe neden olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde, beyaz yakalı çalışanlarda ödüllere ilişkin uyumsuzluk algılanması halinde ise iyi olma halleri azalmakta ve işten ayrılma eğilimleri artmaktadır.

Beyaz yakalı çalışanlarda öne çıkan bir diğer çalışma yaşam alanı ise “değerler” olmuştur. Öncelikle ekonomik koşullara ve bir takım olumsuz dışsal faktörlere rağmen beyaz yakalı çalışanların değerlere ilişkin uyum algısına büyük bir önem atfediyor olması olumlu değerlendirilmektedir. Beyaz yakalı çalışanların değerlere ilişkin beklentileri ile örgütün onlara sunduğu değerler arasında uyum algılamaları halinde iyi olma hallerinde artış, işten ayrılma eğilimlerinde ise azalma görülmektedir. Diğer bir deyişle çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması, çalışanların iyi olma halini pozitif yönde, işten ayrılma eğilimlerini ise negatif yönde tahmin etmektedir. Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğu daha önce yapılan çalışmalarda da vurgulanmaktadır. Örneğin Ostroff, Shin ve Kinicki (2005) tarafından yapılan araştırmada değerler bakımından hem kişi-çevre uyumunun (bireyin kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyum) hem de algılanan uyumun (bireyin örgütün değerlerine ilişkin algısı) iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Vianen, Pater ve VanDijk (2007) ve Wang vd. (2010) tarafından yürütülen çalışmada da iş ve değer uyumunun işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Maden ve Kabasakal (2014)’a göre; çalışma ortamlarında diğeriyle benzer özellikleri taşıdıklarına inanan çalışanlar, iş ve örgüte ilişkin daha olumlu tutumlar geliştirmektedir. Değer uyumu, çalışanların işlerine karşı daha olumlu duygusal tepkiler geliştirmelerine ve kendilerini örgüte duygusal olarak daha bağlı hissetmelerine neden olabilmektedir. Moynihan ve Pandey (2008) değerler bakımından güçlü bir kişi-örgüt uyumu algılayan çalışanların, örgüte uzun vadeli bir bağlılık sunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Mavi yakalı çalışanlarda çalışma yaşam alanlarının çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerine ilişkin sonuçları incelediğimizde ise beyaz yakalı çalışanlar için yapılan araştırmanın bulgularından farklı olarak çalışma yaşam alanlarından kontrolün çalışan iyi olma halini anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Ancak; bu etki beklenenin aksine pozitif değil, negatif yöndedir. Ayrıca; çalışma yaşam alanlarından iş yükü ve adalet algısı negatif yönde, aidiyet-birlik duygusu ise pozitif yönde olmak üzere işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin etmektedir. Dolayısıyla; mavi yakalı ve

beyaz yakalı çalışanlarda, çalışan iyi olma halini ve işten ayrılma eğilimini etkileyen çalışma yaşam alanlarının farklı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Yapılan araştırmalar mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların benzer koşullar altında farklı tutum ve davranışlarının ve örgütlerden farklı beklentilerinin olabildiğini göstermektedir. Yenihan, Öner ve Çiftçiyıldız (2014) tarafından yapılan çalışmada mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların iş stresi tutumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş ve mavi yakalı çalışanların beyaz yakalılara göre daha yüksek bir iş stresi ile çalışmakta oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca, mavi yakalı çalışanların işten ayrılma eğilimleri de beyaz yakalı çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca Rombaut ve Guerry (2021) tarafından yapılan araştırmada da mavi ve beyaz yakalı çalışanların farklı işten ayrılma davranışlarına sahip olduğu ve mavi yakalı çalışanların dışsal motivasyon unsurlarına daha fazla önem verdiği, beyaz yakalı çalışanlar için ise bu durumun daha az olduğu doğrulanmaktadır. Örgütlerde mavi yakalı çalışanlara genellikle beyaz yakalı çalışanlara göre daha az iş kaynağı sunulduğundan, mavi yakalı çalışanlar bu kaynakları talep etmek konusunda daha duyarlı olabilmektedir. Özellikle ülkemizde beyaz yakalı çalışanlara göre daha zor çalışma koşullarında ve daha uzun çalışma sürelerinde hizmet alınan mavi yakalıların farklı çalışma yaşam alanlarına önem atfediyor olmasının beklenen bir durum olduğu düşünülmektedir. Zira bu çalışmada da beyaz yakalılarından farklı olarak iş yükü alanında uyuma ilişkin beklentilerinin karşılanmasının anlamlı bir şekilde öne çıktığı görülmektedir. Ayrıca, mavi yakalı çalışanların iş yaşamında görece dezavantajlı bir grup olmaları açısından adaletle ilişkin algılarının da önem sıralamasında beyaz yakalılarından farklı olması ve beyaz yakalı çalışanlara göre değiştirme ve etkileme güçlerinin daha az olduğu iş yükünün mavi yakalı çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışlarında anlamlı şekilde etkili olması kabul edilebilir bir durumdur.

Mavi yakalılarda çalışan iyi olma halinin çalışma yaşam alanlarından kontrole ilişkin algılarından anlamlı şekilde etkileniyor olması da yine beyaz yakalı çalışanlara ilişkin bulgulardan farklı olarak dikkat çekmektedir. Ayrıca, beklenenin aksine mavi yakalı çalışanların kontrole ilişkin algılarının çalışan iyi olma halini negatif yönde etkiliyor olması da kayde değer bir bulgu olmuştur. Mavi yakalı çalışanlarda kontrol algısının



çalışan iyi olma hali üzerindeki bu olumsuz etkisinde Chris Argyris (1957)'in "Olgunlaşma Teorisi"nin açıklayıcı olabileceği düşünülmektedir. Bu teoriye göre olgun olmayan bireyler, ast konumunda olmakta ve destek ve rehberlik için başkalarına ihtiyaç duyan pasif ve bağımlı kişilik özellikleri göstermektedir. Dolayısıyla, bu özellikleri taşıyabileceği düşünülen mavi yakalı çalışanların olgun olmayan birey benzeri tutum ve davranışlar sergileyebileceğine, yüksek sorumluluk verilmesini tercih etmeyerek ve "kontrol" algısını baskı ve angarya ile ilişkilendirebileceğine inanılmaktadır. Bu bakımdan, düşük nitelikli görevler üstlenen mavi yakalı çalışanlara örgütlerde yüksek sorumluluk ve inisiyatif verilmesi, olumlu algılanmayabilmekte ve iyi olma halleri üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

Araştırmada mavi yakalı çalışanlar ile beyaz yakalı çalışanlar arasında farklılığı ile dikkati çeken bir diğer sonuç ise aidiyet -birlik duygusunun etkileri olmuştur. Beyaz yakalı çalışanlara ilişkin bulgularda aidiyet-birlik duygusunun çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılrken, mavi yakalı çalışanlarda aidiyet-birlik duygusunun işten ayrılma eğilimini anlamlı şekilde tahmin ettiği görülmektedir. Buna göre, beyaz yakalı çalışanlarda bireycilik öne çıkarken, mavi yakalı çalışanların Türk toplumundan beklendiği şekilde daha kolektivist bir yaklaşıma sahip olduğu ve aidiyet-birlik duygusuna verdikleri önemin bu kolektivist bakış açısından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak beklendiğinin aksine araştırma sonuçlarına göre, aidiyet-birlik duygusu çalışanların işten ayrılma eğilimlerini pozitif yönde etkilemektedir. Diğer bir deyişle, aidiyet-birlik duygusu bakımından uyum algısı yüksek olan mavi yakalı çalışanların işten ayrılma eğilimleri artmaktadır. Bu sonuç her ne kadar çok beklenmedik ve daha önce yapılmış olan çalışmalarla çelişkili olarak görülse de mavi yakalı çalışanlar üzerine Balabanova, Efendiev, Ehrnrooth ve Koveshnikov (2016) tarafından Rusya'da yapılan bir araştırmada; Rus kültüründeki "blat" kavramından bahsedilmekte ve kişinin diğerinden talepte bulunabileceği ve özel ilgi bekleyebileceği bir bağ olarak ifade edilebilecek bu aidiyet kurma duygusunun çalışanlara büyük bir güç ve ipleri eline alabilme cesareti verdiği vurgulanmaktadır. Buna göre; aidiyet duygusu çalışanlarda güç ve talepkarlığı artırmakta ve bu talepler karşılanmadığı durumda ortaya çıkabilecek memnuniyetsizlik sonucunda işten ayrılma eğilimleri artabilmektedir. Buradan yola çıkarak, aidiyet-birlik duygusunun mavi yakalı

ve beyaz yakalı çalışanlarda aynı etkiler yaratmayabileceği ve mavi yakalı çalışanların görece ihmal edilmiş ve daha güçsüz bir grup olmaları bakımından “aidiyet-birlik duygusu” uyumuna sahip olmaları halinde bu duygunun onları güçlendirebileceği, dayanışma anlayışıyla birlikte taleplerinin ve beklentilerinin artabileceği ve yöneticiler tarafından bu taleplerinin karşılanmaması durumunda ise işten ayrılma eğilimlerinin artabileceği düşünülmektedir. Beyaz yakalı çalışanların ise bireysel olarak daha güçlü ve insan kaynakları uygulamaları tarafından da desteklenen bir grup olmaları nedeniyle aidiyet-birlik duygusu ve güçlü bir grup hissinden mavi yakalılar kadar ve aynı yönde etkilenmeyebilecekleri veya grup desteğine mavi yakalılar kadar ihtiyaç duymayabileceklerine inanılmaktadır. Beyaz yakalı çalışanlarda bağımsızlık ve rekabet duyguları öne çıkarken, mavi yakalı çalışanlarda sendikacılık anlayışı, dayanışma duygusu ve iyi ilişkilerin onlara yöneticilerden talepte bulunabilmek için ihtiyaç duydukları gücü ve cesareti sağlayabileceği de olası süreçler arasındadır. Dolayısıyla; gelecek çalışmalarda mavi yakalı çalışanlarda, aidiyet-birlik duygusunun tutum ve davranışlar üzerindeki olası etkilerinin daha fazla irdelenmesinde ve işten ayrılma eğilimini artıran veya azaltan mekanizmaların incelenmesinde yarar görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu; hem beyaz yakalı hem de mavi yakalı çalışanlarda, psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olduğunun tespit edilmesidir. Ancak beklenenin aksine psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkisinin ise beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlarda istatistiki olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali üzerinde çok güçlü bir doğrudan etkisinin olmasının İş Talepleri-Kaynakları Modeli çerçevesinde psikolojik sermayenin bir kaynak olarak değerlendirilebilmesinden ortaya çıktığı düşünülmektedir. Psikolojik sermaye psikolojik bir kaynak olarak öne çıkmakta ve çalışanları bir nevi kalkan vazifesi görerek korumakta ve bu kaynağa sahip olan çalışanlar kendilerini zorluklar karşısında güçlü ve diğer koşullardan bağımsız olarak iyi hissetmektedir. Literatürde yer alan önceki çalışmalarda da (örn. Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010; Culbertson, Fullagar ve Mills, 2010; Göçen, 2019) psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma hali arasındaki pozitif yönlü ilişki öne çıkmaktadır. Psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmamasının ise işten ayrılma eğiliminin

daha çok bireysel ve ekonomik faktörlerden etkileniyor olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Ayrıca; araştırma sonuçlarına göre, beyaz yakalı çalışanlarda çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu sonucun başlıca nedeninin psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali üzerinde çok güçlü bir doğrudan etkiye sahip olması olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla psikolojik sermayenin oldukça güçlü olan ana etkisinin düzenleyicilik rolünü bastırdığı söylenebilir. Bunun yanı sıra beyaz yakalı çalışanlar, örgütlerde daha ayrıcalıklı ve daha güçlü bir grup olmaları nedeniyle örgütsel destek ve insan kaynakları uygulamaları bakımından daha fazla imkana sahiptir. Bu nedenle, örgütsel kaynakların yeterli olması durumunda psikolojik sermaye gibi bireysel kaynakların etkileri yeterince ön plana çıkmayabilmektedir.

