

MUTLULUK İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ AZALTIR MI? MUTLULUK VE YAŞAM DOYUMUNUN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ *

Selçuk Türk¹

Seda Akın Gürdal²

Öz

Bu çalışma, mutluluk ve yaşam doyumunun işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemeyi ve elde edilecek sonuçlar ile hem mutluluk araştırmaları hem de Yönetim ve Organizasyon yazınına anlamlı katkılar sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışanların mutluluk ve yaşam doyumlarının işletme açısından önemini ortaya koyarak çalışan mutluluğu kavramına dikkat çekmek hedeflenmektedir. Kırklareli Organize Sanayi Bölgesinde üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanlarından toplanan verinin analizi sonucunda; sıklıkla sportif ve sosyal aktivitelere katılan katılımcıların mutluluk düzeylerinin hiç katılmayan veya nadiren katılanlardan daha yüksek olduğu, kadın çalışanların yaşam doyumları düşük iken işten ayrılma niyetinin erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mutluluk ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, yaşam doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında yine orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Mutluluğun başarı ve performans gibi değişkenlerle ilişkisine dair yazında yer alan sonuçlara paralel olarak mutluluğun işten ayrılma niyetini azalttığı ortaya konmuştur. Bu sonuç, çalışanların mutlu olmasının işletmeler açısından önemini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, Yaşam doyumunu, İşten ayrılma niyeti

DOES HAPPINESS REDUCE INTENTION TO LEAVE? THE EFFECTS OF THE HAPPINESS AND LIFE SATISFACTION ON INTENTION TO LEAVE **

Abstract

This study aims to investigate the relationships between happiness, life satisfaction and intention to leave, and to make valuable contributions to both happiness studies literature and Management & Organization literature via the results of this study. Moreover, it has been aimed to point out the importance of the workers' happiness and life satisfaction levels in the view of the business. In the end of the analyses of data, gathered from the workers of a business, running in manufacturing sector, in Kırklareli Organized Industrial Zone, it was found that happiness levels of participants who joined sportive and social activities often were significantly higher than those who never or rarely joined sportive and social activities, and female workers had significantly higher intention to leave than male workers while they had lower life satisfaction. It was also seen that there was a medium level significant negative correlation between happiness and intention to leave, and between life satisfaction and intention to leave. It was found out that happiness level decreased intention to leave in keeping with the results in previous studies showed the relationship between happiness and success, and between happiness and performance. These findings have highlighted the importance of happiness of the workers in terms of businesses.

Keywords: Happiness, Life satisfaction, Intention to leave

JEL: M10, M12, M51

* Bu çalışma, 118B056 numaralı Tübitak 4005 projesi kapsamında düzenlenen eğitim ve etkinliklerle geliştirilmiştir.

¹ Doktora Öğrencisi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, selcukturk1907@gmail.com

² Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, sedaakingurdal@gmail.com

** This study has been developed by training and activities organized within the scope of Tubitak 4005 project numbered 118B056.

“İnsanın yaşayabileceği en iyi kader, onun başına gelebilecek en büyük şans, çok sevdiği bir işi yaparken aynı zamanda o işten maddi kazanç sağlamasıdır.”

Abraham Maslow

“Sevdiğin işi seç ve hayatın boyunca bir gün bile çalışmak zorunda kalma!”

Konfüçyus

Giriş

Bir zamanlar erdem sayılan tutumluluk ve sadelik anlayışlarını değiştirerek insanları daha fazla satın almaya ve borçlanmaya iten ve tüketim çılgınlığını teşvik eden kapitalist sistem (Kotler, 2015, s. 159; Harari, 2015, s. 341) yeni bir yaşam modeli yaratmıştır. Bu modelde; haneye giren gelirin yetersiz kalması “çalışmak” kavramını insan hayatında daha önemli bir yere taşımış, insanların uyanık kaldığı sürenin büyük bir bölümünü işgal eden “iş hayatı” ekonomik boyutun ötesine taşınarak sosyal ve psikolojik boyutlarıyla önem kazanmaya başlamıştır. Yüzyıllardır felsefe, psikoloji, sosyoloji, tıp gibi farklı bilim dallarının ve disiplinlerin ilgi alanına giren ve farklı tanımlamalara sahip olan mutluluk ve yaşam doyum kavramları da, çalışma hayatının böylesine önemli olduğu bir dünyada iş dünyası ve Yönetim & Organizasyon yazını açısından dikkat çeken kavramlar olmaya başlamıştır.

Son dönemde, mutluluk kavramının işletmeler tarafından eskiye nazaran daha fazla dikkate alındığı, işletmelerde “mutluluk yogası”, “mizah atölyesi”, “kahkaha yogası” gibi uygulamaların yaygınlaştığı, pozitif duyguların ve mutluluk düzeyinin performans ve başarıya etkileri göz önüne alınarak çalışanların mutluluğuna daha fazla önem verildiği görülmektedir. Mutluluğun işletmelerdeki verimlilik ve üretkenlik açısından etkileri (Akduman & Yüksekbilgili, 2015, s. 147) ile mutluluk ve yaşam doyumunun başarı ve performans ile ilişkisini (Proyer, Annen, Eggimann, Schneider, & Ruch, 2012; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005) ortaya koyan çalışmalar da dikkate alındığında; çalışanların mutluluk düzeylerinin ve yaşamdan ne kadar doyum aldıklarının işletmelerin insan kaynakları politikaları açısından incelenmeye değer kavramlar oldukları değerlendirilmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından her yıl yapılan “Yaşam Memnuniyeti” araştırmasının 2017 yılı verileri incelendiğinde; katılımcıların %68’inin mutluluk kaynağı olarak sağlığı, %3,9’unun parayı ve sadece %1,9’unun da işini kabul ettiği görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2018). Yalnızca çok küçük bir azınlığın işini mutluluk kaynağı olarak görmesinin nedeninin insanların işi nedeniyle mutlu olamaması mı yoksa mutluluk değerlendirmesinde işini önemsiz görmesi mi olduğu tartışmalı olsa da, iş hayatı ile ilgili stres kaynaklarının ve iş-aile çatışmasının insanların mutluluk düzeyi üzerinde olumsuz etki yarattığını gösteren (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992) çalışmaların varlığından söz etmek mümkündür.

