

Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İş Yaşam Dengesinin ve Duygusal Bağlılığın Seri Çoklu Aracılık Rolü

The Effect of Psychological Well-Being on Intention to Leave: The Serial Multiple Mediating Role of Work-Life Balance and Affective Commitment

Ali Murat BOYRAZ¹

R. Dilek KOÇAK^{2*}

¹ Araştırmacı, muratboyraz@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-7505-2812

² Ufuk Üniversitesi, dilek.kocak@ufuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3077-0706

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 22.09.2023

Makale Kabul/Accepted: 18.12.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1364871

Öz

Çalışanların olumlu duygular yaşamaları ve sergilemelerinin işten ayrılma niyetini etkilediği bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı, psikolojik iyi oluşun (PİO) işten ayrılma niyeti (İAN) üzerindeki doğrudan etkisi ile iş-yaşam dengesi (İYD) ve duygusal bağlılık (DB) aracılık etkisini, Türk Bankacılık sektörü özelinde elde edilen verilerle, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) çerçevesinde incelemektir. Araştırmada, 626 katılımcıdan anket yoluyla veri toplanmıştır. Bulgular, psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, PİO ile İAN ilişkisinde, İYD ve DB'nin, seri çoklu aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın literatüre öncelikli katkısı, işten ayrılma niyetine bireysel ve örgütsel kaynaklı etkilerin ampirik verilerle ve nedensellik ilişkileri yardımıyla bütünsel bir yaklaşımla ortaya koyulması ve bu sonuçlara dayanarak insan kaynakları ve örgütsel davranış alan yazımına öneriler sunulmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İyi Oluş, İşten Ayrılma Niyeti, İş Yaşam Dengesi, Duygusal Bağlılık.

Jel Kodları: D23, L20, M10.

Abstract

It is known that employees' experience and display of positive emotions affect their intention to leave the job. The aim of this study is to examine the direct effect of psychological well-being (PWB) on intention to leave (IL) and the mediating effect of work-life balance (WLB) and affective commitment (AC) within the framework of the Structural Equation Model (SEM), with data obtained specifically from the Turkish Banking Sector. In the study, data was collected from 626 participants through a survey. In addition, it was determined that WLB and AC had a serial multiple mediating role in the relationship between PWB and IL. The primary contribution of this study to the literature is to reveal the individual and organizational impacts on intention to leave with a holistic approach, via the use of empirical data and causality relationships, and to offer suggestions to the human resources and organizational behavior literature based on these results.

Keywords: Psychological Well-Being, Intention to Leave, Work-Life Balance, Affective Commitment.

Jel Codes: D23, L20, M10.

1. GİRİŞ

Çalışanlar her zaman kuruluşların en değerli kaynağı olmuştur. Çalışanların tutum ve davranışlarının anlaşılmasına yönelik yapılan çalışmaların çoğunluğunun amacı, örgütlerin yönetsel kabiliyetlerinin daha etkili ve verimli olması temeline dayanmaktadır. Bu açıdan önemli çalışmaların yer aldığı 'pozitif psikoloji' alanı, bireylerin güçlü yönlerini daha güçlü kılmaya odaklı çalışmalarla, farklı disiplinlere katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte yalnız bireysel değil örgütsel kaynaklı etkenlerin ayrı ayrı ve birlikte değerlendirilmesi, sonuç yaratma yeteneği giderek karmaşıklaşan çalışma hayatını daha iyi anlamamıza katkı sağlayacaktır.

Sağlıklı olmak, sadece iyi bir fiziksel sağlığa sahip olmak anlamına gelmemektedir. Aynı zamanda zihinsel ve duygusal refahı da içeren psikolojik sağlık da fiziksel sağlık kadar önemlidir. Pozitif psikoloji alanındaki çalışmalardan biri olarak ele alınan bireylerdeki psikolojik iyi oluşun bireysel ve örgütsel faktörler üzerinde etkili olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur.

Psikolojik iyi oluş, bireyin duygusal sağlığını ve genel yaşamın işleyişini tanımlamak için kullanılmaktadır. Dolayısı ile bireyin iyi hissetmesi ve bu doğrultuda etkili bir şekilde çalışmasına yönelik bir kavramdır (Huppert, 2009: 137). Çalışanlar sosyal, psikolojik, örgütsel ya da ekonomik nedenlerden dolayı işten ayrılma eğilimindedirler. Griffeth, Hom ve Gaertner (2000) işten ayrılma niyetini çalışanın bilerek ve isteyerek işten ayrılmayı istemesi olarak ifade etmişlerdir. Psikolojik iyi oluş kavramının da bir psikolojik faktör olarak ele alındığında işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olarak irdelemek mümkündür.

Öte yandan hayatının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren çalışan bireylerin iş ile yaşamları arasında sağlıklı denge kurmaları psikolojik açıdan kendilerini iyi hissetmelerine imkan sağlamaktadır. İş-yaşam dengesi işin taleplerini, kişisel yaşamı ve kişiyi yükselten unsurlarla yönetmenin bir yolunu bulmakla ilgilidir. İyi bir iş-yaşam dengesine sahip bireyler, işte mutlu ve üretken olurken, kendilerine ve ailelerine zaman ayırabilmektedir. İş-yaşam dengesini korumak, organizasyon için stratejik öneme sahip ve çalışanlar için önem taşıyan bir konudur.

Örgütsel başarı, örgüt çalışanlarına ve onların bir dizi değer, ilke veya inançlarına olan bağlılıkları ile ilgilidir. Bu nedenle çalışanların örgüte olan bağlılığı örgütün başarısı için olmazsa olmaz unsurlardan biridir. Allen ve Meyer "duygusal, devam ve normatif bağlılık" (1990:1-2) olmak üzere üç öge biçimini içeren örgütsel bağlılık modeli oluşturmuşlardır. Modelde yer alan duygusal bağlılığa bilim insanlarının büyük önem verdiği bilinmektedir (Nadeeshani ve Nishanthi, 2020: 327). Araştırmacılar iş-yaşam dengesinin, çalışanların örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır (Muse, Harris, Giles ve Feild, 2008; Casper, Harris, Taylor-Bianco ve Wayne, 2011; Nadeeshani ve Nishanthi, 2020).

