



T.C

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİMDALI

**ÇALIŞANLARDA ÖZNEL İYİ OLMA HALİNİN ALGILANAN
İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE
İLİŞKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

Doktora Tezi

Handan ÖZÇELİK BOZKURT

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Nevşehir

Haziran, 2018

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.



Handan ÖZÇELİK BOZKURT

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Çalışanlarda Öznel İyi Olma Halinin Algılanan İstihdam Edilebilirlik ve İşten ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı Doktora tezi Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.



Tezi Hazırlayan

Handan ÖZÇELİK BOZKURT



Danışman

Dr.Öğr.Üyesi. Aziz GÖKHAN ÖZKOÇ



Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Başkanı

Doç.Dr. Duygu EREN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğr. Üyesi Aziz Gökhan ÖZKOÇ danışmanlığında Handan ÖZÇELİK BOZKURT tarafından hazırlanan “Çalışanlarda Öznel İyi Olma Halinin Algılanan İstihdam Edilebilirlik ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

29 /06 /2018

Jüri

Danışman :Dr. Öğr. Üyesi. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Üye : Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Üye : Doç. Dr. Lütfi BUYRUK

Üye :Dr. Öğr. Üyesi. Gül ERKOL BAYRAM

Üye :Dr. Öğr. Üyesi Ali Turan BAYRAM

İmza

.....
.....
.....
.....
.....

ONAY: Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 12. /07. / 2018 tarih ve 2018-28-543 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

12. /07. / 2018
.....
Dr. Öğr. Üyesi Vedat AKTEPE
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Öncelikle bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde değerli bilgilerini benimle paylaşan, sabırla, ilgiyle bana yol gösterici olan ve samimiyetini, güler yüzünü benden esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi. Aziz GÖKHAN ÖZKOÇ'a teşekkür ve şükranlarımı sunuyorum.

Zorlu ancak anlamlı geçen bu araştırma sürecinde bana daima destek olan değerli eşim Mustafa BOZKURT ve anne karnında yoğun ders çalışma temposuyla tanışan, dünyaya geldikten sonra ise elimde olmadan onunla geçirebileceğim zamandan çaldığım canım oğlum Poyraz BOZKURT'a teşekkür ediyor ve onlara minnettar olduğumu bildirmek istiyorum.

Bu günlere gelmemde en büyük destekçim ve yardımcım olan annem, babam ve kardeşlerime şükranlarımı sunarım.

Ayrıca bu süreçte manevi desteğini benden esirgemeyen çalışma arkadaşım Öğr. Gör. Derya ÇÖLKESEN ALKIŐ'a sonsuz teőekkürlerimi sunuyorum.

ÇALIŞANLARDA ÖZNEL İYİ OLMA HALİNİN ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

Handan ÖZÇELİK BOZKURT

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora, Haziran 2018

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aziz Gökhan ÖZKOÇ

ÖZET

Küreselleşme ve özellikle bilişim teknolojisindeki ilerlemler, işgücü piyasasını kaygan bir zemine bağlı kılmıştır. Söz konusu gelişmeler, işgücü yapısında kıyasıya rekabete neden olmuş ve işletmeler bu durumla başa çıkmak adına işgücü kalitesini artırma yoluna gitmişlerdir. Personel seçiminde son derece titiz davranan ve beşeri sermayeye önem veren işletmelerin sayısındaki artış, işgörenlerin istihdam edilebilirlik algılarının araştırılmasını gerekli hale getirmiştir. Bu noktada bireyin istihdam edilebilirlik algı düzeyinin öznel iyi olma haline etkisi de büyük önem arz etmektedir. Çünkü işsiz kalma korkusu, kişinin hayatı üzerindeki kontrol gücünü kaybetme kaygısını beraberinde getirebilmektedir. Bireyin öznel iyi olma halinin mevcut işletmesinden ayrılma niyetine etkisi ise hem çalışan hem de işletmeler açısından üzerinde durulması gereken bir konudur.

Bu çalışmanın amacı; algılanan istihdam edilebilirlik, öznel iyi olma hali ve işten ayrılma niyeti kavramlarının teorik incelemesini sunmakla birlikte, algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma haline etkisi ve öznel iyi olma halinin işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymaktır. İlgili yazın taraması sonucu kuramsal bir model geliştirilmiş ve oluşturulan modele dayanılarak araştırma hipotezleri

kurulmuştur. Bu doğrultuda Antalya İli'nde faaliyet göstermekte olan beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanlarına yönelik kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Verilerin analizi için T testi, korelasyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duyguyu negatif, olumlu duyguyu pozitif, yaşam doyumunu ise pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Bununla birlikte öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygunun işten ayrılma niyetine pozitif, olumlu duygunun pozitif, yaşam doyumunun ise yine pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda algılanan istihdam edilebilirliğin; cinsiyet, eğitim düzeyi ve sektörde çalışma süresine, öznel iyi olma halinin; cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, sektör ve işletmede çalışma süresine, işten ayrılma niyetinin ise; eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öznel İyi Olma Hali, Algılanan İstihdam Edilebilirlik, İşten Ayrılma Niyeti, Konaklama İşletmeleri

THE RELATIONSHIP OF PERCEIVED EMPLOYABILITY AND TURNOVER INTENTION WITH EMPLOYEES' SUBJECTIVE WELL-BEING: A CASE STUDY OF HOSPITALITY INDUSTRY

Handan ÖZÇELİK BOZKURT

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences Department of

Tourism Management Ph.D Thesis, June 2018

Supervisor: Asst. Prof. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

ABSTRACT

Globalization and advances in information technology, in particular, have forced the labour market to be on a slippery basis. These developments have caused a cutthroat competition in labour structure and businesses have resorted to increase the quality of labour force to cope with this situation. The increase in the number of businesses that are extremely rigorous in the selection of staff and that attach importance to human capital has made it necessary to investigate the employers' perceptions of employability. At this point, the effect of the individual's level of employability perception on subjective well-being is also of great importance. Because the fear of being unemployed can bring about the loss of control over one's life. The effect of the individual's subjective well-being on the intention to leave the current business is an issue that must be addressed in terms of both employees and businesses.

The aim of the this study is to reveal the effect of perceived employability on subjective well-being and the effect of subjective well-being on the intention to leave work besides presenting the theoretical examination of the concepts of perceived

employability, subjective well-being and intention to leave work. As a result of the related literature search, a theoretical model was developed and research hypotheses were established based on the model. In this direction, a comprehensive study has been carried out for the employees in the five-star accommodation businesses operating in Antalya Province. Statistical methods such as T test, correlation analysis, confirmatory factor analysis and path analysis were used for the analysis of the data. In the direction of the findings, it was observed that perceived employability affects three sub-dimensions of subjective well-being: negative feeling negatively, positive feeling positively and life satisfaction positively. On the other hand, it was also found that the sub-dimensions of subjective well-being, negative feeling, positive feeling and life satisfaction affected intention to leave work positively. At the same time, it was found that there was a difference in the perceived employability depending on gender, education level and duration of work experience in the sector; subjective well-being depending on gender, education level, income level, duration of work experience in the sector and business; intention to leave work depending on education level.

Key Words: Subjective Well-being, Perceived Employability, Turnover Intention, Hospitality Industry

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK.....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	x
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	xiv
TABLolar LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZNEL VE PSİKOLOJİK AÇIDAN İYİ OLMA HALİ (WELL-BEING) KAVRAMI VE İÇERİĞİ

1.1. İyi Olma Hali: Öznel ve Psikolojik Perspektif.....	4
1.2. İyi Olma Halini Etkileyen Faktörler	9
1.3. Öznel İyi Olma Haline Yönelik Kuramlar	13
1.3.1. Tabandan Tavana (Bottom-Up) ve Tavandan Tabana (Top-Down) Kuramı	13
1.3.2. Erek (Telic) Kuramı	14
1.3.3. Etkinlik (Activity) Kuramı.....	15
1.3.4. Uyum (Adaptation) Kuramı	16
1.3.5. Çok Yönlü Uyuşmazlık (Multiple Discrepancy) Kuramı	17
1.3.6. Mütevazı Beklentiler (Modest Aspirations) Kuramı.....	18
1.4. İyi Olma Halinin Boyutları	19

1.4.1. Psikolojik İyi Olma Halinin Boyutları	19
1.4.2. Öznel İyi Olma Halinin Boyutları.....	21
1.4.2.1. Olumlu/Pozitif Duygu.....	22
1.4.2.2. Olumsuz /Negatif Duygu	23
1.4.2.3. Yaşam Doyumu.....	24
1.5. İşyerinde İyi Olma Hali.....	24

İKİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARINA YÖNELİK İNCELEME VE DEĞİŞKENLER ARASI ETKİLEŞİM

2.1. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Kavramı ve İçeriği	30
2.2. Algılanan İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Faktörler	39
2.2.1. Bireysel Faktörler.....	39
2.2.2. İşgücü Piyasası	43
2.2.3. İnsan Kaynakları Politikaları.....	46
2.3. İşletmeler Açısından Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Sonuçları.....	47
2.4. İyi Olma Halinin Yordayıcısı Olarak Algılanan İstihdam Edilebilirlik.....	48
2.5. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve İçeriği	51
2.6. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	52
2.6.1. Bireysel Faktörler.....	53
2.6.2. Örgüt Faktörü	56
2.7. İşten Ayrılma Niyetinin Olası Sonuçları.....	64
2.8. İyi Olma Hali İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZNEL İYİ OLMA HALİNİN ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ETKİLEŞİMİNE YÖNELİK KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	71
3.1.1. Araştırma Konusunun Amacı ve Önemi.....	71
3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	73
3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü	74
3.1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	75
3.1.5. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi.....	75
3.1.6. Anketin Uygulanması ve Verilerin Analizi	77
3.2. Araştırma Verilerinin Analizi	77
3.3. İstatiksel Analiz ve Bulgular.....	77
3.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bulgu ve Değerlendirmeler.....	78
3.3.2. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar.....	82
3.3.3. Öznel İyi Olma Hali Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar	83
3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar.....	87
3.3.5. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	88
3.3.6. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	90
3.3.7. İşten Ayrılma Niyeti Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	92
3.3.8. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	93
3.3.9. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi	95
3.3.10. Değişkenlere İlişkin Yol Analizi ve Hipotez Testleri.....	97

SONUÇ	99
KAYNAKÇA	106
EKLER	145
ÖZGEÇMİŞ	



KISALTMALAR VE SİMGELER

AİED: Algılanan İstihdam Edilebilirlik

ÖİOH: Öznel İyi Olma Hali

İAN: İşten Ayrılma Niyeti

YEM: Yapısal Eşitlik Modeli



TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No.
1.1. Öznel İyi Olma Halinin Boyutları.....	21
3.1. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	77
3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bulgular.....	78
3.3. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler.....	81
3.4. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Olumsuz Duygu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler.....	83
3.5. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Olumlu Duygu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler.....	84
3.6. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Yaşam Doyumu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler.....	85
3.7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler.....	86
3.8. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	88
3.9. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	90
3.10. İşten Ayrılma Niyeti Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	91
3.11. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçüleri.....	92
3.12. Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları.....	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	72
Şekil 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	93
Şekil 3.3. Değişkenlere İlişkin Yol Analizi.....	96





GİRİŞ

Küresel rekabet ortamında ayakta kalmak için çabalayan işletmeler, verimliliklerini artırmak adına çalışanlarının beşeri sermayelerine yoğunlaşmaktadırlar. Bu durum, çalışanların istihdam edilebilirliklerini koruma endişesini de beraberinde getirmektedir. Potansiyelini sorgulayan çalışan yeni bir iş bulma ihtimalini, farklı bir pozisyona terfi etme şansını veya mevcut işinde devam edebilme kabiliyetini gözden geçirmek durumundadır. Bireyin kendine dair bu tür değerlendirmeleri istihdam edilebilirlik algısını ortaya koymaktadır. İstihdam algısı aynı zamanda kişinin nitelik seviyesini nasıl algıladığını da temsil etmektedir. Bu nedenle istihdam algısı, istihdam edilebilirlik kavramının da ötesinde bireyin iş bulma, terfi etme veya mevcut işine devam etme konusundaki düşüncelerini kapsamaktadır.

Düşük istihdam algısına sahip ve bu konuda kaygı taşıyan çalışanlar, mevcut işlerini kaybetmemek adına işgücü performanslarını yüksek tutmak durumundadırlar. Bu durum bireyin kendini psikolojik olarak sürekli bir baskı halinde hissetmesine sebep olmaktadır. Çünkü genel olarak kendini mevcut işine hapsolmuş hissedene, yeni iş bulmakta zorluk çeken bireylerin iyi olma düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Stengard vd., 2016: 152). Bu durum zamanla örgüt iklimine, müşteri memnuniyetine ve çalışanın psikolojik sağlığına zarar verebilmektedir. Mutsuz bir çalışan, işletmesinde karşılaştığı olumsuz bir durumla başa çıkma konusunda güçsüzdür. Dolayısıyla çalışanın iyi olma halindeki kötü gidişat zamanla işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir (Alfes, Shantz ve Truss, 2012: 417). Bu durum mevcut işletme için de bir tehdit niteliğindedir. Çünkü işgücü devir hızının yüksek olması, maliyetleri açısından işletmeler tarafından istenmeyen bir durumdur. Araştırmalar işletmelerin en çok karşılaştığı finansal problemler arasında işten ayrılma hızına işaret etmektedir (Meier ve Hicklin, 2008: 587).

Turizm, emek-yoğun bir sektördür ve bu durum turizm çalışanlarının psikolojik ve fizyolojik sorunlarını arttırmaktadır. Dolayısıyla çalışanların verimliliklerini artırmak adına akademik çalışmalar yapmak bir gereklilik haline gelmiştir. Neredeyse tüm departmanlarda her yıl yeni konsept uygulamalarının devreye sokulduğu turizm

sektöründe, çalışanların istihdam edilebilirliklerini korumaları son derece önemlidir. Bu durum çalışanların psikolojilerini de olumlu yönde etkilemektedir. Ruh hali iyi ve işletmesinde mutlu olan bir çalışan muhtemelen işten ayrılma gibi olumsuz bir girişimden uzak kalmayı tercih edecektir.

Algılan istihdam edilebilirliğin çalışanın iyi olma hali üzerinde etkisi olduğunu savunan çalışmalar mevcuttur (örn. De Cuyper vd., 2008: 498; Stengard vd., 2016: 152; Lu, Sun ve Du (2016: 45). İyi olma halinin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur (örn. Schultz vd., 2015: 972; Stetz, Castro ve Bliese, 2007: 579; Fisher ve Hanna, 1931: 232). Bu çalışmada; ilgili yazın taraması sunularak, konaklama işletmesi çalışanlarının istihdam edilebilirlik algı düzeylerinin öznel iyi olma haline etkisi incelenecek ve öznel iyi olma halinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri ortaya konulacaktır. Algılanan istihdam edilebilirlik, öznel iyi olma hali ve işten ayrılma niyeti kavramları detaylı şekilde ortaya konularak benzer kavramlardan farklılaştıkları kilit noktalara değinilecektir. Turizm, kariyer yaşamında en çok terk edilen sektörler arasındadır (Kuşluyan ve Kuşluyan 2000: 262). Bu duruma doğrudan ya da dolaylı yoldan sebep olan faktörleri belirlemek önemlidir. Bu çalışma ile işgücü piyasasında var olan iş alternatiflerinin algılanma düzeyinin, çalışanların öznel iyi olma hali düzeyi ve iş fırsatlarının bu düzeye etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte konaklama işletmesi çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeyleri ve öznel iyi olma hallerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisi ortaya konulacaktır. Bu bulguların konaklama işletmesi çalışanları, işverenler ve turizm sektörünün yararına olacağı düşünülmektedir.

Algılanan istihdam edilebilirlik ve öznel iyi olma hali kavramlarının ulusal yazında az çalışılmış olmasının yanı sıra uluslararası ve ulusal yazında algılanan istihdam edilebilirlik, öznel iyi olma hali ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin ilişkilerini birlikte inceleyen bir çalışma olmaması sebebiyle bu çalışmanın; literatüre ve yönetim bilimine de önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde; öznel ve psikolojik iyi olma hali kavramı ve içeriğinden bahsedilerek öznel iyi olma haline yönelik kuramlar ve boyutlara yer verilecektir. İkinci bölümde; algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti kavramları incelenmekle birlikte değişkenler arasındaki ilişkiler üzerinde durulacaktır. nc bölümde ise araştırma yöntemi, araştırma modeli, araştırma hipotezleri, analiz ve bulgular yer alacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZNEL VE PSİKOLOJİK AÇIDAN İYİ OLMA HALİ (WELL-BEING) KAVRAMI VE İÇERİĞİ

1.1. İyi Olma Hali: Öznel ve Psikolojik Perspektif

İyi olma hali, genel olarak kişinin hayat durumunun bir açıklaması olarak görülmektedir (McGillivray, 2007: 3). İyi olma durumu en ideal psikolojik işlev ve günlük deneyimleri ifade etmektedir. Kavram, yalnızca kişiler arası günlük ilişkilerin değil aynı zamanda yoğun bilimsel incelemelerin de ilgi alanına girmektedir. Kişiyeye yöneltilen “nasılsın?” sorusu çok basit görünse de araştırmacılar söz konusu sorunun ve bu soruya verilen cevapların karmaşık ve tartışmaya açık olduğunu düşünmektedirler. Aslında entelektüel tarihin başlangıcından itibaren “iyi bir yaşam” kavramının nasıl tanımlanması gerektiği üzerinde düşünülmektedir (Ryan ve Deci, 2001: 142).

İyi olma hali kavramı, farklı disiplinlerdeki çok sayıda araştırmacı tarafından incelenmiş ve bu araştırmalara göre “yalnızca bir hastalık veya sakatlığa sahip olmayan kişi değil aynı zamanda psikolojik, sosyal ve ruhsal açıdan kendini iyi hissedebilen kişidir” şeklinde tanımlanmıştır (World Health Organization, 1946: 94). Deci ve Ryan (2008: 1) iyi olma halini “mutluluk” kavramıyla bağdaştırmaktadır. World Health Organization (1946: 16) ise iyi olma halinin üç boyuttan oluştuğunu savunmaktadır. Bunlar; a) psikolojik iyi olma hali: bireyin tatmin, özsaygı ve yeteneklerini b) fiziksel iyi olma hali: beslenme, barınma, sağlık, giyim ve ulaşım

ihtiyaçlarını ve c) sosyal iyi olma hali: topluma katılma, toplumda kabul görme ve başkalarına yardımcı olma becerisiyle ilişkilidir.

İngilizcede “iyi olma hali” için “well-being” terimine denk gelecek şekilde “wellness” ifadesi de kullanılmaktadır. Fakat psikolojik bir terim olarak “wellness”, yine iyi oluş olarak kullanılan “well-being”ten farklıdır. Türkçe’de “zindelik, fiziksel uyum (fitness), iyi oluş hali” anlamlarına karşılık gelen “wellness” terimi, rahatsızlık ya da hastalık durumuna karşıt olarak “esenlik” kavramı ile ifade edilmektedir (Wicklund, 1996; Akt. Memnun, 2006: 5). Bu bakımdan esenlik (wellness), sağlıklı olmanın ve iyi oluşun tüm yönlerini kuşatan ağdaş bir terim olup, hem vücud hem de zihin için olumlu bir iyilik duygusunu ifade ederken; “iyi olma hali” (well-being) hastalık karşıtı bir yaklaşımın aksine kişinin psikolojik, sosyolojik özelliklerine olumlu yaklaşım sergileyen, öznel ve objektif anlamda da ölçülebilen bir kavramdır (Göcen, 2012: 26).

Kişinin zihinsel ve fiziksel iyilik halinin tespit edilmesi için birtakım soruların cevaplanması gerekmektedir. Bu sorular; bugünü anlamlı kılan ve seni tatmin edecek bir şey yaptın mı? Hayatın değerli ve amaçlı mı? Başkası tarafından seviliyor ve ilgi görüyor musun? Bu sorular ilaçlar veya tıbbi tedavilerle değil, yaşama tam katılım fırsatının yakalanması sayesinde anlamlı şekilde cevaplanabilmektedir (Ryff ve Singer, 1998: 21). Dolayısıyla iyi olma hali, insanların yaşam amaçlarının var olup olmadığıyla, mevcut potansiyellerinin farkında olma düzeyleriyle, başkalarıyla olan ilişkilerinin kalitesiyle ve kendi hayatlarına dair sorumluluk duygularıyla ilgilenmektedir (Ryff ve Keyes, 1995: 725).

İyi olma halinin bileşenleri olan öznel iyi olma ile psikolojik iyi olma hali, literatürde sıklıkla birbirinin yerine kullanılan ya da tek yönlü olarak incelenen kavramlardır (Christopher, 1999: 141). Ancak kimi çalışmalarda, bu iki kavramın birbirinden son derece farklı olduğu vurgulanmaktadır (rn. Anglim ve Grant, 2016; Garcia vd., 2017).

Öznel iyi olma hali, hedonik perspektif ile btnleştirilmekte ve kişinin yaşam doyumunu gibi hayatına dair öznel değerlendirmelerini kapsamaktadır (Zambianchi,

2015: 4; Diener, Sapyta ve Suh, 1998: 36). Psikolojik iyi olma hali ise eudaimonic perspektifte incelenmektedir. Eudaimonic yaklaşımda, kişinin hayata karşı sorumluluklarını yerine getirme ve kendini gerçekleştirme potansiyeli üzerinde durulmaktadır (Ryff, 1989: 1070; Ryff ve Singer ve Love, 2004: 1383; Ryff, 2014: 11).

Öznel iyi oluşla ilgili çalışmalar; 1950'li yıllarda toplumsal değişimi izlemek ve sosyal gelişim sağlamak amacıyla yapılmaya başlanmıştır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1017). Hedonik/öznel iyi olma hali; kişinin mutluluk ve iyi olma konusundaki öznel deneyimlerine odaklanmakla birlikte; mutluluk, yaşam doyumu ve olumlu ve olumsuz etkilerin ölçümünü konu edinmektedir. Mutluluk ve zevke yoğunlaşıp, üzüntüden uzak kalmaya odaklanmaktadır (Deci ve Ryan, 2008: 1). Bireydeki pozitif duyguların varlığı ve negatif duyguların yokluğu ideal öznel iyi olma durumunu tanımlamaktadır (Vitters, 2001: 912). Negatif duygular anksiyete/depresyon hali (gerginlik hissi, mutsuzluk, endişe, sinir hali vb..) ile bütünleşirken pozitif duygular ise bireylerin bilişsel ve davranışsal eğilimlerinin gelişmesi ile örtüşmektedir (Watson, Clark ve Tellegen, 1988: 1068; Fredrickson, 2003: 335). Emerson (1985: 285)'a göre öznel iyi olma hali bireyin amaçlarının, isteklerinin ve ihtiyaçlarının gerçekleşmesi yoluyla tatmin olması durumudur. Kavram genellikle hayatı zevkli ya da tatsız hale getiren deneyimler üzerine odaklanmaktadır (Burns ve Machin, 2010: 22).

Öznel iyi olma hali; hem bilişsel hem de duygusal bileşenlerin bir bütünüdür. Bilişsel bileşen genellikle bir kişinin yaşam kalitesinin çeşitli standartlara kıyasla genel bir değerlendirmesi olan yaşam doyumunu ifade etmektedir (Hansen ve Slagsvold, 2015: 52). Duygusal iyi olma ise genellikle pozitif ve negatif etkiler olmak üzere iki kategoride incelenmektedir (Hansen, 2010: 17). Pozitif etki; sevinç ve heyecan gibi pozitif duyguları barındırmaktadır. Mutluluk, küresel bir olumlu etki ölçüsü olarak kavramsallaştırılabilir. Negatif etki ise üzüntü ve korku gibi hoş olmayan duygulara değinmektedir. Campbell, Converse, ve Rodgers (1976: 474)'a göre insanlar nesnel ortamlarda yaşıyor olsalar da bu ortamlara dair duygu ve düşünceleri öznedir. Dolayısıyla insanlar aynı durum karşısında farklı değerlendirme potansiyeline sahiptirler.

Diener (1984: 542)'e göre kişinin öznel iyi olma hali, yaşam doyumuyla yakından ilişkilidir. Dolayısıyla bireyin yaşamına dair olumlu değerlendirmeleri öznel iyi olma halini ortaya koymaktadır. Öznel iyi olma halini tahlil ederken kişi, psikolojik sağlık durumuyla ilgili değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bu değerlendirme bireyin evliliği, iş hayatı ve yaşamına dair tatminini içermektedir ve bu değerlendirmelerin devam eden etkileri (olumlu duygu ve ruh halinin varlığı) mevcut yaşamına da tesir etmektedir. Öznel iyi olma hali, bireylerin egemenlik duygusu taşımalarından ve hedeflerine ilerleme konusundaki başarılarından kaynaklanabilmektedir. Kişinin mizacından, ilginç ve zevkli faaliyetlerde bulunması ve olumlu sosyal ilişkilerine kadar birçok etken öznel iyi olma hali üzerinde belirleyici olabilmektedir (Diener, Sapyta ve Suh, 1998: 33-34).

Psikolojik iyi olma haline dair deneysel çalışmalara 1980'li yıllarda başlanmıştır. Ancak söz konusu çalışmaların geçmişi klinik ve yetişkin gelişim psikolojisi teorilerine dayanmaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1017). Eudaimonic/psikolojik iyi olma hali; kişisel gelişim, bireylerin yaşamın zorluklarını çözme ve potansiyellerini kullanma becerileri ile ilgilenmektedir. Bireyin hayattaki amacına, kendini gerçekleştirme durumuna ve tam olarak işlevine odaklanır (Ryan ve Deci, 2001: 141; Deci ve Ryan, 2008: 2; Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1017). Psikolojik iyi olma hali; kişilik ve kişilik gelişimi konusunda son derece kritik rol oynamaktadır. Çünkü psikopatoloji alanında değerlendirmeler yapabilmek için psikolojik iyi olma durum tahlilinin yapılması gerekmektedir (Christopher, 1999: 141).

Pudrovska vd., (2005: 4) ve Ryff ve Keyes (1995: 720)'e göre kişinin psikolojik iyi olma durumu yaşamı boyunca farklılıklar göstermektedir. Örneğin söz konusu psikolojik iyi olma hali boyutlarından çevresel egemenlik ve bağımsızlık faktörü genç yaşlarda düşük seyrederken yetişkinlik ve orta yaşa doğru artış göstermektedir. Aksine bireyin yaşı ilerledikçe yaşamdaki amaçları ve kişisel gelişimi azalmaktadır. Kendini kabul ise genellikle hayat boyu durağan bir yörüngede seyretmektedir. Ayrıca Steca vd., (2002) (Akt. Zambianchi, 2015: 4) kişinin psikolojik iyi olma hali

bakımından özsaygı, iyimserlik, yaşam doyumu ve fiziksel sağlığı ile eudaimonic boyutlardan kendini kabul, çevresel egemenlik ve yaşam amacı arasında güçlü ve pozitif yönlü ilişki saptamışlardır.

Öznel iyi olma hali, yaşam kalitesine dair daha evrensel değerlendirmeleri içerirken psikolojik iyi olma hali, hayatta algılanan zorluklarla (örn. anlamlı hedefler peşinde koşmak, kişisel gelişimi sağlamak, başkalarıyla kaliteli iletişim kurmak vb..) mücadele etme becerisine değinmektedir. Öznel iyi olma hali; yaşam doyumu ve mutluluk kavramlarını formüle ederken psikolojik iyi olma; hali insan gelişimi ve hayattaki varoluşsal zorluklara odaklanmaktadır. Öznel iyi olma ile psikolojik iyi olma kavramları farklı yaklaşımları barındırsalar da aynı zamanda bir bütünü teşkil etmektedirler. Mutlu bir yaşam ile anlamlı bir hayat arasındaki fark, söz konusu iki kavram arasındaki ayrımı vurgulamaktadır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1009). Öznel iyi olma ile psikolojik iyi olma kavramlarının yakından ilişkili olduğu ortadadır; ancak bu ilişkiye rağmen faktör analitik çalışmalar, söz konusu iki kavramın gerçekten farklı özellikler taşıdığını göstermiştir (Compton vd., 1996: 410; Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1007).

King ve Napa (1998: 162) iyi bir hayatın; mutlu ve anlamlı bir yaşamdan ibaret olması gerektiğini savunmaktadırlar. Bu bakımdan öznel iyi olma ile psikolojik iyi olma hali arasında güçlü bir korelasyon olduğunu ortadadır (Gallagher, Lopez ve Preacher, 2009: 1042; Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1017). Burns ve Machin (2010: 26)'e göre ise psikolojik iyi olma hali değişkeni öznel iyi olma halinin önemli belirleyicisidir.

Jang, Chiriboga ve Small (2008: 217) farklı bir yaklaşım sergileyerek psikolojik iyi olma halini pozitif ve negatif duygu boyutları altında incelemişlerdir. Greenfield ve Marks (2004: 260) ise psikolojik iyi olma hali kavramını; pozitif ile negatif duygu ve yaşam amacı bileşenleri bütünlüğünde ele almışlardır. Keyes (2002: 211) de kavramlara karşı sergilenen yaklaşımdan uzaklaşarak pozitif ve negatif duyguyu duygusal iyi olma hali perspektifinden incelemiştir.

Nitekim öznel iyi olma hali ile psikolojik iyi olma hali kimi araştırmacılara göre herhangi bir farklılık teşkil etmezken, kimilerine göre son derece farklı kavramlar olarak kabul edilmektedir (Proccaci, 2008: 11). Dolayısıyla kavram evrensel anlamda eksik ve belirsizdir (Emerson, 1985: 282). Ancak ilgili yazın taraması bütünüyle değerlendirildiğinde; öznel iyi olma hali ile psikolojik iyi olma halinin birbirinden farklı olarak ele alındığı, benzer ve belirgin sınırların çizildiği çalışma sayısı çoğunluktadır (örn. Diener, 1999; Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 1989; Burns ve Machin, 2010).

1.2. İyi Olma Halini Etkileyen Faktörler

Kişinin mutluluk düzeyini belirleyen yaş, cinsiyet, medeni durum ya da çevresel etkenler gibi birçok faktör mevcuttur. Birey bu faktörlerin etkisiyle olaylar karşısında reaksiyon göstermektedir. Bu etkileşim ise bireyin iyi olma düzeyini ortaya koymaktadır (Ryff: 1989; Ellis, 2011; Garcia vd., 2017).

İleri yaştaki bireylere yönelik bir çalışmada fiziksel aktivitelerde bulunmanın bireylerin iyi olma düzeylerini artırdığı saptanmıştır. Örneğin; bowling oynamak, okçuluk, balık tutmak veya golf oynamanın kişide pozitif (neşe, mutluluk, tatmin olma vb..) duyguların harekete geçmesini sağladığı görülmüştür (Bae vd., 2017: 201). Ayrıca öznel iyi olma düzeyi yüksek bireylerin, kardiyometabolik hastalıklara (şeker, kalp, felç) yakalanma olasılıkları daha düşüktür (Boehm vd., 2016: 4).

Emberland ve Rundmo (2010: 456) ve Stiglbauer ve Batinic (2015: 272) çalışmalarında; cinsiyet ve yaşın iyi olma hali üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığını saptamışlardır. Bununla birlikte, Mishra ve Bhatagar (2010: 409) yaşın belirleyici rol oynamadığını ancak cinsiyetin belirleyici rol oynayabileceğini çalışmalarlarıyla savunmuşlardır. Gurkova vd., (2014: 198) ise yaşın pozitif ve negatif duygularla anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığını savunmaktadırlar. Sasser ve Sorensen (2016: 328) de yaşın iyi olma hali üzerinde belirleyiciliğinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Stengard vd., (2016: 161) ileri yaşta, erkek ve beyaz yakalı çalışanların iyi olma hallerinin genç, kadın ve mavi yakalı çalışanlara kıyasla daha pozitif yönlü olduğunu

saptamışlardır. Mroczek ve Kolarz (1998: 1344) da çalışmalarında genel olarak kadınların erkeklere oranla daha fazla negatif duygular beslediklerini ortaya koymuşlardır. Genç erkeklerde negatif duyguların daha fazla olduğunu yaşın ilerlemesiyle birlikte pozitif duygularda artış olduğunu gözlemlemişlerdir. Ancak kadınların yaşı ile negatif duyguları kıyaslandığında anlamlı bir sonuca ulaşamamışlardır. Eryılmaz ve Ercan (2011: 145) ise erkeklerin öznel iyi olma düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca söz konusu çalışma doğrultusunda, genç yaştaki bireylerin öznel iyi olma düzeylerinin daha düşük olduğu, öznel iyi oluş düzeyinin yaşla birlikte arttığı ve belli bir yaştan sonra düşmediği sonucuna ulaşmışlardır.

Kadınlar genelde nevroz, kaygı, depresyon, ruminasyon (aynı konu üzerinde düşünüp durma), kötümserlik gibi olumsuz karakteristik özelliklere erkeklere oranla daha yatkındırlar (Ellis, 2011: 559; Garcia vd., 2017: 7). Örneğin kadınlar, bir sonraki yıl içerisinde mevcut işlerini kaybetme olasılıkları konusunda daha olumsuz düşüncelere sahiptirler (Green vd., 2016: 403).

Genel olarak evli katılımcıların bekarlara kıyasla daha fazla pozitif duyguya sahip oldukları gözlenmiştir. Söz konusu çalışmaya göre erkeklerin bekar oluşu iyi olma durumlarını negatif yönde etkilemektedir. Mroczek ve Kolarz (1998: 1337) bu durumla alakalı olarak genç erkeklerin hiç evlenmemiş, ileri yaştakilerin boşanmış, ayrı yaşayan veya dul erkekler olma ihtimallerini göz önünde bulundurmak gerektiğini belirtmişlerdir. O'Neill ve Davis (2011: 388) ise günlük iş stresörlerinden etkilenme bakımından cinsiyetler arası bir farkın olmadığını ve medeni durumun da bu konuda belirleyici rol oynamadığını tespit etmişlerdir. Mauno, Ruokolainen ve Kinnunen (2013: 419) iş yükü ve iş-aile çatışması konusunda ileri yaştaki çalışanların daha dayanıklı olduklarını tespit etmiş ve bu durumun söz konusu bireylerin deneyimleri sayesinde gerçekleşmiş olabileceğini ileri sürmüşlerdir.

Pozitif yönlü sosyal ilişkiler, yaş faktöründen önemli ölçüde etkilenmektedir. Amerika'da elde edilen verilerin aksine (Ryff: 1989: 1076; Ryff ve Keyes, 1995: 721), İtalya'da yapılan bir çalışmada, gençlerin pozitif yönlü sosyal ilişkiler bakımından orta ve ileriki yaşlardaki bireylere göre daha başarılı oldukları

saptanmıştır. Ayrıca pozitif yönlü sosyal ilişkilerde erkeklerin kadınlardan daha başarılı olduğu vurgulanmıştır (Stace vd., 2002; Akt. Zambianchi, 2015: 4).

İyi olma hali, mesleki gruplar açısından ortalamalar bazında farklılıklar oluştursa da istatistiki olarak bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir. Meslek grupları arasında iyi olma bakımından en yüksek ortalamaya din görevlilerinin sahip olduğu, onu eğitimciler ve ev hanımlarının izlediği görülmektedir. İyi olma hali meslek grupları bakımından incelendiğinde, en düşük ortalamaya esnafların daha sonra da işçi ve emeklilerin sahip oldukları görülmektedir (Göcen, 2012: 237). Dolayısıyla bireylerin dini yönelimleriyle psikolojik iyi olma halleri arasında çok güçlü olmasa da pozitif yönlü ilişki olduğunu söylemek doğru olacaktır (Göcen, 2012: 195).

Çeşitli stres kaynakları kişinin iyi olma durumu üzerinde olumsuz etkiye sahiptir (Vandenberghe vd., 2011: 662). Kişinin psikolojik dayanıklılık düzeyi, iyi olma halini olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla stresle başa çıkma becerileri ile iyi olma düzeyi de benzer şekilde ilişki içerisindedir. Neticede bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyi ve stresle başa çıkma becerileri iyi olma halini tahmin etme konusunda önemli sinyaller vermektedir (Malkoç ve Yalçın, 2015: 39).

Duyguların belli bir istikrarda seyretmesi, öznel iyi oluşun bir işaretidir. Yine kişinin dışadönük bir yapıya sahip olması duygusal denge kadar güçlü olmasa da öznel iyi olma düzeyi üzerinde pozitif etkiye sahiptir (Vitters, 2001: 909). Kişide anksiyete (kaygı) ve depresif ruh hali durumunun varlığı iyi olma halini de olumsuz yönde etkilemektedir (Tramonti vd., 2016: 309). Örneğin işletmede mutsuz olan bir çalışanın giderek öfkeli bir yapıya sahip olduğu ve bu özelliğini iş dışı yaşamına taşıma ihtimalinin yüksek olduğu söylenebilir (Van der Vaart, 2015: 38). Mutluluk korkusu, mutluluğun yakın zamanda yaşanacak kötü bir olayın veya alınacak kötü bir haberin işaretçisi olarak düşünülmesi durumudur. Kişide var olan mutluluk korkusu da iyi oluş düzeyini negatif yönde etkilemektedir (Sarı ve Çakır, 2016: 222).

Bireyin eğitim düzeyi arttıkça iyi olma halinde de önemli derecede artış gözlenmektedir (Ryu, 2016: 78). Bu bakımdan bireyin farkındalık düzeyi arttıkça iyi olma halinin de olumlu yönde etkilendiğini söylemek doğru olacaktır (Schultz vd.,

2015: 978). Duygusal zeka ile iyi olma hali arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur (Brunetto vd., 2012: 436). Ayrıca farklı kişisel özelliklere ve bağımsız yapıya sahip olan bireylerin pozitif yönlü duygular taşıdıkları gözlemlenmiştir (Sheldon ve Bettencourt, 2002: 31). Pozitif ruh haline sahip bireylerin öz yeterlilikleri ise yüksek düzeyde olmaktadır (Van den Heuvel, Demerouti ve Peeters, 2015: 520; Siu, Cheung ve Lui, 2015: 374). Pozitif ruh halindeki bireyler daha iyimser, kolayca ümitsizliğe kapılmayan ve esnek bir yapıya sahiptirler (Siu, Cheung ve Lui, 2015: 374).

Hong Kong'da çocuklar üzerine yapılan bir araştırma sonucunda; yoksulluğun ve gelir eşitsizliğinin yaşam kalitesini düşürdüğü, düşük özsaygıya neden olduğu ve depresyon belirtilerini artırdığı tespit edilmiştir (Ho, Li, Chan, 2015: 217). Dolayısıyla bu durum; gelir düzeyi ve eşitliği ile iyi olma hali arasında anlamlı bir ilişki olma ihtimalini güçlendirmektedir (Pickett ve Wilkinson, 2010: 427). Bir başka çalışmaya göre de iyi olma hali, ekonomik koşullara göre farklılık göstermektedir. Bu bağlamda; orta gelir düzeyine sahip olanlar (düşünerek harcama yapanlar), alt gelir düzeyine sahip olan (temel ihtiyaçlarını zor karşılayanlar) bireylere göre iyi oluşları daha yüksek düzeydedir. Temel ihtiyaçlarını zor karşılayan, geçim sıkıntısı yaşayan kişilerin, diğer orta ve üst gelir düzeyindekilere kıyasla psikolojik açıdan iyi olma ortalamaları daha düşüktür. Orta gelir düzeyine sahip bireyler iyi olma hali bakımından en yüksek ortalamaya sahiptir. Bunu üst gelir düzeyli (rahat harcama yapanlar) ve alt gelir düzeyli bireyler takip etmektedir (Göcen, 2012: 224). Kamu çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada ise çalışanların maaşları arttıkça iyi olma hallerinin pozitif yönlü seyrettiği saptanmıştır (Ryu, 2016: 70).

Yaşam boyu sosyo-ekonomik refah bireyin iyi olma halini olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle finansal sorunların varlığı kişilerin iyi olma halini olumsuz yönde etkilemektedir (Niedzwiedz, Pell ve Mitchell, 2015: 2090). Schütte vd., (2014: 989) ise iyi olma halinin ülkelere göre farklılık gösterdiğini çalışmalarıyla da doğrulamışlardır. Bireyin hedeflerinin çeşitli özellikleri (önemli hedeflerin varlığı, bu hedeflere doğru ilerlemesi ve farklı hedefler arasında ikilem yaşaması dahi) duygusal ve bilişsel iyi oluşu üzerinde önemli etkilere sahiptir (Emmons, 1986: 1058).

1.3. Öznel İyi Olma Haline Yönelik Kuramlar

İlgili yazın incelendiğinde öznel iyi olma hali kavramını açıklayan kuramlar karşılaşılmaktadır ve öznel iyi oluşun kişilikle ne kadar yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Aşağıda bu kuramların ayrıntılı açıklamaları yer almaktadır.

1.3.1. Tabandan Tavana (Bottom-Up) ve Tavandan Tabana (Top-Down) Kuramı

Tabandan tavana (bottom-up) kuramı; öznel iyi olma halini etkileyen çevresel olaylar, durumlar ve demografik özellikler üzerine yoğunlaşmaktadır. Wilson (1967)'un görüşüne göre temel ve evrensel insan ihtiyaçları vardır ve eğer koşullar kişinin söz konusu ihtiyaçlarını yerine getirmesine izin veriyorsa kişi mutlu olacaktır (Akt. Diener vd., 1999: 278). Özellikle evlilik, iş ve aile gibi hayatın temelini oluşturan faktörler tabandan tavana kuramını şekillendirmektedir (Feist vd., 1995: 139). Tatmin ve mutluluk, hayattaki özel anların bıraktığı izlerdir (Diener, Sandvik ve Pavot, 1991: 213). Başka bir deyişle mutlu bireyin mutluluğu, mutlu anlar yaşaması sayesinde (Brief vd., 1993: 646). Yaklaşımda bireyin nesnel yaşam koşulları, mutluluk düzeyinin birincil yordayıcısı olmalıdır. Ayrıca bu teoriye göre; kişinin fiziksel sağlık durumu, gündelik hayatta yaşadığı zorluklar ya da dünyaya bakış açısı öznel iyi olma halini şekillendirmektedir (Feist vd., 1995: 139).

