

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:3 Sayfa/Page: 1-20

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇASGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2018

“Is, Guç” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2018

İÇİNDEKİLER

YIL: 2018 / CİLT: 20 SAYI: 3

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Dr. Öğr. Üyesi Selver YILDIZ BAĞDOĞAN, “Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik İyi Oluş ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi” DOI: 10.4026/isguc.466669	5
2	Prof. Dr. Yasin BOYLU, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIRIM, “The Relationship of Psychological Contract Breach Between Organizational Trust and Organizational Cynicism: A Study in Hotels” DOI: 10.4026/isguc.466674	25
3	Dr. Burcu ÖNGEN BİLİR, Arş. Gör. Ulviye TÜFEKÇİ YAMAN, Prof. Dr. Serpil AYTAÇ, “İşe İlişkin Duyguların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi” DOI: 10.4026/isguc.466681	53
4	Dr. Öğr. Üyesi Oğuz BAŞOL, “OECD Ülkelerinde Yaşam Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme” DOI: 10.4026/isguc.466684	71
5	Doç. Dr. Sema POLATÇI, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KARACA, Dr. Öğr. Üyesi Ali BAYRAM, “The Effects of Leader Member Exchange on Burnout and Job Satisfaction: A Research on Teachers” DOI: 10.4026/isguc.466690	91

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

AN INVESTIGATION OF RELATION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND LEAVE INTENTION

Selver YILDIZ BAĞDOĞAN¹

ÖZET

Bu araştırmanın örneklemi 62 kadın, 50 erkek banka çalışanından oluşmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışanlar arasında algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif; algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında ise, anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca katılımcıların psikolojik iyilik düzeyleri 40 toplam puan üzerinden yaklaşık 30 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma, Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 2017-04 oturum sayısı izni ile gerçekleştirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş, işten ayrılma niyeti, banka çalışanları.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, E-Mail: syildiz@uludag.edu.tr

ABSTRACT

The sample of the research consists of 62 female and 50 male bank employees. The relationship between perceived organizational support, psychological well-being and intent to leave among the employees in the banking sector has been investigated. There is a negative relationship between perceived organizational support and intent to leave; positive correlations between perceived organizational support and psychological well-being were found. There was no significant relationship between psychological well-being and intention to leave. Also Psychological well-being of the participants was found to be about 30 out of 40 (total points). This study was carried out with the permission of the Ethics Committee of Research and Publication Ethics Committee of Social and Human Sciences of Uludağ University in 2017-04 session.

Key Words: Perceived organizational support, psychological well-being, intention to leave, bank employees.

GİRİŞ

Desteğin psikolojik iyi oluşu etkilediğine yönelik çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalara göre, vermek, almaktan daha fazla mutluluk getirmekte ve başkalarına yardım etmenin, yardım almaktan daha önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır (Dunn, Aknin, & Norton, 2008; Brown , Nesse, Vinokur, & Smith, 2003). Bir çalışanın işyerinden destek gördüğünü düşünmesi, o kişinin o işyerinde kendini iyi hissetmesinin ve orada kalmayı istemesinin en önemli sebeplerinden biridir.

Örgütsel destek, algı ile ilgilidir. Çalışanın çevresindeki kişileri ve olayları anlama ve yorumlama süreci, örgütsel desteğin varlığını veya yokluğunu ortaya koyar. Algı, çalışandan çalışana da farklılık gösterebilir. Bir çalışana aynı uygulama örgütsel destek olarak kabul ederken; başka bir çalışan onu destek olarak görmeyebilir. Yüksek örgütsel destek algısı, işten ayrılma düşüncesini ve iyemini de azaltabilir. Yüksek örgütsel destek beraberinde örgütsel bağlılığı da getirir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların hem davranışlarını hem de davranışlarının sonuçlarını da etkileyebilecek güçtedir: İş tatmini, performans, psikolojik iyi oluş gibi.

İşyeri tarafından desteklendiğini, herhangi bir sorun olduğunda danışabileceği ve güvenebileceği bir örgütünün olduğunu düşünen çalışan, kendisini diğer çalışanlara göre daha iyi hisseder. Böyle bir çalışanın hem örgüte hem de genel olarak yaşama karşı duruşu da olumlu olacaktır. Bu olumluluk hali, çalışan için anlamlı bir amacı gerçekleştirmenin verdiği iyilik halini de beraberinde getirir. Literatürde psikolojik iyi oluş olarak adlandırılan bu durum, çalışanın duygusal, bilişsel, fiziksel ve sosyal tüm süreçlerini de etkileyebilecektir.

Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek, çalışanın örgüt için önemli olduğunun farkında olması ve örgütün de çalışanı önemsemesi olarak tanımlanmaktadır (Natunann, Bies, & Martin, 1995, s. 89). Örgütsel destek, kişiden kişiye değişiklik gösterebileceğinden literatürde algılanan örgütsel destek veya örgütsel destek algısı olarak yer almaktadır. Algılanan örgütsel destek ile ilgili önemli pek çok çalışma yapan Eisenberger vd (1986), öncelikle örgütün çalışanlarını önemsemesi, dikkate alması, çalışanların refahını ve mutluluklarını önemseyip bunu onlara göstermesi ve çalışanların da örgütle olan ilişkilerinin olumlu olarak yaşanmasını algılanan örgütsel destek olarak tanımlamışlardır. Örgütsel destek kavramı literatürde, bazı

araştırmacılar tarafından örgütsel destek ve yönetici desteği diye ayrılmaktadır (Wayne, Shore, & Liden, 1997, s. 85; Florence & Vandenberghe, 2003, s. 253; Kim, Hur, Moon, & Jun, 2017, s. 127-128). Bazı araştırmacılar ise, ikisini birlikte ele almayı tercih etmişlerdir (Johlke, Stamper, & Shoemaker, 2002). Bu çalışmada da, yönetici desteği dışarıda bırakılarak örgütsel destek kavramı araştırılmaya çalışılmıştır.

