



T.C.
NEVŞEHİR HACIBEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**PSİKOLOJİK GÜVENLİK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK
ROLÜ: NEVŞEHİR İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Ebru UZEL

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

NEVŞEHİR

Temmuz 2023



T.C.
NEVŞEHİR HACIBEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**PSİKOLOJİK GÜVENLİK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK
ROLÜ: NEVŞEHİR İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Ebru UZEL

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

NEVŞEHİR

Temmuz 2023

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Ebru Uzel

10.07.2023

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Psikolojik Güvenlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü: Nevşehir İli Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Ebru UZEL

Danışman

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Hakan Vahit Erkutlu danışmanlığında Ebru Uzel tarafından hazırlanan “Psikolojik Güvenlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü: Nevşehir İli Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

...../...../2023

JÜRİ

Danışman: Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Üye : Doç. Dr. Metin KAPLAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Leyla İÇERLİ

İMZA

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih vesayılı kararı ile onaylanmıştır.

Enstitü Müdürü

Dr. Öğr. Üyesi Volkan Recai ÇETİN

...../07/2023

TEŞEKKÜR

Tezin hazırlanma aŐamasında, bilgisini ve tecrubesini esirgemeyerek bana yol gosteren değerli hocam Sayın Prof. Dr. Hakan Vahit Erkutlu' ya teŐekkürlerimi sunuyorum.

Bu zorlu ve meŐakkatli süreçte, varlıklarıyla azmetmemi, sabretmemi ve vazgeçmememi, her düŐtüđümde kalkmamı sağlayan eŐim Mehmet YaŐar Uzel ve dünyam, canım kızım Asya Uzel'e teşekkür ederim.

Kendi hayal ve hedeflerim uğruna çıktığım bu yolda, her daim desteklerini benden esirgemeyen, mesafe olarak uzak ama ruhen her zaman yanımda hissettiğim güzel ailem Babam Mehmet Çetinkaya, Annem Seyhan Çetinkaya ve yanlarında çok mutlu hissettiğim ablam Tuğba Alver ve kardeŐim Ülkü Altınsoy'a teŐekkürlerimi bir borç bilirim.

Ailemden uzakta geçirdiğim yıllara dayanarak, desteğini, yardımını, güler yüzünü ve enerjisini her daim gösteren eŐimin kıymetli annesi Demet Uzel' e ayrıca teşekkür ederim.

Burada isimlerini tek tek yazamadığım, beni yalnız bırakmayan, her şekilde ve koşulda bana destek olan tüm dostlarıma ve arkadaşlarıma ayrıca teşekkür ederim.

**PSİKOLOJİK GÜVENLİK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK
ROLÜ: NEVŞEHİR İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Ebru UZEL

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans**

Temmuz, 2023

Danışman: Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

ÖZET

Bu çalışma, psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünün Nevşehir ilinde yer alan T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı konaklama işletmelerinde araştırılması üzerinedir. Araştırma, Nevşehir ilinde yer alan konaklama işletmelerinde çalışan kişilere yönelik psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlamasından dolayı nedensel ve açıklayıcı niteliktedir.

Araştırmanın örnekleminin oluşturan 425 katılımcıdan demografik özellikleri, Psikolojik Güvenlik Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği aracılığıyla veriler toplanarak, elde edilen veriler SPSS 22 programı dahilinde analiz edilmiştir.

Tanımlayıcı istatistiklerden sonra hipotez testlerine ilişkin korelasyon, basit regresyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamsız ve negatif yönlü; psikolojik iyi oluş ile psikolojik güvenlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı role sahip olmadığı saptanmıştır.

Bu çalışmanın örgütsel davranış literatürüne ve psikolojik güvenlik ortamının öncelikli olacağı bir kurumun oluşturulmasında yöneticilere önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güvenlik, Psikolojik İyi Oluş, İşten Ayrılma Niyeti

**THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING
ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL
SAFETY AND TURNOVER INTENTION: A RESEARCH IN
ACCOMMODATION BUSINESSES**

Ebru UZEL

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Science,
Department of Business Administration, M.B.A.**

July, 2023

Supervisor: Prof. Hakan Vahit ERKUTLU

ABSTRACT

This study aims to investigate the mediating role of psychological well-being in the relationship between psychological safety and turnover intention in accommodation establishments affiliated with the Ministry of Culture and Tourism in Nevşehir province. The research is causal and explanatory in nature, as it aims to reveal the mediating role of psychological well-being in the relationship between psychological safety and turnover intention among employees working in accommodation establishments in Nevşehir province.

Demographic characteristics, Psychological Safety Scale, Turnover Intention Scale, and Psychological Well-being Scale were used to collect data from the 425 participants in the study. The obtained data was analyzed using SPSS 22 program. After descriptive statistics, correlation, simple regression, and hierarchical regression analyses related to hypothesis tests were performed. As a result of the analysis, there was a meaningless and negative relationship between psychological security and intention to leave; It has been determined that there is a significant and positive relationship between psychological well-being and psychological safety. In addition, it was determined that psychological well-being did not mediate the relationship between psychological safety and intention to leave.

It is thought that this study will make important contributions to the organizational behavior literature and the establishment of an organization in which the psychological safety environment will be prioritized.

Keywords: Psychological Safety, Psychological Well-Being, Intention to Leave

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM PSİKOLOJİK GÜVENLİK

1.1.Psikolojik Güvenlik Kavramı	3
1.2. Güven Kavramı	5
1.3.Psikolojik Güvenlik Faktörleri	7
1.3.1. Liderlik	7
1.3.2. İkili İlişkiler	8
1.3.3.Uygulama Alanı	10
1.3.4. Örgütsel Destek	11
1.3.5. Grup Dinamikleri	12
1.4.Psikolojik Güvenliğin Yararları	13
1.5. Psikolojik Güvenlik Teorileri	14

İKİNCİ BÖLÜM İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	16
2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	16
2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Aşamaları	17
2.4. İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkili Olan Faktörler	18
2.4.1. Bireysel Faktörler	18
2.4.2. Örgütsel Faktörler	19

2.4.3. Çevresel Faktörler	20
2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	21
2.5.1. İşten Ayrılmanın Örgüt Bakımından Sonuçları	21
2.5.2. İşten Ayrılan İş Gören Bakımından Sonuçları	23
2.5.3. Örgüt İçinde Kalan İş Gören Bakımından Sonuçları	24
2.6. İşten Ayrılma Niyetini Önlemek İçin Alınabilecek Tedbirler	25
2.7. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Teoriler	27
2.8. Psikolojik Güvenlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

3.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	30
3.2. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Temel Kavramlar	32
3.2.1. Öznel İyi Oluş	32
3.2.2. Mutluluk	34
3.2.3. Yaşam Doyumu (Memnuniyeti)	36
3.3. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Yaklaşım ve Modeller	37
3.3.1. Hedonik Yaklaşım	37
3.3.2. Eudomanik Yaklaşım	38
3.3.3. Ryff'ın Modeli	39
3.3.4. Diğer Modeller	39
3.4. Psikolojik İyi Oluş Üzerinde Etkili Olan Faktörler	40
3.5. Psikolojik İyi Oluşun Psikolojik Güvenlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracılık Rolü	41
3.6. Aracı Değişkenlerin Teorisi	42

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

NEVŞEHİR İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE PSİKOLOJİK GÜVENLİK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ

4.1. Araştırmanın Konusu	44
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	44
4.3. Araştırmanın Evreni, Örneklem ve Sınırlılıkları	45
4.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları	46
4.5. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	46

4.6. Araştırma Verilerin Analizi.....	48
4.7.İstatistiksel Analizler ve Bulgular	48
4.7.1.Psikolojik Güvenlik İle İlgili Frekans Dağılımları.....	50
4.7.2.İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Frekans Dağılımları.....	51
4.7.3.Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Frekans Dağılımları.....	51
4.8.Araştırma Değişkenlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulguları	52
4.8.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	52
4.8.2. Normallik Analizi Bulguları.....	54
4.9. Korelasyon Analiz Bulguları.....	54
4.10.Regresyon Analizi Bulguları.....	55
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA	61
EKLER.....	70
ÖZGEÇMİŞ.....	74

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1.Araştırma Modeli..... 47



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Psikolojik Güvenliğin Yararları (Yener, 2014).....	13
Tablo 2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Aşamaları (Canbek, 2017).....	17
Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları	48
Tablo 4.2. Katılımcıların Yaş Dağılımları.....	49
Tablo 4.3. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımları.....	49
Tablo 4.4. Katılımcıların İşletmedeki Konum Dağılımları	49
Tablo 4.5. Psikolojik Güvenlik Frekans Dağılımları.....	50
Tablo 4.6. İşten Ayrılma Niyeti Frekans Dağılımları.....	51
Tablo 4.7. Psikolojik İyi Oluş Frekans Dağılımları	51
Tablo 4.8. Güvenilirlik Katsayıları.....	52
Tablo 4.9. Psikolojik Güvenlik Kaiser- Meyer- Olkin Test Sonuçları.....	52
Tablo 4.10. İşten Ayrılma Niyeti Kaiser- Meyer- Olkin Test Sonuçları.....	53
Tablo 4.11. Psikolojik İyi Oluş Kaiser- Meyer- Olkin Test Sonuçları.....	53
Tablo 4.12. Değişkenlere İlişkin Normallik Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.13. Korelasyon Analizi Bulguları	55
Tablo 4.14. İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Psikolojik Güvenin Rolü	56
Tablo 4.15. Psikolojik İyi Oluş Üzerinde Psikolojik Güvenin Rolü	56
Tablo 4.16. Psikolojik İyi Oluş Üzerinde İşten Ayrılma Niyeti Rolü	57
Tablo 4.17. İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Psikolojik Güven ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü.....	57

GİRİŞ

Psikolojik güvenlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, psikolojik güvenliğin işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğunu öne süren artan kanıtlarla birlikte literatürde geniş çapta incelenmiştir. Ancak bu ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolü hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı, Nevşehir ilindeki konaklama işletmelerinde psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolünün araştırılmasıdır.

Psikolojik güvenlik, kişinin olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini ifade edebileceği inancına atıfta bulunan örgütsel davranışta anahtar bir kavramdır (Edmondson, 1999). Bu, kendini ifade ettiği için yargılanma, reddedilme veya cezalandırılma korkusunu içerebilir. Araştırmalar, konuşmakta ve fikirlerini paylaşmakta kendilerini güvende hisseden çalışanların işlerinden daha fazla memnun olduklarını ve organizasyondan ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermiştir (Kahn, 1990). Ek olarak, psikolojik güvenliğin çalışan katılımı, yaratıcılık ve yenilikçilik ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Edmondson, 1999).

Psikolojik iyi oluş ise, bireyin zihinsel ve duygusal sağlığının olumlu olmasıdır (Ryff ve Singer, 2008). Yaşam doyumu, kendini kabul, benlik saygısı, özerklik ve kişisel gelişim gibi bileşenleri içeren çok boyutlu bir yapıdır (Ryff, 1989). Psikolojik esenliğin, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılık dahil olmak üzere çeşitli olumlu sonuçlarla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Keyes, 2002).

Bugüne kadar, psikolojik güvenlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, öncelikle büyük kuruluşlar bağlamında ve gelişmiş ülkelerde incelenmiştir. Ancak bu çalışma, eşsiz bir kültürel ve ekonomik yapıya sahip olan Nevşehir ilindeki konaklama işletmeleri bağlamında bu ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu çalışmada literatürde kapsamlı bir şekilde çalışılmamış olan psikolojik iyi oluşun aracılık rolü de incelenecektir. Psikolojik iyi oluşun bu ilişkideki aracı rolünü anlamak, yöneticilerin

hem psikolojik güvenliği hem de psikolojik iyi oluğu iyileştiren ve böylece işten ayrılma niyetini azaltan müdahaleler oluşturmasına yardımcı olabilir.

Nevşehir ilindeki konaklama sektörü, yerel ekonominin önemli bir sektörüdür ve bu sektörde çalışanların işten ayrılma niyeti, bölgenin ekonomik istikrarı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Dolayısıyla bu çalışma, bu bağlamda işten ayrılma niyetine katkıda bulunan faktörlere ilişkin değerli bilgiler sağlayacak ve bulgular, Nevşehir ilindeki konaklama işletmelerinde yönetici ve politika yapıcıların işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik stratejiler oluşturmasına yardımcı olabilecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK GÜVENLİK

1.1.Psikolojik Güvenlik Kavramı

Psikolojik güvenlik, örgütsel davranışta geniş çapta çalışılan bir kavramdır ve kişinin olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini ifade edebileceğine olan inancını ifade eder.

Bu kavram şu korkuları da içermektedir:

- Yargılanma
- Reddedilme
- Cezalandırılma

Psikolojik güvenlik, çalışanların bağlılığı, yaratıcılığı ve yenilikçiliği için önemlidir ve iş tatmini ve çalışanların elde tutulması ile olumlu bir şekilde ilişkilidir.

Psikolojik güvenlik kavramının kökenleri, 1980'lerin başında "örgüt kültürü" kavramını ortaya atan Edgar Schein'in çalışmalarına kadar uzanabilir. Schein, örgüt kültürünü, bir örgüt içindeki bireylerin davranışlarını şekillendiren paylaşılan değerler, inançlar ve uygulamalar olarak tanımlamıştır. Çalışanlar arasında psikolojik bir güvenlik duygusu yaratmak için güçlü bir örgüt kültürünün gerekli olduğunu savunmuştur.

Psikolojik güvenlik kavramı daha sonra Amy Edmondson tarafından geliştirilmiş ve bu kavram "kişinin fikirlerini, sorularını, endişelerini veya hatalarını dile getirdiği için cezalandırılmayacağına veya aşağılanmayacağına olan inancı" şeklinde tanımlanmıştır (Edmondson, 1999). Edmondson ayrıca psikolojik güvenliğin, çalışanlara fikirlerini paylaşmakta ve olumsuz sonuçlardan korkmadan risk almada kendilerini güvende hissetmelerini sağladığından, organizasyonlarda yaratıcılığı ve yeniliği teşvik etmek için gerekli olduğunu savunmuştur.

Araştırmalar, psikolojik güvenliğin çalışanların bağlılığı, yaratıcılığı ve yenilikçiliği ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Örneğin, Edmondson (1999) tarafından yapılan bir araştırma, bir hastanedeki hasta güvenliği endişeleri hakkında

konuşmakta kendini güvende hisseden çalışanların işlerine daha çok bağlı olduklarını ve hasta bakımını iyileştirmek için yeni fikirler önerdiklerini bulmuştur.

Ek olarak, psikolojik güvenliğin iş doyumunu ve çalışanların elde tutulması ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Örneğin Kahn (1990) tarafından yapılan bir araştırma, endişeleri hakkında konuşmakta kendini güvende hisseden çalışanların işlerinden daha fazla memnun olduklarını ve organizasyondan ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde Edmondson (1999) tarafından yapılan bir araştırma, bir hastanede hasta güvenliği endişeleri hakkında konuşmakta kendini güvende hisseden çalışanların işlerinden ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu bulmuştur.

Psikolojik güvenlik kavramı, güven ve saygı gibi diğer yapılarla yakından ilişkilidir. Güven, kişinin meslektaşlarının güvenilir bir şekilde hareket edeceğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Araştırmalar iş arkadaşlarına güvenen çalışanların fikirlerini açıkça ifade etme ve paylaşma konusunda kendilerini daha güvende hissetmeleri nedeniyle, güvenin psikolojik güvenlikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Edmondson, 1999).

Saygı, kişinin meslektaşlarının kendisine onurlu ve adil davranacağına olan inancı olarak tanımlanır (Eisenberger vd., 2002). Araştırmalar, meslektaşları tarafından saygı duyulduğunu hisseden çalışanların konuşma ve fikirlerini paylaşma konusunda kendilerini daha güvende hissetmeleri nedeniyle, saygının psikolojik güvenlikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Eisenberger vd., 2002).

Bir kuruluş içinde bir psikolojik güvenlik kültürü oluşturmak, hem yönetimin hem de çalışanların taahhüdünü gerektirir. Yönetim, açık iletişimi teşvik ederek, çalışanları konuşmaya teşvik ederek ve geri bildirim ve destek sağlayarak bir psikolojik güvenlik duygusu yaratabilir. Ayrıca yönetim, bir güven ve saygı kültürü oluşturarak ve çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik ederek bir psikolojik güvenlik duygusu yaratabilir.

Çalışanlar, meslektaşlarına karşı açık ve dürüst davranarak, yapıcı geri bildirimde bulunarak ve meslektaşlarına saygılı ve destekleyici davranarak psikolojik bir güvenlik duygusu yaratabilirler. Ayrıca çalışanlar yeni fikirlere açık olarak ve olumsuz sonuçlardan korkmadan risk alarak psikolojik bir güvenlik duygusu oluşturabilirler.

1.2. Güven Kavramı

Güven, örgütsel davranışta çok önemli bir kavramdır ve kişinin meslektaşlarının güvenilir bir şekilde hareket edeceğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Güven, çalışanlar arasında etkili iletişim, iş birliği ve koordinasyona izin verdiği için örgütsel performans için önemlidir.

Güven kavramının kökenleri, 1950'lerde "sosyal mübadele teorisi" kavramını ortaya atan George Homans'ın çalışmasına kadar uzanabilir. Homans, güvenin bireylerin birbirleriyle tekrar eden etkileşimlerinin bir sonucu olduğunu ve karşılıklılık beklentisine dayandığını savundu. Başka bir deyişle, güven, bireylerin yükümlülüklerini tutarlı bir şekilde yerine getirmesi ve güvenilir bir şekilde davranması durumunda inşa edilir.

Güven iki türe ayrılmaktadır:

- Bilişsel güven
- Duygusal güven

Bilişsel güven, bir bireyin veya grubun yetkin ve güvenilir olduğuna dair inancı ifade ederken, duygusal güven, olumlu etkileşimler sonucunda bireyler arasında gelişen duygusal bağı ifade eder (Mayer vd., 1995). Araştırmalar, çalışanlar arasında etkili iletişim, iş birliği ve koordinasyona izin verdiği için her iki güven türünün de örgütsel performans için önemli olduğunu göstermiştir (Mayer vd., 1995).

Güven, kuruluşlar içinde çeşitli yollarla geliştirilebilir. Güven oluşturmanın en etkili yollarından biri, açık iletişim, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi güven oluşturma uygulamalarının geliştirilmesidir. Açık iletişim, çalışanlar arasında güven oluşturmaya yardımcı olabilecek bilgi ve fikirlerin paylaşılmasına olanak tanır. Şeffaflık, çalışanların bilinçli kararlar vermek için ihtiyaç duydukları bilgilere erişmelerini sağlar ve bu da yönetime güven oluşturmaya yardımcı olabilir. Hesap verebilirlik, çalışanların eylemlerinden sorumlu tutulmalarını sağlar ve bu da kuruluşta güven oluşturmaya yardımcı olabilir.

Güven oluşturmanın bir başka etkili yolu da kuruluş içinde çeşitliliğin ve kapsayıcılığın teşvik edilmesidir. Araştırmalar, çeşitlilik ve katılımın, farklı bakış açılarının ve fikirlerin paylaşılmasına izin verdiği için çalışanlar arasında daha fazla güvene yol açabileceğini göstermiştir (Jackson, Ruderman ve Ryan, 2002).

Ek olarak, bir çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürü, çalışanlar arasında güveni aşındırabilen ayrımcılık ve önyargı olasılığını azaltmaya yardımcı olabilir (Jackson ve diğerleri, 2002).

Liderlik ayrıca kuruluşlar içinde güven inşa etmede çok önemli bir rol oynar. Araştırmalar, takipçilerine ilham verebilen ve motive edebilen dönüşümcü liderlerin çalışanlar arasında güven oluşturma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Bass, 1990). Dönüşümcü liderler, çalışanlar arasında güven oluşturmaya yardımcı olabilecek ortak bir amaç ve vizyon duygusu yaratır (Bass, 1990). Ek olarak liderler, açık ve şeffaf olma gibi güven oluşturma davranışlarını modelleyerek ve eylemlerinden sorumlu olarak da güven inşa edebilirler (Mayer vd., 1995). İletişiminde ve eylemlerinde açık ve şeffaf olan bir liderin güvenilir olduğunu gösterdiği için çalışanlar arasında güven oluşturma olasılığı daha yüksektir. Eylemlerinden sorumlu olan bir liderin güvenilir olduğunu gösterdiği için çalışanlar arasında güven oluşturma olasılığı daha yüksektir.

