Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 51, Nisan 2021, s. 260-270

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.49774>

Dr. Yeşim AVUNDUK

İstanbul Ayvansaray Üniversitesi, dryavunduk@gmail.com

İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Özet

Araştırmanın amacı, özel sektörde çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ilinde bulunan ve özel sektöründe faaliyet gösteren özel bir şirkette çalışan ve amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 213 erkek ve 127 kadın olmak üzere toplamda 340 kişi oluşturmuştur. Araştırmada veri toplamı aracı olarak, kişisel bilgi formuna ek olarak, Çalışmada Cammann ve ark., (1983) tarafından geliştirilen, Mimaroglu (2008) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" ile Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen, Doğan ve Çötök (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu" kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise, bağımsız t-testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma bulgularında, işten ayrılma niyeti ölçeği ile Oxford mutluluk ölçeği arasındaki negatif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, bireylerin işten ayrılma niyetleri ile mutluluk düzeylerinin sosyo-demografik özelliklere göre ise farklılık gösterdiği, bireylerin işten ayrılma niyetleri arttıkça mutlulukları düzeyleri azalmaktadır.

Anahtar kelimeler: Özel Sektör, İşten Ayrılma Niyetleri, Oxford Mutluluk

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INTENTION OF LEAVING AND HAPPINESS: THE EXAMPLE OF PRIVATE SECTOR EMPLOYEES

Abstract

The aim of the study is to determine the relationship between the intention to quit and happiness levels of individuals working in the private sector. The sample of the study consisted of a total of 340 people, 213 men and 127 women, selected by purposeful sampling method, working in a private company operating in the private sector in Istanbul. As a data collection tool in the study, in addition to the personal information form, the "Intention to Quit Scale" developed by Cammann et al. (1983) and adapted to Turkish by Mimaroglu (2008), and the Doğan and Çötök (2011), "Oxford Happiness Scale Short Form" was used. In the analysis of the data, independent t-test, ANOVA and Pearson Correlation analysis were performed. In research findings, it was determined that there is a negative and moderate relationship between the intention to leave the job scale and the Oxford happiness scale. As a result, individuals' intention to quit and their happiness levels differ according to socio-demographic characteristics, and as individuals' intention to quit work increase, their level of happiness decreases.

Keywords: Private Sector, Quit Intent, Oxford Happiness

GİRİŞ

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyetleri, çok uzun senelerdir araştırmacı ve akademisyenlerin üzerinde araştırma yaptığı ve ilgi alanı içerisinde bulunduğu araştırma konularından birisidir (Şahin, 2011: 277). İşten ayrılma niyeti, bireylerin belirli bir sürede mevcut işinden ayrılma niyeti içerisinde olduğu ve işten ayrılma oluştuğunda en mühim bir belirleyici öncül olarak önümüzde durmaktadır (Chao ve ark., 2015: 29). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma hususunda bilinçli olarak bir karar verilmesi olarak değerlendirilirken aynı zamanda bu karara niyet edilmesi olarak açıklanabilir (Barlett, 1999). Tett ve Meyer (1992) işten ayrılma niyetini işten ayrılma durumunun habercisi olarak açıklarken; Rusbelt ve ark. (1998) çalışanların mevcut iş şartlarında memnuniyetsizlik yaşamaları durumunda gösterdikleri bir eylem olarak tanımlamışlardır (Akt; Kitapçı ve ark., 2013: 53).

Günümüzde neredeyse tüm işletme ve organizasyonların bünyelerinde bulunan yöneticilerin işletmeleri için önem verdikleri konuların ilk sırasında eğitilmiş ve yetenekli çalışanlarını işletmelerinde nasıl tutacakları konular üzerinedir (Fang, 2009). Çünkü bilinmektedir ki; çalışanların işten ayrılmaları dolaylı yollardan maddi olarak işletmeye bir yük verdiği tartışmasız konulardan birisidir (İsmail, 2020: 24). Bunun nedeni de işten ayrılan çalışanın yerine ayrılacak kişi için çeşitli harcamalar yapılacak olup, toplam maliyetler konusunda önemli bir gider kalemi olarak durmaktadır (Hausknecht ve Trevor, 2011: 355). Önlem olarak da işverenlerin çalışanları tutabilmeleri için insan kaynakları gibi ilgili departmanlarına bir takım görev ve sorumluluklar yüklerken (Fabi ve ark., 2014) bazı işletmeler de işten ayrılma niyetlerini fark ederek bu ayrılıkları tahmin edip maliyetleri düşürmektedir (Torun, 2016: 223).