Yine beyaz yakalıları ilişkin bulgular incelendiğinde çalışma yaşam alanları ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide de psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiş olup; işten ayrılma eğiliminin daha çok demografik ve bireysel faktörlerden etkileniyor olması nedeniyle, çalışanların psikolojik bir kaynağa sahip olmasının, beklenenin aksine işten ayrılma eğilimleri üzerinde anlamlı bir etki göstermeyebileceği düşünülmektedir. Nitekim literatür taraması bölümünde de özetlendiği üzere geçmiş çalışmalarda (örn. Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi, 2015; Pitts, Marvel ve Fernandez, 2011; Samad, 2006) kıdem, yaş, gelir durumu, medeni hal, ücret ve eğitim durumu başta olmak üzere demografik faktörlerin çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan işten ayrılma eğiliminin psikolojik sermaye gibi bireysel faktörlerden ziyade iş yaşamındaki alternatifler ve ekonomik güç ile alakalı olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın demografik değişkenler ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkileri gözler önüne seren bulguları da bu teoriyi destekler niteliktedir.

Ancak; beyaz yakalı çalışanlara ilişkin sonuçlardan farklı olarak mavi yakalı çalışanlarda, çalışanların iş yükü ve adalet algısına ilişkin beklentilerinin karşılanmasının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki negatif yönde etkisinin psikolojik sermayesi yüksek

olan çalışanlarda daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifadeyle mavi yakalı çalışanlarda, çalışma yaşam alanlarından iş yükü ve adalet algısının işten ayrılma eğilimi ile arasındaki ilişkilerde psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün anlamlı olduğu tespit edilmektedir. Bu farklı sonucun daha önce de vurgulandığı üzere beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel destek bakımından farklı koşullar altında çalışıyor olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bilindiği üzere; insan kaynakları uygulamalarının büyük bir kısmı beyaz yakalıları hedef almakta ve daha güçsüz ve daha ihmal edilmiş bir grup olan mavi yakalılar psikolojik sermaye gibi bir bireysel bir güce sahip olduğu zaman bu durum onlar için çok daha büyük bir etki yaratabilmektedir. Mavi yakalı çalışanların iş yükü ve adalet gibi faktörleri değiştirebilme güçleri çok daha az olduğundan, psikolojik sermaye güçlendirici etki yaratmakta ve bu bireysel güç onlara gerekli desteği sunabilmektedir. Beyaz yakalı çalışanlar için ise insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel faktörler yeterli olabilmektedir. Bu bakımdan, kurumsal desteğin ve örgütsel faktörlerin yetersiz olduğu durumlarda bireysel faktörler ön plana çıkmaktadır. Beyaz yakalı çalışanlarda örgütsel faktörler destek sağlarken, mavi yakalı çalışanlarda ise kişi bireysel olarak güçlüyse ve yeterli bireysel kaynaklara sahipse başa çıkabilmektedir.

Son olarak; daha önce de vurgulandığı üzere, bu çalışmadaki dikkat çekici bulgulardan bir diğeri demografik değişkenler ile işten ayrılma eğilimi arasındaki anlamlı ilişkilerin ortaya konuluyor olmasıdır. Beyaz yakalı çalışanlar üzerine yapılan analizler, çocuk sayısı ve iş tecrübesinin işten ayrılma eğilimini negatif yönde ve anlamlı şekilde tahmin ettiğini ortaya koymaktadır. Mavi yakalı çalışanlarda da benzer bir sonuca ulaşılmış ve iş tecrübesinin işten ayrılma eğilimini negatif yönde anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. İş tecrübesi ve çocuk sayısının işten ayrılma eğilimi ile negatif yönde ve anlamlı bir ilişkisinin olması oldukça beklenen ve daha önceki çalışmalarla da (örn. Kang ve Kim, 2011; Yüksel ve Yüksel, 2014 ) desteklenen bir sonuçtur. Çalışanlar uzun yıllar emek verdiği ve kıdem ve tecrübe kazandığı bir iş yerinden ayrılmayı daha az tercih edebilmektedir. Bir örgütte uzun bir süre çalışanlar, işleri hakkında daha kapsamlı bir bilgi ve beceri birikimine ve tecrübeye sahip olmakta ve aynı iş yerinde görev yapmaya devam etmeleri halinde terfi etme veya daha yüksek ücretle çalışma konusunda daha çok imkana sahip olacaklarına inanarak işten ayrılmayı düşünmeyebilmektedir. Keza çocuk

sayısı ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide de ekonomik faktörler ve artan sorumluluk duygusunun etkileri ön plana çıkmaktadır. Ekonomik ve sosyal yükümlülükleri olan çocuk sahibi çalışanların, artan çocuk sayısı ile birlikte sorumlulukları da artmakta ve işten ayrılma eğilimleri azalmaktadır.

Demografik değişkenlerin çalışan iyi olma hali üzerindeki etkisi incelendiğinde ise beyaz yakalı çalışanlarda yaş, mavi yakalı çalışanlarda ise cinsiyet değişkeninin çalışan iyi olma halini anlamlı şekilde ve pozitif yönde tahmin ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre; mavi yakalı erkek çalışanlarda iyi olma halinin kadın çalışanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun çalışan kadınların özellikle mavi yakalılar gibi düşük gelir gruplarında aile yaşamlarında yeterli desteği ve sorumluluk paylaşımını görememeleri ve yüksek sorumluluk ve iş yükü altında erkek çalışanlara göre daha çok baskı altında ve iş-yaşam dengesini koruyamadan ayakta kalmaya çalışıyor olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmekte ve alan yazınında da benzer sonuçlara ulaşılmaktadır (örn. Eryılmaz ve Ercan, 2011; Yurcu ve Atay, 2015). Rollero, Fedi ve De Piccoli (2016)'ye göre, erkeklerle karşılaştırıldığında kadın çalışanlar çoğu durumda daha düşük iş tatmini, daha az karar alma imkanı ve daha yüksek iş-aile çatışması yaşamaktadır. Wilks ve Neto (2012) ise kadın çalışanların prestijli görevlere ulaşma imkanlarının kısmen daha az olması ve terfi etmekte zorluk çekmeleri nedeniyle olumlu iş tutumlarına sahip olma olasılıklarının erkek çalışanlara göre daha az olduğunu vurgulamaktadır.

Beyaz yakalı çalışanlarda ise yaş artarken, iyi olma hallerinin de arttığı görülmektedir. Bu sonuç önceki çalışmaları da destekler niteliktedir (örn. Güner ve Bozkurt, 2018). Özellikle beyaz yakalılarda tecrübe, yaş ile paralel olarak artmakta ve belli bir yaş üzerindeki beyaz yakalı çalışanlar iş yaşamlarında daha fazla esneklik ve daha yüksek ücretlere ulaşabilmektedir. Dolayısıyla, artan yaş ile birlikte çalışanların iyi olma hallerinin de aynı şekilde artabileceğine inanılmaktadır.

### 2.3.3. Alternatif Araştırma Modeline İlişkin Bulguların Yorumlanması

Önceki bölümlerde de vurgulandığı üzere; alternatif araştırma modelinin başlıca amacı mavi yakalı çalışanlarda, psikolojik sermayenin, çalışan iyi olma halinin üç boyutu (öznel, psikolojik ve iş yerinde iyi olma) ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide çalışan iyi olma hali boyutlarının aracı rolünün tespit edilmesidir.

Alternatif araştırmanın başlıca sonucu, psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisini tekrar gözler önüne sermesidir. Psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma hali arasındaki anlamlı ilişki araştırmanın ana modelinde yapılan analizlerde de tespit edilmiştir. Ancak bu çalışmanın en önemli farklarından birisi çalışan iyi olma halinin üç boyutunun etkilerinin ayrı ayrı incelenmiş olmasıdır. Buna göre; psikolojik sermaye, öznel iyi olma hali ve psikolojik iyi olma hali başta olmak üzere çalışan iyi olma hali boyutlarını pozitif yönde ve anlamlı şekilde tahmin etmektedir. Ayrıca; psikolojik sermayenin öznel iyi olma aracılığıyla, iş yerinde iyi olma üzerinde de olumlu etkileri olduğu, ancak iş yerinde iyi olma halini doğrudan etkilemediği belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle, psikolojik sermayesi yüksek olan mavi yakalı çalışanların, benzer koşullar altındaki diğer çalışanlara göre psikolojik ve iş yerinde iyi olma düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmaktadır. Bu durum psikolojik sermayenin çalışanların zor koşullarla baş etmesine destek olan, koruyucu bir kalkan vazifesi üstleniyor olmasıyla açıklanabilmektedir. Sonuçlar alan yazınında yer alan önceki çalışmaların bulgularıyla da (örn. Karacaoğlu ve Köktaş, 2016; Li, 2018; Rahimnia, Mazidi ve Mohammadzadeh, 2013) paralellik göstermektedir.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu; psikolojik, öznel ve iş yerinde iyi olma boyutlarının psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide aracı etkisinin bulunmadığı ve ayrıca psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin de anlamlı olmadığıdır. Bu durumun daha önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere işten ayrılma eğiliminin bireysel faktörlerden ziyade ekonomik ve kurumsal faktörlerden etkileniyor olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Özellikle mavi yakalı çalışanlarda iş güvencesizliği de işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olabilecek faktörler

arasındadır. Alan yazınında yer alan çalışmalar (örn. Akın, 2007; Balz ve Sculler, 2021; Cheng ve Chan, 2008; Ratnasari ve Lestari, 2020) büyük çoğunlukla beyaz yakalılar üzerine yapılmış olmakla birlikte iş güvencesizliğinin ve yeniden istihdam edilebilirlik algısının çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Son olarak; beklendiği üzere işten ayrılma eğiliminin demografik faktörden anlamlı şekilde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, işten ayrılma eğilimi, medeni hal ve eğitim durumu ile anlamlı şekilde ilişkilidir. Nitekim evli ve eğitim düzeyi yüksek çalışanlarda azalma eğilimi göstermektedir. Evli çalışanlarda işten ayrılma niyetinin azalma eğilimi göstermesinde artan sorumlulukların etkili olduğu düşünülmektedir. Yüksek eğitilmiş mavi yakalı çalışanların ise örgütlerde daha iyi sosyal ve ekonomik koşullar altında ve muhtemelen daha yüksek pozisyonlarda çalışıyor olmaları nedeniyle işten ayrılma eğilimlerinin azalabileceği değerlendirilmektedir. Sonuçların geçmişte yürütülen çalışmalara (örn. Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi, 2015; Yüksel ve Yüksel, 2014) ait bulgularla da uyumlu olduğu görülmektedir.

## GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın başlıca amacı çalışma yaşam alanlarının, çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve çalışma yaşam alanları ile çalışan iyi olma hali ve çalışma yaşam alanları ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkilerde psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün incelenmesidir.

Bu kapsamda; araştırma hipotezlerini test etmek üzere nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmış ve anket yöntemi kullanılarak beyaz ve mavi yakalı çalışanlardan elde edilen veri istatistiksel analizler ile test edilmiştir. Veri analizi sonucunda ulaşılan bulgular, araştırma modelinin ve alternatif araştırma modelinin hipotezleri, hipotez testi sonuçları ve bu sonuçlara ilişkin yorumlar bir önceki bölümlerde yer almaktadır.

Araştırmanın bu son bölümünde ise; daha önce yapılan çalışmalar, incelenen araştırmalar, temel alınan model ve teoriler ve bu araştırmanın bulguları çerçevesinde, gelecek araştırmalara örnek olması ve yol göstermesi amacıyla araştırmanın kısıtlarına ve araştırmacılara önerilere yer verilmektedir. Ayrıca; araştırmanın teorik ve pratik katkılarının altı çizilerek; insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel planlamalar çerçevesinde yöneticilere öneriler sunulmaktadır.

### Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmacılara Öneriler

Bir önceki bölümde, araştırma sonuçlarına yer verilmiş ve yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan tüm bulgular geçmişte yapılan çalışmalar ve alan yazını çerçevesinde yorumlanmıştır. Ancak; araştırma sonuçları değerlendirilirken, araştırmanın kısıtlılıklarının da olduğunun göz ardı edilmemesinde yarar görülmektedir. Bu bölümde çalışmanın sınırlılıkları ele alınmakta ve gelecek araştırmalara yol göstermesi bakımından önerilerde bulunmaktadır.