Güven, aynı zamanda güveni teşvik eden organizasyonel sistemlerin ve yapıların geliştirilmesi yoluyla da inşa edilebilir. Örneğin performans değerlendirmelerinin, ödüllerin ve takdir programlarının ve kariyer geliştirme programlarının kullanımı, kuruluşun çalışanlarının gelişimi ve refahına kendini adadığını gösterdiği için çalışanlar arasında güven oluşturmaya yardımcı olabilir (Mayer vd., 1995).

Güven, kuruluşlar içinde çeşitli yollarla da aşınabilir. Güvenin aşındırılmasının en yaygın yollarından biri şunların ihlal edilmesidir:

- Açık iletişim
- Şeffaflık
- Hesap verebilirlik

Örneğin liderler çalışanlarla açık ve dürüst bir şekilde iletişim kurmadığında veya eylemlerinden kendilerini sorumlu tutmadığında, çalışanlar arasındaki güveni aşındırabilir.

Ek olarak, güven, ayrımcılık ve önyargının yanı sıra kuruluş içindeki etik dışı veya yasa dışı davranışlarla da aşınabilir. Çalışanlar, kuruluş içinde ayrımcılık veya önyargı olduğunu algıladıklarında veya etik olmayan veya yasa dışı davranışlara tanık olduklarında bu, yönetime ve bir bütün olarak kuruluşa olan güveni aşındırabilir.

Ayrıca liderler sözlerini yerine getirmedeğinde veya çalışanlarının çıkarlarını en iyi şekilde yerine getirmedeğinde güven kırılabilir. Liderler, tutamayacakları sözler verdiğinde veya kendi çıkarlarını çalışanlarının çıkarlarından üstün tuttuğunda, çalışanlar arasındaki güveni aşındırabilir. Son olarak işten çıkarmalar, şirket birleşmeleri veya küçülme gibi kuruluş içindeki değişiklikler de güveni aşındırabilir. Bu değişiklikler, çalışanlar arasında yönetime ve organizasyona olan güveni aşındırabilecek belirsizlik ve güvensizlik yaratabilir (Soytekin, 2004).

1.3.Psikolojik Güvenlik Faktörleri

1.3.1. Liderlik

Liderlik, örgütsel davranışta çok önemli bir kavramdır ve bir bireyin, ortak bir hedefe ulaşılmasına yönelik olarak başkalarını etkileme ve yönlendirme becerisini ifade eder. Liderlik, çalışanlar arasında iletişim, güven ve saygının tonunu belirleyebileceğinden, bir kuruluş içinde psikolojik güvenlik kültürü yaratmanın önemli bir yönüdür (Bayram, 2013).

Liderlik kavramı, liderliğin doğasını ve dinamiklerini anlamak için geliştirilen çeşitli teori ve yaklaşımlarla yüzyıllardır çalışılmaktadır. Liderliğe yönelik en eski ve en etkili yaklaşımlardan biri, liderlerin onları lider olmayanlardan ayıran zeka, karizma ve güven gibi bazı doğuştan gelen özelliklere sahip olduğunu öne süren özellik teorisi (Stogdill, 1948). Bununla birlikte, özellik teorisi, ampirik kanıt eksikliği ve liderlik davranışını etkileyen durumsal faktörleri hesaba katmadaki başarısızlığı nedeniyle eleştirilmiştir (House, 1971).

Liderliğe daha yeni ve yaygın olarak kabul edilen bir yaklaşım, liderlerin takipçilerine ortak bir vizyon veya hedefe ulaşmaları için ilham verdiğini ve onları motive ettiğini öne süren dönüşümcü liderlik teorisi (Bass, 1985). Dönüşümcü liderler, çalışanlar arasında güven ve bağlılık oluşturmaya yardımcı olabilecek ortak bir amaç ve vizyon duygusu yaratabilirler (Bass, 1985). Araştırmalar, dönüşümcü liderliğin çalışanların katılımı, yaratıcılığı ve yenilikçiliği ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Avolio, Walumbwa ve Weber, 2009).

Dönüşümcü liderliğe ek olarak, liderliğe yönelik bir diğer önemli yaklaşım, liderlerin takipçilerinin ihtiyaçlarına hizmet etmesini ve çalışanlarının refahına öncelik vermesini öneren hizmetkâr liderliktir (Greenleaf, 1977).

Hizmetkar liderler, alçakgönüllülük, empati ve güçlü bir etik ve ahlaki sorumluluk duygusu ile karakterize edilirler (Greenleaf, 1977). Araştırmalar, hizmetkar liderliğin çalışanın iş tatmini, örgütsel bağlılık ve liderliğe güven ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Barbuto ve Wheeler, 2006).

Liderlik ayrıca bir organizasyon içinde psikolojik güvenlik kültürü yaratmada çok önemli bir rol oynar. Araştırmalar, açık iletişimi, şeffaflığı ve hesap verebilirliği destekleyen liderlerin çalışanlar arasında güven oluşturma olasılığının daha yüksek olduğunu ve bunun da daha büyük bir psikolojik güvenlik duygusuna yol açabileceğini göstermiştir (Mayer, Davis, ve Schoorman, 1995).

1.3.2. İkili İlişkiler

İkili ilişkiler, tipik olarak uluslar veya kuruluşlar olmak üzere iki taraf arasındaki etkileşimleri ve bağlantıları ifade eder. Örgütsel davranış bağlamında ikili ilişkiler, bir örgüt içindeki bireyler arasındaki etkileşimleri ve bağlantıları ifade eder. İkili ilişkiler, çalışanlar arasında güven, saygı ve açık iletişimi geliştirebildikleri için bir organizasyon içinde bir psikolojik güvenlik kültürü yaratmanın önemli bir yönüdür (Yener, 2014).

İkili ilişkilerin en önemli yönlerinden biri güvenidir. Güven, kişinin meslektaşlarının güvenilir bir şekilde hareket edeceğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Güven, çalışanlar arasında etkili iletişim, iş birliği ve koordinasyona olanak sağladığı için ikili ilişkilerde önemlidir. Araştırmalar, iş arkadaşlarına güvenen çalışanların fikirlerini açıkça ifade etme ve paylaşma konusunda kendilerini daha güvende hissetmeleri nedeniyle, güvenin psikolojik güvenlikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Edmondson, 1999).

İkili ilişkilerin bir diğer önemli yönü saygıdır.

Saygı, kişinin meslektaşlarının kendisine onurlu ve adil davranacağına olan inancı olarak tanımlanır (Eisenberger vd., 2002). Saygı, çalışanlar arasında olumlu etkileşimleri teşvik ettiği ve daha büyük bir psikolojik güvenlik duygusuna yol açabileceği için ikili ilişkiler için önemlidir. Araştırmalar, meslektaşları tarafından saygı duyulduğunu hisseden çalışanların konuşma ve fikirlerini paylaşma konusunda kendilerini daha güvende hissetmeleri nedeniyle, saygının psikolojik güvenlikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Eisenberger vd., 2002).

Açık iletişim, ikili ilişkilerin de önemli bir yönüdür. Açık iletişim, çalışanlar arasında güven oluşturmaya ve psikolojik güvenlik duygusunu geliştirmeye yardımcı olabilecek bilgi ve fikirlerin paylaşılmasına izin verir. Araştırmalar, fikirlerini ve kaygılarını paylaşmakta kendilerini güvende hissedilen çalışanların işlerine daha fazla katılmaları ve örgütsel performansı geliştirmek için yeni fikirler önermeleri nedeniyle, açık iletişimin psikolojik güvenlikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Edmondson, 1999).

Ek olarak, bir kuruluş içinde çeşitliliğin ve katılımın teşvik edilmesi de ikili ilişkiler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Araştırmalar, çeşitlilik ve katılımın, farklı bakış açılarının ve fikirlerin paylaşılmasına izin verdiği için çalışanlar arasında daha fazla güvene yol açabileceğini göstermiştir (Jackson, Ruderman ve Ryan, 2002). Ek olarak, çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürü, çalışanlar arasındaki güveni aşındırabilecek ve ikili ilişkileri olumsuz etkileyebilecek ayrımcılık ve önyargı olasılığını azaltmaya yardımcı olabilir (Jackson vd., 2002).

Liderlik aynı zamanda bir organizasyon içinde olumlu ikili ilişkilerin geliştirilmesinde çok önemli bir rol oynar. Araştırmalar, takipçilerine ilham verebilen ve motive edebilen dönüşümcü liderlerin çalışanlar arasında güven oluşturma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Bass, 1990). Dönüşümcü liderler, çalışanlar arasında güven oluşturmaya ve olumlu ikili ilişkileri geliştirmeye yardımcı olabilecek ortak bir amaç ve vizyon duygusu yaratır (Bass, 1990).

İkili ilişkiler de çeşitli faktörlerden olumsuz etkilenebilir. İkili ilişkilerin olumsuz etkilenmesinin en yaygın yollarından biri, açık iletişim, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi güven oluşturma uygulamalarının ihlalidir.

Örneğin, liderlerin çalışanlarla açık ve dürüst bir şekilde iletişim kurmaması ya da yaptıklarından kendilerini sorumlu tutmaması, çalışanlar arasındaki güveni aşındırabilir ve ikili ilişkileri olumsuz etkileyebilir. Ayrıca ikili ilişkiler, ayrımcılık ve önyargının yanı sıra kurum içindeki etik dışı veya yasa dışı davranışlardan olumsuz etkilenebilir.

Çalışanların kurum içinde ayrımcılık veya önyargı olduğunu algılaması veya etik olmayan veya yasa dışı davranışlara tanık olması, çalışanlar arasındaki güveni aşındırabilir ve ikili ilişkileri olumsuz etkileyebilir. Son olarak, ikili ilişkiler, işten çıkarmalar, birleşmeler veya küçülmeler gibi kuruluş içindeki değişikliklerden de

olumsuz etkilenebilir. Bu değişiklikler, çalışanlar arasında güveni aşındırabilecek ve ikili ilişkileri olumsuz etkileyebilecek belirsizlik ve güvensizlik yaratabilir (Soyalın, 2019).

1.3.3.Uygulama Alanı

Uygulama alanı, bireylerin veya grupların bir kuruluş içinde faaliyet gösterdiği özel bağlamı ifade eder. Örgütsel davranış bağlamında, uygulama alanı, çalışan davranış ve tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğinden, bir psikolojik güvenlik kültürü yaratmanın önemli bir yönüdür. Uygulama alanının önemli bir yönü görev bağımlılığıdır. Görev bağımlılığı, bir organizasyon içindeki bireylerin veya grupların işlerini tamamlamak için birbirlerine ne derece bağımlı olduklarını ifade eder (Kahn, 1990). Araştırmalar, yüksek görev bağımlılığının, çalışanlar arasında iş birliğini, koordinasyonu ve açık iletişimi teşvik ettiği için psikolojik güvenlikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Edmondson, 1999).

Uygulama alanının bir diğer önemli yönü de özerklik düzeyidir. Özerklik, bir kuruluş içindeki bireylerin veya grupların kendi iş süreçleri ve karar verme süreçleri üzerinde kontrol sahibi olma derecesini ifade eder (Ryff ve Singer, 2008). Araştırmalar, yüksek düzeyde özerkliğin, çalışanların işlerini sahiplenmelerine ve örgütsel performansı geliştirmeye yönelik fikir ve önerilerini paylaşmalarına izin verdiği için psikolojik güvenlik ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Keyes, 2002).

Örgüt kültürü de uygulama alanının önemli bir yönüdür.

Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki bireylerin davranışlarını şekillendiren paylaşılan değerler, inançlar ve uygulamaları ifade eder (Schein, 1985). Araştırmalar, psikolojik güvenlik kültürünün, çalışanlar arasında güven, saygı ve açık iletişimi teşvik ettiği için örgütsel performansla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Edmondson, 1999).

Liderlik ayrıca bir organizasyon içindeki uygulama alanını şekillendirmede çok önemli bir rol oynar.

Araştırmalar, takipçilerine ilham verebilen ve onları motive edebilen dönüşümcü liderlerin, psikolojik güvenlik kültürünü teşvik edebilen yüksek özerklik ve yüksek görev bağımlılığı ortamı yaratma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Bass, 1985).

Dönüşümcü liderler ayrıca çalışanlar arasında olumlu etkileşimleri besleyebilen ve olumlu örgütsel sonuçları teşvik edebilen bir açık iletişim, güven ve saygı kültürünü teşvik eder (Bass, 1985). Ancak uygulama alanı çeşitli faktörlerden de olumsuz etkilenebilir. Uygulama alanının olumsuz etkilenmesinin en yaygın yollarından biri, özerklik eksikliğine, yüksek görev bağımlılığına ve olumsuz örgütsel kültüre yol açabilen liderliğin desteğinin olmamasıdır. Örneğin liderlerin gerekli kaynakları sağlamaması veya net yönlendirme ve rehberlik sağlamaması, özerklik eksikliğine yol açabilir ve uygulama alanını olumsuz etkileyebilir.

Uygulama alanı, ayrımcılık ve önyargı ile kurum içindeki etik dışı veya yasa dışı davranışlardan olumsuz etkilenebilir. Çalışanların kurum içinde ayrımcılık veya önyargı olduğunu algılaması veya etik olmayan veya yasa dışı davranışlara tanık olması, çalışanlar arasında güveni aşındırabilir ve uygulama alanını olumsuz etkileyebilir. Son olarak, işten çıkarmalar, birleşmeler veya küçülmeler gibi organizasyon içindeki değişiklikler de uygulama alanını olumsuz etkileyebilir. Bu değişiklikler, çalışanlar arasında görev bağımlılığını, özerkliği ve organizasyon kültürünü olumsuz yönde etkileyebilecek belirsizlik ve güvensizlik yaratabilir (Yener, 2014).

1.3.4. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, çalışanların örgütlerinin onların iyi olma hallerine değer verdiğine ve iş görevlerini yerine getirme becerilerini aktif olarak kolaylaştırdığına algıladıkları dereceyi ifade eder. Bu, ekipman ve eğitim gibi somut kaynakların yanı sıra iletişim ve karar verme süreçleri gibi soyut kaynakları içerebilir. Örgütsel destek, kişinin olumsuz sonuçlardan korkmadan konuşabileceği ve fikirlerini paylaşabileceği algısına atıfta bulunan psikolojik güvenlik kavramında kilit bir faktör olarak kabul edilir (Erdem, 2014).

Araştırmalar, örgütsel desteğin çalışan bağlılığı ve iş tatmini üzerinde çok önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Society for Human Resource Management tarafından yapılan bir araştırmada, kuruluşlarının kendilerini desteklediğini hisseden çalışanların işlerinden daha fazla memnun oldukları ve daha yüksek düzeyde bağlılık sergiledikleri bulunmuştur.

Benzer şekilde, Manchester Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırma, kuruluşlarının kendilerini desteklediğini hisseden çalışanların işlerine daha fazla bağlı

olduklarını ve daha yüksek düzeyde iş tatmini sergilediklerini ortaya koymuştur (Nergiz, 2015).

Kuruluşların çalışanlarına destek sağlayabileceği birkaç özel yol vardır. Önemli bir husus, çalışanlara iş görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmeleri için ihtiyaç duydukları kaynakları ve eğitimi sağlamaktır. Bu, gerekli ekipmanın, teknolojinin ve yazılımın sağlanmasının yanı sıra eğitim ve gelişim fırsatlarının sunulmasını içerebilir. Ayrıca kuruluşlar açık iletişim ve iş birliği kültürü oluşturarak ve çalışanların karar alma süreçlerinde söz sahibi olmalarını sağlayarak destek sağlayabilir (Akçin, 2018).

Örgütsel desteğin bir diğer önemli yönü, çalışanlara aidiyet ve dahil olma duygusu sağlamaktır. Bu, çeşitli ve kapsayıcı bir işyeri kültürü oluşturarak ve çalışanlar arasında bir topluluk duygusunu teşvik ederek başarılabilir. Ek olarak kuruluşlar, çalışanlarının katkılarını tanıyarak ve onlara değer vererek ve çalışan refahını desteklemek için çalışan yardım programları ve diğer kaynakları sunarak destek sağlayabilir.

Örgütsel destek algısının, sağlanan desteğin gerçekliğiyle her zaman uyumlu olmadığını belirtmek önemlidir. Çalışanın desteği algılaması, desteğin nasıl iletildiği, nasıl uygulandığı ve çalışan tarafından nasıl algılandığı ile şekillenir.

İletişim eksikliği, takip eksikliği veya sağlanan desteğin tutarlı olmaması, kuruluş destek sağlıyor olsa bile bir çalışanın desteklenmediğini algılamasına neden olabilir (Köse, 2021).

1.3.5. Grup Dinamikleri

Grup dinamiği, bir grup veya ekip içinde meydana gelen süreçleri ve etkileşimleri ifade eder. Bu dinamikler, grubun işleyişi ve etkililiğinin yanı sıra bireysel grup üyelerinin psikolojik refahı ve iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir.

Grup dinamiği, kişinin olumsuz sonuçlardan korkmadan konuşabileceği ve fikirlerini paylaşabileceği algısına atıfta bulunan psikolojik güvenlik kavramında kilit bir faktör olarak kabul edilir. Grup dinamiklerinin kilit yönlerinden biri, grup normlarının oluşumudur. Normlar, bir grup içindeki davranışları yöneten yazılı olmayan kurallar ve beklentilerdir. Hem iş birliği ve karşılıklı saygı gibi pozitif normları hem de dışlama ve saldırganlık gibi negatif normları içerebilirler.

Normlar, grup üyelerinin kendileri tarafından ve daha geniş organizasyonel kültür tarafından şekillendirilir (Soyalın, 2021).

Grup dinamiğinin bir diğer önemli yönü de liderliğin rolüdür. Liderlik, grup normlarının geliştirilmesi ve sürdürülmesi ile grubun genel işleyişi ve etkinliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Araştırmalar, olumlu ve kapsayıcı bir grup kültürü yaratabilen ve grup çatışmasını etkili bir şekilde yönetebilen liderlerin, etkili ve yüksek düzeyde psikolojik güvenlik sergileyen gruplara liderlik etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Baş, 2019).

Grup dinamiklerinin bireysel grup üyeleri üzerinde de olumsuz bir etkisi olabileceğini not etmek önemlidir. Araştırmalar, dışlanma veya saldırganlık gibi olumsuz grup dinamikleri yaşayan grup üyelerinin, düşük iş doyumunu ve zayıf zihinsel sağlık gibi olumsuz sonuçlar yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Ek olarak, olumsuz grup dinamikleri yaşayan grup üyelerinin fikirlerini dile getirme ve paylaşma olasılıkları daha düşük olabilir, bu da grubun genel işleyişini ve etkililiğini olumsuz etkileyebilir (Koçak, 2020).

1.4.Psikolojik Güvenliğin Yararları

Psikolojik güvenlik, örgütsel davranışta anahtar bir kavramdır ve kişinin olumsuz sonuçlardan korkmadan konuşabileceği ve fikirlerini paylaşabileceği algısını ifade eder. Araştırmalar, psikolojik güvenliğin hem bireyler hem de kuruluşlar için birtakım faydaları olabileceğini göstermiştir. Önemli faydalardan bazıları Tablo 1.1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1.1.Psikolojik Güvenliğin Yararları (Yener, 2014)

Geliştirilmiş iletişim ve iş birliği	Çalışanlar kendilerini güvende hissettiklerinde, fikirlerini paylaşma ve karar alma süreçlerine katkıda bulunma olasılıkları daha yüksektir. Bu, kuruluş içinde daha etkili iletişim ve iş birliğine yol açabilir.
Artan yaratıcılık ve yenilik	Çalışanlar fikirlerini paylaşmakta kendilerini güvende hissettiklerinde, yeni ve yenilikçi çözümler bulma olasılıkları daha yüksektir.
Geliştirilmiş performans	Çalışanlar, konuşmak konusunda kendilerini güvende hissettiklerinde, sorunları ve endişeleri bildirme olasılıkları

	daha yüksektir, bu da performansın artmasına ve verimliliğin artmasına yol açabilir.
Artan iş tatmini ve esenlik	Çalışanlar konuşmak konusunda kendilerini güvende hissettiklerinde, işlerinden tatmin olma ve daha iyi hissetme olasılıkları daha yüksektir.