Tüm bu değerlendirmeler ve tespitlerden hareketle; bu çalışmanın amacı, çalışanların mutluluk ve yaşam doyumlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemektir. Yapılan alanyazın taramasında mutluluk ve yaşam doyumunun örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında çeşitli değişkenler ile ilişkisinin incelendiği ancak işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı kazanması bakımından oldukça önemli bir kavram olan işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin incelenmediği görülmektedir. Çalışmada elde edilecek bulgular ile mutluluk ve yaşam doyumunun çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkileri hakkında yazında yer alan sonuçlara katkı sağlanması, çalışan mutluluğunun işletmenin insan kaynakları politikası bakımından öneminin gündeme getirilmesi ve çalışan mutluluğuna ilişkin somut ve uygulanabilir öneriler geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Mutluluk ve yaşam doyumunu kavramları tanımsal olarak birbirine oldukça yakın hatta zaman zaman eş anlamlı olarak kullanılmasına (Kırcı Çevik & Korkmaz, 2014) rağmen, çalışmanın bağımsız değişkenleri olarak özellikle ikisi birden belirlenmiştir. Bu sayede yazında yer alan farklı

ölçekler vasıtasıyla ölçülen bu iki kavramın işten ayrılma niyeti ile ilişkilerinin ve demografik özellikler bakımından farklılıklarının kıyaslanması amaçlanmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Mutluluk ve Yaşam Doyumu

İnsanoğlunun, varoluşundan beri en çok sorguladığı kavramlardan birisidir mutluluk. Farklı felsefi geleneklerin ve araştırmacıların yaptığı farklı tanımlamalar mutluluk arayışının insanların ihtiyaçları ile şekillendiğini göstermektedir. Örneğin; kimileri için evlenmek bir mutluluk kaynağı iken, kimileri için boşanmak bir mutluluk kaynağı olabilir, ya da mutsuzluk sebebi olarak gördüğü bir işten ayrıldığı için mutlu olduğunu ifade eden bir kişinin boşalttığı pozisyona kabul edilen bir diğeri sahip olduğu işi mutluluk kaynağı olarak tanımlayabilir. Sebepleri, kaynakları ve tanımları farklı olarak ifade edilse de, mutluluk, insanların günlük hayatta en sık kullandığı, mutlak bir arayış içerisinde olduğu ve değerini yüzyıllardır yitirmeyen bir kavram olarak önemini korumaktadır.

Türk Dil Kurumu tarafından “*Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, oğunluk, kut, saadet*” olarak tanımlanan (TDK, 1992, s. 1048) mutluluk, mutluluk araştırmaları ile tanınan Ruut Veenhoven’a (1991) göre, “*kişinin bir bütün olarak yaşam kalitesine biçtiği değer, başka bir ifadeyle yaşadığı hayattan ne kadar memnun olduğudur.*” Mutluluk araştırmalarının diğeri bir önemli ismi Psikolog Ed Diener ise mutluluğu “*yaşamımızı genel olarak değerlendirdiğimizde ondan doyum aldığımızı düşünmek; umut, neşe, enerji, ilham gibi olumlu duyguları gün içinde öfke, korku, üzüntü, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygulardan daha fazla hissetmektir*” şeklinde tanımlamaktadır (Koydemir & Bulgan, 2017, s. 21). Mutluluk; yapılan bir işin sonunda, o anı yaşarken değil yaşadıkten sonra farkına varılan bir duygu, bir ödüdür (Akduman & Yüksekbilgili, 2015, s. 1).

Son Nokta Teorisine (Telic Theory/Endpoint Theory) göre, bir amaca ulaşıldığında ya da bir ihtiyaç karşılandığında mutluluk gerçekleşir. Diğeri bir ifadeyle mutluluk, sonuca ulaşıldığında yaşanan duygudur. Öncülüğünü Aristoteles’in yaptığı Eylemlilik Teorisi (Activity Theory) ise mutluluğu bir sonuç değil bir süreç olarak tanımlar. Mutluluk; kişinin eylemlerinin bir ürünüdür, hedefe ulaşıldığında değil o hedefe ulaşmak için verilen mücadelede yaşanan duygudur, hedeften ziyade o hedef için yürünen yolun kendisidir. Haz ve Acı Teorisi (Pleasure and Pain Theory) haz ve acının yakın ilişkili olduğunu, ihtiyaçların karşılanması ile mutluluğa erişileceğini, bu sebeple kişinin önce ihtiyaç duyduğu şeyin yoksunluğunu yaşayarak ve ardından ona sahip olarak mutluluğu bulacağını iddia eder. Aşağıdan Yukarıya Teorisi (Bottom-Up Theory) mutluluğun çevresel şartlar ve bu şartların belirlediği ihtiyaçların karşılanma düzeyi ile ilgili olduğunu savunurken, Yukarıdan Aşağıya Teorisi (Top-Down Theory) kişinin olaylara tepkisinin mutluluk tarafından belirlendiğini savunur. Yargı Teorisi (Judgement Theory) kişinin mutluluğu belli standartlar ile kıyaslayarak elde ettiğini öne sürer. Bağ Teorisine göre ise (Associationistic Theory), mutluluk; olaylara yüklenen anlam ve olayların içsel faktörlere bağlanması ile ilgilidir (Diener, 1984).

Mutluluğu “*haz*” kavramı temelinde açıklayan Hedonistik felsefe temsilcilerinden Epikuros’a göre “*Haz, mutlu yaşamın başlangıcı ve sonudur*” (Koydemir & Bulgan, 2017, s. 20). Democritus’a göre “*mutlu bir yaşam iyi bir kadere ya da dışsal tesadüflere değil kişinin düşünme tarzına bağlıdır*” ve dahası “*önemli olan kişinin neye sahip olduğu değil, elindekilere nasıl sahip olduğudur*” (Diener, 1984). Aristoteles’e göre ise insan yaşamının amacı mutluluktur ve tüm insanlar mutluluğu arar. Mutluluğu elde etmek ise yaşamı iyileştirecek tüm erdemlerin kazanımıyla mümkündür (Büyükdüvenci, 1993). Benzer bir şekilde Dalai Lama’da hayatın gerçek amacının mutluluğu aramak olduğunu ve “*hayatımızın gerçek yönünün mutluluğa doğru*” olduğunu ifade etmektedir (Dalai Lama & Cutler, 2012, s. 19).

