

## Mavi Yakalı Çalışanların İşten Ayrılma Eğilimleri ve Psikolojik Sermaye İlişkisinde Çalışan İyi Olma Halinin Aracı Rolü: Mobilya Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması

**Hilal DEMİREL** (<https://orcid.org/0000-0002-5763-8684>), Hacettepe University, Türkiye;  
[hilal\\_demirel@hacettepe.edu.tr](mailto:hilal_demirel@hacettepe.edu.tr)

**Özge TAYFUR-EKMEKÇİ** (<https://orcid.org/0000-0002-9090-3996>), Hacettepe University, Türkiye;  
[otayfur@hacettepe.edu.tr](mailto:otayfur@hacettepe.edu.tr)

### The Mediating Role of Employee Well-Being on Linkage Between Turnover Intention of Blue-Collar Employees and Psychological Capital: A Field Study in The Furniture Industry

#### Abstract

This study aims to determine the mediating role of employee well-being in the relationship between psychological capital and turnover intention. The hypotheses were tested by path analysis on the data from 163 blue collars. According to the study, there is a strong positive relationship between psychological capital and well-being. Psychological capital positively predicts subjective and psychological well-being but cannot directly predict workplace well-being. The turnover intention doesn't have a significant relationship with psychological capital, well-being, and its sub-dimensions, and the dimensions of well-being don't have a mediating effect. Turnover intention tends to decrease in married and highly educated employees.

**Keywords** : Turnover Intention, Employee Well-Being, Psychological Capital (PsyCap).

**JEL Classification Codes** : M12, M50, M51, M54.

#### Öz

Çalışmanın amacı; psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde, çalışan iyi olma halinin aracı rolünün belirlenmesidir. Hipotezler 163 mavi yakalıdan toplanan veriye, yol analizi yapılarak test edilmiştir. Buna göre; psikolojik sermaye ile çalışan iyi olma hali arasında pozitif yönde, güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, öznel ve psikolojik iyi olma halini pozitif yönde tahmin etmekte, iş yeri iyi olma halini doğrudan tahmin edememektedir. İşten ayrılma eğiliminin psikolojik sermaye, iyi olma hali ve alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı ve iyi olma hali boyutlarının aracı etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. İşten ayrılma eğilimi, evli ve eğitim düzeyi yüksek çalışanlarda azalma eğilimi göstermektedir.

**Anahtar Sözcükler** : İşten Ayrılma Eğilimi, Çalışan İyi Olma Hali, Psikolojik Sermaye.

## 1. Giriş

Çalışan devir hızı ve çalışanları işten ayrılmaya götüren süreç ve faktörler; geçmişte ve günümüzde örgütlerin en çok araştırdıkları konuların başında gelmektedir. Çalışan devir hızındaki artış; işten ayrılan çalışanların yerini dolduracak yeni çalışanları işe almak, eğitmek ve tecrübe kazanmalarını beklemek için geçecek süre, harcanacak emek ve para dikkate alındığında, örgütsel verimliliği etkileyen başlıca unsurlardan biri haline gelmiştir. Ayrıca yetmişmiş ve nitelikli işgücünün kaybedilmesi ve buna bağlı olarak iş kalitesinde düşüş, işe alım maliyetlerinin yükselmesi ve örgüte insan kaynağı bulmada karşılaşılabilecek güçlükler, çalışanların işten ayrılma davranış ve niyetlerinin dikkatle irdelenmesini zorunlu hale getirmiştir (Ampomah & Cudjor, 2015).

Çalışan Devir Hızı, "bir kişinin belirli bir şirketteki işine son verilmesi" olarak tanımlanırken; işten ayrılma eğilimi veyahut niyeti ise, "örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik" olarak ifade edilmektedir (Tett & Meyer, 1993: 262). Alan yazınında; çalışan devir hızı yani işten ayrılma davranışı ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Steel ve Ovalle (1984) işten ayrılma eğilimini, işten ayrılma davranışının başlıca bilişsel öncülü olarak ifade etmektedir. Sun ve Wang (2017) tarafından yapılan çalışmada da yüksek düzeyde işten ayrılma eğiliminin, yüksek düzeyde çalışan devir hızına neden olduğu görülmekte ve işten ayrılma eğilimi, işten ayrılma davranışının geçerli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. İşten ayrılma eğiliminden, işten ayrılma davranışına giden yolu inceleyen bir başka çalışma ise Mobley (1977) tarafından gerçekleştirilmiştir. Mobley (1977)'in modeline göre; çalışanın işinde tatminsizlik yaşamaması, yeni iş arayışına neden olmakta, iş arayışı, işten ayrılma veya işe devam etme eğilimini oluşturmaktadır. İşten ayrılma veya işe devam etme eğilimi ise işten ayrılma veya işe devam etme davranışıyla sonuçlanmaktadır. Van der Heijden vd. (2018) işten ayrılma eğiliminin, çalışan devir hızının en doğrudan tahmin edicisi olarak kullanıldığını vurgulamakta ve işten ayrılma eğilimi ve işten ayrılma davranışı arasındaki bu ilişkiyi Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından geliştirilen Planlı Davranış Teorisi (PDT) ile açıklamaktadır. Buna göre; bir bireyin eğilimi, kişinin belirli bir davranışta bulunma motivasyonunu özetleyen eylem planının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle; insan kaynaklarının en önemli sorunlarından biri olan yüksek çalışan devir hızının ve çalışanların işten ayrılma davranışlarının sebeplerini araştırmaya yönelik çalışmalarda ve bu konuya ilişkin alan yazınında çoğunlukla işten ayrılma eğilimi ele alınmakta ve işten ayrılma eğilimini etkileyen faktörler incelenmektedir.

İşten ayrılma eğilimi bireysel, kurumsal ve ekonomik faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Kurumsal ve ekonomik faktörlerin olası etkilerini göz ardı etmemekle birlikte, bu çalışma kapsamında işten ayrılma eğiliminin bireysel faktörler temelinde incelenmesi hedeflenmektedir. Bu çalışmanın temel amacını psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerinin belirlenmesi ve bu ilişkide çalışan iyi olma halinin aracı rolünün incelenmesi oluşturmaktadır. En genel ifadeyle "Bir bireyin pozitif psikolojik durumundaki gelişmeyi" ifade eden psikolojik sermayenin (Luthans vd., 2007a: 3), bireysel bir değişken olarak, işten ayrılma eğilimini negatif yönde tahmin ettiğini

gösteren çalışmalar (örn. Avey vd., 2009; Erkuş & Fındıklı, 2013; Çelik, 2018; Zhao & Gao, 2014) olmakla birlikte, söz konusu değişkenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin nasıl gerçekleştiğine ilişkin çalışmalara alan yazınında rastlanamamıştır. Bu çalışmada, çalışanların kendilerini yetkin görme (öz yeterlilik algısı), iyimser, umutlu ve dayanıklı olma eğilimlerini yansıtan psikolojik sermayenin, onların iyi olma halleri üzerinde, çalışan iyi olma halinin de çalışanların işten ayrılma eğilimi üzerinde etkisi olacağı varsayılmaktadır. İş Talepleri-Kaynakları Modeli ve Stres ve Başa Çıkma Teorisinin temel alındığı bu çalışmada, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde çalışan iyi olma halinin olası aracı rolü incelenerek alan yazınına katkıda bulunulması, psikolojik sermayeye ve etkilerine yönelik daha bütüncül bakış açısı sunulması amaçlanmaktadır. Ayrıca; araştırma bulgularının, yöneticilerin çalışanların iyi olma hallerine ve işten ayrılma eğilimlerine etki eden faktörleri daha iyi anlamasına ve söz konusu bakış açısıyla işten ayrılma eğilimini azaltacak politika ve eylemler belirlemesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın alan yazınına bir diğer katkısı ise, insan kaynakları uygulamalarında ve yapılan araştırmalarda çoğu zaman göz ardı edilen mavi yakalı çalışanlara odaklanılmasıdır. Bayraktaroğlu vd. (2015) tarafından yapılan araştırma, mavi yakalıların özellikle yönetim ve organizasyon alanında ihmal edilmiş olduğuna ve akademik çalışmalarda bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde örneklem olarak tercih edilmediğine vurgu yapmaktadır. Iverson ve Roy (1994)'a göre; mavi yakalı çalışanlar, beyaz yakalı çalışanlardan daha farklı nedenlerle kendilerini işlerine ve örgütlerine bağlı hissetmektedir. Sverke vd. (2002) ise algılanan ekonomik bağımlılığın; mavi yakalı çalışanların iş güvenliğine ve istikrarına beyaz yakalılardan daha fazla değer vermelerine ve işyerindeki istikrarsızlık sinyallerine daha fazla tepki göstermelerine yol açtığını ifade etmektedir (akt. Gottschalck vd., 2020: 3). Nitekim, yapılan çalışmalarda (örn. Schutte vd., 2010; Yenihan vd., 2014; Korunka vd., 2008) mavi yakalı çalışanların tükenmişlik, duygusal tükenme, iş stresi ve işten ayrılma eğilimlerinin aynı şirkette çalışan beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek, onlara sunulan çalışma koşullarının ise daha kötü olduğu görülmektedir. Dolayısıyla; mavi yakalı çalışanların iyi olma hallerinin ve işten ayrılma eğilimi dinamiklerinin beyaz yakalı çalışanlardan daha farklı olması beklenmekte ve işten ayrılma mekanizmalarının anlaşılması büyük bir önem arz etmektedir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. İşten Ayrılma Eğilimi ve Psikolojik Sermaye Kavramları**