Tavandan tabana (top-down) teorisinde ise önemli olan kişiliktir ve Demokritos'a göre "mutlu bir yaşam iyi bir kadere veya koşula değil, kişinin düşünce biçimine bağlıdır" (Diener, 1984: 565). Önemli olan kişinin sahip oldukları değil sahip olduklarına karşı verdiği reaksiyondur (Tatarkiewicz, 1976: 29; Akt. Diener, 1984: 565). Kişi mutludur çünkü hayattan zevk almaktadır (Brief vd., 1993: 646). Bu kurama göre; nesnel koşullardan ziyade, subjektif yorumlarımız öznel iyi olma hali üzerinde birincil etkiye sahiptir. Bu yaklaşımda öznel iyi olma halinin; fiziksel sağlığa, gündelik sıkıntılara ya da bireyin dünya görüşüne etki ettiği savunulmaktadır (Feist vd., 1995: 139).

Bu iki yaklaşım arasındaki ayrımı somutlaştırmak amacıyla kişiliğin, öznel iyi olma hali üzerindeki rolüne yoğunlaşmıştır (Brief vd., 1993: 647). Kişilik; öznel iyi

oluşun en güçlü ve tutarlı belirleyicileri arasındadır. Birçok araştırma kişiliğin öznel iyi oluşu tahmin etmede en güvenilir yol olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda birkaç etkenin kişilik üzerinde etkili olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Bunlardan; öznel iyi olmaya yatkın mizaç iyi bir belirleyicidir. Kişilik ile öznel iyi olma arasındaki ilişkiye bakıldığında, kişilerin mutlu veya mutsuz olmaları ile genetik yatkınlıkları arasında güçlü bir bağlantı olduğu savunulmaktadır (Diener vd., 1999: 278). Örneğin Tellegen vd., (1988: 1031) yaptıkları bir çalışmada farklı evlerde yetiştirilen tek yumurta ikizlerinin benzer, aynı evde yetiştirilen çift yumurta ikizlerinin ise daha farklı davranışlar sergilediklerini tespit etmişlerdir. Çalışmaya göre pozitif duygu durumunda gen faktörünün gücü yaklaşık % 40, negatif duygu durumun ise % 55 civarında etkisi olmaktadır. Günlük yaşamda meydana gelen olayların kişiler üzerinde bıraktığı etki demografik özellikler (yaş, cinsiyet, gelir, ırk, eğitim, medeni durum vb..) ile yakından ilişkilidir.

Çalışmalar dışadönük bireylerde olumlu duygu düzeyinin, nevrotik bireylerde ise olumsuz duygu düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Emmons ve Diener, 1985: 94). Tüm bu açıklamalarla birlikte her iki kuramın da öznel iyi olma haliyle bütünleştiğini savunan araştırmalar mevcuttur (Brief vd., 1993: 650; Feist vd., 1995: 145).

1.3.2. Erek (Telic) Kuramı

"Erek" kelimesi, Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde "gerçekleştirmek için tasarlanan ve erişmek istenilen amaç, maksat hedef, gaye" şeklinde tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Erek kuramına göre bireylerin davranışlarını anlamanın en iyi yolu, hedeflerini incelemekten geçmektedir (Diener vd., 1999: 284). Bu yaklaşım, genel olarak insanların hayatta ne yapmaya çalıştıkları ve ne kadar başarılı olduklarına odaklanmaktadır (Austin ve Vancouver, 1996: 341). Kişinin sahip olduğu hedeflerin türü, yapısı, bu hedeflere ilerleme hızı ve hedeflerini gerçekleştirmedeki başarısı bu kişinin duygularını ve yaşam memnuniyetini etkileme potansiyeline sahiptir. Bu kuramın yoğunlaştığı nokta, insanların hedeflerine doğru ilerlerken olumlu, hedefe ulaşamadıklarında ise olumsuz tepki göstermeleridir. Dolayısıyla hedefler, duygu mekanizması için standart bir referans olarak kabul edilmektedir (Diener vd., 1999: 284).

Erek kuramına göre; bir hedefe sahip olmak ve buna bağlı kalmak yaşamı anlamlı kılmaktadır. Hedeflere bağlılık, bireyin günlük yaşamda çeşitli sorunlarla başa çıkmasına yardımcı olmakla birlikte, kişisel ve sosyal iyi olma haline de katkıda bulunmaktadır (Cantor ve Sanderson, 1999: 231). Diener ve Fujita (1995: 993)'ya göre bir kişi için, hedeflerine ulaşmasında yardımcı olacak kaynaklara (örn. para, fiziksel çekicilik veya sosyal beceriler) sahip olması, hedefleriyle daha az alakalı kaynaklara sahip olmasından çok daha önemlidir.

Elbette insan hayatı boyunca eş zamanlı olarak pek çok amaca sahip olmaktadır. Ancak bireyin sahip olduğu hedeflerin önem düzeyi, elde edilen sonucun öznel iyi olma hali üzerindeki etkisi ile örtüşmektedir. Dolayısıyla insanların hedeflerine verdikleri değer ne kadar çoksa başarılı olduklarında duyacakları haz o denli büyüktür (Oishi, Diener, Sub, & Lucas, 1999: 178). Hedeflere ulaşabilme olasılığı yetenek ve çeşitli şartlara bağlı olduğundan sonucunda iyi olma halinin yanında psikolojik sorunlara da neden olabilmektedir (Diener vd., 1999: 284). Hedeflerin tümü öznel iyi olma hali üzerinde eşit düzeyde etkili değildir. Sadece güdüleyici-eşleşik hedefler öznel iyi olma haline katkıda bulunur. Ayrıca güdüleyici-uyumsuz hedefler bireyin duygusal iyi olma hali üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Brunstein vd., 1998: 505).

1.3.3. Etkinlik (Activity) Kuramı

Etkinlik kuramına göre, mutluluk kişinin yaptığı aktivitelerin ürünüdür. Erek kuramı elde edilen başarının insanı mutlu kıldığını savunurken, etkinlik kuramı kişinin amacına ulaşma sürecinde asıl mutluluğu yaşadığını savunmaktadır. Etkinlik kuramına göre; kişinin dağa tırmanma aşamasında yaşadığı mutluluk zirveye ulaştığında yaşadığı mutluluktan daha fazladır. Aristoteles etkinlik kuramının başlıca savunucularındandır. Aristoteles'e göre insanın belirli yetenekleri vardır ve mutluluk bu yeteneklerin en iyi şekilde sergilenmesi yoluyla elde edilmektedir (Diener, 1984: 564). Günlük aktivitelerin sık ve yoğun şekilde yaşanması da genel öznel iyi oluşu ve çalışma performansını artırmaktadır (Moneta, 2004: 116)

Etkinlik kuramına göre öz farkındalık mutluluğu azaltan bir faktördür. Bu nedenle mutlu olmaya çalışmak özyıkıma neden olabilmektedir. Bu yaklaşıma göre, kişi önemli etkinlik ve hedeflere konsantre olmalıdır. Böylelikle mutluluk planlanmamış bir hediye gibi bizlere ulaşacaktır (Csikzentmihalyi ve Figurski, 1982: 27).

Akış (flow) kuramı, etkinlik kuramı içerisinde değerlendirilen hedonik ve eudaimonic sentez oluşturan öznel iyi oluşa yönelik bir teoridir (Moneta, 2004: 116). Bu yaklaşıma göre, yapılan etkinlikler bireyin yetenekleriyle örtüşmelidir. Eğer söz konusu etkinlik çok kolaysa bıkkınlığa, çok zor ise kaygıya neden olmaktadır. Etkinliklerin yetenekle uyum halinde olması durumunda, zevkli bir akış meydana gelmektedir (Csikzentmihalyi, 1990: 3). Cerrahlık veya dağa tırmanış bu etkinliklere örnektirler. Etkinlik teorisi savunucularına göre; insan ilginç deneyimler yaşarken mutlu olur. Bu noktada mutluluğun kaynağı hedefe ulaşmaktan öte hedefe ulaşma aşamasıdır (Diener, 1984: 564). Akışın yaşanmaması ve ilgisizlik eğilimi, mücadele ruhunun olmayışı/beceri yetersizliği zihinsel sağlık problemlerine yol açmaktadır (Massimini vd., 1987: 546).

1.3.4. Uyum (Adaptation) Kuramı

Brickman ve Campbel (1971)'e göre insanlar "hedonik bir koşu bandı" üzerinde çalışıp yaşamlarını sürdürmektedirler. Kişinin başarıları ve sahip olduğu şeyler arttıkça beklentileri de artmaktadır. Bu kişiler kısa süre içerisinde kendilerine yeni bir seviye belirlemelidirler. Çünkü mevcut durum artık onları mutlu etme konusunda yeterli değildir. Diğer taraftan bu gelişmelerin tam olarak tersi yaşandığında, bir başka deyişle insanlar bir sıkıntı veya talihsizlikle karşılaştıklarında mutsuz olurlar; ancak kısa bir süre sonra bu duruma uyum sağlarlar ve söz konusu durum artık onları mutsuz etmez (Akt. Diener, 2000: 36).

Yapılan çeşitli çalışmalar uyum kuramını desteklemektedir. Araştırmalar piyangodan yüklü miktarda para kazananlar ile kaza geçirenlerin öznel iyi olma düzeylerinin zamanla ortalama bir insanın öznel iyi olma düzeyine yaklaştığını ortaya koymuştur (Brickman ve Coates, 1978: 924). Silver (1982)'ın yaptığı bir araştırma, omurilik felci geçiren bireylerin kazanın hemen ardından son derece mutsuz olduklarını ancak kısa sürede bu duruma uyum sağladıklarını göstermiştir. Araştırmacı ankete

katılanların sadece sekiz hafta içerisinde olumlu duygular beslemeye başladıklarını ve bu olumlu duyguların olumsuz duygulardan daha yoğun hale geldiğini gözlemlemiştir. Bu süreçte katılımcıların olumsuz duyguları aşağı yönlü bir eğilim gösterirken olumlu duygularında yükseliş meydana gelmiştir. Dolayısıyla katılımcıların duygu durumları zamanla başlangıç noktasına dönmüştür (Akt. Diener, 2000: 37).

İnsan çoğu koşula kısa sürede uyum sağlamaktadır. Bireyin meydana gelen yeni bir olaya alışması üç aydan daha kısa bir sürede olmaktadır. Ancak bu süreç meydana gelen olayın niteliğine göre değişiklik gösterebilmektedir (Suh, Diener ve Fujita, 1996: 1098). Winter vd., (1999: 93) evlilik veya boşanma vakalarında, olayın üzerinden altı ay geçmesine rağmen bireylerin öznel iyi olma düzeylerinde artış veya azalmalar olduğunu saptamışlardır. İnsanların gelir düzeyleri arttıkça istekleri de artar ve yüksek gelir düzeyine uyum sağlarlar. Böylece öznel iyi olma hallerinde uzun vadeli bir değişiklik gözlenmez (Diener, 2000: 37). Clark (1998: 180) çalışanların ücretlerindeki güncel artışın iş tatmini sağlamasına rağmen ortalama ücret düzeylerinin iş tatminine bu denli etki etmediğini tespit etmiştir. Yeni ücretin öznel iyi olma haline etkisi bir süre sonra yerini uyum sürecine bırakmaktadır.

Öznel iyi olma haline ilişkin bir başka teori olan dinamik denge kuramı, uyum kuramı ile bütünlük göstermektedir. Dinamik denge kuramına göre kişilik, duygusal tepkilerin temel düzeyini belirler. Meydana gelen olaylar, insanları bu düzeyin altına veya üstüne taşıyabilir; ancak zamanla bu istikrarlı başlangıç noktasına dönecektir (Diener vd., 1999: 279). Kozma, Stone ve Stones (2000: 21)' e göre öznel iyi oluştaki istikrar ne tek başına çevresel ne kişilik ne de duygu biçimlerinden etkilenmektedir. Öznel iyi oluş tüm bu faktörlerden etkilenir. Ancak söz konusu faktörler arasında çevresel istikrar öznel iyi oluşu düşük düzeyde etkilerken kişilik faktörü çok daha büyük bir paya sahiptir.

1.3.5. Çok Yönlü Uyuşmazlık (Multiple Discrepancy) Kuramı

Kuram; Micholas (1985) tarafından antik Yunan, Wilson (1967) ve Campbell vd.,(1976)'nin görüşlerinin derlenmesiyle geliştirilmiştir (Akt. Diener vd., 1999: 282). Çok yönlü uyuşmazlık kuramına göre insanlar kendilerini; diğer insanlar,

geçmiş koşullar, beklentiler, ideal tatmin seviyeleri, ihtiyaçlar ve hedefler de dahil olmak üzere birçok standartla kıyaslarlar. Mevcut koşullar ile bu standartlar arasındaki uyumsuzluklar kişinin tatmin düzeyine etki etmektedir. Bu yaklaşıma göre, mevcut koşullar kıyaslanan standartların üzerindeyse bireyin tatmin düzeyi artmaktadır (Diener vd., 1999: 282).

Çok yönlü uyumsuzluk kuramının en çok üzerinde durulan teorisi “sosyal kıyaslama”dır. Sosyal kıyaslama yaklaşımına göre kişi başkasının mutluluğundan üzüntü duymaktayken, üzüntüsünden mutluluk duymaktadır. Ancak sosyal kıyaslama teorisi; karmaşık ve farklı görüşlerle savunulan bir yaklaşımdır (Diener vd., 1999: 282). Wood (1996: 521)’a göre “kişinin; bir veya daha fazla kişiye ait özellikleri kendi özellikleriyle kıyaslaması” durumudur ve üç aşamada gerçekleşmektedir. Bunlar; a)sosyal bilgi edinme, b)sosyal bilgi hakkında düşünme, c)sosyal karşılaştırmalara tepki verme süreçleridir. Sosyal kıyaslama yıpratıcı olmakla birlikte bireyin performansını artırmada faydalı olabilmektedir. Ancak Gibbons, Benbow ve Gerrard (1994: 639) araştırmalarında, sınavda yetersiz performans gösteren öğrencilerin bir süre sonra sosyal karşılaştırma yaklaşımından uzak durduklarını tespit etmişlerdir.

Brown ve Dutton (1995: 1292)’a göre insanlar kıyaslama sonucunda kendilerini iyi hissedecekleri kişilerleri seçerler. Karşılaştırmanın kendilerini kötü hissettireceğini düşündükleri kişilerle kıyaslama içerisine girmeye çekinirler. Lyubomirsky and Ross (1997: 1141)’a göre ise mutlu insanlar kendilerini daha kötü durumda olanlarla kıyaslamayı seçmektedir. Mutsuz insanlar ise hem iyi hem de kötü durumda olan insanlarla kendi durumlarını karşılaştırmaktadırlar. Başkalarıyla yapılan kıyaslama öznel iyi olma halini genellikle ciddi şekilde etkilemektedir. Ancak bu etki uzun süreli değildir (Diener vd., 1999: 283).

1.3.6. Mütevazi Beklentiler (Modest Aspirations) Kuramı

Wilson (1967)’a göre büyük beklentiler mutluluk için önemli birer tehdittirler. Birçok teorist, kişinin beklentileri ile mevcut durum arasındaki uyumsuzluğun öznel iyi olma hali üzerinde son derece etkili olduğunu savunmaktadır (Akt. Diener vd., 1999: 283).

Bu yaklaşımda genel teorik düşünce, yüksek beklentilerin mutsuzluğa yol açacağı şeklindedir. Kişinin nerede olmak istediği ve nerede olduğu gerçeği büyük hayal kırıklıklarına neden olabilmektedir. Ancak yüksek beklentilerin yanında düşük beklentiler de bireyin öznel iyi olma hali için zararlıdır ve zamanla kaygı bozukluğuna (Emmons, 1992: 298) veya amaçsızlığa yol açabilmektedir (Csikszentmihalyi, 1990: 7). Kimi teoriste göre bireyin beklentisine ulaşmak için çabalaması beklentinin sonucundan daha önemlidir (Csikszentmihalyi, 1990: 6). Çünkü yüksek beklentileri olan ve düşük sonuçlar elde eden bireyler, hedefe ilerleme sürecinde tatmin yaşamaktadır. Beklentiler ile öznel iyi olma hali arasındaki ilişki oldukça karmaşıktır ve yüksek beklentilerin her durumda öznel iyi olma hali üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğunu söylemek doğru olamayacaktır. Beklentiler tek başına öznel iyi olma halini öngörmez; ancak beklentilerin becerilerle uyum halinde olması (erek kuramı) kişinin öznel iyi oluşu için faydalıdır (Diener vd., 1999: 283).

1.4. İyi Olma Halinin Boyutları

Şimdiye kadar elde edilen kanıtlar, öznel ve psikolojik iyi olma halinin pozitif psikolojik işlevsellik bakımından yakın ilişki içerisinde olduğunu ve son derece örtüştüklerini göstermektedir. Ancak kimi araştırmacılar yaptıkları çeşitli ölçümler doğrultusunda, bireysel bileşenlerin birbirinden ayrıldığını savunmaktadırlar (örn. Ryff 1989; Diener 2000). Bu nedenle psikolojik ve öznel iyi olma halini, ilgili yazında kabul gören alt boyutlarıyla incelemek doğru olacaktır.

1.4.1. Psikolojik İyi Olma Halinin Boyutları

Pozitif psikolojik işleve dair Ryff (1989: 1070)'nin geliştirdiği altı boyuttan oluşan model, psikolojik iyi olma kavramının kuramsal bir çerçevede incelenmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda psikolojik iyi olma hali kavramını inceleyen birçok araştırmada aşağıdaki boyutlar kullanılmıştır (örn. Telef, 2013; Tramonti vd., 2016; Garin-Perez, Molero ve Bos, 2015).

-Kendini Kabul: Kendini kabul etme hissi psikolojik iyi olma kriterleri arasında belki de en önemli boyutu temsil etmektedir. Söz konusu boyut zihinsel sağlığın merkezi bir özellik olmakla birlikte kendini gerçekleştirmenin, optimal fonksiyonun

ve olgunluğun karakteristiği olarak nitelendirilmektedir. İnsan hayatına dair teoriler de kişinin kendini ve geçmiş yaşamını kabul etme durumuyla yakından ilgilenmektedir. Sonuç olarak bireyin kendine karşı olumlu tutumları pozitif psikolojik işlevin merkezi bir özelliği olarak ortaya çıkmaktadır.

Başkalarıyla Olumlu İlişkiler: Sevme kabiliyeti ruhsal sağlığın merkezi bir bileşeni olarak görülmektedir. Kendini gerçekleştirebilen bireyler güçlü empati yeteneğine sahip, insanlara karşı sevgi dolu ve yakın dostluk ilişkileri kurabilen kişilerdir. Başkalarıyla yakın ilişkiler kurabilme yeteneği olgunluğun bir ölçütü olarak kabul görmektedir. Bu nedenle sosyal anlamda pozitif ilişkiler kurabilme kabiliyeti bireyin psikolojik iyi olma hali bakımından büyük önem arz etmektedir.

-Bağımsızlık: Kendi kaderini tayin etme ve bağımsızlık bireyin psikolojik sağlığı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Kendini gerçekleştiren bireylerin bağımsızlık duygusu ve kültürlere olan direnci daha güçlüdür. Bağımsız kişiler kendi içsel değerlendirmelerini yaparken başkalarının onayına ihtiyaç duymazken genel kişisel standartlara göre kendilerini değerlendirmektedirler.

-Çevresel Hakimiyet: Bireyin ruhsal durumuna uygun çevre seçme veya yaratma kabiliyeti ruhsal sağlığı bakımından önemlidir. Yaşam boyu gelişim karmaşık ortamları kontrol edebilme yeteneği ile mümkündür. Bu nedenle bireyin dünyayı geliştirme ve değiştirme kabiliyeti onun fiziksel ve ruhsal aktiviteleri üzerinde de etkiye sahip olmaktadır. Başarılı yaşlanma da bireyin çevresel fırsatlardan faydalanma düzeyini vurgulamaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında çevresel faaliyetlere aktif katılım ve hakimiyet pozitif psikolojik işlev için son derece önemlidir. Schmutte ve Ryff (1997: 554) vicdanlı insanların çevrelerinde daha fazla hakimiyet gücüne sahip olduklarını savunmaktadırlar.

-Yaşam Amacı: Ruhsal sağlığın tespitinde yaşam amacı ve anlamı konusundaki düşünceler önemli ipucu vermektedir. Olgunluk; yaşamın amacını kavrama ve bu amaca yönelik hareket etme davranışlarını da içerisinde barındırmaktadır. Bu nedenle psikolojik açıdan sağlıklı bireyler hayatlarında belli amaç, niyet ve rotaya sahip olma özelliği göstermektedirler.

-Kişisel Gelişim: İdeal psikolojik işlev için belli koşulların sağlanması yeterli değildir. Aynı zamanda kişinin mevcut potansiyelini geliştirmeye devam etmesi gerekmektedir. Örneğin deneyimlere açık olmak kişisel gelişim için son derece önemli bir özelliktir.

1.4.2. Öznel İyi Olma Halinin Boyutları

Öznel iyi oluş, insanların duygusal tepkilerini ve yaşam doyumuyla ilgili yargılarını içeren geniş bir olgu kategorisidir. Söz konusu karmaşık yapının kendi içerisinde anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle öznel iyi olma hali üzerinde çalışmalar yapan araştırmacıların temel amacı, kavramın bileşenlerini ortaya koymak olmuştur (Stones ve Kozma: 1985: 20). Öznel iyi olma kavramının boyutlarına yönelik en çok kabul gören sınıflandırma ise Diener vd., (1999: 277) tarafından yapılmıştır. Bunlar; olumlu duygu, olumsuz duygu, yaşam doyum ve yaşam alanlarıdır. Watson, Clark ve Tellegen (1988: 1068) olumlu ve olumsuz duygu durumlarının birbirinden bağımsız olduğunu savunmaktadırlar. Bradburn ve Caplovitz (1965)' e göre de olumlu ve olumsuz duygu iki bağımsız faktördür ve ayrı ayrı ölçülmelidir. Ayrıca olumlu duyguların varlığı, olumsuz duyguların olmadığı anlamına gelmemektedir. Bireydeki olumlu duyguların fazla, olumsuz duyguların az olması öznel iyi olma düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir (Akt. Diener, 1984: 543). Bu görüşe göre; kişinin ruh hali, günlük yaşamda meydana gelen olaylara karşı bakış açılarını yönlendirmektedir (Diener, 1984: 543). Çeşitli şekillerde tanımlanmış ve ölçülmüş olmasına rağmen öznel iyi olma halinin boyutlarına dair ortak yaklaşım Tablo 1.1'deki gibidir:

Tablo 1.1. Öznel İyi Olma Halinin Boyutları

Olumlu Duygu	Olumsuz Duygu	Yaşama Doyumu	Yaşam Alanları
-Sevinç	-Suçluluk	-Yaşamı değiştirme	-İş
-Neşe	-Utanç	isteği	-Aile
-Memnuniyet	-Üzüntü	-Mevcut yaşamından	-Boş zaman faaliyetleri
-İftihar	-Kaygı ve tedirginlik	duyulan tatmin	-Sağlık
-Sevgi	-Öfke	-Geçmiş yaşamından	-Gelir
-Coşku	-Stres	duyulan tatmin	-Benlik
	-Depresyon	-Geleceğe dair	-Arkadaşlık
	-Kıskançlık	tatminkar düşünceler	
		-Başkalarının bireyin	
		yaşamı hakkındaki	
		görüşleri	

Kaynak: Diener vd., 1999: 277

Kuramsal tanımlamadan hareketle; güncel çalışmalarda öznel iyi olma hali tespiti için bireydeki olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumu düzeylerinin değerlendirildiği ölçek maddeleri kullanılmaktadır. Öznel iyi olma halinin ölçülmesinde genellikle iki farklı yöntem tercih edilmektedir. Bu yöntemlerden birinde olumlu duygu, olumsuz duygu veya yaşam doyumu boyutlarından biri veya ikisi değerlendirilmektedir (örn. Watson, Clark ve Tellegen, 1988; Watson ve Tellegen, 1985). İkinci yöntem ise öznel iyi olma halinin kuramsal tanımlamasına dayanmaktadır. Bu tanımlamaya göre öznel iyi olma halinin ölçülmesinde aşağıdaki formül kullanılmaktadır:

$$\text{Öznel İyi Olma Hali} = (\text{Olumlu Duygu} + \text{Yaşam Doyumu}) - \text{Olumsuz Duygu}$$

Hedef kitleye göre yaşam alanının belirlendiği yukarıdaki ölçümlemede elde edilen puan, bireyin öznel iyi olma düzeyini göstermektedir (örn. Diener, 1984, Diener ve Fujita, 1995; Eryılmaz ve Ercan, 2011).

1.4.2.1. Olumlu/Pozitif Duygu

Olumlu duygu boyutu; güven, gurur, neşe, ümit ve heyecan gibi duyguları barındırmaktadır. Bireyin olumsuz duygulardan çok olumlu duygular yaşaması öznel iyi olma haline katkıda bulunmaktadır (Diener, Sandvik ve Pavot, 1991: 213).

Olumlu duygular, öznel iyi olma halinin duyuşsal/duygusal boyutunu kapsamaktadır (Diener vd., 1985: 71). Pozitif duygulanım yaşayan kişi coşuklu, aktif ve heyecanlı davranışlar sergiler. Bu kişiler yüksek enerji, tam konsatrasyon ve güçlü bir etkileşim gücüne sahiptirler (Watson ve Clark, 1988: 1063). Sahip oldukları pozitif duygusal durum sayesinde hayattan zevk almaktadırlar (Weiss ve Cropanzano, 1996: 24).

Olumlu duygular taşıyan bireyde zorlukların üstesinden gelebilme gücü vardır. Bu kişiler hayata daha iyimser ve pozitif bakabilirler. Olumlu duyguların varlığı; olumsuz deneyimlerden olumlu çıkarımlar yapabilmeyi sağlamaktadır. Bu duygu durumu, kişiyi şuan mutlu etmenin yanında ileriye dönük olumlu duyguların beslenmesine de katkıda bulunmaktadır (Fredrickson ve Joiner, 2002: 175). Pozitif duyguların verdiği coşku, kişinin gün içerisinde çeşitli uğraşlarda yüksek performans göstermesini sağlamaktadır (Çetinkaya, 2016: 55). Bireyde pozitif duyguların az olması negatif duygu durumundan ziyade olumlu duyguların olmayışından kaynaklanmaktadır. Çünkü olumlu ya da olumsuz duyguya sahip olmayan bireylerin duygusuz ve duyarsız oldukları görülmüştür (Weiss ve Cropanzano, 1996: 24).

1.4.2.2. Olumsuz /Negatif Duygu

Negatif duygu boyutu; üzüntü, utanç, öfke ve suçluluk gibi duyguları barındırmaktadır. Olumsuz duygu durumunda; negatif bir tutum, hoş olmayan bir hissiyat mevcuttur (Ben-Ze'ev, 2001: 94). Olumsuz duygu, olumlu duygu gibi öznel iyi olma halinin duyuşsal/duygusal boyutunu oluşturmaktadır (Diener vd., 1985: 71). Negatif duygulanım içerisinde olan kişiler sınırlı, nefret dolu, birçok şeye karşı iğrenme hissi taşıyan, suçluluk duygusu baskın ve gergin bir ruh hali içerisinde dirler. Bu kişiler; mutsuz ve bir rehavet içerisinde dirler (Watson ve Clark, 1988: 1063). Olumlu duygulanım noktasında çok dikkat çekmeyen bir olay, olumsuz duygulanım söz konusu olduğunda çok daha fazla dikkat çekmektedir. Başka bir deyişle, birey olumsuz gelişmelere, olumlu gelişmelerden çok daha fazla yoğunlaşmaktadır. İnsanlar için olumsuz duygular olumlu duygulara göre daha alışılmadıktır (Robbins ve Judge, 2013: 103).

Bulutlu havalar, aile bireylerinden birinin ölümü, iş kaybı, onur zedelenmesi, ilişkide başarısızlık veya finansal kayıplar olumsuz duygu durumuna neden olabilmektedir.

Bu gibi durumlarda söz konusu duygu hali geçicidir ve kişi bir süre sonra bunun üstesinden gelecektir. Ancak mutsuzluk hissi uzun süre devam eder ve kişi artık günlük aktivitelerinden zevk alamaz hale gelirse kişi depresyona girer (Anas ve Akhouri, 2013: 62). Başka bir deyişle, bireydeki düşük pozitif duygu durumu ve umutsuzluk hissi depresyon belirtisidir (Mineka, Watson ve Clark, 1998: 393). Olumsuz duyguya sahip bireylerin kesin olmamakla birlikte depresyona girme ihtimalleri yüksektir. Bu bakımdan olumsuz duygu ile depresyon ilişkilendirilebilir; ancak bu kavramlar birbirlerinin yerine kullanılamazlar (Danhauer vd., 2013: 534).

1.4.2.3. Yaşam Doymu

Yaşam doymu, öznel iyi olma halinin bilişsel/yargısal boyutunu oluşturmaktadır (Diener vd., 1985: 71). Yaşam doymu kavramının bir parçası olan doym terimi; gereksinim, beklenti, arzu ve isteklerin karşılanması durumudur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 118). Yaşam doymu; bireyin tüm yaşamını ve bu yaşamın bileşenlerini içermektedir. Brenner (1975: 330) yaşam doymunu “kişinin belirlediği kriterlere göre kendi yaşamını değerlendirmesi” şeklinde tanımlamışlardır. Yaşam doymu kavramı; belirli bir duruma ilişkin doymu değil, tüm yaşama dair doymu ifade etmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 118).

Yaşam doymu boyutu; bireyin çeşitli yaşam alanlarına yönelik genel algılarını ifade etmektedir (Myers ve Diener, 1995: 10). Bir başka deyişle yaşam doymu, bireyin tercih ettiği ölçütlere göre yaşam kalitesinin genel değerlendirilmesi durumudur. Ehrhardt, Saris ve Veenhoven (2000: 4)’a göre bu noktada birey geçmiş yaşamını, gelecek yaşamını ya da mevcut durumunu değerlendirebilir. Meulemann (2001: 445)’a göre ise yaşam doymu değerlendirmesi uzak geçmişe yönelik değil şuan ve yakın geçmişin değerlendirilmesiyle yapılmalıdır. Yaşam doymunu demografik değişkenlerden daha çok mizaç ve kişilik etkilemektedir (Rigby ve Huebner, 2005: 91).

1.5. İşyerinde İyi Olma Hali

Kişisel veya mesleki nedenlerden dolayı çalışanlarca yaşanan stres ve gerginlik durumu iş ve yaşama dair üretkenliği ve kaliteyi olumsuz yönde etkilemektedir (Achour, Nor ve MohdYusoff, 2016: 1301). Sadık çalışanlara sahip olmak isteyen

işverenlerin başlıca görevi, çalışanlarının psikolojik halleri ile yakından ilgilenmek olmalıdır. Bunun için çalışanlarına somut/soyut (ödül, tatil, motivasyon, terfi vb.) imkanlar sağlamalıdır.

Günümüzde istihdam edilebilirliğe ve işletmelerin başarısı üzerine yapılan araştırmalarda da çalışanların iyi olma halinin önemi üzerinde durulmaktadır (örn. Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004; Van Dam, 2004). Çalışanın iyi olma hali; fiziksel, zihinsel ve duygusal bakımdan iyi oluşunu vurgulamaktadır. Ayrıca kişinin iş hayatı konusunda pozitif duygulara sahip olmasının iyi olma haline katkıda bulunacağı varsayılmaktadır (Cartwright ve Cooper, 2009; Akt.Vaart vd., 2015: 33). Bu noktada meslek seçimi çok önemlidir. Çünkü bireyin tercih ettiği işi değil, mecbur olduğu işi yapması iyi olma halini olumsuz yönde etkileyen başlıca faktördür (Stengard vd., 2016: 161).

Clinton ve Guest (2010: 185) iş yerinde ve günlük hayatta memnuniyet göstergesi olarak zihinsel sağlık durumuna (öfke, kaygı ve depresyon durumunun olmayışı) yoğunlaşmaktadırlar. Çalışanlarda meydana gelen depresyon hali, sürekli fiziksel ve/veya psikolojik çaba gerektiren ve “işin fiziki, psikolojik, sosyal ve örgütsel yönleri” ne bağlı olarak aşırı iş talebinden kaynaklanan bir sağlık bozukluğu süreci olarak tanımlanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007: 312). Söz konusu aşırı talepler tükenmişlik ve benzeri olumsuz sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Maslach ve Leiter (1997: 39) olumsuz çalışma koşullarının çalışanda sinizm ve yetersizlik duygularına yol açtığını ve çalışanların zayıf fiziksel ve zihinsel sağlık durumu nedeniyle duygusal tükenme yaşadıklarını savunmaktadırlar. Genel bakış açısıyla iş yerinde kişi ve çevre ilişkilerinin belirleyicileri arasında iyi olma hali önemli bir yer teşkil etmektedir (Yang, Che ve Spector, 2008: 567).

Ortalama bir yetişkin yaşamının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. İş ile alakalı stres, günlük yaşamın olumsuz etkileriyle birleştiğinde olumsuz fiziksel ve duygusal sorunlara neden olmaktadır (Cooper & Cartwright, 1994: 465). Çalışanın iyi olma düzeyi arttıkça yaşam doyumunu da artmaktadır (Van der Vaart, 2015: 38). İş hayatındaki tatmin durumu yaşam doyumunu %50 oranında etkilemektedir. İyi olma düzeyi yüksek olan çalışanlar işletmede daha işbirlikçi, dakik, etkili ve işe

devamsızlık düzeyi düşük bir profil çizmektedirler (Amin ve Akbar, 2013: 663; Harter, Schmidt ve Hayes, 2002: 276). Ayrıca mutlu çalışanlar daha iyi hizmet sunarlar. Bu nedenle çalışana mutlu etmek müşteriye de mutlu etmektedir (Uysal vd., 2016: 257).

İyi olma düzeyi düşük olan çalışanlar ise performansı kötü, doğru kararlar alamayan ve işe devamsızlık davranışı sergileyen bireyler haline gelebilmektedirler (Body, 1997: 9; Schultz vd., 2015: 978). Söz konusu çalışanların örgüte katkıları sürekli düşüş göstermektedir (Price ve Hooijberg ve 1992: 646). Neticesinde birey için sayısız fizyolojik, psikolojik ve/veya duygusal maliyetler ortaya çıkabilmektedir.

Çalışanın iyi olma haline katkıda bulunmak için onlara kendilerini geliştirmeleri adına pratik yapma şansı tanımak ve onların fikirlerine değer vermek işveren ve yöneticilerin yapması gereken temel görevler arasındadır. Böylece kendilerini özel hisseden çalışanların tatmin düzeyleri yükselir ve iş yaşamında iyi olma düzeyleri olumlu yönde etkilenir (Mayo, 1945: 71). Ayrıca işverene duyulan güven ve olumlu insan kaynakları uygulamaları çalışanın iyi olma hali üzerinde olumlu etkiye sahiptir (Alfes, Shantz ve Truss, 2012: 417). Lee, Choo ve Hyun (2016: 8) otel çalışanlarına yönelik araştırmalarında; çalışanın kendini işine adanması ve kariyer tatmini yaşaması ile öznel iyi olma halinin arttığını tespit etmişlerdir.

Yöneticisi tarafından sürekli denetlenen çalışanın işe bağlı iyi olma düzeyi düşmektedir (Kubicek, Korunka ve Tement, 2014: 1650). Çalışanların görev yetkilerinin varlığı ise iyi olma hallerini olumlu yönde etkilemektedir. Karar verme yetkisi, örgütsel katılımın önemli bir parçası olarak çalışanın iyi olma halini pozitif yönde etkilemektedir (Green vd., 2016: 407; Stiglbauer ve Batinic 2015: 272; Zhang, Punett ve Gore, 2014: 13). İş konusunda bağımsız kılınan çalışanların kendilerine yetki verildiği ve güvenildiği düşüncesiyle örgütsel bağları kuvvetli ve neticesinde ruhsal iyi olma durumları pozitif yönde olmaktadır (Park ve Searcy, 2012: 305; Sasser ve Sorensen, 2016: 328). İşletmeye bağlı nedenlerle kaliteli mal veya hizmet sunmadığını düşünen bireylerin iyilik halleri ise olumsuz yönde etkilenmektedir (Sasser ve Sorensen: 2016: 328).

Aşırı iş yüküne maruz kalan çalışanların iyi olma düzeyleri düşüktür (Green vd., 2016: 407; Laschinger vd., 2012: 183; Stetz, Castro ve Bliese, 2007: 578). Ancak Ryu (2016: 70) kamu çalışanları üzerine yaptığı araştırma sonucunda ilginç bir sonuca ulaşmıştır ve uzun çalışma saatlerinin çalışanın iyi olma düzeyi üzerinde negatif yönlü etkiye neden olmadığını tespit etmiştir. Silla vd., (2009: 745) de çalışma saatleriyle iyi olma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki gözlemlememişlerdir.

İş yaşamındaki ilişkiler çalışanın iyi olma hali üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (Schultz vd., 2015: 978; Yang, Che, Spector, 2008: 573). Örgüt içerisinde kaba ve nezaketsiz bir atmosferin varlığı ve rekabet ortamı çalışanların duygusal iyi olma hallerini olumsuz şekilde etkilemektedir (Paulin ve Griffin, 2016: 143). Çalışanların iş yaşamında kendilerini yalnız hissetmeleri de öznel iyi olma hallerine zarar vermektedir (Yurcu ve Kocakula, 2015: 38). İşletmede bir çalışma grubuna dahil edilen çalışanlarda ise pozitif duyguların arttığı gözlenmiştir (Sheldon ve Bettencourt, 2002: 31). Otel çalışanları üzerine yapılan bir çalışma, kişilerarası gerilimin hem müdürler hem de çalışanlar için önemli bir stres kaynağı olduğunu göstermiştir. Otelde görev yapan müdürlerin diğer çalışanlara göre günlük stres faktörlerinden daha fazla etkilendikleri tespit edilmiştir. İş yerinde maruz kalınan stres nedeniyle çalışanlarda fiziksel sağlık sorunlarının olma ihtimali de kısmen doğrulanmıştır (O’neill ve Davis 2011: 388; Yang, Che, Spector, 2008: 573). Aile, arkadaş ya da önem arz eden diğer bireylerin desteği ve saygısı kişinin iyi olma hali üzerinde pozitif yönde ve güçlü etkiye sahiptir (Malkoç ve Yalçın, 2015: 39; Sasser ve Sorensen, 2016: 328; Zhang, Punnett ve Gore, 2014: 13). Aynı zamanda işletmede mutlu olan çalışanların iş-aile ilişkileri olumlu olmaktadır (Van der Vaart, 2015: 38).

İyi olma hali, yaşam kalitesinin bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Etkili öğrenme ve eğitimde yaşam boyu sürecek psikolojik sağlık ve yaşam kalitesi güçlü birer öncüdürler (Bauman vd., 2014: 506). Yönetici ve meslektaşların pozitif yönlü tutumları ve emek- yönetim ilişkileri gibi faktörler, çalışanların psikolojik iyi olma hallerini yakından ilgilendirmektedir (Zhang vd., 2014: 18). Çalışanın işletmeye olan bağlılığı iyi olma düzeyini olumlu yönde etkileyen önemli bir öncüdür. Bu kişiler; iş yerinde kişilerarası iletişimi iyi, başarılı, yeterlilik hissi taşıyan, örgütsel düzeyde önemsendiğini düşünen, işe katılma isteği ve iş doyumunu yaşayan bireylerdir

(McInerney vd., 2015: 926). İş becerisi kazanan ve kariyer gelişimi sağladığını düşünen bireylerin iyi olma durumları anlamlı düzeyde olumlu yönde etkilenmektedir (Van den Heuvel, Demerouti ve Peeters, 2015: 520; Yang, Che ve Spector, 2008: 573). İşletmenin küçülmeye gitmesi veya yeniden yapılanma gibi uygulamaları ise çalışanın iyi olma durumu üzerinde negatif etkiye sahiptir (Green vd., 2016: 407).

Çalışanın mevcut işletmesinde iş güvencesizliği algılaması durumunda iyi olma hali negatif yönde etkilenmektedir. Böyle bir durumda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans düzeylerinin düşmesi de muhtemel bir sonuçtur (Elst vd., 2012: 260; Green vd., 2016: 407; Silla vd., 2009: 739; Stiglbauer ve Batinic, 2015: 272). De Witte, Pienaar ve De Cuyper (2016: 26)' e göre iş güvencesizliği beraberinde finansal tehditleri getirmektedir. Bireyin yaşamında var olan belirsizlikler zamanla fiziksel ve ruhsal problemlere yol açmaktadır.

Bireyin işsiz olması ruh durumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle mevcut işini kaybedenlerin ruh sağlığı hızla kötüye gitmektedir (Mckee-Ryan, Wanberg ve Kinicki, 2005: 61). İşsiz bireyler üzerine yapılan bir çalışma sonucunda gönüllü katılımcılara pozitif psikoloji müdahalesi uygulandığı takdirde psikolojik sorunlarının (depresyon, anksiyete vb..) azaldığı ve söz konusu katılımcıların iyi olma hallerinde olumlu gelişmeler olduğu gözlenmiştir (Dambrun ve Dubuy, 2014: 75). Meslek değişimi de bireyin iyi olma hali üzerinde önemli derecede etkiye sahiptir (Makikangas vd., 2016: 46). Herhangi bir işte çalışıyor olmak ise cinsiyet gözetmeksizin bireylerin iyi olma halleri üzerinde pozitif yönlü etkiye sahiptir (Hanse ve Slagsvold, 2015: 55). İş yaşamında büyük taleplere sahip bireylerin iyi olma düzeyi düşük seviyede seyretmekteyken (Sasser ve Sorensen, 2016: 328), iş yerinde olumlu çevre iklimi ve iyimser düşünce tarzına sahip bireylerin iyi olma hali daha yüksek düzeylerde olmaktadır (Desrumaux vd., 2015: 184; Van den Heuvel, Demerouti ve Peeters, 2015: 520).

Göreve yeni başlayan öğretmenler ile üç yıl tecrübe sahibi öğretmenleri konu alan bir çalışmada tecrübesiz öğretmenlerin yoğun stres altında oldukları, dolayısıyla iyi olma hallerinin olumsuz yönde etkilendiği gözlenmiştir (Helms-Lorenz ve Maulana,

2016: 583). Ayrıca yaşı büyük olan çalışanların işletmedeki moral düzeyleri daha yüksektir (Koeske ve Kirk, 1995: 23). Ancak Stiglbauer ve Batinic (2015: 272) çalışanın mevcut işletmesindeki kıdem süresinin, iyi olma hali üzerinde belirleyici bir rol oynamadığını saptamışlardır.



İKİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARINA YÖNELİK İNCELEME VE DEĞİŞKENLER ARASI ETKİLEŞİM

2.1. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Kavramı ve İçeriği

İstihdam edilebilirlik kavramı, farklı disiplinlerden harmanlanmıştır. İş ekonomisi, yönetim bilimleri ve psikoloji de dahil olmak üzere geniş bir alanı teşkil etmektedir (De Cuyper ve De Witte, 2011: 153). İstihdam edilebilirlik, genel olarak çalışanın mevcut işine devam etme veya yeni bir iş edinme becerisidir (Forrier ve Sels, 2003: 104; Broeck vd., 2014: 1904; Rothwell ve Arnold; 2007: 25). Kavramın sözcük bütünlüğüne bakıldığında, “istihdam” ve “beceri” kelimelerinin birleşiminden meydana geldiği görülmektedir (De Cuyper vd., 2011: 254). Genel anlam bütünlüğüne bakıldığında ise kişinin iş bulma olasılığı şeklinde tanımlanabilir (Berntson ve Marklund, 2007: 280). İstihdam edilebilirlik kavramı 1955 yılında kullanılmaya başlansa da ancak 1990’lı yılların sonlarında ampirik olarak çalışılmıştır (Van der Heijde ve Van der Heijden, 2006: 450). Çünkü iş gücü piyasasında yaşanan değişiklikler (örn. yeniden yapılanma, birleşme, küçülme, geçici işler) meslekleri kırılğan hale getirmektedir (De Cuyper vd., 2008: 489; De Cuyper, vd., 2012: 779). Bu nedenle istihdam edilebilirlik kavramı iş edinme veya değiştirme düşüncesinde olan kişiler için daha da önemli hale gelmiştir ve bilimsel çalışmalardaki yerini almıştır (Açıkgöz, Sümer ve Sümer; 2016: 1).

İstihdam edilebilirlik kavramı literatürde genellikle makro, mezo ve mikro olmak üzere üç farklı boyutta incelenmektedir. Makro düzey, hükümetin istihdam oranını artırma yönündeki çalışmalarını kapsamaktadır. Mezo düzeyde, bir işletmenin sayısal ve işlevsel esneklik kazanma çabasının istihdamı yarattığı görülmektedir (Berntson ve Marklund, 2007: 280). İşletmeler özellikle 1980'lerde küreselleşmenin de etkisiyle kar yapma ve hayatta kalma mücadelesi içerisine girmişlerdir. Hızlı değişimlere ayak uydurmak isteyen bu işletmeler, esnekliği bir rekabet avantajı haline getirmek istemişler ve istihdam edilebilirliği yüksek çalışanlara ihtiyaç duymuşlardır (Vanhercke vd., 2014: 593). Mikro (bireysel) düzeyde istihdam edilebilirlik ise bireyin bir işletmede çalışma olasılığı olarak ifade edilmektedir (Berntson ve Marklund, 2007: 280).

İstihdam edilebilirlik kavramı bireysel düzeyde birbirinden ayrı ancak ilişkili üç boyutta incelenmektedir. Bunlar: 1) Uyum yeteneği, 2) Kariyer kimliği, 3) Beşeri ve sosyal sermayedir. Uyum yeteneği; çevre koşullarına göre davranış, duygu ve düşünceleri değiştirebilme becerisidir (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004: 16). Hall (1996: 11)'e göre günümüz kariyer güvencesizliği koşullarında uyum yeteneğine sahip olmak bireyin yararına olacaktır (McArdle vd., 2007: 248). Savickas (1997: 255)'a göre uyum; insanları ve çevreyi keşfetmek için sergilenen planlı bir harekettir. Uyumlu insanların belirsizliklere karşı toleransları yüksektir. Bu kişiler yeni gelişmelere ve örgütsel sınırlandırmalara uyum gösterirler (O'Connell, McNeely ve Hall, 2008: 248). Uyum yeteneği, proaktif kişilik üzerine inşa edilmiş bir yapıdır. Proaktif kişilik; fırsatları, duygu kontrolünü, azmi, öz yeterliliği, mücadeleyi ve bilgiyi arayan ruhu içerisinde barındırmaktadır. Proaktif kişiliğe sahip bireyler çevresel değişikliklerde bulunacak güçtedirler (McArdle vd., 2007: 248; Bateman ve Crant, 1993: 105). Yapılan araştırmalar da herhangi bir iş kaybının ardından öz yeterlilik ve problem odaklı mücadelenin yeni bir iş bulmada önemli rol oynadığını göstermiştir (McArdle vd., 2007: 249).

Kariyer kimliği; kişinin "ne olmak istiyorum?" sorusuna cevap aramaktadır (Delfillippi ve Arthur, 1994: 308). Ancak Hall, Briscoe ve Kram (1997: 333)'a göre bireyin kişisel değerler, motivasyon ve ilgi alanlarına odaklanmaktansa günümüz çalkantılı piyasa koşullarına göre hareket etmesi daha doğru olacaktır. Beşeri

sermaye ise; kişinin kariyer gelişimini etkileyebilen eğitim, iş deneyimi, beceri ve bilgisi olarak ifade edilmektedir (McArdle vd., 2007: 249). Beşeri sermaye “yöntem-teknik bilme” usulüne dayanmaktadır (Delfillippi ve Arthur, 1994: 308). İş bilgisine sahip kişiler rakiplerinden kolayca sıyrılarak istihdam fırsatı yakalayanlardır. Bireyler istihdamda bulundukça beşeri sermayelerine katkıda bulunmaktadırlar (McArdle vd., 2007: 249). Sosyal sermaye ise; istihdam edilebilirliğin ilişkisel boyutuna odaklanmaktadır. “Ben kimim?” sorusuna cevap arayan sosyal sermaye boyutu; kişinin resmi veya resmi olmayan iş ile alakalı bağlantılarını sorgulamaktadır (Delfillippi ve Arthur, 1994: 308). Sosyal çevrenin yeni iş olanakları sunmasının yanında, işsizliğin yarattığı stres ve benzeri yıkıcı etkilerin önüne bu sosyal destek sayesinde geçilmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984: 22; McKee-Ryan, vd., 2005: 57).

Benzer iş fırsatları çalışanı iş hayatında meydana gelebilecek erozyonlara karşı korumaktadır. Hatta başka işletmelerde daha iyi iş fırsatlarının varlığı ya da kişinin planladığı kariyer geçişinin farklı bir işletmede sunuluyor olması, mevcut işinden ayrılmasına neden olabilmektedir. Daha iyi ücret, statü veya iş kalitesi çalışanı başka işletmeleri tercih etmeye sevk edebilmektedir (Broeck, vd., 2014: 1906). İstihdam edilebilirlik hem çalışan hem de çalışanın mevcut işletmesi için avantaj sağlamaktadır (Van der Heijde ve Van der Heijden, 2006: 468). Çünkü istihdam edilebilirlik düzeyi yüksek çalışanlar, mevcut ya da gelecekteki işverenler için de bir değer niteliğindedir (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004: 30). Söz konusu çalışanlar bilgi, beceri ve yetenek konusunda zengindirler. Dolayısıyla iş performansları da yüksektir (De Cuyper ve De Witte, 2011: 169).

Rothwell, Jewel ve Hardie (2009: 152)’e göre istihdam edilebilirlik kavramına üç perspektiften bakılabilir. Bunlardan ilki istihdam edilebilirliğe dair ulusal işgücü piyasasındaki hükümet politikasıdır. İkincisi insan kaynakları yönetiminde istihdam edilebilirliğin insan kaynakları stratejisi olarak görülmesi ve üçüncü olarak da bireylerin istihdam olanaklarıyla ilgili düşüncelerine dayanmaktadır. Son yıllarda algılanan istihdam edilebilirlikle birlikte kavramın öncül ve ardılları da yoğun ilgi gören araştırma konuları arasındadır (örn. Berntson, Sverke ve Marklund, 2006;

Wittekind, Raeder ve Grote, 2010; Berntson ve Marklund, 2007: 288; De Cuyper vd., 2008).

Son yıllarda araştırmacıların istihdam edilebilirlik konusundaki ilgileri “algı” üzerine yoğunlaşmaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin yeni bir iş elde etme şansı konusunda sahip olduğu düşünceler bütünüdür (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006: 225). Bireyin niteliklerine uygun bir iş bulabilme konusunda algılama kabiliyetidir (Rothwell, Herbert ve Rothwell, 2008: 1). Bir başka tanıma göre ise çalışanların işgücü piyasasında kendileri için mevcut çalışma fırsatlarının varlığıyla ilgili algılarıdır (Broeck, vd., 2014: 1905). Kişinin yeni bir iş bulma girişiminin ne ölçüde kolay olacağıyla ilgili düşüncelerini ifade etmektedir (Rothwell ve Arnold, 2007: 24). Benzer bir yaklaşımla algılanan istihdam edilebilirlik; bireyin kendine yeni, eşit düzeyde veya daha iyi bir iş bulma olasılığı konusundaki fikirleridir (Bernston, Sverke ve Marklund, 2006: 225).

Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi yüksek olan kişi kendini güvende hisseder ve çevresel koşullara karşı bağımsız hareket edebilmektedir (Berntson, Naswall ve Sverke, 2010: 224; De Cuyper vd., 2012: 771). İstihdam algısı; objektiflikten uzak ve çalışanların sezgilerine dayalı bir değerlendirmedir (Katz ve Khan, 1978; Akt. Broeck, vd., 2014: 1905). Birçok araştırmacı (algılanan) istihdam edilebilirliği; kişinin yaşamı ve kariyeri üzerindeki kontrolü şeklinde tanımlamaktadır (Marler, Barringer ve Milkovich, 2002: 430; De Cuyper, Van der Heijden ve De Witte, 2011: 1488). Çalışanların istihdam algılarının psikolojik durumlarıyla yakından alakalı olduğunu söylemek doğru olacaktır (Broeck , vd., 2014: 1905). Bu bakımdan istihdam edilebilirliği düşük bir çalışan kendini iş alternatifleri çok olan biri olarak da görebilmektedir (De Cuyper vd., 2011: 262)

Algılanan istihdam edilebilirlik, çalışanın işgücü piyasasındaki fırsatlarına dair sübjektif değerlendirmeleridir ve iş güvencesi kavramı ile karıştırılmamalıdır. Çünkü algılanan istihdam edilebilirlik daha geniş bir risk alanını kapsamaktadır. İş güvencesi çalışanın mevcut işletmesinde işini kaybetme konusundaki düşüncelerini ifade ederken istihdam edilebilirlik algısı çalışan için işgücü piyasasında var olan alternatiflere işaret etmektedir (Berglund ve Wallinder, 2015: 676). İş

güvencesizliğinde birey mevcut işinin geleceği hakkında endişelere sahipken, istihdam edilebilirlikte alternatif iş olanaklarını da sorgular. Ayrıca iş güvencesizliği potansiyel iş kaybına odaklanırken istihdam edilebilirlik yeni bir iş edinme olasılığına odaklanır (Wittekind, Raeder ve Grote, 2010: 566). Benzer şekilde öz yeterlilik ile algılanan istihdam edilebilirlik de birbirinden ayrı fakat alakalı kavramlardır. İstihdam edilebilirlik spesifik bilgi (örn. eğitim ve öğretim sonucunda elde edilen beceriler) ile yakından ilişkiliyken öz yeterlilik genelde görevin nasıl gerçekleştirileceği konusunda çalışanın duygusunu yansıtmaktadır (Bernston, Naswall ve Sverke, 2008: 420).

Algılanan istihdam edilebilirlik kavramı genellikle çalışanların çalkantılı örgütsel ortamlarını kontrol etmelerinde yardımcı rolü üstlenmektedir. Aynı zamanda kişi algıladığı imkanlar doğrultusunda işletmede kalma veya yeni bir iş bulma kararı alır (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006: 225; Berglund ve Wallinder, 2015: 676). Bireyler karakteristik özelliklerine, becerilerine, yeterliliklerine, tutum ve motivasyonlarına bağlı olarak durum değerlendirmesi yapabilirler (Van der Heijde ve Van der Heijden, 2006: 452). İstihdam alternatiflerinin varlığı kişinin mevcut işini kaybetme korkusuyla alakalı olumsuz duygularını azaltmaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik böylece “kokpit güvenliği” hissi vererek çalışanın tek bir işverene bağlılığını minimum düzeye indirmektedir (Berglund ve Wallinder, 2015: 677).

İstihdam edilebilirlik algısı, dönemsel açıdan üç evrede incelenebilir. Bunlar; 1) bireyin okuldan mezun olduktan sonra iş hayatına atılması, 2) bireyin iş kaybindan sonra yeni bir iş arayışı evresi ve 3) bireyin mevcut işine devam ederken başka bir iş arayışı içerisinde olması evresidir (Kirves, Kinnunen ve De Cuyper, 2014: 437).

Piyasa koşullarına dayalı olarak ise içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Rajan, 1997: 75; Broeck, vd., 2014: 1905; De Cuyper vd, 2008: 490). Her ne kadar aynı ana fikri paylaşılsalar da içsel ve dışsal algılanan istihdam edilebilirlik bireysel ve örgütsel faktörler nedeniyle kısmen ayrılmaktadırlar (Rothwell ve Arnold, 2007: 25). Örneğin içsel (işletme içi) istihdam edilebilirlik (Vanhercke vd., 2014: 594) çoğunlukla çalışanlar ve işverenler arasında meydana gelen ilişkilere dayanmaktadır. İşverenlerin çeşitli eğitimler vermesi ve fırsatlar

sunması ile çalışanların bu imkanları iyi değerlendirmesi sonucu değişim ve gelişim sağlaması durumudur. İçsel istihdam edilebilirlik çalışanın mevcut işiyle alakalı kabiliyet, beceri ve bilgisine dayanmaktadır (Caricati vd., 2016: 491). Algılanan içsel istihdam edilebilirlik bireylerin çalışma, akademik performans ve hırslarıyla desteklenen beceri ve yeteneklerinin bir yansıması olarak görülebilmektedir (Rothwell, Herbert ve Rothwell, 2008: 6).

Dışsal (işgücü piyasası) istihdam edilebilirlik kısmen çalışanın sorumluluğu dışında gerçekleşmektedir. Mevcut iş ve örgütün ötesinde genel bilgi ve becerilere dayalıdır (Broeck, vd., 2014: 1905). Yapılan çalışmaların çoğu dışsal algılanan istihdam edilebilirlik üzerine yoğunlaşmıştır. Bunun nedeni algılanan içsel istihdam edilebilirliğin mevcut işletmenin koşullarıyla ilgili olmasındandır. Çünkü algılanan dışsal istihdam edilebilirlik piyasanın genel koşullarına hitap etmektedir (Kirves, Kinnunen ve De Cuyper, 2014: 437).

Huang (2014: 9)'ın yaptığı araştırmaya göre, bireyin kariyer kararında öz yeterliliğinin algılanan içsel istihdam edilebilirlikten etkilendiği fakat algılanan dışsal istihdam edilebilirlikten etkilenmediği saptanmıştır. Kişi istihdam algısı konusunda sadece kendi beceri ve yeterliliklerini değerlendirdiği için yanılgıya düşebilir. Çünkü kendi beşeri sermayesine odaklanan bir çalışan, iş gücü piyasasında var olan rakiplerinin niteliklerini de göz önünde bulundurmalıdır (Rosenberg, 1979; Akt.Kim, Kim ve Lee, 2015: 267).

Örgütsel tabanlı öz yeterlilik, çalışanların kendilerini örgütün çok önemli bir parçası olarak görmesi durumudur. Örgütsel tabanlı öz yeterliliği yüksek olan çalışanlar, örgüt içerisinde kendilerini önemli, anlamlı, güvenilir ve değerli görürler (Pierce vd., 1989: 625). Rol tabanlı öz yeterlilikte ise mevcut işlerinde kendilerini çok yetenekli ve verimli görmektedirler (Parker, 1998; Akt. Kim, Kim ve Lee, 2015: 268). Rol tabanlı öz yeterliliği yüksek olan birey kendine yoğunlaştığı ve rakip faktörünü göz ardı ettiği için istihdam edilebilirlik algısı konusunda yanılgıya düşebilir (Kim, Kim ve Lee, 2015: 274). Benlik algısı pozitif yönlü olan kişi ise her türlü işin üstesinden gelebileceğine ve herhangi bir işletmede verilecek herhangi bir işe kolayca adapte

olabileceğine inanır. Bu nedenle bu kişiler işgücü piyasasında pek çok alternatifte sahip oldukları düşüncesindedirler (Kim, Kim ve Lee, 2015: 268).

Algılanan istihdam edilebilirliğin tanımlanması beş açıdan önem taşır. Birincisi, algılanan istihdam edilebilirlik öznel bir değerlendirmedir ve psikolojiyle oldukça ilişkilidir. Aynı nesnel durum, farklı insanlarda farklı algılar uyandırabilmektedir. Örneğin benzer kariyer gelişimine sahip bireyler işgücü piyasası hakkında farklı bilgiye sahip olabilirler. Dolayısıyla bu kişiler; çeşitli bağlantılar, istihdam artırıcı faaliyetlere katılımlar ya da pasif olmaları nedeniyle farklı düzeylerde istihdam algısına sahip olabilmektedirler (Vanhercke vd., 2014: 595). Çalışanların istihdam algıları onları yanılığa düşürebilmektedir. Örneğin örgütsel tabanlı öz yeterliliği yüksek olan bir çalışan, mevcut işletmesinde kendini çok değerli görebilir; ancak bu işletmede edindiği tecrübe veya yöntemler başka işletmelerde kullanılması mümkün olmayan vasıflar da olabilir. Araştırmalar kendini uzun vadede gelişime adanmış bireylerin istihdam algısı konusunda daha tutarlı çıkarımlara vardıklarını göstermiştir. Bu durum gönüllü öğrenme algısına sahip bireylerin istihdam algısı konusunda kendilerinden daha emin olduklarına işaret etmektedir (Bem, 1972: 54; Kim, Kim ve Lee, 2015: 269).

İkinci olarak, algılanan istihdam edilebilirlik kişinin iş imkanları konusundaki endişesine odaklanmaktadır (Berntson ve Marklund, 2007: 281). Birçok araştırmacıya göre istihdam algısı; bireysel ve durumsal faktörlerden etkilenmektedir (Forrier, Sels ve Stynen, 2009: 742; McQuaid and Lindsay, 2005: 214). Söz konusu bireysel ve durumsal faktörler aynı zamanda birbirleriyle etkileşim halindedirler. Bireysel faktörler kişiye bağlıyken durumsal faktörler işin, örgütün veya toplumun gelişmişlik seviyesine bağlı olarak değişebilmektedir (Forrier ve Sels, 2003: 107; Griffeth vd., 2005: 336; Vanhercke vd., 2014: 595). Eğilimler, tutum ve bilgi gibi kişiye odaklı nitelikler bireysel faktörlerin belirleyicileridir (Forrier, Sels ve Stynen, 2009: 742; Kirves, Kinnunen ve De Cuyper, 2014: 437). İş değişimi konusunda rol oynayan bireysel faktörler; öz farkındalık, değişikliklere açık olma vb.. özellikler şeklinde sıralanabilmektedir (Forrier, Sels ve Stynen, 2009: 748).

Küresel ekonomik koşullar ve mevcut iş kolları durumsal faktörlere örnek verilebilir. İş değişimi konusunda rol oynayan durumsal faktörler; ekonomik koşullar, ücret politikaları, ailesel etkenler vb.. olabilmektedir (Forrier, Sels ve Stynen, 2009: 748). Söz konusu iki faktör birçok kaynakta bu şekilde çeşitlendirilirken bireysel ve durumsal faktörler kendi içinde nedenler bakımından çoğaltılabilir. Örneğin iş değiştirmeye yönelik istek bu alt faktörlerdendir ve algılanan istihdam edilebilirliğin öncülleri arasında yer almaktadır. Bu durum hem durumsal hem de bireysel faktörler içerisinde değerlendirilebilir (Wittekind, Raeder ve Grote, 2010: 580). İlerlemiş yaşından dolayı istihdam edilebilirliği düşük olan bir çalışan hükümetin çeşitli finansal destekleri sayesinde algısını yükseltebilir. Orta yaş ve üstü kişilere iş verilmesi durumunda devletin işletmelere teşvik sağlaması hem bireysel hem de durumsal faktöre örnektir (Forrier, Sels ve Stynen, 2009: 747). Bu kapsamda düşünülecek olursa çalışanın yaşı ile istihdam algısı arasındaki negatif yönlü ilişkinin pozitif olarak değişebileceği görülmektedir. Burada bireyin yaşı kişisel, devletin işletmelere teşvik sağlaması ise durumsal faktördür. Söz konusu etkileşim ise istihdam algısını meydana getirmektedir (Vanhercke vd., 2014: 595). Bu etkileşim aynı zamanda algılanan istihdam edilebilirliği, öz yeterlilik gibi ilişkili olduğu diğer kavramlardan ayrı tutmaktadır (Bandura, 1997: 9).

Üçüncü tanımda “bireyin iş edinmesi ve bu işte devam edebilirliği” üzerine odaklanılmaktadır. Burada istihdam algısı, işgücü piyasasındaki farklı gruplarla ilişkilendirilmektedir (Vanhercke vd., 2014: 595). Farklı gruplar kapsamında; mezun öğrenciler (Rothwell, Jewel ve Hardie, 2009: 152), mevcut çalışanlar (Berntson and Marklund, 2007: 279; Rothwell ve Arnold, 2007: 23) ve işsiz bireyler (Wanberg, Zhu ve Hooft, 2010: 788; Westaby ve Braithwaite, 2003: 415) üzerine çalışmalar yapılmıştır. Kişinin kariyeri; işgücü piyasasını keşfetmesi, istihdamını sağlamlaştırması ve devamlılığını sağlaması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Dördüncü tanımlamada çalışanın mevcut işveren (işgücü iç piyasası) ile çalışmaya devam etmesi veya başka bir işveren (işgücü dış piyasası) ile çalışmaya başlamasına dair istihdam olasılıkları üzerinde durulmaktadır (De Cuyper ve De Witte, 2010: 2). Beşinci tanımlamada ise “istihdam” kavramına nicelik (mevcut iş alternatiflerinin

sayısı) ve nitelik (mevcut iş alternatiflerinin türü) bakımından odaklanılmaktadır (Vanhercke vd., 2014: 595).

Değişime açık olan bireyler iş değiştirme konusunda daha istekli olabilmektedirler. Ancak işletmelerin kıdeme dayalı ödeme yapması bu isteğin önüne geçebilmektedir (Kirves, Kinnunen ve De Cuyper, 2014: 437). Ayrıca algılanan hareketlilik de algılanan istihdam edilebilirlik kavramının durumsal faktörleri arasındadır. Algılanan hareketlilik çalışanın bulunduğu coğrafi konumdan uzaklaşabilme olasılığı ile ilgili düşüncelerini ifade etmektedir. Fiziksel (örn. coğrafi uzaklık), aile (örn. çocuklar, eşin iş durumu), finansal ve daha birçok faktör çalışanın mevcut coğrafi konumundan uzaklaşmasını engelleyebilmektedir. Diğer yandan bireysel eğilimler de algılanan hareketlilik üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin çok hırslı birinin durumsal engellere rağmen hareketlilik algısı yüksek olabilir. Algılanan hareketliliğin düşük olması durumu, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyini de düşürmektedir. Çünkü hareketliliğin önündeki engeller potansiyel iş alternatiflerini de azaltmaktadır. Dolayısıyla algılanan hareketlilik ile algılanan istihdam edilebilirlik arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur (Griffeth vd., 2005: 347; Kirves, Kinnunen ve De Cuyper, 2014: 438).

Bireyin iş güvencesizliğiyle başa çıkmasında algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi önemli rol oynamaktadır (De Cuyper, Baillien ve De Witte, 2009: 209). İş güvencesizliğinin psikolojik ve genel sağlık üzerinde birçok olumsuz etkisi mevcuttur (Berglund ve Wallinder, 2015: 676). Greenhalgh ve Rosenblatt (1984: 443)'e göre bireyler iş güvencesizliği ile başa çıkabilmek adına çeşitli stratejiler geliştirmelidirler. Bu perspektiften bakıldığında, algılanan istihdam alternatifleri başlıca başa çıkma mekanizmalarından sayılabilir. İstihdam edebilme düşüncesi kişinin kariyeri üzerinde kontrolü olduğu hissini de yaratmaktadır. Dolayısıyla bu durum, iş güvencesizliğinin zararlı etkilerini azaltmaya yardımcı olmaktadır (De Cuyper, Baillien ve De Witte, 2009: 209).

2.2. Algılanan İstihdam Edilebilirliği Etkileyen Faktörler

Bireyin istihdam algı düzeyini belirleyen çeşitli faktörler mevcuttur ve konu üzerine yapılan araştırmalar bu faktörleri bireysel, iş gücü piyasası ve insan kaynakları politikalarına dayandırmaktadır.

2.2.1. Bireysel Faktörler

Kişinin yetenek, beceri, tutum ve davranışları istihdam edilebilirliğin öncülleri arasındadır. Özellikle mevcut iş kolu bakımından kişinin kendini geliştirmesi istihdam algısını artırması açısından son derece faydalıdır (Wittekind, Raeder ve Grote, 2010: 578). Yeni bir iş bulabilme, mevcut işine devam edebilme ve kişi tarafından algılanan istihdam edilebilirliğin yüksek olması istihdam edilebilirliğin ardılları şeklinde sıralanabilir (McArdle vd., 2007: 259; Dries vd., 2014: 567). Bireyin sosyal çevresi, adaptasyon kabiliyeti ve öz-farkındalık durumu ile istihdam algısı arasında da pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (Forrier, Verbruggen ve De Cuyper, 2015: 61). Yetenekleri ve istihdam edilebilirliği konusunda emin olmayan kişinin adaptasyon becerisi bakımından kendini zayıf görmesi muhtemeldir (O'Connell, Mcneely ve Hall, 2008: 256). Beşeri sermaye, yüksek istihdam algısının belirleyicileri arasında yer almaktadır ki bunlar başta eğitim ve yetenek gelişimidir (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006: 236). O'Connell, McNeely ve Hall (2008: 250)' e göre yüksek istihdam edilebilirlik algısı, bireyin sosyal adaptasyon kabiliyetini geliştiren bir özelliğe sahiptir. Dolayısıyla algılanan istihdam edilebilirlik ile olumlu bireysel özellikler arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

İstihdam edilebilirliği destekleyen faktörler; beceri, yetenek, bilgi, tutum ve davranış gibi geliştirilebilen özelliklerdir. Çalışanlar iş bulma olasılıklarını artırmak adına kariyerlerine katkıda bulunacak işverenlerle çalışmayı tercih edebilirler. Dolayısıyla vizyonu daha geniş bir işveren tercih sebebi olabilmektedir (Dries vd., 2014: 568). Ayrıca çok yönlü bir kariyer planlamasına sahip olan kişilerin istihdam algısı çok daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle kariyer hedefleri konusunda sabit fikirli olmaktansa bireyin yeni alternatifler konusunda kendini geliştirmesi istihdam algısının artmasına fayda sağlayacaktır (De Vos ve Soens, 2008: 454). Bu bağlamda proaktif, öğrenmeye açık, genel ve kariyer kimliği hakkında yeterli bilince sahip bireylerin istihdam edilebilirlikleri daha yüksek düzeyde olmaktadır (McArdle vd.,

2007: 258). İşletme değişimine açık olan ve bu anlamda hareketli bir kariyer gelişimi gösteren çalışanların istihdam algıları dolaylı olarak artmaktadır. Aynı şekilde, istihdam algısının artışı ile işletme değiştirme eğilimi arasında da pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur (Forrier, Verbruggen ve De Cuyper, 2015: 61).

İkamet ve işletme değiştirme konusunda sınırları olmayan bireyler daha kolay iş bulma beceri ve algısına sahiptirler (Kirves, Kinnunen ve De Cuyper, 2014: 448). Ancak beceri ve uzmanlık, istihdam olanaklarını artırmak için tek başına yeterli olmayabilir. Çalışanın aynı zamanda kendisini dış piyasada var olan alternatifler hakkında bilgilendirecek insanlarla bağlantı halinde olması ve sosyal çevresinden destek alması gerekmektedir (Clarke, 2009: 21; Mcardle vd., 2007: 258).

İstihdam algısı yüksek olan çalışanların kariyer tatminleri de yüksek olmaktadır (De Vos, Hauw ve Heijden: 2011: 444). Bu kişiler kendini kariyer fırsatlarını yaratmak ve keşfetmekten sorumlu bir kahraman gibi görebilmektedirler. Uzun vadeli kariyer hedefleri için ise örgüte bağlılığın düşük seviyede olması gerekmektedir (De Vos ve Soens, 2008; Dries vd., 2014: 568). Ayrıca bireyin duygu kontrolü arttıkça istihdam algısı da artmaktadır. Bu durum profesyonel yaklaşım ile istihdam algısı arasındaki pozitif yönlü ilişkiye işaret etmektedir (Praskova, Creed ve Hood, 2015: 95).

Türkçe literatürde henüz bir karşılığı olmamasına rağmen bireyin kişisel özellikleriyle meslek seçiminin uyumu “career calling” olarak yabancı literatürde yerini almıştır. Praskova vd., (2015: 95) bireyin kişisel özellikleriyle meslek seçimindeki uyumun istihdam algısını artırdığını saptamışlardır. Qenani, MacDougall ve Sexton (2014: 209) da kariyer kararları konusunda özgür bırakılan öğrencilerde istihdam algısının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde bireyin mesleki benlik kavramıyla istihdam algısı arasında pozitif yönlü ilişki mevcuttur. Bununla birlikte özellikle öğrenciler için mesleki rehberlik yardımının alınması, istihdam algısını artırmaktadır (Wu, Tsai ve Chen, 2014: 188).

İstihdam algısını etkileyen pek çok faktör vardır ve ilerleyen zamanlarda bu faktörlerin çoğalması muhtemeldir. En temel faktör okul eğitimidir. Çünkü kişinin okul eğitimi istihdam belirleyicisidir ve değiştirilmesi güçtür (Makikangas vd., 2013:

491). İstihdam edilebilirlik algısı, kariyer planı yapma aşamasında olan öğrenciler için de büyük avantaj sağlar. Birçok öğrenci herhangi bir meslek dalında uzun süre eğitim aldıktan sonra işsizlik veya iş güvencesizliğiyle karşı karşıya kalabilmektedir (Rothwell, Herbert ve Rothwell, 2008: 2; Praskova, Creed ve Hood, 2015: 89). Hedef belirleme teorisi bağlamında algılanan istihdam edilebilirlik, gelecekteki hedefe ulaşma ve kariyer hayatının sonuçlarına dair beklenti şeklinde tanımlanabilir (Praskova, Creed ve Hood, 2015: 90). Belçika’da üniversite öğrencileri ve Hollanda’da çalışmaya yeni başlayan bireyler üzerine yapılan araştırma, kariyer öz-yönetimini (örn. öz denetim ve kariyer bilgisi) kullanan bireylerin istihdam algılarının daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Genç çalışanlar yüksek istihdam edilebilirliğin özel sektörde daha gerekli olduğunu düşünmektedirler. Psiko-sosyal bariyerlerin öz yeterliliğe olumsuz etkisinden dolayı kişiler kariyer seçimlerini veya özel sektörde çalışma niyetlerini bu gerekliliğe bağlı olarak yönlendirebilmektedirler. Kamu sektöründe kurumsal, kültürel ve yapısal avantajlar elde eden çalışan, psiko-sosyoekonomik açıdan güç elde eder ve çalışanın öz yeterliliği de pozitif yönde kuvvetlenir (Forstenlechner vd., 2014: 50). Dolayısıyla bireysel ve örgütsel tabanlı öz yeterlilik, algılanan istihdam edilebilirliği tetiklemektedir (Kim, Kim ve Lee, 2015: 274; Forstenlechner vd., 2014: 57; Mcardle vd., 2007: 258).

Bireyin demografik özellikleri ve kariyer gelişimi, algılanan istihdam edilebilirlik ile pozitif veya negatif yönlü ilişki içerisinde olabilmektedir. Örneğin çalıştığı işletmeyi sürekli değiştiren orta yaşlı yöneticiler, sabit şekilde aynı işletmede kalan yöneticilere göre kendilerini daha istihdam edilebilir görmektedirler (Nazar ve Van der Heijden, 2012: 146). Van der Heijden (2001: 165)’ e göre kariyer hareketliliği deneyim çeşitliliği açısından önemli sayılmaktadır. Ancak bu hareketlilik düzenli şekilde ve orta yaşlı çalışanlar tarafından yapıldığı müddetçe faydalıdır. Genç çalışanlar için uzun süre belli bir işletmede çalışmak daha uygun görülmektedir. İstihdam edilebilirliği artıran etkenlerden bir tanesi de esnekliktir. Kişi duruma göre departman veya hatta meslek değiştirme yoluna gidebilmelidir (Nazar ve Van der Heijden, 2012: 146). Çünkü kişi işgücü piyasasının talebi doğrultusunda kariyer

gelişimini sağlamak durumundadır (Clarke, 2009: 11; Berntson, Naswall ve Sverke, 2008: 420).

Daha önce yapılmış çalışmalara bakıldığında erkeklerin istihdam algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çünkü kadının anne olması işgücü piyasasında bir dezavantaj olarak görülmektedir. Aynı zamanda cinsiyet gözetmeksizin başkalarına bakmakla yükümlü (evli veya çocuk sahibi olmak vb.) olan kişilerin istihdam algılarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır (Kmec, Huffman ve Penner, 2014: 464). Sok, Blomme ve Tromp (2013: 279) ve Silla vd., (2009: 745) ise kadın ve erkekler arasında istihdam edilebilirlik ve istihdam algısı bakımından herhangi bir fark bulunmadığını saptamışlardır. Ancak eğitilmiş insan oranının yüksek olduğu ülkelerdeki çalışanların, mevcut işleriyle eşit ya da daha iyi bir iş bulma konusunda kendilerine daha fazla güvendikleri gözlenmiştir. Bu durum üç farklı açıdan açıklanabilir. Birincisi; eğitim düzeyi yüksek bireylerin oluşturduğu nüfus kitlesine sahip bir ülkede daha dinamik bir ekonomi ve işgücü piyasası yaratılır. İkinci olarak; bu olumlu etkiler sayesinde eğitime daha fazla yatırım yapılır ve üçüncüsü bu durum her iki değişken için dengeleyici rolü üstlenir. Ayrıca istihdam algısı yaratmak açısından bir alana yönelik verilen spesifik eğitimin genel eğitimden çok daha faydalı olacağı saptanmıştır (Berglund ve Wallinder, 2015: 693).

Eğitim düzeyi arttıkça istihdam edilebilirlik ve istihdam edilebilirlik algısının arttığı tespit edilmiştir (Wittekind, Raeder ve Grote, 2010: 578; Silla vd., 2005: 745). Ayrıca öğrencilerin eğitimlerine devam ettiği dönemde alanlarıyla ilgili iş tecrübesi kazanmaları istihdam algılarını artırmaktadır. Bu da özellikle staj yapma ve tatil dönemlerinde sektörde çalışmaya devam etme sayesinde gerçekleşebilmektedir (Qenani, Macdougall ve Sexton, 2014: 209). İtalya'da 19 fakültede 2087 öğrenci ile yapılan araştırma sonucunda, lisans öğrencilerinin istihdam algısı ile piyasada iş bulma oranlarının yeterince örtüşmediği ancak yüksek lisans öğrencilerinin daha sağlam öngörülerde buldukları anlaşılmıştır. Bu durum mezunların yalnızca bir kısmının iş piyasası konusunda farkındalığa sahip olduklarını göstermektedir (Caricati vd., 2016: 499).

İş kaybından sonra hayat; endişe, finansal kaygı ve evlilikte gerilimlerle dolu hale gelmektedir. Aynı zamanda kişi yeni bir iş arama konusunda cesareti kırılmış durumdadır. Bu zorlu süreçte bireylerin yüksek öz yeterliliğe, iyimserliğe ve esnekliğe ihtiyaçları vardır (Chen ve Lim, 2012: 811; McKee-Ryan, vd., 2005: 57). İyimser karaktere sahip bireylerin kendilerine güvenlerinin yüksek olması sebebiyle istihdam algıları da artmaktadır (Kirves, Kinnunen ve De Cuyper, 2014: 440). Genel olarak bakıldığında yüksek seviyede beşeri ve sosyal sermayeye sahip kişilerin yeni bir iş bulma şansı daha yüksektir (Chen ve Lim, 2012: 811).

Psikolojik sermayesi çok olan bireylerin mevcut işlerinden ayrıldıktan sonra yeni bir iş bulma konusunda olumlu algıları daha yüksektir. Psikolojik sermaye mevcut iş ile ilgili engellerin üstesinden gelmek için önemlidir. Aynı zamanda işten çıkarılmak hayattaki en stresli olaylardan biridir ve bu süreçte psikolojik sermayenin önemi daha da büyüktür (Chen ve Lim, 2012: 812-813). Defrank ve Ivancevich (1986: 2)'in yaptıkları araştırmaya göre iş kaybıyla başa çıkmak boşanma veya yakın bir arkadaşın ölümüyle başa çıkmaktan daha güçtür. Bu bakımdan istihdam edilebilirliği yüksek bireyler mevcut ve gelecekte meydana gelebilecek gelişmelere ayak uydurma konusunda kendilerine daha fazla güvenirlir (De Cuyper vd., 2008: 491).

2.2.2. İşgücü Piyasası

1960 ve 1970'lerde işgücü piyasası özellikle bilişim teknolojisiyle tanışmıştır. 1980'lerde küreselleşmeye doğru bir kayma, işletmelerde birleşme ve özelleştirmeler meydana gelmiştir. Söz konusu gelişmelerin yaşandığı ülkeler, uluslararası işgücü piyasasında da kıyasıya rekabet içerisine girmişlerdir (Cooper ve Jackson, 1997: 27). 1990'larda iş piyasasında büyük oranda yeniden yapılanma meydana gelmiş, işletmeler hayatta kalabilmek için kimi zaman küçülme yoluna gitmişlerdir. Son on yıldır da yeniden yapılanma ve küçülme yöntemlerinin yanı sıra taşeronluk ve dış kaynak kullanımı sık sık başvurulan yöntemlerdendir. Bununla birlikte işletmeler için kısa süreli sözleşmeler cazip hale gelmiş, bunun sonucu olarak belirli süreli sözleşmeler serbestleştirilmiş ve daimi çalışanlara olan ihtiyaç azalmıştır (Sparks, Faragher ve Cooper, 2001: 489). Ömür boyu çalışma garantisi vermeyen günümüz işletmelerinin tutumu karşısında, çalışanların örgütlerine olan sadakatleri azalmış ve çalışanlar kendilerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırma yoluna

gitmişlerdir (Benson, 2006: 173). Ancak belirtildiği gibi çalışanların karakteristik özellikleri istihdam edilebilirlikleri konusunda yeterli belirleyiciliğe sahip değildir. Aynı zamanda işgücü piyasasının dinamikliği de önemli rol oynamaktadır (Berglund ve Wallinder, 2015: 695).

İstihdam edilebilirlik artık karmaşık ve işverenlerden bağımsız bir yapı haline gelmiştir (Hall, 2002: 5) Çalışanların istihdam edilebilirliklerini korumak için bu yapılanmaya karşı mücadele etmeleri gerekmektedir (Van der Heide ve Van der Heijden, 2006: 450). Çünkü iç ve dış piyasada işgücü talebinin yönü sürekli değişim göstermektedir (Van Der Heijde ve Van Der Heijden, 2006: 465). 1980'li yıllarda istihdam edilebilirliğin belirleyicileri arasında bireyin beceri ve etkinliği yer alırken (Gazier, 1998; Akt. Makikangas vd., 2013: 491) günümüzde istihdam edilebilirlik bireyin karakteristik özellikleri ve mesleki becerisinin yanı sıra işgücü piyasasının arz ve talebine göre şekil almaktadır (Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004: 22).

İşgücü piyasasındaki esnekliğin hızla artması sonucu çalışanlar, kariyer hayatları boyunca tek bir işletme tarafından istihdam edilecekleri konusunda güven duymamaktadırlar (Baruch, 2004: 59). Bu bakımdan kariyer yönetimi sorumlulukları nedeniyle kendilerini geliştirme ve işgücü piyasasında diğer rakipleriyle rekabet gücünü elde etmeye çalışmaktadırlar (Clarke, 2009: 11). Dolayısıyla günümüz iş güvencesizliği koşullarında iç veya dış işgücü piyasasında istihdam edebilmek ya da mevcut işte çalışmaya devam edebilmek önemli hale gelmiştir (Forrier ve Sels, 2003: 104).

Yapılan çalışmalara bakıldığında algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi yüksek olan çalışanlarda iş güvencesizliği algısının düşük olduğu ortaya konmuştur (Berntson, Naswall ve Sverke, 2010: 224; De Cuyper vd., 2012: 771). Çünkü çeşitli istihdam alternatiflerine sahip olan kişi bu seçenekler arasından en güvenilir olanı tercih edecektir (De Cuyper vd., 2008: 501). Ayrıca söz konusu çalışanlar, iş güvencesizliği yaşadıkları takdirde bu durumla başa çıkma adına istihdam edilebilirliklerini kullanmaktadırlar (De Cuyper, Ballien ve De Witte, 2009: 206). Bu yönüyle istihdam olanaklarının varlığı iş güvencesizliğine karşı tampon etkisi sağlamaktadır (De Cuyper vd., 2012: 772).

Algılanan istihdam edilebilirlik, kariyer araştırmalarının temelinde yatan bir kavramdır. Çalışanlar kariyer geçişlerini de istihdam algıları doğrultusunda yapabilmektedirler. İstihdam algısı, özellikle şirketlerin klme yoluna gittiği ve işsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde kariyer başarısı açısından önemli sinyaller verebilmektedir. Çünkü istihdam algısı doğrultusunda hareket eden çalışan, işgücü piyasasındaki talebe yönelik kariyer planlaması veya geçişi yapabilmektedir (Makikangas vd., 2013: 490). Dolayısıyla son zamanlarda var olan ekonomik güvencesiz ortamda istihdam edilebilirlik algısı, çalışanların yararına olmaktadır (Kinnunen vd., 2011: 156).

İstihdam algısı, öncelikle bağlamsal faktörlere bağlı olarak negatif veya pozitif yönlü değişiklikler gösterebilmektedir. İş güvencesizliği, örgütsel değişimler veya genel sosyo-ekonomik iklim nedeniyle iş alternatiflerinin azalması, negatif yönlü bağlamsal değişikliklere örnek verilebilir. İş veya görev değişimi aynı şekilde istihdam algısına etki edebilir. Çünkü bu değişim, aşırı iş yükü veya belirsizliğe neden olabilmektedir. Bu da negatif yönlü bir etkidir. Bununla birlikte söz konusu değişim iş geliştirme, yeni iş deneyimleri ve gelişim fırsatları gibi pozitif yönlü değişimleri de beraberinde getirebilmektedir (Makikangas vd., 2013: 492).