Mutluluğu kısmen de olsa genetik özelliklere bağlayan ve bazı insanların mutlu bir mizacla doğduğunu öne süren araştırmalara (Aronson, Wilson, & Akert, 2012, s. 844) ve hatta mutluluğun

%80'e varan oranlarda genetik özelliklere bağlı olduğunu iddia eden çalışmalara (Lykken & Tellegen, 1996) rağmen, mutluluk reçetesi sunan ve insanların nasıl daha mutlu olacağını tanımlamaya çalışan psikoloji araştırmalarının ve felsefi öğretilerin varlığından söz etmek mümkündür. Sokrates, doğru insanın mutlu, doğru olmayanın acınacak durumda olduğunu ifade etmektedir (Platon, 2014, s. 52). Dalai Lama, mutluluğun içinde bulunulan mutlak koşullarla çok az ilgisi olduğunu, aslında mutluluğun, kişinin bulunduğu durumu nasıl algıladığı ve elinde olanla nasıl tatmin olduğuyula alakalı olduğunu öne sürmektedir (Dalai Lama & Cutler, 2012, s. 27). Japon felsefesine göre ise “Yaşamdaki mutluluğun ana şartları: yapacak bir şey, sevecek biri ve umut edecek bir şey” olarak tanımlanmaktadır (Garcia & Miralles, 2017, s. 105). Aaker, Rudd ve Mogilner (2011) mutlu olmak için para harcamak yerine zaman harcamak fikrinden hareketle beş prensip önermektedir. Buna göre; mutlu olmak için 1) doğru insanlarla zaman geçirmek; 2) doğru aktivitelere zaman harcamak; 3) zaman harcamadan edinilebilecek tecrübelerin (mutlu anları sadece hayal etmek bile mutluluk verir) tadını çıkarmak; 4) zamanı etkin kullanarak kullanılabilir zamanı arttırmak ve 5) mutluluğun zamana bağlı olarak değiştiğinin farkında olmak gerekmektedir. Aronson, Wilson ve Akert (2012, s. 844) “başkalarıyla tatminkar ilişkiler yaşamamanın, kişinin sevdiği bir şeyin peşinden gitmesinin ve başkalarına yardım etmesinin” en önemli üç mutluluk etkeni olduğunu öne sürmektedir. Albert Einstein’ın mutluluk ile ilgili vurgusu ise dikkat çekicidir: “Eğer mutlu bir yaşam istiyorsan onu bir hedefe bağla, insanlara veya şeylere değil!” (Koydemir & Bulgan, 2017, s. 25).

Mutluluk kavramı ile birlikte ilk akla gelen kavramlardan birisi elbette ki paradır. Paranın mutluluk getirip getirmediği, paranın getirdiği mutluluğun göreceli mi mutlak mı olduğu mutluluk araştırmalarının en çok tartışılan konularındandır ve gelir düzeyi ile mutluluk arasındaki ilişkinin varlığı ve yönü hakkında farklı bulguların varlığından söz etmek mümkündür (Akduman & Yüksekbilgili, 2015, s. 2; Diener, Sandvik, Seidlitz, & Diener, 1993; Veenhoven, 1991; Diener, Horwitz, & Emmons, 1985; Easterlin, 2004; Diener, 1984; Bülbül & Giray, 2011). Paranın mutluluk düzeyini arttıracığına yönelik yaygın inanışın aksine gelir ile mutluluk arasında oldukça düşük düzeyli ya da negatif yönlü bir ilişki bulunmasının muhtemel nedenleri arasında insanların parayı doğru harcamaması (Aaker, Rudd, & Mogilner, 2011), mutluluk ve memnuniyet duygusunun büyük ölçüde kıyaslama yapma eğiliminden etkilenmesi (Dalai Lama & Cutler, 2012, s. 27) nedeniyle elde edilen gelirden ziyade içinde bulunulan çevrenin gelir seviyesi ile ilişkili olması (Diener & Biswas-Diener, 2002; Cirkin & Göksel, 2016) ve geçmişteki gelir düzeyi ile ilgisinin olması (Köksal & Şahin, 2015) gösterilmektedir. Bu araştırmaların yapılmasından yüzlerce yıl önce Sokrates de şaşırtıcı bir şekilde para ile mutluluk arasındaki ilişkiyi benzer bir yaklaşımla ifade etmiştir: “[...] Dediğim gibi, servet ve yoksulluk; birincisi tembelliğin ve lüksün akrabasıdır; ötekisi cimriliğin ve bozulmanın akrabası; ikisi birden mutsuzluğun. [...]” (Platon, 2014, s. 422).

Bu çalışmanın esas odak noktasını mutluluğun sebepleri ve kaynaklarından ziyade sonuçları ve etkileri oluşturmaktadır. Bu sebeple, paranın mutluluk getirip getirmediği tartışmalarının bir adım ötesine geçerek mutluluğun para ve başarı getirip getirmediğinin gözden geçirilmesi yerinde olacaktır.

Mutluluğun insanların daha fazla para kazanmasına katkı sağladığını gösteren araştırmalar mevcuttur (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Mutlu insanlar mutsuzlara kıyasla daha iyimserdirler (Fisher, 2010; Lyubormirsky, 2001) ve her şeyin daha iyi olacağı beklentisi olarak tanımlanan iyimserlik zorluklara rağmen başarılı olma inancını canlı tutar ve kazanç sağlar (Goleman, 2018, s. 128). Ancak burada söz konusu olan “gerçekçi” bir iyimserliktir (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Collins (2002, s. 101), içinde bulunulan durumun tüm acı gerçeklerinin kabullenilmesi ama sonunda başarıya olan inancın hiçbir zaman kaybedilmemesi olarak nitelendirdiği ve “Stockdale Paradoksu” olarak adlandırdığı gerçekçi iyimserlik halinin başarıyı getireceğini öne sürmektedir.