İşletmelerde veya örgütlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden faktör ve nedenleri bilmek önemlidir. Çünkü bu işletmeler ve örgütler çalışanlarına yatırım yaparlar bu da

gelecekteki hedeflerine ulaşmayı amaçlamaktadır. Yapılan yatırımlar risklidir, bunun sebebi de çalışanların işten ayrılması işletmeler için bir kayıp olarak görülmekle birlikte işletmelerin hedeflerine ulaşmasında sektöre uğratabilir (İsmail, 2020: 25). Bundan dolayı çalışanların işten ayrılma niyetlerini önceden sezinleyip, tespit edip önlem almak işletmelerin gideceği hedefler de önlem alması açısından önemlidir. Yapılan araştırmalarda çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden üç farklı faktörün bulunduğunu göstermiştir (Güven, 2020: 25).

Şekil 1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler (Güven, 2020: 25)

Çalışanların işten ayrılma niyetlerine farklı çevreden gelen iş olanaklarının yanı sıra, kişiye bağlı ve örgüte bağlı nedenlerinde işten ayrılma niyetine etki edebileceği gözlemlenmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). Çalışana bağlı faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim (Alıca, 2008: 9), iş ile ilgili beklentilerin karşılanamaması, farklı işlere ilgi duymak (Güven, 2020: 26) olarak sıralanabilir. Örgüte bağlı faktörler için; ücret, yaşanan stres, iş tatmini, iş memnuniyetsizliği, ulaşım olanakları (İsmail, 2020: 27), işletmenin olduğu yer, işin zorluk derecesi (Güven, 2020: 27) gibi faktörler örgüt ve işletmeler bağlı faktörler iken; ekonomik kriz (İsmail, 2020: 27), mevsimsel farklılıklar, farklı mesleklerin cazip gelmesi (Güven, 2020: 27) gibi faktörlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen unsurlardır (İsmail, 2020: 28).

Hayatımızın her anında bizimle birlikte olan ve bazı zamanlarda gülümsememize neden olan mutluluk kavramını açıklamak epey zordur (Yazgeç, 2019: 21). Bu durumla ilgili Özgün ve ark. (2017: 86) mutluluğun insanlık tarihinden bu yana anlaşılmaya ve tanımlanmaya çalışıldığını ifade etmişlerdir. Çoğu zaman haz, neşe, memnuniyet gibi kelimeler mutluluğu yansıtır gibi görünse de bu sözcükler de mutluluk kavramını tanımlamada yeterli görünmezken (Marar, 2004) bu tanımlar bireyden bireye değişim gösterebilmektedir (Öztaş, 2018: 7). Türk Dil Kurumu (TDK)'da mutluluğu; “bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2021). Genel anlamıyla bireylerdeki olumlu ruh hali olarak tanımlanabilir ve insanların hatta toplumların daima arzu ettikleri bir duygu durumudur (Durmaz, 2020: 20).

Konularla ilgili araştırmalar incelendiğinde; mutluluk ile ilgili (Özgün ve ark., 2017; Yılmaz, 2017; Özteke Kozan, 2019; Gülcan ve Nedim Bal, 2014; Demir ve Murat, 2017; Terzi, 2017; Aydın, 2016; Göral, 2013; Serdar ve ark., 2018) çalışmaların ve işten ayrılma niyeti ile

ilgili (Sağlam Arı ve ark., 2010; Yürür ve Ünlü, 2011; Sabuncuoğlu, 2007; Kitapçı ve ark., 2013; Anafarta, 2015; Şahin, 2011) çalışmaların başka kavramlar ile incelendiği belirlenmiştir. Fakat mutluluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmamızın özellikle işletmeler, organizasyonlar ve örgütlerin amaçlarına ulaşmada son derece önemli olan eğitimli ve yetenekli çalışanların işten ayrılma niyetlerinin önüne geçme noktasında literatüre katkı sağlayacağını düşünülmektedir. Bu noktadan hareketler bu araştırmanın amacı özel sektörde çalışan bireylerin çeşitli değişkenlerine göre mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki farklılıkları tespit ederken; aynı zamanda mutluluğun işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olup olmama noktasında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli: Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, araştırmalarda bir durum ya da olay olduğu gibi betimlenmekte ve bu duruma sebep olan değişkenlerin ilişkisi, etkisi ve bunların dereceleri belirlenmektedir (Kaya ve ark. , 2012).