İstihdam edilebilirlik algısı yüksek bireyler, iş değişimine daha çabuk ayak uydururlar ve iş arama konusunda daha yaratıcı yollar denerler (Van Der Heijde ve Van Der Heijden, 2006: 454). Bu algı, çalışanın mevcut işinin geçici veya kalıcı olmasına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Kalıcı işlerde çalışmaya odaklı bireyler, yine sadece kalıcı işlerde çalışabilecekleri düşüncesiyle düşük düzeyde istihdam edilebilirlik algısına sahip olabilmektedirler. Geçici süreli işlerde çalışanların hem kalıcı hem de geçici işleri hedef olarak görmeleri, istihdam algılarının daha yüksek olmasını sağlamaktadır. (Kirves, Kinnunen ve De Cuyper, 2014: 440). İstihdam algısı, geçici işlerde çalışan kişilerin i sesi gibi daima onları takip etmektedir. Bu duruma belirli süreli sözleşmeli veya geçici ajans işçileri örnek verilebilir. Daimi alışanların aksine, geçici işçilerin iş güvenliğine veya işveren tarafından kariyer gelişimi için sağlanan teşviklere itimatları düşüktür (De Cuyper ve De Witte, 2007: 74). Algılanan istihdam edilebilirlik kavramı, geçici işlerde

çalışanların psikolojik durumları bakımından, sürekli çalışanlara göre daha fazla önem taşımaktadır (De Cuyper, Notelaers ve De Witte, 2009: 196). Çevresel koşullar incelendiğinde ise metropol şehirlerde yaşayan bireylerin kırsal bölgelerde yaşayanlara göre daha yüksek istihdam algısına sahip oldukları gözlenmiştir (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006; 237). Ayrıca algılanan istihdam edilebilirlik oranı ile ulusal istihdam oranı arasında belirgin bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Caricati vd., 2016: 499).

2.2.3. İnsan Kaynakları Politikaları

İşverenler, günümüz koşullarında çalışanlarına süresiz çalışma garantisi verememektedirler. Bu boşluğu doldurmak adına onlara bilgi ve yeteneklerini geliştirecek işgücü sağlama yoluna gitmelidirler. Böylece kendilerine yatırım yapan çalışanlar, iş güvencesizliğine karşı bir kalkan edinmiş olurlar (Clarke ve Patrickson, 2008 130; Dries vd., 2014: 566). Ancak bazı işletmeler çalışanlarının başka işletmelerce talep gören bir profil haline dönmesinden çekindikleri için genel bilgi ve beceriler konusunda çalışanı desteklemekte çekimser davranabilmektedirler (Broeck, vd., 2014: 1905). Çalışanların istihdam edilebilirliği işletme için faydalı olsa da yüksek istihdam edilebilirliğin işten ayrılma niyetini artırması işverenleri tedirgin eden bir ilişkidir (Van der Vaart vd., 2015: 33). Çünkü istihdam edilebilirlik düzeyinin yüksek olması, işletmeler için potansiyel bir risk oluşturmaktadır (Elman ve Orand, 2002: 53). Talep gören personel olma durumu, çalışanı işletme içinde rakiplerinden önde kılmakla birlikte bireysel anlamda da kariyer başarısı sağlamaktadır (Van Der Heijde ve Van Der Heijden, 2006: 449).

İşletmelerin çalışanlarına yaptıkları yatırımların dönütünü beklemesi gibi çalışanlar da performanslarının karşılığını işletmeden beklemektedirler. Algılanan istihdam edilebilirlik; kendini geliştirmek ve eğitime katılmak gibi çalışanın gayreti üzerine inşa edilen bir yapıdır. Çalışanlar, bu gayretin finansal veya diğer şekillerde mükafat olarak kendilerine dönmesini ummaktadırlar. Günümüzdeki ekonomik durgunlukta önem taşıması bakımından finansal güvence ve iş güvencesi bu mükafatlardan olabilmektedir (De Cuyper, Makikangas, Kinnunen vd., 2012: 772). Aksi taktirde istihdam edilebilirliği yüksek çalışanlar yeni bir iş arayışına yönelebilmektedirler (De Cuyper vd., 2014: 538). İstihdam edilebilirliği yüksek çalışanlarda işverenlerinin

kendilerine borçlu olduğu düşüncesi rastlanan bir durumdur ve genellikle bu borcun sağlanan çeşitli fırsatlar yoluyla ödenebileceği düşüncesi hakimdir (De Vos, De Stobbeleir ve Meganck, 2009: 289). Ayrıca bu kişiler işlerindeki yeterliliklerini göstermeye daha fazla ihtiyaç duyarlar ve söz konusu işte ortalama bir çalışana göre kendilerini daha faydalı bulurlar (Splinder, 1994; Dries vd., 2014: 568). Ayrıca istihdam algısı yüksek olan çalışanların işletmeye dair duygu ve düşüncelerini daha az dile getirdikleri ve işletmeye olan sadakat düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır (Berntson, Naswall ve Sverke, 2010: 225).

2.3. İşletmeler Açısından Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Sonuçları

Ampirik kanıtlar bu konuda geri kalmış olsa da (De Cuyper vd., 2014: 537) algılanan istihdam edilebilirliğin işletmeler için olumlu sonuçlar doğurması mümkün olabilmektedir (Van Der Heijde ve Van Der Heijden, 2006: 449). Çünkü iş bulma olasılığının artması için kendini geliştiren çalışan, mevcut işletmesi için de yetenek ve bilgisiyle fayda sağlamaktadır (De Cuyper ve De Witte, 2011: 166). Ayrıca söz konusu çalışanlar kolay iş bulabileceklerini düşündükleri için iş arayışı içerisinde olmazlar ve mevcut işlerine yoğunlaşabilirler. Dolayısıyla performanslarının da yüksek olması muhtemeldir (Kinnunen vd., 2011: 142). Bu ilişki ters yönlü de kurulabilir. Yani iyi performans gösteren çalışan tercih edilen kişidir. Dolayısıyla çalışan performansı arttıkça istihdam algısı da artmaktadır (Praskova, Creed ve Hood, 2015: 95). Genel olarak bakıldığında da istihdam edilebilirlik ile performans ve verimlilik arasında da pozitif ilişki göze çarpmaktadır (De Cuyper vd., 2012: 1496; Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004: 14; Kinnunen vd., 2011: 154).

De Cuyper vd., (2014: 546)'e göre de istihdam algısı çalışan performansını tetiklemektedir. Ancak söz konusu çalışma, iş güvencesizliği karşısında algılanan istihdam edilebilirlik ile rol performansı ve çalışanın yardımsever davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Genellikle önemli pozisyonlarda görev alan istihdam edilebilirliği yüksek kimi çalışanların, işletmede iş güvencesizliği sezdikleri takdirde söz konusu pozisyonlarını kötüye kullanarak işletmeye zarar vermeleri de muhtemeldir. Fakat bir başka çalışma ise istihdam edilebilirliği yüksek çalışanların genel itibarıyla mevcut işletmede zorbalık vb..

davranışlar içerisine girmediklerini göstermiştir (De Cuyper, Ballien ve De Witte, 2009: 213).

İstihdam edilebilirliği yüksek bir çalışan farklı işletmelerde farklı fırsatlar doğsa da mevcut işletmesini bırakma eğiliminde bulunmayabilir. Bu durum çalışanlarına değer veren, iş ilişkisi üzerine yatırımlar yapan işletmeler için geçerlidir. Bu yolla iş tatmini yaşayan çalışanın performansı artar ve mevcut işletmesindeki söz konusu imkanlardan (değer görme, olumlu ilişkiler vb.) mahrum kalmak istemez. Dolayısıyla çalışanların işten ayrılma niyetleri azalır (Sieben, 2007: 401; De Cuyper, Heijden ve De Witte, 2011: 1490). Bunun nedeni diğer işletmelerde mevcut bir psikolojik kontratın olmayışındır (Ng ve Feldman, 2008: 269).

2.4. İyi Olma Halinin Yordayıcısı Olarak Algılanan İstihdam Edilebilirlik

İstihdam edilebilirlik, bireyin yaşam standartlarıyla oldukça ilgilidir. Aynı zamanda yaşam kalitesini büyük ölçüde belirleyen algılanan istihdam edilebilirlik, büyük olasılıkla bireyin iyi olma haline de etki edecektir. Bu bakımdan yeni bir iş bulma veya bulamama ihtimalinin bireyde yarattığı psikolojik etkiler araştırmacılar tarafından incelenmiştir.

Yüksek istihdam algısına sahip çalışanlar, kendilerini mevcut ve gelecekteki gelişmelerle baş edebilecek güçte hissetmektedirler. Bu durumun söz konusu çalışanların iyi olma hallerini olumlu yönde etkilemesi de muhtemel bir sonuçtur (De Cuyper vd., 2008: 500). De Cuyper vd., (2008: 498) Belçika'da bulunan küçük ve orta ölçekli işletme çalışanlarına yönelik araştırmalarında, çalışanın iyi olma halini çalışan bağlılığı ve yaşam doyumu boyutları altında incelemişler ve çalışanın istihdam algısı ile iyi olma hali arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada aynı zamanda algılanan istihdam edilebilirlik ile sorumluluk duygusu ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ilişki gözlenmiştir.

De Cuyper, Heijden ve De Witte (2011: 1495) yine Belçika'da özel sektör çalışanı 463 katılımcıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında; çalışanın iyi olma halini iş tatmini ve yaşam tatmini boyutları altında incelemiş ve algılanan istihdam edilebilirliğin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediğini ancak algılanan istihdam

edilebilirlik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Çalışma sonucuna göre; istihdam edilebilirliği yüksek bireylerin yaşam doyumları, istihdam edilebilirliği düşük bireylere oranla daha fazladır. Ayrıca çalışma sonucuna göre; algılanan istihdam edilebilirlik, iş güvencesizliğinin çalışan üzerinde meydana getirdiği olumsuz etkileri de azaltmaktadır.

Berntson ve Marklund (2007: 288) İsveç'te 25 ile 50 yaş aralığındaki 1918 çalışanın katılımıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Buna göre istihdam algısı yüksek olan çalışanların genel ve ruh sağlıklarının (psikolojik semptomlar daha az) daha iyi olduğunu ve bu algının sağlık durumlarını bir yıl boyunca etkileyebildiğini tespit etmişlerdir. Bu çalışmaya göre; mevcut işyerinde yaşanan stres, düşük istihdam algısı ve ekonomik kriz gibi potansiyel stres kaynakları çalışanın iş tatmin düzeyini düşürmekle birlikte sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir.

Giorgi, Shoss ve Leon-Perez (2015: 149) İtalya'da tekstil, inşaat ve kamu olmak üzere üç farklı şirkette 679 katılımcıyla gerçekleştirdikleri araştırmaları doğrultusunda; çalışanların düşük istihdam algılarının ve ekonomik kriz korkularının psikolojik sorunlara neden olduğunu gözlemişlerdir.

Kinnunen vd., (2011: 154) Finlandiya'da iki farklı üniversitede 1014 personelin katılımında bulunduğu bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. %40'ı kadrolu, %49'u kadrosuz, %11'i ise gönüllü kadrosuz personelin yer aldığı bu araştırma sonucunda; kadrolu, kadrosuz ve gönüllü kadrosuz olmak üzere tüm çalışanların istihdam algılarının artması durumunda psikolojik sorunlarının azaldığı görülmüştür. Ayrıca istihdam algısı yüksek olan bireylerin mesleki tükenme yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Kirves vd., (2011: 906) ise yine Finlandiya'da iki farklı üniversitede gerçekleştirdikleri daimi ve geçici süreli çalışanlara yönelik araştırmalarında, her iki grup için yüksek istihdam algısının psikolojik sorunları azalttığını tespit etmişlerdir.

Lu, Sun ve Du (2016: 45) ise Çin'de çok uluslu bilgi teknolojileri şirket çalışanı 214 katılımcıyla yaptıkları araştırmada; yüksek istihdam edilebilirlik algısının mental

yorgunluğu azalttığını ve dolayısıyla bu durumun bireyin iyi olma halini artırdığını gözlemlemişlerdir.

Stengard vd., (2016: 152) İsveç'te 3491 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma neticesinde; mevcut işine kendini hapseden, yeni iş bulmakta zorluk çeken bireylerin iyi olma düzeylerinin daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla bu çalışmaya göre, istihdam edilebilirlik algısı yüksek olan bireylerin iyi olma düzeyleri de yüksek olmaktadır.

Vanhercke vd., (2015: 190) yüksek istihdam algısına sahip bireylerin yaşamları üzerinde kontrol gücüne sahip olduklarını ve bu durumun iyi olma hallerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Çünkü istihdam algısı yüksek olan yetenekli çalışanlarını kaybetmek istemeyen işverenler, onlara daha güzel fırsatlar sunma yoluna gitmektedirler. Böylelikle istihdam edilebilirliği yüksek çalışanlar daha iyi maaş ve eğitim alma fırsatına sahip olmaktadır. Bu durum psikolojilerini de olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca çalışmaya göre; iyi olma düzeyi düşük olan bireylerin istihdam algıları da düşük olmaktadır. Bir başka çalışmada ise psikolojik sermaye ile yüksek istihdam algısı arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip çalışanların kendilerini daha istihdam edilebilir gördükleri gözlenmiştir (Chen ve Lim, 2012: 830).

İki kavram arasında önemli ilişkiler tespit eden çalışmalara karşın bazı çalışmalarda yüksek istihdam algısı ile çalışanın iyi olma hali arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Van Der Vaart vd., 2015: 39; Silla vd., 2009: 747). Van Der Vaart (2015) ve Silla vd., (2009) bu durumun çalışanın mevcut işindeki iş güvencesine bağlı olabileceğini tahmin etmektedirler. Forrier ve Sels, (2003: 103)' e göre ancak "sınırsız kariyer hedefi" olan kişiler için istihdam algısı iyi olma düzeyi üzerinde daha etkilidir. Çünkü kariyer gelişimi konusunda sınırları olmayan bireylerin yeni bir iş bulma olasılıkları her zaman daha yüksektir.

İş fırsatlarının mevcut olduğunu düşünen kişilerin tükenmişlik ve dolayısıyla mevcut işleriyle alakalı uyumsuzluk yaşama ihtimalleri daha düşüktür (Bernston, Naswall ve Sverke, 2010: 218). Bu kişiler iş arama konusunda istekli (Chen ve Lim, 2012: 812),

değişime açık (Bernston vd., 2006: 225), iş tatmini (Giorgi, Shoss ve Leon-Perez, 2015: 139) ve iyi olma düzeyi yüksek bireylerdir (Bernston ve Marklund, 2007: 288). Psikolojisi kötü olan bireylerin kendilerine yeni bir iş arama ve işgücü piyasasında var olan fırsatları değerlendirme konusunda daha pasif davranabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle işini kaybeden bireylerin yeni bir iş arayışına girmeden önce psikolojilerini iyi hale getirmeleri faydalı olacaktır (Vanhercke vd., 2015: 190).

2.5. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve İçeriği

İşten ayrılma, 1900'li yılların başlarından itibaren akademik araştırmalar için verimli bir zemin oluşturan belirgin bir yönetim kaygısıdır (Cohen, 2014: 1). İşten ayrılma, çalışanın başka bir işletmeye geçiş yapmak ya da konum değişikliği gerekliliği gibi birçok nedenden ötürü (demografik özellikler, çalışma şartları vb.) mevcut işini bırakması durumudur. Geleneksel bakış açısıyla; çalışanların işletmelerini gönüllü veya istem dışı nedenlerle terk etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Bluedorn, 1978: 648). Gönüllü işten ayrılmalarda çalışan kendi kararları ile işletmeyi terk ederken, gönülsüz işten ayrılmalarda iş verenin kararı uygulanmaktadır (Shaw vd., 1998: 511). Gönüllü işten ayrılmalarda; daha iyi ücret, daha iyi çalışma koşulları, yönetim veya amir ile ilgili sorunlar, eş nedeniyle başka bir yere taşınması, kariyer değişiklikleri, evdeki herhangi birinin bakımını üstlenmek ve gebelik izninden sonra işe geri dönülmemesi gibi birçok nedeni kapsamaktadır (Abelson, 1987: 383). Gönülsüz işten ayrılmalarda ise geçici veya tamamen işten çıkarılmalar, zorunlu emeklilik, sakatlık ve ölüm gibi nedenlerden dolayı gerçekleşebilmektedir (Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1915).

Gönüllü işten ayrılmayı şekillendiren başlıca iki faktör; mevcut işin cazibesi, alternatiflerin mevcudiyeti ve özellikleridir (Hulin, Roznowski ve Hachiya, 1985: 244). İşten ayrılma eylemini tahmin etmede çalışanın hedefleri de belirleyici olabilmektedir (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002: 110). İşten ayrılma aynı işletmede meslek değiştirme, farklı bir işletmede aynı işi yapma veya farklı bir işletmede farklı bir işi yapma şeklinde de gerçekleşebilmektedir (Fields vd., 2005: 64).

İşten ayrılma niyeti ise çalışanın mevcut örgütünü terk etme ve artık örgütün bir mensubu olmaktan vazgeçme düşüncelerinin bütünüdür (Abzari, Kabiripour ve

Saeidi, 2015: 67). Pett ve Meyer (1993: 261)' göre işten ayrılma niyeti çalışanın bilinçli ve kasıtlı şekilde örgütten ayrılma düşüncesidir. İşten ayrılma niyeti süreci üç bileşenden meydana gelmektedir. Bu bileşenler; zihinsel, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşmaktadır. Söz konusu bileşenler, işten ayrılma niyetini tahmin etmede ve niyetin eyleme dönüşmesinden önce işverene uyarıda bulunmada yardımcı olmaktadır (Abzari, Kabiripour ve Saeidi, 2015: 67). Bu nedenle işten ayrılma niyeti işten ayrılma eyleminin alternatif bir ölçüğü olarak nitelendirilmektedir (Brown ve Peterson, 1993: 67).

Genellikle işten ayrılma niyetinin oluşmasından yaklaşık altı ay sonra işten ayrılma eyleminin gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu durum iş arama sürecinin de eklenmesiyle 12 ay kadar sürebilmektedir. (www.econbiz.de, 2016). Dolayısıyla işten ayrılma niyetinin anlaşılması işten ayrılma eylemini engellemede kritik noktadır (Yurumezoglu ve Kocaman, 2016: 236).

Daha iyi iş alternatiflerinin olduğu durumlarda çalışan, mevcut işinden ayrılma niyeti içerisine girmektedir. Alternatiflerin olmadığı durumlarda ise ya işinde devam ederek istihdam edilebilirliği yüksek bir çalışan haline gelmek için kendini geliştirir ya da mevcut kötü çalışma koşullarını kabul ederek iş yaşamını sürdürür (Rusbult vd., 1988: 604). İş alternatiflerinin mevcut işten daha fazla olanaklar sağlamaması durumunda çalışan işine devam etmektedir (Mobley, 1977: 239).

2.6. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma eylemi; çalışan için psikolojik ve fizyolojik sorunlara, işletmeler için ise mali ve örgüt-içi problemlere neden olabilmektedir. İşten ayrılma niyetini engellemenin yolu sorunun kaynağına ulaşmaktan geçmektedir. Price ve Muller (1981: 544)'e göre işten ayrılma niyetini belirleyen 11 faktör bulunmaktadır. Bunlar; farklı işletmelerdeki iş fırsatları, mevcut işin monoton hale gelmesi, işletmede söz hakkına sahip olma, iletişim, iş arkadaşlarına olan yakınlık, ücret, adalet, terfi fırsatları, işletmenin profesyonellik anlayışı, işletmedeki eğitim fırsatları, ailevi sorumluluklar, iş tatmini ve işletmede kalma niyetidir.

Konu üzerine çalışan çoğu araştırmacı yukarıda yer alan faktörleri çoğaltmakla birlikte bu faktörleri bireysel ve örgütsel nedenler şeklinde iki kategoride incelemeyi

uygun bulmuşlardır (örn. Barak, Nissly ve Levin, 2001; Griffeth, Hom ve Gaertner 2000; Bluedorn, 1982).

2.6.1. Bireysel Faktörler

Sınırları olmayan ve değişken karaktere sahip bireyler, mevcut işlerini sürdürürken aynı zamanda finansal açıdan daha kazançlı ve cazip bir iş arayışı içerisinde de olabilirler. Söz konusu çalışanların örgütlerine bağlılıkları daha azdır. Bu durum işten ayrılma niyetini de tetiklemektedir (Hom ve Griffeth, 1991: 356; Barak, Nissly ve Levin, 2001: 650). Ayrıca yoğun sorumluluk duygusu taşıyan çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde olurken; sinirli, gergin veya heyecanlı yapıdaki çalışanların işten ayrılma niyetleri yüksek olmaktadır (Zedeck, Jackson ve Summers, 1983: 302).

Demografik özellikler, işten ayrılma literatüründe önemli derecede belirleyici güce sahiptir (Jinnet ve Alexander, 1999: 186). Yapılan birçok çalışma; yaş, eğitim, statü, cinsiyet ve kıdemin işten ayrılma konusunda belirgin işaretler verdiğini saptamıştır (Barak, Nissly ve Levin, 2001: 651). Buna göre genç çalışanların işten ayrılma eğilimleri daha yüksektir (Cotton ve Tuttle, 1986: 61; Kellough ve Osuna, 1995: 65; Gray ve Philips, 1994: 825; Shaw vd., 1998: 518; Somers, 1996: 321; Kiyak, Namazi ve Kahana, 1997: 237; Emberland ve Rundmo, 2010: 456). Benzer çalışmalar da genç ve özellikle eğitilmiş (aynı zamanda iş tecrübesi az) çalışanların işten ayrılmaya daha meyilli olduklarını saptamıştır (Kiyak, Namazi ve Kahana, 1997: 237; Manlove ve Guzell, 1997: 152; Pettman, 1973: 48). Özellikle emeklilik yaşı yaklaşan çalışanlar işten ayrılma konusunda en isteksiz grubu teşkil etmektedirler (Gray ve Philips, 1994: 825). Ayrıca ırk, etnik köken, cinsiyet veya yaş bakımından iş arkadaşlarından farklı olan çalışanların işten ayrılma olasılığı daha fazladır (Koeske ve Kirk, 1995: 24; Milliken ve Martins, 1996: 408; Barak, Nissly ve Levin, 2001: 630). Etnik azınlık nedeniyle işten ayrılmalar geliri iyi ve buna bağlı olarak evde sosyal desteğe sahip bireylerde ise daha az görülmektedir (Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1921).

Erkekler ile eğitilmiş kadınların işten ayrılma oranlarının benzerlik göstermesiyle birlikte (Griffeth, Hom ve Gaertner 2000: 479), kadınların çocuk sahibi olması ile

işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (BenDror 1994: 249; Griffeth, Hom ve Gaetner, 2000: 479). Kadın çalışanlar erkeklere kıyasla daha sık işten ayrılma eğilimi göstermektedirler (Blau ve Kahn, 1981: 577; Cotton ve Tuttle, 1986: 61; Huang, Chuang ve Lin, 2003: 524). Ancak kimi çalışmalarda cinsiyetin işten ayrılma oranında belirleyici rol oynamadığı tespit edilmiştir (Kellough ve Osuna, 1995: 66; Tak, 2011: 318). Moynihan ve Landuyt (2008: 130) ise kamu çalışanları üzerine yaptıkları araştırma sonucunda kadınların işten ayrılma eğiliminin erkeklere oranla daha az olduğunu tespit etmişlerdir.

Bireylerin bilişsel yetenekleriyle işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Griffeth, Hom ve Gaetner, 2000: 479). Çalışanların eğitim düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı bir ilişki mevcuttur (Todd ve Deery-Schmitt, 1996: 371). Eğitim seviyesi yüksek bireylerin, eğitim seviyesi düşük bireylere göre işten ayrılma niyetleri daha fazladır (Alsaraireh vd., 2014: 465; Kirschenbaum ve Weisberg, 2002: 119). Babalola, Stouten ve Euwema (2016: 317) ise eğitim düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki tespit edememişlerdir. Eğitim seviyesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki özellikle orta seviye işlerle meşgul olan çalışanlar için geçerlidir (Todd and Deery-Schmitt 1996: 368). Dolayısıyla yetenekli ancak eğitimi yetersiz çalışanlar söz konusu eksiklerini tamamlamak adına mevcut işletmede çalışmaya devam etmektedirler. Bu çalışanların gerekli eğitim ve tecrübeyi edindikten sonra işten ayrılma eğilimi göstermeleri muhtemeldir (Barak, Nissly ve Levin, 2001: 630).

Medeni durum ile işten ayrılma niyeti arasında dolaylı yoldan bir ilişki söz konusudur. Şöyle ki; evli çalışanlar daha fazla iş tatmini yaşamakla birlikte ailesi tarafından destek görmekte ve daha az strese maruz kalmaktadırlar. Dolayısıyla evli çalışanlar, bekar çalışanlara göre daha az işten ayrılma eğilimi göstermektedirler (McKee, Markham ve Scott 1992). (Akt. Barak, Nissly ve Levin, 2001: 630). Ayrıca evli çalışanların yükümlülükleri gereği işten ayrılma kararı konusunda cesaretsiz olabileceklerini söylemek de doğru olacaktır (Cotton ve Tuttle, 1986: 61; Somers, 1996: 321).

Çalışanın işletmedeki kıdemi arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır ve işten ayrılmalar özellikle ilk bir yıl içerisinde gerçekleşmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986: 61; Gray ve Philips, 1994: 825; Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1921; Jinnat ve Alexander, 1999: 185; Kiyak, Namazi ve Kahana, 1997: 237; Manlove ve Guzell, 1997: 154; Bloom, Alexander ve Nuchols, 1992: 1420; Somers, 1996: 323). Bu durum kıdemli çalışanların mevcut işletmeyi bir nevi yatırımları olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır (Barak, Nissly ve Levin, 2001: 630). Dolayısıyla çalışanın işletmede sahip olduğu statü yükseldikçe işten ayrılma oranı da düşmektedir (Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1917). Aynı zamanda bir işletmede uzun süre çalışan bir personelde örgütsel bağlılık oluşmuşsa bu durum işten ayrılma niyetini engelleyebilmektedir (Chang, 1999: 1269). Bununla birlikte daha zeki ve kabiliyetli çalışanların işten ayrılma oranları düşüktür (Griffeth, Hom ve Gaetner, 2000: 483). Diğer yandan kişinin iş kontrolü konusunda sıkıntıları işten ayrılmasına sebep olmaktadır (De Cuyper vd., 2011: 262). Yeni bir iş arama konusunda aktif çaba gösteren çalışanların işten ayrılma niyetleri de yüksektir (Hom ve Griffeth, 1991: 356; Somers, 1996: 321).

İşten ayrılma niyeti olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla sağlık problemlerinin olduğu, iş ve kişisel yaşamlarında tatminlerinin düşük, çalışma ortamlarıyla alakalı algılarının negatif olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu çalışanlar daha az heyecanlı, gergin, yorgun ve sinirli bir yapıya sahiptirler (Zedeck, Jackson ve Summers, 1983: 306). İş tatmini düşük ve işten ayrılma niyeti olan çalışanlarda genellikle hata yapma (Petty ve Bruning, 1980: 558) ve işe gelmeme (Hoogendoorn vd., 2002: 327) gibi ihmalkar tavırlar gözlemlenmektedir (Rusbult vd., 1988: 603). Söz konusu çalışanlar ücret konusunda daha çok şikayet ederler ve karar alma konusunda daha fazla katılımda bulunmaları gerektiğini düşünmektedirler (Allen ve Keaveny, 1985: 529). Dolayısıyla işletme yönetimi hakkında olumsuz yorumlarda bulunan çalışanlar işten ayrılma konusunda istekli davranmaktadırlar (Geurts, Schaufeli ve Jonge, 1998: 352).

Kimi çalışmalarda performans ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki saptanırken kimilerinde ise negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir (örn.Rusbult vd., 1988: 600; Jackofsky, 1984: 80). Örneğin Cotton ve Tuttle (1986: 61) iki değişken

arasında negatif yönlü ilişki gözlemlenmiştir. Bir başka çalışmaya göre de mesleki açıdan yeterlilik gösteren çalışanların işten ayrılma niyetleri az olmaktadır (Huang, Cuhang ve Lin, 2003: 524).

Bireysel, sosyal, aile ve çocuklarla yapılan aktivitelere önem veren çalışanların işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır. Ayrıca çalışanların fiziksel sağlık durumu ile işten ayrılma niyetleri arasında da anlamlı ilişki mevcuttur. Buna göre; sindirim problemleri, kas ağrıları ve kalp hastalığı durumu çalışanı işten ayrılmaya sevk eden fiziksel problemler arasında yer almaktadır (Zedeck, Jackson ve Summers, 1983: 302).

2.6.2. Örgüt Faktörü

İşten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olan etkenlerden biri de örgütsel faktörlerdir. Birey yaşamının önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle ideal iş ve örgüt iklimi arayışı içerisinde olması muhtemel bir durumdur. Ayrıca işletmenin sağladığı imkanlar, bireyin yaşam standartlarını belirlemektedir. Bu bakımdan örgütsel faktörler, işten ayrılma niyetinin oluşması aşamısında büyük rol oynamaktadır. Kim (2005: 144)'e göre işten ayrılma niyetine neden olan örgütsel faktörler üç kategoride incelenebilir. Bunlar; işin karakteristik özellikleri, insan kaynakları uygulamaları ve çevresel etkenlerdir. Ayrıca söz konusu faktörleri çoğaltmak mümkündür:

İşin karakteristik özellikleri: İşine dair olumlu düşüncelere sahip olan çalışanların iş tatminleri artmakta ve bu sayede işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986: 66; Iverson ve Currivan, 2003: 104; Mobley, 1977: 238). Dolayısıyla çalışanların işletmedeki rollerinin netliği, işverenleriyle ortak hedefe sahip olmaları, iş yükü, amirleri ile olan ilişkileri büyük önem teşkil etmektedir (Wright ve Davis, 2003: 75; Moynihan ve Landuyt, 2008: 126). İşin karakteristik özelliklerinin çalışan tarafından kabul görmemesi durumunda, çalışan tükenmişlik yaşayabilir. Bu gibi olumsuz şartların işten ayrılma niyetine sebep olması da muhtemel bir durumdur (Huang, Chuang ve Lin, 2003: 525).

İnsan kaynakları uygulamaları: Çalışanların liyakate dayalı terfi aldıkları işletmelerde işten ayrılma oranı daha azdır (Lazear, 1999: 49; Moynihan ve Landuyt, 2008: 134). Terfi algısı olan çalışanın işten ayrılma ihtimali daha düşüktür (Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1915). Ayrıca yüklü tazminat hakkına sahip çalışanların işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Blau ve Kahn, 1981: 566; Kim, 1999: 593; Shaw vd., 1998: 512). Ücret tatmini ya da işin ve işletmenin sağladığı faydaların iş gören tarafından algılanma oranı, işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü etkiye sahiptir. Bir işletmede iyi ücretlendirme ve faydalandırma yoluyla oluşturulan beşeri sermaye, işten ayrılma eğilimlerini büyük ölçüde azaltmaktadır (Shaw vd., 1998: 518). Diğer işletmelere oranla daha yüksek maaşla işe başlayan çalışanların işten ayrılma eğilimleri ise düşüktür (Koeske ve Kirk, 1995: 23). Teksas eyaletinde kamu çalışanlarının gönüllü olarak işten ayrılma nedenleri araştırıldığında, katılımcıların %24'ü ücret tatsızlığı ve işin ve işletmenin kendilerine yeterli faydayı sağlamamasından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Aile dostu işletme yaklaşımı gibi farklılık yaratan uygulamalar ise işten ayrılma niyetini ve fiili işten ayrılmaları azaltmaktadır (Moynihan ve Landuyt, 2008: 126).

Çevresel etkenler: Sadakat, yetki düzeyi ve ifade özgürlüğü de işten ayrılma niyeti belirleyicileri arasında yer almaktadır. Çalışanın çeşitli sebeplerle örgüt bağlılığı ve nihayetinde işletmesine karşı sadakat duygusu beslemesi işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Cohen, 1993: 1154; Arthur, 1994: 679; Moynihan ve Landuyt, 2008: 126). Ayrıca çalışanın işletmedeki kontrol gücü (yetki düzeyi) arttıkça, söz sahibi olabilmenin getirdiği özgüven, işletmede kalma düşüncesini pekiştirmektedir (Moynihan ve Landuyt, 2008: 126).

İşgücü piyasasındaki iş olanaklarının sayısı ve mevcut çalışma ortamının psiko-sosyal açıdan durumu işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerdendir. Psiko-sosyal çalışma ortamına, çalışanın maruz kaldığı ücreti ödenen veya ödenmeyen mesai saatleri ve başka bir departmanda (tam zamanlı, yarı zamanlı veya geçici) çalıştırılma zorunluluğu da eklenebilir. İşgücü piyasasında başka seçeneği olmayan çalışanlar memnun olmadıkları örgüt ortamında çalışmaya mecbur kalmaktadırlar (Zeytinoğlu vd., 2007: 35). Kimi durumlarda ise amirinden veya örgüt ikliminden memnun olmayan çalışanlar, intikam almak için işten ayrılma niyeti içerisine

girebilmektedirler (Arthur, 2001: 219). Mevcut işlerinde iş güvencesizliği yaşayan çalışanların özellikle başka iş olanağı bulmaları durumunda işten ayrılma eğilimleri artmaktadır (Berntson, Naswall ve Sverke, 2010: 221; Emberland ve Rundmo, 2010: 456).

Örgütsel bağlılık kadar güçlü olmasa da çalışma grubuna olan bağlılık da işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü etkiye sahiptir (Felfe ve Yan, 2009: 435). Takım çalışmasının uyum içerisinde yürütülmesi de iş tatminini pekiştirerek işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. İyi bir takım çalışması sayesinde çeşitli finansal sorunlar, çatışmalar ve işe devamsızlığın önüne geçilerek hizmet kalitesi, çalışan motivasyonu ve müşteri memnuniyeti artırılabilir (Firth-Cozens, 1998; Akt. Rafferty, Ball ve Aiken, 2001: 33; Iverson ve Currivan; 2003: 104; Brunetto vd., 2013: 2792). Dolayısıyla çalışanın örgütüyle uyum içerisinde olması işten ayrılma niyetini engelleyen bir faktördür (Jung, Mankung ve Yoon, 2010: 542).

İş tatmini yaşayan çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyerek işten ayrılma eğilimde bulunmazlar (Bateman ve Organ, 1983: 591). İş stresörleri ve buna bağlı olumsuzluklar iş tatminin azalmasına (Norbeck, 1985: 259) ve düşük iş performansına (Motowidlo, Packar ve Manning, 1986: 618) neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışma koşullarının kötü olmasından dolayı iş tatminsizliği ve neticesinde işten ayrılma vakaları son derece fazladır (Simon, Muller ve Hasselhorn, 2009: 621; Van Bogaert vd., 2010: 1672; Maslach ve Leiter, 2008: 507). Yapılan çalışmalarda da çalışanın iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı saptanmıştır (Cotton ve Tuttle, 1986: 61; Hom ve Griffeth, 1991: 356; Huang, Chuang ve Lin, 2003: 524; Iverson ve Currivan; 2003: 103; Barak, Nissly ve Levin, 2001: 649; Somers, 1996: 321; Jinnett ve Alexander, 1999: 185; Kiyak, Namazi ve Kahana, 1997: 242; Siu, Cheung ve Lui, 2015: 374). Çünkü iş tatmini yaşayan çalışan mevcut çalışma koşullarından memnundur (Viotti ve Converso, 2016: 445). İşletmesi için büyük emek veren kimi çalışanlar ise işletmelerine karşı ihanet edeceklerini düşünerek işten ayrılma niyeti konusunda daha çekimser davranabilmektedirler (Rusbult vd., 1988: 604).

İşletmesine sadık bir çalışanın işten ayrılma niyeti düşük olmaktadır. Ayrıca işletmenin çalışana çeşitli yetkiler vermesi bu sadakati perçinlemektedir (Moynihan ve Landuyt, 2008: 130). Ancak iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi sadakat düzeyinden daha kuvvetlidir (Berntson, Naswall ve Sverke: 2010: 221). Örgütsel küçülme, birleşme veya satın almaların sıkça yaşandığı günümüz piyasa koşullarında iş istikrarı çalışan için son derece önemlidir. Bu nedenle mevcut işletmesinde iş istikrarı algılayan çalışan işten ayrılma eğilimi göstermemektedir (Shaw vd., 1998: 513).

Tükenmişlik; duygusal yorgunluk, benlik yitimi ve duygu yetersizliğiyle bağdaştırılan bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Aiken vd., (2002: 1990) sağlık sektörü üzerine yaptıkları çalışmada hemşirelerin %43'ünün tükenmişlik ve iş tatminsizliği yaşadığını ve bu çalışanların bir yıl içerisinde işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Wang vd., (2011: 539)'nin Çin'de hemşireler üzerine yaptıkları çalışma neticesinde iş tatmini, mesleki bağlılık ve terfiler ile işte kalma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Sağlıklı bir çalışma ortamı için yeterli kaynaklar, doğru çalışan- müşteri sayısı ve kaliteli örgütsel eğitimler gerekmektedir (Simon, Muller ve Hasselhorn, 2009: 623; Van Bogaert vd., 2010: 1672).

Çalışanın işten ayrılma niyetinin oluşmasındaki öncül ve ardıllara bakıldığında o örgüt hakkında nispeten bilgi sahibi olmak mümkündür (Spencer, Steers ve Mowday, 1983: 141). Çalışan-örgüt ile çalışan-amir uyumu karşılaştırıldığında, çalışan-örgüt uyumu işten ayrılma niyeti üzerinde daha etkili olmaktadır (Zhang, Lam ve Deng, 2016: 8). Tak (2011: 317)' a göre kişi örgütünden memnun ancak amirinden şikayetçi ise aynı işletmede başka bir departmana geçiş yaparak işletmede çalışmaya devam edebilmektedir. Büyük işletmelerde çalışan-örgüt ve çalışan-amir uyumunun daha yüksek olduğu, küçük ve orta ölçekli işletmelerde ise çalışanların işten ayrılma ihtimallerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tak, 2011: 318). Ancak genel olarak bakıldığında amir ve iş arkadaşı faktörünün, çalışanın mevcut işini bırakmasında büyük rol oynadığı ortadadır. Olası bir problem karşısında kendisini dinleyecek ve ona yardımcı olacak amir ve iş arkadaşlarına sahip olan çalışanlar mevcut işletmeden ayrılmak istemezler (Barak, Nissly ve Levin, 2001: 632). Hatta kimi durumlarda

müdür veya amirin işten ayrılması çalışanın da işten ayrılmasını kolaylaştırmaktadır. Çünkü yalnızca yöneticisiyle arasında psikolojik kontrat gelişen çalışanlar, yöneticileri olmadığı takdirde bu kontratın bozulduğunu ve işletmeye sadık kalma zorunluluklarının olmadığını düşünebilirler (Kacmar vd., 2006: 135).

Amirinden olumlu geribildirim alan çalışanların işten ayrılma niyetleri daha düşük olmaktadır (Van Waeyenberg, Decramer ve Anseel, 2015: 2874; George ve Bettenhausen, 1990: 705; Eisenberger vd., 2002: 572). Bu geribildirimler çalışanın öz yeterliliğini artırmada önemli rol oynar. Olumlu geribildirimler çalışanı motive etmekte aynı zamanda çalışanın işi konusunda kendini geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla öz yeterliliği düşük olan çalışanın olumsuz geribildirimle mücadele etme olasılığı düşük ve işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Van Waeyenberg, Decramer ve Anseel, 2015: 2874; Kacmar vd., 2006: 138; Siu, Cheung ve Lui, 2015: 374). Bu nedenle işletmeler son yıllarda pozitif yaklaşıma sahip yöneticilerle çalışmayı tercih etmektedirler. Çünkü pozitif çalışma ortamı olumlu iş tutumları ve artan iş performansı sağlamaktadır (Valentine vd., 2011: 355). Ayrıca çalışanlar örgüt içerisinde eşit düzeyde muamele edilmediğini hissettiklerinde de işten ayrılma fikri taşımaya başlamaktadırlar (Geurts, Schaufeli ve De Jonge, 1998: 352).

Çalışanların beklentileri karşılandığı sürece işten ayrılma eğilimleri azalmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986: 61). İşletme tarafından personele sunulan fiziki koşulların iyi olması işten ayrılma niyetini engellemektedir (Bloom, Alexander, Nuchols, 1992: 1420). Mevcut işletmenin kendine deneyim kazandırdığını ve onu geliştirdiğine inanan çalışanın da işten ayrılma eğilimi düşük olmaktadır (Kim, 2005: 148; Viotti ve Converso, 2016: 445). İlginçtir ki deneyim sahibi çalışanların edindikleri tecrübeye rağmen işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Barak, Nissly ve Levin, 2001: 649). Ancak Bloom Alexander ve Nuchols (1992: 1420) ise yaptıkları çalışmada çalışanların profesyonellik düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığını göstermiştir. Bu durum çalışanların deneyimleri sayesinde iş alternatiflerinin artması nedeniyle meydana gelmektedir.

İş ortamı ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı bir ilişki söz konusudur (Schultz vd., 2015: 978). Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin incelendiği bir araştırmada iş ortamından memnun olan çalışanların %30 oranında daha az işten ayrılma eğiliminde olduğu saptanmıştır (Heinen vd., 2013: 178). Dolayısıyla çalışanın algıladığı örgütsel destek de işten ayrılma niyetini önleyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Brunetto vd., 2013: 2792).

Etik çatışma ve istenmeyen örgütsel sonuçlar (stres, örgütsel bağlılık eksikliği, işe devamsızlık vb.) işten ayrılma niyetinin tahmin edilmesinde faydalı olmaktadır. Ayrıca işletmede meydana gelen her etik gerginlik çalışanın işten ayrılma niyetini tetiklemektedir (Thorne, 2010: 269). Çalışanın işletme iklimi konusundaki olumlu değerlendirmeleri iş tatminini artırır ve bu durum işten ayrılma niyetinin de azalmasını sağlar (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2008: 569). Etik çatışma durumu genellikle stres, örgütsel bağın azlığı, işe devamsızlık ve neticesinde işten ayrılma eylemi şeklinde kendini göstermektedir (Thorne, 2010: 269). Levy ve Dubinsky (1983: 48) etik uyumsuzluğun olduğu yerde örgütsel bağlılığın düşük, işten ayrılma niyetinin ise yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Sparks ve Johlke (1996: 883)' de çalışanların işletmede etik dışı durumlarla karşılaştıklarında, işletmeden ayrılma niyetlerinin güçlendiğini saptamışlardır. Yine Eisenberger vd., (2002: 570)'e göre çalışan işletmesinin etik kurallara bağlı olduğunu düşündüğü takdirde o işletmede kalma eğilimi göstermektedir.