Bu makalenin amacı, çalışanların psikolojik iyi oluşunun işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan ve iki aracı mekanizmayla etkisini test etmektedir. Bu açıdan iş yaşam dengesi ve duygusal bağlılık aracı değişkenler olarak ele alınmıştır. Araştırma yukarıda ifade edilen faktörleri birlikte ele alarak; Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) çerçevesinde örgütsel davranışın

bir yönünü nedensellik bağlantıları ile anlayarak, açıklamaya çalışmaktadır. Bu amaçla, oluşturulan model, kuramsal bir yapı üzerine inşa edilmiştir.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

2.1. Psikolojik İyi Oluş

Pozitif psikoloji alanında ele alınan önemli kavramlardan biri de 'psikolojik iyi oluş'dur. Kavram, karmaşık ve çok boyutlu bir yapıdır. En basit haliyle, genel bir mutluluk duygusu olarak ifade edilebilir. Daha doğru bir yaklaşım, psikolojik iyi oluşu, pozitif işleyişin yönlerini temsil eden bir yapı olarak görmektir (Carmeli, Yitzhak-Halevy ve Weisberg, 2007: 68).

Psikolojik iyi oluş, insan hayatının iyi yönde gitmesiyle ilgili bir kavramdır (Huppert, 2009). Bireyin kendini iyi hissetmesi ve iyi faaliyet gösterebilmenin bir birleşimi olarak tanımlanmıştır; mutluluk, tatmin, iyi bir gelire sahip olmak gibi pozitif faktörlerin ötesinde bireyin hayatı üzerinde söz sahibi olması, kritik unsurlar söz konusu olduğunda da olumlu deneyimler yaşayabilmesidir (Ruggeri vd., 2020: 2).

Öte yandan sürdürülebilir esenlik için bireyler kendilerini her daim iyi hissetmek zorunda da değildir; olumsuz duyguları (örneğin, hayal kırıklığı, başarısızlık, keder, vb.) deneyimlemek de hayatın normal bir parçasıdır ve bu negatif duyguları yönetebilmek, uzun vade de esenlik sağlayabilmek için oldukça önemlidir. Göz ardı edilmemesi gereken bir nokta da olumsuz duyguların aşırı veyahut haddinden fazla uzun sürmesi halinde, bireyin gündelik yaşamını sürdürebilme becerisinin olumsuz etkileneceği, psikolojik iyi oluş halinin tehlikeye girebileceğidir (Huppert, 2009: 137).

Psikolojik iyi oluş, karmaşık ve çok faktörlü bir yapıdır. Yaşam standardına atıfta bulunan 'nesnel ölçümler' ile psikolojik, sosyal ve manevi yönleri ele alan, bireylerin yaşamları hakkında yaptıkları bilişsel ve duyuşsal yargılara dayanan 'öznel ölçümler' olarak iki faktör üzerinden ele alınmaktadır (Trudel-Fitzgerald vd., 2019).

Psikolojik iyi oluş, yalnızca pozitif düşünmek ve hissetmek değil, aynı zamanda kişinin yaşamla olan bağına dair çok yönlü, güçlü bir göstergedir (Ryff,1989). Yetişkin bireylerin hayatlarının büyük kısmı işte geçmektedir. Bu açıdan psikolojik iyi oluş, sadece iş görenler için değil aynı zamanda işverenler, organizasyonlar, çevre ve toplum için de önem arz etmektedir (Warr,1987). Kavram profesyonel, bireysel ve kişilerarası seviyelerde başarı ile ilişkilendirilmiştir. İyi oluş seviyesi yüksek bireyler, iş hayatında çok daha fazla üretkenlik sergilerler, daha etkili öğrenirler, yaratıcılık kapasiteleri yükselir ve daha olumlu sosyal davranışlar sergilerler (Ruggeri vd., 2020).

2.2. İş Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi olgusunu açıklamak üzere farklı tanımlar öne sürülmüştür. İş-yaşam dengesi, kişinin işi ve yaşamı arasındaki ilişki ile istihdam ve kişisel yaşamın taleplerinin eşit olduğu noktadır (Bhat, Yousuf ve Saba, 2023: 2). Delecta, "iş yaşam dengesini, bireyin işinden ve özel hayatından kaynaklanan talepler ile işin dışındaki sorumlulukları ve görevleri yerine getirebilmedeki yeteneği" (2011:186) olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak iş yaşam dengesi, işten ve aile yaşamından alınan doyumunun yaşanması olarak da ifade edilmektedir (Farivar, Cameron ve Yaghoubi, 2016: 321). Bir başka tanım da ise iş yaşam

dengesi daha kapsamlı ele alınmış; kişinin tüm yaşamından duyduğu memnuniyet anlamına geldiğini ve uzun saatler çalışırken bile bu memnuniyet hissine ulaşılacağı öne sürülmüştür (Meenakshi, Subrahmanyam ve Ravichandran, 2013: 31).

İş hayatı ile aile yaşamı arasındaki dengesizlik, bireyin iyi oluş halini etkileyerek yaşamdan memnuniyetsizlik, stres, psikosomatik belirtiler, depresyon, genel psikolojik sıkıntı, ilaç kullanımı, alkol tüketimi, madde kullanımı, klinik ruh hali bozuklukları, klinik kaygı bozuklukları ve duygusal tükenme gibi sorunlara neden olabilmektedir (Lowe, 2005: 35).

İşlerine sürekli bağlı olan, hayatlarının odağını işin kendisi haline getiren bireyler stres ve tükenmişlik belirtileriyle uğraşmak zorunda kalabilirler. Şayet kişi rahatlamak ve yenilenmek olmak için zaman bulamıyorsa, işini iyi yapma yeteneği azalarak performans düzeyi düşebilmektedir. Bu duruma engel olabilmek adına, yönetimin bir kişiyi uzun saatler çalışmak yerine işten izin almaya teşvik etmesi birey ve örgüt açısından önem arz etmektedir (Meenakshi vd., 2013: 32).

2.3. Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılık üzerinde yazında önemli çalışmalar ortaya koyan Meyer ve Allen (1991) bu kavramı, psikolojik bir durum olarak ifade etmiş ve üç ana bileşenli bir çekirdek yapı olarak ele almışlardır. Bu alt bileşenler; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığıdır (Meyer ve Allen, 1984: 1991; Myer, Allen ve Smith, 1993). Normatif bağlılık çalışanın iş ahlakına ve sorumluluğuna odaklanır (Meyer ve Allen, 1991). Devam bağlılığı kişinin örgütten ayrıldığı takdirde sonuçların, kendisi açısından neye mal olacağını bilincinde olmasını ifade eder (Meyer ve Allen, 1997). Meyer ve Allen'a (1991) göre duygusal bağlılık, bireyin örgüte duygusal açıdan bağlanma durumunu, örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşmesini ve bu doğrultuda örgüte katılım gücünü ifade etmektedir.