Algılanan örgütsel destek, çalışanların onaylanması, saygı görmesi, ilişki ihtiyacının karşılanması, takdir görmesi gibi ödüllerle ilgilidir (Eisenberger, Hungtington, Hutchinson, & Sowa, 1986). Çalışanın örgüt tarafından düşüncelerinin ve kararlarının önemsenmesi ve kabul görmesi, yönetim ve diğer çalışanların ona saygı duyması ve sosyal ilişkilerinin karşılanması çalışan için örgütsel destek algısına yol açmaktadır.

Sosyal Değişim (Mübadele) Teorisinden sözeden ilk kişi George Caspar Homans'dır. Ancak daha sonra Peter M. Blau (1964) ve diğer araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Homans, teorinin (1961) temelinde "Kişiler arasındaki ilişkinin ana sebebi nedir?" sorusunun yattığını söyler ve sorunun cevabını da Skinner'ın operant koşullanma ilkelerine dayandırır (Berberoğlu, 2012, s. 165). Ayrıca algılanan Örgütsel Destek kavramının temellerinin dayandığı Sosyal Değişim Kuramının karşılıklılık ilkesine göre (Blau, 1964; Gouldner, 1960), çalışanların örgüt için duyduğu bağlılık ve yaptığı katkıya karşılık; örgütten ücret ve ödül gibi somut özendiriciler ile onay, saygı gibi somut olmayan kazançlar beklemektedir. Çalışan, örgütsel desteği algıladığında, örgüte karşı ilgi, amaçlara ulaşmada çaba ve olumlu davranışlar sergilemektedir (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). Ayrıca çalışanların kendilerine sağlanan desteğin gönüllü olarak (zorunluluklardan veya dışsal baskılardan kaynaklanan değil) olduğunu değerlendirmeleri, algılanan örgütsel desteğin daha da artmasına yol açacağı görülmüştür (Eisenberger, Hungtington, Hutchinson, & Sowa, 1986; Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). Çalışanın örgütten beklentileri ile örgütün çalışandan beklentileri karşılıklı bir değişime konu olmakta ve taraflar arasında bir alış-veriş söz konusu olmaktadır (Rhoades & Eisenberger, 2002, s. 699)

Örgütsel destek algısı, çalışanın örgütten ödül beklentisini arttıracak ve çalışanın örgüt için daha fazla çaba harcayacağı anlamına gelir. Ayrıca örgütsel destek algısı, örgütün çalışanlarının sosyo-duygusal iyi oluşları için endişe duyduğu inancı da ortaya çıkarmaktadır (Worley, Fuqua, & Hellman, 2009).

Literatür incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet algısı, yönetici desteği, tanınma, ücret gibi ödüller, iş güvencesi, özerklik, düşük rol stresi, eğitimler gibi iş koşulları ile çalışanların bazı demografik özellikleri ve öz disiplin, olumlu-olumsuz duygu durumları gibi kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile birlikte bağlılık, iş tatmini, işle bütünleşme, performans artışı yanında streste düşüş, işe geç kalmada, devamsızlıkta ve işten ayrılma da azalma davranışları tespit edilmiştir (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001; Asad & Khan, 2003; Cropanzano, Howes, Grandey, & Toth, 1997; Howes, Cropanzano, Grandey, & Mahler, 2000; Rhoades & Eisenberger, 2002). Öte yandan algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin performansı pozitif yönde etkilerken, örgütsel destek algısının performans üzerinde moderatör etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Kim, Hur, Moon, & Jun, 2017, s. 131).

Yapılan bir çalışmaya göre, yetkeci liderlik stili ile işten ayrılma niyeti arasındaki olumlu ilişkiye örgütsel destek algısı aracılık etmektedir (Giray & Şahin, 2014; Demircan Çakar & Yıldız, 2009). Örgütsel destek algısının iş tatminini arttırdığı ve örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş ve evlilik tatmininin aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (Polatçı, 2015).

Çin'de hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmaya göre ise, algılanan örgütsel destek, işte kalma niyeti ve kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkilidir. Ayrıca kariyer başarısı, algılanan örgütsel destek ve işte kalma niyeti arasında aracılık (mediator) ettiği tespit edilmiştir (Liu & Liu, 2016). İran'da yine

hemşireler üzerinde yapılan başka bir çalışmaya göre, algılanan psikolojik destek, bakım kalitesi, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş ile ilişkilidir. Ayrıca psikolojik iyi oluş, örgütsel destek ile iş tatmini ve hemşire tarafından değerlendirilen bakım kalitesi arasında aracılık ettiği ifade edilmiştir (Sharif, Ahdzadeh, & Nia, 2018).

Banka ve sigortacılık sektöründe çalışan 356 kişi üzerinde yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamada ara değişten olduğu tespit edilmiştir (Demircan Çakar & Yıldız, 2009).

Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluşu tamamlamak üzere ortaya çıkmıştır. Deci, Ryan ve Ryff gibi teorisyenler, evrensel insan ihtiyaçları ve efektif fonksiyonlar fikri üzerine iyi oluş çalışmalarını yapmışlardır (Diener E. , et al., 2009). Psikolojik iyi oluş, iyi yaşamak, mutluluk, iyi hissetmek ilgili ama bunlardan ibaret değildir. Zaten yaşam sadece haz ve doyum demek değildir. Psikolojik iyi oluş, erdem ve değerli şeyleri yapmak ile ilgilidir (Hefferon & Boniwell, 2014, s. 77). Mutluluk ve insanın kendini gerçekleştirme potansiyeli, psikolojik iyi oluşun içinde yer alan iki önemli unsurdur (Ryan & Deci, 2001). Diener ve arkadaşlarına göre psikolojik iyi oluş, doğrudan sosyal ilişkilerle ilgilidir ki, destekleyici sosyal ilişkiler, başkalarının mutluluğuna katkıda bulunma, saygı görme, anlamlı ve amaçlarına uygun bir yaşam sürebilme, iyimser olabilme, kendine saygı duyma önemlidir (Diener E. , et al., 2010, s. 144).

Psikolojik iyi oluşun altı boyutu bulunur (Ryff, 1989; Hefferon & Boniwell, 2014, s. 78):

Kendini kabul etme (kendini ve yaşamı olumlu değerlendirmesi)

Kişisel büyüme

Yaşam amacı

Çevre ile olumlu ilişkiler

Çevresel kontrol (kendisini ve çevreyi yönetebilme)

Özerklik

Psikolojik iyi oluş, kişinin yaşamı boyunca varlık nedeni olarak kabul edilebilecek anlamlı bir amacı gerçekleştirme, kişisel gelişim ve diğer kişilerle ilişki kurabilme becerilerine sahip olmasıdır (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). Aynı zamanda psikolojik iyi oluş, duygusal, fiziksel, bilişsel, psikolojik, kişisel ve sosyal süreçlerle de ilişkilidir (Roothman, Kirsten, & Wissing, 2003). Psikolojik iyi oluşun, psikolojik dayanıklılık, stresle baş etme, sosyal destek tarafından yordandığı tespit edilmiştir (Malkoç & Yalçın, 2015).

Ryff'e (1989) göre, psikolojik iyi olma sadece olumlu duygular ve tatmin ile ilgili değil, yaşam tutumlarını da kapsayan çok boyutlu bir kavramdır. Psikolojik iyi oluş, sadece olumlu düşünme ve hissetmenin ötesinde kişinin yaşamla olan bağının güçlü bir göstergesidir.

Psikolojik iyi oluş çalışmaları, pozitif fonksiyonalciliğin iki temel yaklaşım alanı tarafından yönlendirilmiştir. Birincisi, Bradburns'le 1950'li yıllarda başlayan öznel iyi oluş ve yaşam kalitesine vurgu yapan öznel iyi oluş; ikincisi 1980'li yıllarda başlayan, zorluklarla karşılaşan kişinin kendini gerçekleştirme ve anlamlı bir yaşam için potansiyeline vurgu yapan psikolojik iyi oluş yaklaşımıdır. Her iki yaklaşım da iyi yaşamı tarif etmek adına, humanistik değerleri ön plana çıkartır (Ryff & Keyes, The Structure of Psychological Well-Being Revisited, 1995; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). Yukarıda değinilen öncü niteliğinde çalışmalarla birlikte psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler kadar psikolojik iyi

oluşun kendisi üzerinde durulmasının gerekliliği de çalışmalar da dile getirilmeye başlanmıştır (Tuzgöl Dost, 2005, s. 225).

Diener ve arkadaşlarına göre, iyi sosyal ilişkiler, başkalarından gelen destek olarak da tanımlansa da, son çalışmalar insanların diğerlerini de desteklemesi gerektiğini vurgulamaktadır (Diener E. , et al., 2010, s. 144).

The British Psychology Society, kötü dizayn edilmiş ve kötü yönetilen çalışma koşullarının psikolojik iyi oluşu etkileyebileceği belirtmiştir (Society, 2010, s. 2).

Güney Kore'de yaklaşık 35.000 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmaya göre, iş tatminsizliği, ödül yetersizliği, sosyal destek düşüklüğü, şiddet ve ayrımcılık, psikolojik iyi oluş düzeyinin düşük çıkmasına yol açmaktadır. Ayrıca yine aynı çalışmada psiko-sosyal çalışma koşulları da çalışanların psikolojik iyi oluşları arasında ilişki bulunmuştur (Lee, et al., 2016).

34 Avrupa ülkesinde ve yaklaşık 35.00 çalışan üzerinde 25 psiko-sosyal çalışma koşulu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye bakılan çalışmada, 13 çalışma koşulu ile psikolojik iyi oluş arasında ilişki saptanmıştır: Sayısal talepler, duyguları gizleme talepleri, düşük gelişme olasılıkları, düşük işin anlamı, düşük rol çatışması, düşük liderlik kalitesi, düşük sosyal destek, düşük toplum hissi, iş güvencesizliği, düşük iş teşviki, iş-yaşam dengesizliği, ayrımcılık ve psikolojik taciz, çalışanın psikolojik iyi oluşunu etkilemektedir (Schütte, et al., 2014, s. 897).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın kendi isteği ile örgütten ayrılmayı düşünmesi ve planlamasıdır. Çalışanın gelecek altı ay içinde, işten ayrılma düşüncesiyle, ayrılma olasılığının olup olmamasıyla ve başka işler aramaya başlamasıyla ilgidir ve işten ayrılma davranışının ön işaretidir (Tett & Meyer, 1993; Arı, Bal, & Bal, 2010). İşten ayrılma niyeti, çalışanın değişik nedenlerle işten ayrılmayı düşünmesidir. Eyleme dönüşmemiş düşünce, duygu ve niyet söz konusudur.