Başarılı insanların daha mutlu olduğunu gösteren araştırmalara rağmen, mutluluk ile başarı arasındaki ilişkinin tek yönlü olarak açıklanamayacağını düşünen ve mutluluk araştırmalarının

meta-analizini yapan Lyubomirsky, King ve Diener, mutluluğun başarıyı getirdiğini, mutlu insanların mutsuz iş arkadaşları ile kıyaslandığında iş yerinde ve ilişkilerinde daha başarılı olduğunu ve hatta daha sağlıklı olduğunu öne sürmektedir. Mutluluk önemli başarıların öncülü olmanın yanında başarının ve üretici bir iş hayatının da işaretidir. Çünkü insanların hayatında her şey iyiye gittiğinde, insanlar gelecekte kullanacakları yetenek havuzunu genişletme fırsatı yakalayabilir ya da yüksek düzeyde çaba harcadıktan sonra enerjilerini yeniden yükseltmek için dinlenebilir ve rahatlayabilir (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

Yaşam doyumu kavramı ise ilk kez 1961 yılında klinik psikiyatrist Bernice L. Neugarten tarafından ortaya atılmıştır (Kırcı Çevik & Korkmaz, 2014). Kişinin sahip olduklarıyla beklentilerini kıyaslaması sonucu ortaya çıkan durum olarak tanımlanan yaşam doyumu kavramının (Ozer & Karabulut, 2003), mutluluk ile eş anlamlı kullanıldığı (Kırcı Çevik & Korkmaz, 2014), öznel iyi oluş kavramının (subjective well-being) bileşenlerinden biri olarak ifade edildiği (Diener, 2000; Diener, 1984), öznel iyi oluşun bilişsel yönü olarak tanımlandığı (Diener, 1984) görülmektedir.

Dikmen'e (1995) göre yaşam doyumu kavramı mutluluk ve öznel iyi oluş kavramları ile karıştırılmaktadır. Dikmen (1995) *"yaşam doyumunun son zamanlarda ve doğrudan yaşanan yaşama bağlı olduğunu ve yaşamın ne kadar doyum sağlayıcı olduğuyula ilgili olduğunu, mutluluğun ise yaşamın somut koşullarına daha az dayanan ve ayaklara yere daha az basan bir kavram"* olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir tanıma göre ise yaşam doyumu *"kişinin kendi seçtiği kriterlere göre yaşamının niteliği hakkındaki genel değerlendirmesidir."* (Kırcı Çevik & Korkmaz, 2014).

1.2. İşten Ayrılma Niyeti

İnsan kaynağını bir maliyet unsuru olarak gören verimlilik ve çıktı odaklı Klasik Yönetim Anlayışının evrilmesi ve örgüt teorisinde ortaya çıkan yeni anlayışların meydana getirdiği değişim, insanın örgüt içerisindeki konumunu ve önemini derinden etkilemiştir. İşletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesinde, elde ettiği avantajı muhafaza etmesinde ve rakiplerin saldırılarına süratle cevap verebilmesinde insan kaynağının ve bu kaynağın etkin yönetiminin önemi ön plana çıkmaktadır (Cetin, 2015, s. 295).

Örgütten ayrılmak konusunda bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik hali olarak tanımlanan (Tett & Meyer, 1993) işten ayrılma niyeti, hem çalışan hem de işletme açısından büyük bir maliyete neden olmaktadır (Kirschenbaum & Weisberg, 2002; Cascio, 1991). Bu açıdan bakıldığında işletmelerin İnsan Kaynakları departmanlarının işten ayrılma maliyetlerini azaltmak için öncelikli hedefi çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması, örgütsel bağlılığın artırılması ve çalışanların takımın bir parçası olması sağlanarak mutlu edilmesi ve bu sayede örgüt içinde kalmalarının sağlanması olmalıdır (Daft, 2008; Gürbüz & Bekmezci, 2012; Yenihan, Öner, & Çift yıldız, 2014).

Çalışanların işten ayrılma nedenlerine ilişkin yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde; kişi-iş uyumu, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından olan anlam, katılımcı liderlik tarzı, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti, ücret memnuniyeti gibi olumlu kavramların işten ayrılma niyetini azalttığı (Kitapçı, Kaynak, & Ökten, 2013; Liu, Liu, & Hu, 2010; Kaymaz, Eroğlu, & Sayılar, 2014; Sökmen & Sökmen, 2014; Ayazlar & Güzel, 2013; Kirschenbaum & Weisberg, 2002), işyerindeki psikolojik taciz ve şiddet (mobbing), iş tatminsizliği ve daha iyi iş alternatifleri gibi olumsuz etkenlerin ise işten ayrılma niyetini artırdığı görülmektedir (Kaya, 2016; Wasmuth & Davis, 1983; Kirschenbaum & Weisberg, 2002). Tüm bunlara ilave olarak; çalışanın ailesi ile ilgili sorumlulukları, işin durağanlığı, kariyer geliştirme fırsatlarının yetersizliği ve işin anlamsızlığı gibi etkenler de işten ayrılma niyetini arttırmakta (Daft, 2008, s. 349, 456 ve 458), olumlu duygular iş tatmini ve işyeri mutluluğunu artırarak işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Siu, Cheung, & Lui, 2015).

Wasmuth & Davis (1983), üç yıl süren çalışmalarının ardından, iş memnuniyetsizliğinin işten ayrılma niyetini iyi iş alternatiflerinden daha çok etkilediğini öne sürmektedir. Diğer bir ifadeyle,

işten ayrılma niyetinin “*dışsal etkenler*” yerine “*içsel etkenlerden*” daha çok etkilendiği iddia edilmektedir. Coomber ve Barribal da işten ayrılma niyetine ilişkin yazında yer alan çalışmaların meta-analizini yaptıkları araştırmada, işten ayrılma niyetinin en çok çalışma koşullarından kaynaklanan iş memnuniyetsizliğinden etkilendiğini ortaya koymaktadır (Coomber & Barribal, 2007).