Duygusal bağlılık, örgütler tarafından arzu edilen en önemli bağlılık boyutu olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Nitekim, bu çalışmada da duygusal bağlılık değişkeni ele alınmıştır. Duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duyar ve kendilerini sistemin parçası olarak gördüklerinden ötürü işten ayrılmayı düşünmezler. Daha spesifik olarak bireyler, içsel motivasyona sahiptirler ve kendilerini örgütün amaç ve değerlerinin bir parçası olarak görmektedirler (Meyer ve Herscovitch, 2001). Örgütün amaçlarına son derece bağlı olan ve örgüte karşı olumlu tutumları olan çalışanların, işe devamlılıkları yüksektir ve hedeflere ulaşılmasına katkıda bulunma konusunda güçlü bir istek duymaları daha olasıdır (Steers, 1977: 48).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

Günümüzde organizasyonlar, çalışanları elde tutmak ve onları örgüte güçlü bir bağlılık duymaya teşvik etme zorluğu ile karşı karşıyadır. Yüksek işten ayrılma niyeti, birincil iş hedeflerini engellemekte ve önemli organizasyonel kayıplara neden olmaktadır (Ahmad Saufi vd., 2023: 02).

İşten ayrılma niyeti, arzulanan bir geleceği gerçekleştirmek ve geçmişin olumsuz deneyimlerinden kaçınmak için hem zihinsel hem de bir eylemsel planını temsil eder (Pelly, 2022). Mobley, "işten ayrılma niyetini fiilen işten ayrılmadan farklı olduğunu, çalışanların iş yerlerinde kalmak ya da istifa ederek ayrılmak için kendi özlerinde yapmış oldukları değerlendirmeler" (1982: 10) olarak açıklamıştır. Bu açıdan bakıldığında işten ayrılma niyeti,

bireylerin yakın gelecekte bir noktada örgütten kalıcı olarak ayrılmalarına ilişkin tahminlere (sübjektif) (Vandenberg ve Nelson, 1999: 1315) atıfta bulunur. Öte yandan bir çalışanın işten ayrılma niyetinin, gerçek işten ayrılmanın güçlü bir belirleyicisi olduğunu söylemek mümkündür (Vandenberg ve Nelson, 1999).

İşten ayrılma niyetinin işten ayrılmayla sonuçlanması bir süreç gerektirir ve bu süreç zarfında farklı unsurların da etkili olabileceği araştırmalara konu olmuştur (Hom, Caranikas-Walker, Prussia vd., 1992: 905). Dolayısı ile işten ayrılma niyetinin, bireylerin mevcut çalışma koşullarından mutlu olmadıklarında ve memnuniyetsizlik yaşadıkları için girilen tahrip edici ve aktif bir süreç olduğu söylenebilir (Rusbelt, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988: 601). Şayet bir örgüt, işten ayrılma niyetini azaltmak istiyorsa öncelikle çalışan bireyleri desteklemeye yönelik faaliyetlerde bulunmalıdır (Hughes, Avey ve Nixon, 2010: 352).

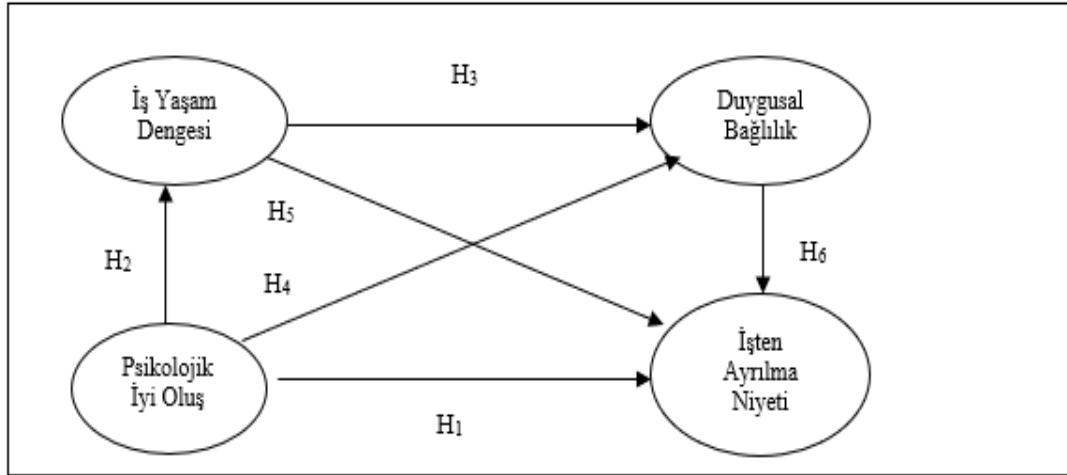
2.5. Kavramlar Arası İlişkiler

Çalışmanın literatüründe açıklanan kavramlar, alanda farklı çalışmalar konu olmuştur. Nitekim, farklı sektör çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar da bunu destekler niteliktedir. Örneğin, Köşker'in (2018) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma, psikolojik iyi oluşun öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstermiştir. Saraswati ve Lie 2020 yılında Endonezya'nın Java kentindeki çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmanın sonucunda psikolojik iyi oluşun iş yaşam dengesinden, baskın ve anlamlı bir şekilde etkilendiği sonucuna varmışlardır. Al-Kabir ve Tirno (2018) çokuluslu şirketlerin çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada iş yaşam dengesinin çalışan devri ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, işten ayrılmayı azaltmanın bir yolunun da çalışanların örgüte olan bağlılığını güçlendirmek olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda Mohamed, Taylor ve Hassan'nın (2006) çalışmaları duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkiyi destekler niteliktedir. Çalışanlarını elde tutmayı ve olumlu bir çalışma ortamı geliştirmeyi amaçlayan örgütler için bu kavramları anlamak ve bu doğrultuda yönetim sürecini ele almak oldukça önemlidir.

Buraya kadar açıklanan kavramlar kapsamında; psikolojik iyi oluş, işten ayrılma niyeti, iş yaşam dengesinin ve duygusal bağlılık arasında doğrudan ve dolaylı etkiler olabileceği düşünülmüş ve yöntem kısmında yer alan model geliştirilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı literatür taraması ile açıklanan değişkenlerin Türk Bankacılık Sektörü özelinde elde edilen veriler ile Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) çerçevesinde incelenmesidir. Bu doğrultuda temel araştırma sorusu, araştırmanın modeli ve yedi hipotez aşağıdaki gibi belirlenmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1: Psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Psikolojik iyi oluşun iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: İş yaşam dengesinin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Psikolojik iyi oluşun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H5: İş yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H7: Psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti etkisinde iş yaşam dengesinin ve duygusal bağlılığın seri çoklu aracılık etkisi vardır.