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın davranışa henüz dönüşmemiş hali olarak düşünülse de, örgütsel davranış literatüründe yıkıcı bir eylem olarak nitelendirilir ve çalışanın aslında örgütten çekilme isteği olarak görülür. Ayrıca çalışanın yeni bir iş bulabilme olanağı olmamasına rağmen, yeni işler aramasını tetikleyebilir ve yeni bir alternatife kavuşur kavuşmaz da işten ayrılmasına yol açabilir. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti, çalışan için hem bilişsel hem de davranışsal bir kavramdır (Yıldırım, Erul, & Kelebek, 2014, s. 36).

Bir çalışan işten ayrılmayı düşünmeye başladıysa, bu düşüncesi mutlaka işten ayrılma ile sonuçlanmayabilir. Önceleri bilişsel düzeyde ortaya çıkan bu durum, çalışanın kendinden ve çevresinden kaynaklanan bir takım faktörlerin (kişisel, örgütsel ve çevresel) ne şekilde gerçekleşeceğine bağlı olarak eyleme dönüşür veya dönüşmez (Örücü & Özafşaroğlu, 2013, s. 339). Ancak işten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın güçlü bir göstergesidir (Vanderberg & Nelson, 1999). İş güvencesizliğinin hakim olduğu bir işte, çalışanlar, işverenin kendilerine işe devam edebilme garantisini veremediğini hissederler. Bu sebeple de örgütsel bağlılıkları düşer veya ortadan kalkar ve daha iyi bir iş fırsatı bulur bulmaz da oradan ayrılmayı düşünürler. Bu doğrultuda Van Der Vaart'a göre, çalışanın iyi oluşu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır (Van Der Vaart, Bennie, & de Beer, 2015, s. 33).

İşten ayrılma niyeti, örgüt içinde yöneticilerin davranış ve tutumlarıyla yakından ilişkilidir. Yöneticilerin eşitlik ilkesine aykırı davranması, çalışanlarına yardım etmemeleri, çalışanlarının karar ve düşüncelerine önem vermemeleri çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırır (Baltacı, Güçlü, & Çeliker, 2014, s. 358). İşten ayrılma niyeti çalışanın kendisinden kaynaklanan bir takım nedenlerle de

ortaya çıkabilir: Yeni iş olanaklarının varlığı, ölüm gibi kayıplar, yaşlılıkla ortaya çıkan sıkıntılar, eğitim ihtiyacı, sağlık sorunları, örgütün ihtiyaçlarını karşılamadığını fark etme gibi (Ceylan & Ulutürk, 2006, s. 54).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma ile sonuçlanırsa ve özellikle de yüksek nitelikli bir çalışanın işten ayrılması ile iş düzeninin aksamaması, performansın düşmesi, diğer çalışanların motivasyonlarının düşmesi (Turunç & Çelik, 2010), deneyimli çalışanların çıkması, çalışan memnuniyetinin ve örgütsel bağlılığın düşmesine (Yang, 2008) yol açabilmektedir.

İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, alternatif iş olanakları, örgütsel ödüller, işin anlamı ve eğitim yatırımları ile negatif yönlüdür (Gündüz Çekmelioğlu, 2006, s. 291).

İşten ayrılma niyeti ile iş tatmini (Slattery & Selvarajan, 2005; Tett & Meyer, 1993); örgütsel bağlılık (Tett & Meyer, 1993; Harris & Cameron, 2005; Cole & Bruch, 2006); örgütsel özdeşleşme (Harris & Cameron, 2005; Cole & Bruch, 2006) literatürde incelenmiş ve ters yönlü ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca stres ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki tespit eden çalışmalar da mevcuttur (Yenihan, Öner, & Çift yıldız, 2014).

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel destek algısı arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkilere rastlayan çalışmalar da mevcuttur (Djurkovich, McCormack, & Casimir, 2008; Allen, Shore, & Griffeth, 2003; Chew & Wong, 2008; Wayne, Shore, & Liden, 1997). Diğer bir ifadeyle algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma arasında ters yönlü bir ilişki görülmektedir. Örgütün kendilerini düşündüğünü hisseden çalışanlar, örgütte kalmayı isteyecekler ve işten ayrılma niyetinde olmayacaklardır.

YÖNTEM

Bu çalışmanın bankacılık sektöründe yapılmasının en önemli sebebi, stresli çalışma koşullarının olması, sürekli yenilenen hedefler ve bu hedefleri tutturulabilme baskısı, zamanında yetiştirilmesi gereken işlerin yoğunluğu ve iletişim temposunun banka çalışanlarının kendilerini iyi hissetmelerinde örgütlerin ne kadar önemli olduğunu göstermesi ve zorlayıcı çalışma koşullarına rağmen algılanan örgütsel destek sayesinde işten ayrılma niyetlerinin ne ölçüde etkilendiğini görebilmeğidir.

Araştırmanın Hipotezleri

H1: Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Katılımcılar

Araştırma örneklemini, iki ayrı bankanın (aynı ilçe sınırları içinde) şubelerinde kolayda örnekleme yoluyla elde edilmiştir. Bursa ilindeki banka sektöründe yer alan 112 beyaz yakalı çalışana ulaşılmıştır. Katılımcıların 62'si (%55.4) kadın, 50'si (%44.6) erkek; yaş aralığı 22-48 arasında değişen ve yaş ortalaması 35.6 (S=6.24); 10'u (%8.9) lise, 89'u (%79.9) önlisans ve lisans ve 11'inin (%9.8) lisansüstü mezunu olduğu; medeni durumlarının ise, 22'si (%19.6) bekar, 82'si (%73.2) evli ve 2 kişinin (%1.8) boşanmış olduğu görülmüştür. Çalışanların aynı bankadaki çalışma sürelerine bakıldığında 59 kişinin (%52.7) 10 yıldan daha az, 52'sinin (%46.4) 11 yıl ve daha fazla ve 6 kişinin ise, çalışma süresini belirtmediği görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Anket tekniğinin kullanıldığı araştırmada demografik değişkenlerin yanında üç ayrı ölçek kullanılmıştır.