Bu çalışma kapsamında aynı kişilerden aynı anda veri toplanmış olması Ortak Yöntem Yanlılığı/Varyansı (Common method bias/variance) problemine neden olmaktadır. Podsakoff, Mackenzie, Lee ve Podsakoff (2003)'un makalesinde de görüldüğü üzere bu durum ilişkileri olduğundan daha güçlü hale getirebilmekte ya da ilişkilerin daha düşük



olarak tespit edilmesine neden olabilmektedir. Podsakoff vd. (2003) bu problemin ortadan kaldırılabilmesi için verinin aynı kişilerden farklı zamanlarda ya da farklı kişilerden toplanması olmak üzere iki ayrı yol önermektedir. Ancak kişilerin iş yaşamına ilişkin algılarına dayalı bir araştırma yürütülmekte olduğundan, bu çalışma çerçevesinde farklı kişilerden veri toplanması yönteminin uygulanması mümkün değildir. Gelecek çalışmalarda bu sorunun önlenmesi amacıyla, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin farklı zamanlarda ya da farklı yöntemlerle toplanması gibi metotların kullanılmasında yarar görülmektedir. Örneğin bir değişkene ait veri anket yöntemiyle toplanırken, bir diğer değişkene ait veri görüşme yöntemi ile toplanabilir, böylece hem zamansal olarak ayrılmış, hem de aynı yöntemin yarattığı varyans azaltılmış olacaktır.

Araştırmanın bir diğer önemli kısıtı bu çalışma kapsamında dikkate alınamamış değişkenlerin var olmasıdır. Çalışma yaşam alanları dışında da çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimini etkileyen çeşitli bireysel ve kurumsal faktörler bulunmaktadır. Önceki çalışmalarda (örn. Asif, Javed ve Janjua, 2018; Jaramillo, Grisaffe, Chonko ve Roberts, 2009; Haider, Jabeen ve Ahmad, 2018; Hu ve Schaufeli, 2011; Kumar, Ramendran ve Yacob, 2012; Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012) örgüt kültürü, liderlik tarzları, kişi-yönetici uyumu, iş güvencesizliği, örgütsel sinizm, yönetici desteği, iş yaşam dengesi gibi faktörlerin de çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca, psikolojik sermaye dışında da çalışanları güçlendiren ve iş yaşamının zorlu koşullarında ayakta kalmasını sağlayan faktörler ve kaynak rolü üstlenen durumlar mevcuttur. Örneğin çalışanların kişilik özellikleri, eşten alınan destek ve çalışanlara yöneticinin verdiği destek de iyi birer kaynak olarak öne çıkmaktadır. Bu faktörlerin muhtemel tampon etkileri de bu araştırma kapsamında dikkate alınmamıştır. Dolayısıyla psikolojik sermaye çalışanların kullanabileceği yegâne kaynak değildir. Diğer kaynakların dikkate alınmamış olması da bu araştırmanın kısıtlarından birisidir. Gelecekteki araştırmalarda; çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olabileceği düşünülen ancak bu çalışma kapsamında dikkate alınmayan, kişilik özellikleri, çalışanlara yöneticinin ve eşin verdiği destek gibi değişkenlerin de modele dahil edilerek daha kapsamlı bir çalışma yürütülmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Bahsi geçen faktörlere bu çalışma kapsamında yer verilmemiş olup, gelecek çalışmalarda bu faktörlerin de dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir.

Ayrıca, araştırma örnekleminin büyüklüğü, niteliği ve örneklem seçiminde kullanılan yöntem de araştırmanın kısıtlılıkları arasındadır ve bulguların genellenebilirliğini zorlaştırmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı sektörlerden seçilecek daha büyük örneklerle modelin tekrar test edilmesi uygun değerlendirilmektedir.

Araştırmanın diğer kısıtı anket yönteminin kullanılmış olması ve bu yöntemin derinlemesine bilgi elde edilmesini engellenmesidir. Yani her ne kadar mavi yakalılarda ve beyaz yakalılarda benzer sonuçlar elde edilmiş olsa da aslında bu çalışmanın bulguları bize anket yönteminden ziyade görüşme yapmak suretiyle, Kişi-İş Uyumuna ilişkin olumsuzlukların çalışan nezdinde nasıl tepkilere yol açığının daha derinlemesine incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla gelecek araştırmalarda anket yönteminin yanı sıra nitel araştırma yöntemlerinin de çalışmaya dahil edilmesi önerilmektedir. Bu noktada, karma desenli araştırma modelleri kullanılarak, daha derinlemesine bilgi toplanmasının uygun olabileceği düşünülmektedir.

Son olarak; bu çalışmanın verisi tamamen katılımcıların kendi ifadelerini yansıtmaktadır. Bu nedenle; katılımcıların verdikleri cevaplarla gerçek tutum ve davranışları arasında tutarsızlık olması mümkündür ve sonraki çalışmalarda verinin gözlem ve görüşme gibi farklı yöntemler kullanılarak toplanarak, öz-raporlamanın olası etkilerinin önlenmesinde yarar görülmektedir.

### **Araştırmanın Teorik Katkıları**

Her ne kadar tüm araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmada da birtakım kısıtlılıklar olsa da bu araştırmanın alan yazınına ve çalışanların tutum ve davranışlarının olası nedenlerine farklı bir bakış açısı sunması bakımından insan kaynakları uygulamalarına katkıda bulunacağı değerlendirilmektedir. Bir önceki bölümde araştırmanın kısıtlılıklarına yer verilmiş olup, bu bölümde ise araştırmanın teorik katkıları sunulmaktadır.

Öncelikle bu çalışmada; alan yazınında daha önce test edilmemiş olduğu düşünülen çalışma yaşam alanları ve çalışan iyi olma hali ilişkisi incelenmiştir. Çalışma yaşam alanları ile işten ayrılma eğilimi ilişkisine daha önceki araştırmalarda da yer verilmiş olmakla birlikte bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün araştırıldığı bir

çalışmaya rastlanamamıştır. Dolayısıyla psikolojik sermayenin bir kaynak olarak tampon etkisini vurgulaması bakımından da bu çalışmanın alan yazınına bir katkı sunduğu düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma, psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali üzerinde çok önemli bir değişken olarak dikkate alınması gerektiğini ve hatta düzenleyici etkileri baskılayabilecek güçte etkili olduğunu göstermiş olması bakımından da alan yazınına katkıda bulunmaktadır.

Araştırmanın alan yazınına bir diğer önemli katkısı ise daha önceki çalışmalarda ve insan kaynakları uygulamalarında ihmal edilmiş olduğu düşünülen mavi yakalı çalışanların tutum ve davranışlarının incelenmesi ve beyaz yakalılarla karşılaştırılması imkanı sunmasıdır. Mavi yakalı çalışanların iyi olma hallerini, çalışma yaşam alanlarında uyum veya uyumsuzluk algılarını ve işten ayrılma eğilimlerini bir arada araştırarak, mavi yakalı çalışanlarda işten ayrılma eğilimini azaltan ve iyi olma hallerini artıran mekanizmaları ortaya koymayı amaçlayan çalışmaların da alan yazınında yeterli ölçüde yer almadığı düşünülmektedir.

### **Yöneticilere Öneriler**

Araştırmanın bu bölümünde ise araştırma sonuçlarından hareketle yöneticilere ve insan kaynakları çalışanlarına bir takım önerilerde bulunmaktadır. Bu çalışmanın mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların iyi olma hallerini ve işten ayrılma eğilimlerini etkileyen faktörleri gözler önüne seriyor olması bakımından örgütlere farklı bir bakış açısı sunacağına ve gelecekteki insan kaynakları uygulamalarında yönlendirici olacağına inanılmaktadır.

Öncelikle; araştırmanın sonuçlarında da görüldüğü üzere çalışan iyi olma halini en güçlü şekilde etkileyen faktör olarak psikolojik sermaye öne çıkmaktadır. Çalışan iyi olma halinin çalışanlarda işe ilişkin olumlu tutum ve davranışları artırdığı ve istenmeyen tutum ve davranışları ise kısıtladığı göz önüne alındığında çalışan iyi olma halinin aslında sadece çalışanlar için değil, örgütlerin devamlılığı ve performansı bakımından da çok önemli bir unsur olduğu görülmekte ve geçmişte yapılan araştırmalar (örn. Brunetto, Teo ve Farr-Wharton, 2012; McCarthy, Almeida ve Ahrens, 2011; Warr, 2003) çalışan iyi

olma halinin işletmelerin etkin ve verimli çalışmasına yönelik etkili sonuçlar doğurduğunu vurgulamaktadır. Buna göre; yöneticilerin ve insan kaynaklarının, çalışanların iyi olma hallerini artırabilmek ve zaman zaman olumsuz olabilen çalışma koşullarına rağmen çalışan iyi olma halindeki olumlu durumun sürekliliğini sağlayabilmek amacıyla psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanları istihdam etmeyi tercih etmelerinde veya işletmelerde çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik planlamalar yapılmasında yarar görülmektedir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi amacıyla anketler düzenlenmesi ve psikolojik sermayesinin düşük olduğu belirlenen çalışanlara gerekli eğitim ve desteğin verilmesinin de gerek çalışanlar gerekse işletmeler bakımından olumlu sonuçlar doğuracağına inanılmaktadır. Luthans vd. (2006)'ne göre psikolojik sermaye durumsaldır ve örgütlerin ve yöneticilerin yapacağı mikro müdahaleler ve çalışanlara yönelik kısa eğitimler yoluyla geliştirilebilir ve bu müdahaleler çalışanların psikolojik sermayelerini arttırmakla kalmamakta, aynı zamanda da olumlu finansal etkiler yaratmakta ve yüksek yatırım getirisi sunmaktadır.

Ayrıca, günümüz örgütlerinin karşılaştığı sorunların başında yüksek çalışan devir hızı gelmektedir. Çalışan devir hızının yüksek olması nedeniyle örgütler maddi ve manevi birçok kayıp yaşamaktadır. Tecrübeli bir çalışanın işten ayrılmasından, yeni bir çalışanın istihdam edilerek, aynı tecrübeye ulaşmasına kadarki süreçte örgütler büyük bir maliyet yüklenmekte ve örgüt içindeki bilgi ve tecrübe aktarımı yeterli olarak gerçekleşmediğinde aynı kapasite ve nitelikte, sürdürülebilir bir faaliyet gerçekleştirilmesi mümkün olmamaktadır. Bu bakımdan, işletmeler için çalışanların işten ayrılma eğilim ve davranışlarını yönlendirebilmek ve bu tutum ve davranışı etkileyen faktörlerin belirlenebilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Araştırma bulgularına göre, çalışma yaşam alanlarında algılanan uyum veya uyumsuzluk ve çalışanların iş yaşamına ilişkin beklentilerinin karşılanması, çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla çalışanların işten ayrılma eğilimlerini düşürebilmek ve bu eğilimlerin somut bir davranışa dönüşmesini önleyebilmek amacıyla, çalışma yaşam alanlarında uyum ve uyumsuzlukların belirlenmesi ve beklentilerin yönlendirilerek uyum algısının sağlanması gerekmektedir. Ancak beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlarda daha güçlü etkiye sahip boyutların farklı olduğu da dikkate alınarak, beyaz yakalı çalışanlarda çalışma yaşam alanlarından ödüller ve değerlerde uyumu

yakalamaya yönelik çalışmaların öne çıkarılmasında, mavi yakalı çalışanlarda ise iş yükü, kontrol ve aidiyet-birlik duygusu uyumuna ilişkin algının daha fazla dikkate alınmasında fayda görülmektedir. Leiter ve Maslach (2003)'a göre, çalışma yaşam alanları modelinin ve örgütlerde doğru çalışma ortamının yaratılması için alınması gereken önlemlerin temelinde çalışanların iş ortamlarına uyumu kavramı yatmaktadır. Dolayısıyla, çalışma yaşam alanları, ideal bir işi veya ideal çalışanı önermek yerine, çalışan ve iş arasındaki etkileşim ve beklentileri ortaya koymakta ve çalışanların beklenti ve ideallerini destekleyen ve emek ve çabalarını gönüllü olarak sunmak isteyecekleri bir çalışma ortamı oluşturmaktır.

