

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ÇANKAYA¹

ÖZET

Örgütler, durağan şekilde yönetilmeyip değişen çevresel koşullara göre yeni uygulamalara gitmektedirler. Günümüz örgütlerinin en önemli kaynağı olarak nitelendirilen çalışanlar ise aynı zamanda birer psiko-sosyal varlıklardır. Örgütlerin çevresel koşullara uyum sağlama adına devreye aldığı bazı uygulamalar, çalışanlar arasında zaman zaman farklı şekillerde algılanabilmektedir. Kimi çalışan, bir uygulamayı kendisine yapılan bir destek olarak algılamak kimisi de bunu tehdit olarak algılayabilmektedir. Örgütlerin çalışanlarına bireysel kariyer ve kişisel gelişim gibi konularda katkı sağlaması ve onları sahiplenmesi yönündeki çalışan inancı olarak nitelendirilen algılanan örgütsel destek, çalışanlarda bazı olumlu psikolojik gelişimlere de katkı sağlamaktadır. Bu durum ise çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu yönde geliştirmekte ve böylelikle örgütü tarafından desteklendiğine inanan çalışan işten ayrılma eğilimine yönelmemektedir. Bu varsayımdan hareketle yola çıkılan bu çalışma; Trabzon il merkezindeki kamu sağlık kuruluşlarında görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 412 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmadaki nihai amaç; çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla öncelikle değişkenler arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışma sonucunda; çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik İyi Oluş, İşten Ayrılma Niyeti, Sağlık Çalışanları, Sağlık Kuruluşları.

¹ Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0003-3498-7328
muhammetcankaya@gmail.com, muhammetcankaya@hitit.edu.tr

EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF HEALTHCARE EMPLOYEES ON THE INTENTION TO LEAVE JOB

ABSTRACT

Organizations are not managed in a stable way, but they implement new practices based on changing environmental conditions. Employees, who are considered as the most important source of today's organizations, are also psycho-social entities. Some applications that organizations implement to adapt to environmental conditions can sometimes be perceived in different ways among employees. Some employees perceive an application as a support for him/her; however, some others perceive it as a threat. Perceived organizational support, which is described as the belief of an employee in contributing and owning the organizations in issues like individual careers and personal development, also contributes to some positive psychological developments in employees. This improves the levels of psychological well-being of employees in a positive way; and in this way, they do not tend to leave job believing that they are supported by their organization. The present study, which was based on this assumption, was conducted with 412 employees who volunteered to participate in the study and who worked in public healthcare institutions in Trabzon city center. The ultimate purpose of the study was to examine the effect of perceived organizational support and psychological well-being levels of employees on the intention of leaving employment. For this purpose, firstly, the presence of a relation between the variables was investigated, and it was found as a result of the analyses that there were significant relationships between the variables. As a result of the study, it was concluded that the perceived organizational support and psychological well-being levels of employees had negative effects on the intention to leave the job.

Keywords: Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, Intention to Leave, Health Staff, Health Institutions.

GİRİŞ

Algı konusunda yapılan çalışmalarda sıklıkla ele alınan kavramlardan biri olan örgütsel desteğin varlığı veya yokluğu, çalışanın çevresindeki kişileri ve olayları anlama ve yorumlama süreci ile ortaya çıkmaktadır. Algı ise her çalışanda aynı düzeyde gerçekleşmemekte ve çalışanlar arasında algılama biçimleri açısından farklılıklar görülebilmektedir. Örgütte yapılan bir uygulama bir grup çalışanda örgütsel destek olarak kabul edilebilirken; diğer bir çalışan grubunda ise örgütsel destek olarak görülmebilir (Yıldız Bağdoğan, 2018: 7). Ancak çalışanlarla ilgili örgütsel destek nitelikli uygulamalara başlamadan önceki süreçte uygulamaların yapılma nedenleri, uygulamadan beklentiler ve bunun olası etkilerinin neler olabileceği örgüt çalışanlarıyla paylaşıldığında çoğunluğun algısı örgütsel destek yönünde olacaktır.