Takase (2010: 3) işten ayrılma eğilimini, "*çalışanların mevcut konumlarından gönüllü olarak ayrılmalarını içeren çok aşamalı bir süreç*" olarak tanımlamakta ve bu tür eğilimlerin, çalışanların kişisel eğilimlerine ve işe ilişkin içsel ve dışsal durumlara bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz psikolojik tepkilerle tetiklenebileceğini ifade etmektedir. Alan yazınında bireysel faktörlerin çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Shah vd. (2010) tarafından yapılan araştırmaya göre sağlık sorunları, örgüte dair gerçekçi olmayan beklentiler, aileden uzakta

yaşamak, iş değiştirmekten keyif almak gibi bireysel faktörlerin, çalışanların işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı etkileri bulunmaktadır. Babajide (2010) tarafından yapılan araştırmada da iş-aile yaşamı, bağlılık ve sağlık durumu gibi faktörlerin çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkileri ortaya konmaktadır. Singh vd. (2014), Jeswani & Dave (2012) ve Ariyabuddhiphongs & Marican (2015) tarafından yapılan çalışmalar ise kişilik özelliklerinin çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerindeki anlamlı etkilerini vurgulamaktadır. Araştırmalarda (örn. Cho & Lewis, 2012; Akova vd., 2015) işten ayrılma eğiliminin, başta yaş, cinsiyet, medeni hal, kıdem ve tecrübe olmak üzere çalışanların demografik özellikleri ile de ilişkili olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye kavramı son yıllarda tüm dünyayı etkisi altına alan "pozitif psikoloji" ve pozitif psikolojinin örgütlere yansımaları olan "pozitif örgütsel davranış" anlayışından doğmuştur. "Bir bireyin pozitif psikolojik durumundaki gelişmeyi" (Luthans vd., 2007a: 3) ifade eden psikolojik sermaye kavramı, öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere 4 boyutla tanımlanmaktadır. Öz-yeterlilik boyutu; "zorlu görevlerde başarılı olmak için gereken çabayı göstermek ve sorumluluk üstlenmek için yeterli özgüvene sahip olmak"; iyimserlik, "şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu bir anlayışa sahip olmak"; umut, "hedefe giden yolda azimle yürümek ve gerektiğinde başarılı olabilmek için hedefe giden yolları yeniden yönlendirebilmek" ve son olarak dayanıklılık boyutu ise "zorluklar ve sorunlarla kuşatıldığında, başarıya ulaşabilmek için devam etmek, ayakta kalmak, kendini toparlamak ve hatta daha da ötesine geçebilmektir" (Luthans, vd., 2007a: 3). Alt boyutlarıyla birlikte, psikolojik sermayenin genel olarak "çalışanların iş yerinde karşı karşıya kalacakları stres ve zorluklarla baş edebilmeleri için savaştıkları pozitif bir kaynak" işlevi gördüğünü söylemek mümkündür (Avey vd., 2009: 680).

## **2.2. Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki: Teorik Çerçeve ve Yapılan Çalışmalar**

Alan yazınında, psikolojik sermaye üzerine yapılmış olan çalışmalarda (örn. Arora & Dhiman, 2020; Jung & Jeong, 2018; Wen, 2020; Gang & Lee, 2015; Khajepour vd., 2016), psikolojik sermayenin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık gibi olumlu tutumlarla pozitif; örgütsel sinizm ve devamsızlık gibi olumsuz tutum ve davranışlarla negatif yönde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Benzer biçimde, Avey vd. (2010b) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi ve örgütsel sinizm gibi iş yerinde olumsuz etkiler yaratan davranışlar üzerinde ise olumsuz yönde etkili olduğu tespit edilmiştir. Kore'de yürütülen çalışmada (Yim vd., 2017) mesleki stres, işten ayrılma eğilimi ve psikolojik sermaye arasında anlamlı bir korelasyon olduğu; mesleki stres ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü oynadığı; psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimini etkilediği saptanmıştır. Gupta ve Shaheen (2017) ise; psikolojik sermayenin işten ayrılma eğiliminin uzak bir tahmin edicisi olduğunu ifade ederek, psikolojik sermayenin işe adanmışlık aracılığıyla işten ayrılma eğilimini dolaylı olarak etkilediğini göstermişlerdir.

Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalarda da psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi vurgulanmaktadır. Erkuş ve Fındıklı (2013), psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin yaptıkları analizlerde, umut faktörü ile işten ayrılma eğilimi arasında da negatif yönde ilişki raporlamışlardır. Çetin ve Varoğlu (2015) yapmış oldukları çalışmada; psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimini azalttığını, algılanan performansı ve iş tatminini artırdığını, bununla birlikte psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuşlardır.

Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide çalışan iyi olma halinin aracı rolünü açıklamada “İş Talepleri-Kaynakları Modeli”nin varsayımlarından yararlanılabileceği düşünülmektedir. Modele göre; kronik iş talepleri (örneğin aşırı iş yükü, duygusal talepler) çalışanların zihinsel ve fiziksel kaynaklarını tüketmekte, kaynakların azalması ya da yok olması duygusal tükenmeye ve sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Ancak İş Talepleri-Kaynakları Modeli, sadece iş taleplerinin olumsuz etkilerinden söz etmemekte, yönetici/örgüt desteği, psikolojik sermaye ve dayanıklılık gibi sahip olunan kaynakların çalışanların moral ve motivasyonlarına katkı yaptığını, kronik iş taleplerinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını belirtmektedir. Bir başka deyişle model, iş taleplerinin olumsuz etkilerine rağmen, iş kaynaklarının varlığının çalışanlarda işe bağlılık ve performansı artırabileceğini, sinizmi ve devamsızlığı azaltabileceğini öne sürmektedir (Bakker & Demerouti, 2007: 313).

İş Talepleri-Kaynakları Modeli çerçevesinde yüksek iş taleplerine karşılık, iş kaynaklarının yetersiz olması durumunda algılanacak bir dengesizliğin, çalışanların iyi olma hali üzerinde olumsuz etkiler doğurması beklenmektedir. İş taleplerine kıyasla, yeterli iş kaynağının mevcut olduğu hallerde ise çalışanların iyi olma hallerinde ve işe ilişkin tutum ve davranışlarında olumlu yönde etkiler görülebileceği varsayılmaktadır (Tims vd., 2013). Nitekim Grover vd. (2018) yaptıkları çalışmada, psikolojik sermayenin, çalışanların iyi olma hallerini ve işe adanmışlıklarını iş talepleri ve iş kaynakları algılarını biçimlendirerek olumlu yönde etkilediğini göstermişlerdir. Çalışmada, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların iş taleplerini olumlu bir şekilde algıladıkları, söz konusu algıların ise iyi olma hallerini olumlu yönde etkilediği, işe adanmışlıklarını artırdığı saptanmıştır. Bu çalışmanın en önemli sonuçlarından biri psikolojik sermayenin, İş Talepleri-Kaynakları Modeli bakımından kişisel bir kaynak rolü üstlendiğinin vurgulanıyor olmasıdır. Bu bakımdan; psikolojik sermaye, İş Talepleri-Kaynakları Modeli çerçevesinde, çalışanların iş yerinde karşı karşıya kaldıkları yüksek talep ve beklentilere, iş çevresinden doğan hayal kırıklıklarına veya olumsuz tutum ve davranışlara karşı güçlü bir kaynak olarak değerlendirilebilmekte ve psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların, iyi olma hallerinin de yüksek olacağı ve işten ayrılma eğilimlerinin ise aynı şekilde azalacağı varsayılmaktadır. Bu kapsamda; psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimini negatif yönde ve anlamlı şekilde tahmin etmesi beklenmektedir.

Hipotez 1: Psikolojik sermaye işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif yönde etkilidir.

Yukarıda öne sürülen hipotez, psikolojik sermayenin bireyleri iş yerinde yaşadıkları olumsuzluklara karşı koruyan bir kaynak olduğu ve söz konusu kaynağın bireylerde var olması durumunda onların işten ayrılma eğilimlerini azaltacağı varsayımıyla oluşturulmuştur. Bu varsayım çerçevesinde psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların, psikolojik sermayesi düşük olan çalışanlara kıyasla, sahip oldukları bu olumlu kaynak sayesinde olumsuzluklara karşı daha fazla dayanıklılık gösterecekleri, işten ayrılmaya yönelik istek ve eğilimlerinin daha az olacağı düşünülmektedir.