3.1. Örneklem

Türk Bankacılık sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar araştırmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Banka çalışanlarının (ana kütle) %34,3'ü özel (yerli), %28'i özel (yabancı), %34,4'ü kamu ve %4,3'ü ise diğer (yatırım ve kalkınma) bankalar tarafından istihdam edilmektedir (TBB-1,2023). Bu sektöre ait veriler Borsa İstanbul'da işlem gören ve finansal tablolarına diğer açık kaynaklardan ulaşılabilen 16 bankanın çalışanlarından elde edilmiştir. Örnek kütleye 6 özel (yerli), 4 özel (yabancı), 3 kamu, 3 katılım bankası alınmıştır. Örnek kütlelerin %38,3'ü özel (yerli), %31,5'i özel (yabancı), %25,7'si kamu, %4,5'i diğer banka çalışanıdır. Söz konusu 16 banka, Haziran 2023 itibariyle Türk Bankacılık Sektöründeki toplam mevduatın %91'ine, özkaynakların %90'ına, çalışan sayısının %85,2'sine sahiptir (TBB-1, 2023).

Araştırma verileri, kartopu ve kolayda örnekleme yöntemine göre ve tesadüfi olarak %13'ü kâğıt kalem, %87'si genel erişim ağı uygulaması ile elde edilmiştir. Nihai örneklem birimi çalışandır. Toplanan 745 anket, uç değer analizi (z skoru dönüşümü yardımıyla), hatalı ve eksik kodlama ile çok değişkenli normallik (Mahalanobis d²) varsayımları dikkate alınarak son kertede 626 kişiye ait anket üzerinden analize tabi tutulmuş ve %95 güven düzeyinde (p<,05) çalışılmıştır. Örneklem hacmi, ana kütlelerin standart sapması hakkında bilgi sahibi olunamadığı için p ve q değerleri %50 olarak alınarak hesaplanmış; en az 384 (Lorcu, 2015:18; Büyüköztürk vd., 2014: 95) katılımcı kriteri dikkate alınarak belirlenmiştir. Örnek

kütlenin %48,7'si kadın, %51,3'ü erkek; %21,4'ü Yüksek lisans/Doktora, %70,2'si Lisans, %6,9'u Yüksekokul, %1,4'ü Lise mezunu, yaş ortalaması 36,06 (ss. = 6,80), ortalama iş hayatı süresi 10,49 yıl (ss. = 7,01), son işyerinde ortalama çalışma süresi 5,85 yıldır (ss. = 5,22).

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Likert tipi 7'li ölçek tercih edilerek anket tekniği birincil kaynak olarak kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ölçek maddeleri, ikinci bölümde demografik özellikleri belirleyici sorular bulunmaktadır. Pilot araştırma, 164 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiş, örneklemin %20'sinden fazlası olması gerekliliği (Konecnik ve Gartner, 2007: 407-408) ve en az 150 (Özdamar, 2016: 44) anket koşullarının her ikisine de dikkat edilerek uygulanmıştır. Pilot çalışma sonucuna göre ölçeklerden çıkartılan maddelerin, uygulamanın yapıldığı sektörden ve sosyal farklılıktan kaynaklandığı (Seçer, 2015: 172-173) değerlendirilmektedir.

Popülasyon dağılımında endojen değişkenlerin çok değişkenli normallik gerektirdiği (Kline, 2011: 154) varsayımına dayanan YEM, teorik modelin bir bütün halinde değerlendirilmesine imkân tanır. Araştırmada başvuru YEM'in örneklem büyüklüğüne dair dört varsayımı bulunmaktadır (Raykow ve Marcoulides, 2006). "Örneklem büyüklüğü ölçeklerdeki madde sayısının 10 katından ve en az 200 olması nedeniyle öngörülen varsayımını" (Kline, 2011: 12; Tabachnick ve Fidell, 2013:123) karşılamaktadır. Modelin Mardia basıklık değeri 7,45 olarak hesaplanmış ve çok değişkenli normal dağılım varsayımına (Yılmaz ve Varol, 2015:32; Tabachnick ve Fidell, 2013: 74) yönelik kriter sağlanmıştır. Araştırmada çok değişkenli normallik koşulu gerçekleştiği için DFA yapılmış ve "ölçme modeli, en yüksek olabilirlik (ML) kestirim tekniğine ve doğrulayıcı ve alternatif model stratejisine" (Şimşek, 2007: 4-17) göre AMOS programı yardımıyla en uygun model uyumu doğrultusunda kıyaslanmış, uyum iyiliği eşiklerine göre kontrol edilerek belirlenmiştir.

Psikolojik İyi-Oluş ölçeği: Diener ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen, Telef (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan ve Cronbach Alfa katsayısı ,80 olarak belirlenmiş Psikolojik İyi Oluş (PIO) "Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum." örnek maddesine benzer 7'li Likert tarzında ölçülmüştür. Ölçekten edinilen yüksek puanın, kişinin birden çok psikolojik kaynağa ve güce sahip olduğunu göstermektedir. 8 maddeli ölçeğin Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda uyum indeks katsayıları 5 maddeli olarak $\chi^2/sd= 2.500$, SRMR= ,017, RMSEA=,048, GFI=,99, NFI=,99, RFI=,97, CFI=,99 ve IFI= ,99 olarak belirlenmiştir. Ölçekten 3 madde çıkartılmış, kullanılan nihai ölçek tek boyutlu beş maddeden oluşmuş; Cronbach Alfa katsayısı ,79, İkiye Bölme (Split Half) güvenilirlik katsayısı ,80 ve kompozit güvenilirlik katsayısı (CR) ,79 bulunmuştur.

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği: Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan Greenhaus, Callanan ve Godshalk'ın (2000) İş Yaşam Dengesi ölçeğinin Cronbach Alfa'sı 0.789 olarak belirlenmiştir. İş Yaşam Dengesi (İYD) "İşim beni ailemden gereğinden fazla uzaklaştırıyor." örnek maddesine benzer 7'li Likert tarzında ölçülmüştür. Ölçekten elde edilen düşük puan, kişinin iş yaşam dengesine işaret etmektedir. 7 maddeli ölçeğin DFA uyum indeksi değerleri 5 maddeli olarak $\chi^2/sd= 1.003$, SRMR= ,004, RMSEA=,007, GFI=,99, NFI=,99, RFI=,99, CFI=,99 ve IFI= ,99 olarak bulunmuştur. Ölçekten 2 madde çıkartılmış, nihai ölçek, tek boyutlu beş maddeden oluşmuş; Cronbach Alfa katsayısı ,94, İkiye Bölme güvenilirlik katsayısı 0.85 ve kompozit güvenilirlik katsayısı (CR) ,93 bulunmuştur.