Örgütsel konular üzerine son yıllarda yapılan çalışmalarda diğer bir ilgi konusu da çalışanın olumlu psikolojik durumuna etki eden faktörlerdir. Bunun nedeni ise çalışanın psikolojik iyi oluşunun çalışan üzerinde bir takım olumlu etkilere sahip olmasının yanında aynı zamanda örgüt açısından da birtakım kazanımlar sağlamasındandır. Wright ve Cropanzano (2004) örgütsel alanda psikolojik iyi oluşun önemli olmasını mutlu çalışan ve üretken çalışan tezine dayandırmaktadırlar (Yaşın, 2016: 76-87). Mutlu ve üretken çalışanlar ise hem bireysel hem de örgütsel performansın gelişmesini sağlayacaklardır.

Rekabet avantajı yaratma ve sürdürmede önemli bir rol oynayan ve kurumsal varlık olarak kabul edilen çalışanların, örgütler için önemi son zamanlarda daha da fark edilir hale gelmiştir. Herzberg'e (2005) göre, yüksek nitelikli çalışanları cezbetme ve elde tutma konusu, her zamankinden daha önemli olan yönetsel bir bakış açısına dayanmaktadır. Ayrıca, çalışanların motive edilmesi ve çalıştığı kurumda tutulması konusu örgütsel performansın sürdürülmesi için akıllı bir strateji olarak görülmektedir (Seyhan, 2020: 41). Diğer taraftan çalışana değersiz hissettiren, onların gelişimine imkan tanımayan, adaletsiz ve öngörülemez uygulamaların olduğu örgütlerde çalışanlarda örgütte kalmama isteği ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkacaktır.

1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Algılama, bireyin çevreden kendisine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama sürecidir. Bireylerin algılamaları yaşam biçimlerine, kültürlerine, inanç sistemlerine, değerlerine, kişilik özelliklerine göre değişebilmektedir. O halde algılanan ifadesi “bireyin çevresini algılaması” ile ilgili bir kavramdır. Örgütün birey tarafından görünüşü veya örgütteki birtakım olayların bireyler tarafından algılanmaları farklılıklar gösterebilmektedir. Bir bireyin olumlu olarak algıladığı uygulamalar, diğer bazı bireyler tarafından olumsuz olarak algılanıp yorumlanabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 116).

Algı ve örgütsel destek kavramlarının sonucu olarak ortaya çıkan algılanan örgütsel destek; iş görenin çalıştığı kurumun bireysel kariyer ve kişisel gelişimine yönelik gönüllü katkı sağladığına ve kendisinin sahiplenildiğine olan inancıdır (Erkoç, 2015: 1). Eisenberger ve arkadaşları (1986: 501) örgütsel destek kavramını; örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumu biçiminde ifade etmektedirler.

Örgütsel destek kavramının temelleri sosyal değişim kuramının “karşılıklılık” ilkesine dayanmaktadır. Karşılıklılık ilkesine göre çalışanlar, örgüt için duydukları bağlılık ve yaptıkları katkıların karşılığında; örgütten ücret ve ödül gibi somut özendiriciler ile onay ve saygı gibi somut olmayan kazançlar beklemektedirler (Yıldız Bağdoğan, 2018: 8).

Çalışanlarına karşı yardımsever olan ve çalışanlarına ilgi gösteren örgütler, destekleyici örgütler olarak tanımlanmaktadır. Bu örgütler çalışanlarına hak ettiği değeri vermekte ve çalışanların gösterdikleri çaba ölçüsünde onları ödüllendirmektedirler (Kurt vd., 2018: 179).

Çalışanlar ait oldukları örgütte ekonomik ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra işleriyle ilgili örgüte bir katkı sağlama ve bu katkının önemli olduğu hissini yani “onaylanma” ve “kendini gerçekleştirme” duygularının tatminini istemektedirler. Örgüt tarafından bu duygular karşılanmadığı veya desteklenmediği takdirde, çalışan kendisini üretimin önemli bir parçası değil aracı olarak hissedebilmekte ve bu gelişmelerin sonucunda çalışan için yaptığı iş rutinleşebilmektedir. Böylelikle de örgüte ilişkin olumsuz duygular meydana gelebilmektedir. Nitekim Riggle ve arkadaşları (2009) algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgütsel bağlılığını, iş tatminini ve performansını olumlu şekilde etkilediğini buna karşın işten ayrılma niyetini ise olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedirler. Yine başka bir çalışmada da Loi ve arkadaşları (2006), çalışanlar tarafından algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı artırdığını, işten ayrılma niyetini ise azalttığını belirtmektedirler (Çiftçi ve Çankaya, 2019: 508-509). Bu noktada örgütlerde personel devir hızının düşük düzeyde kalması için önemli olan örgüte bağlılık aynı zamanda örgütteki kadrolama maliyetini de düşürücü bir özelliğe sahiptir. Ancak çalışanlarda örgütsel bağlılığın oluşması sadece örgütsel destek ile ilişkili değil sosyo-demografik özelliklerle de ilişkilidir (Eriş vd., 2017: 23-24). Yöneticisinden ve örgütünden destek aldığını düşünen çalışanlar örgütlerine bağlı olabilmekte ve bu da istifa etme olasılıklarını azaltabilmektedir (Yalçın vd., 2019: 213).