1-Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Algılanan Örgütsel Destek ölçeği, Eisenberger vd. (Eisenberger, Hungtington, Hutchinson, & Sowa, 1986) tarafından geliştirilmiştir. 36 maddelik orijinal ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0.97 olarak belirtilmiştir (Eisenberger, Hungtington, Hutchinson, & Sowa, 1986). 36 maddeden ölçeğin maddelerinin yarısı olumlu yarısı da olumsuz ifadelerden oluşmakta olup 7'li Likert derecelendirilmesi kullanılmıştır. Ancak bu çalışmada, diğer ölçeklerle uyumu sağlayabilmek için 5'li Likert derecelendirilmesi (Katılmıyorum 1, Biraz Katılmıyorum 2, Kararsızım 3, Biraz Katılıyorum 4, Katılıyorum 5) düzenlenmiştir. Ölçekte "Çalıştığım kurum, onun yararına olan katkılarıma değer verir.", "Çalıştığım kurum, benim iyiliğimi gerçekten düşünür." ve "Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez" gibi maddeler yer almaktadır. Bu çalışmada, 12 maddeden oluşan ve geçerlilik ve güvenirliği Giray ve Şahin (Giray & Şahin, 2012) tarafından yapılan kısa formu kullanılmıştır. Ölçek tek faktörlüdür.

2-Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Diener E. , et al., 2009), 8 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, literatürde "Flourishing Scale" olarak da yer almaktadır. Beşli Likert derecelendirilmesi (Katılmıyorum 1, Biraz Katılmıyorum 2, Kararsızım 3, Biraz Katılıyorum 4, Katılıyorum 5) kullanılmıştır. Ölçek değerlendirildiğinde, 8-40 arasında toplam puan alınabilmektedir. Yüksek puan, bireyin psikolojik kaynaklarının olduğunu ve güçlülüğünü göstermektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışması, Telef tarafından yapılmış ve güvenirlik katsayısı 0.87 olarak bulunmuştur (Telef, 2013). Ölçek, tek faktörden oluşmaktadır. Ölçekte "Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum", "Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum" ve "İnsanlar bana saygı duyar" gibi maddeler yer almaktadır.

3-İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

3 maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Wayne, Shore, & Liden, 1997)'nin Türkçe formu, Küçükusta'nın çalışmasından (Küçükusta, 2007) alınmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nde, Her Zaman 1, Sıklıkla 2, Ara Sıra 3, Nadiren 4, Hiçbir Zaman 5 derecelendirilmesi kullanılmıştır. Ölçek, "Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum", "Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım" ve "Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum" maddelerinden oluşmaktadır. Ölçek, tek faktörlüdür.

İşlem

Araştırmada yer alan 112 beyaz yakalı çalışana ya bankalardaki kişiler aracılığıyla ya da doğrudan çalışanın kendisine ulaşılarak veri elde etme yoluna başvurulmuştur. Katılımcılardan üç ölçeğin ve demografik değişkenlerin yer aldığı soru formunu gönüllü olarak doldurmaları istenmiştir.

BULGULAR

Araştırmada öncelikle, algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş, işten ayrılma niyetinin ortalama ve standart sapmaları tespit edilmiş, ayrıca bu kavramların arasındaki korelasyon kat sayıları belirlenmiştir. Tablo 1 ortalama ve standart sapma değerlerini, Tablo 2 ise, kavramlar arasındaki korelasyon katsayılarını ve ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa güvenirlik katsayılarını göstermektedir.

Tablo 1. Psikolojik İyi Oluş, İşten Ayrılma ve Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
Psikolojik İyi Oluş	29.8	4.95
İşten Ayrılma Niyeti	2.30	0.89
Algılanan Örgütsel Destek	3.13	0.63

Tablo 1 incelendiğinde, en yüksek ortalamanın psikolojik iyi oluşa ait olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek ortalamaları ortalama olarak birbirine yakındır.

Tablo 2. Psikolojik İyi Oluş, İşten Ayrılma ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Cronbach Alfa Değerleri

	1	2	3
1.Psikolojik İyi Oluş		-0.012	
2.İşten Ayrılma Niyeti			-0.359**
3.Algılanan Örgütsel Destek	0.319**		
Cronbach Alfa	0.86	0.85	0.90

**p<0,01

Tablo 2'ye göre, psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki söz konusudur. Fakat bu ilişki anlamlı bulunmamıştır. İşten ayrılma niyeti ile algılanan örgütsel destek arasında ise, negatif yönlü ve 0.01 düzeyinde anlamlı ilişki içerisindedir. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş pozitif yönlü ve 0.01 düzeyinde anlamlı ilişki içerisindedir. H1 ve H2 hipotezleri kabul edilirken; H3 hipotezi reddedilmiştir.

Ölçeklerin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları da Tablo 2'de görülmektedir. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, araştırmaya konu olan değişkenler ve boyutlarını ölçmek amacıyla kullanılmış olan ölçeklerin tamamı güvenilirlik düzeyi açısından kabul edilebilir sınırlar içerisindedir.