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Meyer ve Allen'in (1997) Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ), çalışanların kurumuna ne kadar bağlı olduklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve Wasti (1999,2000) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. ÖBÖ, duygusal bağlılık (DB), devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde adlandırılan üç farklı boyutta örgütsel bağlılığı ölçmektedir. Araştırma kapsamında ise altı ifadeden oluşan duygusal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Özutku (2008) tarafından Cronbach Alfa'sı ,64, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Cronbach Alfa'sı ,80 bulunmuştur. Bu çalışmada DB "Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum." örnek maddesine benzer 7'li Likert tarzında ölçülmüştür. Ölçekten elde edilen yüksek puan, kişinin örgüte bağlılığının duygusal yönünün yüksekliğine işaret etmektedir. 7 maddeli ölçeğin DFA uyum indeksi değerleri 4 maddeli olarak $\chi^2/sd= ,001$, SRMR= ,001, RMSEA=,00, GFI=,99, NFI=,99, RFI=,99, CFI=,99 ve IFI= ,99 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten 3 madde çıkartılmış, nihai ölçek, tek boyutlu dört maddeden oluşmuş; Cronbach Alfa katsayısı ,89, İkiye Bölme güvenilirlik katsayısı ,93 ve kompozit güvenilirlik katsayısı (CR) ,87 bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Bluedorn (1982), Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen ve dört sorudan oluşan ölçek Özer ve Günlük (2010) tarafından kullanılmış ve Cronbach Alfa'sı ,82; Güzel, Gök ve İşler (2013) tarafından ilk üç sorusu kullanılmış ve ,83 olarak tespit edilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti (İAN) "İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm." örnek maddesine benzer 7'li Likert tarzında ölçülmüştür. Ölçekten elde edilen yüksek puan, kişinin işten ayrılma niyetinin yüksekliğine işaret etmektedir. 4 maddeli nihai ölçeğin DFA uyum indeksi $\chi^2/sd= ,300$, SRMR= ,005, RMSEA=,000, GFI=,99, NFI=,99, RFI=,99, CFI=,99 ve IFI=,99 değerleri şeklinde bulunmuş; Cronbach Alfa değeri ,82, İkiye Bölme güvenilirlik katsayısı ,79 ve kompozit güvenilirlik katsayısı (CR) ,84'tür.

3.3. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Ölçeklerin yapısal geçerliğini belirlemek için ilk planda yapılacak açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygunluğuna Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi ile karar verilmiştir. "KMO değerinin ,50'den yüksek olması ve Barlett değerinin anlamlı bulunması çalışma grubundan elde edilen veri setinin, faktör analizi için uygun olduğunu" (Güriş ve Astar, 2014:368) göstermektedir. Korelasyon tablosunda gösterilen tüm değerlerin ve maddelerin faktör yüklerinin ,500'den büyük olduğu tespit edilmiştir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2018:79-88).

Ölçeklerdeki maddelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında bulunması sonucunda tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığı (Şencan, 2005:201; Akalın, 2015:130) anlaşılmıştır. Ölçeklerin maddeleri arası korelasyonlar ,90 sınırından, VIF (varyans büyütme faktörü) değerlerinden herhangi birisi 10 sınırından büyük olmaması nedeniyle (Aksu vd., 2017: 6; Tatlıdil, 1996: 35) çoklu doğrusallığın gerçekleşmediği anlaşılmıştır. Temel Bileşenler Analizi tekniğine uyularak yapılacak AFA için uygun olan veriler, muhtemel alt boyutların birbiri ile ilişkisiz olacağı ön kabulü doğrultusunda Varimax rotasyon tercihi ile analiz edilmiştir (Lorcu, 2015: 219-230; Karagöz, 2017: 10-12; Aksu vd., 2017: 5-60). Toplu sonuçlar Tablo 1'de yer almaktadır. Ortak yöntem varyans yanlılığının istatistiksel kontrolü için "Harman Tek Faktör Testi" yapılmış, özdeğeri 1'den büyük dört faktör olduğu, bütün maddeler tek faktöre yüklendiğinde ise tek faktörlü modelin zayıf uyum değerleri gösterdiği ($\chi^2/df=22,471$; GFI=,657; CFI=,667; TLI=,611; RMSEA=,185), sonuçta ortak yöntem yanlılığı oluşmadığına karar verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin AFA, Güvenilirlik ve Geçerlilik İstatistikleri

	PİO	İYD	DB	İAN
KMO	,715	,923	,739	,727
Bartlett Testi χ^2	1065,937	4943,468	1835,527	1219,666
df	10	21	6	3
Sig.	,000	,000	,000	,000
Açıklanan Varyans	% 55,53	% 80,51	%75,29	%82,97
Anti image korelasyon tablosu köşegen değerleri	>,500	>,500	>,500	>,500
Madde faktör yükleri	>,500	>,500	>,500	>,500
DFA sonucu madde sayısı	5	5	4	4
CRONBACH ALFA	,79	,94	,89	,90
Boyut İçi Maddeler Arası Korelasyon	<,90	<,90	<,90	<,90
Maddelerin VIF Değerleri	<3	<3	<3	<3
Maddelerin Tolerans Değerleri	>,2	>,2	>,2	>,2
Madde Toplam Korelasyonu (Düzeltilmiş)	>,25	>,25	>,25	>,25
İkiye Bölme Güvenilirliği (Split Half)	,80	,85	,93	,79
CR (Birleşik Güvenilirlik)	,79	,93	,87	,84
AVE (Açıklanan Ortalama Varyans)	,45	,75	,65	,60
MSV (Maksimum Paylaşılan Varyans)	,20	,32	,50	,50
ASV (Ortalama Paylaşılan Varyans)	,17	,21	,27	,34

İlk analizlerin sonucunda KMO değerleri uygun ve Bartlett testleri anlamlı bulunmuştur. İkinci aşamada AFA ile saptanan ölçek maddeleri DFA ile test edilmiş, sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir. χ^2/df değerinin 2-5 arasında, diğer uyum indeksi değerlerinin (GFI, CFI NFI, IFI, TLI) ,90'dan büyük olması ve RMSEA ile SRMR değerlerinin ,08 eşliğini geçmemesinden (Seçer, 2015: 190-191; Aksu vd., 2017: 5-6) yola çıkarak ölçeklere ait uyum iyiliği değerlerinin alan yazında vurgulanan standartlarda olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri (DFA Sonuçları)