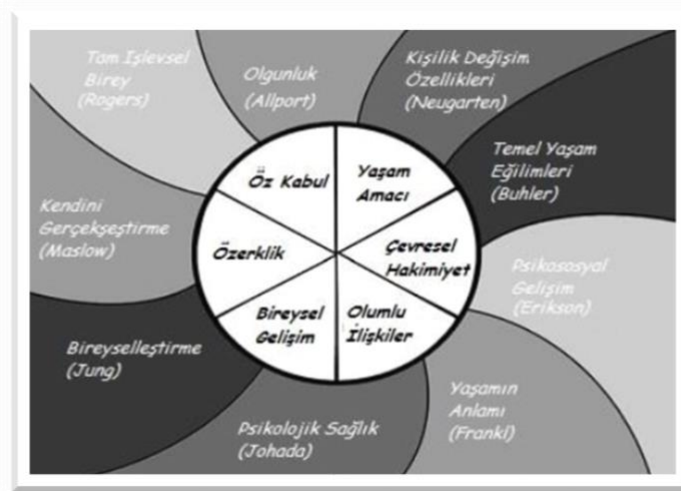
Kraimer ve Wayne (2004), algılanan örgütsel desteği çok boyutlu bir yapı olarak incelemişler ve algılanan örgütsel desteği üç boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar; uyum sağlama desteği, kariyer desteği ve finansal destek algısıdır. Örgütün çalışanlar için alışma sürecini kolaylaştıracak uygulama ve politikalar uygulayabilmesi yani çalışanların işlerine konsantre olabilmeleri uyum sağlama desteği; örgütün çalışanlarına sunduğu kariyer fırsatlarının çalışanların kariyer planlarıyla örtüşmesi yani çalışanların hedefledikleri adımların örgütü ile uyum içerisinde olmasını hissetmesi sonucunda önemsendiğini ve desteklendiğini algılaması kariyer desteği; örgüt, çalışanlarının sergiledikleri yüksek performans sonucunda ödüllendirmesi ve maddi ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak çalışanlarına destek sağlama durumu ise finansal destek olarak ifade edilmektedir (Düşükcan, vd., 2019: 45).

Çalışanlar yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduklarında örgütteki katkılarının önemsendiğini düşünürler ve böylelikle çalışmalarına yönelik daha etkili ve yararlı uğraşlar verme eğiliminde olurlar. Aksi bir durumda yani çalışanlar düşük düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduklarında, başta işten ayrılma niyeti olmak üzere işten çekilme davranışı gösterebilirler (Durmuş ve Şahin, 2015: 439).

2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

Psikolojik iyi oluş, kavram ilk olarak Bradburn (1969) tarafından “*The Structure of Psychological Well-Being*” adlı eserde kullanılmıştır. O yıllarda psikolojik iyi olma durumu, olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın olması ile açıklanmıştır (Bradburn, 1969: 6). Ryff ise (1989: 1070-1071), psikolojik iyi olmayı “olumlu psikolojik işlevsellik” olarak tanımlamakta ve psikolojik iyi oluşu; öz-kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, çevresel kontrol, özerklik /otonomi, yaşam amacı ve kişisel gelişimden oluşan altı evrensel ihtiyacın birleşimi olarak kabul etmektedir (Telef, 2013: 375; Karacaoğlu ve Köktaş, 2016: 120).