Kavramların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediklerini tespit edebilmek amacıyla, bağımsız örneklem t testi ve tek faktörlü varyans analizi ANOVA testi yapılmıştır. Tüm analizler için p değeri 0.01 olarak kabul edilmiştir. Cinsiyete ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre kadın ve erkeklerin değişkenler açısından farklılık göstermemektedirler. Farklılıklara ilişkin t testi sonuçları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Psikolojik İyi Oluş, İşten Ayrılma ve Algılanan Örgütsel Desteğin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları

	Ortalama	t	sd	p
Psikolojik İyi Oluş	Kadın: 29.90 Erkek: 29.78	0.129	110	0.898
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın:2.32 Erkek:2.27	0.325	110	0.746
Algılanan Örgütsel Destek	Kadın: 3.19 Erkek: 3.04	1.27	110	0.207

Elde edilen bulgulara göre kadınların ortalaması, erkeklere göre bu üç boyutta da daha yüksek olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından değişkenler arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılmış olan bağımsız örneklem t testi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4. Psikolojik İyi Oluş, İşten Ayrılma ve Algılanan Örgütsel Desteğin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin T Testi Sonuçları

	Ortalama	t	sd	p
Psikolojik İyi Oluş	Bekar: 31.7 Evli: 29.4	1.82	102	0.079
İşten Ayrılma Niyeti	Bekar:2.22 Evli:2.31	-0.381	102	0.706
Algılanan Örgütsel Destek	Bekar:3.22 Evli:3.07	0.86	102	0.397

Elde edilen bulgulara göre bekar olan kişilerin psikolojik iyi oluş ortalamasının daha yüksek olduğu, evli olan kişilerin işten ayrılma niyeti ortalamalarının daha yüksek olduğu ve bekar olan kişilerin algılanan örgütsel düzey ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan bankacıların yaşları açısından bakıldığında işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek düzeyleri açısından bir farklılık olmadığı ANOVA testi sonucu tespit edilmiştir. Ancak psikolojik iyiliğin yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik İyi Oluş, İşten Ayrılma ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yaş Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin ANOVA Testi

	F	P	Yaş	Ort. Farkı	p
Psikolojik İyi Oluş	3.929	0.023	21-30 >41-50 yaş	3.72828	0.01**

**p<0,01

Yaş düzeyleri açısından bakıldığında 21-30 yaş arası, 41-50 yaş arası çalışanlardan anlamlı olarak farklıdır.

Tablo 6'da, çalışma süreleri açısından bakıldığında gruplar arasında bazı anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş değişkeninin çalışma süresine göre farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 6. Psikolojik İyi Oluş, İşten Ayrılma ve Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışma Süresine ANOVA Testi

	F	P	Yaş	Ort. Farkı	p
Psikolojik İyi Oluş	3.774	0.003	1-5 yıl>11-15 yıl 1-5 yıl>20+	1.329 1.747	0.03** 0.03**

**p<0,01

Regresyon analizinde algılanan örgütsel destek bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 7' de görülmektedir.

Tablo 7. Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	P	β	t
Algılanan örgütsel destek	İşten ayrılma niyeti	0.129	16.294	0.000**	-0.508	-4.037

**p<0,01

Tablo 7'ye göre algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyetinin toplam varyansın %13'ünü açıklamaktadır. Beta katsayıları incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini negatif yönde ($\beta=-0.508$) etkilediği görülmektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesidir. 112 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların psikolojik iyilik düzeyleri 40 toplam puan üzerinden yaklaşık 30 olarak bulunmuştur. Yüksek kabul edilebilecek bu düzey, çalışanların güçlülüğünün ve psikolojik kaynaklarının da iyi olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması hem çalışan hem de örgüt için istenen bir sonuçtur. Dolayısıyla araştırma örneklemindeki bankacıların kendini ve yaşamı pozitif görebilme, yaşamsal bir amaç sahibi olabilme, çevre ile iyi ilişkiler kurabilme özelliklerinin ve özerk olabilme ile içsel ve dışsal kontrollerinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Ayrıca Keyes'in de (2002) belirttiği gibi, psikolojik iyi oluş ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki bağlamında, katılımcıların işlerini ve çalışma hayatını bir varlık nedeni olarak gördükleri ifade edilebilir.

Algılanan örgütsel destek ortalaması ise, 3.13'dür. Katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalaması 2.30 olarak bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek yukarı yönlü iken; işte ayrılma eğilimin ters yönlü olması, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de nispeten düşük olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, çalışanların örgütleri tarafından hem nispeten desteklendiklerini düşünmelerinden hem de dönemin ekonomik koşulları çerçevesinde (2017 yılı), işten ayrılıp yeni bir iş bulmanın çok kolay olmadığı gerçeği ile de paralel bir bulgudur.

Algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, literatür ile de paraleldir (Panaccio & Vandenberghe, 2009; Bravo-Yáñez & Jiménez-Figueroa, 2011). Diener vd. göre, iyi sosyal ilişkiler ile örgütsel destek arasında güçlü bir bağ kurulmuştur. Çünkü psikolojik iyi oluşu etkileyen en önemli faktörlerden biri, iyi sosyal ilişkilerdir. Hatta bireyin mutluluğu, psikolojik iyi oluşundan da büyük ölçüde etkilenir (Diener E. , et al., 2010). İngiliz Psikoloji Topluluğu, kötü çalışma koşullarının psikolojik iyi olmayı etkilediğini dile getirmiştir (Society, 2010).

Psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma arasında ters yönlü ancak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Bir başka bulgu, algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma kavramları, cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, algılanan örgütsel destek, diğerlerine göre daha belirgin bir şekilde kadınlarda daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Ancak her üç kavramın da cinsiyete ve medeni

duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Literatürde örgütsel desteğin cinsiyete göre değişmediğini belirten çalışmalar (Kartal, Yirci, & Özdemir, 2015; Çelik & Fındık, 2012) bulunmaktadır.

Yapılan çalışmalarda da psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre farklılaştığını ve kadınlarda daha yüksek çıktığı da görülebilmektedir (Ertürk, Keskinilic Kar, & Zafer Güneş, 2016; Ryff, 1989; Cenksen & Akbaş, 2007; Bravo-Yáñez & Jiménez-Figueroa, 2011). Ancak farklılığın olmadığına işaret eden çalışmalar da mevcuttur (Kirkcaldy, Furnham, & Siefen, 2011). Bu çalışmada kadın çalışanlar arasında psikolojik iyi oluşun yüksek çıkmasını etkileyen bir faktörün de sektörün kadın çalışan ağırlıklı olması da dile getirebilir. Ayrıca bu bulgu, kadın çalışanların işlerini daha iyi değerlendirdikleri için psikolojik olarak daha iyi hissetleri olarak yorumlanabilir.

Psikolojik iyi oluş, yaş değişkeni bağlamında ele alındığında 21-30 yaş arası çalışanların 41-50 yaş arası çalışanlara göre daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip oldukları ve aralarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Paralel bir şekilde çalışma süreleri açısından da 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanlar, hem 11-15 yıl arası hem de 20 ve üstü çalışma süresine sahip çalışanlardan anlamlı bir farklılıkla daha yüksek bir psikolojik iyi oluşa sahiptirler. Ertürk ve arkadaşlarının öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada da, psikolojik iyi oluş, 31 yaşa ve altı çalışanların daha yaşlı çalışanlara göre daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip oldukları görülmüştür. Benzer şekilde yine 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları daha yüksek çalışma süresine sahip çalışanlardan anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek çıkmıştır (Ertürk, Keskinilic Kar, & Zafer Güneş, 2016). Bir başka çalışmada ise, 43-50 yaş arası çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri diğer yaş gruplarından anlamlı bir şekilde farklı olarak bulunmuştur. Aynı şekilde aynı yaş grubunun algıladığı örgütsel destek diğerlerinden farklıdır (Bravo-Yáñez & Jiménez-Figueroa, 2011).

Regresyon analizine göre de, algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki görülmüştür. Örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde azaltıcı etkisinin olduğunu vurgulayan başka çalışmalarda mevcuttur (Özdevcioğlu, 2004; Anafarta, 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002; Karatepe & Vatankhah, 2014; Turunç & Çelik, 2010; Wayne, Shore, & Liden, 1997; Shen, Jackson, Ding, Yuan, & Zhao, 2014). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, Sosyal Değişim Teorisi içinde de açıklanabilir: Örgütün çalışan için gösterdiği çaba ve destek, çalışan tarafından da kendini bağlılık ve işte kalma isteği olarak kendini gösterebilmektedir (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001).

Yapılan bu çalışmada örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini %13 düzeyinde etkilediği tespit edilmiştir. Denilebilir ki çalışanların işten ayrılma niyeti, kişisel, örgütsel, iktisadi, siyasi, sektörel pek çok faktör tarafından etkilenmektedir.

Türkçe literatürde algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti kavramları ayrı ayrı bankacılık sektöründe değişik araştırmacılar tarafından araştırılmıştır (Özbek & Kosa, 2009; Erkoç, 2005; Telef, 2013; Keleş, 2017; Yıldırım, Erul, & Kelebek, 2014; Taslak, 2015). Ancak üç kavramı, çalışma hayatının herhangi bir alanında birlikte elen alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın sadece bankacılar ve Bursa ili sınırları içinde yapılmış olması bir sınırlılıktır. Bu sebeple sonraki çalışmaların başka sektörlerde ve ülke çapında yapılarak örneklem büyüklüğünün artırılması konunun literatürdeki yerini arttıracaktır. Ayrıca çalışma da yer aldığı gibi bu kavramlar üzerinde duracak gelecek araştırmacıların hem psikolojik iyi oluş hem de algılanan örgütsel destek kavramlarının içinde yer alan işyerinde iletişim kavramının da yer aldığı çalışmalar literatüre ciddi katkılarda bulunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role Perceived Organizational support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29, 99-108.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatminin Aracılık Rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Arı, G. S., Bal, H., & Bal, E. E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Asad, N., & Khan, S. (2003). Relationship Between Job-Stress and Burn-out: Organizational Support and Creativity As Predictor Variables. *Pakistan Journal of Psychology Research*, 18(3-4), 139-149.
- Baltacı, F., Güçlü, C., & Çeliker, N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(3), 353-370.
- Berberoğlu, B. (2012). *Klasik ve Çağdaş Sosyal Teoriye Giriş: Eleştirel Bir Perspektif*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Blau, P. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206.
- Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Psychological Well-being, Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Amongst Chilean Prison Employees. *Revista Espanola de Sanitat Penitenciaria*, 13, 91-99.
- Brown, S. L., Nesse, R. M., Vinokur, A. D., & Smith, D. M. (2003). Providing Support May Be More Beneficial Than Receiving It: Results From a Prospective Study of Mortality. *Psychological Science*, 14, 320-327.
- Cenkseven, F., & Akbaş, T. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Ceylan, A., & Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chew, Y. T., & Wong, S. K. (2008). Effects of Career Mentoring Experience and Perceived Organizational Support on Employee Commitment and Intention to Leave: A Study among Hotel Workers in Malaysia. *International Journal of Management*, 25, 692-700.
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational Identity Strength, Identification and Commitment and Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27, 585-605.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180.