N=626	Ki-kare	df	p	χ^2/df	GFI	CFI	NFI	IFI	RFI	SRMR	RMSEA
Ölçek	(χ^2)										
Psikolojik İyi-Oluş	10,001	4	,04	2.500	,99	,99	,99	,99	,97	,017	,048
İş-Yaşam Dengesi	3,009	3	,37	1.003	,99	,99	,99	,99	,99	,004	,007
Duygusal Bağlılık	,001	1	,97	0.001	,99	,99	,99	,99	,99	,001	,000
İşten Ayrılma	,600	2	,74	0.300	,99	,99	,99	,99	,99	,005	,000

Belirli bir yapıyı ölçmek üzere bir grup göstergenin bir araya gelme derecesini ifade eden birleşme geçerliliği (Hair vd., 2014) Cronbach alfa, birleşik güvenilirlik (CR), ortalama varyans (AVE) değerleri ve faktör yükleri kontrolü ile belirlenebilir. Bu göstergelerin kabul edilme kriterleri, faktör yükleri için ",40-,70 arasında, AVE için ,50, CR ve Cronbach alfa için ise ,70'ten az olmamalıdır" (Hair vd., 2010; Şimşek, 2007: 18). Her bir yapı için AVE; ilgili

yapının diğer yapılarla korelasyonundan daha büyük olduğu durumda, birleşme geçerliliği onaylanmaktadır (Gefen vd., 2000: 1-78). Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları Tablo 1'dedir. Ölçeklerin Cronbach Alfa, İkiye Bölme Güvenilirliği ile CR katsayıları ,70 eşliğinden büyüktür. Her boyutun kendi maddeleri arasındaki korelasyon değerleri ,90'dan küçük; madde-toplam korelasyonları ise ,25'ten büyüktür (Seçer, 2015: 172-173). AVE ,500'den, CR değerleri ise AVE değerlerinden büyüktür.

Temel olarak yapıların, diğerlerinden ne derece farklı olduklarını açıklayan ve temsil eden ayrılma geçerliliği kriterlerine göre (Hair vd., 2014) AVE değerleri, ASV ve MSV değerinden büyük olmalıdır. Tüm yapılar için ASV'nin MSV'den, MSV ve ASV'nin AVE'den düşük olması (Tablo 1) ayrılma geçerliliği şartlarının sağlandığına işaret etmektedir. Sonuç olarak, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik şartlarını taşıdığı (Şencan, 2005: 776-780; Hair vd., 2010) belirlenmiştir.

4. BULGULAR VE SONUÇ

Araştırmada baş vurulan ölçeklerin temel tanımlayıcı istatistikleri ile değişkenlerin arasındaki ilişki yön ve düzeylerini gösteren korelasyon katsayıları Tablo 3'tedir. Sektörde PİO'nun ortanın üzerinde ($\bar{X} = 5,4$ ss=,87), İYD'nin olumsuz yönde ortanın biraz üzerinde ($\bar{X} = 3,90$ ss=1,55), DB'nin ortanın biraz üzerinde ($\bar{X} = 3,95$ ss=1,55), İAN'nin ortanın biraz altında ($\bar{X} = 3,42$ ss=1,46) olduğu; tüm değişkenlerin birbiri ile anlamlı derecede ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	Ort.	Std. Sap. (ss)	PİO	İYD	DB	İAN
Psikolojik İyi-Oluş	5,41	,87		-,335**	,424**	-,432**
İş-Yaşam Dengesi	3,90	1,55			-,389**	,503**
Duygusal Bağlılık	3,95	1,55				-,712**
İşten Ayrılma Niyeti	3,42	1,46				

**p<,01

Şekil 1'de verilen araştırma modelini test etmek için DFA sonuçlarına dayanarak oluşturulan Şekil 2'deki YEM'in anlamlı yol katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur.

İYD üzerinde PİO'nun ($\beta=-,39$, $p<0.01$) anlamlı etkisi olduğu; DB üzerinde PİO'nun ($\beta=,30$, $p<,01$) ve İYD'nin ($\beta=,32$, $p<,05$) anlamlı etkisi olduğu belirlenmiş, bu doğrultuda H2, H3, H4 kabul edilmiştir. Başka bir ifade ile PİO, İYD'yi artırmakta (iş-yaşam dengesizliğini azaltmakta), PİO ve iş-yaşam dengesi duygusal bağlılığı artırmaktadır. PİO'nun İYD üzerindeki değişimin %15'ini; PİO ve İYD'nin DB üzerindeki değişimin %23'ünü açıkladığı belirlenmiştir.

PİO'nun İAN'ye etkisinde İYD ve DB' nin seri çoklu aracılık etkisini test etmek için, %95 güven aralığında 5000 yinelemeli Bootstrap yöntemi kullanılmıştır. PİO'nun İAN üzerinde dolaylı etkileri de bulunduğ; İYD ve DB'nin, PİO ile İAN arasındaki ilişkiye aynı anda tamamlayıcı [doğrudan etki ile aynı yönde (Zhao, Lynch ve Chen, 2010:200)] aracılık ettiği (β Dolaylı, toplam = $-,343$, %95 önyükleme GA: $-,403$ ila $-,286$); bu etkide İYD'nin (β Dolaylı, İYD = $-,122$, $p<,05$) ve DB'nin (β Dolaylı, DB = $-,165$, $p<,05$) anlamlı tamamlayıcı aracı etkisi olduğu; İYD ve DB'nin birlikte de (β Dolaylı, İYD ve DB = $-,057$, $p<,05$) tamamlayıcı aracı etkisi olduğu belirlenmiş ve H7 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bir ifade ile PİO'nun İAN'ye etkisinde İYD ve DB'nin seri çoklu aracılık etkisi vardır. PİO'nun, İYD ve DB ile birlikte de İAN üzerinde anlamlı düzeyde azaltıcı dolaylı etkide bulunduğu belirlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde tüm hipotezler kabul edilmiş, PİO'nun, İYD'nin DB'nin İAN'deki değişimi toplamda %62 oranda açıkladığı belirlenmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışma Türk Bankacılık sektörü çalışanları özelinde, PİO'nun İAN üzerindeki etkisini, İYD ve DB mekanizmaları özelinde teorileştirmekte ve ampirik olarak incelemektedir. Bu kapsamda araştırmada ortaya koyulan modelin özgün olduğu söylenebilir.