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk çalışmalarda ampirik araştırmalara dayanmamaktadır. Bu nedenle geçerli ve güvenilir bir ölçme aracına da sahip değildir. Bu alandaki önemli araştırmacılardan olan Ryff psikolojik iyi oluş kavramını geliştirirken, Maslow’un kendini gerçekleştirme, Rogers’ın tam işlevsel insan, Allport’un olgunlaşma, Neugarten’in yetişkinlik ve yaşlılıkta kişilik değişiminin özellikleri, Bühler’in temel yaşam eğilimleri, Erikson’un kişisel gelişim, Birren’in gelişen zihinsel sağlık, Jahoda’nın zihinsel sağlık ve Jung’ın bireyselleşme teorilerinden faydalanmıştır (Demirci ve Şar, 2017: 2712-2713; Gültekin, 2019: 55). Psikolojik iyi oluşun teorik temellerini Şekil 1’deki gibi göstermek mümkündür.



Şekil 1: Psikolojik İyi Oluşun Boyutları ve Teorik Temelleri

Kaynak: (Ryff ve Singer, 2008; akt. Demirci ve Şar, 2017)

Keyes ve arkadaşları (2002) psikolojik iyi oluş kavramını; bireyin yaşamı boyunca varlık nedeni olarak kabul edilebilecek anlamlı bir amacı gerçekleştirme, kişisel gelişim ve diğer kişilerle ilişki kurabilme becerilerine sahip olması biçiminde ifade etmektedir. Psikolojik iyi oluş yalnızca olumlu duygular ve tatmin ile ilgili olmayıp, yaşam tutumlarını da kapsayan çok boyutlu bir kavramı nitelendirmektedir. Psikolojik iyi oluş, olumlu düşünme ve hissetmenin ötesinde bireyin yaşamla olan bağının güçlü bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Yıldız Bağdoğan, 2018: 9).

Psikolojik iyi oluş durumunun bireysel açıdan pek çok olumlu sonuçlarının olduğu ifade edilmektedir. Psikolojik açıdan iyi olan bireylerin, iş ve özel hayat tatminlerinin, fiziksel ve zihinsel sağlıklarının, kendilerine güvenlerinin, motivasyonlarının ve olumlu düşünme güçlerinin daha yüksek olması beklenmekte ve bu nedenle psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olması durumunda bireysel performansın da olumlu etkileneceği belirtilmektedir (Akdoğan ve Polatçı, 2013: 278).

Örgütsel davranış alanı altında pozitif psikoloji yaklaşımıyla, psikolojik iyi oluşun daha çok elde edilmek istenen bir çıktı olarak değerlendirildiği görülmektedir. Durum böyle iken, psikolojik iyi oluşun doğası arkasındaki kuramla mekanizmalar ve etkenleri gibi konulara bu zamana kadar fazlaca değinilmediği görülmektedir (Avey vd., 2010: 18). Başka bir deyişle, özellikle örgütsel davranış alanında psikolojik iyi oluşa ne gibi etkenlerin etki ettiği veya ne ölçüde etki ettiği tam olarak netlik kazanmış durumda değildir. Bunda, kişilerde psikolojik oluşa daha çok verili bir özellik olarak bakılmasının etkili olduğu düşünülmektedir (Yaşın, 2016: 130).

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Devir niyeti (turnover intent) olarak da bilinen işten ayrılma niyeti; bir çalışanın artık kendi kurumunda hizmet sunmaya devam etmeme isteği olarak tanımlanmaktadır (Tekingündüz vd., 2015). Takawira, Coetzee ve Schreuder (2014), ayrılma niyetinin örgütü terk etme ve başka yerlerde iş arama fikri olduğunu belirtmişlerdir (Dai vd., 2019: 70). Meyer (1993), işten ayrılma niyetini; diğer kuruluşlardaki alternatif iş fırsatlarını arama istekliliği olarak açıklamıştır (Karaca, 2019: 53). Rusbelt ve arkadaşları ise işten ayrılma niyetini; “çalışanların iş yerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda yapacakları muhtemelen yıkıcı ve aktif eylemler bütünü” şeklinde tanımlamaktadırlar (Büte, 2011: 182). İşten ayrılma veya istifa etmek, çalışanın iş yerinden istekli ya da isteksiz bir şekilde ayrılması anlamına gelmektedir. İşten ayrılma olgusu genellikle belirli bir süreç izleyerek gerçekleşmekte ve en önemli başlangıç aşamasının işten ayrılma niyeti olduğu belirtilmektedir (Öngel, 2018: 41).