Mulki, Jaramillo ve Locander (2008: 560)'e göre de işletmedeki etik iklim işten ayrılma niyetini dolaylı olarak etkileyen faktördür. İş arkadaşlarıyla sürtüşmeler, amire güven duymama vb.. durumlar etik iklime zarar vermektedir ve çalışanın iş tatminini azaltmaktadır (Valentine vd., 2011: 358). Örgütün etik değerlerini benimseyen çalışanların etik davranışları ile birlikte, örgütteki bireysel etik değerlerin zenginleşmesi sağlanmaktadır. Örgütün veya çalışma grubunun etik değerleri, çalışanların yaratıcılığını da artırmaktadır. Beraberinde iş tatmini de artan çalışanın, işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Valentine vd., 2011: 356- 365). Ayrıca söz konusu etik değerler çalışan ile işletme arasındaki psikolojik kontratı daha güçlü hale getirmektedir (O'Donohue ve Nelson, 2009: 260).

Çalışanlar örgütleriyle adil bir takas yöntemi geliştirmek isterler. Şöyle ki; örgütleri için sarf ettikleri yetenek, zaman, tecrübe, emek vb.. karşılığında işletmeden maaş, terfi, prim vb.. ödüllerle mükafatlandırılmayı beklerler. Bu takas yöntemi devam ettikçe çalışan ile işletme arasında psikolojik kontrat da devam etmektedir. Psikolojik kontrat çalışanı işten ayrılma konusunda engelleme potansiyeline sahiptir ve bu kontratın temeli çalışan ile işletme arasındaki eşitlik algısına dayanmaktadır. Çalışandaki eşitlik algısının düşük olması stres veya tükenmişlik gibi psikolojik sorunlara bu sorunlar ise çalışanın işten ayrılmasına neden olmaktadır. Çalışanlar işletme yönetimi hakkında iş arkadaşlarıyla olumsuz tartışmalar yaptıkça diğer çalışanların örgüte karşı olumlu düşünceleri de azalmaktadır (Geurts, Schaufeli ve Jonge, 1998: 344).). Ng ve Feldman (2008: 275) ise işletmesinde kalmak isteyen çalışanların psikolojik kontratı bir gerekçe olarak düşündüklerini belirtmişlerdir.

Ücret ile işten ayrılma veya işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısının yetersiz olmasına rağmen mevcut sonuçlar negatif yönlü ilişkiye işaret etmektedir. Buna göre çalışanın ücreti arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Dailey ve Kirk, 1992: 314; DeConninck ve Stilwell, 2004: 230; Vandenberghe ve Tremblay, 2008: 276; Cotton ve Tuttle, 1986: 61; Kim, 1999: 598; Kim, 2005: 148; Barak, Nissly ve Levin, 2001: 650; Shaw vd., 1998: 518; Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1921). Kim (1999: 598)'in çalışmasına göre çalışan yüksek ve düzenli maaş artışı algıladığı sürece diğer işverenlerin ücret politikasını dikkate almaksızın mevcut işine devam etmektedir.

Tatminkar ücret örgütsel bağlılığı güçlendirecek özelliğe sahiptir (Vandenberghe ve Tremblay, 2008: 283). Ayrıca mevcut ödenen maaş konusunda memnun olan bir çalışan zaman içerisinde kendisine veya iş arkadaşlarına yapılan maaş artışlarından memnun kalmayabilir. Bu nedenle işletme yöneticilerinin maaş artırımını konusunda adil davranması önemlidir. Bu noktada dağıtım adaleti ve prosedür adaleti kavramları ortaya çıkmaktadır. Dağıtım adaletinde çalışanlar iş arkadaşlarına ne oranda maaş artışı yapıldığına dikkat ederken prosedür adaletinde maaş veya maaş zammı konusunda işletme yöneticilerinin nasıl bir metot kullandıklarıyla ilgilenmektedirler (Tekleable, Bartol ve Liu, 2005: 900-904). Dolayısıyla örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir bağlantı vardır. Çünkü örgütsel adalet iş tatmini ve

örgütsel bağlılığı güçlendirerek çalışanın başka bir işletmeye geçiş yapmasını önlemektedir (DeConninck ve Stilwell, 2004: 225).

Bir işletmede işe alım sistemine gösterilen özen, o işletmenin işe alım kalitesini belirlemektedir. İşe alım sistemin özellikle iki unsuru oldukça önemlidir (Schmidt ve Hunter, 1983: 412). Birçok ülkede prosedürde de yer almasına rağmen çoğu işletme işe almadan önce bireylere psikolojik test uygulamamaktadır. İşe alımlar genellikle yalnızca mülakat, özgeçmiş ve referansların incelenmesi şeklinde tamamlanmaktadır. Oysaki kişinin ruhsal yapısına uygun işte istihdam edilmesi, o işletmede uzun yıllar kalmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işletmelerin diğer niteliklerle birlikte psikolojik olarak da işe uygun bireyleri seçmesi işten ayrılma eğilimini azaltmaktadır (Koeske ve Kirk: 15). İşe alımların titizlikle yürütülmesi ve doğru personelin işin başına geçirilmesi gönüllü işten ayrılmaların veya işten çıkarılmaların önüne geçerek söz konusu maliyetlerin azalmasını sağlayacaktır (Shaw vd., 1998: 514).

Yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlara kıyasla işten ayrılma eğilimleri daha yüksek olmaktadır (Tak, 2011: 318). Ancak Gray ve Philips (1994: 823) ve Scanlan, Meredith ve Poulsen (2013: 398) şaşırtıcı şekilde tam zamanlı çalışanların yarı zamanlı çalışanlara kıyasla daha fazla işten ayrılma eğilimi gösterdiklerini saptamışlardır. Geçici (sezonluk) çalışanların da işten ayrılma oranları kadrolu çalışanlara kıyasla fazladır (Kellough ve Osuna, 1995: 65). Büro elemanlarının işten ayrılma oranları ise diğer iş kollarına kıyasla daha yüksektir (Kellough ve Osuna, 1995: 65).

Stresli çalışma şartlarından dolayı bir restoran mutfağında yaratıcılığını sergileyemeyen mutfak şefi bir süre sonra iş tatmini yaşayamaz ve bu durum zamanla müşterilere de yansır (Pratten, 2003: 455). Söz konusu mutfak şefi bir süre sonra daha özgür ve stressiz çalışabileceği bir işletme arayışına geçme veya kendi restoranını açma yolunu seçebilir (Chuang, Yin ve Dellmann-Jenkinns, 2009: 326). Mutfak şeflerine yönelik olarak yapılan araştırmalar stresli, son derece bürokratik, sosyallikten uzak, düzensiz ve mutsuz bir çalışma ortamının varlığını ortaya koymuştur (Rowley ve Purcell, 2001: 173).

Örneğin otellerin mutfak veya yiyecek içecek departmanı çalışanları, sabahın erken saatlerinde kahvaltı hazırlıkları nedeniyle güne çok erken saatlerde başlamak zorundadırlar. Bununla birlikte gün içerisinde öğle ve akşam yemekleri sunumu stresli ve meşakkatli bir süreci beraberinde getirmektedir. Ayrıca sektörün yapısı gereği hafta sonu izin kullanamama gibi nedenler çalışanların günlük yaşamlarını olumsuz yönde etkilemekte ve sektör değiştirmelerine neden olabilmektedir (Pratten, 2003: 455). Pratten (2003)'in İngiliz restoranları üzerine yaptığı çalışmada; eğitimlerin yetersiz olması, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, düşük ücretler, motivasyon eksikliği ve iş tatminsizliğinin bu sektörde başlıca işten ayrılma nedeni olduğu saptanmıştır. Murray-Gibbons ve Gibbons (2007: 39)' a göre ise İngiltere ve Kuzey İrlanda'da çalışan şefler için en büyük stres kaynağı; uzun çalışma saatleri, değersiz hissetme, yetersiz personel sayısı, iş konusunda sürekli kendini tekrarlama, işin sıkıcı hale gelmesi ve iletişimsizliktir. Kacmar vd., (2006: 140) işten ayrılma niyeti taşıyan fast-food işletmesi çalışanlarının müşteriye bekletme sürelerinin daha uzun olduğunu saptamışlardır.

Hastaneler üzerine yapılan bir araştırma, kamu kurumlarında işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel faktörlerin yanı sıra piyasa koşullarına bakıldığında, kişilerin metropol ya da kırsal bölgelerde yaşıyor olmalarının ise işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir (Bloom, Alexander, Nuchols, 1992: 1420). Tai, Bame ve Robinson (1998: 1918)'a göre ise kırsal bölgelerde işten ayrılma oranı iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle kentlere göre daha düşük olmaktadır. Ülkenin işgücü piyasası da işten ayrılma niyeti konusunda belirleyici olabilmektedir. Buna göre işsizlik oranının çok olduğu ülkelerde işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986: 60; Kim, 1999: 596).

2.7. İşten Ayrılma Niyetinin Olası Sonuçları

Personel devir hızının yüksek olması, maliyetleri açısından işletmeler tarafından istenmeyen bir durumdur. Çünkü araştırmalar, işletmelerin en çok karşılaştığı finansal problemler arasında işten ayrılma hızına işaret etmektedir (Meier ve Hicklin, 2008: 587). İşten ayrılmanın işletmeye doğrudan maliyetleri üç ana kategoriye ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi; işten ayrılma maliyetlerini (örneğin; idari

masraflar, işsizlik vergisi, fesih masrafları, kullanılmayan tatillerin ödenmesi vb..) kapsamaktadır. İkincisi yeni personeli işe alma işlem maliyetleridir. Üçüncü ise yeni personelin iş eğitimi (seminerler, işbaşı eğitimleri vb..) masraflarıdır (Moynihan ve Landuyt, 2008: 120).

İşten ayrılmanın dolaylı maliyetleri de mevcuttur. Buna; işten ayrılma niyetinde olan çalışanın iş performansındaki düşüş örnek verilebilir. Bu durum iş arkadaşlarının da verimliliğini etkileyebilmektedir. Çünkü işten ayrılma niyeti taşıyan personelin iş yükünü diğer çalışanlar üstlenmektedir. Ayrıca müşteriyle direkt iletişim halinde olan ve işten ayrılma niyeti taşıyan çalışanın müşteri üzerinde olumsuz intiba bırakması olası bir durumdur. Dolayısıyla bu da işletme için bir maliyet teşkil etmektedir (Barak, Nissly ve Levin, 2001: 627). Price (1977)'e göre işten ayrılmalarla birlikte örgütte fikir birliği azalmakta, çatışmalar artmakta ve işletmede çalışmaya devam edenlerin tatmin düzeyleri düşmektedir (Akt. Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1914). İşletmede işten ayrılmaların artması sonucu mevcut personelin iletişim kalitesi azalmaktadır (Bluedorn, 1982: 138). Bu durum örgüt bağlılığını, performansı ve morali olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Cavanagh, 1989: 587). Staw (1980: 257)'e göre bu tür işten ayrılmalar sonraki işten ayrılmaların sebebi haline gelebilir. Daha önce işten ayrılmaya dair düşüncesi olmayan çalışanlar sevdiği çalışma arkadaşlarının gidişi ile stresin artması ve morallerin bozulması nedeniyle işten ayrılma kararı alabilirler. İşten ayrılan ve başka bir işletmede çalışmaya başlayan arkadaşlarından gelen olumlu haberler, mevcut çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını azaltabilmektedir. Çünkü daha iyi iş alternatiflerinin varlığı işten ayrılma fikrini desteklemektedir (Somers, 1996: 321).

İş gören devir hızının yüksek olduğu ve bu hızın yıllık olarak neredeyse %100'ü bulunduğu yiyecek sektörü, işten ayrılmanın işletmeye maliyetlerini gösteren güzel bir örnektir. Amerika'daki fast-food işletmeleri için bir çalışanın işten ayrılma maliyeti yaklaşık 500\$ - 3600\$ civarındadır. Bu durumun sektöre yıllık maliyeti 4.3 milyar doları aşmaktadır. Bu sektörde işten ayrılmaların başlıca sebepleri zayıf yönetim, düşük tazminat ve kişinin yaşam kalitesini yükseltmek istemesidir (Kacmar vd., 2006: 133).

Özellikle hizmet sektöründe işe yeni başlayan çalışanlar, işletme ve iş hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıklarından müşterilere bilgisiz ve deneyimsiz personel imajı verebilmektedirler (Batt, 2002: 588; Kacmar vd., 2006: 134). Çünkü hizmet sektöründe sosyalizasyon ve geliştirme faaliyetleri iyi performansın ön şartıdır (Kozlowski ve Bell, 2013: 424). Deneyimli çalışanlar daha profesyonel davranışlar sergileme eğilimindedirler ve kendilerine olan güvenden ötürü daha pozitif bir duygu içerisindedirler (George ve Bettenhausen, 1990: 700). Genel olarak işten ayrılmalar işletme genelinde etkileşim ve entegrasyona olumsuz etki etmektedir (Price, 1977; Akt. Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1914).

İşten ayrılma her koşulda olumsuz bir eylem olarak algılanmamalıdır. Bazen yetersiz ve performansı düşük çalışanların örgütten ayrılmasıyla verimin arttığı durumlar da gözlemlenmiştir (Shaw, Gupta ve Delery, 2005: 51; Meier ve Hicklin, 2008: 574). Daha iyi bir çalışan–iş uyumunun sağlanması ve yeni fikirlerin işletmeye dahil edilmesi işten ayrılmaların potansiyel faydalarındandır (Abelson ve Baysinger, 1984: 332; Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1914). Pfeffer (1976: 42)'e göre ise kimi zaman işten ayrılmalar işletmenin etkinliğini artırmakla beraber yeniliklere vesile olmakta ve örgütün değişikliklere ayak uydurma kabiliyetini geliştirmektedir. İşten ayrılmalar kimi zaman performansı düşük çalışanların işten ayrılmasını sağlamaktayken kimi zaman da yetenekli, kendini geliştirmiş ve mevcut işletmede yeterli tecrübeyi edinmiş çalışanların başka işletmeler transferine neden olabilmektedir (Prescott and Bowen, 1987; Akt. Tai, Bame ve Robinson, 1998: 1914).

2.8. İyi Olma Hali İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İyi olma hali ile işten ayrılma niyeti kavramlarının ilişkilerine yönelik araştırmalar incelendiğinde çok sayıda kanıt, sağlıklı çalışanlarla sağlıklı örgütlerin bir arada olduğu ve çalışanın iyi olma halinin birçok olumlu etkileşimin yanında işten ayrılma niyetini de engellediği yönündedir (Schultz vd., 2015: 972). Örneğin; Alfes, Shantz ve Truss, (2012: 417) Ukrayna'da 613 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada işverene duyulan güvenin iyi olma halini olumlu yönde etkilediğini ve bu durumun işten ayrılma niyetini engellediğini gözlemlemiştir. Schultz vd., (2015: 978) ise en az bir ay boyunca herhangi bir şirkette (serbest meslek sahibi) çalışmakta olan 259 çalışanın katılımıyla Amerika'da bir çalışmada

gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda çalışanların iyi olma halindeki kötü gidişatın işten ayrılma eğilimlerini artırdığı tespit edilmiştir.

Amerika'da 11 Eylül 2001'de gerçekleşen terör saldırısının ardından ABD ordu mensuplarına yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada, çeşitli sters kaynaklarının çalışanın psikolojik iyi olma halini kötü yönde etkilediği ve bu durumun işten niyetini artırdığı gözlenmiştir (Stetz, Castro ve Bliese, 2007: 579). Van der Vaart, Linde ve Cockeran, (2013: 364) psikolojik sözleşmenin çalışanın iyi olma halini pozitif yönde etkilerken işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ve çalışanın iyi olma hali ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Amin ve Akbar (2013: 667) Endonezya'da 220 otel çalışanına yönelik araştırmalarında; işletmeleri tarafından beklentileri karşılanan çalışanların işten ayrılma eğilimlerinde bulunmadıklarını tespit etmişler. Ayrıca çalışanların iyi olma hallerine büyük önem verdikleri ve bu durumun işverenlerine karşı duydukları memnuniyet düzeyinde kritik rol oynadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla psikolojik olarak kendini iyi hisseden çalışanların işten ayrılma konusunda isteksiz oldukları görülmüştür.

Yang, Che, Spector (2008: 573)'un Çin'de dördü devlet ikisi özel olmak üzere altı şirkette gerçekleştirdikleri bir araştırmaya göre ise çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkileri arttıkça iyi olma halleri olumlu yönde etkilenmekte ve bu durum işten ayrılma niyetlerini engellemektedir. Fisher ve Hanna (1931: 232)'ya göre çalışanların iyi olma durumlarındaki kötü gidişat %90 oranında işten ayrılmaya, %50 oranında ise işe devamsızlığa neden olmaktadır.

Siu, Cheung ve Lui (2015: 374) Hong Kong'da polis memurlarına yönelik yaptıkları araştırmada; iyimser, kolayca ümitsizliğe düşmeyen ve esnek yapıya sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu gözlemlemişlerdir. Bu araştırmaya göre, çalışanın iyi olma hali psikolojik sermayesinin bir öncülüdür ve aralarında pozitif yönlü ilişki mevcuttur. De Cuyper, Der Heijden ve De Witte (2011: 1493) ise Belçika'da iki farklı sektörden 560 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri

araştırma sonucunda, iyi olma düzeyi yüksek çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğunu saptamışlardır. Vandenberghe (2011: 661) ve Viotti ve Converso (2016: 445) ise işten ayrılma niyetini çalışanın iyi olma halinin bir öncülü olarak değerlendirmiş ve aralarında negatif yönlü ilişki tespit etmiştir.

Politik bir ortamda olmak, işletmede sürekli tekrarlanan gerilim ve hayal kırıklıkları kişinin duygusal anlamda kendini kötü hissetmesine sebep olabilmektedir. Çalışanın iyi olma halindeki bu kötü gidişat, çalışma konusunda isteksiz olmasına yol açabilir. Dolayısıyla tükenmişlik yaşayan çalışanın işten ayrılma niyeti de artmaktadır (Huang, Cuhang ve Lin, 2003: 525). Wong ve Laschinger (2015: 1826)'in klinik yöneticilerine yönelik bir araştırmalarında çeşitli stres faktörlerine bağlı olarak yaşanan duygusal tükenme sonucu örgütsel bağlılıklarının azaldığı ve neticesinde işten ayrılma eğilimlerinin arttığı gözlenmiştir. Çalışanların duygusal tükenmişliği zamanla duyarsızlaşma ve sinizme dönüşmektedir. Bu durum bir süre sonra işten ayrılma niyetiyle sonuçlanmaktadır (Wong ve Laschinger, 2015: 1826; Huang, Cuhang ve Lin, 2003: 525; Manlove ve Guzell, 1997: 154).

Profesyonel tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma belirtileriyle ortaya çıkan bir sendromdur. Tükenme yaşayan çalışanların mevcut işletmeleriyle alakalı olumsuz yorumları diğer çalışanlara göre daha fazladır (Geurts, Schaufeli ve Jonge, 1998: 352). Psikolojik sermaye; öz yeterlik, iyimserlik, umut ve esneklik gibi pozitif duyguları içerisinde barındırmaktadır (Laschinger vd., 2012: 184). Laschinger vd., (2012: 184) Kanada'da 420 hastane çalışanına yönelik çalışmalarında; psikolojik sermaye ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü, işten ayrılma niyeti ile ise pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Laschinger vd.,'e göre psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki bu ilişki bireyin kendini yetkin ve değerli bir çalışan olarak görmesi ve başka iş fırsatlarını değerlendirme şansının olduğunu düşünmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca bu çalışmada; işletmede zorbalık veya sataşmaya (bullying) maruz kalan çalışanların duygusal tükenmeye ve dolaylı olarak işten ayrılmaya eğilimlerinin fazla olduğu gözlenmiştir (Laschinger vd., 2012: 183).

Amir ya da iş arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar, iş konusunda kontrol sahibi olamamaya ve tatminsizliğe neden olmaktadır. Bu durum, bir süre sonra çalışanın iyi olma haline de etki etmektedir. İşletmede olumlu takım çalışması uygulamalarının varlığı ise iyi olma durumunu pozitif yönde etkilemektedir (Brunetto vd., 2013: 2792). Van Beuzekom vd., (2013: 227) çalışmalarında; işletmedeki çeşitli risk faktörlerinin (amir veya çalışma arkadaşlarıyla çatışma, iş kontrolü sağlayamama, iş tatminsizliği vb.,) çalışanın iyi olma hali üzerinde etkili olduğunu ve bu durumun işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici rol oynadığını gözlemlemişlerdir. Dolayısıyla bu çalışma da iyi olma düzeyinin artmasıyla işten ayrılma niyetinin azaldığına işaret etmektedir.

Van Bogaert vd., (2014: 2629) işletmede yaşanan rol belirsizliğinin iş stresine neden olduğunu, bu durumun çalışanın iyi olma durumuna zarar verdiğini, düşük iyi olma düzeyinin ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Tziner vd., (2015: 210)'e göre ise, iş stresi çalışanda psikolojik sorunlara yol açmakta ve bu durum çalışanın iş tatmin düzeyine önemli düzeyde zarar vermekle birlikte işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır. De Cuyper ve De Witte (2007b: 300) ise Belçika'da 560 çalışanın katılımında bulunduğu araştırmalarında, çabuk öfkelenen yapıdaki kişilerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğunu saptamışlardır. Ayrıca bu kişilerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu gözlenmiştir.

Mevcut işletmesinde yeni bilgi ve beceriler kazandığını düşünen çalışanların duygusal tükenme yaşama ihtimalleri düşüktür ve bu kişilerin işten ayrılma eğilimleri de düşük olmaktadır (Viotti ve Converso, 2016: 445). Geurts, Schaufeli ve Jonge (1998: 351) ise duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki saptayamamışlardır.

Brunetto vd., (2013: 2792) çalışmalarında, çalışanların iyi olma halinin işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü şekilde belirleyici rol oynadığını saptamışlardır. Hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, iyi olma halinin özellikle örgütsel bağlılıkla desteklenmesi durumunda işten ayrılma niyetini engelleyici güce sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Söz konusu çalışmaya göre amir ile iyi ilişkiler, algılanan örgütsel destek ve çalışan katılımı çalışanın iyi olma hali üzerinde olumlu

etki sağlamaktadır. Çalışmada iyi olma hali örgütsel bağlılığın öncülü olarak karşımıza çıkmaktadır. Brunetto vd., (2012: 436) bir başka çalışmalarında da iyi olma halinin çalışanların işe katılımında güçlü bir öncül olduğunu saptamışlardır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZNEL İYİ OLMA HALİNİN ALGILANAN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE ETKİLEŞİMİNE YÖNELİK KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın teorik kısmında yer alan algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma haline etkisi ve öznel iyi olma halinin işten ayrılma niyetine etkisine yönelik önermelerin ampirik bazda çözümlenmesi amacıyla, alan araştırması yapılmış ve veriler anket yardımıyla toplanmıştır. Bu doğrultuda anket tekniği kullanılarak verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır.

3.1.1. Araştırma Konusunun Amacı ve Önemi

Turizm; çalışan ile müşterinin birebir iletişim halinde olduğu sektörler arasındadır. Bu nedenle konaklama işletmelerinde hedeflenen başarının elde edilmesi bakımından, insan faktörü temel kaynaklar içerisinde gösterilmektedir. Çalışanın sırf mevcut istihdam olanaklarının yeterli olmayışı nedeniyle konaklama işletmesinde çalışmaya devam etmesi, müşteri memnuniyetini de olumsuz yönde etkileyecektir. Çeşitli belirsizlik durumlarından etkilenen çalışanların istihdam edilebilirlik algı düzeylerinin öznel iyi olma hallerine etkisi üzerinde durulması gereken bir konudur. Aynı zamanda çalışanın öznel iyi olma düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek, işten ayrılma eylemlerinin önlenmesi bakımından önemlidir.

İstihdam edilebilirlik algısı düşük olduğu için mevcut işletmesinde mutsuz şekilde çalışan işgörenin, hem iyi olma haline zarar verdiği hem de bu şekilde işletmesine yeterli faydayı sağlayamadığı yapılan çeşitli çalışmalarla ispatlanmıştır (örn. Berntson, Naswall ve Sverke, 2010: 224; De Cuyper, Heijden ve De Witte, 2011: 1495; Otluoğlu, 2014: 36). Aynı zamanda iyi olma düzeyi düşük olan çalışanın mevcut işletmesinde karşılaştığı sorunlarla baş edebilecek psikolojik güce sahip olmadığı ve bu durumun işten ayrılma niyetine sebep olduğu çeşitli araştırmalar doğrultusunda gözlenmiştir. Nitekim çalışan devir hızı yüksek olan bir işletmede müşteri memnuniyeti istenen düzeyde gerçekleşemez, maliyetler artar ve örgüt huzuru zedelenir (Meier ve Hicklin, 2008: 587; Barak, Nissly ve Levin, 2001: 627; Bluedorn, 1982: 138). Ancak kimi araştırmacılar bu ilişkiyi reddetmiş ve iyi olma düzeyi düşük çalışanların işten ayrılma cesareti gösteremediklerini çalışmalarlarıyla savunmuşlardır. Dolayısıyla ideal işgören, işveren ve örgüt profili çizebilmek adına söz konusu ilişkilerin aydınlatılması önemlidir.

Algılanan istihdam edilebilirlik ve öznel iyi olma hali kavramları, ulusal yazında çok yer almamasına rağmen uluslararası yazında özellikle son yıllarda dikkat çekmeye başlamıştır; ancak yapılan çalışma sayısı oldukça azdır (örn. Kirves vd., 2011; Bogaert vd., 2014). Algılanan istihdam edilebilirliğin çalışanın iyi olma haline etkisini inceleyen çalışma sayısı son derece az olmasına rağmen mevcuttur (örn. De Cuyper, Heijden ve De Witte, 2011). Ancak algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma haline etkisini inceleyen çalışma mevcut değildir.

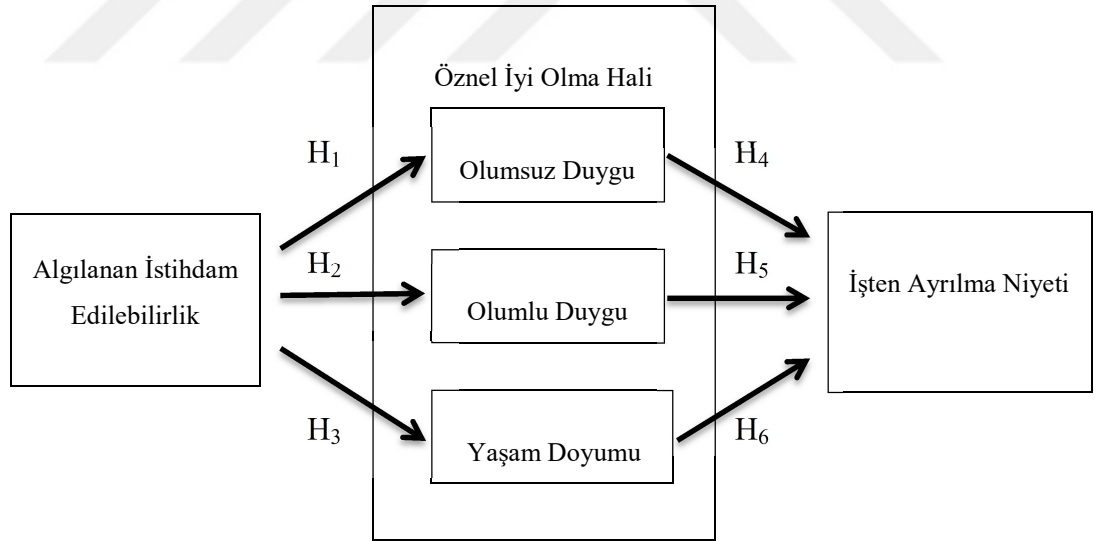
Algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma haline etkisi ve öznel iyi olma halinin işten ayrılma niyetine etkisi uluslararası ve ulusal yazında çalışılmamış bir konudur. Dolayısıyla bu çalışma ile söz konusu kavramların hem ilgili yazında yeterli çalışma sayısına ulaşmasına katkıda bulunmak; hem de algılanan istihdam edilebilirliğin çalışanın öznel iyi olma haline etkisini ve çalışanın öznel iyi olma halinin işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Ayrıca bu çalışmada insan ilişkilerinin son derece önemli olduğu konaklama işletmeleri hedef kitle olarak görülmüştür. Konaklama işletmesi çalışanlarına yönelik böyle bir çalışma yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü söz konusu çalışanların

psikolojik sağlıkları başta kendileri, şişletmeleri ve turizm sekt6r6 için son derece 6nemlidir.

Bu araştırmanın amacı, konaklama şişletmelerinde çalışanların algılanan istihdam edilebilirlik d6zeylerinin 6znel iyi olma hallerine etkisini ve 6znel iyi olma hallerinin işten ayrılma niyetlerine etkisini belirlemektir. Bu çalışmayla turizm sekt6r6ne, sekt6r y6neticilerine ve sekt6rde 6nemli rol 6stlenen çalışanlara katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma s6recinde tespit edilen ilişkiler doğrultusunda araştırma modelinin (şekil 3.1.) sınanmasında temel alınan araştırma problemleri (hipotezler) ortaya konmuştur. Anket tekniğinden faydalanılarak toplanan veriler şekil 3.1.'de yer alan modele uygun şekilde geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde kullanılmıştır.



şekil 3.1. Araştırma Modeli

H₁: Algılanan istihdam edilebilirlik, 6znel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygu 6zerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₂: Algılanan istihdam edilebilirlik, 6znel iyi olma halinin alt boyutlarından olumlu duygu 6zerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₃: Algılanan istihdam edilebilirlik, öznel iyi olma halinin alt boyutlarından yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₄: Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygu, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₅: Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumlu duygu, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₆: Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından yaşam doyumu, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırmanın evrenini, Antalya ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli beş yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Aşağıda evren ve evrenin özelliklerinden kısaca bahsedilecektir. Araştırmanın geniş bir alanı teşkil etmesi ve tümüne ulaşmada yaşanabilecek zorluklar dikkate alındığında örneklem hesaplaması yoluna gidilmiştir. Bilimsel araştırmada araştırma verilerinin evrenin tamamına genellenmesini mümkün kılan bir örneklem hesaplama yönteminin tercih edilmesi doğru olacaktır (Altunışık vd., 2007: 123).

T.C Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın (2015) verilerine göre, Türkiye'de turizm işletme belgeli beş yıldız statüsüne sahip 551 konaklama işletmesinin 290 tanesi Antalya'da bulunmaktadır. Bu durum araştırmanın bu ilde yapılmasını uygun kılmaktadır. Araştırma evreninin hesaplanması amacıyla, Antalya'da beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki personel sayısını belirlemek amacıyla "Turizm Bakanlığı; Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması"ndan faydalanılmıştır. Bu araştırmaya göre, Türkiye'de beş yıldızlı konaklama işletmelerinde tüm departmanlar bazında yatak başına 0,59 personel düşmektedir (Turizm Bakanlığı, 1989; Akt. Ağaoğlu, 1992: 114). Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nden (2014) elde edilen verilere göre, Antalya'da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerinin toplam yatak kapasitesi 217.947 olarak hesaplanmıştır. Güncel olmayan verilerle birlikte 128.588 personelin bu konaklama işletmelerinde görev yaptığı düşünülmektedir. 100.000'in üzerinde bir evren için, $\pm 0,05$ örnekleme hatası oranıyla, 0,05 anlamlılık düzeyinde ve incelenen olayın gerçekleşme olasılığı

0,50 gerçekleşme olasılığı ise 0,50 olarak kabul edilirse ana kütle içerisinde en az 384 kişiye ulaşılması gerekmektedir.

Araştırma için örneklem büyüklüğünün Antalya'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenleri (evreni) temsil edebilmesi için "kolayda örnekleme" yaklaşımı kullanılmıştır. Nisan- Eylül 2017 tarihleri arasında Antalya'da faaliyet göstermekte olan beş ilçedeki (Merkez, Kundu, Belek, Kemer, Alanya) beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 429 işgörenden elde edilen anketler değerlendirilmiştir.

3.1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma, Antalya İli'nde faaliyet gösteren turizm işletme belgesine sahip beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanların istihdam algılarının, öznel iyi olma halleri ve işten ayrılma niyetlerine etkisini belirlemek için yapılmıştır. Araştırma, "yüksek sezon" olarak bilinen Haziran-Temmuz-Ağustos dönemleri ve öncesinde "düşük sezon" olarak bilinen Nisan-Mayıs 2017 tarihlerinde, Antalya (Merkez, Kundu Alanya, Belek Kemer) da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanlarına uygulanmıştır. Antalya ili dışındaki konaklama işletmeleri kapsam dışında bırakılmıştır. Araştırmanın yapıldığı tarihlerin seçilmesinde, yüksek doluluk oranlarının olduğu yaz ayları ile doluluk oranlarının daha düşük olduğu ilkbahar ayları dikkate alınmıştır. Bu noktada, işletmelerin yüksek veya düşük doluluk oranına sahip olduğu dönemlerde farklı sonuçlar doğurabileceği düşünülmüştür. Araştırma, Antalya'da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki çalışanların görüşleriyle sınırlıdır.

3.1.5. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Çalışmaya yönelik alan araştırmasında veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket iki sayfadan ve dört bölümden oluşmaktadır. Anket bölümlerinden biri katılımcıların kişisel bilgilerine yöneliktir. Bu bölümde katılımcıların demografik bilgileri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi) ve mesleki niteliklerini (görev yapılan departman, sektörde ve işletmede çalışma süresi, aylık gelir ve turizm eğitimi alma durumu) ölçmek amacıyla dokuz maddeden oluşan sorular sorulmuştur. Söz konusu soruların hazırlanması safhasında, benzer

çalışmalarda yer alan soru turleri incelenmiş ve en uygun olanları ankete dahil edilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, Antalya'da faaliyet gsteren beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanlarının algılanan istihdam edilebilirlik dzeylelerini olęmek için Griffeth vd.,(2005) tarafından geliştirilen "The Employment Opportunity Index" olęęi kullanılmıştır. Orijinal haliyle beş boyuttan oluşan olęek Kinnunen vd., (2011) ve Bernston & Marklund (2007) tarafından iki boyut ve tek faktör yükü altında kullanılmıştır. Mevcut çalışmada da olęęin iki boyutu altı madde halinde tek faktör altında toplanmaktadır.

Öznel iyi olma halini olęmek amacıyla Mroczek ve Kolarz (1998) tarafından geliştirilen "olumlu duygu", "olumsuz duygu" ve Diener vd., (1985) tarafından geliştirilen "yaşam doyumunu" olęekleri kullanılmıştır. Yaşam doyumunu olęęinin orijinal hali yedili Likert olęęine göre düzenlenmiştir. Ancak çalışmada yer alan diğer olęek tipleriyle uyumlu olmasını sağlamak amacıyla beşli Likert olęek tipine dnştrlmştir. Öznel iyi olma hali olęęi toplamda üç boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini olęmek amacıyla beş maddelik "işten ayrılma niyeti olęęi" kullanılmıştır. Olęęin ilk üç maddesi olan, "Daha iyi bir iş bulur bulmaz işimden ayrılacağım", "Mevcut işim haricinde aktif bir şekilde iş arıyorum" ve "İşimi bırakmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum" ifadeleri Landau ve Hammer (1986) tarafından geliştirilmiştir. "Sık sık işimi bırakmayı düşünüyorum" ifadesi Nadler vd., (1975) tarafından geliştirilmiştir. "nmzdeki beş yıl içerisinde bu işletmede çalışacağımı düşünüyorum" ifadesi ise Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilmiştir. Son maddede yer alan "beş yıl" ifadesi turizm sektöründe işgücü devir hızının yüksek olması nedeniyle tarafımızca " yıl" olarak değiştirilmiştir. Türkiye'de Karacaoğlu (2015: 15) tarafından uygulanmış olan işten ayrılma niyeti olęęinin Alpha katsayısı 0,725'dir.

Olęekleri geliştiren araştırmacılara olęek kullanım izni için ulaşılmaya çalışılmıştır. Algılanan istihdam edilebilirlik ve yaşam doyumunu olęeklerinin kullanımıyla ilgili

izin yazısı Ek-1a'da bulunmaktadır. Diğer araştırmacılar henüz geri dönüş yapmamışlardır. Söz konusu ölçekler beşli Likert şeklinde oluşturulmuş ve ölçekte yer alan ifadeler “Hiç Katılmıyorum (1), Az Katılıyorum (2), Orta Derecede Katılıyorum (3), Çok Katılıyorum (4) ve Tamamen Katılıyorum (5)” şeklinde derecelendirilmiştir.

3.1.6. Anketin Uygulanması ve Verilerin Analizi

Ankette yer alan ifadelerin işgörenler tarafından anlaşılma düzeyini belirlemek amacıyla Antalya (Merkez ve Kundu) bölgesinde 120 işgörene yönelik pilot uygulama yapılmıştır. Anket sorularının katılımcılara online olarak sunulduğu pilot uygulama sonucunda “işten ayrılma niyeti” ölçeğinden bir ve “öznel iyi olma hali” ölçeğinden bir madde olmak üzere toplamda iki madde faktör yüklerini bozması nedeniyle anketten çıkartılmıştır. Genel itibariyle ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek çıkması ve diğer ölçek boyutlarının aynı faktör yükleri altında toplanması sebebiyle anketin hedef kitle üzerinde uygulanması uygun bulunmuştur. Araştırma, “yüksek sezon” olarak bilinen Haziran-Temmuz-Ağustos dönemleri ve öncesinde “düşük sezon” olarak bilinen Nisan-Mayıs 2017 tarihlerinde, Antalya (Merkez, Kundu Alanya, Belek Kemer) da bulunan beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanlarına uygulanmıştır. 670 anketin online ve yüzyüze uygulandığı bu çalışmada 241 anket eksik ve hatalı doldurulduğu için değerlendirilmemiştir. Böylece 429 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.2. Araştırma Verilerinin Analizi

Elde edilen verilerin doğru analiz yöntemleriyle test edilmesi sonuçların doğru şekilde yorumlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın sonuçları uygun istatistik programlar ve analiz teknikleri kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada frekans, yüzde, t-testi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon, regresyon, doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

3.3. İstatiksel Analiz ve Bulgular

Anket çalışması neticesinde elde edilen verilerin analizine geçmeden önce, toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin test edilmesi gerekmektedir.

Bunun için Tablo 3.1.'de ölçeklere ilişkin ortalama, medyan, mod, std. Sapma, varyans, çarpıklık katsayısı, basıklık katsayısı, minimum ve maksimum değerlere yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

	AIED	ÖIOH	IAN
N	429	429	429
Ortalama	3,3096	3,3536	2,7174
Medyan	3,1667	3,3125	2,7500
Mod	3,00	3,19	3,00
Std. Sapma	,81284	,78530	1,11795
Varyans	,661	,617	1,250
Çarpıklık Katsayısı	,351	-,115	,277
Çarpıklık K. Std. Hatası	,118	,118	,118
Basıklık Katsayısı	-,498	-,298	-,688
Basıklık K. Std. Hatası	,235	,235	,235
Minimum	1,50	1,19	1,00
Maksimum	5,00	5,00	5,00

AIED: Algılanan İstihdam Edilebilirlik, **ÖIOH:** Öznel İyi Olma Hali, **IAN:** İşten Ayrılma Niyeti,

Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması çok iyi dağılıma işaretler. Bu değerlerin -2 ile +2 aralığında olması da genellikle kabul görmektedir (Shiel ve Cartwright, 2015: 28). Tablo 3.1.'de yer alan verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 aralığındadır. Dolayısıyla ölçeklere ilişkin veriler normal dağılım göstermektedir. Böylece parametrik test ön koşulu sağlanmıştır.

Anket çalışması neticesinde elde edilen veriler, uygun istatistiki yöntemler kullanılarak test edilmiş ve yorumlanmıştır. İlk aşama olarak katılımcıların demografik özellikleri incelenmiştir. Ardından araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi ve yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

3.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bulgu ve Değerlendirmeler

Araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü kısmında belirtildiği gibi bu çalışma, turizm işletme belgeli beş yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışanları üzerinde

uygulanmıştır. Araştırmanın yapıldığı konaklama işletmesi çalışanlarına ilişkin demografik özellikler ve mesleki nitelikler Tablo 3.2.'de detaylı bir biçimde ortaya konulmuştur.