Çalışmadan elde edilen bulgular çerçevesinde genel sonucu ifade etmek gerekirse; çalışanların PİO düzeylerinin yüksekliği, İAN'yi azaltmaktadır. Köşker (2018) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, Vaart, Linde ve Cockeran (2013) ise farklı kuruluş çalışanlarından elde ettikleri veriler neticesinde ile benzer sonuca ulaşmıştır. PİO'nun İAN üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin azaltıcı etkisi de tespit edilmiştir. Saraswati ve Lie (2020) çeşitli iş sektörlerinden ve demografik geçmişlerden gelen 250 çalışandan oluşan örneklemeden topladıkları verilerden, PİO'nun, İYD'den baskın ve anlamlı bir şekilde etkilendiği sonucuna varmışlardır. Bu noktada İYD'yi kurmanın PİO halini deneyimlemek için önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte, PİO ile İAN ilişkisinde İYD ve DB'nin, ayrı ayrı ve birlikte azaltıcı aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Literatürde çalışanların PİO'nun, işle ilgili tutumlarını olumlu yönde etkilediğine dair sonuçlar olmasına rağmen, çalışanların DB'leri arasındaki ilişki hakkında daha az şey bilinmektedir (Kundi, Aboramadan, Elhamalawi ve Shahid, 2020: 739). Çalışmamızdan elde edilen bulgular PİO'nun DB'nin bir öncülü olduğu yönü ile Kundi ve arkadaşlarının (2020) çalışmasını destekler niteliktedir.

Sonuçların uygulanabilir olması endüstriyel ve örgütsel ortamlara önemli katkılar sağlayabilir. Çalışanın yaşamla olan bağının güçlü bir göstergesi olarak ele alınan PİO'nun daha çok kişilerin akıl sağlıklarıyla ilişkilendirildiği (Diener vd., 2010), verili bir özellik olduğu (Wright, 2003) ilk alan çalışmalarında iddia edilse de sadece bireyin kişilik özellikleri kaynaklı olmadığı bilinmektedir. Bu doğrultuda pozitif psikoloji alanı ve uygulamalarının normal insanı daha güçlü ve üretken hale getirdiği (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000)

kurumsal ve kültürel boyutlarının da olduğu, çalışanların yaşam kalitelerinin yükseltilmesi, yaşam koşullarından tatmin düzeylerinin artırılması ile de geliştirilebileceği, işyerinde olumlu ilişkiler geliştirici ortamın yaratılması, çevresel beceri ve kişisel gelişim sağlayıcı imkanların sunulması yoluyla da iyileştirilebileceği (Ryff, 1989) ve sonuçta örgütsel performansa katkısı da dikkate alındığında yönetsel çabaların odağına alınması gerekliliği vurgulanabilir.

Nitekim araştırmada PİO, çalışanın işyeri algısına dolayısıyla o işyerinden ayrılma veya kalma niyetine anlamlı doğrudan etkide bulunsa da ($\beta=-,11$, $p<,05$), İYD ve DB algısı üzerinden bu etkileşim değerlendirildiğinde etki katsayısının yüksekliği ($\beta=-,455$, $p<,05$) bulgusundan hareketle toplam etkinin çok daha yoğun olduğu görülmektedir. İşletmelerin kullandığı yönetsel uygulama/mekanizmaların çalışanın İYD'sini ve DB'sini artırıcı etkilere de yol açarak toplamda İAN'yi azaltıcı sinerjistik sonuçlara yol açtığı iddia edilebilir.

Araştırmalarda kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlikleri teste tabi tutulmuş olsa da kesinlik oluşturamayacağı için bulguların yorumlanması kısıtlılığa tabidir. Katılımcıların anket maddelerine yanıtları öz-değerlendirmelerini yansıtması nedeniyle sosyal beğenilirlik etkisine maruz kalabilecekleri göz önüne alınmalıdır. Verilerin öz-değerlendirme yoluyla toplanması kaynaklı ortak yöntem yanlılığı ihtimaline karşı veri toplama ve analiz aşamasında alan yazında önerilen (Podsakoff vd., 2003) bazı tedbirlere baş vurulmuştur.

Araştırma, gönüllü cevaplayıcı bulma kaynaklı veri elde etme zorluğu, zaman ve maliyet kısıtları nedenleriyle, sadece bankacılık sektörü üzerinde gerçekleştirilebilmiştir. Araştırma bulgularının Türk bankacılık sektörü çalışanları için kesitsel çalışma olması nedeniyle nispeten genellenebileceği iddia edilse de benzer çalışmaların aynı sektörde farklı zamanlarda ve diğer hizmet sektörü alanlarında da yürütülmesi bulguların kesinliğini artıracaktır.

İşgücü devir hızına yol açan İAN'yi azaltıcı tedbirler, işletme performansının değerlendirilmesinde önemli bir araç olan işgücü devir oranını azaltarak işletme performansına olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabilmek için yöneticilerin ya da işverenlerin pozitif duygu ve refaha imkan veren bir çalışma ortamı yaratması önemlidir. Çalışanın yaşadığı PİO düzeyi ne kadar yüksek olursa, İYD sağlaması da kolay olacaktır. Çalışanların İYD'yi sağlamaları aynı zamanda DB seviyelerini de yükseltebilir ve temel bir maliyet kalemi olan işgücü maliyetini ve işgücü devir oranını azaltıcı yönde katkı sağlayabilir. Çalışanların PİO'larına katkı sağlamak, İYD'lerini ve DB'lerini artırıcı uygulamaları besleyerek ve birlikte değerlendirerek çalışanların İAN'lerini sinerjistik sonuç alacak şekilde azaltabilir. Böylece, finans sektöründeki işgücü devir oranını azaltarak organizasyonel başarıyı teşvik edebilir.