İşten ayrılma davranışı, psikolojik olduğu kadar, sosyolojik ve ekonomik anlamda da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşten ayrılma davranışlarının örgütler üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı araştırmacılar bu davranışları önceden tahmin etmekte ve açıklamaktadır. Bununla birlikte yöneticiler de potansiyel işten ayrılmaları önlemek için örgütlerinde bazı tedbirler geliştirmektedirler (Karabay, 2015: 115).

İşten ayrılma niyetine etki eden bazı faktörler bulunmaktadır. Örgüt kültürü ve değerleri, çevresel faktörler, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler, kariyer beklentileri ve fırsatları, ödüllendirme imkanları gibi birçok unsur işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir (Öngel, 2018: 43). İşten ayrılma niyetine etki eden bir diğer faktör de iş stresi olarak görülmektedir. Çalışanlarda iş stresi düzeyinin düşürülmesi ile birlikte işten ayrılma niyetinde de bir azalma yaşanacağı belirtilmektedir (Çankaya, 2020: 141).

Tett ve Meyer (1993), işten ayrılma niyetinin genelde “gelecek altı ay içinde” gibi belirli bir zaman aralığında ölçüldüğünü, geri çekilme davranışıyla ilgili bilişlerin son aşaması olarak ele alındığını ve işten ayrılmayı düşünme ve başka işler arama gibi durumları da içerdiğini ifade etmektedir (Giray ve Şahin, 2014: 3).

İşten ayrılma durumu sadece çalışan açısından bir kayıp olarak düşünülmemelidir. İşten ayrılmanın örgüte verdiği ciddi zararlar da söz konusudur. Çalışanın işten ayrılmasıyla o örgüt sadece insan sermayesini kaybetmiş olmamakta, çalışanın örgüte getirdiği bilgiyi de kaybetmektedir. Bununla birlikte örgüt, işten ayrılan çalışanlarının yerine yeni gelen çalışanların işe alınması ve eğitilmesi aşamalarındaki masrafları, işe yeni başlamış çalışanların istihdamın erken aşamalarında müşteri hizmetlerine zarar verme potansiyeli ve yeni gelen çalışanın işi anlamaya çalışması gibi psikolojik faktörlerden kaynaklanan verimlilikteki düşüşler de örgütlerin karşılaşacağı zararlar içerisinde yer almaktadır (Yang, 2008: 433; Arslan ve Esatoğlu, 2017: 319; Ay, 2018: 51). Özellikle hastane gibi sağlık örgütlerinde insan kaynağının ayrı bir öneme sahip olması nedeniyle işgören devri sorunu öncelikli çözüm gerektiren bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Erigüç ve Kavuncubaşı, 1996: 32).

4. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın türü ve amacı, araştırmanın örnekleme ve veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler, çalışmada kullanılan analiz yöntemleri, araştırma modeli ile araştırma hipotezlerine verilecektir.

4.1. Araştırmanın Türü, Amacı ve Önemi

Sosyal bilimler alanında tanımlayıcı nitelikteki araştırmalar, sorunun ortaya çıkış biçimini tahmin etmek ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyerek genellemelerde bulunabilmek amaçlarıyla yapılmaktadır (İslamoğlu ve Alınacı, 2013). Bu doğrultuda bu araştırmanın tanımlayıcı nitelikte olduğu söylenebilir.

Örgütteki çalışanın bireysel kariyer ve kişisel gelişimine yönelik örgütünün gönüllü katkı sağladığı ve kendisini sahiplendiği yönündeki inancı ile açıklanabilen algılanan örgütsel destek kavramı, örgütsel davranış disiplini içerisinde son zamanlarda kendisinden sıklıkla söz ettirmektedir. Diğer taraftan olumlu düşünme ve hissetmenin ötesinde bireyin yaşamla olan bağının güçlü bir göstergesi olarak kabul edilen psikolojik iyi oluş ise örgütsel anlamda düşünüldüğünde tıpkı algılanan örgütsel destek gibi çalışanlarda işe odaklanma ve örgüte bağlılık gibi bazı pozitif duygulara neden olan hem bireysel hem de örgütsel açıdan olması arzu edilen diğer bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanın örgütü terk etmesi ve başka yerlerde iş arama fikrinin olması ise işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir. Örgütteki çalışanlarda işten ayrılma niyetinin var olması durumunda ise hem çalışan hem de örgüt açısından zorlu bir sürecin de yaşanacağı bilinmelidir.