- Çelik, A., & Fındık, M. (2012). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Identification. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 6(8), 2089-2094.
- Demircan Çakar, N., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., & Oishi, S. (2009). New Measures of Well-Being. *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*. içinde New York: Springer.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Djurkovich, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2008). Work Bullying and Intention to Leave: The Moderating Effect of Perceived Organizational Support. *Human Resources Management*, 18, 405-422.
- Dunn, E., Aknin, L. B., & Norton, M. I. (2008). Spending Money on Others Promotes Happiness. *Science*, 319, 1687-1688.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, I. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, L. I., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contribution to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Erkoç, İ. Ç. (2005). Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. İKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış YL Tezi.
- Ertürk, A., Keskinilic Kar, S. B., & Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal Emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetmel Destek Algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Fidan, M., & Usta, F. (2013). İyilik Hali Ölçeğinin Türkçe Formunun Güvenirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 265-269.
- Florence, S., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 251-270.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-19.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2014). Liderlik Stillерinin Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkilerinde Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(73), 1-14.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gündüz Çekmelioğlu, H. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 295-311.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 159-169.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji*. (T. Doğan, Çev.) McGrawHill ve Nobel Yay.
- Howes, J., Cropanzano, R., Grandey, A. A., & Mahler, C. J. (2000). Who is Supporting Whom? Quality Tema Effectiveness and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality Management*, 5(2), 207-223.
- Johlke, M. C., Stamper, C. L., & Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*, 17(2), 116-128.
- Karatepe, O. M., & Vatankhah, S. (2014). The Effects of High-Performance Work Practices on Perceived Organizational Support and Turnover Intentions: Evidence from the Airline industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(2), 103-119.
- Kartal, S. E., Yirci, R., & Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi

- İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi . *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Keyes, C. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.
- Kim, H. J., Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Jun, J.-K. (2017). Is All Support Equal? The Moderating Effects of Supervisor, Coworker, and Organizational Support on the Link Between Emotional Labor and Job Satisfaction. *Business Research Quarterly*, 20, 124-136.
- Kirkcaldy, B. D., Furnham, A. F., & Siefen, R. G. (2011). The Effects of Gender on Physical and Psychological Well-Being and Life Satisfaction Among an Adult Population. *International Journal of Child Health and Human Development*, 3(3), 307-320.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş ve Yaşam Dengesinin çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. İzmir: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Lee, B., Lamichhane, D. K., Jung, D., Moon, S., Kim, S., & Kim, H. C. (2016). Psychosocial Factors and Psychological Well-Being: A Study From a Nationally Representative Sample of Korean Workers. *Industrial Health*, 54, 237-245.
- Liu, J., & Liu, Y. (2016). Perceived Organizational Support and Intention to remain: The Mediating Roles of Career Success and Self-Esteem. *International Journal of Nursing Practice*, 22, 2015-214.
- Malkoç, A., & Yalçın, İ. (2015). Relationships among Resilience, Social Support, Coping and Psychological Support. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(43), 35-43.
- Natunann, S. E., Bies, R. J., & Martin, C. L. (1995). The Roles of Organizational Support and justice During a Layoff. *Academy of Management Journal*, 89-93.
- Örücü, E., & Özafşaroğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özbek, M. F., & Kosa, G. (2009). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, 189-202.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Wellbeing: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve Sosyal Destek algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Rhoades, L. M., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Roothman, B., Kirsten, D. K., & Wissing, M. P. (2003). Gender Differences in Aspects of Psychological Well-Being. *South African Journal of Psychology*, 33, 212-218.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). To Be Happy or to Be Self-Fulfilled: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Schütte, S., Chastang, J., Malard, L., Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial Working Conditions and Psychological Well-Being among Employees in 34 European Countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 897-907.
- Sharif, S. P., Ahadzadeh, A. S., & Nia, H. S. (2018). Mediating Role of Psychological Well-being in the Relationship Between Organizational Sup-

- port and Nurses' Outcomes: A Cross-Sectional Study. *Journal of Advanced Nursing*, 74, 887-899.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., & Zhao, L. (2014). Linking Perceived Organizational Support with Employee Work Outcomes in a Chinese Context : Organizational Identification as a Mediator. *European Management Journal*, 32(3), 406-412.
- Slattery, J. P., & Selvarajan, T. R. (2005). Antecedents to Temporary Employee's Turnover Intention. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12, 53-66.
- Society, T. B. (2010). *Working Group on Health and Well-Being in the Workplace White Paper-Psychology Well-Being at Work*.
- Taslak, S. (2015). Banka Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Muğla İli Örneği. *ehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 145-160.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile -İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Tuzgöl Dost, M. (2005). Ruh Sağlığı ve Öznel İyi Oluş. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20, 223-231.
- Van Der Vaart, L., Bennie, L., & de Beer, L. (2015). Employee Well-Being, Intention to Leave and Perceived Employability: A Psychological Contract Approach. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 18(1), 32-44.
- Vanderberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior? *Human Relations*, 1313-1336.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The Survey of Perceived Organizational Support: Which Measure Should We? *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 112-116.
- Yang, J. (2008). Effect of Newcomer Socialisation on Organizational Commitment Job Satisfaction and Turnover Intention in the Hotel Industry. *The Service Industries Journal*, 28(4).
- Yenihan, B., Öner, M., & Çiftiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri*, 5(1), 38-49.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri*, 6(1), 33-44.