Bu kapsamda, insan kaynakları yöneticilerine büyük iş düşmektedir. Yöneticiler beklentileri iyi yönetmeli ve çalışanlara iş tanımı, roller ve sorumluluklar bakımından doğru ve gerçekçi bilgiler vermelidir. İşe alım duyurularında ve işe alım görüşmelerinde de bu gerçekçi ve somut yaklaşımın mutlaka ön planda olması gerektiği düşünülmektedir. Çalışanlarda iş yerine ve yapılacak işlere yönelik gereksiz beklentiler oluşturmamalı ve gerçekçi beklentiler yaratılması amacıyla yönlendirici olmalıdır. Ayrıca, işletmelerin çalışanlara sunabileceği imkanların ve çalışanlardan tüm beklentilerinin iş sözleşmelerine de yansıtılarak, çalışanın sorumluluklarının, işletmenin çalışandan beklentilerinin ve çalışanlarına sunacağı tüm imkanların yalnızca zımni olarak değil yazılı olarak da sözleşmeye dahil edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, yöneticiler ve çalışanlar arasında mutlaka açık bir iletişim stiline benimsenmesi gerektiği ve böylelikle yazılı sözleşmede yer almayan hususlarda gerçekçi olmayan beklentilerin doğmasının ve bu beklentilerin çalışma yaşam alanlarında uyumsuzlukla sonuçlanmasının önlenilebileceği değerlendirilmektedir.

Yöneticiler, çalışanların işe alınması aşamasından itibaren, iş ve roller tanıtırken gerçekçi beklentiler oluşturarak, bu beklentilerin karşılanmamasından oluşabilecek uyumsuzlukların ve hayal kırıklıklarının öne geçilmesini sağlayabilmektedir. Ayrıca, tutum anketleri düzenlemek ve çalışanlardan düzenli olarak geri bildirimler almak suretiyle; çalışanların beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığının belirlenmesi, takip edilmesi ve beklentilerinin karşılanmadığı noktaların tespit edilmesinde yarar görülmektedir. Çalışanların beklentilerinin karşılanmadığı hususlarda ise mutlaka

düzenleyici önlemler alınması gerekmektedir. Dolayısıyla insan kaynakları uygulamaları bakımından geri bildirim mekanizmalarının önemi bu çalışma ile de öne çıkmaktadır. Çalışanlar ne bekliyor, örgüt olarak biz çalışanlarımıza ne sunuyoruz değerlendirmesinin yapılarak, oluşabilecek farklılıkların giderilmesi amacıyla kaynakların kullanılması ve giderilemeyecek durumlarda ise iletişim kurularak çalışanlara beklentilerinin neden karşılanamadığı hususunda açıklamaların yapılması gerekmektedir.

Daha önce de ifade edildiği üzere bu çalışmanın gerek literatüre gerekse örgütsel uygulamalara en önemli katkısının mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar arasındaki algı ve beklenti farklarının altını çiziyor olması olduğu düşünülmektedir. Özellikle beyaz yakalılar ile mavi yakalı çalışanların işten ayrılma eğilimlerini ve iyi olma hallerini etkileyen faktörlerin farklı olduğunun ortaya konmasıyla birlikte örgütlerden ve yöneticilerden farklı beklentiler içinde olan bu çalışanlara yönelik uygun çalışma koşullarının ve doğru insan kaynakları uygulamalarının sunulmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Son olarak; yöneticilerin ve insan kaynakları personelinin çalışanların beklentilerindeki uyum ve uyumsuzlukların olası etkileri ve beklenti yönetimi bakımından eğitilmesinde de yarar görülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. ve Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Abzari, M., Kabiripour, V. ve Saeidi, A. (2015). The effect of business ethical values on turnover intention: Mediating role of person-organization fit dimensions. The case of Iranian teachers in public school. *Academic Journal of Economic Studies*, 1(1), 65-81.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* 2, 267-299. Academic Press.
- Adil, A. ve Kamal, A. (2020). Authentic leadership and psychological capital in job demands-resources model among Pakistani university teachers. *International Journal of Leadership in Education*, 23(6), 734-754.
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization: the conflict between system and the individual*. Harper & Brothers.
- Ahmad Marzuki, N. (2013). The impact of personality on employee well-being. *European Scientific Journal*, 9(20), 43-52.
- Ahmed, E. ve Muchiri, M. (2014). Effects of psychological contract breach, ethical leadership and supervisors' fairness on employees' performance and well-being. *World*, 5(2), 1-13.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akın, A. (2007). Muhasebe meslek mensuplarında iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 34, 144-151.

- Alcan, G. (2021). İş talepleri ve iş kaynakları modeli ile çalışanların psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 86-103.
- Alimo-Metcalfe, B., Alban-Metcalfe, J., Bradley, M., Mariathasan, J. ve Samele, C. (2008). The impact of engaging leadership on performance, attitudes to work and wellbeing at work. *Journal of Health Organization and Management*, 22 (6), 586-598.
- Alkahtani, N. S., Sulphery, M. M., Delany, K. ve Elneel Adow, A. H. (2020). The influence of psychological capital on workplace wellbeing and employee engagement among Saudi workforce. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 8(5), 188-200.
- Allen, D. G., Weeks, K. P. ve Moffitt, K. R. (2005). Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 980-990.
- Alnıaçık, E., Alnıaçık, Ü., Erat, S. ve Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.
- Alparslan, A., Öztürk, M. ve Çarıkcı, İ. H. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 145-155.
- Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.
- Altaş, S. S. ve Çekmeceliolu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.



- Amunkete, S. ve Rothmann, S. (2015). Authentic leadership, psychological capital, job satisfaction and intention to leave in state-owned enterprises. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 271-281.
- Antonaki, X. E. ve Trivellas, P. (2014). Psychological contract breach and organizational commitment in the Greek banking sector: the mediation effect of job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 148, 354-361.
- Arbuckle, J. L. (2008). IBM SPSS AMOS 17 User's Guide. AMOS Development Corporation.
- Arbuckle, J. L. (2014). Amos (Version 23.0) [Computer Program]. IBM SPSS.
- Arshad, R. (2016). Psychological contract violation and turnover intention: do cultural values matter? *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 251-264.
- Asif, F., Javed, U., ve Janjua, S. Y. (2018). The job demand-control-support model and employee wellbeing: a meta-analysis of previous research. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(1),203-222.
- Adil, A. ve Kamal, A. (2016). Impact of psychological capital and authentic leadership on work engagement and job related affective well-being. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1),1-21.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677–693.

- Avey, J. B., Nimnicht, J. L. ve Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17- 28.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010), The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127–152.
- Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 307-318.
- Aykan, E. (2014). Effects of perceived psychological contract breach on turnover intention: Intermediary role of loneliness perception of employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 413-419.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.

- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. ve Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational behavior*, 62(2), 341-356.
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. ve Van Der Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 143-158.
- Balabanova, E., Efendiev, A., Ehrnrooth, M. ve Koveshnikov, A. (2016). Job satisfaction, blat and intentions to leave among blue-collar employees in contemporary Russia. *Baltic Journal of Management*, 11(1), 21-43.
- Balz, A. ve Schuller, K. (2021). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently?. *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142-159.
- Bamford, M., Wong, C. A. ve Laschinger, H. (2013). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 529-540.
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. *Management Decision*. 46(2), 284-309.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Bell, A. S., Rajendran, D., ve Theiler, S. (2012a). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.

- Bell, A., Rajenan, D. ve Theiler, S. (2012b). Spirituality at work: an employee stress intervention for academics? *International Journal of Business and Social Science*, 3(11), 68-82.
- Bester, F. (2012). A model of work identity in multicultural work settings. Yayımlanmamış doktora tezi, University of Johannesburg, Johannesburg.
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014).\_Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: bir alan çalışması, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97- 121.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35(2), 135-153.
- Boamah, S. A.ve Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 164-174.
- Bolat, O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Bothma, C. F. ve Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12.
- Bozkurt, H. Ö. ve Özkoç, A. G. (2019). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 265-285.
- Böckerman, P., Bryson, A. ve Ilmakunnas, P. (2012). Does high involvement management improve worker wellbeing? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(2), 660-680.
- Bradburn N. M. ve Caplovitz, D. (1965). *Reports of happiness*. Aldine.

- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological wellbeing*. Aldine.
- Brandstätter, V., Job, V. ve Schulze, B. (2016). Motivational incongruence and well-being at the workplace: Person-job fit, job burnout, and physical symptoms. *Frontiers in psychology*, 7, 11-53.
- Brom, S. S., Buruck, G., Horváth, I., Richter, P. ve Leiter, M. P. (2015). Areas of worklife as predictors of occupational health—A validation study in two German samples. *Burnout Research*, 2(2-3), 60-70.
- Bruni, L. ve Porta, P. L. (2007), “Introduction”. Luigino Bruni and Pier Luigi Porta, eds. *Handbook on the Economics of Happiness* içinde. Edward Elgar.
- Brunetto, Y., Teo, S.T.T. ve Farr-Wharton, R. (2012) Emotional intelligence, job satisfaction, wellbeing and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing, *Human Resource Management*, 22(4), 428-440.
- Bryson, A., Clark, A. E., Freeman, R. B. ve Green, C. P. (2016). Share capitalism and worker wellbeing. *Labour Economics*, 42, 151-158.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Bui, H. T., Zeng, Y. ve Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 373-386.
- Burmaoğlu, S., Polat, M. ve Meydan, C. H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişkisel analiz yöntemleri ve türkçe yazında aracılık modeli kullanımını üzerine bir inceleme. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(1), 13-26.

- Buunk, B. P. ve Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: Perspective from social comparison theory. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 53–69. Taylor & Francis.
- Buruck, G., Tomaschek, A., Wendsche, J., Ochsmann, E. ve Dörfel, D. (2019). Psychosocial areas of worklife and chronic low back pain: a systematic review and meta-analysis. *BMC musculoskeletal disorders*, 20(1), 1-16.
- Büyükbeşe, T. ve Aslan, H. (2019). Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 949-963.
- Büyükkaymakçı, Y. ve Sundu, M. (2021). Lider-üye etkileşiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(42), 5276-5313.
- Caicedo, M. H., Mårtensson, M. ve Roslender, R. (2010). Managing and measuring employee health and wellbeing: a review and critique. *Journal of Accounting & Organizational Change*. 6(4), 436-459.
- Camgöz, S. M., Ekmekci Tayfur, Ö. ve Karapınar Bayhan P. (2017). Örgütsel sinizmin iş yükü, algılanan adalet ve kontrol açısından incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 40-59.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire, University of Michigan, Ann Arbor., MI.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh J. (1983). Assessing organizational change: a guide to methods, measures, and practices. Assessing the attitudes and perception of organizational members, Derl.: Seashore, S., E. Lawler, P. Mirvis, C. Cammann. John Wiley & Sons.
- Cameron, K. S. ve Caza, A. (2004). Introduction: contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739
- Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö. ve Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel davranış*, Siyasal Kitabevi.

- Canpolat, N. (2000). Türkiye'de beşeri sermaye birikimi ve ekonomik büyüme. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 265-281.
- Cascio, F. W. (1991). *Managing human resource: productivity, quality of work life and profits*, (3rd ed.). McGraw Hill.
- Caza, A. ve Cameron, K. S. (2008). Positive organizational scholarship: what does it achieve. *The Sage Handbook of Macro-Organizational Behavior*, 99-116.
- Caza, B. B. ve Caza, A. (2008). Positive organizational scholarship: A critical theory perspective. *Journal of Management Inquiry*, 17(1), 21-33.
- Celma, D., Martinez-Garcia, E. ve Raya, J. M. (2018), Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain, *European Research on Management and Business Economics*, 24, 82–89.
- Chaudhary, S., Bidlan, J. S. ve Darolia, C. R. (2015). A study of relationship of psychological capital with job satisfaction and turnover intention of LIC employees. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(7), 692.
- Chaudhary, S. ve Chaudhari, S. (2015). Relationship between psychological capital, job satisfaction and turnover intention of bank employees. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 6(8), 816-819.
- Cheng, Z. (2014). The effects of employee involvement and participation on subjective wellbeing: Evidence from urban China. *Social Indicators Research*, 118(2), 457-483.
- Cheng, G. H. L. ve Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Cherry, S. T., Prentice, C., Roberto, A. ve Hunter, J. (2022). Resilience in Nonprofit and Public Organizations: A Case Study on Mutually Beneficial Community Engagement. *Collaborations: A Journal of Community-Based Research and Practice*, 5(1), 1-9.