1.5. Psikolojik Güvenlik Teorileri

Bağlanma teorisinde yer alan bir kavram olan psikolojik güvenlik, temel bir insan ihtiyacı ve psikolojik refahın temel bir unsurudur. Bireyin sosyal etkileşimlerde ve ortamlarda emniyet ve güvenlik hissini ifade eder. Zaman içerisinde psikolojik güvenlik kavramını açıklamak ve detaylandırmak için çeşitli teoriler ortaya çıkmıştır. Bu teoriler, insan davranışı, kişiler arası ilişkiler ve örgütsel uygulamalar hakkındaki anlayışımızı önemli ölçüde etkilemiştir.

Bağlanma teorisi (Bowlby, 1982), psikolojik güvenliğin önemini vurgulayan temel teorilerden biridir. Bakım verenlerle erken çocukluk bağlarının kalitesinin, bireyin yaşamı boyunca güvenlik duygusunu önemli ölçüde etkilediğini varsayar.

Güvenli bağlanma, olumlu kişilerarası ilişkilere, etkili başa çıkma stratejilerine ve genel psikolojik iyi oluşa yol açan bir psikolojik güvenlik duygusu geliştirir (Grossman vd., 2008).

Kendi kaderini tayin teorisi (Deci ve Ryan, 1985), psikolojik güvenlik kavramını motivasyon ve kişisel gelişim alanına genişletir. Psikolojik güvenliğin üç temel psikolojik ihtiyaç karşılandığında elde edildiğini öne sürer. Bunlar özerklik, yeterlilik ve ilişkiselliktir. Bu ihtiyaçlar karşılandığında, bireyler kendilerini psikolojik olarak güvende hissederler, bu da içsel motivasyona, kişisel gelişime ve esenliğe yol açar (La Guardia vd., 2000).

Psikolojik güvenlik teorisi (Edmondson, 1999), psikolojik güvenlik kavramını örgütsel ortamlara uygular. Çalışanların olumsuz sonuçlardan korkmadan kendilerini özgürce ifade edebildikleri, psikolojik olarak güvenli bir çalışma ortamının öğrenmeyi, yaratıcılığı ve performansını beslediğini varsayar. Bu nedenle psikolojik güvenlik, ekip etkinliğinde ve örgütsel başarıda hayati bir rol oynar (Koçak, 2020).

Ampirik alışmalar, psikolojik güvenlik teorilerinin geçerliliği ve uygulanabilirliği için etkili bulgular içermektedir. Örneğin, bağlanma teorisi üzerine yapılan araştırmalar, çocukluktaki güvenli bağlanmaların yetişkinlikte daha iyi ruh sağlığına ve kişilerarası ilişkilere yol açtığını göstermiştir (Mikulincer ve Shaver, 2007).

Kendi kaderini tayin teorisindeki çalışmalar, özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını karşılamanın motivasyonu ve refahı artırdığını göstermiştir (La Guardia vd., 2000). Psikolojik güvenlik araştırmaları, psikolojik olarak güvenli çalışma ortamlarının ekip halinde öğrenmeyi, yaratıcılığı ve performansı desteklediğini göstermiştir (Edmondson ve Lei, 2014).



İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Ayrılma niyeti kavramı, bir bireyin mevcut işinden veya örgütünden ayrılma olasılığını veya arzusunu ifade eder. Bu, aktif olarak yeni iş fırsatları aramayı veya mevcut rollerinden duygusal olarak ayrılmayı içerebilir. İşten ayrılma niyeti, çalışan performansı ve üretkenliğinin yanı sıra örgütün genel işleyişi ve etkinliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğinden, örgütsel davranış alanında anahtar bir kavram olarak kabul edilir (Öztürk ve Eryeşil, 2016).

2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılma niyeti, örgütsel davranışta önemli bir kavramdır çünkü çalışanın performansı, üretkenliği ve refahının yanı sıra örgütün genel işleyişi ve etkinliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Çalışanlar mevcut işlerinden veya organizasyonlarından ayrılma niyetinde olduklarında, işlerinden kopabilir ve daha az üretken hale gelebilirler. Ayrıca işlerine daha az yatırım yapabilirler ve fazladan çaba göstermeleri veya ilave sorumluluklar almaları daha az olasıdır. Bu, performanslarını ve üretkenliklerini daha da olumsuz yönde etkileyebilecek iş tatmininin azalmasına ve stres ve tükenmişlik düzeylerinin artmasına neden olabilir (Seyrek ve İnal, 2017).

Ayrılma niyetinin de örgüt üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir. Yüksek ciro maliyetli ve yıkıcı olabilir ve değerli bilgi, beceri ve deneyim kaybına yol açabilir. Ek olarak, yüksek ciro, işlerinde daha az güvende hissedebilecekleri veya katkılarına değer verilmediğini hissedebilecekleri için kalan çalışanların moralini ve üretkenliğini olumsuz etkileyebilir. Kuruluşlar için işten ayrılma niyetine katkıda bulunan faktörleri anlamak, değerli çalışanları elde tutmak ve olumlu bir çalışma ortamı yaratmak için önemlidir.

Kuruluşlar, iş tatmini eksikliği, ilerleme fırsatlarının eksikliği veya kötü yönetim gibi işten ayrılma niyetine katkıda bulunan sorunları ele alarak ciroyu azaltmak ve çalışanların katılımını ve üretkenliğini artırmak için çalışabilir (Anafarta, 2015).

2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Aşamaları

İşten ayrılma niyetinin aşamaları, çalışanların işten ayrılmaya karar vermeden önce geçirdikleri kademeli süreci ifade eder. Bu süreç genellikle mevcut işi veya işverenle ilgili bir memnuniyetsizlik veya hayal kırıklığı duygusuyla başlar ve çalışanın nihai olarak ayrılmaya karar vermesine kadar birkaç aşamadan geçebilir. İşten ayrılma niyetinin aşamalarına Tablo 2.1.'de yer verilmiştir.

Tablo 2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Aşamaları (Canbek, 2017)

İlk Tatminsizlik	Bu, çalışanın işinden, işvereninden veya çalışma ortamından memnuniyetsizlik yaşamaya başladığı sürecin ilk aşamasıdır. Takdir edilmediklerini, değer verilmediğini veya gereğinden fazla çalıştıklarını hissetmeye başlayabilirler veya büyüme veya ilerleme için fırsatların olmadığı hissine kapılabilirler.
Alternatifleri Aramak	Bu aşamada çalışan, ağ oluşturma, çevrimiçi iş arama veya işe alım uzmanlarıyla konuşma yoluyla aktif olarak diğer iş fırsatlarını aramaya başlar. Ayrıca okula geri dönmek veya kendi işlerini kurmak gibi diğer seçenekleri de düşünmeye başlayabilirler.
Alternatiflerin Değerlendirilmesi	Çalışan potansiyel alternatifleri belirledikten sonra, uygunluk ve fizibilite açısından bunları değerlendirmeye başlayacaktır. Ücret, yan haklar, konum, işe gidip gelme, şirket kültürü ve büyüme ve ilerleme potansiyeli gibi faktörleri göz önünde bulunduracaktır.
Ayrılma Taahhüdü	Çalışan, bir alternatifin uygun bir seçenek olduğuna karar verdiğinde, mevcut işini bırakma kararını verecektir. Bu karar, iş güvenliği eksikliği, yönetimin kötü muamelesi veya büyüme ve ilerleme fırsatlarının olmaması gibi faktörlerden etkilenebilir.
Planlama ve Hazırlık	Bu aşamada, çalışan, bildirimde bulunmak, çıkış görüşmelerini tamamlamak ve yarım kalan işleri halletmek dahil olmak üzere ayrılışları için plan yapmaya ve hazırlanmaya başlayacaktır. Ayrıca

	yeni işlerine veya rollerine geçiş sürecini nasıl yöneteceklerini düşünmeye başlayabilirler.
Çıkış	Sürecin son aşaması olan çalışan fiilen işinden ayrılacak ve yeni görevine başlayacaktır. Bu aşama, çalışanın yeni çevresine ve çalışma arkadaşlarına alıştığı bir uyum sürecini de içerebilir.

2.4. İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkili Olan Faktörler

2.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, bir çalışanın bir kuruluştan ayrılma niyetinin temel belirleyicilerinden biridir. Bu faktörler, bireyin karar verme sürecini şekillendiren ve nihayetinde bir şirketten ayrılma veya şirkette kalma kararlarını etkileyen kişisel özellikleri, inançları ve tutumları ile ilgilidir. Bu makale, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve yaş, cinsiyet ve eğitim gibi kişisel özellikler dahil olmak üzere işten ayrılma niyetini etkileyen bireysel faktörlerin derinlemesine incelenmesini sağlamayı amaçlamaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

İş doyumu, işten ayrılma literatüründe kapsamlı bir şekilde incelenen önemli bir bireysel faktördür. İş tatmini, bir çalışanın işiyle ilgili genel değerlendirmesini ve ücret, yan haklar, iş güvenliği ve büyüme ve ilerleme fırsatları gibi işlerinin çeşitli yönlerinden memnuniyet düzeylerini ifade eder.

Araştırmalar tutarlı bir şekilde iş doyumunun işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu, işlerinden daha fazla memnun olan çalışanların işverenlerinden ayrılma niyetinin daha düşük olduğunu göstermiştir (Yüce ve Kavak, 2017).

Örgütsel bağlılık, ayrılma niyetini etkilediği tespit edilen bir diğer önemli bireysel faktördür. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın işverenine olan duygusal bağlılığı ve onunla özdeşleşmesinin yanı sıra, örgütün amaç ve hedeflerini destekleme konusundaki inanç ve istekliliğini ifade eder. Araştırmalar sürekli olarak, yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların işverenlerinden ayrılma niyetinin daha düşük olduğunu göstermiştir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

Şu özellikler de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır:

- Yaş
- Cinsiyet

- Eğitim

Örneğin araştırmalar, yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde araştırmalar, erkeklerin işten ayrılma niyetinin kadınlardan daha düşük olduğunu göstermiştir.

Eğitim aynı zamanda işten ayrılma niyetini etkilemede de rol oynamaktadır. Bu kapsamda daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların işverenlerinden ayrılma niyeti daha düşüktür (Behram ve Dinç, 2014).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, bireyin mevcut örgütten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir unsurdur. Bu faktörler iş tatmini, kurum kültürü ve kariyer gelişimi için fırsatları içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir. Bu makale, bir bireyin bir kuruluştan ayrılma niyetini etkileyen çeşitli örgütsel faktörleri ve kuruluşların çalışanlarını elde tutmak için bu faktörleri azaltma yollarını inceleyecektir. Bireyin örgütten ayrılma niyetini etkileyen en önemli örgütsel faktörlerden biri iş doyumudur. İş tatmini, bir kişinin mevcut işinden ve genel iş deneyiminden ne derece memnun olduğu olarak tanımlanır.

Çalışanlar işlerinden memnun olduklarında, mevcut organizasyonlarında kalma olasılıkları daha yüksektir. Tersine, çalışanlar işlerinden memnun olmadıklarında, başka yerlerde iş arama olasılıkları daha yüksektir (Sipahi ve Kartal, 2018).

Örgüt kültürü, bireyin örgütten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer önemli örgütsel faktördür. Örgüt kültürü, bir örgütün çalışma şeklini şekillendiren paylaşılan değerler, inançlar ve uygulamaları ifade eder. Pozitif bir örgüt kültürü, çalışanların değer verildiğini ve saygı duyulduğunu hissettiği, aidiyet ve yoldaşlık duygusunun olduğu bir kültürdür. Öte yandan, olumsuz bir örgüt kültürü, çalışanların kendilerini takdir edilmediği, saygı görmediği ve izole edildiği bir kültürdür. Çalışanlar, örgüt kültürünün olumsuz olduğunu hissettiklerinde, örgütten ayrılma olasılıkları daha yüksektir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014).

Kariyer gelişimi için fırsatlar da bireyin bir organizasyondan ayrılma niyetini etkileyen önemli bir organizasyonel faktördür. Kariyer geliştirme, bir bireyin bir organizasyon içinde becerilerini, bilgilerini ve sorumluluklarını ilerletmek için sahip olduğu fırsatları ifade eder. Çalışanlar, kariyer gelişimi için sınırlı fırsatlar olduğunu hissettiklerinde, başka bir yerde iş arama olasılıkları daha yüksektir.

İş doyumu, kurum kültürü ve kariyer geliştirme fırsatlarına ek olarak, bir bireyin kurumdan ayrılma niyetini etkileyen diğer organizasyonel faktörler, ücret ve yan haklar, iş-yaşam dengesi ve iletişimi içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir (Seyrek ve İnal, 2017).

Bu örgütsel faktörlerin bir kişinin bir kuruluştan ayrılma niyeti üzerindeki etkisini azaltmak için kuruluşlar bir dizi adım atabilir. Çalışanları elde tutmanın en etkili yollarından biri, onlara iş tatmini, olumlu bir örgüt kültürü ve kariyer gelişimi için fırsatlar sağlamaktır. Bu, düzenli performans değerlendirmeleri sağlayarak, açık iletişimi teşvik ederek, eğitim ve gelişim fırsatları sunarak ve katkılarından dolayı çalışanları takdir ederek ve ödüllendirerek başarılabilir. Örgütsel faktörlerin bireyin örgütten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini azaltmanın bir başka yolu da rekabetçi ücret ve sosyal yardım paketleri sağlamaktır.

Bu, adil tazminat, sağlık sigortası, emeklilik planları ve endüstri standartlarına uygun diğer faydaları sunmayı içerebilir (Kanten, 2014).

İş-yaşam dengesi, çalışanlarını elde tutmak isteyen kuruluşlar için de önemli bir husustur. Bu, çalışanların iş ve kişisel sorumluluklarını dengelemelerine olanak sağlamak için evden çalışma veya esnek programlar gibi esnek çalışma düzenlemeleri sunarak başarılabilir. Son olarak, çalışanlarını elde tutmak isteyen kuruluşlar için etkili iletişim hayati önem taşır. Bu, açık iletişimi teşvik ederek ve çalışanları fikirlerini ve endişelerini paylaşmaya teşvik ederek başarılabilir. Ek olarak kuruluşlar, çalışanlarını bilgilendirmek ve katılımlarını sağlamak için kuruluşun performansı, hedefleri ve planları hakkında düzenli güncellemeler sağlayabilir (Erdirençelebi ve Karataş, 2019).

2.4.3. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, bir bireyin faaliyet gösterdiği dış koşulları ve koşulları ifade eder. Bu faktörler, bir bireyin bir organizasyondan ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. İşten ayrılma niyetini etkileyen en önemli çevresel faktörlerden biri iş doyumdur. İş doyumu, bireyin işinden ne ölçüde memnun olduğudur ve işten ayrılmanın önemli bir belirleyicisidir.

İşlerinden memnun olan bireylerin örgütten ayrılma olasılığı daha düşükken, tatminsiz olanların ayrılma olasılığı daha yüksektir. Ücret, yan haklar, iş güvenliği ve ilerleme fırsatları gibi bir dizi faktör iş tatminine katkıda bulunabilir. Kuruluşlar, rekabetçi ücret

ve yan haklar sunarak, iş güvenliği sağlayarak ve kariyer gelişimi için fırsatlar sunarak iş memnuniyetini artırabilir (Yıldız vd., 2017).

İşten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer önemli çevresel faktör de örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, bir örgütün davranışını şekillendiren paylaşılan değerler, inançlar ve uygulamaları ifade eder. Pozitif bir kurum kültürü, çalışan katılımını ve bağlılığını teşvik edebilirken, negatif bir kültür, ayrılmaya ve organizasyondan ayrılma isteğine yol açabilir. Kuruluşlar, değerlerini ve beklentilerini net bir şekilde ileterek, olumlu bir çalışma ortamı yaratarak ve çalışanların bağlılığını ve katılımını teşvik ederek kültürlerini geliştirebilirler (Çelik ve Yıldız, 2016).

İş-yaşam dengesi, işten ayrılma niyetini etkileyebilecek başka bir çevresel faktördür. İş-yaşam dengesi, bireyin işi ile kişisel sorumlulukları arasındaki dengeyi ifade eder. İşlerinin kişisel yaşamlarına tecavüz ettiğini hisseden bireylerin örgütten ayrılma olasılıkları daha yüksek olabilir.

Kuruluşlar, evden çalışma veya esnek programlar gibi esnek çalışma düzenlemeleri sunarak ve iş-yaşam dengesi kültürünü teşvik ederek iş-yaşam dengesini iyileştirebilir. Bu faktörlere ek olarak, bireyin çalıştığı fiziksel ortam da işten ayrılma niyetini etkileyebilir. Güvenli, rahat ve çalışmaya elverişli bir fiziksel ortam çalışan memnuniyetini artırabilir ve işten ayrılma olasılığını azaltabilir. Kuruluşlar, rahat oturma, iyi aydınlatma ve temiz ve bakımlı bir çalışma alanı sağlayarak fiziksel çevreyi iyileştirebilir. Son çevresel faktör, şirketin ekonomik istikrarıdır. Bir organizasyonun finansal istikrarı, bir bireyin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Mali sıkıntı içinde olan kuruluşlar, çalışan memnuniyetsizliğine ve işten ayrılmaya yol açabilecek rekabetçi tazminat ve yan haklar sunamayabilir. Kuruluşlar, sağlam finansal yönetim uygulamaları uygulayarak ve şirketin uzun vadeli büyümesine yatırım yaparak finansal istikrarlarını geliştirebilirler (Aslan ve Etyemez, 2015).

2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

2.5.1. İşten Ayrılmanın Örgüt Bakımından Sonuçları

İşten ayrılma kararının hem birey hem de örgüt için önemli sonuçları olabilir. İşten ayrılmanın en önemli örgütsel sonuçlarından biri üretkenliğin azalmasıdır. Bir çalışanın bir kuruluştan ayrılması iş akışını bozabilir ve ekibin beceri ve bilgisinde bir

boşluk yaratabilir. Kalan çalışanlar, ayrılan çalışanın bıraktığı boşluğu doldurmaya çalışırken bu, verimliliğin düşmesine neden olabilir.

Ek olarak, yeni birini işe almak ve eğitmek için harcanan zaman ve kaynaklar da verimliliğin düşmesine katkıda bulunabilir. İşten ayrılmanın üretkenlik üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için kuruluşlar etkili bir yedekleme planlaması ve yetenek yönetimi stratejileri uygulayabilir (Yürür ve Ünlü, 2011).

İşten ayrılmanın bir başka önemli sonucu da artan maliyetlerdir. Yerine birini işe alma ve eğitme süreci kuruluşlar için maliyetli olabilir ve deneyimli bir çalışanın kaybı da üretkenlik ve bilgi kaybı açısından maliyetlerin artmasına neden olabilir.

Kuruluşlar, çalışanların bağlılığına ve memnuniyetine odaklanan elde tutma stratejileri uygulayarak ve yetenek yönetimi ve gelişimine yatırım yaparak bu maliyetleri azaltabilir. İşten ayrılmanın çalışanların morali ve bağlılığı üzerinde de olumsuz etkileri olabilir. Değerli bir ekip üyesinin ayrılması, kalan çalışanlar arasında güvensizlik ve belirsizlik duyguları yaratabilir. Bu, moral ve katılımın azalmasına yol açabilir ve bu da daha yüksek bir devir hızına katkıda bulunabilir. İşten ayrılmanın çalışan morali ve bağlılığı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için kuruluşlar, geçiş döneminde çalışanlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilir ve olumlu bir örgüt kültürünü teşvik etmek için adımlar atabilir (Çekmecelioğlu, 2006).

Kilit çalışanların kaybı, bir kuruluşun davranışını şekillendiren paylaşılan değerler, inançlar ve uygulamalar olarak tanımlanabilecek örgüt kültürü üzerinde de olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Kilit bir çalışanın ayrılması, ekibin sosyal dinamiklerini bozabilir ve kuruluşun bilgi ve uzmanlığında bir boşluk yaratabilir. Bu da örgüt kültürünün düşmesine neden olabilir.