Bu doğrultuda örgütte olumlu bir çalışma ortamı yaratması beklenen algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş gibi unsurların bireysel ve örgütsel bazda arzu edilmeyen bir durum olarak ortaya çıkan işten ayrılma niyetini düşürücü etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceden yola çıkılarak çalışmanın amacı; çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı ve anlamlı bir etki söz konusu ise bunun gücü ve yönünü tespit etmek olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda Trabzon ilindeki kamu kesimi sağlık sektörü çalışanları ile saha uygulaması gerçekleştirilmiştir. Alanyazında bu üç değişken üzerinde ayrı ayrı yapılan çalışmalar olsa da üç değişkenin birlikte ele alındığı çalışmalar çok sınırlıdır. Sağlık sektörü özelinde ise bu çalışmaların sayısı yok denecek kadar azdır. Bu çalışma sonuçlarının gerek akademik camiaya gerekse uygulayıcılara sağlık sektörü açısından bir değerlendirme yapabilme imkanı vereceği düşünülmüştür. Bahsi geçen bu düşünce çalışmanın önemine atıf yapmaktadır.

4.2. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırma, Trabzon il merkezindeki kamu sektöründeki sağlık kuruluşlarında görev yapan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 412 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yargısal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket uygulaması; 2019 yılının Mayıs ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada üç farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler sırasıyla; algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti ölçekleridir. Araştırmada, ölçeklerde yer alan ifadelerle ilaveten araştırmacı tarafından eklenen ve katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koyan sekiz maddelik soru seti de bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Ölçek, Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch (1997: 815) tarafından geliştirilmiş ve 8 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekte, Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen toplam 36 ifadeden oluşan ölçeğin 8 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin kısa formu tek bir boyuttan oluşmakta ve bu boyut toplam varyansın %48'ini açıklamaktadır. Ölçeğin cronbach alfa değeri; 0,90 olarak hesaplanmıştır (Eisenberger vd., 1997: 814; Çiftçi ve Çankaya, 2019: 515). Ölçekteki iki, üç, beş ve yedi numaralı ifadeler ters kodlu ifadelerdir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Ölçek, Diener ve arkadaşları (2009) tarafından psikolojik iyi oluşu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ise Telef (2013: 374-382) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bireyin kişiler arası olumlu ilişkilerini, kendisine dair yetkinlik duygularını, hayatta anlam ve amaca sahip olma işlevini kapsayan kendilik algısının bir özeti olan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin cronbach alfa değeri; 0,80 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonrasında tek boyut, toplam varyansın %42'sini açıklamaktadır.

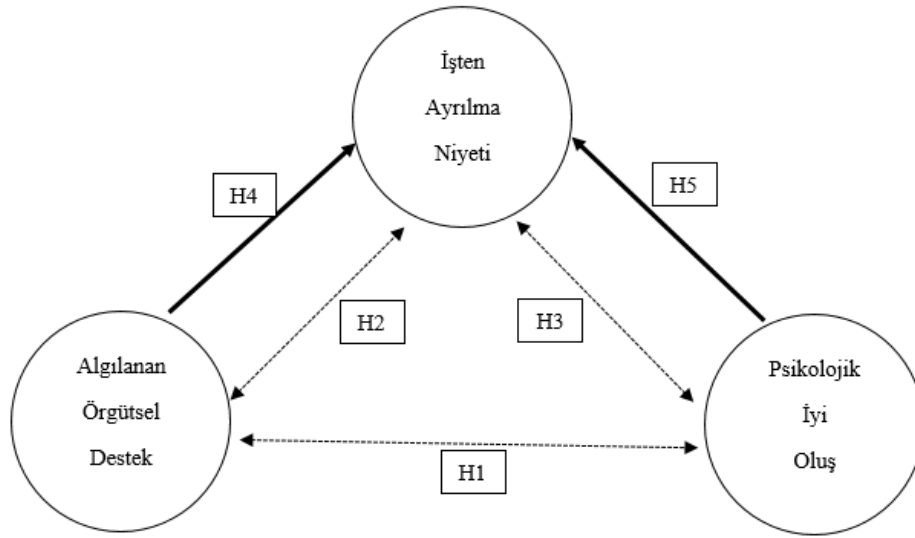
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Ölçek, Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından oluşturulmuştur. Toplamda 3 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçeğin Türkçe formu, Küçükusta'nın çalışmasından (2007) alınmıştır. Ölçeğin cronbach alfa değeri; 0,69 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonrasında tek boyut, toplam varyansın %61'ini açıklamaktadır.