- Chin, P. L. ve Hung, M. L. (2013). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating roles of adversity quotient and gender. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(5), 843-859.
- Cho, J., Laschinger, H. S. ve Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership-Academy Of Canadian Executive Nurses*, 19(3), 43-60.
- Cho, Y. J. ve Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- Choi, K. W. ve Rhee, S. Y. (2017). Positive psychological capital and turnover intention: the mediating effect of perceived work overload and the moderating effect of trust in supervisor. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(10), 382-392.
- Choi, Y. ve Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2), 122-140.
- Cole, K. (2006, July). Wellbeing, psychological capital, and unemployment: An integrated theory. In joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology and the Society for the advancement of Behavioural Economics (ss. 5-8).
- Cole, K., Daly, A. ve Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Conceição, P. ve Bandura, R. (2008). *Measuring subjective well-being: A summary review of the literature*. UNDP.
- Conway, N., Guest, D. ve Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 267-276.



- Cropanzano, R., Goldman, B. M. ve Benson, L. (2004). Organizational Justice. J. Barling, E. K. Kelloway ve M. R. Frone (Eds.) *Handbook of Work Stress* içinde (ss.63-89) Sage publications.
- Csikszentmihalyi, M. ve LeFevre, J. (1989) Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815–822.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J. ve Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421-433.
- Currie, D. (2001), *Managing employee well-being*, Chandos Publishing (Oxford) Limited,
- Çankaya, M. (2020). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.
- Çakıcı, A., Özkan, C. ve Akyüz, B. H. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma, *Çağ University Journal of Social Sciences*, 10(2), 1-27.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişliğin yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisi: Denizli’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (4), 1139-1152.
- Çelik, M. (2018). The effect of psychological capital level of employees on workplace stress and employee turnover intention. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 28(68), 67-75.

- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çetin, F. ve H. N. Basım (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- Datu, J. A. D. ve Valdez, J. P. M. (2016). Psychological capital predicts academic engagement and well-being in Filipino high school students. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 25(3), 399-405.
- Dawley, D., Houghton, J. D. ve Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Dede, E., Çetin, C. ve Sağlam, H. (2020). The effect of work life area variables on the perception of occupational coping self-efficacy: a research on teachers. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 11(1),173-177.

- DeFreese, J. D. ve Smith, A. L. (2013). Areas of worklife and the athlete burnout-engagement relationship, *Journal of Applied Sport Psychology*, 25(2), 180-196.
- Değirmenci, B. (2019). Kamu çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarının psikolojik iyi olmaları üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolü. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 47-62.
- DeNeve, K. M., ve Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512
- Demirci, İ. ve Şar, A. H. (2017). Kendini bilme ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 2710-2728.
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118-122.
- Dewal, K. ve Kumar, S. (2017). The mediating role of psychological capital in the relationship between big five personality traits and psychological well-being: A study of Indian entrepreneurs. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(4), 500-506.
- Diener, E. ve Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E. ve Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5), 1105-1117.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (19), 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.

- Diener, E. ve Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. *Well-being: Foundations of Hedonic Psychology* içinde (ss.213-229). Russell Sage Foundation.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.
- Diener, E., Suh, E., ve Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41.
- Dikili, A. ve Bayraktaroğlu, S. (2013). Psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisine yönelik bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 205-228.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J. ve Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222-235.
- Doğan, T. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2013). Benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 107-117.
- Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.
- Duman, C. (2022, 20 Aralık). 2023'te şirketlerin kurumsal dayanıklılıklarını artırmaları gerekecek!. Independent Türkçe. <https://www.indyturk.com/node/589561/ekonomi%CC%87/2023te-%C5%9Firketlerin-kurumsal-dayan%C4%B1kl%C4%B1l%C4%B1klar%C4%B1n%C4%B1-art%C4%B1rmalar%C4%B1-gerekecek> adresinden erişildi.

- Dutton, J., Glynn, M.A. ve Spreitzer, G. (2006) J. Greenhaus and G. Callahan, (Eds.) *Encyclopedia of Career Development* içinde, Thousand Oaks, Ca. Sage.
- Edwards, J. R. ve Van Harrison, R. (1993). Job demands and worker health: Three-dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 628-648.
- Edwards, J. R., ve Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Kuusio, H., Jokela, M., Aalto, A. M., Pekkarinen, L. ve Sinervo, T. (2015). Job demands and job strain as risk factors for employee wellbeing in elderly care: an instrumental-variables analysis. *The European Journal of Public Health*, 25(1), 103-108.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O. ve Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at five star hotels in Istanbul. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 385-397.
- Enwereuzor, I. K., Ugwu, L. I. ve Eze, O. A. (2018). How transformational leadership influences work engagement among nurses: does person–job fit matter? *Western Journal of Nursing Research*, 40(3), 346-366.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve insan*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Ergeneli, A. (2017). *Örgütsel davranış: Örgüt ve birey*, Nobel Yayıncılık.
- Erkuş, A. ve Fındıklı Afacan, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte öznel iyi oluş ve beş faktörlü kişilik modeli. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 11(3),189-203.

- Eryılmaz, A., ve Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(36), 139-149.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS. (3. Baskı)*. Sage.
- Firoz, M. ve Chaudhary, R. (2022). The impact of workplace loneliness on employee outcomes: what role does psychological capital play?. *Personnel Review*, 51 (4), 1221-1247.
- Fishbein, M. (1967). Attitudes and the prediction of behavior. M. Fishbein (Ed.), *Readings in Attitude Theory and Measurement* içinde (ss.477-492). Wiley.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complmyersete Reference Guide*, 1-25.
- French, J. R. P., Caplan, R. D. ve Van Harrison R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Institute for Social Research
- Freud, S. (1952). *A general introduction to psychoanalysis*. Washington Square Press.
- Fromm E. (1981), Primary and secondary process in waking and in altered states of consciousness. *Academic Psychology Bulletin*, 3, 29–45.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Gakovic, A. ve Tetrick, L. E. (2003). Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 235-246.
- Ganji, S. F. ve Johnson, L. W. (2020). The relationship between family emotional support, psychological capital, female job satisfaction and turnover intention. *Studies*, 7(1), 59-70.

- Gao, Z. H., Zhao, C., Li, C. P., Wu, C. B. ve Hong, R. L. (2012). The influence mechanism of psychological capital on turnover intention: a moderated mediation model based on resource conservation theory. *China Soft Science*, 3, 138-148.
- Gascón, S., Masluk, B., Montero-Marin, J., Leiter, M. P., Herrera, P. ve Albesa, A. (2019). Areas of work-life in Spanish hostelry professionals: explanatory power on burnout dimensions. *Health and quality of life outcomes*, 17(1), 1-11.
- Göçen, A., (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(1), 135-153.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J. ve Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11(3), 211-215.
- Greco, P., Laschinger, H. K. S. ve Wong, C. (2006). Leader empowering behaviours, staff nurse empowerment and work engagement/burnout. *Nursing Leadership*, 19(4), 41-56.
- Gregory, S. T. (2015). Burnout among primary care physicians: a test of the areas of worklife model. *Journal of Healthcare Management*, 60(2), 133-148.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., Roche, M. ve Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968-984.
- Gordon, S. ve Adler, H. (2017). Employee perceptions of well-being and organizational wellness offerings: A study of line-level employees in select-service hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(3), 308-330.
- Gu, B. (2016). Effects of psychological capital on employee turnover intentions. *Journal of Global Tourism Research*, 1(1), 21-28.
- Gull, K., Azhar, A. ve Gull, S. (2022). Impact of emotional labor on employee wellbeing in the presence of psychological capital. *Journal of Behavioural Sciences*, 32(1), 271-287.

- Gupta, M. ve Shaheen, M. (2017). The relationship between psychological capital and turnover intention: Work engagement as mediator and work experience as moderator. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 10(49),117-126.
- Gutiérrez, J. L. G., Jiménez, B. M., Hernández, E. G. ve Pcn, C. (2005). Personality and subjective well-being: Big five correlates and demographic variables. *Personality and Individual Differences*, 38(7), 1561-1569.
- Güler, M. ve Dönmez, A. (2011). İyi olma hali bağlamında uyum düzeyi kuramı ve hedonik döngü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14(27), 38-45.
- Güler, B. K. (2009). *Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi* (Ed. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Şenay Yürür), Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar, Umuttepe Yayınları.
- Gündoğdu, R. ve Yavuzer, Y. (2012). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 115 - 131
- Güner, F., ve Bozkurt, Ö. Ç. (2018). İşgörenlerin öznel iyi olma düzeylerinin farklı sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-21.
- Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2013). İş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20).57-76.
- Hafner, M., van Stolk, C., Saunders, C., Krapels, J. ve Baruch, B. (2015). Health, wellbeing and productivity in the workplace. A Britain's Healthiest Company summary report" *RAND Corporation Report*, [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1084.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1084.html).



- Haider, S., Jabeen, S. ve Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 29-37.
- Haq, I. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In *Human capital without borders: Knowledge and learning for quality of life: Proceedings of the management, knowledge and learning international conference*. Portoroz, Slovenya, 1309-1323.
- Hamid, S. N. A. ve Yahya, K. K. (2011). Relationship between person-job fit and person-organization fit on employees' work engagement: A study among engineers in semiconductor companies in Malaysia. *International Journal of Finance and Management*, 1(3), 184-254.
- Hansen, A., Buitendach, J. H. ve Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Hart, S.G., Wickens, C.D. (1990). Workload assessment and prediction. Booher H.R. (eds) Manprint içinde. Springer, Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/978-94-009-0437-8\\_9](https://doi.org/10.1007/978-94-009-0437-8_9)
- Hartmann, N. N. ve Rutherford, B. N. (2015). Psychological contract breach's antecedents and outcomes in salespeople: The roles of psychological climate, job attitudes, and turnover intention. *Industrial Marketing Management*, 51, 158-170.
- Hayes, N. ve Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 723-727.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. The Guilford Press.

- Heo, C. ve Shin, K. (2012). The influence of person-job fit on burnout and work engagement: The moderating effect of LMX. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(3), 535-556.
- Hernández Varas, E., Labrador Encinas, F. J. ve Méndez Suárez, M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277-283.
- Hettler, B. (1976). *The six dimensions of wellness*. National Wellness Institute (www. nwi. org), and <http://www. hettler. com/sixdimen. htm>
- Hom, P. W., Griffeth, R. W. ve Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 141-174.
- Hu, Q. ve Schaufeli, W. B. (2011). Job insecurity and remuneration in Chinese family-owned business workers. *Career Development International*, 16(1),6-19.
- İlhan, T. ve Bacanlı, H. (2007). Mizah tarzları, kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş: bir model denemesi. *Journal of Educational Sciences & Practices*, 6(11),33-50.
- Ilies, R., Morgeson, F. P. ve Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader–follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 373-394.
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I. ve Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention. *Policing: An International Journal*. 42(5),739-750.
- Işık, M., Şaylıkay, M., Oktay, M. ve Akın, A. (2018). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma. III. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi, Gaziantep,1552-1564.