Hinkin & Tracey (2000) işten ayrılmanın işletmelere maliyetini formülize ederek hesapladığı çalışmada, işten ayrılmanın maliyetinin sanılandan çok daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. İşten ayrılma sonucunda ortaya çıkan tüm maliyetleri listeleyen Hinkin ve Tracey, maliyetleri; ayırma maliyeti, yeniden işe alma süreci maliyeti, seçim maliyeti, işe alma maliyeti ve üretim kaybı maliyeti olarak beş ana başlık altında toplamaktadır.

İşten ayrılma niyetine sahip olan ve aktif olarak alternatif arayan bir çalışanın işletmeye olan aidiyet duygusundaki eksilme, verimlilik kaybı, örgüt içi iletişime verebileceği muhtemel zarar ve motivasyon eksikliği gibi unsurlar da dikkate alındığında; işten ayrılma niyetinin örgütsel boyutta çok daha büyük maliyetlere yol açacağı görülmektedir.

2. Araştırma Metodolojisi ve Uygulama

2.1. Araştırmanın Amacı, Kısıtlar ve Varsayımlar

Kırklareli Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren bir üretim işletmesinde ele alınan bu araştırmanın temel amacı, mutluluk ve yaşam doyumunun, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin ve ilişkisinin tespit edilmesi ve demografik faktörlere göre farklılık durumlarının ortaya koyulmasıdır.

Çalışma, Kırklareli Organize Sanayi Bölgesinde üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletme ile kısıtlıdır. Özellikle işten ayrılma niyetinin organizasyonel yapı, örgütsel kültür, faaliyet gösterilen sektör gibi etkenlerden etkilenmemesi maksadıyla çalışma tek bir işletme ile sınırlı tutulmuştur. Çalışmaya katılanların tüm soruları anladığı ve içtenlikle yanıtladığı varsayılmaktadır.

2.2. Hipotezler

Mutluluk ve yaşam doyumunun farklı bağımlı değişkenler ve örgütsel aktiviteler ile ilişkilerini ortaya koyan ve 1. Bölümde sunulan araştırmalar kapsamında test edilmek üzere geliştirilen hipotezler şunlardır:

H₁: Katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, gelir seviyesi, spor yapma sıklığı, sosyal aktivitelere katılma sıklığı ve yılda okunan ortalama kitap sayısı) göre mutluluk düzeyleri, yaşam doyumları ve işten ayrılma niyetleri ortalamaları arasında anlamlı farklılık vardır.

H₂: Mutluluk düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Yaşam doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Mutluluk düzeyi işten ayrılma niyetini doğrusal, negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₅: Yaşam doyumunu işten ayrılma niyetini doğrusal, negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir.

2.3. Araştırmanın Örneklemi, Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve İstatistiksel Analizler

Araştırmanın evrenini söz konusu işletmede çalışan 81 kişi oluşturmaktadır ve araştırma evreninin kısıtlı olması sebebiyle çalışmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Oldukça yaygın olarak kullanılan bu yöntemde amaç ankete cevap veren herkesin örnekleme dahil edilmesidir

(Altunışık ve ark., 2007, s. 132). Araştırmaya katılan 81 çalışandan geri dönüşler sonrasında 70 anket geçerli sayılmıştır.

Çalışma kapsamında ortaya konan hipotezleri test etmek amacıyla seçilen işletmede bulunan 81 çalışana geliştirilen ölçekler uygulanmıştır. Mutluluk düzeyini tespit etmek amacı ile Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilmiş, Doğan ve Akıncı Çötök (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan 7 maddeden oluşan Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu uygulanmıştır. Yaşam Doyumunu ölçmek için Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş, Durak, Şenol-Durak ve Gençöz (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ve 5 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Cropanzo, James ve Konovsky (1993) tarafından yapılan çalışmaya atıfla Grandey (1999) tarafından geliştirilmiş, Yıldırım (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ve 3 maddeden oluşan ölçek uygulanmıştır.

Anketten elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 24.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde güvenilirlik analizi, faktör analizi, bağımsız t test ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon, basit regresyon analizleri kullanılmıştır.

2.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Üretim işletmesinde uygulanan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini tespit etmek amacı ile açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Tablo 1'de yer alan sonuçlara göre, mutluluk ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda örnekleme yeterliliği ölçüsü 0.50'nin altında olan bir soru analizden çıkarılarak analiz tekrarlanmış, analiz sonucunda bir faktörlü bir yapı elde edilmiş, KMO katsayısı 0.789 ve Barlett's Testi değeri 148.564 olarak elde edilmiştir. Mutluluk ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin ise 0.809 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Mutluluk Ölçeğine Ait Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı	Güvenilirlik
MUTLULUK	1.Kendimden hoşnut değilim.	0.541	53.523	0,809
	2. Hayatın çok ödüllendirici olduğunu hissediyorum.	0.664		
	3. Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	0.881		
	4.Çevremdeki güzelliklerin farkına varırım.	0.724		
	5.Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	0.739		
	6. Zihinsel olarak kendimi tamamen dinç hissederim.	0.794		
KMO Ölçek Geçerliliği				0.789
Bartlett's Testi			Ki-Kare	148.564
			Sd	15
			p değeri	0.000

Yaşam doyum ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapı elde edilmiş, KMO katsayısı 0.877 ve Barlett's Testi değeri 172.137 olarak, ölçeğin Cronbach Alpha değeri ise 0.882 olarak elde edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı	Güvenilirlik
YAŞAM DOYUMU	1. Hayatım birçok yönden idealimdeki yakın.	0.879	68,580	0,882
	2. Hayat şartlarım mükemmel.	0.841		
	3. Hayatımdan memnumum.	0.826		
	4. Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0.801		
	5. Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim.	0.790		
KMO Ölçek Geçerliliği				0.877
Bartlett's Testi			Ki-Kare	172.137
			Sd	10
			p değeri	0.000

İşten ayrılma ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Tablo 3'te gösterilen analiz sonuçlarına göre KMO katsayısı 0.686 ve Bartlett's Testi değeri 61.371 olarak, ölçeğin Cronbach Alpha değeri ise 0.777 olarak elde edilmiştir.