### **2.3. Psikolojik Sermaye ve Çalışan İyi Olma Hali Arasındaki İlişki: Teorik Çerçeve ve Yapılan Çalışmalar**

Bu çalışmada, psikolojik sermaye-işten ayrılma eğilimi ilişkisinde çalışan iyi olma hali ve boyutlarının aracı rol üstlendiği varsayılmaktadır. Diener vd. (2003: 403) iyi olma halini; "*insanların yaşamlarına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmeleri*" olarak tanımlamakta ve genel olarak sıradan insanların mutluluk, huzur, tatmin ve yaşam doyumu dedikleri şeyleri içerdiğini iddia etmektedirler. İyi olma hali tanımları incelendiğinde, iyi olma halinin iki farklı yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. Hedonik yaklaşımda, *yaşamda iyi olma hali* olarak da adlandırılan "öznel iyi olma hali" vurgusu yapılarak, iyi olma hali tanımlanırken mutluluk, olumlu duygulanım, düşük olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu gibi kavramlara atıfta bulunulmaktadır (Diener vd., 1999). Eudaimonik yaklaşımda ise, "psikolojik iyi olma hali" vurgusu yapılarak pozitif psikolojik işleyiş ve insani gelişmeden bahsedilmektedir. Buna göre psikolojik iyi olma hali; insani gelişimin ve varoluşsal meydan okumaların gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Keyes vd., 2002: 1007). Bu çalışmada, çalışanların iyi olma halinin öznel ve psikolojik iyi olma boyutlarına ek olarak, iş yeri iyi olma boyutu da dikkate alınarak incelenmesi planlanmaktadır. Genel olarak çalışan iyi olma hali, "*iş gücünün fiziksel ve akli sağlığı olarak*" (Currie, 2001; akt. Baptiste, 2008: 291) kavramsallaştırılmakta, çalışanın işle ilgili yaşadığı olumlu duyguları ve iş tatminini içermektedir (Zheng vd., 2015: 638).

Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların iyi olma hallerinin de yüksek olma eğilimi göstermesinde, psikolojik sermaye boyutlarının çalışana kattığı olumlu birtakım özelliklerin etkili olduğu düşünülmektedir. Buna göre; öz yeterliliği yüksek çalışanların, diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek iç motivasyona sahip oldukları, bu yüzden hedefe ulaşmak için gereken çabayı gösterdikleri ve engellerle karşı karşıya kaldıklarında sebat ettikleri gözlemlenmektedir (Luthans vd., 2007a: 38). Psikolojik sermayenin bir diğer boyutu olan umudun ise, çalışanlara sağlam iradeleri ile zorlu hedefler belirleme ve onları gerçekleştirme becerisi sağladığı varsayılmaktadır. Aynı şekilde, iyimser çalışanların olumsuz olaylar veya istenmeyen durumlarla karşılaştıklarında bunun nedenlerini dışsal, geçici ve duruma özgü olarak nitelendirdikleri, başarısızlıklarını kişisel olarak algılamadıkları; bu yüzden, gelecekleri hakkında olumlu ve kendilerini güvende hissettikleri düşünülmektedir. Son olarak, dayanıklılığın ise, günümüzün belirsiz, değişken ve stresli iş yaşamında; çalışanlara zorluklarla baş edebilmeleri ve güç koşullarda ayakta kalabilmeleri için güç verdiği ve söz konusu çalışanların görevlerini azimle sürdürebilmesini sağladığı düşünülmektedir (Luthans vd., 2007a: 78).

Psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma hali arasındaki ilişkinin, psikolojik sermayenin çalışanlara sağladığı olumlu özelliklerin yanı sıra, Lazarus ve Folkman (1984: 31-38) tarafından geliştirilen "Stres ve Başa Çıkma Teorisi" ile de açıklanması mümkündür. Buna göre; bir tehdit ile karşı karşıya kalan bir kişi öncelikle bu durumun ne olduğunu ve kendisi için ne anlama geldiğini çözmeye çalışmakta, sonrasında ise bu durumu düzeltebilmek ve stresle başa çıkabilmek için elindeki kaynakları değerlendirerek, stratejilerini oluşturmaktadır. Birincil ve ikincil değerlendirme sonrasında, bazen bireyler stresi ve stres yaratan faktörleri çevreden yeni bir bilgi alınması durumunda yeniden değerlendirebilmektedir. Yapılan değerlendirme sonrasında, bireyler stresi farklı şekillerde algılayabilmekte; sahip oldukları kaynaklara bağlı olarak, bazı bireyler için baş edilmesi kolay olan bir durum, diğerleri için başa çıkması imkânsız hale gelebilmektedir. Dolayısıyla; psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların, öznel, psikolojik ve iş yerinde iyi olma hallerinin benzer koşullar altındaki diğer çalışanlara göre daha yüksek olması, işten ayrılma eğilimi ve devamsızlık gibi örgütsel bakımdan olumsuz davranışları daha az sergilemeleri ve işe ilişkin olumlu tutum ve davranışlar geliştirerek, daha yüksek bir performans göstermeleri olasıdır. Umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık boyutları ile "psikolojik sermaye"nin, çalışanları iş yaşamlarında ve özel hayatlarında karşı karşıya kalacakları stres, hayal kırıklıkları, başarısızlıklar, beklentilerinin karşılanmamasından doğan küskünlükler ve aynı şekilde örgüt içinde yaşanacak sorun ve sıkıntılarla baş ederek devam etmelerini sağlayan, içsel gücü sunacak bir kalkan vazifesi görmesi beklenmektedir. Nitekim, psikolojik sermayenin, çalışanların iyi olma halleri üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar (örn. Avey vd., 2010a; Hansen vd., 2015; Rabenu vd., 2017; Diržytė & Perminas, 2021) psikolojik sermayenin, iyi olma hali üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğunu göstermektedir. Kurt ve Demirbolat (2019) tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmada da öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının iş tatminlerini ve psikolojik iyi olma düzeylerini olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin çalışanlara sağladığı özellikler ve Stres ve Başa Çıkma Teorisi dikkate alınarak, psikolojik sermayenin iyi olma halinin üç boyutunu pozitif yönde tahmin etmesi beklenmektedir:

Hipotez 2: Psikolojik sermaye çalışanların öznel iyi olma hallerinde pozitif yönde etkilidir.

Hipotez 3: Psikolojik sermaye çalışanların psikolojik iyi olma hallerinde pozitif yönde etkilidir.

Hipotez 4: Psikolojik sermaye çalışanların iş yeri iyi olma hallerinde pozitif yönde etkilidir.

Wright (2006: 118)’a göre 1920’lerle birlikte ortaya çıkan mutlu çalışan- üretken çalışan savı ile birlikte, işlerinden memnun ve iş yerlerinde mutlu çalışanların iş performansının daha yüksek ve işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olacağı düşüncesi öne çıkmaya başlamıştır. Nitekim, yapılan çalışmalar (örn. Warr, 1999; Taş vd., 2019; Wright & Bonett, 2007; Çankaya, 2020), çalışan iyi olma halinin, işten ayrılma eğilimini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Benzer biçimde,

Amin & Akbar (2013), çalışan iyi olma halinin bir alt boyutu olarak kabul edilen psikolojik iyi olma halinin, işten ayrılma eğilimini azalttığını saptamışlardır.

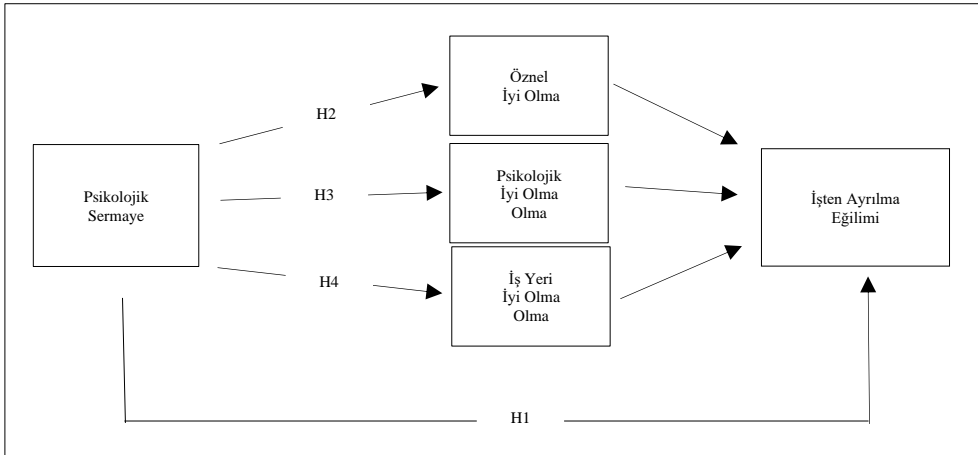
Psikolojik sermaye, çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi değişkenlerini bir arada ele alan Siu vd. (2005)'in çalışmasında, psikolojik sermayenin, işten ayrılma eğilimini iş yerinde iyi olma hali aracılığıyla olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak, söz konusu çalışmada, öznel ve psikolojik iyi olma hali alt boyutlarına yer verilmediği, ayrıca iş yeri iyi olma halinin iş tatmini ve stres belirtileri dikkate alınarak ölçüldüğü görülmektedir. Siu vd. (2005)'in çalışmasından farklı olarak, bu çalışmada, iyi olma halinin üç boyutunun psikolojik sermaye-işten ayrılma eğilimi ilişkisinde aracı rolü İş-Talepleri Kaynakları Modeli ve Stres ve Başa Çıkma Teorisi temel alınarak varsayılmaktadır. Önerilen model Şekil 1'de yer almaktadır:

Hipotez 5: Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide öznel iyi olma hali aracı rolü üstlenmektedir. Psikolojik sermaye öznel iyi olma halini pozitif yönde, öznel iyi olma hali işten ayrılma eğilimini negatif yönde etkilemektedir.

Hipotez 6: Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide psikolojik iyi olma hali aracı rolü üstlenmektedir. Psikolojik sermaye psikolojik iyi olma halini pozitif yönde, psikolojik iyi olma hali işten ayrılma eğilimini negatif yönde etkilemektedir.