Kuruluşlar, güçlü bir kurumsal kültür geliştirerek, çalışanların bağlılığını ve katılımını teşvik ederek ve etkili yedekleme planlaması ve yetenek yönetimi stratejileri uygulayarak bu etkiyi azaltabilir. Ek olarak, kilit bir çalışanın ayrılması da kuruluşun müşterileri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Kilit bir çalışanın kaybı, müşteri ilişkilerinin devamlılığını bozabilir ve müşteri memnuniyetinin düşmesine neden olabilir. Kuruluşlar, müşteri ilişkilerinin etkili bir şekilde yönetilmesini sağlayarak ve müşterilere açık ve tutarlı iletişim sağlayarak bu etkiyi azaltabilir (Polat ve Meydan, 2010).

Son olarak, bir çalışanın ayrılması kuruluşun itibarını etkileyebilir. Kilit bir çalışanın kaybı, kuruluşun itibarına zarar verebilecek bir istikrarsızlık veya başarı eksikliği işareti olarak algılanabilir.

Kuruluşlar, paydaşlarla etkili bir şekilde iletişim kurarak, olumlu bir örgüt kültürünü teşvik ederek ve çalışan ayrılmalarını profesyonel ve saygılı bir şekilde yöneterek bu etkiyi azaltabilir (Behram ve Dinç, 2014).

2.5.2. İşten Ayrılan İş Gören Bakımından Sonuçları

Çalışan devir hızı, değerli yetenek ve kaynakların kaybına neden olduğundan ve kuruluşun üretkenliğini ve performansını etkileyebileceğinden, kurumsal ve uluslararası kuruluşlar için önemli bir endişe kaynağıdır. Çalışan devrinin en önemli göstergelerinden biri işten ayrılma niyetidir. Ayrılma niyeti, bir çalışanın belirli bir süre içinde mevcut işinden ayrılma olasılığını kendi bildirdiği şekilde açıklamaktadır.

Fiili cironun kesin bir göstergesi olmasa da işten ayrılma niyetinin cironun güvenilir bir göstergesi olduğu ve çalışanlar için çeşitli olumsuz sonuçlarla ilişkilendirildiği bilinmektedir (Turunç ve Avcı, 2015).

İşten ayrılma niyeti olan çalışanlar psikolojik sıkıntılar yaşayabilmektedir. İşten ayrılma kararı genellikle stresli bir karardır ve çalışanlar kaygı, depresyon ve gelecekleri hakkında belirsizlik gibi olumsuz duygular yaşayabilmektedir. Bu olumsuz duygular çalışanın ruh sağlığı üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabilmekte tükenmişliğe ve iş tatmininin azalmasına yol açabilmektedir (Çelik, 2018).

İşten ayrılma niyeti, çalışanlar arasında iş performansının düşmesine neden olabilir. İşlerinden ayrılmayı planlayan çalışanlar, ellerinden gelenin en iyisini yapmak için yeterli düzeyde motive olmayabilir veya iş aramaları nedeniyle dikkatleri dağılabilir. Bu durum verimliliğin ve iş kalitesinin düşmesine neden olabilmekte ve dolayısıyla kuruluşun performansını olumsuz etkileyebilmektedir (Arshadi ve Damiri, 2013).

Ayrılma niyetini ifade eden çalışanlar, işyerinde sosyal destek kaybı yaşayabilir. Meslektaşlardan ve amirlerden gelen sosyal destek, bir çalışanın iş tatmini ve ruh sağlığı için çok önemli bir faktör olabilir. Bununla birlikte, ayrılma niyetini ifade eden çalışanlar, iş arkadaşlarının ve amirlerinin kendilerine mesafe koyduğunu veya daha az destekleyici olduğunu fark ederek izolasyon ve stres duyguları söz konusu olabilmektedir (Pomaki vd., 2010).

Ayrılma niyeti, çalışanlar için finansal strese de neden olabilir. İş arama süreci, özgeçmiş yazma, iş başvuru ücretleri ve mülakatlar için seyahat masrafları gibi masraflarla maliyetli olabilir. Ek olarak, bir çalışan hızlı bir şekilde iş bulamazsa, gelir eksikliği nedeniyle mali sıkıntıyla karşı karşıya kalabilir. Bu, bir çalışanın genel refahını etkileyebilir ve artan stres ve kaygıya yol açabilir (Jensen vd., 2013).

Ayrılma niyetini ifade eden çalışanlar, uygun bir iş bulamamaları veya beceri düzeylerinin veya deneyimlerinin altında bir işe girmeye zorlanmaları durumunda kariyer gerilemeleri yaşayabilirler. Bu, bir çalışanın motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilecek bir hayal kırıklığı ve hayal kırıklığı duygusuna yol açabilir (Saeed vd., 2014).

Ayrılma niyeti, bir çalışanın iş-yaşam dengesini de etkileyebilir. İş arama süreci zaman alıcı olabilir ve çalışanların normal çalışma saatleri dışında görüşmelere veya ağ oluşturma etkinliklerine katılmalarını gerektirebilir. Bu, iş ve kişisel sorumluluklar arasında çatışmalara yol açabilir ve bir çalışanın genel refahını olumsuz etkileyebilir (Jaharuddin ve Zainol, 2019).

2.5.3. Örgüt İçinde Kalan İş Gören Bakımından Sonuçları

Çalışanları elde tutma özellikle kurumsal işletmeler için önemli bir husustur. Çalışan devir hızının yüksek olması ekonomik ve faaliyet işleyişi açısından olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bu da üretkenlik kaybına ve organizasyonel etkinliğin azalmasına yol açmaktadır. Yüksek devir oranlarına katkıda bulunan önemli faktörlerden biri ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın somut bir planı olmamasına rağmen mevcut işinden ayrılma isteğini ifade eder. Ayrılma niyetini ifade eden çalışanlar, azalan iş tatmini, kuruma olan bağlılığın azalması ve meslektaşları ile gergin ilişkiler dahil olmak üzere birçok olumsuz sonuç yaşayabilir. Ancak ayrılma niyetinin sonuçları örgütten ayrılan çalışanlarla sınırlı değildir. Örgütte kalan çalışanlar da olumsuz sonuçlarla karşılaşabilirler (Cascio, 2006).

Bir çalışanın ayrılma niyetini belirtmesi, örgütte kalanların iş yükünün artmasına neden olabilir. Bu, özellikle ayrılmayı düşünen çalışanın organizasyonda çok önemli bir rol oynayan yüksek performanslı bir çalışan olması durumunda geçerlidir. Böyle bir çalışan işten ayrıldığında sorumluluklar iş arkadaşları arasında dağıtılarak iş yükü artabilir. Bu, strese ve tükenmişliğe neden olarak üretkenliğin azalmasına ve devamsızlığın artmasına neden olabilir (Dordevic vd., 2020).

Kuruluşta kalan çalışanlar, meslektaşlarına ve bir bütün olarak kuruluşa karşı güvende azalma yaşayabilir.

Bir çalışanın işten ayrılma niyetini ifade etmesi, organizasyondan memnuniyetsizliğin bir işareti olarak algılanabilir ve bu da organizasyonun yetenekleri elinde tutma kabiliyeti hakkında şüphelere yol açar. Bu, alışanların moralinde ve bağlılığında bir azalmaya yol açabilir ve bu da kuruluşun genel performansı için olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşten ayrılma niyeti, örgütte kalan çalışanlar için iş güvencesinin azalmasına da yol açabilir. Bir çalışanın ayrılma niyetini ifade etmesi, kuruluşun geleceği hakkında belirsizlik yaratarak iş güvenliği konusunda endişelere yol açabilir. Bu, özellikle yüksek devir oranları geçmişine sahip kuruluşlar için geçerli olabilir. İşleri hakkında güvensiz hisseden çalışanlar, üretkenliğin azalmasına ve organizasyonel etkinliğin azalmasına yol açarak, ilgisiz hale gelebilir (Smith ve Macko, 2014). Ayrılma niyeti, örgütte kalan çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın azalmasına da yol açabilir. Bir çalışanın işten ayrılma niyetini ifade etmesi, örgütün ihtiyaçlarını veya beklentilerini karşılamadığının bir işareti olarak algılanabilir. Bu, alışan sadakatinde ve kuruluşa olan bağlılığında bir azalmaya yol açabilir ve bu da kuruluşun genel performansı için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Kuruluşta kalan çalışanlar, bir çalışan ayrılma niyetini ifade ettiğinde yönetime olan güvenlerinde azalma yaşayabilir. Bir çalışanın ayrılma niyetini ifade etmesi, yönetimin çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamadığının veya kuruluş içindeki sorunları ele almadığının bir işareti olarak algılanabilir. Bu, yönetime olan güvenin azalmasına ve yetenekleri elde tutma ve çalışanların endişelerini giderme becerilerine olan güven eksikliğine yol açabilir (Wagner, 2007).

2.6. İşten Ayrılma Niyetini nlemek İçin Alnabilecek Tedbirler

Çalışanların işten ayrılma niyetini önlemek, istikrarlı ve üretken bir işgücünü sürdürmek isteyen kuruluşlar için çok önemlidir. alışan devri, hem zaman hem de para açısından maliyetli olabilir ve ayrıca işletmenin işleyişini bozabilir. İşletmelerin alışanların ayrılma niyetini önlemek için alabileceği önlemler bulunmaktadır (Khan ve Ali, 2013).

Kuruluşların alışanların işten ayrılma niyetini önlemek için alabileceği en etkili önlemlerden biri, rekabetçi ücret ve yan haklar sunmaktır. Maaş, alışanlar için bir kuruluşta kalmaya veya bir kuruluştan ayrılmaya karar vermede kritik bir faktördür.

Bu nedenle kuruluşlar, ücret paketlerinin kendi sektörlerindeki diğer kuruluşlarınkilerle rekabetçi olmasını sağlamalıdır. Ayrıca sağlık sigortası, emeklilik planları ve ücretli izin gibi avantajlar da sunmalıdırlar (Mowday vd., 1979).

Kuruluş içinde büyüme ve ilerleme fırsatlarına sahip olduklarını hisseden çalışanların bağlı ve bağlı kalma olasılıkları daha yüksektir. Kuruluşlar, çalışanlara net kariyer yolları sağlamalı ve çalışanların becerilerini geliştirmelerine ve kuruluş içinde kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olmak için eğitim, rehberlik ve koçluk programları sunmalıdır. Kuruluşlar, kariyer gelişimi ve ilerlemesi için fırsatlar sunarak, çalışanların gelişimi ve elde tutulmasına olan bağlılıklarını gösterebilirler (Suryani, 2018).

Çalışanların işten ayrılma niyetini önlemek için olumlu bir çalışma ortamı yaratmak önemlidir. Olumlu bir çalışma ortamı, çalışanlar için saygı, tanınma ve takdir kültürünü içerebilir. Kuruluşlar açık iletişimi teşvik etmeli, ekip çalışmasını desteklemeli ve çalışanların katkılarını takdir etmeli ve ödüllendirmelidir. Yöneticiler, çalışanlarına düzenli geri bildirim ve takdir sağlamak için eğitilmeli ve çalışanlar, meslektaşlarının katkılarını takdir etmeye ve takdir etmeye teşvik edilmelidir. Olumlu bir çalışma ortamı yaratarak, kuruluşlar çalışanları arasında bir aidiyet ve bağlılık duygusu yaratabilir (Mowday, 1979).

İş-yaşam dengesinin sağlanması, çalışan memnuniyeti ve bağlılığı için çok önemlidir. Kuruluşlar, çalışanların iş ve kişisel sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olmak için evden çalışma ve esnek programlar gibi esnek çalışma düzenlemeleri sunmalıdır. Kuruluşlar ayrıca çalışan yardım programları, sağlıklı yaşam programları ve çocuk ve yaşlı bakımı programları gibi kaynaklar sağlayabilir. Kuruluşlar, iş-yaşam dengesini sağlayarak, çalışanların refahına ve çalışanların elde tutulmasına olan bağlılıklarını gösterebilirler (Berk ve Gündoğmuş, 2018).

Sosyal destek, çalışanların refahı ve elde tutulması için çok önemlidir. Kuruluşlar, çalışanlara ekip oluşturma etkinlikleri, şirket etkinlikleri ve çalışan kaynak grupları gibi sosyal etkileşim fırsatları sağlamalıdır. Sosyal etkileşim, çalışanlar arasında bir topluluk ve aidiyet duygusu yaratabilir, bu da artan iş tatmini ve elde tutulmasına yol açar (Gouldner, 1960).

2.7. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Teoriler

İşten ayrılma niyeti veya bir işten ayrılmaya yönelik psikolojik karar, çalışan devrini anlamada önemli bir rol oynar. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri açıklamak için çok sayıda teori öne sürülmüştür. Bu teoriler, çalışan bağlılığını ve memnuniyetini artırmayı amaçlayan örgütler için oldukça önem arz etmektedir. Gerekçeli Eylem Teorisi (Fishbein ve Ajzen, 1975) ve onun uzantısı olan Planlı Davranış Teorisi (Ajzen, 1991), ayrılma niyetini açıklayan en etkili teoriler arasındadır. Bu teoriler, bireyin bir davranışı gerçekleştirme niyetinin (örneğin işten ayrılma), davranışa yönelik tutumu ve onu çevreleyen öznel normlar tarafından belirlendiğini varsayar. Planlı davranış teorisi ayrıca, niyetin bir belirleyicisi olarak algılanan davranışsal kontrolü ekler (Onan ve Turhan, 2023).

İşe gömülmüşlük teorisi (Mitchell vd., 2001), işten ayrılma niyetinin, çalışanların işlerine ve toplumlarına ne ölçüde dahil olduklarından etkilendiğini ileri sürer. İşe gömülmüşlük, bağlantıları (başkalarıyla ilişkiler), uyumu (iş ve toplumla uyumluluk) ve fedakarlığı (ayrılma maliyeti) kapsar. Daha fazla işe gömülme, ayrılma niyetini azaltır (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018).

Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964), işten ayrılma niyetinin istihdam ilişkisindeki algılanan ödül ve maliyet dengesinden etkilendiğini öne sürer. Çalışanlar, çabalarının yeterince ödüllendirilmediğini algıladıklarında, işten ayrılma niyetinde olma olasılıkları daha yüksektir (Karagonlar vd., 2015).

Ampirik çalışmalar bu teoriler için önemli destek sağlamaktadır. Örneğin, Gerekçeli Eylem Teorisi ve Planlı Davranış Teorisi'ni ele alan araştırmalar, çalışanların ayrılmaya yönelik tutumlarının, öznel normların ve algılanan davranışsal kontrolün ayrılma niyetlerini etkilediğini bulmuştur (Tett ve Meyer, 1993).

İşe gömülmüşlük teorisini ele alan araştırmalar, daha fazla işe gömülmüşlüğe sahip çalışanların işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğunu göstermiştir (Mitchell vd., 2001). Sosyal mübadele teorisine dayalı araştırmalar, istihdam ilişkisinde algılanan eşitsizliğin işten ayrılma niyetini artırdığını göstermiştir (Loi vd., 2006).

2.8. Psikolojik Güvenlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Psikolojik güvenlik ve işten ayrılma niyeti, örgütsel davranış araştırmalarında önemli ölçüde dikkat çeken iki önemli kavramdır. Psikolojik güvenlik, olumsuz sonuçlardan

korkmadan konuşmak, yardım istemek veya hataları kabul etmek gibi kişiler arası riskleri almanın güvenli olduğuna dair ekip üyeleri arasında paylaşılan bir inancı ifade eder. Öte yandan, ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işini bırakma eğilimini ifade eder. Bu iki kavram ilgisiz görünse de araştırmalar psikolojik güvenlik ile ayrılma niyeti arasında güçlü bir bağlantı olduğunu öne sürmektedir (Sobaih vd., 2022). Psikolojik güvenliğin kökleri, bireylerin kendilerini ve başkalarını ortak özelliklere dayalı olarak gruplara ayırmalarını öneren sosyal kimlik teorisi ve kendini kategorileştirme teorisine dayanmaktadır. Psikolojik güvenlik, bireyler kendi gruplarına ait olma ve dahil olma duygusu hissettiklerinde artmaktadır. Ek olarak, kendi kaderini tayin teorisi, bireylerin üç temel psikolojik ihtiyacı olduğunu öne sürmektedir. Bunlar (Patrick vd., 2007):

- Özerklik,
- Yeterlilik
- İlişkili olma.

Psikolojik güvenlik, aidiyet duygusu ve kişilerarası destek sağlayarak ilişkili olma ihtiyacını karşılayabilir. İşten ayrılma niyeti genellikle temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmamasından kaynaklanabilecek iş doyumsuzluğuyla bağlantılıdır.

İş tatmini, ücret, iş güvenliği ve iş talepleri gibi birçok faktörden etkilenir. Ancak araştırmalar, iş arkadaşları ve amirlerle ilişkiler gibi sosyal faktörlerin de iş tatminini ve işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir (Kuo vd., 2019).

Psikolojik güvenlik, ayrılma niyetine karşı koruyucu bir faktör olabilir. Edmondson ve Lei (2014) tarafından yürütülen bir çalışmada araştırmacılar, daha yüksek düzeyde psikolojik güvenlik algılayan çalışanların mevcut işlerinden ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular, çalışanların kişilerarası riskler alma konusunda kendilerini güvende hissettiklerinde, işlerine ve organizasyonlarına bağlı kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Ayrıca araştırmalar, psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye iş doyumunun aracılık ettiğini göstermiştir. Çalışanlar daha yüksek düzeyde psikolojik güvenlik algıladıklarında, aynı zamanda daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olmaktadır (Edmondson ve Lei, 2014). Buna karşılık, iş tatmini işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkilidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Başka bir deyişle, psikolojik

güvenlik, iş tatmini üzerindeki etkisiyle işten ayrılma niyetini dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Ayrıca psikolojik güvenlik, iş taleplerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabilmektedir. İş yükü ve zaman baskısı gibi iş talepleri tükenmişliğe ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olabilir.

Bununla birlikte, çalışanlar kendilerini psikolojik olarak güvende hissettiklerinde, iş taleplerinin olumsuz etkilerini tamponlayabilen meslektaşlarından ve amirlerinden destek arama ve alma olasılıkları daha yüksektir. Bu bulgu, psikolojik güvenliğin, yüksek iş talepleriyle karşı karşıya kalan çalışanlar için bir başa çıkma mekanizması olarak hizmet edebileceğini göstermektedir (Saeed vd., 2014).

Bununla birlikte, psikolojik güvenlik ile ayrılma niyeti arasındaki ilişki her zaman doğrudan bir ilişkiye sahip değildir. Bir araştırmada psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin, çalışanın duygusal tükenme düzeyine bağlı olduğu saptanmıştır. Spesifik olarak, yüksek düzeyde duygusal tükenme bildiren çalışanlar, işten ayrılma niyeti açısından psikolojik güvenlikten fayda görmemiştir. Yazarlar bunun nedeninin, duygusal tükenmenin bilişsel işleyişi bozabilmesi ve çalışanların iş ortamlarının olumlu yönlerinden tam olarak yararlanmalarını zorlaştırabilmesi olabilir (Ismail, 2015).

Ayrıca, psikolojik güvenlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki kültürel bağlama bağlı olarak değişebilir. Araştırmalar, ayrılma niyetini tahmin etmede psikolojik güvenliğin öneminin, toplumcu kültürlerle kıyasla bireyci kültürlerde daha fazla olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, bireyci kültürlerde faaliyet gösteren kuruluşların çalışanları arasında psikolojik güvenliği teşvik etmekten daha fazla fayda sağlayabileceğini göstermektedir (Wang vd., 2019).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

3.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Psikolojik iyi oluş, bireyin genel yaşam doyumu, olumlu duygulanımı ve yaşamdaki amaç duygusuna ilişkin öznel deneyimine atıfta bulunan bir terimdir. Duygusal, bilişsel, sosyal ve ruhsal yönler dahil olmak üzere insan işleyişinin çeşitli boyutlarını kapsayan çok boyutlu bir yapıdır. Psikolojik iyi olma kavramı, onlarca yıldır psikolojide araştırma ve inceleme konusu olmuştur (Göker ve Kaplan, 2020).