Tablo 3: İşten Ayrılma Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı	Güvenilirlik
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	1. Şimdiki işimde devam etmeye niyetliyim.	0.786	70.523	0.777
	2. Şimdiki işimden bir yıl içinde ayrılmaya niyetliyim.	0.862		
	3. Elimde olsa şimdiki işimden ayrılıyorum.	0.864		
KMO Ölçek Geçerliliği				0.686
Bartlett's Testi			Ki-Kare	61.371
			Sd	3
			p değeri	0.000

2.5. Bulgular ve Değerlendirme

2.5.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanlara ilişkin Tablo 4'te sunulan veriler incelendiğinde, 70 katılımcının %45.4'ünün kadın, %54.6'sının ise erkek olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların yaş

dağılımları incelendiğinde %57.1'i 18-35 yaş aralığında, %42.9'u 36 ve üzerindedir. Katılımcıların %18.6'sının lise, %20.0'sinin ön lisans, %47.1'inin lisans, %14.3'ünün ise lisansüstü eğitim aldıkları görülmektedir. Katılımcıların gelir düzeyleri ele alındığında %12.9'u 3000 TL'den az, %18.6'sı 3001-4000 TL arasında, %21.4'ü 4001-5000 TL arasında ve çalışanların %47.1'i 5001 TL ve üzerinde kazanmaktadır. Dolayısıyla işletme çalışanlarının önemli bir kısmı 5001 TL ve üzerinde bir gelir düzeyine sahiptir.

Çalışanların sosyal aktivite sıklıkları incelendiğinde %24.3'ü normal (haftada 3-4 gün), %40.0'ı az sıklıkta (haftada 1-2 gün), %35.7'si ise çok nadir olarak sosyal aktivitelere katılmaktadır. Katılımcıların spor yapma sıklıkları incelendiğinde sıklıkla spor yapanların düzeyi %4.9 iken, %18.6'sı normal (3-4 gün), %40.0'ı az sıklıkta (haftada 1-2 gün) ve %30.0'u çok nadir spor yapmakta, %7.5'i ise hiç spor yapmamaktadır. Katılımcıların bir yıl içerisinde okudukları kitap sayısı incelendiğinde %72.9'unun 1-5 kitap, %14.3'ünün 6-10 kitap, %12.8'inin ise 11 ve üzerinde kitap okudukları görülmektedir.

Tablo 4: Çalışanlara İlişkin Demografik Özellikler

Demografik Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	32	45.4
	Erkek	38	54.6
Yaş	18-35	40	57.1
	36 ve üzeri	30	42.9
Eğitim Durumu	Lise	13	18.6
	Ön Lisans	14	20.0
	Lisans	33	47.1
	Lisansüstü	10	14.3
Gelir	3000 TL'den az	9	12.9
	3001-4000 TL arası	13	18.6
	4001-5000 TL arası	15	21.4
	5001 TL ve üzeri	33	47.1
Sosyal Aktivite	Normal (3-4 gün)	17	24.3
	Az Sıklıkta (1-2 gün)	28	40.0
	Çok Nadir	24	35.7
Spor	Sıklıkla(5-7 gün)	3	4.9
	Normal (3-4 gün)	13	18.6
	Az Sıklıkta (1-2 gün)	28	40.0
	Çok Nadir	21	30.0
	Hiç Katılmam	5	7.5
Okunan Kitap	1-5 Kitap	51	72.9
	6-10 Kitap	10	14.3
	11 ve üzeri	9	12.8

2.5.2. Mutluluk, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Boyutlarının Demografik Faktörlere Göre Karşılaştırılması

Tablo 5'te, araştırmaya katılanların mutluluk, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti boyutlarının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

sonuçlarına yer verilmiştir. Parametrik fark testlerini uygulamadan önce normallik varsayımları gözden geçirilmiş ve veri setinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5: *Mutluluk, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Boyutlarının Demografik Faktörlere Göre Farklılıklarının Karşılaştırılması*

Boyutlar Değişkenler	Cinsiyet **	Yaş **	Eğitim ***	Gelir ***	Spor ***	Sosyal Aktivite ***	Kitap Okuma ***
MUTLULUK	0.233	0.379	0.510	0.269	0.005*	0.008*	0.252
YAŞAM DOYUMU	0.029*	0.256	0.365	0.331	0.271	0.550	0.377
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	0.003*	0.635	0.173	0.050	0.361	0.216	0.275

* $p < 0.05$ ** *t Test Sonucu* *** *ANOVA Test Sonucu*

Tablo 5'te görüldüğü gibi, çalışanların mutluluk, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti boyutlarında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir, spor yapma sıklığı, sosyal aktivite katılım sıklığı ve kitap okuma sayısı açısından farklılıkları incelenmiştir. Cinsiyet açısından yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti boyutlarında farklılık görülmektedir. Yaşam doyumu boyutu ile ilgili olarak kadın çalışanların ortalamaları 2.95, erkek çalışanların ortalama değerleri 3.41 olarak görülmüştür. İşten ayrılma niyeti boyutuna göre kadın çalışanların ortalamaları 2.48 iken erkek çalışanların işten ayrılma niyeti ortalamaları 1.67'dir. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre yaşam doyumu anlamlı olarak düşük iken işten ayrılma niyetlerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. Yaş, eğitim, gelir ve kitap okuma sayıları arasında her üç boyutta da farklılık görülmemektedir.