Hipotez 7: Psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide iş yeri iyi olma hali aracı rolü üstlenmektedir. Psikolojik sermaye iş yeri iyi olma halini pozitif yönde, iş yeri iyi olma hali işten ayrılma eğilimini negatif yönde etkilemektedir.

### Şekil: 1 Önerilen Model



Özetle, iyi olma halinin psikolojik sermaye-işten ayrılma ilişkisinde aracı rolünün olduğunu öne süren araştırma modelinde, psikolojik sermayenin çalışanların iş yerinde karşılaştıkları olumsuzluklara ve stres faktörlerine verdikleri tepkiyi etkileyen bir bireysel



farklılık değişkeni olduğu varsayılmaktadır. Psikolojik sermayenin hem iyi olma hali boyutlarının hem de işten ayrılma eğiliminin belirleyicisi olduğu varsayılan modelde, “Stres ve Başa Çıkma Teorisi”, “İş Talepleri Kaynakları Modeli” ve Mutlu Çalışan-Üretken Çalışan Hipotezi” temel alınmıştır. Bu çerçevede, öz yeterlilik algısı yüksek, umutlu, dayanıklı, iyimser çalışanların, olumsuz olay ve durumlardan daha az etkilenecekleri ve sahip oldukları psikolojik sermayenin iyi olma hallerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Kendini gerçekleştirmiş hisseden, iş yerinde ve hayatta mutlu çalışanların ise, mutlu çalışan-üretken çalışan varsayımı gereğince işten ayrılma istek ve eğilimlerinin daha düşük olacağına inanılmaktadır.

### **3. Yöntem**

#### **3.1. Katılımcılar**

Bu çalışma kapsamında veriler, Bursa-İnegöl’de faaliyet gösteren bir mobilya fabrikasında çalışan mavi yakalı çalışanlardan anket yöntemiyle toplanmıştır. Son yıllarda, mobilya sektöründe küçük ölçekli işletmelerin yanı sıra orta ve büyük ölçekli işletmelerin sayısı artmaya başlamıştır. Ancak T.C. Ticaret Bakanlığı’nın 2021 yılı Mobilya Sektör Raporuna göre; Türk mobilya endüstrisi, genelde çoğu geleneksel yöntemlerle çalışan atölye tipi, küçük ölçekli işletmelerin ağırlıkta olduğu bir görünüme sahiptir. Bu durum, çalışanların iş yerindeki sosyal ve ekonomik haklarını etkileyebilmektedir. Nitekim personel ücretlerinin çok düşük olması ve dolayısıyla iş gücü/ personel devir hızının yüksek olması, mobilya imalatı sektörünün başlıca sorunları arasında sıralanmaktadır (Orta Anadolu Kalkınma Ajansı, 2014). Verilerin mobilya imalatı sektörü çalışanlarından toplanmasının mavi yakalı çalışanların iş gücü devir oranlarının daha iyi anlaşılmasında ve sektörde gözlemlenen problemin giderilmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Veri toplama süreci başlamadan önce Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu’ndan araştırmanın uygulanabilmesi için gerekli izin ve ilgili firmanın insan kaynakları biriminden veri toplanabilmesi için onay alınmıştır. Katılımcılardan araştırmanın amacı, kapsamı, araştırma sürecindeki haklarıyla ilgili bilgi veren gönüllü katılım formunu okumaları istenmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılardan kimlik belirtici bilgi istenmemiş, cevapların gizliliği konusunda kendilerine güvence verilmiştir. Gönüllü olan mavi yakalı çalışanların tamamına anket formu dağıtılarak tam sayım yöntemiyle veri toplanması hedeflenmiştir. Bu çerçevede dağıtılan 250 anket formundan, 163 tanesi geri dönmüştür (cevaplama oranı = %65). Katılımcıların büyük bir çoğunluğu 18 ile 45 yaşları arasında (n = 123, %75,5), evli (n = 111, %67,9), çocuksuz (n = 57, %35,4) ve erkektir (n = 98, %59,5). Katılımcıların önemli bir kısmının (n = 140, %85,9) lise veya daha alt düzeyde eğitime sahip olduğu; %45,6’sının (n = 67) eşinin çalıştığını saptanmıştır. Kurumda çalışma düzenleri ve süreleri incelendiğinde, çalışanların çoğunluğunun 1 ile 7 yıl arasında kıdemli oldukları (n = 95, %60,1) ve yalnızca 2 çalışanın yarı zamanlı olarak hizmet verdiği tespit edilmiştir. Çalışanların görev ve sorumlulukları ise dikişçiden, sünger yapıstırıcıya kadar çeşitli bir dağılım göstermektedir.

### 3.2. Kullanılan Ölçekler

Dört bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, kıdem, görev, tam/yarı zamanlı çalışma) ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde katılımcılardan işten ayrılma eğilimlerini, üçüncü bölümde psikolojik sermaye düzeylerini ve son bölümde ise iyi olma hallerini tespit etmeye yönelik sorulara yanıt vermeleri istenmiştir.

**İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği:** Bu çalışmada; Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen ve Mimaroglu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 3 maddeli "İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği" kullanılmıştır. ("Önümüzdeki bir sene içinde şu an çalıştığınız firma dışında bir firmada aktif olarak iş arama ihtimaliniz nedir?") Katılımcılar gelecek bir yıl içinde çalıştıkları işyerinden ayrılma niyetlerini 1'den 5'e kadar olan (1: Kesinlikle düşünmüyorum, 2: Düşünmüyorum, 3: Kararsızım, 4: Düşünüyorum, 5: Kesinlikle düşünüyorum) seçeneklerden birini işaretleyerek belirtmişlerdir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, katılımcıların işten ayrılma eğiliminin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Cammann vd. (1979, 1983) ölçeğin içsel tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu tespit ederken (Cronbach  $\alpha = 0,85$ ), Mimaroglu (2008) tez çalışmasında ölçeğin Türkçe uyarlamasının Cronbach alfa değerini 0,67 olarak raporlamıştır.

**Psikolojik Sermaye Ölçeği:** Psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans vd. (2007b) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (Psychological Capital Questionnaire- PCQ)'nden yararlanılmıştır. Ölçek, psikolojik sermayenin dört alt boyutu olan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterliliği 24 madde ile ölçmektedir. Bu çalışma kapsamında önerilen model dikkate alınarak, psikolojik sermayenin genel olarak ölçülmesi, katılımcıların alt boyutlara ilişkin değerlendirmelerinin dikkate alınmamasına karar verilmiştir. Katılımcılar ölçek maddelerine 6'lı Likert tipi ölçek kullanarak (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Biraz katılmıyorum, 4: Biraz katılıyorum, 5: Katılıyorum, 6: Kesinlikle katılıyorum) cevap vermişlerdir. Ölçeğin yapısı gereği, yüksek puanlar, katılımcıların psikolojik sermayesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalarda, Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür [Avey vd. (2010b)'nin çalışmasında Cronbach  $\alpha = 0,93$ ; Çetin ve Basım (2012)'in çalışmasında Cronbach  $\alpha = 0,91$ ].

**Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği:** Çalışanların iyi olma hallerinin ölçülmesinde Zheng vd. (2015) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Bayhan-Karapınar vd. (2020) tarafından yapılmış olan 18 maddeli Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'nden (Employee Wellbeing Scale) yararlanılmıştır. Ölçek yaşamda iyi olma hali olarak da bilinen öznel iyi olma ("Hayatımdan memnunum"), işyerinde iyi olma ("İşimde gerçek mutluluğu buldum") ve psikolojik iyi olma hali ("Günlük olayları iyi idare ederim") olmak üzere üç alt boyuttan oluşmakta ve her bir boyut 6 madde ile ölçülmektedir. Ölçekte katılımcılar cevaplarını 1: Kesinlikle Katılmıyorum'dan 7: Kesinlikle Katılıyorum'a uzanan 7'li Likert tipi değerlendirme ölçeğini kullanarak vermişlerdir. Ölçekten alınan yüksek puanlar,

katılımcıların öznel, psikolojik ve iş yeri iyi olma hallerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği'nin güvenilirlik katsayıları Zheng vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada öznel, işyeri ve psikolojik iyi olma halleri için sırasıyla 0,87; 0,87 ve 0,84 olarak bulunurken, Bayhan-Karapınar vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada aynı boyutlar için güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,89; 0,87 ve 0,82 olarak raporlanmıştır.

#### 4. Hipotez Testi

Çalışan iyi olma halinin psikolojik sermaye ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide aracı rolü test edilmeden önce, ölçeklerin faktör yapısı incelenmiş ve iç güvenilirlikleri tespit edilmiştir. Bu amaçla doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak (AMOS 23; Arbuckle, 2014) öznel, psikolojik ve iş yeri iyi olma alt boyutlarının her birinin 6 soruyla ölçüldüğü ve söz konusu üç boyutun çalışan iyi olma üst boyutuyla ilişkili olduğunun varsayıldığı bir ölçüm modeli oluşturulmuştur. Yapılan ilk incelemelerde, modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeyde olmadığı görülmüştür ( $\chi^2/df = 2,90$ ; RMSEA = ,11; CFI = ,91). Model-veri seti uyumsuzluğunun nedenleri düzeltme endekslerine bakılarak incelendiğinde, bazı hata terimlerinin birbiriyle ilişkili olduğu, bu hata terimlerinin ilişkili olmasına izin verildiğinde modelin veri setine uyumunun daha iyi olacağı tespit edilmiştir. Nitekim faktörlerin bağımsızlığı ilkesi göz önünde bulundurularak aynı boyutu ölçen maddelerin hata terimleri arasına kovaryans terimi eklendiğinde, modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeye yükseldiği görülmüştür ( $\chi^2/df = 2,40$ ; RMSEA = ,08; CFI = ,95). Madde-boyut ilişkileri incelendiğinde on sekiz maddenin öznel, psikolojik ve iş yeri iyi olma alt boyutlarıyla ilişkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öznel, psikolojik ve iş yeri iyi olma alt boyutlarının çalışan iyi olma hali üst boyutu tarafından tahmin edilebildiği, bir başka deyişle söz konusu üç boyutun çalışan iyi olma halinin genel olarak ölçümlemesinde kullanılabileceği tespit edilmiştir.