Anket formunu yanıtlayan çalışanların çoğunluğunu erkek katılımcılar oluşturmaktadır (n=248; %57,8). Buna rağmen çalışan bayan katılımcılar da (n=181; %42,2) yine önemli bir oranı teşkil etmektedir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bulgular

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	248	57,8
Kadın	181	42,2
Toplam	429	100
Yaş		
18-25	140	32,6
26-33	178	41,5
35-41	84	19,6
42-49	21	4,9
50 ve üzeri	6	1,4
Toplam	429	100
Medeni Durum		
Evli	176	41,0
Bekar	253	59,0
Toplam	429	100
Eğitim Durumu		
İlköğretim	82	19,1
Lise	138	31,7
Ön lisans	75	17,2
Lisans	118	27,5
Lisansüstü	16	3,7
Toplam	429	
Departman		
Önbüro	54	12,6
Muhasebe	17	4,0
Kat Hizmetleri	73	17,0
Yiyecek- İçecek (Servis)	121	28,2
Yiyecek- İçecek (Mutfak)	89	20,7
Teknik Servis	10	2,3
İnsan Kaynakları	12	2,8
Misafir İlişkileri	13	3,0
Satın Alma	3	0,7
Satış ve Pazarlama	11	2,6
Güvenlik	10	2,3
Diğer	16	3,7
Toplam	429	100
Sektörde Çalışma Süresi		
1 yıldan az	31	7,2
1-5 yıl	162	37,8
6-10 yıl	137	31,9

11-15 yıl	55	12,8
16-20 yıl	33	7,7
21 yıl ve üzeri	11	2,6
Toplam	429	100
İşletmede Çalışma Süresi		
1 yıldan az	132	30,8
1-5 yıl	243	56,6
6-10 yıl	39	9,1
11-15 yıl	10	2,3
16-20 yıl	5	1,2
Toplam	429	100
Aylık Ortalama Gelir		
1,400-2,000 TL	272	63,4
2,001-2,500 TL	113	26,3
2,501-3,000 TL	23	5,4
3,001-3,500 TL	8	1,9
3,501 TL ve üstü	13	3,0
Toplam	429	100
Turizm Eğitimi Alma Durumu		
Evet	216	50,4
Hayır	213	49,6
Toplam	429	100
Alınan Turizm Eğitim Türü		
Meslek Lisesi	45	10,5
Ön Lisans	42	9,8
Lisans	92	21,4
Lisansüstü	13	3,0
Sertifikasyon Programları	24	5,6
Toplam	216	49,7

Araştırmaya katılan çalışanların büyük bir kısmını 26–33 yaş arası (n=178; %41,5) bireyler oluşturmaktadır. Söz konusu yaş aralığı genç kuşak aralığına çok yakındır ve katılımcıların diğer büyük bir kısmını da 18-25 yaş arası (n=140; %32,6) katılımcılar oluşturmaktadır. Bu durum turizm sektörünün dinamik fiziksel özellikler gerektirdiğini akla getirmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında bekar çalışanların %59 (n=253) oranında evli çalışanların ise %41 (n=176) oranında olduğu görülmektedir. Bu durum yine turizm sektörünün dinamik yapısı ile bağlantılı düşünülebilir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, önemli bir çoğunluğu %31,7 (n= 138) oranı ile lise mezunu çalışanların oluşturduğu dikkat çekmektedir. Diğer bir önemli kısmı %27,5 (n=118) oranı ile lisans mezunları temsil etmektedir. Bu sıralama ilköğretim, ön lisans ve lisansüstü olmak üzere devam etmektedir.

Katılımcıların görev yaptıkları departmana ilişkin bilgilere bakıldığında, yiyecek – içecek (servis) departmanı %28,2'lik (n=121) oranla büyük bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Yine yiyecek- içecek (mutfak) departmanı %20,7 (n=89) oranı ile katılımcıların önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Konaklama işletmelerinde yiyecek ve içecek departmanları işgücü ihtiyacının en çok olduğu bölümlerdir. Dolayısıyla katılımcıların büyük kısmının bu departmanlardan oluşması normal olarak görülmektedir.

Katılımcıların sektörde çalışma sürelerine bakıldığında, önemli bir kısmın (n=162; %37,8) 1-5 yıl aralığını oluşturduğu görülmektedir. Bu oranı %31,9 (n=137) ile 6-10 yıl aralığı takip etmektedir. Tabloya genel olarak bakıldığında çalışma süresinin, 11-15 yıl (n=55; %12,8) aralığından itibaren düşüş gösterdiği görülmektedir. Bu durum katılımcıların yaşlarına bakıldığında da ortaya çıkmıştır ve turizm sektörünün uzun ömürlü bir meslek olarak görülmediği düşüncesini akla getirmektedir. Katılımcıların mevcut işletmede çalışma sürelerine bakıldığında yine büyük bir kısmın 1-5 yıl (n=243; %56,6) aralığı oluşturduğu görülmektedir. Bu oranı %30,8 (n=132) ile 1 yıldan az süre ile çalışanlar takip etmektedir. Oranlar yıl aralığı ilerledikçe düşmektedir ve bu durum çalışanların çeşitli nedenlerle sık iş değiştirme ihtimallerini kuvvetli kılmaktadır.

Katılımcıların aylık ortalama gelirleri incelendiğinde, büyük bir çoğunluğun (n=272; %63,4) 1,400-2,000 TL aralığında yani asgari düzeyde ücret aldıkları görülmektedir. Bu oranı 2,001- 2,500 TL aralığı (n=113; %26,3) takip etmektedir. Ücret aralığı arttıkça katılımcı sayısı azalmaktadır ve bu durum turizm çalışanlarının tatmin edici düzeyde ücret almama ihtimallerini akla getirmektedir.

Araştırmaya katılanların yarısının (n=216; 50,4) turizm eğitimi aldığı dolayısıyla diğer bir kısmının (n=213; %49,6) turizm eğitimi almadığı görülmektedir. Bu durum turizm eğitimi almış ve halen almakta olan bireyler için üzücüdür. Aynı zamanda turizmdeki işgücü niteliği bakımından düşündürücüdür. Alınan turizm eğitim türünün büyük bir kısmını (n=92; %21,4) lisans mezunları oluşturmaktadır. Diğer kısımları ise sırasıyla meslek lisesi (n=45; %10,5), ön lisans (n=42; %9,8), lisansüstü (n=13;

%3) mezunları oluşturmaktadır. Çeşitli sertifikasyon programlarına katılanların oranı ise %5,6 (n=24) düzeyindedir.

3.3.2. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar

Algılanan istihdam edilebilirlik değişkenine yönelik frekans, yüzde, genel ortalama, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.3.'te detaylandırılmıştır.

Tablo 3.3. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

İfadeler		Katılım Düzeyi					\bar{X}	s.s.
		Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)		
1.Nitelik ve tecrübelerime bakacak olursak yeni bir iş bulmam çok zor olmaz.	n	15	64	184	111	55	3,29	0,99
	%	3,5	14,9	42,9	25,9	12,8		
2.İş tecrübem sektörde aranan personel olmamı sağlıyor.	n	4	79	186	107	53	3,29	0,93
	%	0,9	18,4	43,4	24,9	12,4		
3.Başka bir işletmede benzer pozisyonda iş bulmam zor olmayacaktır.	n	6	72	155	134	62	3,40	0,97
	%	1,4	16,8	36,1	31,2	14,5		
4.Yeni bir iş bulmamda bana yardımcı olacak başka işletmelerde çalışan tanıdıklarım var.	n	7	77	155	131	59	3,36	0,98
	%	1,6	17,9	36,1	30,5	13,8		
5.Beni yeni iş olanaklarından haberdar edecek insanlarla bağlantılarım var.	n	4	87	145	133	60	3,36	0,98
	%	0,9	20,3	33,8	31,0	14,0		
6.Yeni bir iş arayışına girecek olsam bana teklifte bulunacak birçok işletme var.	n	24	108	150	84	63	3,12	1,11
	%	5,6	25,2	35,0	19,6	14,7		
GENEL							3,30	0,81

Tablo 3.3. incelendiğinde çalışanların algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeler verilen yanıtların orta düzeyde ve birbirlerine oldukça yakın oldukları dikkat çekmektedir (genel ort=3,30). Bu noktada konaklama işletmesi çalışanlarının başka bir işletmede benzer pozisyonda iş bulma olasılıklarına dair düşüncelerinin diğer ifadelerle kıyasla kuvvetli olduğu söylenebilir (A.O=3,40). Ankette yer alan diğer iki ifadeye verilen yanıtlara bakıldığında, çalışanların yeni bir iş bulmada iş ve sosyal çevrelerine orta düzeyde güvendikleri görülmektedir (A.O=3,36). Ayrıca çalışanların beşeri kabiliyetlerine olan güvenlerinin diğer ifadelerle yakın olmakla birlikte biraz düşüş gösterdiği dikkat çekmektedir (A.O=3,29). Çalışanlar yeni bir iş arayışına girmeleri durumunda kendilerine teklifte bulunacak işletmelerin varlığı konusunda diğer ifadelerle kıyasla düşük düzeyde

inanca sahiptirler (A.O=3,12). Genel olarak bakıldığında konaklama işletmesi çalışanlarının istihdam algılarının orta düzeyde olduğunu söylemek doğru olacaktır.

Çalışmada; konaklama işletmelerinde çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, turizm eğitimi alma durumu, aylık ortalama gelir, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi ve işletmede çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla bağımsız örneklem T-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri uygulanmıştır (bkz. Ek 2a, 2b, 2c).

Buna göre, konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların algıladıkları istihdam edilebilirlik düzeyi, erkek çalışanların algıladıkları istihdam edilebilirlik düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Eğitim durumu lise olan çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, eğitim durumu ilköğretim olanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksektir. Benzer şekilde eğitim durumu ön lisans olan çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, eğitim durumu ilköğretim olanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksektir. Buna ek olarak, eğitim durumu lisans olan çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, eğitim durumu ön lisans olanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

Sektörde çalışma süresi 0-5 yıl olan çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, sektörde çalışma süresi 11 yıl ve üstünde olanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

3.3.3. Öznel İyi Olma Hali Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar

Öznel iyi olma hali değişkeninin “olumsuz duygu” boyutuna yönelik frekans, yüzde, genel ortalama, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.4.’ te detaylandırılmıştır.

Tablo 3.4. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Olumsuz Duygu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler

İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{X}	s.s.	
	Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)			
1.O kadar mutsuzum ki hiçbir şey beni mutlu edemez. (R)	n	178	122	90	22	17	2,01	1,09
	%	41,5	28,4	21,0	5,1	4,0		
2. Umutsuzsum. (R)	n	146	123	92	46	22	2,24	1,17
	%	34,0	28,7	21,4	10,7	5,1		
3.Kendimi değersiz hissediyorum.(R)	n	200	102	76	29	22	2,00	1,17
	%	46,6	23,8	17,7	6,8	5,1		
4.Sinirliyim.(R)	n	100	100	120	70	39	2,64	1,25
	%	23,3	23,3	28,0	16,3	9,1		
5.Huzursuzum. (R)	n	124	121	111	49	24	2,36	1,17
	%	28,9	28,2	25,9	11,4	5,6		
GENEL						2,25	0,92	

Çalışanların olumsuz duygu düzeylerini belirlemeye yönelik ifadelere verdikleri cevaplar incelendiğinde, genel ortalama çalışanların mutsuzluk düzeylerinin düşük olduğuna işaret etmektedir (genel ort=2,25). Diğer ifadelere kıyasla çalışanların sinirli olma düzeyleri yüksektir (A.O=2,64). İfadeler arasındaki en düşük oran, çalışanların kendilerini değersiz hissetmediklerini göstermektedir (A.O=2,00).

Öznel iyi olma hali değişkeninin “olumlu duygu” boyutuna yönelik frekans, yüzde, genel ortalama, aritmetik ortalama, standart sapma ve mod değerleri Tablo 3.5’te detaylandırılmıştır.

Tablo 3.5. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Olumlu Duygu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler

İfadeler	Katılım Düzeyi					\bar{X}	s.s.	
	Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)			
1.Mutluyum.	n	33	40	155	107	94	3,44	1,15
	%	7,7	9,3	36,1	24,9	21,9		
2.Ruh halim iyi.	n	24	71	126	110	98	3,43	1,17
	%	5,6	16,6	29,4	25,6	22,8		
3.Son derece mutluyum.	n	33	75	126	113	82	3,31	1,18
	%	7,7	17,5	29,4	26,3	19,1		
4.Sakin ve huzurluyum.	n	31	71	148	108	71	3,27	1,13
	%	7,2	16,6	34,5	25,2	16,6		
5.Kendimi tatmin olmuş hissediyorum.	n	55	94	155	76	49	2,93	1,16
	%	12,8	21,9	36,1	17,7	11,4		
6. Hayat doluyum.	n	22	79	122	107	99	3,42	1,17
	%	5,1	18,4	28,4	24,9	23,1		
GENEL							3,30	0,94

Öznel iyi olma hali ölçeğinin olumlu duygu boyutunda yer alan ifadelere verilen yanıtlar incelendiğinde, konaklama işletmesi çalışanlarının orta düzeyde (genel ort=3,30) olumlu duyguya sahip olduklarını söylemek doğru olacaktır. İfadelere verilen yanıtların oranları doğrultusunda, çalışanların orta düzeyin biraz üstünde mutlu olduğu söylenebilir (A.O=3,44). Çalışanların ruh hallerinin iyiliği (A.O=3,43) ve hayat dolu olma durumlarına dair görüşleri de yine orta düzeyin biraz üstündedir (A.O=3,42). İfadelere verilen yanıtlardan en düşük düzeyde olanı çoğu çalışanın kendini yeterince tatmin olmuş hissetmediğini göstermektedir (A.O=2,93).

Öznel iyi olma hali değişkeninin “yaşam doyumu” boyutuna yönelik frekans, yüzde, genel ortalama, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.6’da detaylandırılmıştır.

Tablo 3.6. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Yaşam Doyumu Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler

İfadeler		Katılım Düzeyi					\bar{X}	s.s.
		Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)		
1.Birçok açıdan idealime yakın bir hayat yaşıyorum.	n	60	93	151	91	34	2,87	1,13
	%	14,0	21,7	35,2	21,2	7,9		
2.Hayat koşullarım iyi.	n	39	70	192	69	59	3,09	1,11
	%	9,1	16,3	44,8	16,1	13,8		
3.Hayatımdan memnunum.	n	26	67	159	114	63	3,28	1,08
	%	6,1	15,6	37,1	26,6	14,7		
4.Şimdiye kadar hayatta istediğim önemli şeylere sahip oldum.	n	29	103	156	83	58	3,08	1,11
	%	6,8	24,0	36,4	19,3	13,5		
5.Başta dönme fırsatım olsa hayatımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmem.	n	74	113	131	57	54	2,77	1,24
	%	17,2	26,3	30,5	13,3	12,6		
GENEL							3,02	0,90

Öznel iyi olma hali ölçeğinin diğer bir boyutu olan yaşam doyumu ifadelerine verilen yanıtlar çalışanların yaşam doyumunun orta düzeyde olduğunu göstermektedir (A.O=3,02). En yüksek ortalamaya sahip olan “hayatımdan memnunum” ifadesi (A.O=3,28) çalışanların mutlu olduklarına işaret etmektedir. Yaşam doyumu boyutunun en düşük ortalamaya sahip ifadesi ise (A.O=2,77), çalışanların hayatlarındaki bazı şeyleri değiştirmek adına ikinci bir şansa sahip olmak istediklerini göstermektedir.

Çalışmada; konaklama işletmelerinde çalışanların öznel iyi olma hallerinin cinsiyet, medeni durum, turizm eğitimi alma durumu, aylık ortalama gelir, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi ve işletmede çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla bağımsız örneklem T-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri uygulanmıştır (bkz. Ek 3a, 3b, 3c,3d, 3e).

Buna göre, konaklama işletmeleri erkek çalışanlarının öznel iyi olma halleri, kadın çalışanların öznel iyi olma hallerinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Buna ek olarak, turizm eğitimi alan konaklama işletmesi çalışanlarının öznel iyi olma halleri, turizm eğitimi almayanlardan istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksektir.

Yaşı 26 - 33 aralığında olan çalışanların öznel iyi olma hali, yaşı 34 ve üzerinde olan çalışanların öznel iyi olma halinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Eğitim durumu lisans olan çalışanların öznel iyi olma hali, eğitim durumu ilköğretim olan çalışanların öznel iyi olma halinden, eğitim durumu lise olan çalışanların öznel iyi olma halinden, eğitim durumu ön lisans olan çalışanların öznel iyi olma halinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Sektörde çalışma süresi 11 yıl ve üstünde olan çalışanların öznel iyi olma hali, sektörde çalışma süresi 0-5 yıl olan çalışanların öznel iyi olma halinden ve sektörde çalışma süresi 6-10 yıl olan çalışanların öznel iyi olma halinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. İşletmede çalışma süresi 1-5 yıl olan çalışanların öznel iyi olma hali, işletmede çalışma süresi 6 yıl ve üstünde olan çalışanların öznel iyi olma halinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Ayrıca aylık ortalama geliri 2.001-2.500 TL arasında olan konaklama işletmesi çalışanlarının öznel iyi olma hali, aylık ortalama geliri 1.400-2.000 TL arasında olan çalışanların öznel iyi olma halinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar

İşten ayrılma niyeti değişkenine yönelik frekans, yüzde, genel ortalama, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.7.'de detaylandırılmıştır.

Tablo 3. 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

İfadeler		Katılım Düzeyi					\bar{X}	s.s.
		Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)		
1.Daha iyi bir iş bulur bulmaz işimden ayrılacağım.	n	69	81	113	95	71	3,04	0,99
	%	16,1	18,9	26,3	22,1	16,6		
2.Mevcut işim haricinde aktif bir şekilde iş arıyorum.	n	89	129	101	64	46	2,64	1,26
	%	20,7	30,1	23,5	14,9	10,7		
3.İşimi bırakmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum.	n	96	130	95	65	43	2,60	1,26
	%	22,4	30,3	22,1	15,2	10,0		
4.Sık sık işimi bırakmayı düşünüyorum.	n	111	114	103	47	54	2,57	1,31
	%	25,9	26,6	24,0	11,0	12,6		
GENEL							2,71	1,11

İşten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik ifadeler verilen yanıtlar, konaklama işletmesi çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (genel ort=2,71). Çalışanların daha iyi bir iş bulmaları durumunda mevcut işlerini terk etme olasılıkları orta düzeydedir (A.O=3,04). Bu oranın daha yüksek olması beklenirken orta düzeyde kalması Türkiye’de var olan kıdem tazminatı uygulamasını akla getirmektedir. Çalışanlar istifa etmeleri durumunda bu tazminattan faydalanamayacakları için mevcut işte çalışmaya razı olabilmektedirler. Ayrıca örgütsel bağlılık, sadakat vb.. faktörler de işten ayrılma niyetinin önüne geçen sebepler arasında olabilmektedir. Çalışanların mevcut işlerini bırakma düşünceleri ifadeler arasında en düşük orana sahiptir (A.O=2,57).

Çalışmada; konaklama işletmelerinde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet, medeni durum, turizm eğitimi alma durumu, aylık ortalama gelir, yaş, eğitim durumu, sektörde çalışma süresi ve işletmede çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla bağımsız örneklem T-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri uygulanmıştır (bkz. Ek 4a, 4b, 4c).

Buna göre, eğitim durumu ön lisans olan çalışanların işten ayrılma niyeti, eğitim durumu ilköğretim olan çalışanların işten ayrılma niyetinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Buna ek olarak, eğitim durumu lisans olan çalışanların işten ayrılma niyeti, eğitim durumu ön lisans olan çalışanların işten ayrılma niyetinden istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

3.3.5. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında konaklama işletmesi çalışanlarının istihdam algılarını ölçmek amacıyla işgörenlere 6 ifade yöneltilmiştir. Tablo 3.8.’ e göre herhangi bir ifade çıkartılmadan faktör çözümünün açıklayıcılığı incelendiğinde tek boyutlu faktör çözümünün varyansın %71,911’ini açıklayabildiği görülmektedir.

Tablo 3.8. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İFADELER	Faktör Yükleri	%of Variance	Cronbach Alpha
Algılanan İstihdam Edilebilirlik		71,911	,897
Nitelik ve tecrübelerime bakacak olursak yeni bir iş bulmam çok zor olmaz.	,828		
İş tecrübem sektörde aranan personel olmamı sağlıyor.	,815		
Başka bir işletmede benzer pozisyonda iş bulmam zor olmayacaktır.	,810		
Yeni bir iş bulmamda bana yardımcı olacak başka işletmelerde çalışan tanıdıklarım var.	,784		
Beni yeni iş olanaklarından haberdar edecek insanlarla bağlantılarım var.	,821		
Yeni bir iş arayışına girecek olsam bana teklifte bulunacak birçok işletme var.	,825		
<i>Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = ,853</i> <i>Bartlett's Test of Sphericity =1512,009; p=0,000</i>			

p<0,05

Örnekleme büyüklüğünün yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucuna bakıldığında ise 0,853 değeri çok iyi değer olarak kabul edilmektedir. Bartlett's Test of Sphericity testi sonucunun Sig =0,000 (p<0,05) olması bu araştırmadaki ifadelerin faktör analizinin uygun olduğunu göstermektedir.

Güvenirlik Alpha katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıdaki gibidir (Akgül ve Çevik, 2005: 435-436; Kayış, 2009: 405).

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Bu bağlamda araştırma dahilinde kullanılan ölçeğin güvenilirlik katsayısı Alpha (,897) değeri, güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

3.3.6. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Öznel iyi olma hali 17 maddeli ölçeği açıklayıcı faktör analizine tabi tutulduğunda “olumsuz duygu” boyutunda yer alan “Her şey çaba gerektiriyor” ifadesinin faktör yükünü bozduğu görülmüştür ve söz konusu madde ölçekten çıkartılmıştır.



Tablo 3.9. Öznel İyi Olma Hali Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İFADELER	Olumsuz Duygu	Olumlu Duygu	Yaşam Doyumu	%of Variance	Cronbach Alfa
Öznel İyi Olma Hali				66.039	,921
O kadar mutsuzum ki hiçbir şey beni mutlu edemez.	,772				
Umutsuzum.	,679				
Kendimi değersiz hissediyorum.	,726				
Sinirliyim.	,753				
Huzursuzum.	,755				
Mutluyum.		,772			
Ruh halim iyi.		,768			
Son derece mutluyum.		,743			
Sakin ve huzurluyum.		,616			
Kendimi tatmin olmuş hissediyorum.		,686			
Hayat doluyum.		,625			
Birçok açıdan idealime yakın bir hayat yaşıyorum.			,748		
Hayat koşullarım iyi.			,776		
Hayatımdan memnunum.			,720		
Şimdiye kadar hayatta istediğim önemli şeylere sahip oldum.			,809		
Başa dönme fırsatım olsa hayatımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmem.			,703		
<i>Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = ,929</i> <i>Bartlett's Test of Sphericity =4130,628; p=0,000</i>					

p<0,05

Tablo 3.9. incelendiğinde 3 boyutlu faktör çözümünün “her şey çaba gerektiriyor” ifadesi çıkarıldığında, toplam varyansın %66.039’unu açıklayabildiği görülmektedir. Aynı zamanda örneklem büyüklüğünün yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucuna bakıldığında 0,929 değeri çok iyi değer olarak kabul edilmektedir. Bartlett’s Test of Sphericity testi sonucuna göre de Sig =0,000 ($p<0,05$) olması bu araştırmadaki ifadelerin faktör analizinin uygun olduğunu göstermektedir. Alpha katsayısı 0,921 olan ölçeğin güvenilirlik düzeyi ise oldukça yüksektir.

3.3.7. İşten Ayrılma Niyeti Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında konaklama işletmesi çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla işgörenlere 5 ifade yöneltilmiştir. 5 maddeli ölçek açıklayıcı faktör analizine tabi tutulduğunda “Önümüzdeki 3 yıl içerisinde bu işletmede çalışacağımı düşünüyorum” ifadesinin faktör yükünü bozduğu görülmüştür ve söz konusu madde ölçekten çıkartılmıştır.

Tablo 3.10. İşten Ayrılma Niyeti Değişkeninin Güvenilirlik ve Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İFADELER	Faktör Yükleri	%of Variance	Cronbach Alpha
İşten Ayrılma Niyeti		75,459	,890
Nitelik ve tecrübelerime bakacak olursak yeni bir iş bulmam çok zor olmaz.	,823		
İş tecrübem sektörde aranan personel olmamı sağlıyor.	,862		
Başka bir işletmede benzer pozisyonda iş bulmam zor olmayacaktır.	,916		
Yeni bir iş bulmamda bana yardımcı olacak başka işletmelerde çalışan tanıdıklarım var.	,871		
<i>Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = ,810</i>			
<i>Bartlett’s Test of Sphericity =1032,498; p=0,000</i>			

$p<0,05$

Tablo 3.10. incelendiğinde tek boyutlu faktör çözümünün toplam varyansın %75,459’unu açıklayabildiği görülmektedir. Aynı zamanda örneklem büyüklüğünün yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucuna bakıldığında 0,810 değeri çok iyi değer olarak kabul edilmektedir. Bartlett’s Test of Sphericity testi

sonucuna göre de Sig =0,000 ($p<0,05$) olması bu araştırmadaki ifadelerin faktör analizinin uygun olduğunu göstermektedir. Alpha katsayısı 0,890 olan ölçeğin güvenilirlik düzeyi ise oldukça yüksektir.

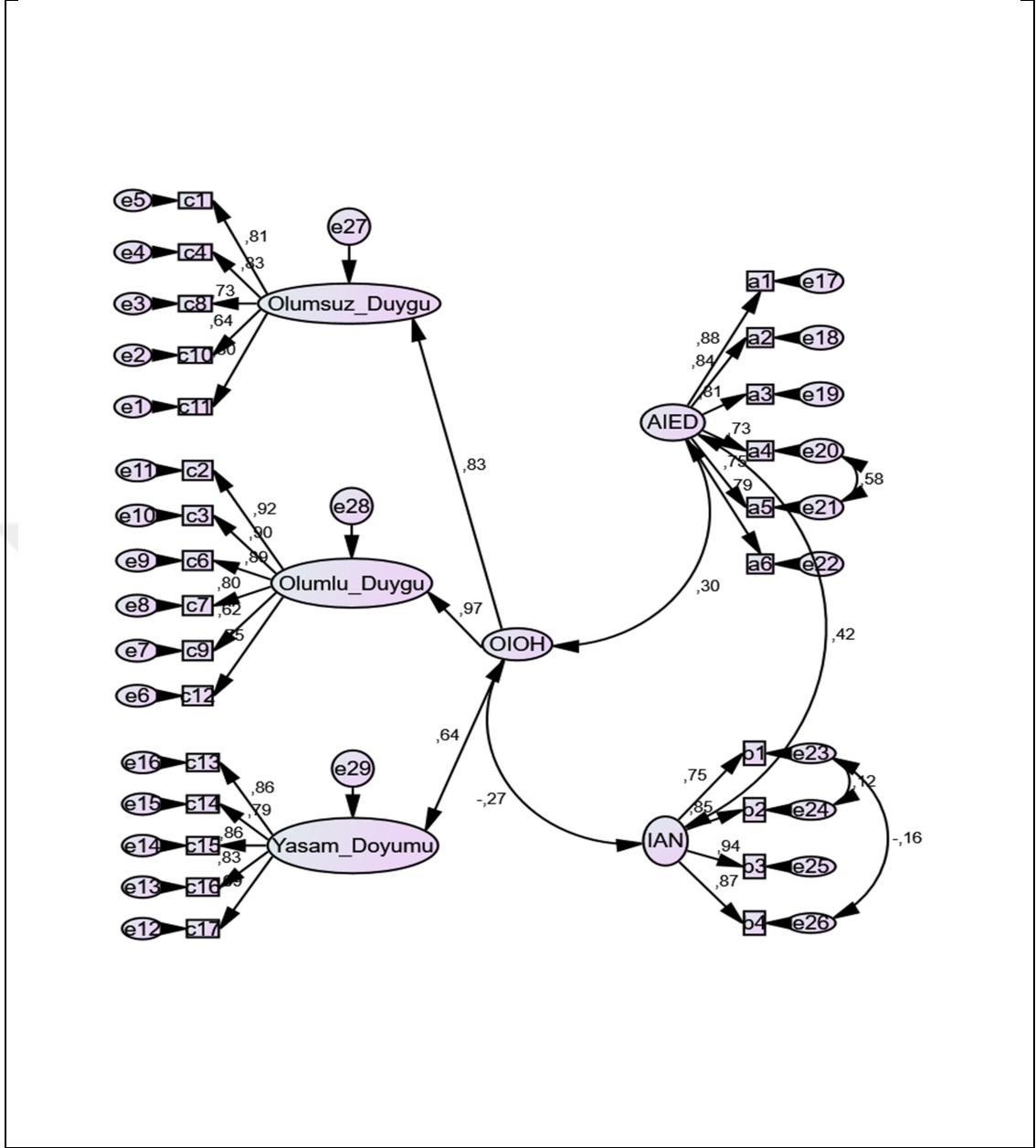
3.3.8. Ölçeklere İlişkin Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları

Konaklama işletmelerinde çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, öznel iyi olma hali ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine yapı geçerliğini belirlemek amacıyla doğrulatoryı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Tablo 3.11. de doğrulatoryı faktör analizi uyum ölçüleri, Şekil 3.2.'de ise doğrulatoryı faktör analizi ve uyum iyiliği sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.11. Doğrulatoryı Faktör Analizi Uyum Ölçüleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/df	$0 < \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 1$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 < CFI < 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR \leq 0.10$

Kaynak: Munro, 2005: 414; Meydan ve Şeşen: 2011: 37



Şekil 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

$\chi^2/df = 2,663$ RMSEA=0,067 NFI=0,90 CFI=0,93 GFI=0,89 AGFI=0,87
SRMR=0,05

Ki-kare (χ^2) değeri, veriyle model arasındaki uyumun testidir. Ancak ki-karenin tek başına anlamlı olup olmamasından ziyade, ki-karenin serbestlik derecesine (df) oranı modelin genel uyumunu değerlendirmek için kullanılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 32). Şekil 3.2.'de araştırma modeli ve hipotezlerinin test edilmesinde kullanılacak faktörlerin uyum iyiliklerine bakıldığında (χ^2/df)= 2,663 olarak bulunmuştur. Elde edilen oranın 2 ya da 3'ün altında kalması "iyi uyum"a işaret

etmektedir (Schreiber vd., 2006: 330). 5'in altında kalması ise "kabul edilebilir" uyuma işaretir (Meydan ve Şeşen, 2011: 37). Dolayısıyla elde edilen χ^2/df değeri "iyi uyum" aralığındadır.

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) yaklaşık hataların ortalama karekökü 0,067 olarak bulunmuştur. Genel olarak bu değerin 0 ile 1 aralığında olması beklenir (Munro, 2005: 365; Karacaoğlu ve Köktaş, 2016: 124). Ayrıca modelin sifira (0) yakın değerler vermesi (gözlenen ve üretilen matrisler arasında minimum hata olması) istenir (Browne ve Cudeck: 1993: 144). Mevcut modelde RMSEA= 0,067 "kabul edilebilir" değer aralığındadır.

NFI (Normed Fit Index) Modelin normlaştırılmış uyum indeksleri örneklem sayısı arttıkça artış göstermektedir. NFI=0,90 değeri "kabul edilebilir uyum" aralığındadır (Bayram, 2010: 75). CFI (Comparative Fit Index) karşılaştırmalı uyum indeksi 0,91 düzeyindedir ve "kabul edilebilir uyum" aralığındadır (Byrne, 1994; akt: Çokluk vd., 2012: 269). GFI (Goodness of Fit Index) uyum iyiliği indeksi model ile açıklanan varyans ve kovaryansın nispi miktarıyla ilgili bir ölçüdür (Meydan ve Şeşen, 2011: 34). Mevcut modelde GFI=0,89'dur ve "kabul edilebilir uyum" aralığına çok yakındır. AGF (Adjusted Goodness of Fit Index) düzenlenmiş uyum indeksi 0,87'dir ve bu değerin "kabul edilebilir uyum" değerlerine yakın olduğu görülmektedir. Munro (2005: 414)'ya göre ise GFI ve CFI değerlerinin 0 ile 1 arasında "olması kabul edilebilir" değer aralığına denk gelmektedir. Ayrıca uyum indeksleri çok çeşitlidir ve bu uyum indekslerinden hangilerinin standart kabul edileceği hakkında tam bir uzlaşma yoktur (Munro, 2005: 414).

3.3.9. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi

Konaklama işletmelerinde çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi, çalışanların öznel iyi olma hali alt boyutları ve çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin yönünü ölçmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında hesaplanan Pearson korelasyon katsayıları Tablo 3.12.'de sunulmuştur.

Tablo 2.12. Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

	<i>AIED</i>	<i>Olumsuz Duygu (Ö.İ.O.H)</i>	<i>Olumlu Duygu (Ö.İ.O.H)</i>	<i>Yaşam Doyumu (Ö.İ.O.H)</i>	<i>IAN</i>
<i>AIED</i>	1,000				
<i>Olumsuz Duygu (Ö.İ.O.H)</i>	-,189**	1,000			
<i>Olumlu Duygu (Ö.İ.O.H)</i>	,287**	-,720**	1,000		
<i>Yaşam Doyumu (Ö.İ.O.H)</i>	,093	-,419**	,604**	1,000	
<i>IAN</i>	,395**	,293**	-,220**	-,228	1,000

P<0,05

Tablo 3.12. incelendiğinde, konaklama işletmelerinde çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi ile öznel iyi olma hali değişkeninin olumsuz duygu boyutu arasında düşük düzeyde negatif istatistiksel olarak anlamlı (-0,189**), algılanan istihdam edilebilirlik değişkeni ile öznel iyi olma hali değişkeninin olumlu duygu boyutu arasında düşük düzeyde pozitif istatistiksel olarak anlamlı (0,287**), algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi ile öznel iyi olma hali değişkeninin yaşam doyumu boyutu arasında ise sifıra yakın istatistiksel olarak anlamlı olmayan (0,093) bir ilişki olduğu görülmektedir.

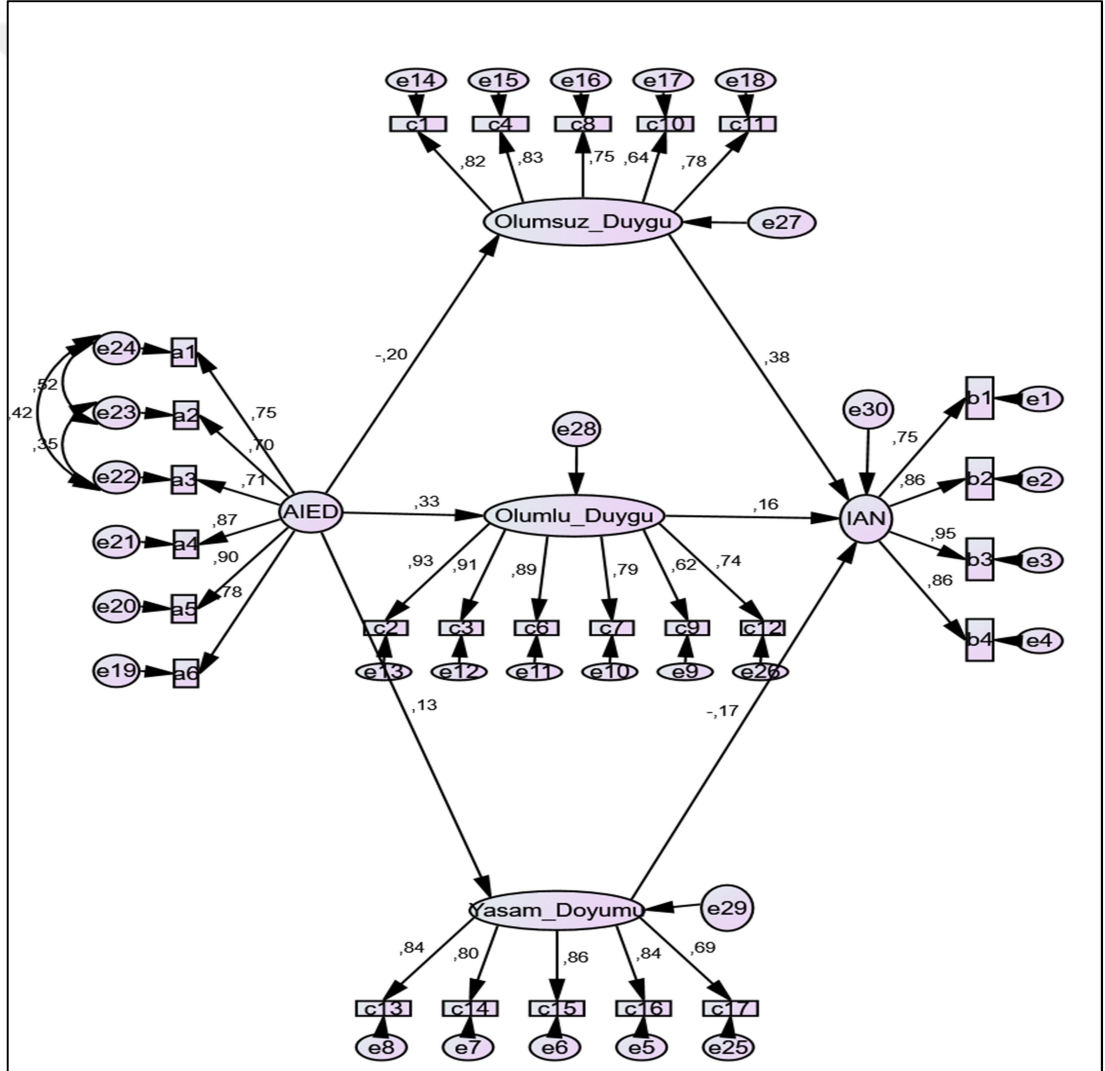
Konaklama işletmesi çalışanlarına yönelik bu çalışmada, öznel iyi olma hallinin alt boyutları olan olumsuz duygu ile olumlu duygu arasında yüksek düzeyde negatif istatistiksel olarak anlamlı (-0,720**), olumsuz duygu ile yaşam doyumu arasında orta düzeyde negatif istatistiksel olarak anlamlı (-0,419**), olumlu duygu ile yaşam doyumu arasında orta düzeyde pozitif istatistiksel olarak anlamlı (0,604**) bir ilişki olduğu gözlenmektedir.

Algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif istatistiksel olarak anlamlı (0,395**) bir ilişki vardır. Konaklama işletmelerinde çalışanların olumsuz duygu düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında (0,293**) düşük düzeyde pozitif, olumlu duygu düzeyi ile işten ayrılma niyeti

arasında (-0,220**) ve yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında (-0,228**) düşük düzeyde negatif istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur.

3.3.10. Değişkenlere İlişkin Yol Analizi ve Hipotez Testleri

Çalışanların istihdam algılarının öznel iyi olma haline etkisi ve öznel iyi olma hallerinin işten ayrılma niyetine etkisini test etmek için değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi yapısal eşitlik modeli (YEM) yardımıyla yapılmıştır. YEM, çeşitli ilişki kümelerinin doğrudan ve dolaylı etkilerini tek bir model içerisinde test edilebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011: 5).



Şekil 3.3. Değişkenlere İlişkin Yol Analizi

$\chi^2/df = 4,546$ RMSEA=0,090 NFI=0,87 CFI=0,91 GFI=0,85 AGFI=0,85
SRMR=0,10

YEM, örtük değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisinin var olduğunu ve örtük değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebileceğini varsaymaktadır (Karacaoğlu, 2015: 16). Buna göre araştırmada ele alınan algılanan istihdam edilebilirlik, öznel iyi olma ve işten ayrılma niyeti değişkenleri aynı zamanda örtük değişkenler, ölçek maddeleri ise gözlenen değişkenlerdir.

Şekil 3.3.'teki örtük değişkenler arasındaki etkilerin yön ve kuvvetlerine bakılacak olursa algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma hali değişkeninin olumsuz duygu boyutuna -0,20 oranında negatif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği görülmektedir. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma hali değişkeninin olumlu duygu boyutuna 0,33 oranında pozitif yönde ve orta düzeyde etki ettiği sonucuna varılmıştır. Algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma hali değişkeninin yaşam doyumu boyutuna ise 0,13 düzeyinde pozitif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği görülmektedir.

Öznel iyi olma hali değişkeninin olumsuz duygu boyutunun işten ayrılma niyetine 0,38 oranında pozitif yönde ve düşük düzeyde etkisi söz konusudur. Öznel iyi olma hali değişkeninin olumlu duygu boyutunun işten ayrılma niyetine etkisi ise şaşırtıcı biçimde 0,16 oranında pozitif yönde ve düşük düzeydedir. Yine öznel iyi olma hali değişkeninin yaşam doyumu boyutunun işten ayrılma niyetine -0,17 oranında negatif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5 ve H_6 hipotezleri; dolayısıyla tüm hipotezler kabul edilmektedir.

Araştırmada algılanan istihdam edilebilirliğin, öznel iyi olma hali boyutlarından olumlu duygu üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu görülmüştür. Öznel iyi olma hali boyutlarından olumsuz duygu boyutu ise işten ayrılma niyeti üzerinde en güçlü etkiye sahiptir. Analiz sonuçlarına göre olumlu duygu boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi tahmin edilenin aksine pozitif yönlü çıkmıştır. Laschinger vd., (2012: 184)'e göre olumlu duygunun varlığı çalışana işten ayrılma cesaretini de verebilmektedir. Dolayısıyla bireydeki olumlu duygunun varlığı, işten ayrılma niyeti konusunda onu güçlü kılabilir.

SONUÇ

Benlik bütünlüğüne erişebilmek; fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçların giderilmesi ile mümkündür. Kişi yaşamından tatmin olduğu sürece ruhen doyum noktasına ulaşmaktadır. Yaşamsal, bedensel, sosyal ve ruhsal doygunluğun bir sonucu olan mutluluk, insan hayatını yaşanır kılmaktadır. Mutluluk aynı zamanda pozitif psikolojik işleyişin ve insan sağlığının kritik bir göstergesidir. İnsanların yaşam kaliteleri arttıkça mutluluğa ulaşma çabaları da artmaktadır. Bu durum, psikolojik sağlık konusunu her geçen gün daha popüler hale getirmektedir. Son yıllarda yaşam koçluğu, meditasyon veya evrensel yaşam gücü enerjisine (reiki) olan ilgi, mutluluk arayışının birer sonucudur.

İnsan psikolojisi, günlük hayatta meydana gelen pek çok gelişmeden etkilenen ve yaşama yön veren soyut bir olgudur. Güven duygusu ise insanın iç dünyasını besleyen temel bir gereksinimdir. İstihdam edilebilirlik algısı ile kendini güvende hisseden kişi bugün ve gelecekte fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını giderebilmenin hazzını yaşar. Bu duygu; kişinin öznel iyi olma halini destekler ve mevcut işinde kalması veya işinden ayrılması konusunda kritik kararın belirleyicisi haline gelebilir. Bu bakımdan psikolojiyi örgüt çatısı altında incelemek, öncül ve ardıklarını belirlemek çalışanların, işverenlerin ve sektörün yararına olacaktır. Söz konusu kavramların incelenmesi, nedenlerinin araştırılması, kavramlarla ilişkili faktörlerin ortaya konulması ve kavramlar arasındaki ilişki ve etkilerin ölçülmesi önemlidir. Çünkü konaklama işletmesi çalışanlarının iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle kendilerini mevcut işletmeye hapsolmuş hissetmeleri, bu nedenle psikolojilerinin olumsuz yönde etkilenmesi ve nihayetinde işten ayrılma eğiliminde bulunmaları birçok açıdan olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Bahsedilen olumsuz durumların işgücü piyasası, örgütler ve çalışan sağlığına olası zararlarının belirlenmesi ve önlenmesi düşüncesinden hareketle bu çalışmada;

Çalışanların znel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemek amacıyla ilgili yazın taraması yapılarak kuramsal bir model oluşturulmuş ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Bu doğrultuda Antalya İli'ndeki beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanlarına yönelik anket çalışması yapılmıştır.