Psikolojik iyi olma kavramının kökleri, insan doğasının olumlu yönlerini ve kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme potansiyelini vurgulayan hümanist psikoloji geleneğine dayanmaktadır. Hümanist hareketin öncülerinden biri olan Abraham Maslow, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyaçları, saygı ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içeren bir ihtiyaçlar hiyerarşisi geliştirmiştir. Kendini gerçekleştirme, kişinin tam potansiyelini gerçekleştirmesini ve kişisel arzu ve hedefleri gerçekleştirmesini içeren en yüksek ihtiyaç düzeyi olarak görülmüştür (Compton, 2023).

1960'larda, bir başka öne çıkan hümanist psikolog Carl Rogers, bireyin kendileri ve deneyimleri hakkındaki algılarına atıfta bulunan benlik kavramını geliştirmiştir. Rogers, kendine değer verme, benlik saygısı ve kendini kabul etme duygularıyla karakterize edilen olumlu bir benlik kavramına sahip bireylerin, psikolojik iyi oluşu deneyimleme olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir (Joseph, 2021).

Hümanistlik psikolojiye ek olarak, diğer teorik bakış açıları da psikolojik iyi oluş kavramının gelişimine katkıda bulunmuştur. Örneğin, 1990'ların sonlarında ortaya çıkan pozitif psikoloji, mutluluk, esenlik ve gelişme dahil olmak üzere insan deneyiminin olumlu yönlerine odaklanmaktadır.

Pozitif psikolojinin kurucularından biri olan Martin Seligman, beş unsuru içeren bir psikolojik iyi oluş modeli önermiştir. Bu beş unsur şunlardan oluşmaktadır (Wasc vd., 2021):

- Olumlu duygular,
- Bağlılık,
- İlişkiler,
- Anlam
- Başarı.

Bu model, psikolojik iyi oluşu geliştirmede olumlu duyguların ve olumlu ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Psikolojik iyi oluşun ölçümü, yapının çok boyutlu doğası nedeniyle araştırmacılar için bir zorluk olmuştur. Öznel iyi oluş, psikolojik sağlık ve ruhsal iyi oluş dahil olmak üzere psikolojik iyi oluşun farklı yönlerini değerlendirmek için çeşitli ölçütler geliştirilmiştir (Kardaş vd., 2019).

Psikolojik iyi oluş kavramı, kuramsal bakış açıları ve araştırma bulgularındaki değişiklikleri yansıtacak şekilde zaman içinde gelişmiştir. Başlangıçta, psikolojik iyi oluş, yalnızca olumlu etki ve yaşam doyumunu içeren tek boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır. Ancak bu görüş, çok dar olduğu ve psikolojik iyi oluşun karmaşıklığını yansıtamadığı için eleştirilmiştir. Bu eleştirilere yanıt olarak, araştırmacılar psikolojik iyi oluşun çok boyutlu doğasını keşfetmeye başlamış ve bu da çeşitli çok boyutlu iyi oluş modellerinin geliştirilmesine yol açmıştır. En etkili çok boyutlu modellerden biri Seligman tarafından önerilen PERMA modelidir (Wasowicz vd., 2021).

Son zamanlarda, psikolojik esenlik ve fiziksel sağlık arasındaki ilişkiyi keşfetmeye artan bir ilgi söz konusudur.

Araştırmalar, daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluş yaşayan bireylerin egzersiz ve sağlıklı beslenme gibi sağlıklı davranışlarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve daha düşük kronik hastalık ve ölüm oranlarına sahip olduklarını göstermiştir (Bradley vd., 2021; Trudel-Fitzgerald vd., 2019; Carriedo vd., 2020).

Son yıllarda ortaya çıkan bir başka araştırma alanı da kültürün psikolojik iyi oluştaki rolünün incelenmesidir. Değerler, inançlar ve sosyal normlar gibi kültürel faktörler, bireyin psikolojik iyi oluş deneyimini etkileyebilir. Örneğin, kolektivist kültürler sosyal ilişkilere ve uyuma daha fazla önem verebilirken bireyci kültürler kişisel başarıya ve özerkliğe öncelik verebilir (Johnson ve Carter, 2020).

3.2. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Temel Kavramlar

3.2.1. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş, bireyin kendi yaşam doyumu ve mutluluğuna ilişkin öznel değerlendirmesini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Olumlu etki, olumsuz etki ve genel yaşam doyumu dahil olmak üzere, bir bireyin deneyiminin hem duygusal hem de bilişsel yönlerini kapsar. Geçtiğimiz birkaç on yılda, öznel iyi oluş, psikolojide önemli bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmış ve bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlığının yanı sıra sosyal ve ekonomik sonuçlar üzerinde önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir (Tan vd., 2020).

Öznel iyi oluşun üç bileşeni bulunmaktadır. Bunlar:

- Olumlu duygu,
- Olumsuz duygu
- Yaşam doyumu.

Olumlu duygu, mutluluk, neşe ve memnuniyet gibi olumlu duyguların deneyimlenmesini ifade eder. Olumsuz duygu, üzüntü, öfke ve kaygı gibi olumsuz duyguların deneyimlenmesini ifade eder. Yaşam doyumu, bir bireyin iş, ilişkiler ve sağlık gibi çeşitli alanlardaki doyumları da dahil olmak üzere yaşamıyla ilgili genel değerlendirmesini ifade eder (Anglim vd., 2020).

Öznel iyi oluş, genetik, kişilik özellikleri, yaşam olayları ve sosyal ve ekonomik faktörler dahil olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenmektedir.

- **Genetik:** Araştırmalar, öznel iyi oluştaki bireysel farklılıkların önemli bir kısmının genetik faktörlere atfedilebileceğini göstermiştir. Bazı bireyler diğerlerinden daha fazla olumlu duygu ve daha az olumsuz duygu yaşamaya yatkın olabilir (An vd., 2019).
- **Kişilik Özellikleri:** Dışadönüklük ve nevrotiklik gibi bazı kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşla ilişkili olduğu gösterilmiştir. Dışadönüklüğü yüksek olan bireyler daha olumlu duygular yaşama eğilimindeyken, nevrotikliği yüksek olanlar daha olumsuz duygular yaşama eğilimindedir (Jami Pour ve Taheri, 2019).
- **Yaşam Olayları:** Evlilik, boşanma, bir çocuğun doğumu ve sevilen birinin ölümü gibi yaşam olayları, bireyin öznel iyi oluşu üzerinde önemli bir etkiye

sahip olabilir. Olumlu yaşam olayları öznel iyi oluşu artırma eğilimindeyken, olumsuz yaşam olayları onu azaltma eğilimindedir (Hochman vd., 2019).

- **Sosyal ve Ekonomik Faktörler:** Gelir, sosyal destek ve çalışma durumu gibi sosyal ve ekonomik faktörler de öznel iyi oluşu etkileyebilir. Araştırmalar, daha yüksek gelire ve daha fazla sosyal desteğe sahip bireylerin daha yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip olma eğiliminde olduğunu göstermiştir (Das vd., 2020).

Öznel iyi oluşun, bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarının yanı sıra sosyal ve ekonomik sonuçları üzerinde de önemli etkileri vardır.

- **Zihinsel ve Fiziksel Sağlık:** Araştırmalar, daha yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip bireylerin daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlığa sahip olma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Depresyon, anksiyete ve stres gibi zihinsel sağlık sorunları yaşama olasılıkları daha düşüktür ve daha yüksek düzeyde benlik saygısı, dayanıklılık ve olumlu başa çıkma stratejilerine sahip olma olasılıkları daha yüksektir. Ek olarak, daha yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip bireylerin, kardiyovasküler hastalık ve kronik ağrı gibi fiziksel sağlık sorunlarının daha düşük oranlarına sahip olduğu bulunmuştur (Yıldırım ve Arslan, 2022).
- **Sosyal Sonuçlar:** Öznel iyi oluş aynı zamanda sosyal bağlılık, toplum yanlısı davranış ve iş performansı gibi sosyal sonuçlarla da ilişkilendirilmiştir. Daha yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip bireyler, daha tatmin edici sosyal ilişkilere sahip olma, gönüllü olma ve başkalarına yardım etme gibi daha olumlu sosyal davranışlarda bulunma ve işte daha iyi performans gösterme eğilimindedir (Tan vd., 2020).
- **Ekonomik Sonuçlar:** Öznel refahın, gelir, üretkenlik ve iş tatmini gibi ekonomik sonuçlar üzerinde önemli etkileri olduğu gösterilmiştir. Araştırmalar, daha yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip bireylerin daha yüksek gelir elde etme, işte daha üretken olma ve daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olma eğiliminde olduklarını bulmuştur (Voukelatou vd., 2021).

Öznel iyi oluşun önemli sonuçları göz önüne alındığında, araştırmacılar bireylerin öznel iyi oluşunu iyileştirmek için çeşitli müdahaleleri araştırmışlardır. Bu müdahalelerden bazıları şunlardır:

- **Minnettarlık Müdahaleleri:** Minnettarlık müdahaleleri, kişinin yaşamının olumlu yönleri üzerine düşünerek ve şükranlarını ifade ederek şükran duymayı içerir. Araştırmalar, minnettarlık müdahalelerinin olumlu etkiyi ve yaşam memnuniyetini artırabileceğini göstermiştir (Heintzelman vd., 2020).
- **Farkındalık Müdahaleleri:** Farkındalık müdahaleleri, yargılamadan şimdiki ana dikkat etme pratiği olan farkındalığı uygulamayı içerir. Farkındalık müdahalelerinin olumsuz etkiyi azalttığı ve yaşam memnuniyetini artırdığı gösterilmiştir (Jin vd., 2020).
- **Pozitif Psikoloji Müdahaleleri:** Pozitif psikoloji müdahaleleri, pozitif duygular, karakter güçleri ve anlamlı deneyimler oluşturmaya odaklanır. Araştırmalar, pozitif psikoloji müdahalelerinin pozitif etkiyi ve yaşam memnuniyetini artırabileceğini göstermiştir.
- **Sosyal Müdahaleler:** Sosyal müdahaleler, sosyal bağlantılar ve ilişkiler kurmayı içerir. Araştırmalar, sosyal müdahalelerin sosyal desteği ve yaşam memnuniyetini artırabileceğini göstermiştir.
- **Egzersiz Müdahaleleri:** Egzersiz müdahaleleri, fiziksel aktiviteye katılmayı içerir. Araştırmalar, egzersiz müdahalelerinin olumlu etkiyi artırabileceğini ve olumsuz etkiyi azaltabileceğini göstermiştir.

3.2.2.Mutluluk

Mutluluk, insanların en temel duygularından biridir. Hayatta en çok aranan duygulardan biridir ancak yine de karmaşık ve anlaşılması zor bir kavramdır. Mutluluk ve psikolojik iyi oluştaki rolü zaman içinde önemli ölçüde farklılaşmış ve psikoloji alanında aktif bir araştırma alanı olmuştur. Mutluluk çeşitli şekillerde kavramsallaştırılabilir, ancak literatürde iki temel yaklaşım hakimdir. Bunlar hedonik ve eudaimonik mutluluktur. Hedonik mutluluk genellikle zevk arayışı ve acıdan kaçınma olarak tanımlanır. Sevinç ya da memnuniyet gibi olumlu duyguları deneyimlemek ve üzüntü ya da öfke gibi olumsuz duyguları en aza indirmekle ilişkilidir. Buna karşılık, eudaimonik yaklaşım, anlam arayışını ve kendini

gerçekleştirmeyi mutluluğun temeli olarak vurgular ve iyi yaşanmış bir hayatın her zaman en zevkli yaşam olmayabileceğini öne sürer (Ryan ve Deci, 2001).

Her iki bakış açısı da farklı olsa da birbirinden bağımsız olmamakla birlikte bir bireyde bir arada var olabilirler. Zevk arayışı, psikolojik esenliğin temel bir bileşeni olan genel bir yaşam doyumu duygusuna katkıda bulunur. Bununla birlikte, anlam arayışı ve kendini gerçekleştirme, aynı zamanda psikolojik esenlik için çok önemli olan dayanıklılık ve psikolojik büyümeyi teşvik edebilir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Mutluluk, psikolojik iyi oluşla ilgili olduğu için, genellikle öznel iyi oluş bağlamında değerlendirilir. Öznel iyi oluş, yaşam doyumu, olumlu etki ve düşük olumsuz duygu dahil olmak üzere, bireyin yaşamına ilişkin bilişsel ve duygusal değerlendirmelerini kapsayan geniş bir yapıdır. Temel olarak öznel iyi oluş, kritik bir bileşen olarak hizmet eden mutlulukla birlikte, insanların hayatlarını hem duygusal hem de bilişsel olarak nasıl değerlendirdiklerini açıklamaktadır (Diener, 1984).

Araştırmalar mutluluk ve psikolojik iyi oluş arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yüksek düzeyde mutlu olduğunu belirten insanlar genellikle daha iyi psikolojik iyi oluşa, daha düşük düzeyde negatif psikolojiye, daha yüksek benlik saygısına, daha iyi sosyal ilişkilere ve daha iyi fiziksel sağlığa sahiptir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Bununla birlikte, mutluluk ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin karmaşık ve çift yönlü olduğu bilinmektedir.

Mutluluk psikolojik iyi oluşa katkıda bulunurken, olumlu sosyal ilişkiler ve iyi fiziksel sağlık gibi iyi oluşla ilişkili faktörler de mutluluk düzeylerini artırabilir (Helliwell ve Putnam, 2004). Ayrıca, bu ilişkinin doğası, kişilik özellikleri, kültürel normlar ve yaşam koşulları gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir. Örneğin araştırmalar, dışadönüklük ve nevroz gibi kişilik özelliklerinin, bireyin mutluluk düzeylerini ve genel psikolojik iyilik halini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermiştir (Deneve ve Cooper, 1998). Kültürel normlar ve değerler, mutluluğu neyin oluşturduğunu ve nasıl takip edildiğini ve deneyimlendiğini de şekillendirebilir. Örneğin, Batı kültürlerinde mutluluk genellikle kişisel başarı ve bireysel hedeflerle ilişkilendirilirken, birçok Doğu kültüründe mutluluk daha çok sosyal uyum ve kolektif hedeflerle ilişkilendirilir (Uchida ve Ogiwara, 2012). Ayrıca mutluluk kavramı ve psikolojik iyi oluş ile olan ilişkisi pozitif psikoloji perspektifinde eleştirel bir şekilde incelenmiştir. Seligman ve Csikszentmihalyi öncülüğünde yer alan bu psikoloji dalı, insanın yeteneklerinin ve

erdemlerinin desteklenmesine ve olumlu duyguların, deneyimlerin ve ilişkilerin geliştirilmesine vurgu yapar. Pozitif psikoloji, mutluluğun olumsuz durumların yokluğundan veya olumlu duyguların varlığından daha fazlası olduğunu varsayar. Bunlar görevleri yerine getirmeyi, anlamlı ilişkiler geliştirmeyi, kişisel gelişim ve başarı için çabalamayı kapsamaktadır (Seligman, 2002).

3.2.3. Yaşam Doyumu (Memnuniyeti)

Yaşam doyumu, bireyin yaşam kalitesine ilişkin bütüncül değerlendirmesini yansıtan, psikolojik iyi oluşta hayati bir kavramdır. Birey tarafından kendi kendine empoze edilen standartlar veya arzularla karşılaştırıldığında kişisel koşulların ve deneyimlerin öznel değerlendirmesini ifade etmektedir.

Yaşam doyumu, birbiriyle ilişkili üç bileşenden oluşan öznel iyi oluşun temel bir parçasıdır. Bunlar yaşam doyumu, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım şeklindedir (Diener, 1984). Yaşam doyumu, kişinin yaşamını kişisel bir standarda göre değerlendirmesini içeren öznel iyi oluşun bilişsel yargısal yönünü temsil eder. Yaşam doyumu sadece mevcut koşulları yansıtmamakla birlikte aynı zamanda geçmiş ve gelecekteki beklentilere yönelik algıyı da kapsamaktadır (Dikmen, 1995).

Yaşam doyumu kişisel bir değerlendirme olup bireysel değerlere, hedeflere ve sosyokültürel bağlama bağlıdır.

Belirleyicileri, sosyo-ekonomik durum, fiziksel sağlık, sosyal ilişkiler, kişisel başarılar ve kişilik özellikleri gibi çok yönlü, kapsayıcı faktörlerdir. Araştırmalar, sosyo-ekonomik faktörlerin yaşam memnuniyetine katkıda bulunurken, sosyal ilişkiler ve sağlık gibi ekonomik olmayan faktörlerin genellikle daha önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Helliwell ve Putnam, 2004). Ayrıca, dışadönüklük ve nevroz gibi kişilik özelliklerinin yaşam doyumu düzeylerini önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir (DeNeve ve Cooper, 1998).

Yaşam doyumu ve psikolojik esenlik arasında ilişki olduğu literatürde gözlemlenmektedir. Yüksek düzeyde yaşam doyumu, daha düşük düzeyde zihinsel sıkıntı, daha yüksek benlik saygısı ve daha iyi başa çıkma mekanizmaları dahil olmak üzere daha iyi psikolojik iyilik hali ile ilişkilidir. Ek olarak, yaşam memnuniyeti, daha düşük kardiyovasküler risk ve daha iyi bağışıklık işlevi gibi daha iyi fiziksel sağlık sonuçlarıyla bağlantılıdır (Steptoe ve Wardle, 2005). Bununla birlikte, yaşam doyumu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki karmaşık ve çift yönlüdür. Daha yüksek yaşam

doyumunu seviyeleri daha iyi psikolojik iyi oluşa katkıda bulunurken, iyi oluşla ilişkili faktörler de yaşam doyumunu artırabilir. Örneğin, güçlü sosyal ilişkiler ve iyi bir fiziksel sağlık, yalnızca daha yüksek yaşam doyumuna katkıda bulunmaz, aynı zamanda psikolojik iyi oluşu da yansıtır (Keyes vd., 2002).

Yaşam doyumunu kavramı, özellikle olumlu insan deneyimlerini güçlendirmeyi ve psikolojik iyi oluşu teşvik etmeyi vurgulayan pozitif psikoloji bağlamında önemlidir. Seligman'ın PERMA iyi oluş modeline göre yaşam doyumunu, iyi oluşa katkıda bulunan beş unsurdan biri olan “Başarı”nın (A) ayrılmaz bir parçasıdır. Bu model, kişisel başarının ve başarı arayışının yaşam doyumunu ve sonuç olarak genel psikolojik iyi oluşu artırabileceğini varsayar (Seligman, 2018).

3.3. Psikolojik İyi Oluşla İlgili Yaklaşım ve Modeller

3.3.1. Hedonik Yaklaşım

Olumlu duyguları, yaşam doyumunu ve olumsuz duyguların yokluğunu kapsayan çok boyutlu bir yapı olan psikolojik iyi oluş, insan işleyişinin merkezi bir odak noktası ve birçok bireyin temel amacıdır. Psikolojik iyi oluşu anlamaya yönelik önemli yaklaşımlardan biri, insan davranışının birincil motive edicileri olarak zevk ve acıyı merkeze alan hedonik yaklaşımdır.

Hedonizm felsefesine dayanan hedonik yaklaşım, bireylerin öncelikle zevk aramak ve acıdan kaçınmak için motive olduklarını ve bu arzunun onların iyi olma halini tanımladığını varsayar (Kahneman vd., 1999). Sübjektif iyi oluş olarak da adlandırılan hedonik iyi oluş, genellikle yaşam memnuniyetinin bilişsel değerlendirmeleriyle birlikte olumlu duygu (zevk) ve olumsuz duygu (acı) arasındaki denge olarak işlevselleştirilir (Diener, 1984).

Hedonik iyi oluş (mutluluk), iki duygusal bileşenden (pozitif ve negatif etki) ve bilişsel bir bileşenden (yaşam doyumunu) oluşur. Olumlu duygu, neşe, mutluluk ve memnuniyet gibi duyguları içerirken, olumsuz duygu, üzüntü, öfke ve korku gibi duyguları kapsar. Bilişsel bileşen olan yaşam doyumunu, kişisel kriterlere dayalı olarak kişinin yaşam kalitesinin genel bir değerlendirmesini ifade eder (Diener vd., 1999). Hedonik yaklaşımda, psikolojik iyi oluş, olumlu duyguların sıklığı ve yoğunluğu ve olumsuz duyguların göreceli yokluğu ile ölçülür. Ayrıca, yaşam doyumunun olumlu bir şekilde değerlendirilmesi, yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa işaret eder. Dolayısıyla hedonik

yaklaşım, sırasıyla olumlu ve olumsuz duygulanım olan zevk ve acının öznel deneyimlerine odaklanır.