Bu çalışma kapsamında, psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi genel olarak analiz edilmemekte, psikolojik sermayenin alt boyutları dikkate alınmamaktadır. Ancak alt boyutların psikolojik sermayeyle ilişkisini tespit etmek adına, çalışan iyi olma hali değişkeninde olduğu gibi ikinci düzeyden doğrulayıcı faktör analizi yapılmasına karar verilmiştir. Bu amaçla dayanıklılık, iyimserlik, özgüven ve umut boyutlarının altı soruyla ölçüldüğü bir model oluşturulmuş, söz konusu modelde dört alt boyutun psikolojik sermaye üst boyutuyla ilişkili olduğu varsayılmıştır. Yapılan ilk analizde, modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeyde olmadığı tespit edilmiştir ( $\chi^2/df = 2,83$ ; RMSEA = ,11; CFI = ,87). Model-veri seti uyumsuzluğunun nedenleri incelendiğinde, iyimserlik boyutunu ölçen iki, dayanıklılık boyutunu ölçen bir maddenin söz konusu boyutlar tarafından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde tahmin edilemedikleri, bir başka deyişle bu boyutları ölçme konusunda üç maddenin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu maddeler çıkarılıp, model tekrar test edildiğinde modelin veri setine uyumunun kısmen iyileştiği görülmüş ( $\chi^2/df = 2,60$ ; RMSEA = ,07; CFI = ,91), kalan yirmi-bir maddenin hepsinin psikolojik sermayenin dört boyutuyla ilişkili olduğu saptanmıştır. Dört alt boyutun ise psikolojik sermaye boyutunun genel olarak ölçülmesinde kullanılabilmesi tespit edilmiştir.

Faktör analizinden sonra güvenilirlik analizi yapılmış ve 21 maddeden oluşan psikolojik sermaye ölçeğinin iç tutarlılığının 0,97 olduğu tespit edilmiştir. Öznel, psikolojik ve iş yeri iyi olma hali boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının ise sırayla 0,91; 0,94 ve 0,93 olduğu saptanmıştır. İşten ayrılma eğilimi için güvenilirlik analiz yapıldığında, negatif ifade içeren maddenin ("*İşten ayrılmak nadiren aklıma gelir*"), ölçeğin güvenilirliğini düşürdüğü saptanmıştır. Söz konusu madde atılınca, iki maddeyle işten ayrılma eğiliminin tutarlı bir şekilde ölçülebildiği sonucuna varılmıştır (Cronbach  $\alpha = 0,81$ ). Güvenilirlik ve faktör analizi sonuçları dikkate alınarak, ilk önce katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtların ortalaması alınarak değişken puanları hesaplanmıştır; daha sonra söz konusu değişken puanları arasındaki ilişkiler korelasyon katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi, psikolojik sermaye ile iyi olma ve iyi olmanın alt boyutları arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Ancak beklenen aksine, işten ayrılma eğiliminin psikolojik sermaye, iyi olma hali ve iyi olma halinin alt boyutlarından hiçbiriyle istatistiksel olarak anlamlı, doğrusal bir ilişkisi olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte, işten ayrılma eğiliminin bazı demografik değişkenlerle ilişkili olduğu; evli ve eğitim düzeyi yüksek çalışanlarda, işten ayrılma niyetinin azalma eğilimi gösterdiği gözlemlenmiştir. Ayrıca, eşin çalışmasının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi, varyans analizi ile incelendiğinde, hiç evlenmeyen çalışanların (Ort = 3,06; SS = 1,17), eşi çalışmayan (Ort = 2,32; SS = 1,15) ve eşi çalışanlara (Ort = 2,11; SS = 0,96) kıyasla işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğu ve söz konusu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $F(2,137) = 10,42; p < ,05$ ).

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için yol analizi yapılmış, bu amaçla psikolojik sermayenin iyi olma halinin alt boyutlarını; söz konusu alt boyutların da işten ayrılma eğilimini tahmin ettiği bir model belirlenmiştir. Ancak modelde öne sürülen aracılık ilişkisini test etmeden önce, aracı değişkenlerle (psikolojik, öznel ve iş yeri iyi olma hali) işten ayrılma eğilimi arasındaki öne sürülen ilişkiler modelden kaldırılmış; böylece psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiştir. Hipotez 1'de ifade edilen aksine, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ( $b = ,02; \beta = ,02; p > ,001$ ). Daha sonra, iyi olma halinin alt boyutlarının aracı rollerini test etmek amacıyla söz konusu üç boyutun işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini gösteren yollar modele dâhil edilmiştir. Yapılan ilk incelemelerde modelin veri setine uyumunun iyi olmadığı görülmüştür (GFI = ,66; CFI = ,34; RMSEA = ,56). Modelde öne sürülen ilişkiler incelendiğinde, psikolojik sermayenin iyi olma halinin üç boyutuyla pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Ancak psikolojik iyi olma ( $b = -,07; \beta = -,09; p = ,49$ ), öznel iyi olma ( $b = ,04; \beta = ,05; p = ,70$ ) ve iş yeri iyi olma halinin ( $b = ,02; \beta = ,03; p = ,80$ ) işten ayrılmayı anlamlı bir şekilde tahmin etmediği tespit edilmiştir. Buna ek olarak, psikolojik sermayenin işten ayrılma eğilimi üzerindeki dolaylı etkisinin bootstrap analizi sonuçlarına göre anlamsız bulunması ( $\beta = ,70, CI [-0,14; 0,08]$ ) nedeniyle, aracılık ilişkisi ile ilgili hipotezler (Hipotez 5, Hipotez 6, Hipotez 7) reddedilmiştir.

Düzeltilme endeksleri incelendiğinde, programın iyi olma hali boyutları arasında ilişkiler kurulmasını önerdikleri görülmüştür. Ölçeği geliştiren Zheng vd. (2015)'nin

raporladığı, iyi olma hali boyutlarının birbirleriyle güçlü ilişkilere sahip olduğunu gösteren korelasyon analizi sonuçları dikkate alınarak öznel iyi olma halinden psikolojik iyi olma hali ve işyeri iyi olma hali boyutlarına tanımlanması ampirik olarak uygun görülmüş ve programın önerdiği ilişkiler modele eklenerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra, modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir düzeye geldiği saptanmıştır (GFI = ,93; CFI = ,87; RMSEA = ,08). Yeni model, ilk test edilenle karşılaştırıldığında, yeni modelin veri setine uyumunun daha iyi olduğu ki-kare fark testiyle de açıkça görülmüştür ( $\Delta\chi^2(2) = 162,5; p < ,05$ ). Ancak Tablo 2'den de görüleceği gibi, öznel iyi olma hali boyutundan iş yeri iyi olma hali boyutuna bir ilişki tanımlandığında, psikolojik sermayenin iş yeri iyi olma hali üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız hale geldiği görülmüştür. Psikolojik sermayenin öznel iyi olma hali, öznel iyi olma halinin iş yeri iyi olma hali üzerindeki etkisi dikkate alındığında, psikolojik sermayenin doğrudan olmasa bile, dolaylı yoldan (öznel iyi olma aracılığıyla) iş yeri iyi olma halini etkilediğini söylemek mümkündür.

## 5. Bulgular ve Tartışma

Bu çalışmada; psikolojik sermayenin, çalışan iyi olma halinin üç boyutu (öznel, psikolojik ve iş yeri iyi olma) ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri ve psikolojik sermaye ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide çalışan iyi olma hali boyutlarının aracı rolü incelenmiştir. Yol analizi sonuçları, Hipotez 2 ve Hipotez 3'te belirtildiği gibi psikolojik sermayenin öznel ve psikolojik iyi olma halini pozitif yönde etkilediğini, ancak Hipotez 4'te belirtilenin aksine iş yeri iyi olma halini doğrudan etkilemediğini göstermektedir. Ayrıca sonuçlar, psikolojik, öznel ve iş yeri iyi olma boyutlarının psikolojik sermaye işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide aracı etkisinin bulunmadığına işaret etmektedir.