- Jaramillo, F., Grisaffe, D. B., Chonko, L. B. ve Roberts, J. A. (2009). Examining the impact of servant leadership on salesperson's turnover intention. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29(4), 351-365.
- Jeswani, S. ve Dave, S. (2012). Impact of individual personality on turnover intention: A study on faculty members. *Management and Labour Studies*, 37(3), 253-265.
- Jimenez, P. ve Dunkl, A. (2017). The buffering effect of workplace resources on the relationship between the areas of worklife and burnout. *Frontiers in Psychology*, 8 (12), 1-10.
- Juhdi, N., Pa'wan, F., Hansaram, R. M. ve Othman, N. A. (2011). HR practices, organizational commitment and turnover intention: A study on employees in Klang Valley, Malaysia. *Recent Researches in Applied Economics*, 16, 30-36.
- Jung, M. R. ve Jeong, E. (2018). Effects of nursing practice environment and positive psychological capital in clinical nurses on turnover intention. *Journal of Digital Convergence*, 16(2), 277-285.
- Kang, S. J. ve Kim, S. Y. (2011). The relationship among nurses' parenting stress and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 508-515.
- Karacaoğlu, K. ve Köktaş, G. (2016). Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: hastane çalışanları üzerine bir araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 3 (2), 119-127.
- Karapınar, P. B., Camgöz, S. M., ve Ekmekci, O. T. (2019). Employee wellbeing, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: a moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2451-2471.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar-ilkeler-teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Karataş, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma (kurum değiştirme) niyeti ilişkisi: Kamu kurumlarında çalışan personel üzerinde bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 53, 71-83.
- Karatepe, O. M. ve 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.
- Khatri, P. ve Gupta, P. (2017). Workplace spirituality: a predictor of employee wellbeing. *Asian Journal of Management*, 8(2), 284-292.
- Katua, G. M., ve Kamure, B. (2014). Job design characteristics and their effects on employee wellbeing: A survey of district hospitals in Kitui County, Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 2, 93-111.
- Kausto, J., Elo, A. L., Lipponen, J. ve Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 431-452.
- Keleş, H. N. (2017), Anlamlı iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi, *The Journal of Happiness and Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 100-119.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social psychology*, 82(6), 1007.
- Kinman, G., ve Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60.
- Kirschenbaum, A. ve Weisberg, J. (1994). Job search, intentions, and turnover: The mismatched trilogy. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 17-31.

- Korkmazer, F. ve Aksoy A. (2017). Herzberg'in hijyen faktörlerinin çalışanların işten ayrılma davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 821-833.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Virtanen, M., Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., ... ve Vahtera, J. (2006). Effort-reward imbalance at work and the co-occurrence of lifestyle risk factors: cross-sectional survey in a sample of 36.127 public sector employees. *BMC Public Health*, 6(24),1-11.
- Koyuncu, M., ve Katlav, E. Ö. (2014). Otel işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 6-27.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications, *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta analysis of person- job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2) 281-342.
- Kumar, R., Ramendran, C. ve Yacob, P. (2012). A study on turnover intention in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5), 9-42.
- Küçük, E. (2019). *Bilinçli Farkındalık ve Psikolojik Sermayenin Çalışanların İyi Oluş Hali Üzerindeki Rolü* , Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçük, Ö. ve Çakıcı, A. (2018). İşyeri kabalığının öznel iyi oluş haline etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 75-87.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45-62.

- La Placa, V. ve Knight, A. (2014). Wellbeing a new policy phenomenon?. *Wellbeing policy and practice* içinde (ss.17-24). Lantern Publishing.
- La Placa, V., McNaught, A. ve Knight, A. (2013). Discourse on wellbeing in research and practice. *International Journal of Wellbeing*, 3(1), 116-125.
- Laschinger, H. K. S. ve Grau, A. L. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(3), 282-291.
- Laschinger, H. K. ve Fida, R. (2014). New nurses' burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28.
- Laschinger, L. Borgogni, L., Consiglio, C. ve Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of work life, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study, *International Journal of Nursing Studies*, 52 (6), 1080-1089.
- Larson, J. S. (1999). The conceptualization of health. *Medical Care Research and Review*, 56, 123–136.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.
- Leiter, M. P. (2005). Perception of risk: An organizational model of occupational risk, burnout, and physical symptoms. *Anxiety, Stress & Coping*, 18(2), 131-144.
- Leiter, M. ve Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21(4), 472-489.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2000, 2011). Areas of Worklife Survey. Mind Garden, Inc.

- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2006, 2011). *Areas of Worklife Survey Manual* (5th ed). Mind Garden, Inc.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress And Well Being*, 3(1), 91-134.
- Leiter, M.P. ve C. Maslach (2004). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. P.L. Perrewe and D.C. Ganster (eds), *Research in Occupational Stress and Well Being: Emotional and Psychological Processes and Positive Intervention Strategies* içinde (ss. 91-134), JAI Press/Elsevier.
- Leiter, M. P. ve Shaughnessy, K. (2006). The areas of worklife model of burnout: tests of mediation relationships. *Ergonomia: An International Journal*, 28(4), 327-341.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.
- Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F. ve Zhou, Z. (2014). Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(1), 135-144.
- Li, Y. (2018). Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 594-602.
- Librán, E. C. (2006). Personality dimensions and subjective well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 38-44.
- Lips, H.M. (2016). The Gender Pay Gap and the Wellbeing of Working Women. Connerley, M., Wu, J. (eds) *Handbook on Well-Being of Working Women. International Handbooks of Quality-of-Life* içinde (ss.141-157). Springer.

- Liu, B., Liu, J. ve Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(5), 615-625.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, *Academy of Management Executive*. 16 (1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 291-307.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency, *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.



- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. (2007). *Psychological Capital Questionnaire Self-Rater Form, Other Rater Form, Scoring Scale*. Mind Garden, Inc.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. New York.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. and Avey, J.B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 219-238.
- Maden, C. ve Kabasakal, H. (2014). The simultaneous effects of fit with organizations, jobs and supervisors on major employee outcomes in Turkish banks: Does organizational support matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(3), 341-366.
- Madeson, M. (2017). *Seligman's PERMA+ model explained: A theory of wellbeing*. Erişim tarihi: 14 Kasım 2023, <https://positivepsychology.com/perma-model/#perma>.
- Mäkikangas, A. ve Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and individual differences*, 35(3), 537-557.
- Mañas, M. A., Salvador, C., Boada, J., González, E. Ve Agulló, E. (2007). Satisfaction and psychological well-being as antecedents of organisational commitment. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. Jossey-Bass.

- Maslach, C. ve Leiter M. P. (1999). Burnout and engagement in the workplace: a contextual analysis. *Advances in Motivation and Achievement*, 11, 275-302.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mayende, T. S. ve Musenze, I. A. (2014). Personality dimensions and job turnover intentions: findings from a university context. *International Journal of Management and Business Research*, 4(2), 153-164.
- Malik, S. Z. ve Khalid, N. (2016). Psychological contract breach, work engagement and turnover intention. *Pakistan Economic and Social Review*, 54(1), 37-54.
- Malkoç, A. (2011). Big five personality traits and coping styles predict subjective well-being: A study with a Turkish sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12, 577-581.
- McCarthy, G, Almeida, S ve Ahrens, J. (2011) Understanding employee wellbeing practices in Australian organizations. *The International Journal of Health*, 1(1) 181-197.
- McCrae, R. R. ve Costa Jr, P. T. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and social psychology bulletin*, 17(2), 227-232.
- McCubbin, L. (2001). Challenges to the Definition of Resilience. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association (109th, San Francisco, CA, August 24-28, 2001).
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C. ve Islam, M. (2008). Leadership and its relationship to organizational climate, psychological capital, employee wellbeing and organizational commitment. In *22nd Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference, Auckland, New Zealand*.

- McNaught, A. (2011). Defining wellbeing. Knight, A. ve McNaught, A. (Eds.). *Understanding wellbeing: An introduction for students and practitioners of health and social care* içinde (ss.7-23). Lantern Publishing.
- Mensah, J. ve Amponsah-Tawiah, K. (2016). Mitigating occupational stress: The role of psychological capital. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(4), 189-203.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Mitchell, D. (2018). *50 Top tools for employee wellbeing: A complete toolkit for developing happy, healthy, productive and engaged employees*. Kogan Page Publishers. Great Britain.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. ve Meglino, B. (1979). Toward further understanding of the employee turnover process. Paper presented at the national meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA.
- Mobley, W. H. (1982a). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Mobley W.H. (1982b). *Employee turnover: causes, consequences, and control*. MA: Addison-Wesley Publishing.
- Morsch, J., van Dijk, D. ve Kodden, B. (2020). The impact of perceived psychological contract breach, abusive supervision, and silence on employee well-being. *Journal of Applied Business & Economics*, 22(2), 37-53.
- Moynihan, D. P. ve Pandey, S. K. (2008). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 205-227.

- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I. ve Machovcova, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59(3), 325-348.
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K. ve Carneiro, I. G. (2012). Mediating the effects of work–life conflict between transformational leadership and health-care workers' job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of nursing management*, 20(4), 512-521.
- Murat, D., Aytaç, S., ve Bondy, J. (2011). Workplace wellbeing among Justice Department staff. *Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 4(1), 20-25.
- Mutlu, H. (2023). *Bu bir yatırım tavsiyesidir: Psikolojik sermaye*. (4. Baskı). Doğan Yayınları,
- Myers, D. G. ve Diener E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10- 17.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2. Baskı). McGraw-Hill.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Quansah, P. E., Ntarmah, A. H. ve Cobbinah, E. (2021). High-performance work practices and turnover intention: Investigating the mediating role of employee morale and the moderating role of psychological capital. *Sage Open*, 11(1), 1–22.
- Okun, O. (2020). The positive face of human capital, psychological capital, and well-being. In *Maintaining social well-being and meaningful work in a highly automated job market* (ss. 145-170). IGI Global.
- Oral, B., Tösten, R. ve Elçiçek, Z. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(11), 77-87.

- Orhan, U. ve Komşu, U. C. (2016). Akademisyenlerde özyeterlilik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (3), 1-18.
- Ostroff, C., Shin, Y. ve Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(6), 591-623.
- Örücü, E. ve Bayramov, S. (2022). Örgütlerde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak; psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 47-66.
- Özçelik Bozkurt, H. ve Özkoç, A. G. (2019). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 265-285.
- Özdemir, A. A. (2015). İş tatmini, pozitif/negatif duygulanım ve yaşam tatmininin etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 3(46), 47-62.
- Özdemir, A. A. (2016). Çalışanların benlik yönelimlerinin liderlik ihtiyaçları ve psikolojik iyi oluş halleri üzerindeki rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 23-32.
- Özer, G. ve Günlük M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özer Süral, P., Topaloğlu, T. ve Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(4), 437-447.
- Özgen, D. ve Özgen, P. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.

- Page, K. M., ve Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90(3), 441-458.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of applied psychology*, 83(6), 835-852.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. Ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel psychology*, 64(2), 427-450.
- Pitts, D., Marvel, J. ve Fernandez, S. (2011). So hard to say goodbye? Turnover intention among US federal employees. *Public Administration Review*, 71(5), 751-760.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Podsakoff, P.M. ve Organ, D.W. (1986). Self-reports in organizational research: problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531–544.
- Polizzi Filho, A.ve Claro, J. A. C. S. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2),1-27.
- Pooley, J. A. ve Cohen, L. (2010). Resilience: A definition in context. *Australian Community Psychologist*, 22(1), 30-37.
- Rahimnia, F., Mazidi, A. ve Mohammadzadeh, Z. (2013). Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. *Management Science Letters*, 3(3), 913-926.

- Ratnasari, S. L. ve Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload, job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299-313.
- Reisoğlu, S., ve Yazıcı, H. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarını Yordamada Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Mizah Tarzları ve Duygusal Zekânın Rolü. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(4), 888-912.
- Riulli, L., Savicki, V. ve Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Psychology*, 3(12), 1202- 1207.
- Rivaldi, E. ve Sadeli, J. (2020). Investigating the Effects of Psychological Capital on Turnover Intention. International Conference on Economics, Business and Economic Education 2019, *KnE Social Sciences*, 903-916.
- Rivers, J., Thompson, N. ve Jeske, D. (2018). Dedicated but exhausted? The role of ethical leadership for employee wellbeing in UK student unions. *Journal of Human Resource Management*, 21(2), 16-27.
- Roche, M., Haar, J. M. ve Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 476-489.
- Rollero, C., Fedi, A. ve De Piccoli, N. (2016). Gender or occupational status: what counts more for well-being at work?. *Social Indicators Research*, 128, 467-480.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*, Sage.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Sağlam, M. (2020). Sağlık evi ebelerinin öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *Global Media Journal: Turkish Edition*, 10(20), 436-452.
- Samad, S. (2006). The contribution of demographic variables: job characteristics and job satisfaction on turnover intentions. *Journal of International Management Studies*, 1(1), 12-20.
- Salam, M. A. (2017). Effects of psychological capital on job satisfaction and turnover intention: Thai higher education perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, 4(3), 203-218.
- Sales, S. M. ve House, J. (1971). Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease. *Journal of Clinical Epidemiology*, 23(12), 861-873.
- Scanlan, J. N., Meredith, P. ve Poulsen, A. A. (2013). Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: Relationships between wellbeing at work and turnover intention. *Australian occupational therapy journal*, 60(6), 395-403.
- Schaufeli, W.B., Van Dierendonck, D. ve Van Gorp, K. (1996). Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model, *Work & Stress*, 10(3), 225-237.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219-247.
- Schweper Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.



- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism*. Pocket.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Atria Paperback.
- Seligman, M. E. P. (2020a). *Öğrenilmiş iyimserlik: zihninizi ve yaşamınızı nasıl değiştirirsiniz. (üçüncü baskı)*. (S. Kunt-Akbaş, Çev.). Eksi Kitaplar.
- Seligman, M. E. P. (2020b). *Gerçek mutluluk (üçüncü baskı)*. (S. Kunt-Akbaş, Çev.). Eksi Kitaplar.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Seligman, M., Csikszentmihalyi, M. ve Dweck, C. (2023). *Pozitif psikoloji ve zihinsel dayanıklılık: Mutluluk, akış ve zihinset*. C. Black (Ed.). Gece Kitaplığı.
- Serçeoğlu, N., Işık, Z. ve Çetinkaya, M. Y. (2016). İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45), 1099-1109.
- Sharifirad, M. S. (2013). Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being. *Global Business Perspectives*, 1(3), 198-225.
- Shaw, J. D. (2011). Turnover rates and organizational performance: Review, critique, and research agenda. *Organizational Psychology Review*, 1(3), 187-213.
- Sibiya, M., Buitendach, J. H., Kanengoni, H. ve Bobat, S. (2014). The prediction of turnover intention by means of employee engagement and demographic variables in a telecommunications organisation. *Journal of Psychology in Africa*, 24(2), 131-143.

- Siegrist, J. ve Rödel, A. (2006). Work stress and health risk behavior. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 32(6), 473-481.
- Siegrist, J. (2002). Effort reward imbalance at work and health. P. L. Perrewe ve D. C. Ganster (Eds.), *Historical and current perspectives on stress and health* içinde (ss. 261–291). Elsevier Science.
- Sisto, A., Vicinanza, F., Campanozzi, L. L., Ricci, G., Tartaglino, D. ve Tambone, V. (2019). Towards a transversal definition of psychological resilience: A literature review. *Medicina*, 55(11), 745.
- Siu, O.L., Cheung, F. ve Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among hong kong police officers: the role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies*, 16, 367–380.
- Snyder, C. R., Irving, L. M. ve Anderson, J. R. (1991). Hope and health. *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*, 162, 285-305.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. ve Harney, P. (1991). The will and the ways. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570–585.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A. ve Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321-335
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y. ve Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: a meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 391-408.

- Spence, Laschinger H.K. ve Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital, *Burnout Research*, 1 (1), 19-28.
- Staw, B. M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1, 253-273.
- Suhr, D. D. (2006). Exploratory or confirmatory factor analysis? In. Cary: SAS Institute. 1-17.
- Sumner, Andrew (2004) : Economic well-being and non-economic wellbeing: A poverty of the meaning and measurement of poverty, WIDER Research Paper, No. 2004/30, The United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), Helsinki
- Şaylan, O. ve Tokgöz, E. (2020). Marka güveni ve marka sadakati ilişkisinde marka özdeşleşmesinin düzenleyici rolü. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8(1), 144-163.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4. Baskı). Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (Çeviri Editörü: Mustafa Baloğlu), Nobel Akademik Yayıncılık (Orijinal kitap 2013 yılında yayınlanmıştır).
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3-12.
- Tanksale, D. (2015). Big Five personality traits: Are they really important for the subjective well-being of Indians? *International Journal of Psychology*, 50(1), 64-69.
- Tarakcı, H. ve Akın, A. (2017). Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Sinizm: Çorum İli Örneği. *Journal of International Social Research*, 10(52), 1222-1230.

- Tatlı, M. ve Akın, H. B. (2017). Tükenmişlik ile iş yükü arasındaki ilişki: Aksaray defterdarlığında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 49-62.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği (PİOO): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (3), 374-384.
- Telli, E., Ünsar A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 135-150.
- Tesar, M. ve Peters M. A. (2020). Heraldng ideas of well-being: A philosophical perspective. *Educational Philosophy and Theory*, 52(9), 923-927.
- Teo, S., Roche, M., Pick, D. ve Newton, C. (2014). Psychological capital as moderator of organizational change demands on nursing stress. In Annual Meeting of the Academy of Management (No. 74th, ss. 1-1).
- Tetteh, S., Dei Mensah, R., Opata, C.N. ve Mensah, C.N. (2022), Service employees' workplace fun and turnover intention: the influence of psychological capital and work engagement, *Management Research Review*, 45(3), 363-380.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Tho, N. D., Phong, N. D. ve Quan, T. H. M. (2014). Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 6(1), 36-48.
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230.
- Tokmak, M. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkileri: Kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 863-878.

- Toker, B. ve Kalıpçı, M. B. (2019). Demografik değişkenlerin yaşam doyumuna etkisinin lojistik regresyon analizi ile belirlenmesi: Konaklama sektörü örneği. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 544-562.
- Toor, S. U. R. ve Ofori, G. (2010). Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(3), 341-352.
- Tong, J., Wang, L. ve Peng, K. (2015). From person-environment misfit to job burnout: Theoretical extensions. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 169-182.
- Topaloğlu, T. ve Özer Süral, P. (2014). Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 156-171.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Tunç, C., Akkaş, H. ve Karapınar, P. B. (2020). Akıllı telefon kullanımı–çalışan iyi oluş hali ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 31-48.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Tziner, A. ve Birati, A. (1996). Assessing employee turnover costs: A revised approach. *Human Resource Management Review*, 6(2), 113-122.
- Udin, U. ve Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 781-790.

- Uysal, H. T., Akbulut, H. ve Ertan, S. (2015). Aşırı iş yükünün performans perspektifinden çalışma psikolojisinde negatifliğe etkisi: Muhasebe meslek memurlarına yönelik bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (38), 980-992.
- Üçok, D. ve Torun A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Ünsar, A. S. (2011). Çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisi: bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 255-272.
- Van der Vaart, L., Linde, B. ve Cockeran, M. (2013). The state of the psychological contract and employees' intention to leave: The mediating role of employee well-being. *South African Journal of Psychology*, 43(3), 356-369.
- Van Hoorn, A. (2007). *A short introduction to subjective well-being: its measurement, correlates and policy uses*. OECD Conference on Measuring Progress of Societies. İstanbul.
- Waddell, G. ve Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?*. The Stationery Office.
- Wagnild, G. ve Young, H. (1993). Development and psychometric. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165-178.
- Wang, C. Y. P., Chen, M. H., Hyde, B. ve Hsieh, L. (2010). Chinese employees' work values and turnover intentions in multinational companies: The mediating effect of pay satisfaction. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 38(7), 871-894.
- Warr, P. (2003). Well-Being and the workplace. Kahneman, D., Diener, E. ve Schwarz N. *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology Paperback* içinde (ss. 392-412), Russell Sage Foundation.
- Warr, P. ve İnceoglu, İ. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129-151.

- Watson, D. ve Clark, L. A. (1992). On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model. *Journal of personality*, 60(2), 441-476.
- Watson, D., Clark, L.A. ve Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measure of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- WHO (1948), Dünya Sağlık Örgütü Anayasası, 1-18.
- Wilks, D. C. ve Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the ‘double jeopardy’ effect. *Social Indicators Research*, 114, 875-890.
- Wright, T. A. (2004). The role of “happiness” in organizational research: Past, present and future directions. *Exploring interpersonal Dynamics* içinde (ss. 221-264). Emerald Group Publishing Limited.
- Wright, T. A. (2006). To be or not to be [happy]: The role of employee wellbeing. *Academy of Management Perspectives*, 20(3), 118–120.
- Wu, W., Rafiq, M. ve Chin, T. (2017). Employee well-being and turnover intention: Evidence from a developing country with Muslim culture, *Career Development International*, 22(7), 797-815.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121.
- Xiao, S., Shi, L., Lin, H., Zhao, S., Ou, W., Zhang, J. ve Zhang, C. (2022). The impact of psychological capital on turnover intention among Chinese nurses: A moderated mediation model. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3031-3040.

- Xu, X., Zhou, L., Asante-Antwi, H., Boafo-Arthur, A. ve Mustafa, T. (2020). Reconstructing family doctors' psychological well-being and motivation for effective performance in China: the intervening role of psychological capital. *BMC family practice*, 21(1), 1-11.
- Yan, Z., Mansor, Z. D., Choo, W. C. ve Abdullah, A. R. (2021). How to Reduce Employees' Turnover Intention from the Psychological Perspective: A Mediated Moderation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 185-197.
- Yang, J., Pu, B. ve Guan, Z. (2019). Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention of Employees: The Role of Affective Commitment and Person-job Fit. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 23-80.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yavuz, N. ve Sağlam, M. (2018). İşkoliklik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşam dengesinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 922-952.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çift yıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. Bağlam Yayınları.
- Yeşil, S., Yetiş, E. ve Telli, S. (2016). Psikolojik sermaye ve çalışanlar üzerinde etkisi: Banka sektöründe bir alan çalışması. *International Journal of Academic Values Studies*, 2, 25-40.
- Yıldız, H. ve Örucü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 269-285.
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y. ve Kim, J. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian nursing research*, 11(1), 6-12.



- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 7(32),559-572.
- Yurcu, G., ve Atay, H. (2015). Çalışanların öznel iyi oluşunu etkileyen demografik faktörlerin incelenmesi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.
- Yurcu, G. ve Kocakula, Ö. (2015). Konaklama işletmelerinde çalışan yalnızlığının öznel iyi oluş üzerine etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 30-41.
- Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y. ve Yang, Y. (2013). Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108.
- Zhang, J. C., Ling, W. Q., Zhang, Z. Y. ve Xie, J. (2015). Organizational commitment, work engagement, person–supervisor fit, and turnover intention: A total effect moderation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(10), 1657-1666.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H. ve Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S. ve Scarparo, S. (2015), Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing, *Employee Relations*, 37 (3), 354-379.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel psychology*, 61(2), 309-348.

## EK 1. ORJİNALLİK RAPORU

	<b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b>	Doküman Kodu Form No.	FRM-DR-21
		Yayın Tarihi Date of Pub.	22.11.2023
	<b>FRM-DR-21</b> <b>Doktora Tezi Orjinallik Raporu</b> <i>PhD Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	01
		Revizyon Tarihi Rev.Date	04.01.2023

<b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b> <b>İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA</b>	
Tarih: 30/01/2024	
Tez Başlığı: Çalışma Yaşam Alanlarının, Çalışanların İyi Olma Halleri ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması	
Yukarıda başlığı verilen tezin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 289 sayfalık kısmına ilişkin, 30/01/2024 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orjinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 9'dır.	
Uygulanan filtrelemeler**:	
1. <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç	
2. <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç	
3. <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar hariç	
4. <input type="checkbox"/> Alıntılar dâhil	
5. <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç	
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tezin herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.	
Gereğini saygılarımla arz ederim.	
Hilal Demirel	

<b>Öğrenci Bilgileri</b>	<b>Ad-Soyad</b>	Hilal Demirel	<b>Öğrenci No</b>	N17246758
	<b>Enstitü Anabilim Dalı</b>	İşletme Anabilim Dalı		
	<b>Programı</b>	Doktora		
	<b>E-posta/Telefon</b>			
	<b>Statüsü</b>	<b>Doktora</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>Lisans Derecesi ile (Bütünleşik) Dr</b> <input type="checkbox"/>	

### DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.  
Prof. Dr. Özge Tayfur Ekmekci

\*Tez **Almanca** veya **Fransızca** yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

\*\*Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları İkinci bölüm madde (4)/3'te de belirtildiği üzere: Kaynakça hariç, Alıntılar hariç/dâhil, 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words) filtreleme yapılmalıdır.