Araştırmada konaklama işletmesi çalışanlarınca algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma hali üzerinde ve öznel iyi olma halinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla kurulan hipotezlerin tümü, test edilen model tarafından doğrulanmıştır.

Araştırma sonucunda algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duyguya negatif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, konaklama işletmesi çalışanlarının istihdam edilebilirlik algıları arttıka olumsuz duyguları azalmaktadır. Elde edilen bulgu, literatürde yer alan sınırlı sayıdaki araştırma tarafından da desteklenmektedir (Stengard vd., 2016: 152; De Cuyper, Heijden ve De Witte, 2011: 1495; Giorgi, Shoss ve Leon-Perez, 2015: 147).

Algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumlu duyguya pozitif yönde ve orta düzeyde etki ettiği saptanmıştır. Dolayısıyla, konaklama işletmesi çalışanlarının istihdam edilebilirlik algıları arttıka olumlu duyguları artmaktadır. Elde edilen bu sonuç literatürde yer alan psikolojik iyi olma hali veya çalışanın iyi olma haline yönelik araştırmalarla benzerlik göstermektedir (De Cuyper, Heijden ve De Witte, 2011: 1495; De Cuyper vd., 2008: 500; Giorgi, Shoss ve Leon-Perez, 2015: 150; Kinicki, Prussia ve Mckee- Ryan, 2000: 95; Kinnunen vd., 2011: 154; Kirves vd., 2011: 904; Lu, Sun ve Du, 2016: 45; Vanhercke vd., 2015: 188; Vanhercke vd., 2015: 190; Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004: 24; Berntson ve Marklund 2007: 288; Makikangas vd., 2013: 499).

Algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından yaşam doyumuna pozitif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği gözlenmiştir. Buna göre, konaklama işletmesi çalışanlarının istihdam edilebilirlik algıları arttıka yaşam

doyumları artmaktadır. Bu sonuç, etki gücü bakımından da literatürde yer alan sınırlı sayıdaki çalışanın iyi olma haline yönelik araştırmaları destekler niteliktedir (De Cuyper, Heijden ve De Witte, 2011: 1495; De Cuyper vd., 2008: 498; Otterbach ve Sousa-Poza, 2014: 14).

Test edilen araştırma modelinde; öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygunun işten ayrılma niyetine pozitif yönde ve orta düzeyde etki ettiği saptanmıştır. Bu sonuca göre, konaklama işletmesi çalışanlarının olumsuz duyguları arttıkça işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Elde edilen sonuç literatürde yer alan mevcut çalışmalar tarafından da desteklenmektedir. Ancak ilgili yazında mevcut etkinin ölçülmemiş olması nedeniyle örnek çalışmalar çalışanın tükenmişliği veya çalışanın kötü olma hali gibi olumsuz duyguları üzerinedir (Huang, Cuhang ve Lin, 2003: 525; Kim, 2005: 148; Barak, Nissly ve Levin, 2001: 649; Laschinger vd., 2012: 175; Wong ve Laschinger, 2015: 1826; Huang, Cuhang ve Lin, 2003: 525; Manlove ve Guzell, 1997: 154; Tziner vd., 2015: 2010; Arthur, 2001: 221; Griffeth, Rom ve Gaetner, 2000: 483; Koeske ve Kirk, 1995: 27).

Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumlu duygunun işten ayrılma niyetine pozitif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği görülmektedir. Elde edilen sonuç ilgili yazının geneli tarafından ileri sürülen etkinin tersi yönündedir (Alfes, Shantz ve Truss, 2012: 417; Emberland ve Rundmo, 2010: 456; Mishra ve Bhatagar, 2010: 409; Schultz vd., 2015: 978; Siu, Cheung ve Lui, 2015: 374). Ancak Laschinger vd., (2012: 184)'e göre çalışanın psikolojik sermayesi arttıkça işten ayrılma niyeti de artabilmektedir. Bu durum bireyin kendini yetkin ve değerli bir çalışan olarak görmesi ve başka iş fırsatlarını değerlendirme şansının olduğunu düşünmesinden kaynaklanmaktadır. İstihdam alternatiflerinin varlığı çalışandaki olumlu duyguları perçinleyebilir ve bu çalışanlar yeni bir iş bulma konusunda kendilerine güvenerek işten ayrılma eğilimi gösterebilirler. Dolayısıyla olumlu duygunun varlığı çalışana işten ayrılma cesaretini de verebilmektedir. Benzer şekilde Laschinger vd., (2012: 181) çalışmalarında psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Ancak devam eden yol analizleri neticesinde söz konusu ilişki pozitif yönlü etkiye dönüşmüştür. Ayrıca Kirves vd., (2014: 437) değişime açık bireylerin, iş değiştirme konusunda daha istekli olabileceğini çalışmalarında

vurgulamışlardır. Sonuç olarak, sahip olduğu olumlu duygular sayesinde cesaret bulan ve adaptasyon sorunu yaşamayan bireyin, işten ayrılma isteği de güçlü olabilmektedir.

Öznel iyi olma halinin alt boyutlarından yaşam doyumunun işten ayrılma niyetine negatif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, konaklama işletmesi çalışanlarının yaşam doyumları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bu sonucu literatürde yer alan sınırlı sayıdaki araştırma da destekler niteliktedir (De Cuyper, Der Heijden ve De Witte, 2011: 1493).

Watson, Clark ve Tellegen (1988: 1068)' e göre bireydeki olumlu duygular ile olumsuz duygular birbirlerinden bağımsızdırlar. Bradburn ve Caplovitz (1965)' e göre de olumlu ve olumsuz duygu iki bağımsız faktördür ve ayrı ayrı ölçülmelidir. Ayrıca olumlu duyguların varlığı, olumsuz duyguların olmadığı anlamına gelmemektedir. Bireydeki olumlu duyguların fazla, olumsuz duyguların az olması öznel iyi olma düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir (Akt.Diener, 1984: 543).

Araştırma doğrultusunda konaklama işletmesi çalışanlarının demografik ve mesleki niteliklerine yönelik elde edilen bulgulara göre; erkeklerin istihdam edilebilirlik algıları kadınlara kıyasla daha yüksektir. Bununla birlikte eğitilmiş ve sektör tecrübesi çok olan çalışanların istihdam edilebilirlik algıları daha fazladır. Erkek çalışanların öznel iyi olma hali düzeyleri kadınlara göre daha yüksekken, çalışanın yaşı ilerledikçe öznel iyi olma halinde iyileşme olduğu gözlenmiştir. Ayrıca çalışanın eğitim seviyesi, gelir düzeyi, sektör ve işletmede çalışma süresi arttıkça öznel iyi olma düzeyinin yükseldiği ortaya konmuştur. Diğer yandan çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarından hareketle, çalışanların öznel iyi olma hallerinin mevcut iş alternatiflerini algılama düzeylerine bağlı olarak değişiklik gösterdiğini söylemek doğru olacaktır. Test edilen model, konaklama işletmesi çalışanlarının istihdam edilebilirlik düzeylerinin artması halinde, öznel iyi olma düzeylerinde de artış meydana geldiğini göstermiştir. Bu sonuç, işgücü piyasasındaki talebin azalması veya artması durumunda çalışanların öznel iyi olma hallerinde meydana gelebilecek

değişikliklere ışık tutmaktadır. Öznel iyi olma düzeyi düşük olan çalışanların en başta kendilerine, işletmelerine ve sektöre zarar vermeleri muhtemeldir.

Elde edilen bulgulara göre; çalışanın istihdam edilebilirlik algısı arttıkça olumlu duyguları ve yaşam doyumu artmakta, olumsuz duyguları ise azalmaktadır. Günümüz piyasa koşullarında rakiplerine karşı mücadele eden işverenler, personel seçiminde çok titiz davranmaktadırlar. Bu bakımdan turizm sektörü çalışanlarının istihdam edilebilirliklerini artırmak adına beşeri sermayelerini (eğitim, tecrübe, uzmanlık vb.) artırma yoluna gitmeleri faydalarına olacaktır. Böylelikle çalışanın kendini tercih edilen ve kalifiye personel olarak görmesi psikolojisine de iyi gelecektir. Öznel iyi olma düzeyi yüksek olan çalışanların en başta kendilerine yarar sağlamaları ve aileleri ile olumlu ilişkiler kurmaları olasıdır. Dolayısıyla bireyin istihdam edilebilirlik algısının artması ve öznel iyi olma halindeki iyileşmeler, mental sağlığı yerinde bir toplum elde etmeye de katkı sağlayacaktır.

Politik nedenler, ekonomik krizler, ülke veya bölge tanıtımının yetersiz olması, olumsuz işgücü piyasa koşulları vb., sebeplerle çalışanlarca algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinin düşmesi ve buna bağlı olarak öznel iyi olma hallerinin olumsuz yönde etkilenmesi muhtemeldir. Bu bakımdan öncelikle ülkeye gelen turist sayısını artırmak adına devlet yöneticileri ve yerel yönetimlere çeşitli görevler düşmektedir. Çünkü turist sayılarındaki artışla doğan işgücü talebinin, iş arayışındaki bireylerin istihdam edilmesiyle ideal dengeye ulaşması mümkündür.

Test edilen araştırma modeline göre, işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olarak çalışanın öznel iyi olma hali etkin rol oynamaktadır. Çalışan ile müşterinin genellikle yüz yüze iletişim halinde olduğu konaklama işletmelerinde, işgörenlerin öznel iyi olma hallerinin üst düzeyde tutulması başta işverenlere ve sektöre fayda sağlayacaktır. Mutsuz, işine konsantre olamayan ve yaratıcılıktan uzaklaşan çalışanlar daha az verimli olurlar ve bu durum müşterileri de mutsuz eder. Dolayısıyla işverenlerin çalışanlarını hoşnut kılmaları ve mutlu bir örgüt iklimi sağlamaları işletmeleri için de faydalı olacaktır. Elde edilen sonuca göre, çalışanların olumsuz duygularının azalması ve yaşam doyumu düzeylerinin artırılmasına işverenler ve amirler tarafından özen gösterilmelidir. Bu koşullar; doğru iletişim

yöntemleri, motivasyon sağlayıcı teknikler veya örgütsel adaletin sağlanması vb., yollarla temin edilebilir. Ayrıca öznel iyi olma hali düzeyi yüksek bir toplum yaratmak adına devlet yöneticilerine çeşitli görevler düşmektedir. Bu bakımdan; çalışanların öznel iyi olma hallerine zarar verebilen ve kimi işletmeler tarafından uygulanan (zorunlu) fazla mesai, yetersiz sayıda personel çalıştırma vb., uygulamalar konusunda işletmeler denetlenmeli, bu hususta caydırıcı cezai işlemler uygulanmalı ve bununla birlikte refah, güvenli ve adil bir ülke ortamı sağlanarak mutlu bir toplum olma yolunda aktif çaba sarf edilmelidir. Bu bakımdan devlet yöneticilerinin çeşitli yaptırım ve teşvikleriyle işgücü piyasa koşullarının iyileştirilmesi hem turizm sektörü çalışanlarının öznel iyi oluşlarını iyileştirmek hem de işten ayrılma niyetlerini engellemek ya da işten ayrılma düşüncesi aşamasındaki çalışanların kendilerini güçlü hissetmelerini sağlamak bakımından önemlidir.

Konaklama işletmesi çalışanları turizm sektörünün başlıca temsilcileri arasındadır. Bu bakımdan sektör çalışanlarının öznel iyi olma düzeylerinin etkilendiği ve etkilendiği faktörleri ortaya koymak olumlu ülke imajı sağlamak bakımından son derece önemlidir. İş alternatiflerinin azlığı nedeniyle kendini işine hapseden konaklama işletmesi çalışanı sektöre, işverene, örgüt iklimine, müşteri memnuniyetine ve psikolojik sağlığına vereceği zararlar büyüktür. Söz konusu problemler nedeniyle işten ayrılma eyleminin gerçekleşmesi ise hem çalışan hem işletme hem de turizm sektörü için çeşitli maliyetlere neden olmaktadır.

Çalışanların istihdam algılarının öznel iyi olma hallerine etkisi ve öznel iyi olma hallerinin işten ayrılma niyetlerine etkisinin araştırıldığı bu çalışmada bazı kısıtlar da bulunmaktadır. Birincisi; istihdam edilebilirlik algısı tamamen bireyin öznel değerlendirmelerine bağlıdır. Dolayısıyla istihdam olanaklarının çok ya da az olduğunu düşünen çalışanın yanılgıya düşmesi muhtemel bir durumdur. İkincisi; çalışanlar işten ayrılma niyetleriyle alakalı görüşlerinin bir şekilde işletme tarafından öğrenilmesi korkusuyla çekimser cevaplar verebilmektedirler. Ayrıca Türkiye’de var olan kıdem tazminatı uygulaması nedeniyle çalışanların işten ayrılma kararı aşamasında çekimser davranmaları olasıdır.

Konu ile alakalı çalışma yapacak olan araştırmacılara; istihdam algısı ve öznel iyi olma halini inceleyen yeterli sayıda çalışma olmaması nedeniyle araştırılacak çok fazla konu bulunmakla birlikte, mevcut çalışmada işten ayrılma niyetinin bir başka belirleyicisi olarak değişkenler arasına örgütsel bağlılığın da eklenerek çalışılması önerilebilir. Ayrıca araştırmada veri toplama tekniği açısından farklı metodolojik yaklaşımlar (odak grup görüşmesi vb.) kullanılarak konunun derinliği tespit edilebilir. Araştırmanın farklı sektörlerde ve daha büyük örneklem kitleleri üzerinde yapılması ile de literatüre önemli katkılar sağlanabilecektir.



KAYNAKÇA

- Abelson MA, Baysinger BD (1984) Optimal and dysfunctional turnover: toward an organizational level model. *Academy of Management Review* 9(2): 331-341.
- Abelson MA (1987) Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology* 72(3): 382-386.
- Abzari M, Kabiripour V, Saeidi A (2015) the effect of business ethical values on turnover intention: mediating role of person-organization fit dimensions. the case of iranian teachers in public school. *Academic Journal of Economic Studies* 1(1): 65-81.
- Achour M, Nor MRM, MohdYusoff MYZ (2016) Islamic personal religiosity as a moderator of job strain and employee's well-being: the case of malaysian academic and administrative staff. *J Relig Health* 55: 1300–1311.
- Açıköz Y, Sumer HC, Sumer N (2016) Do employees leave just because they can? Examining the perceived employability–turnover intentions relationship. *The Journal Of Psychology* 0(0): 1-19.
- Ağaoğlu OK (1992) *İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması* (Milli Prodüktivite Yayınları, Ankara).
- Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J (2002) Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout and job dissatisfaction. *Jama* 288(16): 1987-1993.
- Akgül A, Çevik O (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları* (Emek Ofset, Ankara).

- Alfes K, Shantz A, Truss C (2012) The link between perceived HRM practices, performance and well-being: the moderating effect of trust in the employer. *Human Resource Management Journal* 22(4): 409-427.
- Allen RE, Keaveny TJ (1985) Factor differentiating grievants and nongrievants. *Human Relations* 38(6): 519-534.
- Alsaraireh F, Griffin MTQ, Ziehm SR, Fitzpatrick JJ (2014) Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. *International Journal of Mental Health Nursing* 23: 460-467.
- Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E (2007) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Skarya Yayıncılık, Sakarya).
- Amin Z, Akbar KP (2013) Analysis of psychological well-being and turnover intentions of hotel employees: an empirical study. *International Journal of Innovation and Applied Studies* 3(3): 662-671.
- Anas M, Akhouri D (2013) Positive and negative affect in depressed and normal adults. *Journal of Indian Health Psychology* 8(1): 61-68.
- Anglim J, Grant S (2016) Predicting psychological and subjective well-being from personality: Incremental prediction from 30 facets over the big 5. *J Happiness Stud* 17: 59-80.
- Arthur JB (1994) Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal* 37(3): 670-687.
- Arthur D (2001) *The Employee Recruitment And Retention Handbook* (American Management Association-New York).
- Austin JT, Vancouver JF (1996) Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin* 120: 338-375.

- Avşaroğlu S, Deniz ME, Kahraman A (2005) Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 115-129.
- Babalola MT, Stouten J, Euwema M (2016) Frequent change and turnover intention: the moderating role of ethical leadership. *J Bus Ethics* 134:311–322.
- Bae W, Suh YI, Ryu J, Heo J (2017) Physical Activity Levels And Well-Being In Older Adults. *Psychological Reports* 120(2): 192-205.
- Bakker AB, Demerouti E (2007) The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22(3): 309-328.
- Bandura, A (1997) The anatomy of stages of change. *American Journal of Health Promotion* 12: 8-10.
- Barak MEM, Nissly JA, Levin A (2001) Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: what can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review* 75(4): 652-661.
- Baruch Y (2004) Transforming careers: from linear to multidirectional career paths Organizational and individual perspectives. *Career Development International* 9(1): 58-73.
- Bateman TS, Crant JM (1993) The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal Of Organizational Behavior* 14: 103-118.
- Bateman TS, Organ DW (1983) Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal* 26(4): 587-595.

- Batt R (2002) Managing customer services: human resource practices, quit rates, and sales growth. *Academy of Management Journal* 45(3): 587-597.
- Bauman M, Amara ME, Karavdic S, Reich AL (2014) First-year at university: The effect of academic employability skills and physical quality of life on students' well-being. *Work*: 505-515.
- Bayram, N (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Ezgi Kitabevi, Bursa).
- Bem DJ (1972) Self-perception theory. *Advances in Experimental Social Psychology* 6: 1-62.
- Benson GS (2006) Employee development, commitment and intention to turnover: a test of 'employability' policies in action. *Human Resource Management Journal* 16(2): 173-192.
- Ben-Ze'ev A (2001) *The Subtlety of Emotions* (The MIT Press, England).
- Berglund T, Wallinder Y (2015) Perceived employability in difficult economic times the significance of education systems and labour market policies. *European Societies* 17(5): 674-699.
- Berntson E, Sverke M, Marklund S (2006) Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy* 27: 223-244.
- Berntson E, Marklund S (2007) The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress* 21(3): 279-292.
- Berntson E, Naswall K, Sverke M. (2008) Investigating the relationship between employability and self-efficacy: a crosslagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 17: 413-425.

- Berntson E, Naswall K, Sverke M (2010) The moderating role of employability in the relationship between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy* 31(2) 215-230.
- Blau FD, Kahn LM (1981) Race and sex differences in quits by young workers. *Industrial and Labor Relations Review* 34(4) 563-577.
- Bloom JR, Alexander JA, Nuchols BA (1992) The effect of the social organization of work on the voluntary turnover rate of hospital nurses in the US. *Sot. Sci. Med.* 34(12): 1413-1424.
- Bluedorn AC (1978) A taxonomy of turnover. *Conceptual Notes*: 647-651.
- Bluedorn AC. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations* 35: 135-153.
- Body A (1997) Employee traps corruption in the workplace. *Global Lines*.
- Boehm JK, Chen Y, Williams DR, Ryff CD, Kubzansky LD (2016) Subjective well-being and cardiometabolic health: an 8-11 year study of midlife adults. *Journal of Psychosomatic Research* 85: 1-8.
- Brenner, B (1975) Quality of affect and self-evaluated happiness. *Social Indicators Research* 2: 315-332.
- Brickman P, Coates D, Janoff-Bulman R (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology* 36: 917-927.
- Brief AP, Butcher AH, George JM, Link KE (1993) Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: the case of health. *Journal of Personality and Social Psychology* 64(4): 646-653.

- Brown JD, Dutton KA (1995) Truth and consequences: The costs and benefits of accurate self-knowledge. *Personality and Social Psychology Bulletin* 21: 1288-1296.
- Brown SP, Peterson RA (1993) Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*: 63-77.
- Browne MW, Cudeck R (1993) *Alternative ways of assessing model fit*. (Edi: Bollen KA, Long JS) *Testing Structural Equation Models* (Sage Publications, London).
- Brunetto Y, Teo STT, Shacklock K, Farr-Wharton R (2012) Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal* 22(4): 428-441.
- Brunetto Y, Xerri M, Shriberg A, Farr-Wharton R, Newman S, Dienger J (2013) The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal of Advanced Nursing* 69(12): 2786-2799.
- Broeck VA, De Cuyper N, Baillien E, Vanbelle E, Vanhercke D, De Witte H (2014) Perception of organization's value support and perceived employability: insights from self-determination theory. *The International Journal of Human Resource Management* 25(13): 1904-1918.
- Brunstein JC, Schultheiss OC, Grassman R (1998) Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology* 75: 494-508.
- Burns RA, Machin MA (2010) Identifying gender differences in the independent effects of personality and psychological well-being on two board affect

components of subjective well-being. *Personality and Individual Differences* 48: 22-27.

Campbell A, Converse PE, Rodgers WL (1976) *The Quality Of American Life: Perceptions, Evaluations, And Satisfactions* (Russell Sage Foundation, New York).

Cantor N, Sanderson CA (1999) Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life. *ResearchGate*: 230-243.

Caricati L, Chiesa R, Guglielmi D, Mariani MG (2016) Real and perceived employability: a comparison among Italian graduates. *Journal Of Higher Education Policy And Management* 38(4): 490-502.

Cavanagh SJ (1989) Nursing turnover: literature review and methodological critique. *Journal of Advanced Nursing* 14: 587-596.

Chen DJQ, Lim VKG (2012) Strength in adversity: the influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior* 33: 811-839.

Christopher JC (1999) Situating psychological well-being: exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal Of Counseling & Development* 77: 141-152.

Chuang NK, Yin D, Dellmann-Jenkins M (2009) Intrinsic and extrinsic factors impacting casino hotel chefs' job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 21(3): 323-340.

Clark A (1998) Are wages habit forming? Evidence from micro data. *Journal of Economic Behavior and Organization* 39: 179-200.

Clarke M, Patrickson M (2008) The new covenant of employability. *Employee Relations* 30(2): 121-141.

- Clarke M (2009) Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International* 14(1): 8-28.
- Clinton M, Guest DE (2010) *Employment Contracts Psychological Contracts And Employee Well-Being* (Oxford University Press, New York).
- Cohen A (1993) Organizational commitment and turnover: a meta-analysis. *Academy of Management Journal* 36(5): 1140-1157.
- Cohen G (2014) An agency-level analysis of turnover behavior and turnover intention: evidence from the u.s. federal government. Doktora Tezi, Philosophy In Public Affairs, The University Of Texas At Dallas.
- Compton WC, Smith ML, Cornish KA, Qualls DL (1996). Factor structure of mental health measures. *Journal of Personality and Social Psychology* 76: 406 - 413.
- Cooper CL, Cartwright S (1994) Healty mind; healty organization a proactive approach to occupational stress. *Human Relations* 47(4): 455-471.
- Cooper CL, Jackson S (1997) *Creating Tomorrow's Organizations: A Hand Book For Future Research In Organizational Behavior* (Chichester, UK: Wiley).
- Cotton JL, Tuttle JM (1986) Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Academy ol Management Review* 11(1): 55-70.
- Csikzentmihalyi M, Figurski TJ (1982) Self-awareness and aversive experience in everyday life. *Journal of Personality* 50(1): 15-28.
- Csikzentmihalyi M (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper ve Collins, Inc.

Çetinkaya B, (2016) Çalışanların pozitif duygulanım, başkalarına duyduğu güven ve yaşam doyumunu düzeylerinin iş motivasyonuna etkileri: Beklenti kuramı yaklaşımı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mersin.

Dailey RC, Kirk DJ (1992) Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations* 45(3): 305-317.

Dambrun M, Dubuy AL (2014) Positive psychology intervention among long-term unemployed people and its effects on psychological distress and well-being. *Journal Of Employment Counseling* 51: 75-88.

Danhauer SC vd.,(2013) Positive and negative affect, depression, and cognitive processes in the cognition in the study of tamoxifen and raloxifene (co-star) trial. *Aging Neuropsychology and Cognition* 20(5): 532-552.

Deci EL, Ryan RM (2008) Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies* 9: 1–11.

DeConninck JB, Stilwell CD (2004) Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research* 57: 225-231.

De Cuyper N, De Witte H (2007a) Job insecurity among temporary versus permanent workers: effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction and self-rated performance. *Work & Stress* 21(1): 65-84.

De Cuyper N, De Witte H (2007b) Associations between contract preference and attitudes, well-being and behavioural intentions of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy* 28(2): 292-312.

- De Cuyper N, Bernhard-Oettel C, Berntson E, De Witte H, Alarco B (2008) Employability and employees' well-being: mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review* 57(3): 488–509.
- De Cuyper N, Baillien E, De Witte H (2009) Job insecurity, perceived employability, and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress* 23(3): 206-224.
- De Cuyper N, Notelars G, De Witte H (2009) Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology* 14(2) 193-205.
- De Cuyper N, De Witte H (2010) Temporary employment and perceived employability: mediation by impression management. *Journal of Career Development*: 1-18.
- De Cuyper N, De Witte H (2011) The management paradox: employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review* 40(1-2): 152-172.
- De Cuyper N, Mauno S, Kinnunen U, Makikangas A (2011) The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal Of Vocational Behaviour* 78: 253-263.
- De Cuyper N, Van der Heijden BIJM, De Witte H (2011) Associations between employability and employee and organizational outcomes: A matter of psychological contracts? *International Journal of Human Resource Management* 22: 1486-1503.
- De Cuyper N, Makikangas A, Kinnunen U, Mauno S, De Witte H. (2012), Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: testing gain and loss spirals according to the

conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior* 33(6): 770-788.

De Cuyper N, Sulea C, Philippaers K, Fischmann G, Iliescu D, De Witte H (2014) Perceived employability and performance: moderation by felt job insecurity. *Personnel Review* 43(4): 536-552.

Defrank R, Ivancevich J (1986) Job loss: an individual level review and model. *Journal of Vocational Behavior* 28: 1-20.

Delfillippi RJ, Arthur MB (1994) The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal Of Organizational Behavior* 15: 307-324.

Desrumaux P, Lapointe D, Sima MN, Boudrias JS, Savoie A, Brunet L (2015) The impact of demands, climate and optimism on well-being and distress at work: what are the mediating effect of basic psychological need satisfaction? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée* 65: 179-188.

De Vos A, Soens N (2008) Protean attitude and career success: the mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior* 73(449-456).

De Vos A, De Hauw, Van der Heijden B IJM (2011) Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior* 79: 438-447.

De Witte H, Pienaar J, De Cuyper N (2016) Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence? *Australian Psychologist* 51: 18–31.

Diener E (1984) Subjective well-being. *Psychological Bulletin* 95(3): 542-575.

Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S (1985) The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment* 49(1): 71-75.

- Diener E, Sandvik E, Pavot W (1991) Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect (Pergamon Press, England).
- Diener E, Sapyta JJ, Suh E (1998) Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry* 9(1): 33-37.
- Diener E, Fujita F (1995) Resources personal strivings, and subjective well-being: a nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology* 68(5): 926-935.
- Diener S, Suh EM, Lucas RE, Smith HL (1999) Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin* 125(2): 276-302.
- Diener E (2000) Subjective well-being. *American Psychological Association* 55(1): 34-43.
- Dries N, Forrier A, De Vos A, Pepermans R (2014) Self-perceived employability, organization-rated potential, and the psychological contract. *Journal of Managerial Psychology* 29(5): 565-581.
- Eisenberger R, Stinglhamber F, Vandenberghe C, Sucharski IL, Rhoades L (2002) Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology* 87(3): 565-573.
- Ehrhardt JJ, Saris WE, Veenhoven R (2000) Stability of life-satisfaction over time analysis of change in ranks in a national population. *Journal of Happiness Studies* 1: 177-205.
- Ellis L (2011) Identifying and explaining apparent universal sex differences in cognition and behavior. *Personality and Individual Differences* 51: 552-561.

- Elman C, O'Rand AM (2002) Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers. *Social Science Research* 31: 49-76.
- Elst TV, Van den Broeck A, De Witte H, De Cuyper N (2012) The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress* 26(3): 252-271.
- Emberland JS, Rundmo T (2010) Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science* 48: 452-459.
- Emerson, ER (1985) Evaluating the impact of deinstitutionalization on the lives of mentally retarded people. *American Journal of Mental Deficiency* 90(3): 277-288.
- Emmons RA (1986) Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality And Social Psychology* 51(5): 1058-1068.
- Emmons RA, Diener E (1985) Personality correlates of subjective well-being. *Personality And Social Psychology Bulletin* 11(1): 89-97.
- Emmons, R. A. (1992). Abstract versus concrete goals: Personal striving level, physical illness, and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology* 62(2): 292-300.
- Eryılmaz A, Ercan L (2011) Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4(36): 139-151.
- Felfe J, Yan WH (2009) The impact of workgroup commitment on organizational citizenship behaviour, absenteeism and turnover intention: the case of Germany and China. *Asia Pacific Business Review* 15(3): 433-450.

- Fields D, Dingman ME, Roman PM, Blum TC (2005) Exploring predictors of alternative job changes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78: 63-82.
- Fisher VE, Hanna JV (1931) *The Dissatisfied Worker* (Macmillan, New York).
- Feist GJ, Bodner TE, Jacobs JF, Miles M, Tan V (1995) Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: a longitudinal investigation. *Journal of Personality and Social Psychology* 68(1): 138-150.
- Forstenlechner I, Selim H, Baruch Y, Madi M (2014) Career exploration and perceived employability within an emerging economy context. *Human Resource Management* 53(1): 45-66.
- Forrier A, Sels L (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management* 3: 103-124.
- Forrier A, Sels L, Stynen D (2009) Career mobility at the intersection between agent and structure: a conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82: 739-759.
- Forrier A, Verbruggen M, De Cuyper N (2015) Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior* 89: 56-64.
- Fredrickson BL, Joiner T (2002) Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *American Psychological Society* 13(2): 172-175.
- Fredrickson BL (2003) The value of positive emotions. *American Scientist* 91: 330-335.

- Fugate M, Kinicki AJ, Ashforth BE (2004) Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65(1): 14-38.
- Hall DT (1996) Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive* 10(4): 8-16.
- Hall DT, Briscoe JP, Kram KE (1997) Identity, values and learning in the protean career. *Creating Tomorrow's Organizations*: 321–335.
- Hall DT (2002) *Careers In And Out Of Organizations* (Sage Publication Series, America).
- Hansen T (2010) Subjective well-being in the second half of life: the influence of family and household resources. Department of Behavioural Sciences in Medicine Faculty of Medicine, University of Oslo.
- Hansen T, Slagsvold B (2015) Feeling the squeeze? The effects of combining work and informal caregiving on psychological well-being. *Eur J Ageing* 12: 51–60.
- Harter JK, Schmit FL, Hayes TL (2002) Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87(2): 268-279.
- Heinen MM, van Achterberg T, Schwendimann R, Zander B, Matthews A, Kozka M, Ensio A, Sjetne I S, Casbas T M, Ball J, Schoonhoven L (2013) Nurses' intention to leave their profession: a cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies* 50: 174-184.
- Helms-Lorenz M, Maulana R (2016) Influencing the psychological well-being of beginning teachers across three years of teaching: self-efficacy, stress causes, job tension and job discontent. *Educational Psychology* 36(3): 569–594.

- Ho KY, Li WHC, Chan S S C (2015) The effect of poverty and income disparity on the psychological wellbeing of hong kong children. *Public Health Nursing* 32(3): 212–221.
- Hoogendoorn WE, Bongers PM, de Wet HCW, Ariens GAM, van Mechelen W (2002) High physical work load and low job satisfaction increase the risk of sickness absence due to low back pain: results of a prospective cohort study. *Occup Environ Med* 59: 323-328.
- Hom PW, Griffeth RW (1991) Structural equations modeling test of a turnover theory: cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology* 76(3): 350-366.
- Huang I, Chuang CJ, Lin H (2003) The role of burnout in the relationship between perceptions of organizational politics and turnover intentions. *Public Personnel Management* 32(4): 519-532.
- Huang JT (2014) Hardiness, perceived employability, and career decision self-efficacy among Taiwanese college students. *Journal of Career Development*: 1-14.
- Hulin CL, Roznowski M, Hachiya D (1985) Alternative opportunities and withdrawal decisions: empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin* 97(2): 233-250.
- Gallagher MW, Lopez SJ, Preacher KJ (2009) The hierarchical structure of well-being. *Journal of Personality* 77(4): 1025-1050.
- Garcia D, Sagone E, De Caroli ME, Nima AA (2017) Italian and Swedish adolescents: differences and associations in subjective well-being and psychological well-being. *PeerJ* 5:e2868 <https://doi.org/10.7717/peerj.2868>.

- Garin- Perez D, Molero F, Bos AER (2015) Internalized mental illness stigma and subjective well-being: the mediating role of psychological well-being. *Psychiatry Research* 228: 325-331.
- George JM, Bettenhausen K (1990) Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover: a group-level analysis in a service context. *Journal of Applied Psychology* 75(6): 698-709.
- Geurts S, Schaufeli W, De Jonge J (1998) Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: a social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology* 17(3): 341-362.
- Gibbons FX, Benbow CP, Gerrard M (1994) From top dog to bottom half: Social comparison strategies in response to poor performance. *Journal of Personality and Social Psychology* 67: 638-652.
- Giorgi G, Shoss MK, Leon-Perez JM (2015) Going beyond workplace stressors: economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction. *International Journal of Stress Management* 22(2): 137-158.
- Göcen G (2012) Şükür ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişki üzerine bir alan araştırması. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe Ve Din Bilimleri (Din Psikolojisi) Anabilim Dalı, Ankara.
- Gray AM, Philips VL (1994) Turnover, age and length of service: a comparison of nurses and other staff in the national health service. *Journal of Advanced Nursing* 19: 819-827.
- Green F, Felstead A, Gallie D, Inanc H (2016) Job-related well-being through the great recession. *J Happiness Stud* 17: 389-411.

- Greenfield EA, Marks NF (2004) Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-being. *Journal of Gerontology: Social Science* 59(5): 258-264.
- Greenhalgh L, Rosenblatt Z (1984) Job insecurity: Towards conceptual clarity. *Academy of Management Review* 9(3): 438-448.
- Griffeth RW, Hom PW, Gaertner S (2000) A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management* 26(3): 463-488.
- Griffeth RW, Steel RP, Allen DG, Bryan N (2005) The development of a multidimensional measure of job market cognitions: the employment opportunity index. *Journal of Applied Psychology* 90(2): 335-349.
- Gurkova E, Harokova S, Dzuka J, Ziakova K (2014) Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. *International Journal of Nursing Practice* 20: 194-203.
- Iverson RD, Currivan DB (2003) Union participation, job satisfaction and employee turnover: an event-history analysis of the exit-voice hypothesis. *Industrial Relations* 42(1): 101-105.
- Jackofsky EF (1984) Turnover and job performance: an integrated process model. *Academy of Management Review* 9(1) 74-83.
- Jang Y, Chiriboga DA, Small BJ (2008) Perceived discrimination and psychological well-being: the mediating and moderating role of sense of control. *Aging And Human Development* 66(3) 213-227.
- Jinnett K, Alexander JA (1999) The influence of organizational context on quitting intention. *Research On Aging* 21(2): 176-204.

- Jung HS, Namkung Y, Yoon HY (2010) The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management* 29: 538-546.
- Kacmar KM, Andrews MC, Van Rooy DL, Steilberg RC, Cerrone S (2006) Sure everyone can be replaced but at what cost? turnover as a predictor of unit-level performance. *Academy of Management Journal* 49(1): 133-144.
- Karacaoğlu K (2015) Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 7(1): 13-21.
- Karacaoğlu K, Köktaş G (2016) Psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi olma ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi* 3(2): 119-127.
- Kayış A (2009) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (Asil Yayın Dağıtım, Ankara).
- Kellough JE, Osuna W (1995) Cross-agency comparisons of quit rates in the federal service. *Review of Public Personnel Administration*: 58-68.
- Keyes CLM (2002) The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior* 43(2): 207-222.
- Keyes CLM, Shmotkin D, Ryff CD (2002) Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology* 82(6): 1007-1022.
- Kim M (1999) Where the grass is greener: voluntary turnover and wage premiums. *Human Relations* 52(10): 584-603.

- Kim S (2005) Factors affecting state government information technology employee turnover intentions. *American review of public administration* 35(2): 137-156.
- Kim S, Kim H, Lee J (2015) Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability. *Journal of Managerial Psychology* 30(3): 264-279.
- King LA, Napa CK (1998) What Makes a Life Good? *Journal of Personality and Social Psychology* 75(1) 156-165.
- Kinicki AJ, Prussia GE, Mckee-ryan FM (2000) a panel study of coping with involuntary job loss. *Academy of Management Journal* 43(1): 90-100.
- Kinnunen U, Makikangas A, Mauno S, Siponen K, Natti J (2011) Perceived employability investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International* 16(2): 140-160.
- Kirschenbaum A, Weisberg J (2002) Employee's turnover intentions and job destination choices. *Journal of Organizational Behavior* 23: 109-125.
- Kirves K, De Cuyper N, Kinnunen U, Natti J (2011) Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent worker's psychological symptoms: a two samples study. *Int Arch Occup Environ Health* 84: 899-909.
- Kirves K, Kinnunen U, De Cuyper N (2014) Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy* 35(3): 435-453.

- Kiyak HA, Namazi KH, Kahana EF (1997) Job commitment and turnover among women working in facilities serving older persons. *Research On Aging* 19(2): 223-246.
- Kmec JA, Huffman ML, Penner AM (2014) Being a parent or having a parent? the perceived employability of men and women who take employment leave. *American Behavioral Scientist* 58(3): 453-472.
- Koeske GF, Kirk SA (1995) The effect of characteristics of human service workers on subsequent morale and turnover. *Administration in Social Work* 19(1): 15-31.
- Kozlowski SWJ, Bell BS (2013) Work groups and teams in organizations. *Handbook of Psychology*: 412-469.
- Kozma A, Stone S, Stones MJ (2000) Stability in components and predictors of subjective well-being (SWB): implications for SWB structure. *Advances in Quality of Life Theory and Research* 13 – 30.
- Kubicek B, Korunka C, Tement S (2014) Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International Journal of Nursing Studies* 51: 1644-1653.
- Landau J, Hammer TH (1986) Clerical employees' perceptions of intraorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal* 29(2): 385-404.
- Laschinger HKS, Grau AL, Finegan J, Wilk P (2012) Predictors of new graduate nurses' workplace well-being: testing the job demands-resources model. *Health Care Manage Rev* 37(2): 175-186.
- Lazarus RS, Folkman S (1984) *Stress Appraisal And Coping* (Springer Publishing Company, New York).

- Lazear EP (1999) Personnel economics: past lessons and future directions. *Nber Working Paper 6957*: 1-59.
- Lee KH, Choo SW, Hyun SS (2016) Effects of recovery experiences on hotel employees' subjective well-being. *International Journal of Hospitality Management* 52: 1-12.
- Levy M, Dubinsky AJ (1983) Identifying and addressing retail salespeople's ethical problems: a method and application. *Journal of Retailing* 59(1): 46-66.
- Lu C, Sun J, Du Y (2016) The relationships between employability, emotional exhaustion, and turnover intention: the moderation of perceived career opportunity. *Journal of Career Development* 43(1): 37-51
- Lyubomirsky S, Ross L (1997) Hedonic consequences of social comparison: A contrast of happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology* 73: 1141-1157.
- Makikangas A, De Cuyper N, Mauno S, Kinnunen U (2013) A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22(4): 490-503.
- Makikangas A, Kinnunen U, Feldt T, Schaufeli W (2016) The longitudinal development of employee wellbeing: a systematic review. *Work & Stress* 30(1): 46-70.
- Malkoç A, Yalçın I (2015) Relationships among resilience, social support, coping, and psychological well-being among university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal* 5(43): 35-43.
- Manlove EE, Guzell JR (1997) Intention to leave, anticipated reasons for leaving and 12-month turnover of child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly* 12: 145-167.

- Marler JH, Barringer MW, Milkovich GT (2002) Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. *Journal of Organizational Behavior* 23: 425–453.
- Maslach C, Jackson SE (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour* 2: 99-113.
- Maslach C, Leiter MP (1997) *The Truth About Burnout* (Jossey-Bass, San Francisco).
- Maslach C, Leiter MP (2008) Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology* 93(3): 498-512.
- Massimini FM, Csikszentmihalyi M, Carli M (1987) The monitoring of optimal experience: A tool for psychiatric rehabilitation. *The Journal of Nervous and Mental Disease* 175: 545–549.
- Mauno S, Ruokolainen M, Kinnunen U (2013) Does aging make employees more resilient to job stress? age as a moderator in the job stressor–well-being relationship in three finnish occupational samples. *Aging & Mental Health* 17(4): 411-422.
- Mayo E (1945) *The Social Problems Of An Industrial Civilization* (The Andover Press, Massachusetts).
- McArdle S, Waters L, Briscoe JP, Hall DT (2007) Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior* 71: 247–264.
- McGillivray M (2007) Human well-being: issues, concepts and measures. In Mark McGillivray, ed. *Human Well-Being: Concept and Measurement*. Basingstoke, UK: Palgrave MacMillan.

- McKee-Ryan FM, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ (2005) psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology* 90(1): 53-76.
- McInerney DM, Ganotice FA, King RB, Morin AJS, Marsh HW (2015) Teachers' commitment and psychological well-being: implications of self-beliefs for teaching in hong kong. *Educational Psychology* 35(8): 926-945.
- McQuaid RW, Lindsay C (2005) The concept of employability. *Urban Studies* 42(2) 197-219.
- Meier KJ, Hicklin A (2008) Employee turnover and organizational performance: testing a hypothesis from classical public administration. *Jpart* 18: 573-590.
- Memnun S (2006) Algılanan esenlik ölçeğinin (perceived wellness scale) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ve beden eğitimi öğretmenlerinin esenlik algıları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Spor Eğitimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Meydan CH, Şeşen H (2011) *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Meulemann H (2001) Life satisfaction from late adolescence to mid-life. *Journal of Happiness Studies* 2: 445-465.
- Milliken FJ, Martins LL (1996) Searching for common threads: understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review* 21(2): 402-433.
- Mineka S, Watson D, Clark LA (1998). Comorbidity of anxiety and unipolar mood disorders. *Ann Rev Psychol*, 49: 377-412.