Araştırma Grubu: İstanbul ilinde bulunan ve özel bir şirkette çalışan ve amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 213 erkek ($Ort_{yaş}=41.24\pm7.84$) ve 127 kadın ($Ort_{yaş}=38.33\pm9.15$) olmak üzere toplamda 340 kişi oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, refah durumu, iş yeri çalışma şartları ve iş yerinde çalışma sürelerine ilişkin bilgileri tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Cammann ve ark., (1983) tarafından geliştirilen, Mimaroglu (2008) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan “İşten Ayrılma Niyeti” Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 3 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert olup (1=Kesinlikle Düşünmüyorum; 5=Kesinlikle Düşünüyorum) şeklinde cevaplanmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı 0.67 olarak belirlenmiş, bu çalışmada ise iç tutarlılık kat sayısı 0.72 olarak belirlenmiştir.

Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu: Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen, Doğan ve Çötök (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu” kullanılmıştır. Ölçek 7 madde ve tek boyuttur. Ölçekte yer alan maddeler (1) Hiç Katılmıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Güvenirlilik kat sayısı 0.85 olarak tespit edilmiş olup, bu çalışmada ise iç tutarlılık kat sayısı ise, 0.81 Olarak belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22.00 paket program kullanılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin kişisel bilgilerine ilişkin dağılımları belirlemek için yüzde ve frekans yöntemleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Shapiro Wilks normallik testi yapılmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra bağımsız t-testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon analizleri yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımları

Değişkenler		F	%
Cinsiyet	Kadın	127	37,4
	Erkek	213	62,6
	Toplam	340	100
Medeni Durum	Evli	253	74,4
	Bekar	87	25,6
	Toplam	340	100
Refah Durumu	Kötü	111	32,6
	Normal	161	47,4
	İyi	68	20,0
	Toplam	340	100
Çalışma Şartları	Yeterli	210	61,8
	Kısmen	130	38,2
	Toplam	340	100
İş Yerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	31	9,1
	1-3 Yıl	60	17,6
	4-6 Yıl	42	12,4
	7 Yıl ve Üzeri	207	60,9
	Toplam	340	100

Tablo 1’de araştırmaya katılan bireylerin kişisel bilgilerinin dağılımı verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların %62,6’ı “Erkek”, %74,4’ü “Evli”, %47,4’ünün refah durumu “Normal”, %60,9’u iş yerinde “7 yıl ve üzeri” süredir çalışırken, %61,8’i ise iş yerindeki çalışma koşullarının “Yeterli” olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Puanlarının Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	n	Ort.	Ss.	Çar.	Bas.	
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	İşten Ayrılma	3	340	1.97	0.82	1.24	.085
Oxford Mutluluk Ölçeği	Oxford Mutluluk	7	340	3.07	1.09	1.58	.058

Tablo 2’de çalışmaya katılan katılımcıların ölçek puanlarından aldıkları ortalama puanlar verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; işten ayrılma niyeti ölçeğinin ortalama puanı (1.97) olarak tespit edilirken; Oxford mutluluk ölçeğinde ise, ortalama puanı (3.07) olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçek Puanlarına İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort. ± Ss.	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	127	1.87±0.66	-1.723	.086
	Erkek	213	2.03±0.89		
Oxford Mutluluk	Kadın	127	4.24±2.58	6.890	.000*
	Erkek	213	2.37±2.32		

Tablo 3’de araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre ölçek puanlarına ilişkin bağımsız t-Testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; bireylerin işten ayrılma niyeti

düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Ancak, bireylerin mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yani kadınların mutluluk düzeyleri erkeklerin mutluluk düzeylerinden daha yüksektir.

Tablo 4. Medeni Durum Değişkenine Göre Ölçek Puanlarına İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ort. $\pm$ Ss.	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	253	1.96 $\pm$ 0.75	-.635	.526
	Bekar	87	2.02 $\pm$ 0.98		
Oxford Mutluluk	Evli	253	2.63 $\pm$ 2.60	1.233	.219
	Bekar	87	2.77 $\pm$ 2.52		

Tablo 4’de araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre ölçek puanlarına ilişkin bağımsız t-Testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; bireylerin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Yine, bireylerin mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 5. Refah Durumu Değişkenine Göre Ölçek Puanlarına İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları

	Rafah Durumu	N	Ort. $\pm$ Ss.	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	Kötü	111	2.06 $\pm$ 0.86	2.229	.109
	Normal	161	1.99 $\pm$ 0.86		
	İyi	68	1.80 $\pm$ 0.58		
Oxford Mutluluk	Kötü	111	1.56 $\pm$ 1.64	8.150	.000*
	Normal	161	3.31 $\pm$ 2.59		
	İyi	68	4.96 $\pm$ 2.41		

Tablo 5’de araştırmaya katılan bireylerin refah durumlarına göre ölçek puanlarına ilişkin ANOVA analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; bireylerin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Ancak, bireylerin refah durumlarına göre mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Yani, refah durumu iyi olan bireylerin mutluluk düzeyleri diğer bireylerin mutluluk düzeylerinden daha yüksektir.