Önceleri örgütsel davranış alanı araştırmacıları tarafından, dışarıdan girdiler alıp alınan girdiye göre çalışanların sergilediği davranışları ölçmekle yetinilmiş ve gözlemlenemeyeceği için çalışanın içsel yaşamına gönderme yapmanın anlamsızlığı savunulmuştur. Günümüz çalışma hayatında çalışan davranışının etkin bir kuramını oluşturmak istiyorsak içsel yaşamın dışavurumu olan faktörleri de değerlendirmek zorundayız. Çalışanın davranışında dışarıdan gelen uyarımlar kadar içsel durumların deneyimi ve atfetmeler de belirleyicidir. Pozitif psikoloji alanında yapılan araştırmalardaki; çalışanların işlerini anlamlı bulma düzeylerinin PİO düzeylerini yordadığı (Keleş, 2017), çalışanların işlerinin anlamlı

olmasının, değerli çalışanların elde tutulmasında önemli rol oynadığı (Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003), çalışanların işlerini anlamlı bulmalarının örgütsel bağlılık düzeylerini arttırdığı gibi çalışan ve örgüt için pozitif çıktılar ile ilişkili olduğuna (Neck ve Milliman, 1994) dair içi içe geçmiş bulguları da birlikte değerlendirdiğimizde çalışanların PİO'larına katkı sağlayacak İK uygulamalarının etkinleştirilmesinin domino etkisi yaratacağı; İYD ve DB'nin artmasını da sağlayarak İAN'yi daha da azaltacağı savunulabilir. Yöneticilerin, genellikle psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkileyen, işten ayrılma niyetini azaltan, iş yaşam dengesini destekleyen ve çalışanlar arasında duygusal bağlılığı teşvik eden bir işyeri ortamı yaratmaya çalışmalıdır. Stratejiler, sağlıklı yaşam programları, esnek çalışma düzenlemeleri, kariyer geliştirme fırsatları sunmayı ve olumlu bir organizasyon kültürü geliştirmeyi içerebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, Saufi R., Aidara, S., Che Nawi, N.B., Permarupan, P.Y., Zainol, N.R.B., & Kakar, A.S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work-life balance and the moderating role of job opportunity, *Front. Psychol.* 14:1137945. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Akalın, M. (2015). *Örnek açıklamalarıyla sosyal bilimlerde araştırma tekniği: Anket*. Seçkin Yayıncılık.
- Aksu, G., Eser, M. T. ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Al Kabir, A., & Tirmo, R.R. (2018). Impact of work-life balance on employees turnover and turnover intentions: An empirical study on multinational corporations in bangladesh. *Jahangirnagar University Journal of Management Research*, 1, 15 – 33.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bhat ,Z. H., Yousuf,U., & Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business & Management*, 10: 2242160. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.22421>
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö., E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Carmeli, A., Yitzhak-Halevy, M., & Weisberg, J. (2007). The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 66-78.
- Casper, W., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.

- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777.
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance, *Academy of management journal*, 39(4), 949-969.
- Delecta, P. (2011). Work life balance, *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., 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.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S. ve Çinko, M. (2018). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*, (7. bs.). Beta Yayınevi.
- Farivar, F., Cameron, R., & Yaghoubi, M. (2016). Work-Family balance and cultural dimensions: From a developing nation perspective, *Personnel Review*, 45(2),315-333.
- Gefen, D., Straub, D., & Boudreau, M.-C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice, *Communications of The Association For Information Systems*, 4(1),1-78.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*, (3rd ed.). The Dryden Press.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., & Gaertner, S. (2000). A meta- analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of Management*, 26,463-488.
- Güriş, S. ve Astar, M. (2014). *SPSS ile istatistik*. Der Yayınları.
- Güzel, F. Ö., Gök, G. A. ve İşler, D. B. (2013). Duygusal emek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3),107-123.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014). *A prima on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E., & Griffeth, R.W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 77(6),890-909.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers quitting intentions and job search behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4),351-362.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences, *Applied Psychology: Health And Well-Being*, 1(2),137-164.

- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nitel-nicel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Nobel Yayınevi.
- Keleş, H. N. (2017). The relationship between meaningful work and psychological well-being. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1),154-167.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Konecnik, M., & Gartner, W. C. (2007). Customer-based brand equity for a destination. *Annals of Tourism Research*, 34(2), 400-421.
- Köşker, E. (2018). Moderating role of well-being on the relation between psychological contract and intention to leave. *European Journal of Educational Management*, 1(1), 1-8.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı*. Detay Yayıncılık.
- Lowe, G. (2005). *Control over time and worklife balance: An empirical analysis*. A report prepared for the Federal Labour Standards Review Committee. Ottawa, on: Human Resources and Skills Development Canada.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam C.V., & Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life-balance. *Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1984). Testing the 'side bet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations:Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mobley, W.H. (1982) *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison Wesley Publishing Company.

- Mohamed, F., Taylor, G.S. & Hassan, A. (2006). Affective commitment and intent to quit: The impact of work and non-work related issues. *Journal of Managerial Issues*, 18(4), 512-529.
- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Feild, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection?. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 171-192.
- Nadeeshani, M. H. C. S., & Nishanthi, H. M. (2020). Affective commitment: The role of work-life balance and organizational pride (with special reference to XYZ Glove Manufacturing Company in Sri Lanka). *The Conference Proceedings of 11th International Conference on Business & Information ICBI, University of Kelaniya, Sri Lanka*. ISSN 2465-6399, (pp. 326-348). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3862204>.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-10.
- Netemeyer, R. G., James S. B., McKee, D. O., & Robert Mc M. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98.
- Özdamar, K. (2016). *Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. Nisan.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimlerine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Pelly, D. (2022). Worker well-being and quit intentions: Is measuring job satisfaction enough?. *UCD Centre for Economic Research Working Paper Series*, No. WP22/15, University College Dublin, UCD School of Economics, Dublin.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Raykow, T., & Marcoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling*. Lavrance Erlbaum Associates.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life*, 18(192), 1-16.

- Rusbelt, C. A., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A.G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). Psychological well-being: The impact of work-life balance and work pressure advances in social science. *Education and Humanities Research*, 478, 580-587.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma*. Anı Yayıncılık.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenilirlik*. Seçkin Matbaası.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks.
- Tatlıdil, H. (1996). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel analiz*. Cem Web Ofset Ltd.
- TBB-1 (t.y.). <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59> (Erişim Tarihi: 13.08.2023)
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Trudel-Fitzgerald, C., Millstein, R.A., von Hippel, C., Howe, J.C., Thomasso, L.P., Wagner, G. R., & VanderWeele T.J. (2019). Psychological well-being as part of the public health debate? Insight into dimensions, interventions, and policy. *BMC Public Health*, 19, 1712. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-8029-x>
- Vaart van der, L., Linde, B., & Cockeran, M. (2013). The state of the psychological contract and employees' intention to leave: The mediating role of employee well-being. *South African Journal of Psychology*, 43(3), 356-369.
- Vandenberg, R.J., & Nelson, J.B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?. *Human Relations*, 52(10), 1313-1336.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Wasti, S. A. (1999). A Cultural analysis of organizational commitment and turnover intentions in a collectivist society. In *Academy of Management Proceedings 1999(1)*, B1-B6. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.

- Yılmaz, V. ve Varol, S. (2015). 4. Hazır yazılımlar ile yapısal eşitlik modellemesi: AMOS, EQS, LISREL. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44,28-44
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.