- Mishra SK, Bhatnagar D (2010) Linking emotional dissonance and organizational identification to turnover intention and emotional well-being: a study of medical representatives in India. *Human Resource Management* 49(3): 401-419.
- Mobley WH (1977) Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 62(2): 237-240.
- Moneta GM (2004) The flow experience across cultures. *Journal of Happiness Studies*: 115-121.
- Motowidlo SJ, Packar JS, Manning MR (1986) Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *J Appl Psych* 71(4): 618-629.
- Moynihan DP, Landuyt N (2008) Explaining turnover intention in state government examining the roles of gender, life cycle, and loyalty. *Review of Public Personnel Administration* 28(2): 120-143.
- Mroczek DK, Kolarz CM (1998) The effect of age on positive and negative affect: a developmental perspective on happiness. *Journal of Personality and Social Psychology* 75(5): 1333-1349.
- Mulki JP, Jaramillo JF, Locander WB (2008) Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal- and stress theory. *Journal of Business Ethics* 78: 559-574.
- Munro BH (2005) *Statistical Methods For Health Care Research* (Lippincott Williams & Wilkins).
- Murray-Gibbons R, Gibbons C (2007) Occupational stress in the chef profession. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 19(1) 32-42.

- Myers DG, Diener E (1995) Who is happy? *Psychological Science* 6(1) 10-19.
- Nadler DA, Jenkins GD, Camman C, Lawler EE (1975) The michigan organizational assessment package: progress report II. Ann Arbor: Institute for Social Researc, University of Michigan.
- Nazar G, Van der Heijden BIJM (2012) Career identity and its impact upon self-perceived employability among Chilean male middle-aged managers. *Human Resource Development International* 15(2): 141-156.
- Ng TWH, Feldman DC (2008) Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time. *Journal of Vocational Behavior* 73: 268–277.
- Niedzwiedz CL, Pell JP, Mitchell R (2015) The relationship between financial distress and life-course socioeconomic inequalities in well-being: cross-national analysis of european welfare states. *American Journal of Public Health* 105(10): 2090-2098.
- Norbeck JS (1985) Perceived job sterss job satisfaction and psychological syptoms in critical care nursing. *Research in Nursing & Health* 8: 253-259.
- O’Connell DJ, McNeely E, Hall DT (2008) Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 14(3): 248-259.
- O’Donohue W, Nelson L (2009) The role of ethical values in an expanded psychological contract. *Journal of Business Ethics* 90: 251–263.
- Oishi S, Diener E, Sub E, Lucas RE (1999). Values as a moderator in subjective well- being. *Journal of Personality* 67: 157- 184.
- O’Neill JW, Davis K (2011) Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management* 30: 385-390.

Otluoğlu KÖ (2014) Algılanan iş güvencesizliğinin örgütler arası hareketlilik tercihine etkisi: algılanan istihdam edilebilirliğin biçimlendirici değişken rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi* 41: 25-41.

Otterbach S, Sousa-Poza A (2014) Job Insecurity, employability, and health: an analysis for germany across generations. *Soep Papers* 1-27.

Park R, Searcy D (2012) Job autonomy as a predictor of mental well-being: the moderating role of quality-competitive environment. *J Bus Psychol* 27: 305–316.

Paulin D, Griffin B (2016) The relationships between incivility, team climate for incivility and job-related employee well-being: a multilevel analysis. *Work & Stress* 30(2): 132–151.

Pett RB, Meyer JP (1993) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel Psychology*: 256-293.

Pettman BO (1973) Some factors influencing labour turnover: a review of research literature. *Industrial Relations Journal* 4(3): 43-61.

Petty MM, Bruning NS (1980) Relationships between employees' attitudes and error rates in public welfare programs'. *Academy of Management Journal* 23(3): 556-561.

Pfeffer J (1976) Beyond management and the worker: the institutional function of management. *The Academy of Management Review* 1(2): 36-46.

Picket KE, Wilkinson RG (2010) Inequality: an underacknowledged source of mental illness and distress. *The British Journal of Psychiatry* 197: 426-428.

- Pierce JL, Gardner DG, Cummings LL, Dunham RB (1989) Organization-based self-esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* 32(3): 622-648.
- Praskova A, Creed PA, Hood M (2015) Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development* 42(2): 86-101.
- Pratten JD (2003) What makes a great chef? *British Food Journal*. 105: 454-459.
- Price RH, Hooijberg R (1992) Organizational exit pressures and role stress: impact on mental health. *Journal Of Organizational Behavior* 13: 641-651.
- Price JL, Mueller CW (1981) A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal* 24(3): 543-565.
- Procacci EN (2008) An exploration of the relationships among individual and interpersonal goal pursuit and hedonic and eudaimonic well-being. Doktora Tezi, University of Miami, Philosophy, Florida.
- Pudrovska T, Springer KW, Hauser RM (2005) Does psychological well-being change with age? University of Wisconsin-Madison Department of Sociology Center for Demography of Health and Aging.
- Qenani E, MacDougall N, Sexton C (2014) An empirical study of self-perceived employability: improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education* 15(3): 199-213.
- Rajan A (1997) Employability in the finance sector: rhetoric vs reality. *Human Resource Management Journal* 7(1): 67-78.

- Rafferty AM, Ball J, Aiken LH (2001) Are teamwork and professional autonomy compatible, and do they result in improved hospital care? *Quality in Health Care* 10: 32-37.
- Rigby BT, Huebner ES (2005) Do causal attributions mediate the relationship between personality characteristics and life satisfaction in adolescence? *Psychology in the Schools* 42(1): 91-99.
- Robbins SP, Judge TA (2013) Örgütsel Davranış. Çev: İnci Erdem (Ed.) (Nobel, Ankara).
- Rothwell A, Arnold J (2007) Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review* 36(1): 23-41.
- Rothwell A, Herbert I, Rothwell F (2008) Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior* 73: 1-12.
- Rothwell A, Jewell S, Hardie M (2009) Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior* 75: 152-161.
- Rowley G, Purcell K (2001) As cooks go, she went: is labour churn inevitable? *Hospitality Management* 20: 163-185.
- Rusbult CE, Farrell D, Rogers G, Mainous AG (1988) Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal* 31(3): 599-627.
- Ryan RM, Deci EL (2001) On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology* 52: 141-166.

- Ryff CD (2014) Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychother Psychosom* 83: 10–28.
- Ryff CD (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 CD, Keyes CLM (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 69(4): 719-727.
- Ryff CD, Singer B (1998) The contours of positive human health. *Psychological Inquiry* 9(1): 1-28.
- Ryff CD, Singer BH, Love GD (2004) Positive health: connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions: Biological Sciences* 359(1449): 1383-1394.
- Ryu G (2016) Public employees' well-being when having long working hours and low-salary working conditions. *Public Personnel Management* 45(1): 70-89.
- Sarı T, Çakır G (2016) Mutluluk korkusu ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* 5(25): 222-229.
- Sasser M, Sorensen OH (2016) Doing a good job-the effect of primary task quality on well-being and job satisfaction. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries* 26(3): 323–336.
- Savickas ML (1997) Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly* 45: 247-259.
- Scanlan JN, Meredith P, Poulsen AA (2013) Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: relationships between wellbeing at work

and turnover intention. *Australian Occupational Therapy Journal* 60: 395-403.

Schmidt FL, Hunter JE (1983) Individual differences in productivity: an empirical test of estimates derived from studies of selection procedure utility. *Journal of Applied Psychology* 68(3): 407-414.

Schutte PS, Ryff CD (1997) Personality and well-being: reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology* 73(3): 549-559.

Schreiber JB, Stage FK, King J, Nora A, Barlow EA (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *The Journal of Educational Research* 99(6): 323-337.

Schultz PP, Ryan RM, Niemiec CP, Legate N, Williams GC (2015) Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness* 6: 971-985.

Schütte S, Chastang JF, Parent-Thirion A, Vermeylen G, Niedhammer I (2014) Social inequalities in psychological well-being: a european comparison. *Community Ment Health J* 50: 987–990.

Shaw JD, Delery JE, Jenkins GD, Gupta N (1998) An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal* 41(5) 511-525.

Shaw JD, Gupta N, Delery JE (2005) Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal* 48(1): 50-68.

Sheldon K M, Bettencourt B A (2002) Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. *British Journal of Social Psychology* 41: 25-38.

- Sieben, I (2007) Does training trigger turnover -or not? The impact of formal training on graduates' job search behaviour. *Work, Employment And Society* 21(3): 397-416.
- Silla I, De Cuyper N, Gracia, FJ, Peiro JM, De Witte H (2009) Job insecurity and wellbeing: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies* 10: 739-751.
- Simon M, Müller BH, Hasselhorn HM (2009) Leaving the organization or the profession – a multilevel analysis of nurses' intentions. *Advanced Nursing* 66(3): 616–626.
- Siu OL, Cheung F, Lui S (2015) Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among hong kong police officers: the role of psychological capital. *J Happiness Stud* 16: 367-380..
- Sok J, Blomme R, Tromp D (2013) The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International Journal of Hospitality Management* 34: 274-284.
- Somers MJ (1996) Modelling employee withdrawal behaviour over time: a study of turnover using survival analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69: 315-326.
- Sparks JR, Johlke M (1996) Factors influencing student perceptions of unethical behavior by personal salespeople: an experimental investigation. *Journal of Business Ethics* 15: 871-887.
- Sparks K, Faragher B, Cooper CL (2001) Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 74: 489-509.

- Staw BM (1980) The consequences of turnover. *Journal Of Occupational Behaviour* 1 (253-273).
- Spencer DG, Steers RM, Mowday RT (1983) An empirical test of the inclusion of job search linkages into Mobley's model of the turnover decision process. *Journal of Occupational Psychology* 56: 137-144.
- Stengard J, Bernhard-Oette C, Berntson E, Leineweber C, Aronsson G (2016) Stuck in a job: being "locked-in" or at risk of becoming locked in at the workplace and well-being over time. *Work & Stress* 30(2): 152-172.
- Stetz MMC, Castro CCA, Bliese PD (2007) The impact of deactivation uncertainty, workload, and organizational constraints on reservists' psychological well-being and turnover intentions. *Military Medicine* 6: 576- 580.
- Stiglbauer B, Batinic B (2015) Proactive coping with job insecurity: is it always beneficial to well-being? *Work & Stress* 29(3): 264-285.
- Stones MJ, Kozma A (1985) Structural relationships among happiness scales: a second order factorial study. *Social Indicators Research* 17: 19—28.
- Suh E, Diener E, Fujita F (1996) Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology* 70(5): 1091-1102.
- Tai TWC, Bame SI, Robinson CD (1998) Review of nursing turnover research, 1977-1996. *Soc. Sci. Med* 47(12): 1905-1924.
- Tak J (2011) Relationships between various person- environment fit types and employee withdrawal behavior: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 78: 315-320.

- Tekleable AG, Bartol KM, Liu W (2005) Is it pay levels or pay raises that matter to fairness and turnover? *Journal of Organizational Behavior* 26: 899–921.
- Telef BB (2013) Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 28(3): 374-384.
- Tellegen A, Lykken DT, Baocbard TJ, Wilcox KJ, Segal NL, Rich S (1988) Personality similarity in twins reared apart and together. *Journal of Personality and Social Psychology* 54(6): 1031-1039.
- Thorne L (2010) The association between ethical conflict and adverse outcomes. *Journal of Business Ethics* 92: 269-276.
- Todd CM, Derry-Schmitt DM (1996) Factors affecting turnover among family child care providers: a longitudinal study. *Early Childhood Research Quarterly* 11: 351-376.
- Tramonti F, Maestri M, Gronchi A, Fabbrini M, Di Coscio E, Carnicelli L, Bonanni E (2016) Psychological well-being of patients with insomnia and its relationship with anxiety and depression. *Psychology, Health & Medicine* 21(3): 309-316.
- Tziner A, Rabenu E, Radomski R, Belkin A (2015) Work stress and turnover intentions among hospital physicians: the mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology* 31: 207-213.
- Uysal M, Sirgy MJ, Woo E, Kim HL (2016) Quality of life and well-being research in tourism. *Tourism Management* 53: 244-261.
- Valentine S, Godkin L, Fleischman GM, Kidwell R (2011) corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: the impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics* 98: 353-372.

- Van Beuzekom M, Akerboom S, Boer F, Dahan A (2013) Influence of latent risk factors on job satisfaction, job stress and intention to live in anaesthesia teams. *Eur J Anaesthesiol* 30: 222-228.
- Van Bogaert P, Clarke S, Roelant E, Meulemans H, Van de Heyning P (2010) Impacts of unit-level nurse practice environment and burnout on nurse-reported outcomes: a multilevel modelling approach. *Journal of Clinical Nursing* 19: 1664–1674.
- Van Bogaert P, Adriaenssens J, Dilles T, Martens D, Van Rompaey B, Timmermans O (2014) Impact of role-, job- and organizational characteristics on Nursing Unit Managers' work related stress and well-being. *Journal of Advanced Nursing* 70(11): 2622–2633.
- Van Dam K (2004) Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 13: 29–51.
- Vandenberghe C, Tremblay M (2008) The role of pay satisfaction and organizational commitment in turnover intentions: a two-sample study. *J Bus Psychol* 22: 275-286.
- Vandenberghe C, Panaccio A, Bentein K, Mignonac K, Roussel P (2011) Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav* 32: 652-671.
- Van Den Heuvel M, Demerouti E, Peeters MCW (2015) The job crafting intervention: effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 88: 511-532.
- Van der Heijden BIJM (2001). Encouraging professional development in small and medium-sized firms. The influence of career history and job content. *Career Development International* 6: 156–68.

- Van der Vaart L, Linde B, Cockeran M (2013) The state of the psychological contract and employees' intention to leave: the mediating role of employee well-being. *South African Journal of Psychology* 43(3): 356-369.
- Van der Vaart L, Linde B, De Beer L, Cockeran M (2015) Employee well-being, intention to leave and perceived employability: a psychological contract approach. *Sajems Ns* 18(1): 32- 44.
- Van der Heijde CM, Van der Heijden BIJM (2006) A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management* 45(3): 449–476.
- Vanhercke D, De Cuyper N, Peeters E, De Witte H (2014) Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review* 43(3): 592-605.
- Vanhercke D, Kirves K, De Cuyper N, Verbruggen M, Forrier A, De Witte H (2015) Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles. *Career Development International* 20(2): 179-198.
- Van Waeyenberg T, Decramer A, Anseel F (2015) Home nurses' turnover intentions: the impact of informal supervisory feedback and self-efficacy. *Journal of Advanced Nursing* 71(12): 2867-2878.
- Viotti S, Converso D (2016) Relationship between job demands and psychological outcomes among nurses: does skill discretion matter? *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 29(3): 439-460.
- Vitters J (2001) Personality traits and subjective well-being, emotional stability, not extraversion, is probably the important predictor. *Personality and Individual Differences* 31: 903-914.

- Wanberg CR, Zhu J, Van Hooft EAJ (2010) The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal* 53(4): 788-807.
- Wang L, Tao H, Ellenbecker CH, Liu X (2011) Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing* 68(3): 539–549.
- Watson D, Tellegen A (1985) Toward a Consensual Structure of Mood. *Psychological Bulletin* 98(2): 219-235.
- Watson D, Clark LA, Tellegen A (1988) Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology* 54(6): 1063-1070.
- Wayne SJ, Shore LM, Linden RC (1997) Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal* 40(1): 82-111.
- Weiss HM, Cropanzano R (1996) Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior* 18: 1-74.
- Westaby JD, Braithwaite KN (2003) Specific factors underlying reemployment self-efficacy. *The Journal Of Applied Behavioral Science* 39(4) 415-437.
- Winter L, Lawton MP, Casten RJ, Sando RL (1999). The relationship between external events and affect states in older people. *International Journal of Human Development and Aging* 50, 112.
- Wittekind A, Raeder S, Grote G (2010) A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior* 31(4): 566-586.

- Wong CA, Laschinger HKS (2015) The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies* 52: 1824-1833.
- World Health Organization Constitution (1946) New York, NY: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85573/1/Official_record2_eng.pdf.
- Wood JV (1996) What is social comparison and how should we study it? *Personality And Social Psychology Bulletin*. 22(5)520-537.
- Wright BE, Davis BS (2003) Job satisfaction in the public sector: the role of the work environment. *American Review of Public Administration* 33(1): 70-90.
- Wu YL, Tsai YL, Chen CW (2014) Examining the experience of career guidance vocational self-concept and self-perceived employability among science education majors in Taiwan. *Journal of Baltic Science Education* 13(2): 182-190.
- Yang LQ, Che H, Spector PE (2008) Job stress and well-being: an examination from the view of person-environment fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81: 567-587.
- Yurcu G, Kocakula Ö (2015) Konaklama işletmelerinde çalışan yalnızlığının öznel iyi oluş üzerine etkisi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2(1): 30-41.
- Yurumezoglu HA, Kocaman G (2016) Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey. *Journal of Nursing Management* 24: 235-243.
- Zambianchi M (2015) Time perspective and psychological well-being in old age. *Department of Psychology*: 3-14.

- Zedeck S, Jackson SE, Summers E (1983) Shift work schedules and their relationship to health, adaptation, satisfaction, and turnover intention. *Academy of Management Journal* 26(2): 297-310.
- Zeytinoglu IU, Denton M, Davies S, Baumann A, Blythe J, Boos L (2007) Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques* 33: 31-47.
- Zhang L, Lam CF, Deng Y (2016) Leader-member exchange and guanxi are not the same: differential impact of dyadic relationships on fit perceptions, helping behavior, and turnover intention. *The International Journal Of Human Resource Management*: 1-26.
- Zhang Y, Punnett L, Gore R, The cph-new research team (2014) Relationships among employees' working conditions, mental health, and intention to leave in nursing homes. *Journal of Applied Gerontology* 33(1): 6-23.

EKLER

Ek 1a.

The screenshot shows an email client interface for "GOP E-Posta Üniversite e-posta sistemi". The left sidebar has folders: Gelen (655), Taslak, Giden, İstenmeyen (24), and Çöp. The main content area displays an email titled "Re: Employment Opportunity Index Scale".

Re: Employment Opportunity Index Scale

Gönderen: Rodger Griffeth <griffeth@ohio.edu>
Alıcı: handan.ozcelik@gop.edu.tr
Tarih: 2018-01-04 23:02

You have my permission to use the EOI.
Best wishes,
Rodger

Best wishes,
Rodger

Rodger W. Griffeth, Ph.D.
Professor Emeritus of Psychology, Ohio University.
Most recently: Byham Chair of I/O Psychology and
Professor of Psychology, Ohio University.
Previously: Freeport-McMoRan Chair of HRM,
University of New Orleans.
678-637-9975
griffeth@ohio.edu

The cure for boredom is curiosity. There is no cure for curiosity.

Dorothy Parker, (attributed)
US author, humorist, poet, & wit (1893 - 1967)

The screenshot shows an email client interface for "GOP E-Posta Üniversite e-posta sistemi". The left sidebar has folders: Gelen (655), Taslak, Giden, İstenmeyen (24), and Çöp. The main content area displays an email titled "RE: Life Satisfaction Scale".

RE: Life Satisfaction Scale

Gönderen: Diener, Edward F <ediener@illinois.edu>
Alıcı: handan.ozcelik@gop.edu.tr <handan.ozcelik@gop.edu.tr>
Tarih: 2018-01-05 01:02

all our scales are free and open for use -- see my website
eddiener.com

Ed Diener
Website with well-being scales and publications: eddiener.com
eHandbook of Subjective Well-being coming in 2018
Educational website: Nobaproject.com

From: handan.ozcelik@gop.edu.tr [handan.ozcelik@gop.edu.tr]
Sent: Thursday, January 04, 2018 2:31 PM
To: Diener, Edward F
Subject: Life Satisfaction Scale

Dear Sir,

I am Handan ÖZÇELİK BOZKURT from Turkey. I currently write my thesis on well-being topic. I kindly ask your permission to use your Life Satisfaction scale for my research. Thank you for your support in advance.

Best regards.

Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prelector. Handan ÖZÇELİK BOZKURT

Ek 2a.**Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Tarafından Algılanan İstihdam Edilebilirlik Düzeyi İçin T Testleri Sonuçları**

Değişken	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	t	sd	P
Cinsiyet	Erkek	248	3,4220	,78215	3,394	427	,001
	Kadın	181	3,1556	,83085			
	Toplam	429					
Medeni durum	Evli	176	3,3182	,84708	,181	427	,856
	Bekar	253	3,3037	,78980			
	Toplam	429					
Turizm eğitimi alma durumu	Evet	216	3,3495	,77867	1,035	426	,301
	Hayır	212	3,2681	,84786			
	Toplam	428					

Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Tarafından Algılanan İstihdam Edilebilirlik Düzeyi İçin Betimsel İstatistikler

Değişken	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma
Yaş	18-25	140	3,3226	,72143
	26-33	178	3,3624	,86517
	34 ve üzeri	111	3,2087	,83287
	Toplam	429	3,3096	,81284
Eğitim durumu	İlköğretim	83	3,0482	,90224
	Lise	137	3,4465	,76854
	Önlisans	74	3,5991	,75797
	Lisans	118	3,2048	,75372
	Toplam	412	3,3244	,81222
Sektörde çalışma süresi	0-5 Yıl	193	3,2029	,77718
	6-10 Yıl	137	3,3260	,83624
	11 yıl ve üstü	99	3,4949	,82115
	Toplam	429	3,3096	,81284
İşletmede çalışma süresi	1 Yıldan az	132	3,2841	,85177
	1-5 Yıl	243	3,3285	,78516
	6 yıl ve üstü	54	3,2870	,85071
	Toplam	429	3,3096	,81284
Aylık ortalama gelir	1.400-2.000 TL	272	3,2181	,75845
	2.001-2.500 TL	113	3,3569	,90300
	2.501 TL ve üstü	44	3,8551	,80136
	Toplam	429	3,3096	,81284

Ek 2b.**Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Tarafından Algılanan İstihdam Edilebilirlik Düzeyi İçin ANOVA Testleri Sonuçları**

Değişken	ANOVA	Kareler		Kareler		F	p
		Toplamı	df	Ortalaması			
Yaş	Gruplar arası	1,649	2	,825	1,249	,288	
	Grup içi	281,138	426	,660			
	Toplam	282,787	428				
Eğitim durumu	Gruplar arası	15,645	3	5,215	8,328	,000	
	Grup içi	255,489	408	,626			
	Toplam	271,134	411				
Sektörde çalışma süresi	Gruplar arası	5,634	2	2,817	4,330	,014	
	Grup içi	277,153	426	,651			
	Toplam	282,787	428				
İşletmede çalışma süresi	Gruplar arası	,200	2	,100	,151	,860	
	Grup içi	282,586	426	,663			
	Toplam	282,787	428				
Aylık ortalama gelir	Gruplar arası	12,531	4	3,133	4,915	,528	
	Grup içi	270,256	424	637			
	Toplam	282,278	428				

Ek. 2.c

Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Tarafından Algılanan İstihdam Edilebilirlik Değişkeni İçin Tukey Testi Sonuçları

Eğitim		Ortalama Fark	Std. Hata	p.	95% Güven Aralığı	
İlköğretim	Lise	-2,38968(*)	,66042	,002	-4,0933	-,6860
	Önlisans	-3,30544(*)	,75910	,000	-5,2637	-1,3472
	Lisans	-,93966	,68018	,512	-2,6943	,8150
Lise	İlköğretim	2,38968(*)	,66042	,002	,6860	4,0933
	Önlisans	-,91576	,68497	,540	-2,6827	,8512
	Lisans	1,45002	,59631	,073	-,0883	2,9883
Önlisans	İlköğretim	3,30544(*)	,75910	,000	1,3472	5,2637
	Lise	,91576	,68497	,540	-,8512	2,6827
	Lisans	2,36578(*)	,70405	,005	,5496	4,1820
Lisans	İlköğretim	,93966	,68018	,512	-,8150	2,6943
	Lise	-1,45002	,59631	,073	-2,9883	,0883
	Önlisans	-2,36578(*)	,70405	,005	-4,1820	-,5496

Sektörde Çalışma Süresi		Ortalama Fark	Std. Hata	p.	95% Güven Aralığı	
0-5 Yıl	6-10 Yıl	-,73859	,54066	,360	-2,0102	,5330
	11 ve üstü	-1,75208(*)	,59828	,010	-3,1592	-,3450
6-10 Yıl	0-5 Yıl	,73859	,54066	,360	-,5330	2,0102
	11 ve üstü	-1,01349	,63839	,252	-2,5149	,4880
11 ve üstü	0-5 Yıl	1,75208(*)	,59828	,010	,3450	3,1592
	6-10 Yıl	1,01349	,63839	,252	-,4880	2,5149

Ek 3a.**Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Öznel İyi Olma Hali İçin T Testleri Sonuçları**

Değişken	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
Cinsiyet	Erkek	248	3,4214	,81625	2,101	427	,036
	Kadın	181	3,2607	,73287			
	Toplam	429					
Medeni durum	Evli	176	3,3548	,76865	,026	427	,979
	Bekar	253	3,3528	,79820			
	Toplam	429					
Turizm eğitimi alma durumu	Evet	216	3,4329	,75489	1,996	426	,047
	Hayır	212	3,2830	,79788			
	Toplam	428					

Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Öznel İyi Olma Hali İçin Betimsel İstatistikler

Değişken	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma
Yaş	18-25	140	3,3353	,80551
	26-33	178	3,2697	,78100
	34 ve üzeri	111	3,5113	,74916
	Toplam	429	3,3536	,78530
Eğitim durumu	İlköğretim	83	3,1965	,64400
	Lise	137	3,3098	,74013
	Önlisans	74	3,2610	,85692
	Lisans	118	3,6303	,78704
	Toplam	412	3,3700	,77437
Sektörde çalışma süresi	0-5 Yıl	193	3,2668	,79871
	6-10 Yıl	137	3,2632	,69714
	11 yıl ve üstü	99	3,6477	,80957
	Toplam	429	3,3536	,78530
İşletmede çalışma süresi	1 Yıldan az	132	3,3376	,85862
	1-5 Yıl	243	3,3068	,72736
	6 yıl ve üstü	54	3,6030	,81744
	Toplam	429	3,3536	,78530
Aylık ortalama gelir	1.400-2.000 TL	272	3,2199	,75706
	2.001-2.500 TL	113	3,4480	,75671
	2.501 TL ve üstü	44	3,9479	,65837
	Toplam	429	3,5386	,78530

Ek 3b.**Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Öznel İyi Olma Hali İçin ANOVA Testleri Sonuçları**

Değişken	Kareler		df	Kareler		p
	ANOVA	Toplamı		Ortalaması	F	
Yaş	Gruplar arası	4,060	2	2,030	3,328	,037
	Grup içi	259,887	426	153,217		
	Toplam	263,948	428			
Eğitim durumu	Gruplar arası	11,869	3	3,956	6,881	,000
	Grup içi	234,585	408	,575		
	Toplam	246,455	411			
Sektörde çalışma süresi	Gruplar arası	11,136	2	5,568	9,383	,000
	Grup içi	252,812	426	,593		
	Toplam	263,948	428			
İşletmede çalışma süresi	Gruplar arası	3,924	2	1,962	3,215	,041
	Grup içi	260,024	426	,610		
	Toplam	263,948	428			
Aylık ortalama gelir	Gruplar arası	22,117	4	5,529	9,694	,000
	Grup içi	241,831	424	,570		
	Toplam	263,948	428			

Ek. 3c.

Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Tarafından Öznel İyi Olma Hali Değişkeni İçin Tukey Testi Sonuçları

Yaş		Ortalama Fark	Std. Sapma	p.	95% Güven Aralığı	
18-25	26-33	,83347	1,39828	,822	-2,4552	4,1221
	35 ve üzeri	-3,15347	1,57313	,112	-6,8534	,5464
26-33	18-25	-,83347	1,39828	,822	-4,1221	2,4552
	35 ve üzeri	-3,98694(*)	1,49703	,022	-7,5079	-,4660
35 ve üzeri	18-25	3,15347	1,57313	,112	-,5464	6,8534
	26-33	3,98694(*)	1,49703	,022	,4660	7,5079

Eğitim Durumu		Ortalama Fark	Std. Hata	p.	95% Güven Aralığı	
İlköğretim	Lise	-1,57761	1,67385	,782	-5,8955	2,7403
	Önlisans	-,33979	1,92397	,998	-5,3030	4,6234
	Lisans	-6,43874(*)	1,72394	,001	-10,8859	-1,9916
Lise	İlköğretim	1,57761	1,67385	,782	-2,7403	5,8955
	Önlisans	1,23782	1,73608	,892	-3,2407	5,7163
	Lisans	-4,86113(*)	1,51138	,008	-8,7599	-,9623
Önlisans	İlköğretim	,33979	1,92397	,998	-4,6234	5,3030
	Lise	-1,23782	1,73608	,892	-5,7163	3,2407
	Lisans	-6,09895(*)	1,78442	,004	-10,7021	-1,4958
Lisans	İlköğretim	6,43874(*)	1,72394	,001	1,9916	10,8859
	Lise	4,86113(*)	1,51138	,008	,9623	8,7599
	Önlisans	6,09895(*)	1,78442	,004	1,4958	10,7021

Sektörde Çalışma Süresi		Ortalama Fark	Std. Hata	p.	95% Güven Aralığı	
0-5 Yıl	6-10 Yıl	-,15658	1,36437	,993	-3,3655	3,0523
	11 ve üstü	-6,19632(*)	1,50976	,000	-9,7472	-2,6455
6-10 Yıl	0-5 Yıl	,15658	1,36437	,993	-3,0523	3,3655
	11 ve üstü	-6,03974(*)	1,61099	,001	-9,8287	-2,2508
11 ve üstü	0-5 Yıl	6,19632(*)	1,50976	,000	2,6455	9,7472
	6-10 Yıl	6,03974(*)	1,61099	,001	2,2508	9,8287

Ek. 3d.

Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Tarafından Öznel İyi Olma Hali Değişkeni İçin Tukey Testi Sonuçları

İşletmede Çalışma Süresi		Ortalama Fark	Std. Hata	p.	95% Güven Aralığı	
1 Yıldan az	1-5 Yıl	,45015	1,33962	,940	-2,7005	3,6008
	6 ve üstü	-4,29882	2,00137	,082	-9,0059	,4083
1-5 Yıl	1 Yıldan az	-,45015	1,33962	,940	-3,6008	2,7005
	6 ve üstü	-4,74897(*)	1,86394	,030	-9,1328	-,3651
6 ve üstü	1 Yıldan az	4,29882	2,00137	,082	-,4083	9,0059
	1-5 Yıl	4,74897(*)	1,86394	,030	,3651	9,1328



Ek. 3e.**Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Tarafından Öznel İyi Olma Hali Değişkeni İçin Tukey Testi Sonuçları**

Aylık Ortalama Gelir	Ortalama Fark	Std. Hata	p.	95% Güven Aralığı		
1.400-2.000 TL	2.001-2.500 TL	-3,59708	1,34212	,059	-7,2739	,0797
	2.501-3.000 TL	-9,58824(*)	2,60404	,002	-16,7221	-2,4543
	3.001-3.500 TL	-8,71324	4,30164	,256	-20,4978	3,0713
	3.501 TL ve üstü	-15,51131(*)	3,40448	,000	-24,8381	-6,1846
2.001-2.500 TL	1.400-2.000 TL	3,59708	1,34212	,059	-,0797	7,2739
	2.501-3.000 TL	-5,99115	2,74316	,188	-13,5062	1,5239
	3.001-3.500 TL	-5,11615	4,38726	,771	-17,1353	6,9030
	3.501 TL ve üstü	-11,91423(*)	3,51204	,007	-21,5356	-2,2928
2.501-3.000 TL	1.400-2.000 TL	9,58824(*)	2,60404	,002	2,4543	16,7221
	2.001-2.500 TL	5,99115	2,74316	,188	-1,5239	13,5062
	3.001-3.500 TL	,87500	4,92217	1,000	-12,6095	14,3595
	3.501 TL ve üstü	-5,92308	4,16103	,613	-17,3224	5,4763
3.001-3.500 TL	1.400-2.000 TL	8,71324	4,30164	,256	-3,0713	20,4978
	2.001-2.500 TL	5,11615	4,38726	,771	-6,9030	17,1353
	2.501-3.000 TL	-,87500	4,92217	1,000	-14,3595	12,6095
	3.501 TL ve üstü	-6,79808	5,38862	,715	-21,5605	7,9643
3.501 TL ve üstü	1.400-2.000 TL	15,51131(*)	3,40448	,000	6,1846	24,8381
	2.001-2.500 TL	11,91423(*)	3,51204	,007	2,2928	21,5356
	2.501-3.000 TL	5,92308	4,16103	,613	-5,4763	17,3224
	3.001-3.500 TL	6,79808	5,38862	,715	-7,9643	21,5605

Ek 4a.**Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti İçin T Testleri Sonuçları**

Değişken	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
Cinsiyet	Erkek	248	2,27026	1,18698	,167	427	,750
	Kadın	181	2,7376	1,01867			
	Toplam	429					
Medeni durum	Evli	176	2,6776	1,14770	,320	427	,539
	Bekar	253	2,7451	1,09822			
	Toplam	429					
Turizm eğitimi alma durumu	Evet	216	2,7350	1,10024	,294	426	,668
	Hayır	212	2,6887	1,12953			
	Toplam	428					

Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti İçin Betimsel İstatistikler

Değişken	Kategori	N	Ortalama	Std. Sapma
Yaş	18-25	140	2,7125	1,12961
	26-33	178	2,8272	1,15501
	34 ve üzeri	111	2,5473	1,02719
	Toplam	429	2,7174	1,11795
Eğitim durumu	İlköğretim	83	2,5331	1,11104
	Lise	137	2,7044	1,15889
	Önlisans	74	3,1858	1,09721
	Lisans	118	2,6165	1,03552
	Toplam	412	2,7312	1,12202
Sektörde çalışma süresi	0-5 Yıl	193	2,7768	1,08135
	6-10 Yıl	137	2,7135	1,13862
	11 yıl ve üstü	99	2,6263	1,16407
	Toplam	429	2,7174	1,11795
İşletmede çalışma süresi	1 Yıldan az	132	2,6420	1,19884
	1-5 Yıl	243	2,7593	1,08862
	6 yıl ve üstü	54	2,7130	1,05218
	Toplam	429	2,7174	1,11795
Aylık ortalama gelir	1.400-2.000 TL	272	2,7123	1,08419
	2.001-2.500 TL	113	2,7235	1,15359
	2.501 TL ve üstü	44	2,6541	1,36397
	Toplam	429	2,6966	1,11795

Ek 4b.**Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti İçin ANOVA Testleri Sonuçları**

Değişken	ANOVA	Kareler		Kareler Ortalaması	F	p
		Toplamı	df			
Yaş	Gruplar arası	5,363	2	2,681	2,157	,117
	Grup içi	529,555	426	1,243		
	Toplam	534,918	428			
Eğitim durumu	Gruplar arası	20,200	3	6,733	5,525	,001
	Grup içi	497,217	408	1,219		
	Toplam	517,417	411			
Sektörde çalışma süresi	Gruplar arası	1,296	2	,648	,517	,596
	Grup içi	533,622	426	1,253		
	Toplam	534,918	428			
İşletmede çalışma süresi	Gruplar arası	1,176	2	,588	,469	,626
	Grup içi	533,742	426	1,253		
	Toplam	534,918	428			
Aylık ortalama gelir	Gruplar arası	1,786	4	,447	,355	,840
	Grup içi	533,132	424	1,257		
	Toplam	534,918	428			

Ek. 4c.

Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Tarafından İşten Ayrılma Niyeti Değişkeni İçin Tukey Testi Sonuçları

Eğitim		Ortalama Fark	Std. Hata	p.	95% Güven Aralığı	
İlköğretim	Lise	-,64269	,57283	,676	-2,1204	,8350
	Ön Lisans	-2,16656(*)	,65843	,006	-3,8651	-,4680
	Lisans	-,40453	,58998	,903	-1,9265	1,1174
Lise	İlköğretim	,64269	,57283	,676	-,8350	2,1204
	Ön Lisans	-1,52387	,59413	,052	-3,0565	,0088
	Lisans	,23815	,51723	,968	-1,0961	1,5724
Ön Lisans	İlköğretim	2,16656(*)	,65843	,006	,4680	3,8651
	Lise	1,52387	,59413	,052	-,0088	3,0565
	Lisans	1,76202(*)	,61068	,021	,1867	3,3374
Lisans	İlköğretim	,40453	,58998	,903	-1,1174	1,9265
	Lise	-,23815	,51723	,968	-1,5724	1,0961
	Ön Lisans	-1,76202(*)	,61068	,021	-3,3374	-,1867

Ek 5a.

Sayın katılımcı, bu anket çalışmamıza katılarak bilimsel bir çalışmanın hazırlanmasına destek vermiş olacaksınız. Zaman ayırıp bu desteği sağladığınız için teşekkür ederiz. Araştırmamız tamamen bilimsel nitelikte olup, kişisel ve işletme yönünden gizliliğe önem verilecektir. Saygılarımızla.

Aşağıda yöneltilen ifadeler, otel işletmelerinde çalışanlar tarafından algılanan istihdam edilebilirlik düzeyini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Lütfen katılım düzeyinizi yandaki kutucuklara (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1- Nitelik ve tecrübelerime bakacak olursak yeni bir iş bulmam çok zor olmaz.	1	2	3	4	5
2- İş tecrübem sektörde aranan personel olmamı sağlıyor.	1	2	3	4	5
3-Başka bir işletmede benzer pozisyonda iş bulmam zor olmayacaktır.	1	2	3	4	5
4-Yeni bir iş bulmamda bana yardımcı olacak başka işletmelerde çalışan tanıdıklarım var.	1	2	3	4	5
5- Beni yeni iş olanaklarından haberdar edecek insanlarla bağlantılarım var.	1	2	3	4	5
6-Yeni bir iş arayışına girecek olsam bana teklifte bulunacak birçok işletme var.	1	2	3	4	5

Aşağıda yöneltilen ifadeler, otel işletmelerinde çalışanların işten ayrılma niyetini belirlemek için hazırlanmıştır. Lütfen katılım düzeyinizi yandaki kutucuklara (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1- Daha iyi bir iş bulur bulmaz işimden ayrılacağım.	1	2	3	4	5
2- Mevcut işim haricinde aktif bir şekilde iş arıyorum.	1	2	3	4	5
3- İşimi bırakmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4- Sık sık işimi bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5-Önümüzdeki 3 yıl içerisinde bu işletmede çalışacağımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Aşağıda yöneltilen ifadeler, otel işletmelerinde çalışanların öznel iyi olma halini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Lütfen katılım düzeyinizi yandaki kutucuklara (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1- O kadar mutsuzum ki hiçbir şey beni mutlu edemez.	1	2	3	4	5
2- Mutluyum.	1	2	3	4	5
3- Ruh halim iyi.	1	2	3	4	5
4- Umutsuzum.	1	2	3	4	5
5- Her şey çaba gerektiriyor.	1	2	3	4	5
6- Son derece mutluyum.	1	2	3	4	5
7-Sakin ve huzurluyum.	1	2	3	4	5
8-Kendimi değersiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
9-Kendimi tatmin olmuş hissediyorum.	1	2	3	4	5
10-Sinirliyim.	1	2	3	4	5
11-Huzursuzum.	1	2	3	4	5
12-Hayat doluyum.	1	2	3	4	5
13-Birçok açıdan idealime yakın bir hayat yaşıyorum.	1	2	3	4	5
14- Hayat koşullarım iyi.	1	2	3	4	5
15. Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
16.Şimdiye kadar hayatta istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
17.Başa dönme fırsatım olsa hayatımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmem.	1	2	3	4	5

1) Cinsiyetiniz: a)Erkek b)Kadın

2)Yaşınız: a)18-25 b)26-33 c)34-41 d)42-49 e)50 ve üzeri

3)Medeni Durumunuz: a)Evli b)Bekâr

4) Eğitim Durumunuz: a)İlköğretim b)Lise c)Ön Lisans d)Lisans e)Lisansüstü

5) Görev Yaptığınız Departman:

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| a)Ön büro Departmanı | g)İnsan Kaynakları Departmanı |
| b)Muhasebe Departmanı | h)Misafir İlişkileri Departmanı |
| c)Kat Hizmetleri Departmanı | ı)Satın Alma Departmanı |
| d)Yiyecek İçecek Departmanı (Servis) | i)Satış ve Pazarlama Departmanı |
| e)Yiyecek İçecek Departmanı (Mutfak) | j)Güvenlik Departmanı |
| f)Teknik Servis Departmanı | k) Diğer (Lütfen belirtiniz)..... |

6) Sektörde Çalışma Süreniz:

- | | | | | | |
|----------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------------|
| a) 1 Yıldan az | b) 1-5 Yıl | c) 6-10 Yıl | d) 11-15 Yıl | e) 16-20 Yıl | f) 21 Yıl ve üzeri |
|----------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------------|

7) İşletmede Çalışma Süreniz:

- | | | | | | |
|----------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------------|
| a) 1 Yıldan az | b) 1-5 Yıl | c) 6-10 Yıl | d) 11-15 Yıl | e) 16-20 Yıl | f) 21 Yıl ve üzeri |
|----------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------------|

8) Aylık ortalama geliriniz?

- | | | | |
|--------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| a)1.400- 2.000 TL | b)2.001-2.500 TL | c)2.501- 3.000 TL | d)3.001- 3.500 TL |
| e)3.501 TL ve üstü | | | |

8) Turizm Eğitimi Aldınız mı? a)Evet b)Hayır

9) (Turizm Eğitimi Aldıysanız) Turizm Eğitiminin Türü:

- | | |
|-----------------|----------------------------------|
| a)Meslek Lisesi | d)Lisans Üstü |
| b)Ön Lisans | e)Sertifikasyon Programları |
| c)Lisans | f)Diğer (Lütfen belirtiniz)..... |

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Handan ÖZÇELİK BOZKURT

Uyruğu: T.C

Doğum Yeri ve Tarihi: Karabük – 08.04.1986

E-posta:handan.ozcelik@gop.edu.tr

Yazışma Adresi: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Zile/Tokat

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
4,52	Mustafa Yazıcı Süper Lisesi/Karabük	2004
74,312	Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu/Turist Rehberliği	2009
78,00	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü/ Turizm İşletmeciliği Bölümü	2012

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2006-2007	ETS Tur/Antalya	Tesis Rehberi
2008	Casa Carmelo Hotel&Restaurant/İspanya	Mutfak Personeli
2010	Sueno Golf Hotel/Antalya	Önbüro
2010-2012	Damair Group/Antalya	Yazışma, Çeviri

2012-2014	Mardan Palace Hotel/Antalya	Önbüro
2014- Devam Ediyor	Gaziosmanpaşa Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Tokat/Zile	Öğretim Görevlisi

YABANCI DİL: İngilizce (KPDS 2006 Mayıs: 81)