Tablo 6. İş Yerinde Çalışma Sürelerine Göre Ölçek Puanlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	Ort. $\pm$ Ss.	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	1 Yıldan Az	31	1.61 $\pm$ 0.51	3.091	.027*
	1-3 Yıl	73	2.06 $\pm$ 0.92		
	4-6 Yıl	62	1.83 $\pm$ 0.82		
	7 Yıl ve Üzeri	251	2.03 $\pm$ 0.82		
Oxford Mutluluk	1 Yıldan Az	37	4.23 $\pm$ 0.70	3.491	.016*
	1-3 Yıl	73	2.41 $\pm$ 2.34		
	4-6 Yıl	62	3.22 $\pm$ 2.77		
	7 Yıl ve Üzeri	251	3.05 $\pm$ 2.58		

Tablo 6’da araştırmaya katılan bireylerin iş yerinde çalışma sürelerine göre ölçek puanlarına ilişkin ANOVA analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; bireylerin işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yine, bireylerin iş yerinde çalışma sürelerine göre mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 7. İşten Ayrılma Niyeti ile Oxford Mutluluk Puanları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti	Oxford Mutluluk
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1	
Oxford Mutluluk Ölçeği	-0.429*	1

Tablo 7’de İşten ayrılma niyeti ölçeği ile Oxford mutluluk ölçeği arasındaki ilişkiye ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre: İşten ayrılma niyeti ölçeği ile Oxford mutluluk ölçeği arasındaki negatif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın amacı, özel sektörde çalışan bireylerin işten ayrılma niyetleri ile mutlulukları arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve bu kavramları çeşitli değişkenler ile arasındaki farklılıkları belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda özel sektörde çalışan toplam 340 bireyin gönüllü olarak katılım göstererek araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulgularında; özel sektörde çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde; Yener (2018) ve Şahin (2011) tarafından yapılan çalışmalarda cinsiyetler arasında işten ayrılma niyetinde farklılıklar tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmamızın bulguları yapılan araştırmaların bulguları ile paralellik göstermemektedir. Yapılan çalışmalarda erkek ve kadınların işten ayrılma niyetlerinde farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu durum, çalışanların kişisel ve çalışılan yerin çeşitli faktörlerine bağlı olarak araştırmalarda farklı sonuçların çıkmasının normal olduğu düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, özel sektörde çalışan bireylerin mutluluk düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde kadın bireylerin ortalama puanlarının erkek bireylerden daha yüksek olduğu, yani kadın bireylerin erkeklere göre daha mutlu oldukları sonucuna varılabilir. Literatürde yapılan bazı çalışmalarda (Doğaner, 2017; Dikici, 2020; Gücal ve Gürbüz, 2019; Güngörmüş ve ark., 2019) bireylerin cinsiyetlerine göre mutluluk düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Bu sonuç, özellikle çalışmalardaki örneklem gruplarındaki farklılıklardan kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulgularına göre, özel sektörde çalışan bireylerin medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Fakat ortalamalara bakıldığında bekar bireylerin evli bireylere göre ortalamaları daha yüksektir. Yani bekar bireylerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Evli özel sektör çalışanlarının bekar bireylere göre daha fazla sorumluluk sahibi oldukları düşünüldüğünde bu ortalamalardaki farklılıkların beklenen farklılık olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre özel sektörde çalışan bireylerin medeni durumlarına göre mutlulukları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bekar bireylerin evli bireylere göre mutluluk puanlarının daha yüksek olduğu görülmüş bu bulgularla özel sektörde çalışan bekar bireylerin evli bireylere göre daha mutlu oldukları söylenebilir.