Araştırmanın başlıca bulgusu, psikolojik sermayenin öznel iyi olma hali ve psikolojik iyi olma hali başta olmak üzere çalışan iyi olma hali boyutları üzerindeki pozitif yönde anlamlı etkisinin ortaya konmasıdır. Buna göre; psikolojik sermayesi daha yüksek olan mavi yakalı çalışanların, öznel ve psikolojik iyi olma hallerinin, dolayısıyla genel olarak iyi olma hallerinin benzer koşullar altındaki diğer çalışanlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, psikolojik sermayenin öznel iyi olma aracılığıyla, iş yeri iyi olma üzerinde de olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla; bu çalışma, sonuçları itibarıyla Lazarus ve Folkman'ın Stres ve Başa Çıkma Teorisi ve alan yazınında yer alan önceki çalışmalarla (örn. Avey vd., 2010a; Hansen vd., 2015; Rabenu vd., 2017; Diržytė & Perminas, 2021) paralellik göstermektedir. Bu bulgular, aynı koşullar altındaki çalışanlardan bir kısmının iş yaşamlarında ve özel hayatlarında karşı karşıya kaldıkları olumsuz durumlarla diğer çalışanlara kıyasla daha iyi baş edebilmelerinde pozitif içsel güçlerinin diğer bir deyişle psikolojik sermayenin onlara kattığı olumlu birtakım özelliklerinin etkili olduğu görüşünü desteklemektedir. Warr (1999) çalışan iyi olma halini çalışanlarda geliştirilmek istenen olumlu tutum ve davranışlarla ilişkilendirmektedir. Bu bakımdan psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali ve boyutları üzerindeki anlamlı ve olumlu etkilerinin ortaya konulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Ancak; bu araştırma kapsamında, psikolojik sermayenin doğrudan veya çalışan iyi olma hali boyutları aracılığıyla dolaylı olarak işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilememiştir. Bu durumun mavi yakalı çalışanların genellikle düşük ücretli işlerde faaliyet gösteriyor olmaları ve eğitim seviyelerinin beyaz yakalılara göre çoğunlukla daha düşük olması nedeniyle, işten ayrılma eğilimlerinin genel olarak ekonomik faktörlerden daha fazla etkilenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca emek-yoğun sektörlerde işin yapısı gereği, örgütler ve işverenler yeni çalışanların temini ve işe alınması bakımından çok daha esnek hareket edebilme imkânı bulabilmektedir. Bu nedenle çalışanların işten ayrılma eğiliminin ve gönüllü olarak işten ayrılma davranışının söz konusu sektörlerde daha düşük olması ve işten ayrılma eğiliminin psikolojik sermaye gibi kişisel faktörlerden daha az etkilenmesi olasıdır. Ulutaş (2019), alternatif iş bulabilme algısı düşük olan çalışanlarda, işten ayrılma eğiliminin de aynı şekilde azalacağını vurgulamaktadır. İşten ayrıldığı takdirde yeni bir iş bulabilme ihtimalinin düşük olacağı inancına sahip ve iş bulamama korku ve stresi içindeki mavi yakalı bir çalışanın işten ayrılma eğiliminin düşük olması ve iş bırakma niyetinin psikolojik sermaye ve iyi olma hali gibi bireysel faktörlerden etkilenmemesi sonucu ortaya çıkabilmektedir. Nitekim alan yazınındaki bazı çalışmalar, mavi ve beyaz yakalı çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin farklı faktörlerden etkilendiğini açıkça göstermektedir. Örneğin, Suyono vd. (2020) tarafından yapılan çalışmaya göre; mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların işten ayrılma eğilimini etkileyen faktörler ve dolayısıyla çalışan devir hızını düşürmek amacıyla örgütler tarafından alınması gereken önlemler farklılık göstermektedir. Araştırmacılar, beyaz yakalı çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin azaltılması için iş tatminlerini ve motivasyonlarını yükseltmeye yönelik insan kaynakları uygulamalarını önerirken; mavi yakalı çalışanlar için ise benzer işler için verilen ücretin üstünde yapılacak bir ödeme, iş yeri kazalarına karşı sigorta, emeklilik sigortası, yaşlılık garantisi gibi iş güvencesine yönelik önlemlerin alınmasının ve ekonomik koşulların iyileştirilmesinin etkili birer yöntem olacağını vurgulamaktadır.

İşten ayrılma eğiliminin, çalışanların iyi olma halleri ve psikolojik sermayelerinden etkilenmemesinde, ekonomik faktörlerin yanı sıra, demografik faktörlerin de rol oynayabileceği düşünülmektedir. Nitekim bu çalışmada yapılan ek analizlere göre; evli ve eğitim düzeyi yüksek çalışanların, işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca; eşin çalışma durumunun, işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi incelendiğinde, hiç evlenmeyen çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin, eşi çalışmayan ve eşi çalışan mavi yakalılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Evli çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olması, alan yazınıyla da paralel olarak, artan sorumluluk duygusu ve ekonomik yükümlülükler ile birlikte beklenen bir durum olarak görülmektedir. Eğitim düzeyi daha yüksek olan mavi yakalıların işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olmasının ise aynı iş yerinde, yüksek eğitimi çalışanlara daha cazip imkânların ve daha iyi koşulların sunulmasından ve yüksek eğitimi çalışanların daha farklı pozisyonlarda ve farklı ekonomik koşullara ve özlük haklara sahip olarak istihdam ediliyor olmalarından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Karacaoğlu (2015) tarafından yürütülen çalışmada bekârların evlilere göre iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı araştırmada, çalışanların

eğitim düzeyi düştükçe, iş güvencesizliği algılarının ve işten ayrılma eğilimlerinin arttığı sonucuna ulaşılmış ve bu durum daha düşük niteliğe sahip çalışanların, daha yüksek düzeyde eğitim alanlar karşısında kendilerini daha yetersiz olarak algılıyor olmalarına bağlanmıştır. Ayrıca; Boz-Semerci (2018) tarafından yapılan çalışmada da iş güvencesizliği algısının ve ebeveynlik rolünden doğan yüksek sorumluluk duygusunun, çalışanların yeniden iş bulamama kaygısını artırdığı ve riskli davranışlardan kaçınarak, işten ayrılma davranışı gösterememelerine neden olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışma ve önceki çalışmaların bulguları değerlendirildiğinde, mavi yakalı çalışanların işten ayrılma niyetlerinde iyi olma hali ya da psikolojik sermaye gibi psikolojik temelli faktörlerden çok, ekonomik ve demografik faktörlerin etkili olduğunu söylemek mümkündür.

## 6. Çalışmanın Kısıtları

Çalışmanın başlıca kısıtı veri toplanması ve örneklem büyüklüğü ile ilişkilidir. Çalışma imalat sektöründe faaliyet gösteren tek bir örgütte, görece küçük bir örnekleme ve yalnızca mavi yakalı çalışanlardan toplanan verilerle yapılmıştır. Örneklemin büyüklüğü, niteliği ve örneklem seçiminde kullanılan yöntem nedeniyle araştırmada elde edilen bulguların genellenebilirliği oldukça kısıtlıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı sektörlerden ve örgütlerden seçilecek örneklemelerle modelin tekrar test edilmesi önerilmektedir. Ayrıca beyaz yakalı çalışanlardan da veri toplanması suretiyle, mavi yakalı çalışanlar ile beyaz yakalı çalışanların iyi olma halleri ve işten ayrılma eğilimlerine ilişkin farklı algı ve tutumlarının incelenmesinin ve karşılaştırma yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın bir diğer kısıtı, verilerin belirli bir zaman aralığında anket yöntemiyle elde edilmesidir. Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff'a (2003) göre, belirli bir katılımcı grubundan tek bir zamanda ve tek bir yöntemle toplanan veriler, değişkenler arasındaki ilişkilerin olduklarından daha güçlü olarak tespit edilmesine yol açabilmektedir. Bu çalışmada, ortak yöntem varyansı hatası denilen söz konusu problemin, sonuçlar üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla, Harman Tek Faktör testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, ölçek maddelerindeki varyansın çoğunluğunu açıklayan genel bir faktörün bulunmadığını göstermekte, dolayısıyla kullanılan veri toplama yönteminin elde edilen sonuçlar üzerindeki etkisinin kısıtlı olduğuna işaret etmektedir. Ancak daha sonra yapılacak çalışmalarda, aynı katılımcılardan farklı yöntemler (anket, görüşme, gözlem) kullanılarak ya da değişkenlerle ilgili değerlendirmelerin farklı zaman aralıklarında toplanarak verilerin elde edilmesi önerilmektedir.

Araştırmanın bir diğer kısıtı, çalışmanın verisinin, sadece katılımcıların kendi ifadelerini yansıttığıdır. Katılımcıların verdikleri cevaplarla gerçek tutum ve davranışları arasında tutarsızlık olması mümkündür. Dolayısıyla sonraki çalışmalarda verinin gözlem ve görüşme gibi farklı yöntemler kullanılarak toplanarak öz-raporlamanın olası etkilerinin saptanması ya da önlenmesi önerilmektedir. Son olarak, araştırmada sadece psikolojik sermaye ve çalışan iyi olma hali boyutlarının etkisinin dikkate alınması, işten ayrılma eğilimi üzerinde etkisi olabilecek alternatif işlerin varlığı ve ekonomik faktörler gibi diğer

değişkenlerin dikkate alınmaması önemli bir kısıt oluşturmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, işten ayrılma eğilimiyle ilişkili olduğu daha önceki araştırmalarla tespit edilen alternatif işlerin varlığı gibi değişkenlerin düzenleyici ya da kontrol değişkeni olarak dikkate alınmaları önerilmektedir.