Mutluluk boyutunda spor yapma sıklığı ve sosyal aktivitelere katılma sıklığı bakımından en az iki grup arasında anlamlı farklılıklar olduğu ANOVA analizi ile ortaya konmuştur. Gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek maksadıyla Post-Hoc testi olarak Tukey Testi yapılmış, test sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: *Mutluluk Boyutunun Spor Yapma Sıklığı ve Sosyal Aktive Katılım Sıklığına Göre Farklılıkları Belirlemeye Yönelik Tukey Testi Sonuçları*

Spor			
MUTLULUK (p:0.005)	Sıklıkla	Normal Az Sıklıkla Çok Nadir Hiç Yapmam	0.098 0.008* 0.022* 0.004*
Sosyal Aktivite			
MUTLULUK (p:0.008)	Normal	Az Sıklıkla Çok Nadir	0.380 0.007*

Tablo 6’da sunulan Tukey testi sonuçlarına göre, mutluluk boyutuna göre sıklıkla spor yapanlar ile az sıklıkla yapanlar, çok nadir yapanlar ve hiç yapmayanlar arasında farklılıklar söz konusudur. Sosyal aktivitelere katılma sıklığı normal olanlar ile çok nadir olanlar arasında mutluluk boyutuna göre anlamlı fark bulunmaktadır. Çalışma kapsamında oluşturulan H_1 reddedilemez.

2.5.3. Mutluluk, Yaşam Doymu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Mutluluk, yaşam doymu ve işten ayrılma niyeti boyutları ile yapılan ve Tablo 7’de gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına göre, mutluluk ile yaşam doymu arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde (0.740) anlamlı bir ilişki, mutluluk ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve orta düzeyde (-0.603) anlamlı bir ilişki, yaşam doymu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve orta düzeyde (-0.522) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Mutluluk ve yaşama doyumunun her ikisinin, işten ayrılma niyeti ile arasındaki anlamlı negatif ilişki mutlu ve yaşam doymu yüksek çalışanların daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre H_2 ve H_3 reddedilemez. Mutluluk ve yaşam doymu arasında ortaya çıkan pozitif doğrusal ilişki yazında yer alan çalışmaları doğrular niteliktedir.

Tablo 7: Mutluluk, Yaşam Doymu ve İşten Ayrılma Niyeti Korelasyon Analizi

	MUTLULUK	YAŞAM DOYUM	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
MUTLULUK	1		
YAŞAM DOYUM	0.740 (0.000)	1	
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	-0.603 (0.000)	-0.522 (0.000)	1

2.5.4. Mutluluk ve Yaşam Doyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Mutluluk bağımsız değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla regresyon analizi yapılmış, regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir. Kurulan modelde mutluluk bağımsız değişkeninin işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini açıklama gücü %36,4’tür. Diğer bir ifadeyle model, işten ayrılma niyetinin %36,4’ünün mutluluk ile açıklanabildiğini göstermektedir. Mutluluk düzeyi işten ayrılma niyetini doğrusal, negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir. Buna göre H_4 reddedilmez.

Tablo 8: Mutluluğun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İŞTEN AYRILMA NİYETİ			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p değeri
MUTLULUK	-0.824	-6.235	0.000
R:0.603 R ² : 0.364 F Değeri: 38.870 p değeri: 0.000			

$$\text{İşten Ayrılma Niyeti} = 4,837 + (-,824 * \text{Mutluluk})$$

Sonuçları Tablo 9’da sunulan regresyon analizi sonuçlarına göre; kurulan modelde Yaşam Doymu bağımsız değişkeninin İşten Ayrılma Niyeti bağımlı değişkenini açıklama gücü %27,2’dir. Diğer bir ifadeyle model işten ayrılma niyetinin %27,2’sinin yaşam doymu ile açıklanabildiğini göstermektedir. Yaşam doymu işten ayrılma niyetini doğrusal, negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir. Buna göre H_5 reddedilemez.

Tablo 9: Yaşam Doyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İŞTEN AYRILMA NİYETİ			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p değeri
YAŞAM DOYUMU	-0.677	-5.042	0.000
R:0.522 R ² : 0.272 F Değeri: 25.420 p değeri: 0.000			

$$\text{İşten Ayrılma Niyeti} = 4,187 + (-,677 * \text{Yaşam Doyumu})$$

3. Sonuç

Analiz sonucunda elde edilen bulgular; katılımcıların mutluluk düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim, gelir düzeyi ve bir yılda okunan kitap sayısına göre anlamlı olarak farklılaşmadığını, fakat spor yapma sıklığı ve sosyal aktivitelere katılma sıklığı bakımından mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğunu göstermektedir. Buna göre sıklıkla spor yapanlar (haftada 5-7 gün) az sıklıkta spor yapanlardan (haftada 1-2 gün), çok nadir spor yapanlardan (yılıda birkaç kez) veya hiç spor yapmayanlardan daha mutlu, normal düzeyde sosyal aktivitelere katılanların (haftada 3-4 kez) ise çok nadir katılanlardan (yılıda birkaç kez) daha mutlu olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte; yaşam doyumu ve işten ayrılma niyetinin cinsiyet bağlamında anlamlı olarak farklılaştığı, kadın çalışanların erkek çalışanlardan anlamlı olarak daha düşük yaşam doyumuna sahip olduğu görülürken, daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olduğu görülmektedir.

Hem mutluluk hem de yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki anlamlı negatif ilişki mutlu ve yaşam doyumu yüksek çalışanların daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduğunu göstermektedir. Mutluluk ve iş doyumunun işten ayrılma üzerinde doğrusal, negatif ve anlamlı etkileri söz konusudur. Çalışma kapsamında oluşturulan ve test edilen hipotezler reddedilemez olarak sonuçlanmıştır.

Kişilerin olaylara karşı tepkilerinin mutluluk bağlamında belirlendiğini iddia eden Yukarıdan Aşağıya Teorisi (Top-Down Theory) kapsamında değerlendirildiğinde (Diener, 1984), mutlu insanların çevresindeki olumlu gelişmelere daha fazla odaklandığı ve olumsuzlukları görmezden gelme eğiliminde olduğu öne sürülebilir. Bu açıdan mutlu çalışanların, işlerinde çeşitli olumsuzluklar yaşasalar bile bunlara odaklanmadıkları, pozitif duygularının etkisiyle daha iyimser oldukları ve işe devam etme eğiliminde oldukları iddia edilebilir.