Araştırma bulgularında; özel sektörde çalışan bireylerin refah durumlarına göre işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Ortalamalar incelendiğinde refah durumu “kötü” olarak görüş bildiren katılımcıların işten ayrılma niyet ortalamalarının “normal” ve “iyi” olarak görüş bildiren katılımcılarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucunda da beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Şöyle ki, refah durumu kötü olan bireyler daha iyi şartlarda ve maddi olarak daha fazla kazanç sağlama girişimlerinde olmaları sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin refah durumu normal ve iyi olan bireylere göre yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Analiz sonuçlarına göre, özel sektörde çalışan bireylerin refah durumlarına göre mutluluk durumları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Refah düzeyini “iyi olarak” görüş bildiren bireylerin “normal” ve “kötü” olarak görüş bildiren bireylerden farklı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatürde Serdar ve ark., (2018) ile Siyahtaş ve Ertekin (2020) tarafından yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. Günümüzde ekonomik durumun mutluluk ile paralel bir durum olduğu düşünüldüğünde refah düzeyini “iyi” olarak görüş bildiren bireylerin mutluluk düzeylerinin daha yüksek olması beklenen bir sonuç olarak analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre; özel sektörde çalışan bireylerin iş yerlerinde çalışma sürelerine göre işten ayrılma niyetleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında en düşük ortalamanın 1 yıldan az iş yerinde çalışan bireylerin sahip olduğu belirlenmiştir. Özellikle 7 yıl ve üzerinde iş yerinde çalışan bireylerin işten ayrılma niyet ortalamalarının daha yüksek olduğu yani 7 yıl ve üzerinde çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinde olduğu belirlenmiştir. Bu durum iş yerlerinde uzun süre çalışan bireylerin, ekonomik ve sosyal olarak bir takım tatminsizlik yaşadığında veya uzun süreli iş süreçlerinin çalışanda bıkkınlık, tükenmişlik yaşattığı düşünüldüğün işten ayrılma niyetlerinin daha az süreli çalışanlara göre daha yüksek olması bu şekilde yorumlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre özel sektörde çalışan bireylerin çalışma sürelerine göre mutluluk düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Özellikle 1 yıldan az çalışan bireylerin mutluluk puanlarının daha fazla çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yani 1 yıldan az çalışan bireyler çalışma süreleri arttıkça mutluluk düzeyleri azalmakta şeklinde de bir yorum getirilebilir. Bu sonucunda beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Şöyle ki; iş hayatında çalışan bireylerin yıllar geçtikçe bir tükenmişlik yaşamaları, işten soğumaları söz konusu olması yüksek bir durumdur. Bu araştırmamızda da bu sonucun çıkması, araştırma hipotezimizi desteklemektedir.

Araştırmamızın temel amacı özel sektörde çalışan bireylerin işten ayrılma niyetleri ile mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma verileri analiz edildiğinde sonuç olarak mutluluk ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgularla özel sektörde çalışan bireylerin mutluluk düzeylerinin arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna varılmıştır.

KAYNAKLAR

- Alıca, E., (2008), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği.” Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *İşletme İktisadî Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Aydın İ. (2016). Fitnes Katılımcılarının Rekreatif Etkinliklere Yönelik İlgilenim ve Mutluluk Düzeylerinin Belirlenmesi Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Barrlett, K. R., (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field, The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illinois, Urbana, 1999.
- Cammann, C., M. Fichman, D. Jenkins, J. Klesh (1983), “Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices,” Assessing the attitudes and perception of organizational members, Derl.: Seashore, S., E. Lawler, P. Mirvis, C. Cammann (New York: John Wiley & Sons.)
- Chao , M. C., Jou , R. C., Liao, C. C. Kuo, C. W., (2015), “Workplace Stress, Job Satisfaction, Job Performance, and Turnover Intention of Health Care Workers in Rural Taiwan”, *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27 (2), 27-36.
- Cotton, John L. ve Tuttle, Jeffrey M., (1986). Employee Turnover: A Meta Analysis and Review with Implications for Research, *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Demir, R. ve Murat, M. (2017). Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, 7(13), 347-378.
- Dikici, İ. (2020). Serbest zamanlarını gençlik merkezlerinde değerlendiren üniversite öğrencilerinin serbest zaman doyum ve mutluluk düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreatif Anabilim Dalı. Muğla.
- Doğan, T. & Çötök, N.A. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-172.
- Doğaner, S. (2017). Düzenli egzersiz programının bireylerin stres, mutluluk, ve serbest zaman doyum düzeylerine etkisi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Bilimleri Anabilim Dalı. Ankara.
- Durmaz, H. (2020). Gençlerin serbest zaman etkinliklerine yönelik tutumları ile doyum ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Manisa gençlik merkezleri örneği. Yüksek Lisans Tezi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreatif Anabilim Dalı Rekreatif Programı. Manisa.