## 7. Öneriler ve Sonuç

Bu çalışmanın insan kaynakları uygulamaları bakımından görece ihmal edilmiş olan mavi yakalı çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ve iyi olma hallerinin incelenmesi, işten ayrılma eğilimlerini belirleyen faktörlerin ele alınması ve iş gücü devir oranlarının daha iyi anlaşılması bakımından alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma bulgularından hareketle, yöneticilere ve insan kaynakları personeline önerilerde bulunulması mümkündür. Çalışan iyi olma halinin, çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışlarını olumlu etkilediğine ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azalttığına ilişkin olarak önceki çalışmalarda elde edilen bulgular dikkate alındığında, bu çalışmada psikolojik sermayenin çalışan iyi olma hali üzerindeki olumlu etkisinin tespit edilmesinin, insan kaynakları uygulamaları bakımından yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları yöneticilerinin, adayların psikolojik sermaye düzeylerini ölçerek psikolojik sermayesi yüksek adayları işe alımlarda tercih etmesi önerilmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin geliştirilebilen bir özellik olduğu göz önünde bulundurularak, özellikle psikolojik sermayesi düşük düzeyde olan çalışanlara yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi tavsiye edilmektedir.

Araştırma sonuçları; mavi yakalı çalışanların işten ayrılma eğilimleri üzerinde psikolojik sermaye düzeyleri ve iyi olma halleri gibi içsel faktörlerin anlamlı olarak etkili olmadığını ve işten ayrılma eğilimlerinin, eşin çalışma durumu, eğitim düzeyi ve medeni hal gibi demografik faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Daha önce de vurgulandığı üzere, evli mavi yakalılarda, iyi olma hallerinden bağımsız olarak işten ayrılma niyeti azalma eğilimindedir ve bu sonucun artan sorumluluk duygusundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu nedenle; yöneticilerin, iyi olma halleri düşük olmakla birlikte, ekonomik yükümlülükler ve sorumluluk duygusu gibi nedenlerle, işten ayrılma eğilimi gösteremeyen mavi yakalı çalışanlarının işe ilişkin olumlu tutum ve davranış geliştirmelerine yönelik olarak ihtiyaç duydukları iş güvencesini ve ekonomik desteği sağlamalarında yarar görülmektedir.

Ayrıca; eğitim düzeyi yüksek çalışanlarda, işten ayrılma niyetinin azalma eğilimi gösterdiği tespit edilmektedir. Bu durum mavi yakalı çalışanların eğitim ihtiyaçlarının doğru şekilde belirlenerek, şirket içi ve dışı eğitim imkânlarının artırılmasının ve mavi yakalı çalışanlara yönelik insan kaynakları uygulamaları geliştirilmesinin önemine işaret etmektedir. Çalışanlara yönelik eğitim programlarının, işten ayrılma eğilimlerinin azalmasını yanı sıra mavi yakalı çalışanların yetiştirilmesi, geliştirilmesi ve işe ilişkin olumlu tutum, davranış ve motivasyonlarının artırılması bakımından da işletmelere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



## Kaynaklar

- Akova, O. et al. (2015), "The Relation Between Demographic Factors and The Turnover Intention in Pre-Opening Hotel Businesses", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 377-384.
- Amin, Z. & K.P. Akbar (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.
- Ampomah, P. & S.K. Cudjor (2015), "The Effect of Employee Turnover on Organizations (Case Study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast)", *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 2(1), 21-24.
- Arbuckle, J.L. (2014), *Amos (Version 23.0) [Computer Program]*, Chicago: IBM SPSS.
- Ariyabuddhiphongs, V. & S. Marican (2015), "Big Five Personality Traits and Turnover Intention Among Thai Hotel Employees", *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 16(4), 355-374.
- Arora, N. & N. Dhiman (2020), "Influence of Psychological Capital on Turnover Intentions: Empirical Evidence From Indian Paramedics", *International Journal of Work Innovation*, 2(4), 247-256.
- Avey, J.B. et al. (2009), "Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress and Turnover", *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J.B. et al. (2010a), "Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time", *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J.B. et al. (2010b), "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors" *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Babajide, E.O. (2010), "The Influence of Personal Factors on Workers Turnover Intention in Work Organizations in South-West Nigeria", *Journal of Diversity Management*, 5(4), 1-9.
- Bakker, A.B. & E. Demerouti (2007), "The Job Demands-Resources Model: State of The Art", *Journal of Managerial Psychology*, 3, 309-328.
- Baptiste, N.R. (2008), "Tightening the Link Between Employee Wellbeing at Work and Performance: A New Dimension For HRM", *Management Decision*, 46(2), 284-309.
- Bayhan-Karapınar, P. et al. (2020), "Employee Wellbeing, Workaholism, Work-Family Conflict and Instrumental Spousal Support: A Moderated Mediation Model", *Journal of Happiness Studies*, 21, 2451-2471.
- Bayraktaroğlu, S. et al. (2015), "Mavi Yakalı Çalışanlar: Neden Akademik Çalışmalar İçin Cazip Bir Örneklem Değil?", *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 138-157.
- Boz-Semerci, A. (2018), "Çalışanların İş Güvencesizliği Algısı: Ebeveyn Olan ve Olmayan Çalışanlar Arasındaki Farklılıklar", *Sosyoekonomi*, 26(37), 81-102.
- Cammann, C. et al. (1979), *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, University of Michigan, Ann Arbor., MI.
- Cammann, C. et al. (1983), "Michigan organizational assessment questionnaire", in: S.E. Seashore et al. (eds.), *Assessing organizational change: a guide to methods, measures, and practices* (71-138), New York: Wiley-Interscience.

- Demirel, H. & Ö. Tayfur-Ekmekci (2022), "Mavi Yakalı Çalışanların İşten Ayrılma Eğilimleri ve Psikolojik Sermaye İlişkisinde Çalışan İyi Olma Halinin Aracı Rolü: Mobilya Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması", *Sosyoekonomi*, 30(54), 421-441.
- Cho, Y.J. & G.B. Lewis (2012), "Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications For Retaining Federal Employees", *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23.
- Çankaya, M. (2020), "Sağlık Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.
- Çelik, M. (2018), "The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention", *Innovar*, 28(68), 67-75.
- Çetin, F. & A.K. Varoğlu (2015), "Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü", *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetin, F. & H.N. Basım (2012), "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Diener, E. et al. (1999), "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress", *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E. et al. (2003), "Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life", *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.
- Diržytė, A. & A. Perminas (2021), "Self-Reported Health-Related Experiences, Psychological Capital, and Psychological Wellbeing in Lithuanian Adults Sample", *Health Psychology Open*, 8(1), 1-16.
- Erkuş, A. & M.A. Fındıklı (2013), "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Fishbein, M. & I. Ajzen (1975), *Belief Attitude, Intention, and Behavior. An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison Wesley Publishing Company.
- Gang, K.B. & Y.J. Lee (2015), "Effect of Positive Psychological Capital on Turnover Intention of Care Worker", *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(11), 126-136.
- Gottschalck, N. et al. (2020), "For Whom Are Family-Owned Firms Good Employers? An Exploratory Study of The Turnover Intentions of Blue-and White-Collar Workers in Family-Owned and Non-Family-Owned Firms", *Journal of Family Business Strategy*, 11(3), 100281.
- Grover, S.L. et al. (2008), "Psychological Capital as a Personal Resource in the JD-R Model", *Personnel Review*, 47, 968-984.
- Gupta, M. & M. Shaheen (2017), "The Relationship Between Psychological Capital and Turnover Intention: Work Engagement As Mediator and Work Experience As Moderator", *Jurnal Pengurusan*, 49, 117-126.
- Hansen, A. et al. (2015), "Psychological Capital, Subjective Well-Being, Burnout and Job Satisfaction Amongst Educators in The Umlazi Region in South Africa", *Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Iverson, R.D. & P. Roy (1994), "A Causal Model of Behavioral Commitment: Evidence From a Study of Australian Blue-Collar Employees", *Journal of Management*, 20(1), 15-41.
- Jeswani, S. & S. Dave (2012), "Impact of Individual Personality on Turnover Intention: A Study on Faculty Members", *Management and Labour Studies*, 37(3), 253-265.

- Demirel, H. & Ö. Tayfur-Ekmekci (2022), "Mavi Yakalı Çalışanların İşten Ayrılma Eğilimleri ve Psikolojik Sermaye İlişkisinde Çalışan İyi Olma Halinin Aracı Rolü: Mobilya Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması", *Sosyoekonomi*, 30(54), 421-441.
- Jung, M.R. & E. Jeong (2018), "Effects of Nursing Practice Environment and Positive Psychological Capital in Clinical Nurses on Turnover Intention", *Journal of Digital Convergence*, 16(2), 277-285.
- Karacaoğlu, K. (2015), "Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma", *International Journal of Alanya Faculty of Business*, 7(1), 13-21.
- Keyes, C.L. et al. (2002), "Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions", *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Khajepour, N. et al. (2016), "The Causal Relationship of Psychological Capital With Turnover Intention, Job Burnout and Job Performance: Mediating Role of Job Stress", *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 61-82.
- Korunka, C. et al. (2008), "Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work", *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 18(4), 409-423.
- Kurt, N. & A.O. Demirbolat (2019), "Investigation of the Relationship between Psychological Capital Perception, Psychological Well-Being and Job Satisfaction of Teachers", *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.
- Lazarus, R.S. & S. Folkman (1984), *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing Company.
- Lazarus, R.S. & S. Folkman, (1986), "Cognitive Theories of Stress and The Issue of Circularity", in: *Dynamics of Stress* (63-80), Springer, Boston, MA.
- Li, Z. et al. (2021), "The Effects of Psychological Capital, Social Capital, and Human Capital on Hotel Employees' Occupational Stress and Turnover Intention", *International Journal of Hospitality Management*, 98, 103046.
- Luthans, F. & B.J. Avolio (2014), "Summary of Psychological Capital and Introduction To The Special Issue", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2), 125-129.
- Luthans, F. et al. (2007a), *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, (Vol. 198), Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F. et al. (2007b), *Psychological Capital Questionnaire Self-Rater Form, Other Rater Form, Scoring Scale*, Mind Garden, Inc.
- Mimaroğlu, H. (2008), "Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma", *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Mobley, W.H. (1977), "Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237.
- ORAN Orta Anadolu Kalkınma Ajansı (2014), *Kayseri ve Sivas İlleri Rekabet Gücü Analizi*.
- Podsakoff, P.M. et al. (2003), "Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Rabenu, E. et al. (2017), "The Relationship Between Psychological Capital, Coping With Stress, Well-Being, and Performance", *Current Psychology*, 36(4), 875-887.
- Schutte, N. et al. (2000), "The Factorial Validity of The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) Across Occupational Groups and Nations", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1), 53-66.