Hedonik yaklaşımın, insan mutluluğunu ve refahını anlamak için geniş çıkarımları vardır. Olumlu deneyimleri artırmayı ve olumsuz olanları azaltmayı amaçlayan stratejilerin psikolojik iyi oluşu artırabileceğini öne sürüyor. Örneğin, şükran ve nezaket gibi pozitif psikoloji ilkelerini teşvik eden müdahaleler, olumlu etkiyi artırabilir ve ardından refahı iyileştirebilir (Seligman vd., 2005).

Hedonik yaklaşım, psikolojik iyi oluşu anlamak için değerli bir çerçeve sağlarken aynı zamanda sınırlılıkları vardır. İlk olarak, anlamlı faaliyetlerin ve kişisel gelişimin esenlik üzerindeki etkisini ihmal ederek, öncelikle anlık duygusal durumlara ve memnuniyet değerlendirmelerine odaklanır.

İkincisi, olumlu ve olumsuz duyguların tek bir süreklilik içinde olduğunu varsayar. Halbuki aslında bir arada var olabilirler. Son olarak, hedonik yaklaşım, toplumsal ve çevresel faktörleri göz ardı ederek bireysel failliğin refahtaki rolünü vurgulamaktadır.

3.3.2. Eudomanik Yaklaşım

Psikolojik iyi oluş, duygusal, bilişsel ve psikolojik boyutları kapsayan karmaşık bir yapıdır. Psikolojik refahı anlamaya yönelik pek çok yaklaşım, zevk ve acının hedonik yönlerine odaklanırken, eudaimonic perspektif, doğası gereği kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirmeye bağlı olarak farklı bir psikolojik iyi oluş anlayışını ifade etmektedir. Kökleri Aristoteles felsefesine dayanan eudaimonik yaklaşım, en yüksek esenlik biçiminin erdem, bilgi ve kişisel gelişim arayışıyla - "eudaimonia" olarak adlandırılan aktif bir yaşam felsefesi yoluyla elde edildiğini öne sürer (Waterman, 1993). Eudaimonic esenlik genellikle hayatta bir amaç duygusu, kişisel ifade ve kendini gerçekleştirme olarak işlevselleştirilir (Ryff, 1989).

Eudaimonik iyi oluş, Ryff'in (1989) modeline göre altı boyuttan oluşur. Bu altı boyut şu maddelerden oluşmaktadır:

- Kendini kabul etme
- Başkalarıyla olumlu ilişkiler
- Özerklik
- Çevresel yaklaşım
- Yaşam amacı
- Kişisel gelişim

Bu bileşenler, kişinin hayatını kendine doğru ve değerleri, hedefleri ve potansiyeli ile uyumlu bir şekilde yaşama fikri etrafında toplanmıştır.

Eudaimonik yaklaşımda, psikolojik iyi oluş yalnızca olumlu duyguların varlığıyla değil aynı zamanda kişinin içsel potansiyelini aktif olarak takip etmesi, anlamlı ilişkiler geliştirmesi ve yaşamda bir amaç duygusu geliştirmesi ile belirlenir. Bu nedenle, eudaimonic iyi oluş, anlık duygusal durumların ötesine geçer ve kişinin benzersiz yeteneklerinin ve potansiyelinin gerçekleştirilmesini kapsamaktadır (Demirtaş ve Baytemir, 2019).

3.3.3.Ryff'in Modeli

Duygusal, bilişsel ve psikolojik yönleri içeren psikolojik iyi oluşun çok boyutlu doğası, çeşitli araştırma modellerinin odak noktası olmuştur. Bu noktada önemli yaklaşımlardan biri Ryff'in psikolojik iyi olma modelidir. Bu model refahın altı temel faktörü birleştirmek için yalnızca psikolojik sıkıntı olmamasının ötesine geçtiğini öne sürmektedir. 1980'lerin ortalarında geliştirilen Ryff'in modeli, mutluluk ve yaşam doyumuna odaklanan geleneksel psikolojik iyi oluş görüşlerinden, kendini kabul etmeyi, olumlu ilişkileri, özerkliği, çevresel yaklaşımı, kişisel gelişimi ve yaşam amacını içeren daha bütüncül bir bakış açısına geçişi temsil eder (Ryff, 1989).

Ryff'in modelinde psikolojik iyi oluş, altı boyutun dengelenmesi ve yerine getirilmesiyle elde edilen bir durumdur. Sadece mutluluk ve yaşam doyumunu değil, aynı zamanda kişisel gelişimi, kendini kabulü ve anlamlı ilişkiler geliştirmeyi de kapsar. Bu yaklaşım, psikolojik iyi oluşu dinamik bir kendini gerçekleştirme ve kişisel gelişim süreci olarak görür. Ryff'in modeli, insan mutluluğunu ve esenliğini anlamak için önemli çıkarımlara sahiptir. Bu altı faktörü güçlendirmeyi amaçlayan psikolojik müdahalelerin psikolojik iyi oluşu iyileştirebileceğini öne sürmektedir. Örneğin, farkındalık, öz-şefkat ve dirençliliği teşvik eden uygulamalar, kendini kabul etmeyi ve çevresel yaklaşımı geliştirmeye yardımcı olabilir. Böylece psikolojik iyi oluşu teşvik edebilir (Erdem ve Kabasakal, 2015).

3.3.4. Diğer Modeller

Psikolojik esenlik, özünü yakalamaya çalışan çeşitli teorilerle karmaşık, çok yönlü bir yapıdır. Fredrickson (2001) tarafından önerilen Genişlet ve Oluştur Teorisi, olumlu duyguların bilişsel ve davranışsal kaynakları genişletmedeki rolüne odaklanır. Bu da kişisel dayanıklılık oluşturur ve psikolojik iyi oluşu geliştirir. Bu teori, olumlu

duyguların bireyin anlık düşünce-eylem repertuarını genişlettiğini, fiziksel, entelektüel, sosyal ve psikolojik varlıklar gibi kalıcı kişisel kaynaklar oluşturmasını sağlayarak refahlarına katkıda bulunduğunu varsayar (Budak, 2015).

Keyes (2005) tarafından önerilen Dual Continua Modeli, ruh sağlığı ve akıl sağlığını iki farklı fakat birbiriyle ilişkili boyut olarak kavramsallaştırır ve böylece psikolojik iyi oluş ve akıl sağlığını bir arada var olabilecek ayrı yapılar olarak ele alır.

Bu model, bir bireyin, akıl hastalığı varlığında bile yüksek düzeyde psikolojik iyi olma hali yaşayabileceğini varsayar ve bu da bir refah anlayışına katkıda bulunur (Iasiello ve Van Agteren, 2020).

3.4.Psikolojik İyi Oluş Üzerinde Etkili Olan Faktörler

Psikolojik iyi oluş, sayısız faktörden etkilenen çok yönlü bir yapıdır. Bu etkiler, bireysel kişilik özelliklerinden daha geniş toplumsal ve kültürel unsurlara kadar uzanır ve bunların tümü, bireylerin karmaşık şekillerde etkileşime girerek bireylerin psikolojik iyi oluşunu şekillendirir. Araştırmalar sürekli olarak belirli kişilik özelliklerini psikolojik iyi oluşla ilişkilendirmiştir. Örneğin, dışadönüklük ve vicdanlılık gibi özellikler daha yüksek refah seviyeleri ile ilişkilendirilirken, nevrotiklik daha düşük refah seviyeleri ile ilişkilendirilmiştir (DeNeve ve Cooper, 1998).

Aile, arkadaşlık ve romantik ilişkiler de dahil olmak üzere sosyal ilişkiler, psikolojik refahı önemli ölçüde etkiler. Destek ve karşılıklı saygı ile karakterize edilen olumlu ilişkiler, duygusal destek sağlayarak, aidiyet duygusunu besleyerek ve olumlu benlik algılarını teşvik ederek refahı artırabilir (Baumeister ve Leary, 1995).

Sosyo ekonomik durum da refahta çok önemli bir rol oynar. Sosyo ekonomik durumun iyi olması genellikle kaynaklara daha fazla erişim, daha iyi sağlık hizmetleri ve kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme için daha fazla fırsat sağlar ve böylece refahı artırır (İşgör, 2017). Bununla birlikte, belirli bir eşiğin ötesinde, ek zenginliğin mutlak refahın artmasına yol açmadığını belirtmek mümkündür.

Kültürel bağlam, psikolojik refahı önemli ölçüde şekillendirebilir. Kültürler, farklı refah bileşenlerinin göreceli önemini etkileyebilecek olan refah, değerler ve sosyal normlar tanımlarında farklılık gösterir. Örneğin, bireyci kültürler kişisel başarıyı vurgulayabilirken kolektivist kültürler uyum ve karşılıklı bağlılığa değer verebilir (Markus ve Kitayama, 1991).

3.5. Psikolojik İyi Oluşun Psikolojik Güvenlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Aracılık Rolü

İlk olarak Kahn (1990) tarafından öne sürülen psikolojik güvenlik, olumsuz sonuçlardan korkmadan düşüncelerin, soruların ve fikirlerin ifade edilmesini teşvik eden, kişiler arası risk almanın güvenli olduğuna dair bir çalışma ekibi içinde paylaşılan inancı ifade etmektedir. Araştırmalar, yüksek psikolojik güvenlik düzeylerini işyerinden ayrılma niyetinde azalma ile ilişkilendirmiştir (Edmondson, 1999). Bununla birlikte, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmak için psikolojik güvenliğin çalıştığı mekanizma daha az araştırılmıştır.

Psikolojik güvenlik, destekleyici ve tehdit edici olmayan bir ortamı teşvik ederek bir çalışanın işten ayrılma niyetini doğrudan etkiler. Bu, endişe ve stresi azaltır, iş tatminini artırır ve ardından işten ayrılma niyetini azaltır (Nembhard ve Edmondson, 2006). Çalışanların fikirlerini dile getirmekte, fikirlere katkıda bulunmakta ve hataları kabul etmekte kendilerini güvende hissettikleri iş yerlerinde, iş doyumu ve bağlılık sıklıkla gelişir ve böylece işten ayrılma niyetleri azalır (Detert ve Burris, 2007).

Hem hedonik (zevk kazanma ve acıdan kaçınma) hem de eudaimonic (kişinin potansiyelini gerçekleştirme) yönlerini içeren çok boyutlu bir yapı olan psikolojik iyi oluş (Ryan ve Deci, 2001), psikolojik güvenlik ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi etkileyebilir. Psikolojik olarak güvenli bir ortam, olumlu duygulanımı, kişisel gelişimi ve yaşama amacını teşvik ederek psikolojik iyi oluşu geliştirebilir (Diener vd., 1999). Tersine, psikolojik olarak güvenli olmayan ortamlarda, çalışanların stres, tükenmişlik ve memnuniyetsizlik yaşama olasılığı daha yüksektir, bu da daha düşük psikolojik iyi oluşa ve daha yüksek işten ayrılma niyetine yol açar (Maslach vd., 2001).

Psikolojik iyi oluş, psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasında aracı bir değişken görevi görebilir. İş yerlerinde yüksek düzeyde psikolojik güvenlik algılayan çalışanların, psikolojik iyi oluşlarını artıran olumlu duygular ve büyüme fırsatları yaşama olasılığı daha yüksektir. Artan psikolojik iyi oluş, karşılığında, onların örgütten ayrılma niyetlerini azaltır (Wright ve Cropanzano, 2000). Tersine, düşük psikolojik güvenlik, olumsuz duygular ve stresi tetikleyerek psikolojik iyi oluşu azaltabilir ve işten ayrılma niyetini artırabilir (LePine vd., 2005).

Pek çok çalışma psikolojik iyi oluşun aracı rolünü vurgulamaktadır. Laschinger ve Fida (2014) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin iş yeri güçlendirme algıları (bir tür psikolojik güvenlik) iyilik halleri ile pozitif, işten ayrılma niyetleri ile negatif

olarak ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca refahı, güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmiştir.

3.6. Aracı Değişkenlerin Teorisi

Aracı değişkenler teorisi, sosyal ve davranış bilimlerindeki nedensel mekanizmaları anlamada önemli bir analitik araçtır. Bu bağlamda aracı değişken, bağımsız bir değişkenden etkilenen ve dolayısıyla bağımlı değişkeni etkileyen değişkendir (Baron ve Kenny, 1986).

Kahn (1990) tarafından ortaya atılan bir kavram olan psikolojik güvenlik, bireyin bir çalışma ortamında kişilerarası risk almanın sonuçlarına ilişkin algısını ifade eder. Yüksek düzeyde bir psikolojik güvenlik, iş doyumunun artmasına, işle ilgili stresin azalmasına ve nihayetinde işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlar (Edmondson, 1999).

Aracı değişkenler, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında gözlenen ilişkilerin "nasıl" ve "neden" olduğunu açıklamaya yardımcı olur (Preacher ve Hayes, 2004). Psikolojik iyi oluş, psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasında bir aracı olarak önerilmektedir. Yaşam doyumunu, olumlu duygulanımı ve kişisel gelişim ve yaşam amacı gibi eudaimonik ve hedonik yönleri kapsayan geniş bir yapı olan psikolojik iyi oluş (Ryan ve Deci, 2001), bir çalışanın psikolojik güvenlik algısından etkilenir ve ardından işten ayrılma niyetini etkiler.

Aracı değişkenler teorisi, bağımsız bir değişkenin bağımlı bir değişkeni bir aracı değişken aracılığıyla etkilediğini varsayar. Bu teoriyi uygularsak, psikolojik güvenlik (bağımsız değişken), psikolojik iyi oluş (aracı) aracılığıyla işten ayrılma niyetini (bağımlı değişken) etkiler.

Psikolojik olarak güvenli algılanan ortamlarda, çalışanların psikolojik iyi oluşun tüm yönleri olan olumlu duygular, kişisel gelişim ve yaşam doyumunu yaşama olasılığı daha yüksektir.

Psikolojik iyi oluştaki bu artış ise işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Wright ve Cropanzano, 2000). Tersine, psikolojik olarak güvensiz ortamlarda, stres, olumsuz duygular ve memnuniyetsizlik, psikolojik iyi oluşu azaltır ve ayrılma niyetini artırır (LePine vd., 2005).

3.7. Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolünün Açıklanması

Örgütsel psikoloji alanında, psikolojik iyi oluş, işle ilgili tutum ve davranışların çeşitli yönlerini etkileyen önemli bir yapı olarak kabul edilmiştir. Bireyin yaşamı hakkındaki

olumlu değerlendirmesinin kapsamlı bir ölçüsü olarak tanımlanan (Diener, 1984), psikolojik iyi oluş, iş doyumunu, örgütsel bağlılığı, iş stresini ve işten ayrılma niyetini etkileyebilir.

İşin talepleri çalışanın kaynakları, yetenekleri veya ihtiyaçları ile eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı bir fiziksel ve duygusal tepki olarak tanımlanan iş stresi, psikolojik refahı olumsuz etkileyebilir. Yüksek iş stresi, tatminsizlik, tükenmişlik ve depresyon gibi semptomlarla karakterize edilen psikolojik iyi oluşun azalmasına yol açabilir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluşla yakından bağlantılı iki kavramdır. İş doyumunu ya da insanların işlerini sevmeye derecesi ve örgütsel bağlılık, bireyin psikolojik iyilik halini önemli ölçüde artırabilir. Çalışanlar işlerinden memnun olduklarında ve örgütlerine bağlı olduklarında, daha yüksek düzeyde psikolojik iyi oluş yaşarlar. Bu da olumlu duygulara, yaşam doyumuna ve kişisel gelişime yol açar (Meyer ve Allen, 1991).

Psikolojik iyi olma, iş stresi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere aracılık eder. İş stresi, çalışanın işten ayrılma niyetini artırarak psikolojik sağlığını azaltabilir (Karatepe, 2011). Tersine, yüksek iş doyumunu ve örgütsel bağlılık psikolojik iyi oluşu artırarak ayrılma niyetini azaltabilir (Wright ve Bonett, 2007).

Ampirik çalışmalar, psikolojik iyi oluşun aracı rolüne güçlü destek sağlar. Örneğin, Liu vd. (2010), iş stresinin psikolojik iyi oluşla negatif, işten ayrılma niyetiyle pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte, psikolojik iyi oluş kontrol edildiğinde, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin önemli ölçüde azalması, psikolojik iyi oluşun aracı rolüne işaret etmektedir.

Benzer şekilde, Wright ve Bonett (2007) iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluşla pozitif, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu ve yine psikolojik iyi oluşun aracı rolüne işaret ettiğini bulmuşlardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

NEVŞEHİR İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE

PSİKOLOJİK GÜVENLİK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ

4.1. Araştırmanın Konusu

Çalışan bireylerin örgüte sunacakları katkılara değer verileceğinden emin olabilmeleri için öncelikle psikolojik güven duygusuna sahip olmaları gerekliliği düşünülmektedir. Bu noktada şüphesiz en önemli görevi yöneticiler üstlenmektedir. Yüksek ahlaki kimlik düzeyine sahip lider izleyenleri için örnek davranışlar sergileyerek onları da teşvik etmelidir. Normal şartlarda yapılan iş ve hizmetin bilincinde olan çalışanların kendilerini öncelikle psikolojik güven ve iyi oluş anlamında iyi hissederek bulunduğu örgüte bağlı kalmayı ve işten ayrılma gibi bir niyet sergilememesi beklenmektedir. Bu nedenle yapılan bu araştırma psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolünü tespit etmek için gerçekleştirilmiştir.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Konaklama işletmeleri yapısı bakımından emeğin yoğun, otomasyonun sınırlı, üretim ve tüketimin eş zamanlı ve müşteri- çalışan ilişkisinin yoğun olduğu işletmelerdir. Bu özelliklerden dolayı insan faktörü giderek artan bir değer kazanmaktadır. İşletmelerin uzun sürede varlığını korumasının, karlılığını arttırabilmesinin ve rekabet avantajı elde edebilmesinin çalışan verimliliğine bağlı olduğu düşünülmektedir (Ulutaş, 2015).

Araştırma psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü Nevşehir ilinde yer alan T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde araştırılması üzerinedir.

Bu çalışma ile Nevşehir ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgütlerine ne derece güven duyduklarının istatistikî veriler açısından değerlendirilmesi ve yorumlanması amaçlanmaktadır.

Türkiye’de turizm alanında özellikle psikolojik güvenlik açısından yapılan araştırmaların az olduğu ve bu çalışmaların 2000’li yıllarda yapıldığı görölmektedir. Turizm alanında psikolojik güvenliği konu alan çalışmalar genellikle örgüt içi güvenin, otellerde çalışanlar ile yöneticiler arasında nasıl olduğunu (Asanakutlu, 2002), konaklama işletmelerinde işten ayrılma niyetine olan etkisini (Boz ve Gez 2013, Yazıcıoğlu, 2009) incelemektedir.

4.3.Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Sınırlılıkları

Nevşehir ili T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı konaklama işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde yapılan anket uygulamamız online sistemde hazırlanmış gerek e-mail olarak gerek ise sosyal haberleşme kanalları ile çalışan kişilerle paylaşılmış olup, gelen yanıtlar otomatik olarak görölerek değerlendirmeye alınmıştır. Anket toplamda 450 kişiye gönderilmiş olup, 425 kişi üzerinde uygulanmıştır. Eksik bilgi içeren toplam anket sayısı 13, hiç yanıtlanmayan anket sayısı ise 12’dir.

Çeşitli evren büyüklüklerini ve örnekleme sayılarını gösteren hazır tablolar (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) kullanıldığında, araştırma evreni olan 2199 sayısına en yakın sayı 2500 ‘dür ve bu evren sayısı için 0.05 örnekleme hatası (d) ile p değer 0.8 ve q değer 0.2 olarak belirlendiğinde ulaşılması gereken örnekleme sayısı 224 olarak görölmektedir. Bu araştırmada eksik veriler çıkarıldığı zaman 225 veri kalmıştır ve bu sayı yeterli sınırlar içindedir. Aynı zamanda evren büyüklüğünün %10.2’sine ulaşılmıştır.