- Fabi, B., Lacoursière, R., Raymond, L., (2014), "Impact of High-Performance Work Systems on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention to Quit in Canadian Organizations", *International Journal of Manpower*, 36 (5), 772-790.
- Fang, T., (2009), "Workplace Responses to Vacancies and Skill Shortages in Canada", *International Journal of Manpower*, 30 (4), 326-348.
- Göral S. (2013). İnternet Ortamında Geçirilen Boş Zamanın Üniversite Öğrencilerinin Mutluluk ve Yaşam Doyum Değerlerine Etkisi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Gücal, A.Ç. ve Gürbüz, B. (2019). Serbest zamanda sıkılma algısı, egzersiz bağımlılığı ve mutluluk ilişkisi. 2. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi.
- Gülcan, A. ve Nedim Bal, P. (2014). Genç yetişkinlerde iyimserlerde mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1(Özel)), 41-52.
- Güngörmüş, H.A., Gürel, O., Acar, A. ve Yapılı, O. (2019). Serbest zaman tutumu ile yaşam kalitesi ve mutluluk ilişkisi: avm çalışanları örneği. 2. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi.
- Güven, D. (2020). Algılanan dönüşümcü liderlik ile işe tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: x ve y kuşakları arasında karşılaştırmalı bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı. İstanbul.
- Hausknecht, J. P., Trevor, C. O., (2011), "Collective Turnover at the Group, Unit and Organizational Levels: Evidence, Issues, and Implications", *Journal of Management*, 37 (1), 352-388.
- Hills, P. & Argyle, M. (2002). The oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073-1082
- Ismail, M.M.I. (2020). Motivasyon araçlarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: bağcılar ilçesi özel okullar örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı. İstanbul.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S.S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review of Economics And Management*, 1(1), 49-73.
- Marar, Z. (2004). Mutluluk Paradoksu. (S. Çağlayan, Çev.). İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Mimaroğlu H., 2008, Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Özgün, A., Yaşartürk, F., Ayhan, B. ve Bozkuş, T. (2017). Hentbolcuların Spora Özgü Başarı Motivasyonu ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Journal of Cultural and Social Studies*, 3, 83-94.

- Öztaş, İ. (2018). Farklı kurumlarda çalışan memurların serbest zaman doyum ve mutluluk düzeylerinin belirlenmesi (Kırıkkale İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Ağrı.
- Özteke Kozan, H.İ., Kavaklı, M., Ak, M. ve Kesici, Ş. (2019). Klinik Psikiyatri Dergisi, 22:436-444
- Rusbelt, C.E., Farrell, D., Rogers, G., ve 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, Vol.31 No: 2, s.599-627.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi, Ege Akademik Bakış, 7(2), 613,628.
- Sağlam Arı, G., Bal, H. ve Çına Bal, H. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 143-166.
- Serdar, E., Demirel, M., Harmandar Demirel, D. ve Donuk B. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Doyum Düzeyleri İle Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. Sosyal Bilimler Dergisi, 5(28), 2018.
- Siyahtaş, A. ve Ertekin, A.B. (2020). Üniversite öğrencilerinin serbest zamanda algıladıkları özgürlük düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. 07-09 Kasım 2020. 18.Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. Ege Akademik Bakış, 11(2), 277-288.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin İş Doyumları İle Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 6(17), 475-487.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta Analytic Findings", Personnel Psychology, Vol.46, s.259-293.
- Torun, Y. (2016). Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu, "Mutluluk", Erişim Tarihi: 14.02.2021. <https://sozluk.gov.tr/>.
- Yazgeç, G. (2019). Doğa ve macera rekreasyonu etkinliklerine katılan bireylerin serbest zaman doyum ve mutluluk düzeylerinin incelenmesi: Fethiye destinasyonu örneği. Yüksek Lisans Tezi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Anabilim Dalı Rekreasyon Programı. Manisa.
- Yener, S. (2018). İşten ayrılma niyetinin belirleyeni olarak psikolojik rahatlık. Anadolu üniversitesi sosyal bilimler dergisi,
- Yılmaz, A. (2017). Mutluluk ekonomisi; sosyo - ekonomik yapının toplumsal mutluluk algısı ve memnuniyetine etkisi: Türkiye Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bölümü.
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(2), 82-103.