Yazında yer alan önceki çalışmalarda da görüldüğü üzere, mutluluk kavramı yarattığı pozitif etkiler ile insan yaşamını iyileştirmektedir. Başarı ve performans ile ilişkilerine ilave olarak, bu çalışmada ampirik olarak ortaya konan mutluluğun işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif etkisi, yüzyıllardır tartışılan mutluluk kavramının işletmeler açısından dikkate değer bir kavram olduğunu göstermektedir. Çalışma üretim sektöründe bir işletme ile sınırlandırılmıştır, farklı sektörlerde ve daha fazla işletme ile çalışma gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Aaker, J. L., Rudd, M., & Mogilner, C. (2011). If money does not make you happy, consider time. *Journal of Consumer Psychology, 21*, 126-130.
- Akduman, G., & Yüksekbilgili, Z. (2015). *İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Vizyon: Mutluluk Yönetimi*. İstanbul: Türkmen.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2012). *Sosyal Psikoloji*. (O. Gündüz, Çev.) İstanbul: Kaknüs.
- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2013). Örgütsel Adaletin Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İşyerinde Sapma Davranışına Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 10*(3), 6-23.
- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2011). Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi. *Ege Akademik Bakış, 11*(Özel Sayı), 113-123.
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı. *Felsefe Dünyası*(9), 41-45.
- Cascio, W. (1991). *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*. Boston, USA: PWS-Kent Publishing.
- Cetin, C. (2015). *Temel İşletmeciliğe Giriş*. İstanbul: Beta.
- Cirkin, Z., & Göksel, T. (2016). Mutluluk ve Gelir. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 71*(2), 375-400.
- Collins, J. (2002). *"İyi"den, "Mükemmel" Şirkete: Kalıcı Başarıya Ulaşmanın Yolları*. (L. Cinemre, Çev.) İstanbul: Boyner.
- Coomber, B., & Barribal, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies, 44*, 297-314.
- Daft, R. L. (2008). *Management* (9 b.). Ohio, USA: South-Western, Cengage Learning.
- Dalai Lama, K., & Cutler, H. (2012). *Mutluluk Sanatı: Yaşam İçin Bir El Kitabı*. (G. Tokcan, Çev.) İstanbul: Klan.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist, 55*(1), 34-43.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will Money Increase Subjective Well-being? *Social Indicators Research, 57*, 119-169.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessmen, 49*(1), 71-75.
- Diener, E., Horwitz, J., & Emmons, R. A. (1985). Happiness of the Very Wealthy. *Social Indicators Research, 16*, 263-274.
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993). The Relationship between Income and Subjective Well-Being: Relative or Absolute? *Social Indicators Research, 28*, 195-223.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 50*(3-4), 115-140.
- Doğan, T., & Akıncı Çötök, N. (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(36), 165-172.

- Durak, M., Senol-Durak, E., & Gencoz, T. (2010). Psychometric properties of the satisfaction with life scale among Turkish university students, correctional officers, and elderly adults. *Social indicators research*, 99(3), 413-429.
- Easterlin, R. A. (2004). The Economics of Happiness. *Daedalus*, 133(2), 26-33.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Garcia, H., & Miralles, F. (2017). *Ikigai: Japonların Uzun ve Mutlu Yaşam Sırrı*. (M. Uzun, Çev.) İstanbul: İndigo.
- Goleman, D. (2018). *Duygusal Zeka: EQ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık.
- Grandey, A. (1999). The Effects of Emotional Labor: Employee Attitudes, Stress and Performance. *Colorado State University, Yayımlanmış Doktora Tezi*.
- Harari, Y. N. (2015). *Hayvanlardan Tanrılara: Sapiens, İnsan Türünün Kısa Bir Tarihi* (28. b.). (E. Genç, Çev.) İstanbul: Kolektif.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Hinkin, T. R., & Tracey, J. B. (2000). The Cost of Turnover: Putting a Price on the Learning Curve. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), 14-21.
- Köksal, O., & Şahin, F. (2015). Gelir ve Mutluluk: Gelir Karşılaştırmasının Etkisi. *Sosyoekonomi*, 23(26), 45-59.
- Kırcı Çevik, N., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Kirschenbaum, A., & Weisberg, J. (2002). Employee's Turnover Intentions and Job Destination Choices. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 109-125.
- Kaya, N. (2016). Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ile Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U., & Sayılar, Y. (2014). Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave. *"Is, Guc" Industrial Relations and Human Resources Journal*, 16(1), 38-53.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., & Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Kotler, P. (2015). *Kapitalizmle Yüzleşmek*. (T. Gezer, Çev.) İstanbul: MediaCat.
- Koydemir, S., & Bulgan, G. (2017). *Mutluluk 2.0: İyi Yaşama Dair Bilmediklerimiz* (2 b.). Ankara: Elma.
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality*, 38(5), 615-626.

- Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a Stochastic Phenomenon. *Psychological Science*, 7(3), 186-189.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why Are Some People Happier Than Others? The Role of Cognitive and Motivational Processes in Well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239-249.
- Ozer, M., & Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Platon. (2014). *Devlet* (1 b.). (H. Portakal, Çev.) İstanbul: Cem.
- Proyer, R. T., Annen, H., Eggimann, N., Schneider, A., & Ruch, W. (2012). Assessing the "Good Life" in a Military Context: How Does Life and Work-Satisfaction Relate to Orientations to Happiness and Career-Success Among Swiss Professional Officers? *Social Indicators Research*, 106, 577-590.
- Sökmen, A., & Sökmen, A. (2014). The Effect of Participative Leadership on Turnover Intentions. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 21-26.
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking Positive Emotions to Work Well-Being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role of Psychological Capital. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 367-380.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2017. *TÜİK Haber Bülteni*, 27590.
- TDK. (1992). *Türkçe Sözlük* (Cilt 2). İstanbul: Türk Dil Kurumu.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Veenhoven, R. (1991). Is Happiness Relative? *Social Indicators Research*, 24, 1-34.
- Wasmuth, W. J., & Davis, S. W. (1983). Managing Employee Turnover. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 23(4), 15-22.
- Yıldırım, Z. (2017). Turnover Intention in Relation to Job Demands and Burnout: The Moderating Effect of Job Embeddedness. *Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Yenihan, B., Öner, M., & Çiftçiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Journal of Labour Relations*, 5(1), 38-49.