Araştırma Nevşehir ili içerisinde gerçekleştirilmiş ve iş görenlerin algılamalarına dayalı olması gibi birtakım sınırlılıklara sahiptir. Bu sebeple aşağıda bahsedilen sınırlılıkların, dikkate alınarak yorumlanması gerekmektedir.

- Psikolojik Güvenlik, İşten Ayrılma Niyeti ve Psikolojik İyi Oluş ölçeklerinin farklı bir kültür içerisinde geliştirilmiş olması.
- İş görenlerin çeşitli nedenlerle soruları içtenlikle cevaplandırmamış olmaları olasılığı.
- Anketin uygulandığı dönemin yoğun sezon olması ve bazı tesislerin anket cevaplamak konusundaki isteksizlikleri nedeniyle, çok sayıda iş görene ulaşılamaması.

4.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Veri toplamak amacıyla oluşturulan anket formu dört ayrı bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin ifadeler, ikinci bölüm Psikolojik Güvenlik, üçüncü bölüm İşten Ayrılma Niyeti, dördüncü ve son bölüm ise Psikolojik İyi Oluş kavramına ilişkin ifadelerden oluşmaktadır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni Psikolojik Güvenlik, bağımlı değişkeni İşten Ayrılma Niyetidir. Araştırmanın aracı değişkeni ise Psikolojik İyi Oluşur.

Birincil kaynak veri toplama tekniklerinden biri olan anket uygulama tekniğinden yararlanılmıştır.

Anket, araştırmaya katılan çalışanların sosyal ve demografik özellikleriyle ilgili soruları ve araştırmanın bağımsız (psikolojik güvenlik) ve bağımlı (işten ayrılma niyeti) değişkenleriyle ilgili ölçek maddeleri içermektedir.

Ek-1’de görülen anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü demografik özelliklere ilişkin ifadelerden oluşmaktadır.

İkinci bölümde; çalışanların psikolojik güvenlik algılarını ölçmek için Liang vd. (2012) tarafından geliştirilen psikolojik güvenlik ölçeği 5 sorudan oluşmaktadır. Ölçek tek boyuttan oluşmakta olup 5’li Likert tipindedir. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Üçüncü bölümde işten ayrılma niyetini ölçmek için Rosin ve Korabick tarafından 1995 yılında geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 4 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 1 ile 5 arasında Likert tipi ölçüm vermektedir. Ölçüm sonucunda elde edilen puan yükseldikçe işten ayrılma yükselmektedir.

Dördüncü bölümde ise çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla Diener ve çalışma arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen tek boyut ve 8 maddeden oluşan psikolojik iyi oluş ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğe ilişkin ifadelerin tümü 5’li likert ölçeği (1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilerek kullanılmıştır.

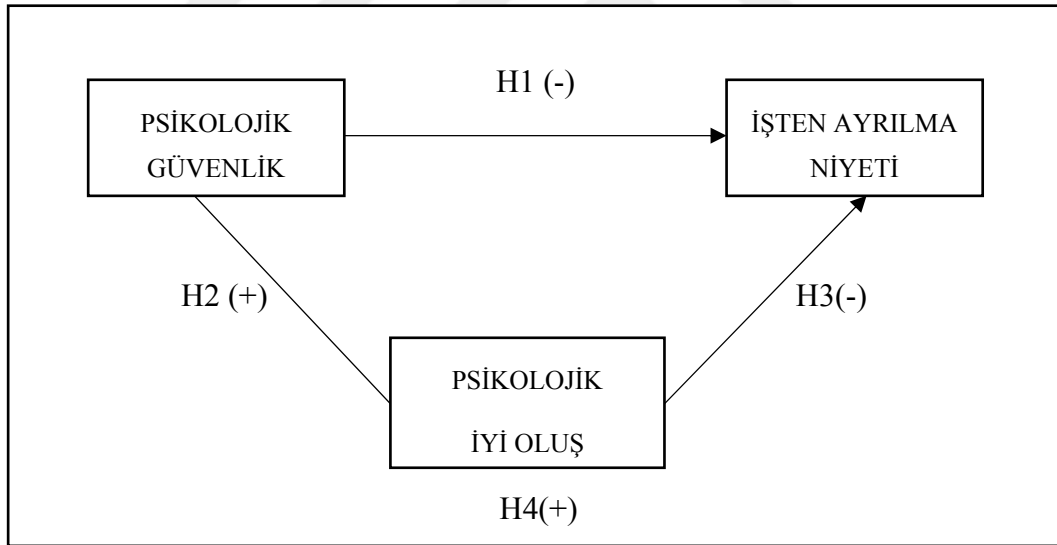
4.5. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Psikolojik güvenlik çalışanların fikir ve önerilerini herhangi bir endişe duymadan dile getirebileceklerine olan inancı yansıtmaktadır. Bu doğrultuda çalıştığı örgütten ve yöneticisinden fikir ve önerilerini ifade etmesi yönünde destek gören bir çalışanın

psikolojik güvenliğinin yüksek olması beklenmektedir. Nitekim Kahn (1990) psikolojik güvenliğin örgütteki destekleyici yönetimi yansıttığını ileri sürmüştür.

Literatür incelendiğinde psikolojik iyi oluşun psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rolü olduğuna dair bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bununla birlikte yapılan çalışmaya istinaden psikolojik güvenliğin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ve psikolojik güvenlik ile psikolojik iyi oluş arasında ise pozitif yönde bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur. Buradan hareketle psikolojik iyi oluşun modele dahil edilmesiyle psikolojik güvenliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin azalabileceği, yani psikolojik iyi oluşun, psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu öne sürülebilir.

Yukarıdaki araştırma sonuçları ve beklentiler dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.



Şekil 4.1.Araştırma Modeli

Hipotez 1: Psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Psikolojik güvenlik ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü vardır.

4.6. Araştırma Verilerin Analizi

Araştırmanın veri analizinde ilk olarak Cronbach Alpha güvenilirlik değerleri kullanılmış, daha sonra değişkenler arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin yönünü tespit etmek amacı ile korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki etkileşimi tespit etmek amacı ile regresyon analizinden katılımcıların psikolojik güvenlik, işten ayrılma ve psikolojik iyi oluş düzeylerini tespit etmek amacı ile tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır.

Benzer şekilde katılımcıların demografik özellikleri tespit etmek amacıyla tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmıştır. Toplam veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Bununla birlikte bu analizde bağımsız değişken psikolojik güvenlik, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti, aracı değişken ise psikolojik iyi oluştur. Analizler SPSS for Windows 22.0 paket programında analiz edilmiştir.

4.7. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Araştırma kapsamında Nevşehir İli Konaklama İşletmelerinde çalışan 425 personele ilişkin demografik bilgiler aşağıda yer alan tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Erkek	277	50.4
Kadın	148	49.6
Toplam	425	100

Araştırmada katılımcıların cinsiyet değişkenleri incelendiğinde yüzde (%) 50.4'ünün (277 kişi) erkek, yüzde (%) 49.6'sının (148 kişi) kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyet değişkenleri arasında büyük bir farklılık olmamasının nedeni konaklama işletmeleri sektöründe kadın çalışanların istihdam edilmesi oranının yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 4.2.Katılımcıların Yaş Dağılımları

	N	Yüzde (%)
16-25	121	28,5
26-35	214	50,4
36-58	90	21,2
Toplam	425	100

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere katılımcıların yaş değişkenleri incelendiğinde 16-25 yaş aralığında yer alan çalışanların araştırma örnekleminde %28,5 (121 kişi), 26-35 yaş aralığında yer alan çalışanların araştırma örnekleminde %50,4 (214 kişi), 36-58 yaş aralığında yer alan çalışanların araştırma örnekleminde %21,2 (90 kişi) paylara sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.3.Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımları

	N	Yüzde (%)
İlköğretim	10	2,4
Lise	150	35,4
Ön Lisans	101	23,8
Lisans	135	31,8
Lisans Üstü	20	4,8
Toplam	416	100

Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumları incelendiğinde yüzde (%)2,4 ‘ünün (10kişi) ilköğretim, yüzde (%)35,4 ‘ünün (150 kişi) lise, yüzde (%)23,8’ inin (101 kişi) ön lisans yüzde (%)31,8’inin (135 kişi) lisans, yüzde (%)4,8’inin (20 kişi) lisans üstü mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4.Katılımcıların İşletmedeki Konum Dağılımları

	N	Yüzde (%)
Ön büro	42	10
Yiyecek- İçecek	70	16,5
Kat Hizmetleri	40	9,5
Muhasebe	62	14,7
Satış- Pazarlama	49	11,6
İnsan Kaynakları	33	7,8
Teknik Servis	23	5,5
Güvenlik	20	4,8
Diğer	86	20,3
Toplam	425	100

Araştırmaya katılanların işletme içerisindeki konumları incelendiğinde yüzde (%)10'unun (42 kişi) ön büro, yüzde (%)16,5'inin (70 kişi) yiyecek-içecek, yüzde (%)9,5'inin (40 kişi) kat hizmetleri, yüzde (%)14,7'sinin (62 kişi) muhasebe, yüzde (%)11,6'sının (49 kişi) satış-pazarlama, yüzde (%)7,8'inin (33 kişi) insan kaynakları, yüzde (%)5,5'inin (23 kişi) teknik servis, yüzde (%)4,8'inin (20 kişi) güvenlik, yüzde (%)20,3'ünün (86 kişi) diğer (işletme müdürü, müdür yardımcısı, departman müdürü, supervisor ve bahçıvan vb.) konumda oldukları görülmektedir.

4.7.1.Psikolojik Güvenlik İle İlgili Frekans Dağılımları

Tablo 4.5.Psikolojik Güvenlik Frekans Dağılımları

	1 (%)	2(%)	3(%)	4(%)	5(%)	Ortalama	SS
İş birimimde işimle ilgili gerçek duygularımı ifade edebilirim.	12,71	21,41	14,59	31,53	19,76	3,24	1,33
İş birimimde düşüncelerimi özgürce ifade edebilirim.	12,94	20,71	14,35	32,24	19,76	3,25	1,33
İş birimimde çalışanların gerçek duygularını açıkça ortaya koyması memnuniyetle karşılanır.	15,29	26,82	26,12	17,65	14,12	2,88	1,27
İş birimindeki diğer çalışanlardan farklı fikirlere sahip olsam bile hiç kimse beni ayıplamaz.	17,88	25,18	24,71	18,12	14,12	2,85	1,30
İş birimimde gerçek düşüncelerimi ifade etmenin bana zarar vereceğinden endişe duymuyorum.	16,94	25,88	22,59	18,59	16,00	2,91	1,33

Yukarıda yer alan ve araştırmada kullanılan psikolojik güvenlik ölçeğinin frekans analizi incelendiğinde ölçekte yer alan sorulara katılımcıların verdiği cevapların ortalamalarının 2.85 ile 3.25 değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Bir başka deyişle katılımcıların ölçekte yer alan sorulara vermiş oldukları cevapların önemli bir kısmını (%) Likert ölçeğinde yer alan 2 (katılmıyorum), 3 (kararsızım) ve 4 (katılıyorum) seçeneklerinin oluşturduğu görülmektedir.

Buradan hareketle katılımcıların örgüt içinde ve yöneticilerine karşı psikolojik güvenlik anlamında çelişkili duygular beslediği ve net düşüncelere sahip bireyler olmadığını söylemek mümkündür.

4.7.2.İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Frekans Dağılımları

Tablo 4.6. İşten Ayrılma Niyeti Frekans Dağılımları

	1 (%)	2(%)	3(%)	4(%)	5(%)	Ortalama	SS
Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım	14,35	33,41	20,00	22,59	9,65	2,80	1,22
Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	14,35	37,65	20,00	20,71	7,29	2,69	1,16
Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	17,41	40,00	21,18	14,82	6,59	2,53	1,14
İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	16,24	35,76	24,24	17,18	6,59	2,62	1,14

Yukarıda yer alan ve araştırmada işten ayrılma niyet ölçeğinin frekans analizi sonuçları incelendiğinde ölçekte yer alan sorulara vermiş oldukları cevapların aritmetik ortalamaları 2,53 ile 2,80 değerleri arasında yer almakta ve bu durum ise katılımcıların kendilerini güvende hissetmeyen ancak mevcut işinden de farklı sebeplerden dolayı ayrılmayı tercih etmeyen bireyler olduğu düşünülmektedir.

4.7.3.Psikolojik İyi Oluş İle İlgili Frekans Dağılımları

Tablo 4.7.Psikolojik İyi Oluş Frekans Dağılımları

	1 (%)	2(%)	3(%)	4(%)	5(%)	Ortalama	SS
Amacı ve anlamı olan bir hayat sürüyorum.	10,35	21,65	23,53	28,94	15,53	3,18	1,23
Sosyal ilişkilerim, ben destekleyici ve tatmin edicidir.	6,82	17,88	19,29	39,29	16,71	3,41	1,16
Günlük faaliyetlerime ilgi ve bağlılık duyarım.	7,06	14,59	17,65	43,76	16,94	3,49	1,14
Başkalarının mutluluğu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	6,35	10,35	10,82	47,76	24,71	3,74	1,13
Benim için önemli olan faaliyetlerde yeterli ve yetenekliyim.	6,35	9,41	15,53	40,94	27,76	3,74	1,15
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	6,35	12	21,65	36,71	23,29	3,59	1,15
Geleceğim hakkında iyimserim.	13,18	16,47	23,76	29,41	17,18	3,21	1,28

Yukarıda yer alan ve araştırmada psikolojik iyi oluş ölçeğinin frekans analizi sonuçları incelendiğinde ise ölçekte yer alan sorulara vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,21 ile 3,74 değerleri arasında yer almaktadır. Bu durum ise iş görenleri kendileri söz konusu olduğunda olumlu etken unsur olduğunda olumsuz düşüncelere sahip olan bireyler olduğunu göstermektedir.

4.8.Araştırma Değişkenlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan verilerin güvenilirliğini test etmek amacı ile değişkenlerin Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir. Nunnally (1967) ve Peterson (1994) sosyal bilimlerde güvenilir katsayısını ifade eden Cronbach Alpha değerinin 0.70'den daha küçük bir değer alması durumunda araştırmada kullanılan verilerin güvenilir olmadığı ve güvenilir sonuçlar sağlamayacağı için daha sonra yapılacak aşamalara geçmek mümkün olmayacaktır.

Yapılan analizler sonucunda araştırma kapsamında incelenen psikolojik güvenlik Cronbach Alpha değerinin 0.935, işten ayrılma niyeti değişkenine ait Cronbach Alpha değerinin 0.924 ve psikolojik iyi oluş değişkeninin Cronbach Alpha değerinin ise 0.935 olduğu tespit edilerek bütün değişkenlerin ve bu değişkenlere ait verilerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.8.Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Cronbach Alpha Katsayısı
Psikolojik Güvenlik	0.935
İşten Ayrılma Niyeti	0.924
Psikolojik İyi Oluş	0.935

4.8.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan psikolojik güvenlik ölçeğinin faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 4.9.Psikolojik Güvenlik Kaiser- Meyer- Olkin Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü		,826
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	2122, 386
	Serbestlik Derecesi	10
	P	,000

Tablo 4.9.'da görüldüğü üzere araştırma örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu test etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0.826 olarak hesaplanmıştır. Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerinin 0.60'den büyük olması gerekmekte ve bu değer ne kadar büyük ise veri seti faktör analizi için o ölçüde uygun olmaktadır.

Elde edilen bu $KMO = 0.826 > 0.60$ olması nedeniyle faktör analizi gerçekleştirmek için yeterli ve güvenilir bir değer olduğu ifade edilmektedir. (Kalaycı, 2010). Yapılan Barlett testi sonucunda ise ($p = 0.000 < 0.01$) olarak tespit edilmiş ve değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmada kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 4.10.İşten Ayrılma Niyeti Kaiser- Meyer- Olkin Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü		,782
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	1449, 156
	Serbestlik Derecesi	6
	P	,000

Tablo 4.10’da görüldüğü üzere araştırma örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu test etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0.782 olarak hesaplanmıştır.Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerinin 0.60’den büyük olması gerekmekte ve bu değer ne kadar büyük ise veri seti faktör analizi için o ölçüde uygun olmaktadır. Elde edilen bu $KMO = 0.782 > 0.60$ olması nedeniyle faktör analizi gerçekleştirmek için yeterli ve güvenilir bir değer olduğu ifade edilmektedir. Yapılan Barlett testi sonucunda ise ($p = 0.000 < 0.01$) olarak tespit edilmiş ve değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmada kullanılan psikolojik iyi oluş ölçeği faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 4.11.Psikolojik İyi Oluş Kaiser- Meyer- Olkin Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemin Uygunluğu Ölçümü		,910
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	2493, 070
	Serbestlik Derecesi	21
	P	,000

Tablo 4.11.’de görüldüğü üzere araştırma örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu test etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0.910 olarak hesaplanmıştır. Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerinin

0.60'den büyük olması gerekmekte ve bu değer ne kadar büyük ise veri seti faktör analizi için o ölçüde uygun olmaktadır. Elde edilen bu $KMO = 0.910 > 0.60$ olması nedeniyle faktör analizi gerçekleştirmek için yeterli ve güvenilir bir değer olduğu ifade edilmektedir. Yapılan Barlett testi sonucunda ise ($p=0.000 < 0.01$) olarak tespit edilmiş ve değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir.

4.8.2. Normallik Analizi Bulguları

Normallik testleri sayısal verilerin analiz edilmesinde önemli aşamalardan birisidir. Verilerin normal dağılım göstermesi veya normal dağılım göstermemesi ilerleyen süreçlerde yapılacak olan analizleri etkilemektedir.

Araştırma kapsamında psikolojik güvenlik, işten ayrılma niyeti ve psikolojik iyi oluş değişkenlerine ilişkin elde edilen veriler basıklık ve çarpıklık değerleri ile incelenmiştir. İnceleme sonuçları aşağıda yer alan Tablo 4.12.'de yer almaktadır.

Tablo 4.12.Değişkenlere İlişkin Normallik Testi Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Psikolojik Güvenlik,	-0,027	-0,950
İşten Ayrılma Niyeti	0,313	-0,728
Psikolojik İyi Oluş	-0,661	-0,021

Mayers (2013) 50'den küçük örneklerde $\pm 1,96$, 51 ve 100 aralığından yer alan örneklerde $\pm 2,58$ ve 100'den büyük örneklerde ise $\pm 3,29$ eşiklerinin verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için kullanabileceklerini ifade etmektedir. Araştırmanın örneklemini 100 kişiden fazla olup, yukarıda yer alan tablodaki çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelendiğinde bütün değerlerin $\pm 3,29$ aralığında yer aldığı görülebilmektedir. Buradan hareketle araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım gösterdikleri söylenebilmektedir.

4.9. Korelasyon Analiz Bulguları

Nevşehir ili konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan çalışanların psikolojik güvenlik, işten ayrılma niyeti ve psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizinde faydalanılmıştır. Pearson korelasyon analizi bulguları aşağıda yer alan Tablo 4.13'de yer almaktadır.

Tablo 4.13.Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Ortalama	S.S.	1	2	3	4	5
1. Yaş	30.052	7.656					
2. Cinsiyet	1.65	.479	-.136**				
3. Eğitim	3.01	.988	.125*	-.078			
4. P. Güvenlik	3.04	1.174	-.141**	-.019	.064		
5. P. İyi Oluş	3.49	1.003	-.094	.074	.115*	.569**	
6. İ.A. Niyeti	2.65	1.056	.011	.021	.014	-.059	.119*

n =416; * p<0.05; ** p<0.01

Yukarıda yer alan Tablo 4.13. incelendiğinde psikolojik iyi oluş ile psikolojik güven arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin var olduğu ($r=0,569$, $p<0,01$), psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, ($r=0,119$, $p<0,05$), İşten ayrılma niyeti ile psikolojik güven arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($r=0,059$, $p>0,05$) görülmektedir.