	<b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b>	Doküman Kodu Form No.	FRM-DR-21
		Yayın Tarihi Date of Pub.	22.11.2023
	<b>FRM-DR-21</b> <b>Doktora Tezi Orijinallik Raporu</b> <i>PhD Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	01
		Revizyon Tarihi Rev.Date	04.01.2023

**TO HACETTEPE UNIVERSITY**  
**GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES**  
**DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION**

Date: 30/01/2024

Thesis Title (In English): The Moderating Role of Psychological Capital on the Impact of Areas of Worklife on Employee Well-Being and Turnover Intentions: A Field Study

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 30/01/2024 for the total of 289 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled above, the similarity index of my thesis is 9 %.

Filtering options applied\*\*:

- Approval and Declaration sections excluded
- References cited excluded
- Quotes excluded
- Quotes included
- Match size up to 5 words excluded

I hereby declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Hilal Demirel

<b>Student Information</b>	<b>Name-Surname</b>	Hilal Demirel	<b>Student Number</b>	
	<b>Department</b>	Business Administration		
	<b>Programme</b>	Doctorate		
	<b>E-mail/Phone Number</b>			
	<b>Status</b>	PhD <input checked="" type="checkbox"/>	Combined MA/MSc-PhD <input type="checkbox"/>	


**SUPERVISOR'S APPROVAL**

APPROVED

Prof. Dr. Özge Tayfur Ekmekci

\*\*As mentioned in the second part [article (4)/3] of the Thesis Dissertation Originality Report's Codes of Practice of Hacettepe University Graduate School of Social Sciences, filtering should be done as following: excluding refence, quotation excluded/included, Match size up to 5 words excluded.

## EK 2. ETİK KURUL İZİNİ

	T.C. <b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ</b> Rektörlük	Tarih: 18/01/2021 Sayı: E-35853172-300-00001403022  0001403022
Sayı : E-35853172-300-00001403022		18.01.2021
Konu : Hilal DEMİREL Hk. (Etik Komisyon İzni)		
<b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE</b>		
İlgi : 29.12.2020 tarihli ve E-12908312-300-00001381557 sayılı yazınız.		
<p>Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı doktora programı öğrencilerinden <b>Hilal DEMİREL</b>'in Doç. Dr. Özge TAYFUR EKMEKÇİ danışmanlığında hazırladığı “Çalışma Yaşam Alanlarının, Çalışanların İyi Olma Halleri ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması” başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 12 Ocak 2021 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.</p>		
Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.		
Prof. Dr. Vural GÖKMEN Rektör Yardımcısı		
<p>Evrakın elektronik imzalı suretine <a href="https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys">https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys</a> adresinden 17f0fe98-daa5-43fc-882c-59cfd07340c0 kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.</p>		
<b>Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.</b>		
Belge Doğrulama Kodu: 17F0FE98-DAA5-43FC-882C-59CFD07340C0	Belge Doğrulama Adresi: <a href="https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys">https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys</a>	
Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara	Bilgi için: Duygu Didem İLERİ	
E-posta: <a href="mailto:yazind@hacettepe.edu.tr">yazind@hacettepe.edu.tr</a> İnternet Adresi: <a href="http://www.hacettepe.edu.tr">www.hacettepe.edu.tr</a> Elektronik	Memur	
Ağ: <a href="http://www.hacettepe.edu.tr">www.hacettepe.edu.tr</a>	Telefon: .	
Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992		
Keş: <a href="mailto:hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr">hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr</a>		

## EK 3. ANKET FORMU ÖRNEĞİ

### Gönüllü Katılım Formu

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme bölümü doktora öğrencisi Hilal Demirel tarafından, Doç. Dr. Özge Tayfur Ekmekci danışmanlığında yürütülmektedir. “Çalışma Yaşam Alanlarının, Çalışanların İyi Olma Halleri ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması.” başlıklı bu doktora tez çalışmasında, çalışanların çalışma yaşam alanlarına (iş yükü algısı, kontrol, ödüller, aidiyet-birlik duygusu, adalet algısı ve değerler) ilişkin beklentilerinin karşılanması; çalışanların iyi olma halleri ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve bu ilişkide psikolojik sermaye değişkeninin olası etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışma gönüllülük esasına dayanmaktadır ve çalışmaya katılıp katılmamak katılımcının inisiyatifindedir. Çalışmaya katılmamak katılımcı açısından herhangi bir olumsuz sonuç doğurmayacaktır. Çalışma anket yöntemi kullanılarak yürütülecektir. Anket sorularını cevaplamaktan istediğiniz bir anda, açıklama yapmaksızın çekilme hakkına sahipsiniz. Anketten çekilmeniz durumunda, yanıtlarınız yok edilecektir ve araştırmada kullanılmayacaktır. Eğer araştırmaya katılmayı ve tamamlamayı kabul ederseniz, cevaplarınız gizlilikle korunacak ve aşağıda isimleri belirtilen araştırmacılar dışında 3. kişilere paylaşılmayacaktır. Hiçbir soru için doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü cevap yoktur. Lütfen, soruları nasıl olması gerektiğini düşünerek değil, sizin kendi düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlamaya çalışınız. **Araştırmaya katılmaya karar vermeden önce ya da katıldıktan sonra aşağıda iletişim bilgileri verilen araştırmacılara çekinmeden istediğiniz soruları sorabilirsiniz.** Anket, en fazla 10-15 dakika sürecektir. Hiçbir aşamada kimliğiniz sorulmayacak, cevaplar gizli tutulacak ve araştırmacılar dışında hiç kimse cevaplarınızı bilmeyecektir. Çalışmanın yapılabilmesi için **Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan** gerekli izinler alınmıştır.

Anket soruları, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Ancak, katılım esnasında kendinizi rahatsız hissederseniz anketi cevaplamayı sonlandırabilirsiniz. Çalışmaya katılmaktan vazgeçmenin sizin için herhangi bir olumsuz sonucu olmayacaktır. Merak edilen herhangi bir husus veya çalışmanın sonuçları hakkında bilgi için araştırmacıya tercih ettiğiniz bir yöntemle (telefon, e-posta vs.) soru sorabilirsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için aşağıdaki kişilere danışabilirsiniz.

#### Basılı Form İçin:

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Kabul ediyorum

Tarih:

Adı Soyadı:

Adres:

Telefon:

İmza:

**Araştırmacı:**

Hilal Demirel

Tel:

E-posta:

Adres:

**Tez Danışmanı:**

Doç. Dr. Özge Tayfur Ekmekci

Tel:

E-posta:

### BÖLÜM 1

Lütfen sizin için en uygun olan cevabı (X) ile belirtiniz.

	Kadın	Erkek
<b>Cinsiyetiniz</b>		

	18-25	26-35	36-45	46 – 55	56 veya üstü
<b>Yaşınız</b>					

	Lise	Üniversite	Yüksek Lisans	Doktora	Diğer
<b>Öğrenim Durumunuz</b>					

	Bekar	Evli
<b>Medeni Durumunuz</b>		

	Çalışıyor	Çalışmıyor	Hiç Evlenmedim
<b>Eşinizin/ Eski Eşinizin Çalışma Durumu</b>			

	YOK	1	2	3	4 veya daha fazla
<b>Çocuk sayısı</b>					

	Uzman Yrd.	Uzman	Yönetici	Diğer (Belirtiniz)
<b>Kurumdaki Göreviniz</b>				

<b>Çalıştığınız Kurumdaki Toplam Hizmet Süreniz</b>						
1 yıldan az	1 – 3 yıl	4 – 7 yıl	8 – 12 yıl	13 – 18 yıl	19 – 25 yıl	25 yıl ve üstü

	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı
<b>Çalışma Düzeniniz</b>		

## BÖLÜM 2

Lütfen her bir ifadeye katılma seviyenizi belirtmek için aşağıdaki ölçeği kullanınız. Seçeneklerden sadece birini seçiniz ve **cevabınızı uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.**

<b>Kesinlikle Düşünmüyorum</b>	<b>Düşünmüyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Düşünüyorum</b>	<b>Kesinlikle Düşünüyorum</b>				
1	2	3	4	5				
1.	Önümüzdeki bir sene içinde şu an çalıştığımız firma dışında bir firmada aktif olarak iş arama ihtimaliniz nedir?			1	2	3	4	5

Kesinlikle Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5				
2.	İstifa etmek nadiren aklıma gelir.			1	2	3	4	5
3.	Önümüzdeki sene büyük bir ihtimalle şu an çalıştığım firmadan başka bir yerde yeni bir iş arıyor olacağım.			1	2	3	4	5

### BÖLÜM 3

Aşağıda, işiniz ile ilgili çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye katılma seviyenizi belirtmek için aşağıdaki ölçeği kullanınız. **Seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.**

Kesinlikle Katılmıyorum 1	Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5				
1.	Yapılması gereken işleri yapacak vaktim yok.			1	2	3	4	5
5.	İş gününün sonunda eve döndüğümde, işimi ardımda bırakırım.			1	2	3	4	5
28.	Bu kurum, kendini kaliteye adanmıştır.			1	2	3	4	5

NOT: Çalışma Yaşam Alanları Ölçeğinin isim hakları Mind Garden Şirketi'ne aittir. Söz konusu şirket bilimsel amaçlı çalışmalarda ölçeğin kullanımına belirli bir ücret karşılığında izin vermektedir. Dolayısıyla, ölçek maddelerini yayınlama izni bulunmadığından, örnek teşkil etmesi amacıyla 3 maddeye yer verilmiştir.



### BÖLÜM 4

Aşağıda, **şu anda** kendiniz ile ilgili düşünebileceğiniz çeşitli ifadeler yer almaktadır. **Seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.**

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum				
1	2	3	4	5	6				
1.	Bir çözüm bulmak için uzun süreli bir sorunu analiz etmede kendime güvenirim.			1	2	3	4	5	6
21.	İşim açısından her zaman olayların iyi yönlerine bakarım.			1	2	3	4	5	6
23.	Bu işimde olaylar hiçbir zaman istediğim şekilde gelişmiyor.			1	2	3	4	5	6

NOT: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin isim hakları Mind Garden Şirketi'ne aittir. Söz konusu şirket bilimsel amaçlı çalışmalarda ölçeğin kullanımına herhangi bir ücret talep etmeden izin vermektedir. Bununla birlikte ölçek maddelerini yayınlama izni bulunmadığından, örnek teşkil etmesi amacıyla 3 maddeye yer verilmiştir.

### BÖLÜM 5

Aşağıda, **şu anda** kendiniz ile ilgili düşünebileceğiniz çeşitli ifadeler yer almaktadır. **Seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.**

1	2	3	4	5	6	7				
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Ortadayım (biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum)	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum				
2.	Hayatımın pek çok kısmında hayallerime/gerçekleştirmek istediklerime yakınım.			1	2	3	4	5	6	7

13.	Bir birey olabildiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Genel olarak kendim hakkında iyi hisseder ve kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6	7

NOT: Örnek teşkil etmesi amacıyla 3 maddeye yer verilmiştir. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeğinin tamamı Zheng vd. (2015)'nin makalesinde yer almaktadır.

**KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.**

## EK 4. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ İZİN BELGESİ

Hilal Demirel



To whom it may concern,

This letter is to grant permission for Hilal Demirel to use the following copyright material:

Instrument: *Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)*

Authors: *Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey.*

Copyright: *“Copyright © 2007 Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ) Fred L. Luthans, Bruce*

*J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all medium.”*

for his/her thesis/dissertation research.

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material.

Sincerely,

Mind Garden, Inc.  
[www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com)

## EK 5. ÇALIŞMA YAŞAM ALANLARI ÖLÇEĞİ İZİN BELGESİ

For use by Hilal Demirel only. Received from Mind Garden, Inc. on December 27, 2020



[www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com)

To whom it may concern,

This letter is to grant permission for the above named person to use the following copyright material for his/her thesis or dissertation research:

Instrument: *Areas of Worklife Survey*

Authors: **Michael P. Leiter & Christina Maslach**

Copyright: *2000, 2011 by Michael P. Leiter & Christina Maslach.*

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any published material

Sincerely,

Robert Most

Mind Garden, Inc.

[www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com)