- Demirel, H. & Ö. Tayfur-Ekmekci (2022), "Mavi Yakalı Çalışanların İşten Ayrılma Eğilimleri ve Psikolojik Sermaye İlişkisinde Çalışan İyi Olma Halininin Aracı Rolü: Mobilya Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması", *Sosyoekonomi*, 30(54), 421-441.
- Shah, I.A. et al. (2010), "Measuring Push, Pull and Personal Factors Affecting Turnover Intention: A Case of University Teachers in Pakistan", *Review of Economic and Business Studies*, 3(1), 167-192.
- Singh, A.K. et al. (2014), "Personality Traits and Turnover Intention Among Front Level Managerial Personnel", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 40(2), 228-236.
- Siu, O.L. et al. (2015), "Linking Positive Emotions To Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role Of Psychological Capital", *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 367-380.
- Steel, R.P. & N.K. Ovalle (1984), "A Review and Meta-Analysis of Research on The Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- Sun, R. & W. Wang (2017), "Transformational Leadership, Employee Turnover Intention, and Actual Voluntary Turnover in Public Organizations", *Public Management Review*, 19(8), 1124-1141.
- Suyono, J. et al. (2020), "The Nightmare of Turnover Intention For Companies in Indonesia", *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (91), 871-888.
- T.C. Ticaret Bakanlığı (2021), *Mobilya Sektör Raporu 2021*, İhracat Genel Müdürlüğü, Maden, Metal ve Orman Ürünleri Dairesi.
- Takase, M. (2010), "A Concept Analysis of Turnover Intention: Implications For Nursing Management", *Collegian*, 17(1), 3-12.
- Taş, Y. et al. (2019), "Psikolojik İyi Olmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü", 3. *Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi* (960-969), Sakarya.
- Tett, R.P. & J.P. Meyer (1993), "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings", *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tims, M. et al. (2013), "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240.
- Ulutaş M. (2019), "Sık İş Değiştirme Olgusu ve Alternatif İş Bulabilme Algısının İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bişkek Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Alan Araştırması", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 3470-3482.
- Van der Heijden, B.I. et al. (2018), "Job Characteristics and Experience As Predictors of Occupational Turnover Intention and Occupational Turnover in The European Nursing Sector", *Journal of Vocational Behavior*, 108, 108-120.
- Warr, P. (1999), "Well-Being and the Workplace", in: D. Kahneman et al. (eds.), *Well-Being: Foundations of Hedonic Psychology* (392-412), New York: Russell Sage Foundation.
- Wen, M. (2020), "Relationships Between Psychological Capital, Turnover Intention and Teambuilding of Enterprise Employees", *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 150-156.
- Wright, T.A. & D.G. Bonett (2007), "Job Satisfaction and Psychological Well-Being As Nonadditive Predictors of Workplace Turnover", *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- Wright, T.A. (2006), "To Be or Not To Be [Happy]: The Role of Employee Wellbeing", *Academy of Management Perspectives*, 20(3), 118-120.

Yenihan, B. et al. (2014), "İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.

Yim, H.Y. et al. (2017), "Mediating Role of Psychological Capital in The Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Nurses At Veterans Administration Hospitals in Korea", *Asian Nursing Research*, 11(1), 6-12.

Zhao, C. & Z. Gao (2014), "Why Do They Leave? The Mechanism Linking Employees' Psychological Capital To Their Turnover Intention", in: *Proceedings of the Eighth International Conference on Management Science and Engineering Management (925-936)*, Springer, Berlin, Heidelberg.

Zheng, X. et al. (2015), "Employee Well-Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development, and Cross-Cultural Validation", *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.

**Tablo: 1**  
**Tanımlayıcı İstatistikler**

	Ort	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Yaş	--	--	--												
2. Cinsiyet	--	--	,29**	--											
3. Eğitim	--	--	,27**	,14	--										
4. Medeni Hal	--	--	,57**	,19*	,18*	--									
5. Eş Çalışma	--	--	-,32**	-,03	-,09	-,75**	--								
6. Çocuk Sayısı	--	--	-,63**	,16*	-,20*	,73**	-,46**	--							
7. Çalışma Düzeni	--	--	-,06	,03	,09	,04	-,02	,08	--						
8. Psikolojik Sermaye	4,50	1,68	,01	-,07	,21**	,05	,03	,01	-,05	<b>,97</b>					
9. Özel İyi Olma	4,84	1,54	,14	,16	,07	,09	,12	,11	-,15	,38**	<b>,91</b>				
10. Psikolojik İyi Olma	5,18	1,52	,10	,18*	,12	,07	,06	,06	-,02	,57**	,67**	<b>,94</b>			
11. İşyeri İyi Olma	4,66	1,52	,20	,28**	,11	,10	,14	,18*	-,01	,36**	,72**	,72**	<b>,93</b>		
12. İyi Olma Hali	4,89	1,36	,16*	,23**	,11	,11	,10	,15	-,08	,49**	,89**	,89**	,91**	<b>,96</b>	
12. İşten Ayrılma Eğilimi	2,54	1,18	-,20*	-,06	-,13	-,27**	,33**	-,16	,07	,03	,03	-,01	,02	,02	<b>,81</b>

Not: Yaş: 1: 18-25; 2: 26-35; 3: 36-45; 4: 46-55; 5: 56+; Cinsiyet: 1: Kadın, 2: Erkek; Eğitim: 1: Lise, 2: Lisans, 3: Yüksek Lisans, 4: Doktora; 5: Diğer; Medeni Hal: 1: Bekâr, 2: Evli; Eş Çalışma: 1: Çalışıyor, 2: Çalışmıyor, 3: Hiç evlenmedim; Çocuk Sayısı: 0: Çocuğum yok, 1: 1 çocuk, 2: 2 çocuk, 3: Üç çocuk; 4: 4 çocuk ve fazlası; Çalışma Düzeni: 1: Yarı Zamanlı, 2: Tam Zamanlı; Psikolojik Sermaye: 1: Kesinlikle Katılmıyorum; 6: Kesinlikle Katılıyorum; İyi Olma Hali: 1: Kesinlikle Katılmıyorum; 7: Kesinlikle Katılıyorum; İşten Ayrılma Eğilimi: 1: Kesinlikle Katılmıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum. Tabloda koyu renkle yazılanlar değişkenlerin Cronbach Alpha değerleridir.

\*:  $p < ,05$ ; \*\*:  $p < ,01$

**Tablo: 2**  
**İyi Olma Halinin Psikolojik Sermaye-İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisinde Aracı Rolü: Yol Analizi Sonuçları**

Model	b	SH (b)	$\beta$	p değeri	GA (alt)	GA (üst)
Aracılık İlişkilerinin Olmadığı Model						
P.Ser→İAE	,02	,08	,02	,81	-,11	,15
Aracılık İlişkilerinin Tanımlandığı Model						
P.Ser→PIO	,49	,08	,37	< ,001	,33	,66
P.Ser→ÖİO	,50	,10	,38	< ,001	,31	,66
P.Ser→İİO	,13	,08	,10	,09	,01	,26
P.Ser→İAE	,04	,10	,04	,70	-,12	,23
PIO→İAE	-,07	,10	-,09	,49	-,25	,11
ÖİO→İAE	,04	,10	,05	,70	-,13	,21
İİO→İAE	,02	,09	,03	,80	-,15	,21
ÖİO→PIO	,52	,06	,53	< ,001	,39	,65
ÖİO→İİO	,68	,06	,69	< ,001	,56	,78
Dolaylı Etki (Bootstrap sonuçları)	Boot (b)	SH(b)	Boot ( $\beta$ )	p değeri	GA (alt)	GA (üst)
P.Ser→PIO,ÖİO,İİO→İAE	-,02	,07	,08	,70	-,14	,08

Not: P. Ser: Psikolojik Sermaye; PIO: Psikolojik İyi Olma; ÖİO: Özel İyi Olma; İİO: İşyeri İyi Olma; İAE: İşten Ayrılma Eğilimi; SH: Standart Hata; GA: Güven Aralığı, Boot (b): Bootstrapping standardize olmayan regresyon katsayısı; Boot ( $\beta$ ): Bootstrapping standardize regresyon katsayısı.

Demirel, H. & Ö. Tayfur-Ekmekci (2022), "Mavi Yakalı Çalışanların İşten Ayrılma Eğilimleri ve Psikolojik Sermaye İlişkisinde Çalışan İyi Olma Halinin Aracı Rolü: Mobilya Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması", *Sosyoekonomi*, 30(54), 421-441.