Buna ek olarak çalışanların yaşları ile psikolojik güven arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki varken ($r=0,141$, $p<0,001$); psikolojik iyi oluş ($r=0,094$, $p>0,05$) ve işte ayrılma niyeti ($r=0,011$, $p>0,05$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

4.10.Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi bir veya daha fazla bağımsız değişkenin (independent variable) ortalamalarından yola çıkarak, bağımlı değişken (dependent variable) bağımlı değişkenin ortalamasının tahmin eden, bir başka deyişle bağımsız değişkenden yola çıkarak bağımlı değişkenin değerlerini tahmin eden bir denklemdir (Karagöz, 2019). Bu çalışma kapsamında kullanılan hipotez 1, için bir bağımlı bir bağımsız değişken olması sebebi ile bu hipotez için basit regresyon analizi yapılması uygun olacaktır. Regresyon analizinde “VIF” değerinin 10.0’den büyük, “Tolerance” değerinin ise 0.10’den küçük olduğu durumlarda ilgili veri setinde çoklu bağıntı probleminin olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2009).

Tablo 4.14. ‘te işten ayrılma niyeti üzerinde psikolojik güven rolünü incelemek için basit doğrusal regresyon analiz sonuçları yer almaktadır. İşten ayrılma niyeti üzerinde psikolojik güvenin rolü anlamlı değildir. ($\beta=-0,066$, $p > 0,05$).Ayrıca yapılan analiz neticesinde çalışma kapsamında incelenen psikolojik güvenlik değişkeninin şten ayrılma niyeti değişkenini %4 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Tabloda yer alan

“Tolerance” ve “VIF” değerleri incelendiğinde çoklu bağıntı probleminin olmadığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle psikolojik güvenliğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ifade eden H1 (Hipotez 1) anlamlı bulunmadığı için kabul edilmemiştir.

Tablo 4.14.İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Psikolojik Güvenin Rolü

Değişkenler		Katsayıların Anlamlılığı			Modelin Anlamlılığı			Tolerance	VIF
Bağımlı	Bağımsız	β	t	p	F	p	R ²		
İşten Ayrılma Niyeti	Psikolojik Güvenlik	-0,066	-1,352	0,177	1,827	0,177	0,004	1,00	1,00

Tablo 4.15.’da psikolojik iyi oluş üzerinde psikolojik güvenin rolünü incelemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Psikolojik güven psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,57$, $p<0,001$). Çalışma kapsamında incelenen psikolojik güvenlik değişkeninin psikolojik iyi oluş değişkenini % 32 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

Tabloda yer alan “Tolerance” ve “VIF” değerleri incelendiğinde de çoklu bağıntı probleminin olmadığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle psikolojik güvenliğin psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ifade eden H2 (Hipotez 2) kabul edilmiştir.

Tablo 4.15.Psikolojik İyi Oluş Üzerinde Psikolojik Güvenin Rolü

Değişkenler		Katsayıların Anlamlılığı			Modelin Anlamlılığı			Tolerance	VIF
Bağımlı	Bağımsız	β	t	p	F	p	R ²		
Psikolojik İyi Oluş	Psikolojik Güven	0,57	14,081	0,000	198,26	0,000	0,32	1,00	1,00

Tablo 4.16.’ psikolojik iyi oluş üzerinde işten ayrılma niyeti rolünü incelemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Psikolojik iyi oluş işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,114$, $p<0,001$). Tabloda yer alan “Tolerance” ve “VIF” değerleri incelendiğinde de çoklu bağıntı probleminin olmadığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle psikolojik iyi oluş işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ifade eden H3 (Hipotez 3) kabul edilmiştir.

Tablo 4.16.Psikolojik İyi Oluş Üzerinde İşten Ayrılma Niyeti Rolü

Değişkenler		Katsayıların Anlamlılığı			Modelin Anlamlılığı			Tolerance	VIF
Bağımlı	Bağımsız	β	t	p	F	p	R ²		
Psikolojik İyi Oluş	İşten Ayrılma Niyeti	0,114	2,354	0,001	5,543	0,001	0,013	1,00	1,00

Tablo 4.17.' de ayrılma niyeti üzerinde psikolojik güven ve psikolojik iyi oluşun rolünü incelemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. İşten ayrılma niyetini psikolojik güven negatif yönde ($\beta=-0,19$, $p<0,01$), psikolojik iyi oluş pozitif yönde ($\beta=0,22$, $p<0,001$) etkilemektedir. Her ne kadar tablo 4.18'deki sonuçlar anlamlı olsa da 1 değişkenin aracılık rolü oynayabilmesi için ilk 3 hipotezin kabul edilmesi gerekir, ancak bu araştırmada ki 1. Hipotezimiz reddedildiği için psikolojik iyi oluşun aracılık rolünün olmadığını ifade edebiliriz.

Tablo 4.17.İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Psikolojik Güven ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü

Değişkenler		Katsayıların Anlamlılığı			Modelin Anlamlılığı			Tolerance	VIF
Bağımlı	Bağımsız	β	t	p	F	p	R ²		
İşten Ayrılma Niyeti	Psikolojik Güven	-0,19	-3,295	0,001	8,264	0,000	0,04	0,68	1,47
İşten Ayrılma Niyeti	Psikolojik İyi Oluş	0,22	3,827	0,000					

SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik güvenlik, psikolojik iyi oluş ve ayrılma niyeti, örgütsel davranış alanında oldukça önemli hususlardır. Bu araştırma, özellikle psikolojik iyi oluşun aracı rolünü vurgulayarak, bu değişkenlerin nasıl etkileşime girdiğini araştırmıştır. Önceki tartışmalarda, psikolojik güvenliğin çalışanların psikolojik iyilik halini önemli ölçüde etkilediği ve bunun da işten ayrılma niyetlerini etkilediği tespit edilmiştir.

Edmondson (1999) tarafından tanımlandığı şekliyle psikolojik güvenlik, örgütün kişilerarası risk alma konusunda güvende olduğuna dair paylaşılan bir inançtır. Çalışma ortamını psikolojik olarak güvenli olarak algılayan çalışanlar, misilleme korkusu olmadan fikirlerini dile getirme, önerilerde bulunma ve hatalarını kabul etme konusunda kendilerine güven duyarlar. Bu çalışanlar, örgütsel rollerinde kendilerine saygı duyulduğunu, değer verildiğini ve kendilerini güvende hissettikleri için daha fazla psikolojik iyilik hali deneyimleme olasılıkları daha yüksektir.

Pozitif ilişkiler, kişisel gelişim ve yaşam doyumu (Ryff, 1989) gibi yönleri kapsayan psikolojik iyi oluş, çalışan deneyiminin temel bir parçasıdır. Psikolojik iyi oluşu yüksek olan çalışanlar işlerinden daha memnundur, daha iyi performans gösterirler ve örgütlerinden ayrılmayı düşünme olasılıkları daha düşüktür (Wright ve Bonett, 2007). Bu nedenle, psikolojik iyi oluşun çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.

Ayrılma niyeti veya işten ayrılma niyeti, bir çalışanın gönüllü olarak mevcut pozisyonundan ayrılma olasılığını yansıtır. Yüksek işten ayrılma niyeti, örgütsel işleyişi bozabilir ve çalışanların değiştirilmesi ve eğitimi ile ilgili maliyetleri artırabilir. Bu nedenle, işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri anlamak, elde tutma ve performansı artırmayı amaçlayan işletmeler için çok önemlidir.

Ampirik çalışmalar, psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolüne dair güçlü kanıtlar sunmaktadır. Örneğin, Frazier vd., (2017), psikolojik güvenliğin psikolojik iyi oluşla pozitif, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Daha da önemlisi, psikolojik iyi oluş modele dahil edildiğinde, psikolojik güvenlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ilişki, psikolojik iyi oluşun aracı rolünü doğrulayarak önemli ölçüde azalmıştır.

Bulguların hem araştırma hem de uygulama için önemli çıkarımları vardır. Araştırma için, psikolojik güvenlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda psikolojik iyi oluşun dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Uygulama için, işletmelerin psikolojik güvenliği teşvik ederek elde tutmayı artırabileceğini ve böylece psikolojik refahı artırabileceği öne sürülmektedir.

Konaklama işletmelerinde psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü ile ilgili daha önce çok az sayıda araştırma yapılmıştır. Bu sebeple, çalışma özgün bir çalışma özelliği taşımaktadır. Konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin sorunlarına, gelecek planlarına ve hedeflerine yönelik cevaplar verilebilecek daha detaylı sonuçlara ve yanıtlara ihtiyaç bulunması nedeniyle, bu çalışmanın yazına katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Konaklama işletmelerinin turizm sektöründe yeri oldukça büyüktür. Bu nedenle böylesi öneme sahip bir sektörün her açıdan düzen ve doğru hizmet verebilme çabası en üst seviyede tutulması gerekliliği düşünülmektedir. Bu duruma istinaden mevcut sektörde çalışan bireylerinde huzurlu, mutlu, güven ve refah içinde çalışması büyük öneme sahiptir. Ancak bu çalışmada kişinin huzuru ve mutluluğu açısından yöneltilen sorular karşılığında “kararsızım” cevabının en yüksek düzeyde işaretlendiği görülmüştür.

Analiz sonuçlarında, psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolü incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güvenlik ile psikolojik iyi oluş arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin daha çok genç çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre yaş faktörünün psikolojik rahatlığı negatif ve anlamlı yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Genç çalışanlar yüksek performans ve hızlı hizmet sebebiyle tercih edilebilir ancak deneyim eksiklikleri nedeniyle çözüm odaklılık gerektiren işlerde aksiyon almak ve mühim konularda inisiyatif kullanma gibi etkenlerde tercih edilmeyebilirler.

Bu durum göz önünü alındığında genç çalışanların yöneticileri ile olan ilişkileri daha duygusal anlamda değerlendirildiği düşünülmektedir.

Anket uygulaması döneminde sorulara verilen yanıtlardan yola çıkılarak ve otel yöneticileri ile yapılan yüz yüze görüşmelere istinaden çalışan devir hızının yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri, geçtiğimiz yıllarda tüm dünyanın yaşamış

olduğu ve her ili etkilediği gibi Nevşehir ilini de büyük ölçüde etkileyen pandemi sürecinin yaşanması, yakın zamanda ülkemizde yaşanan deprem felaketi ve ülkenin ekonomik anlamda sıkıntılar yaşamasıdır. Bu durumun çalışan insanlarda mutsuzluk, tatmin duygusunun eksikliği, geçim sıkıntısı gibi birçok sıkıntıyı da beraberinde getirdiği görülmüştür. Bununla birlikte bu durum sektöre olan güvenin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. İş gücü devir hızının işletmelere oldukça yüksek maliyetler de getirdiği bilinmektedir. Psikolojik iyi oluşun psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti üzerinde büyük bir rol oynadığı geçmiş çalışmalarda tespit edilmiştir. Bu sebeple psikolojik iyi oluş derecesinin artırılması adına çalışmalar yapılabilir. (Çalışan bireye saygı, kuvvetli iletişim, performans artırıcı etkinlikler, eğitimler vb. gibi).

İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri, karlılık sağlamaları, pazarda iyi bir konuma gelmeleri, emek ve hizmetin yoğun olduğu bu sektörde en önemli konu olan çalışan verimliliğidir. Çalışan verimliliğini etkileyen psikolojik güvenlik ve psikolojik iyi oluş unsurlarının yüksek seviyede tutulması gerekliliği bu nokta da çok büyük önem içermektedir.

Araştırmanın sınırlılıklarından özellikle, çalışanların farklı nedenlerle sorulara içtenlikle cevap vermemiş olabileceği ihtimali sebebiyle, araştırmanın düşük sezonda yapılması, anket sorularının kişilere uzaktan gönderilmesi veya elden teslim edilmesi yerine görüşme tekniği ile yapılması tavsiye edilebilir.

Ayrıca araştırma sadece Nevşehir sınırları içinde yer alan konaklama işletmeleri baz alınarak yapılmıştır. Bu sebeple diğer şehirler ile ilgili genelleme yapılamamaktadır. Fakat, araştırmanın özgün olması nedeniyle, farklı şehirlerde yer alan konaklama işletmelerinde yapılacak araştırmalar için örnek olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akçin, K. (2018). Çalışanların örgütsel destek algısı ve psikolojik sahiplenmelerinin, sessizlik davranışlarına ve görev performansına etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Asanakutlu, T. (2002). "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(55).
- Aslan, Z., & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Journal of Leadership Education*, 5(3), 80-92.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Baş, Ş. (2019). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri, psikolojik güvenlik alguları ile öğretmen sesliliği arasındaki ilişki* (Doctoral dissertation).
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497.
- Bayram, Ş. (2013). *Liderlik kavramı ve liderlik türlerinin inovasyon üzerindeki etkileri* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124.

- Boz , H. VE Gezen, T. (2013).“ Otel İşletmelerinde Örgütsel Güven ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, <http://prezi.com/ijsjglvjyu3p/otel>
- Budak, G. (2015). Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi (Master's thesis, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Büyükbeşe, T., & Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüştük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-154.
- Büyüköztürk Ş (2009) *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, (Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara).
- Büyükıylmaz, O., & Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4).
- Canbek, M. (2017). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal zekanın düzenleyici rolü.
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çelik, M., & Yıldız, B. (2016). Duygusal Emek Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Stresin Aracı Rolü. *Journal of International Social Research*, 9(45).
- Demirtaş, A. S., & Baytemir, K. (2019). Warwick-edinburgh mental iyi oluş ölçeği kısa formu'nun türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 689-701.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197.

- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. *Academy of management journal*, 50(4), 869-884.,
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03).
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23-43.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support and psychological well-being: The role of trust. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 565-573.
- Erdem, H. (2014). Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: Psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması.
- Erdem, Ş., & Kabasakal, Z. (2015). Psikolojik iyi olma ve yetişkin bağlanma boyutları.
- Erdirençelebi, M., & Karataş, C. G. (2019). Örgütsel Adaletin İşe Adanmışlık ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1825-1849.
- Gaye, Onan & Turhan, M. (2023). Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1301-1324.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Grossmann, K., Grossmann, K. E., Kindler, H., & Zimmermann, P. (2008). A wider view of attachment and exploration: The influence of mothers and fathers on the development of psychological security from infancy to young adulthood.
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1435-1446.

- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-338.
- Iasiello, M., & Van Agteren, J. (2020). Mental health and/or mental illness: A scoping review of the evidence and implications of the dual-continua model of mental health. *Evidence Base: A journal of evidence reviews in key policy areas*, (1), 1-45.
- Jackson, S. E., Ruderman, M., & Ryan, A. (2002). *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Jackson, S. E., Ruderman, M., & Ryan, A. (2002). *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: Foundations of hedonic psychology*. Russell Sage Foundation.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karagonlar, G., Öztürk, E. B., & Özmen, Ö. N. (2015). Çalışanın örgütle sosyal mübadele algısı ve işten ayrılma niyeti: İşe cezbolmanın ve öz yeterliliğin rolü.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.
- Koçak, D. (2020). Psikolojik Güvenlik ve Çalışan Performansı İlişkisi: Algılanan Örgütsel Engelin Aracı İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 119-140.

- Koçak, D. (2020). Psikolojik güvenlik ve çalışan performansı ilişkisi: algılanan örgütsel engelin aracı iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 119-140.
- Köse, S. (2021). Örgütsel adalet ve yönetici desteği ile ihbarcılık (whistleblowing) arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracılık rolü.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: a self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 79(3), 367.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout research*, 1(1), 19-28.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challengestressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764–775.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological review*, 98(2), 224.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mayers A (2013) *Introduction To Statistics And Spss In Psychology* (Pearson Education Limited, Newyork).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(7), 941-966.
- Nergiz, H. G. (2015). Otel işletmelerinde hata yönetiminin psikolojik güvenlik, örgütsel performans ve örgütsel öğrenme üzerindeki etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26(2).
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Öztürk, M., & Eryeşil, K. (2016). Lider-Üye Etkileşimi Ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 19(2), 123-141.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36, 717-731.
- Ryan, R. M., & 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 well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.

- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The journal of positive psychology*, 13(4), 333-335.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction (Vol. 55, No. 1, p. 5). American Psychological Association.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410.
- Seyrek, İ., & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 43-62.
- Shaver, P. R., & Mikulincer, M. (2007). Adult attachment strategies and the regulation of emotion. *Handbook of emotion regulation*, 446, 465.
- Sipahi, H., & Kartal, Y. (2018). Nepotizmin Örgütsel Sessizlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(2), 109-118.
- Soyalın, M. (2019). Örgütsel etik iklim, psikolojik güvenlik, güç mesafesi yönelimi ve çalışan sesliliği davranışı arasındaki ilişkiler.
- Soyalın, M. (2021). Psikolojik Güvenlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(41), 279-290.
- Soytekin, M. (2004). *Yönetimde Güven ve Yetki Devri* (Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Stepoe, A., & Wardle, J. (2005). Positive affect and biological function in everyday life. *Neurobiology of Aging*, 26(1), 108-112.

- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35-71.
- Tett, R. P., & 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.
- Uchida, Y., & Ogihara, Y. (2012). Personal or interpersonal construal of happiness: A cultural psychological perspective. *International Journal of Wellbeing*, 2(4).
- Ulutaş, Ö. (2015). Otel işletmelerinde etik iklim algılamalarının ve duygusal emeğin tükenmişlik üzerine etkileri: Nevşehir Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacıbektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Nevşehir.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33(2), 141-160.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.
- Yazıcıoğlu, Y. Ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, Y. (2009). “ Konaklama İşletmelerinde İş Görenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması” , *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30).
- Yener, S. (2014). Özel ortaöğretim kurumlarında paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisinin araştırılması.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., & Çakı, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderator Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.

Yüce, A., & Kavak, O. (2017). İçsel pazarlama faaliyetlerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cataloging-In-Publication Data*, 315.

Yürür, S., & Ünlü, A. G. O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2).



EKLER

EK-1 ANKET FORMU

PSİKOLOJİK GÜVENLİK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ARACILIK ROLÜ'NÜ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın katılımcı,

Bu anket çalışması Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İşletme Ana Bilim Dalında yürütülmekte olan yüksek lisans tez çalışması için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket doldurulurken kesinlikle isim, soy isim istenmemektedir. Anketten elde edilen veriler, tamamen akademik çalışmalar için kullanılacak olup, herhangi bir kişiyle ya da kurumla paylaşılmayacaktır. **Anketin güvenilir ve geçerli olması bakımından tüm ifadelerin gerçekçi bir biçimde değerlendirilmesi önemlidir.** Katkı ve ilginiz için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Ebru UZEL

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1.Cinsiyetiniz:

Kadın

Erkek

2.Yaşınız:

3.Eğitim Durumunuz

İlköğretim Ön Lisans Lise Lisans Lisans Üstü

4.Çalışmakta olduğunuz departman nedir?

Ön büro İnsan Kaynakları Teknik Servis Güvenlik

Muhasebe Satış- Pazarlama Yiyecek-içecek

Psikolojik güvenlik ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi kutucuklardan uygun olanına işaretleyerek belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İş Birimimde işimle ilgili gerçek duygularımı ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
İř birimimde dūřüncelerimi özgürce ifade edebilirim.	1	2	3	4	5
İş birimimde çalışanların gerçek duygularını açıkça ortaya koymasını memnuniyetle karşılanır.	1	2	3	4	5
İş birimimdeki diğer çalışanlardan farklı fikirlere sahip olsam bile hiç kimse beni ayıplamaz.	1	2	3	4	5
İř birimimde gerçek dūřüncelerimi ifade etmenin bana zarar vereceđinden endiře duymuyorum.	1	2	3	4	5

İşten ayrılma niyeti ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi kutucuklardan uygun olanına işaretleyerek belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım.	1	2	3	4	5
Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	1	2	3	4	5
Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Psikolojik iyi oluş ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi kutucuklardan uygun olanına işaretleyerek belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Amacı ve anlamı olan bir hayat sürüyorum.	1	2	3	4	5
Sosyal ilişkilerim, beni destekleyici ve tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
Günlük faaliyetlerime ilgi ve bağlılık duyarım.	1	2	3	4	5
Başkalarının mutluluğu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5
Benim için önemli olan faaliyetlerde yeterli ve yetenekliyim.	1	2	3	4	5
Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	1	2	3	4	5
Geleceğim hakkında iyimserim.	1	2	3	4	5