4.3. Kullanılan Analizler

Çalışmada kullanılan üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi, çalışanların algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistiklerden frekans, yüzdeler, ortalama ve standart sapma değerleri, algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek için ise çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

4.4. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmadaki algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkileri ve bağımsız değişken olarak belirlenen algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun, bağımlı değişken olarak belirlenen işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla oluşturulan araştırma modeli Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2: Araştırma Modeli

Araştırmada ele alınan değişkenler doğrultusunda beş hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

H2: Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

H3: Psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

H4: Algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkiye sahiptir.

H5: Psikolojik iyi oluş, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkiye sahiptir.

5. BULGULAR

Araştırmada algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti olmak üzere 3 farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklere güvenilirlik analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Değerleri

| Ölçekler | Madde Sayısı | Cronbach Alfa Değeri |
|----------------------------------|--------------|----------------------|
| Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği | 8 | 0,758 |
| Psikolojik İyi Oluş Ölçeği | 8 | 0,755 |
| İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği | 3 | 0,736 |

Güvenilirlik analizi sonucunda algılanan sekiz maddeden oluşan örgütsel destek ölçeği için; 0,758, sekiz maddeden oluşan psikolojik iyi oluş ölçeği için; 0,755 ve üç maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği için; 0,736 düzeyinde cronbach alfa katsayıları elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan üç ölçeğin de cronbach alfa katsayıları; 0,70’in üzerinde olması nedeniyle bu ölçeklerin güvenilir olduklarına karar verilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra, gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 412 çalışanın sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri frekans ve yüzdeler olarak Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Çalışanların Sosyo-Demografik Bilgileri (n=412)

| Değişken | Sayı | Yüzde | Değişken | Sayı | Yüzde |
|------------------------|------|-------|-----------------------|------|-------|
| Cinsiyet | | | Medeni Durum | | |
| Kadın | 232 | 56,3 | Evli | 225 | 54,6 |
| Erkek | 180 | 43,7 | Bekar | 187 | 45,4 |
| Yaş Grubu | | | Eğitim Düzeyi | | |
| <25 | 167 | 40,5 | Lise | 80 | 19,4 |
| 25-34 yaş aralığı | 158 | 38,3 | Ön lisans | 120 | 29,1 |
| 35-44 yaş aralığı | 48 | 11,7 | Lisans | 185 | 44,9 |
| 45 ve üzeri yaş | 39 | 9,5 | Lisansüstü | 27 | 6,6 |
| Mesleki Deneyim | | | Kurum Deneyimi | | |
| 1 yıldan az | 12 | 2,9 | 1 yıldan az | 36 | 8,7 |
| 1-5 yıl | 150 | 36,4 | 1-5 yıl | 199 | 48,3 |
| 6-10 yıl | 125 | 30,3 | 6-10 yıl | 108 | 26,2 |
| 11-15 yıl | 46 | 11,2 | 11-15 yıl | 27 | 6,6 |
| 16-20 yıl | 33 | 8,0 | 16-20 yıl | 16 | 3,9 |
| 21 yıl ve üzeri | 46 | 11,2 | 21 yıl ve üzeri | 26 | 6,3 |

| Meslek | | | Aylık Gelir Düzeyi | | |
|-----------------------------|-----|------|--------------------|-----|------|
| Hekim | 59 | 14,3 | <2.000 TL | 97 | 23,5 |
| Hemşire | 112 | 27,2 | 2.000-3.999 TL | 189 | 45,9 |
| Ebe | 44 | 10,8 | 4.000-5.999 TL | 67 | 16,3 |
| Tıbbi Sekreter | 62 | 15,0 | 6.000 TL ve üzeri | 59 | 14,3 |
| İdari Personel | 50 | 12,1 | | | |
| Sağlık Teknikeri/Teknisyeni | 24 | 5,8 | | | |
| Teknik Hizmetler Personeli | 31 | 7,5 | | | |
| Diğer Personel | 30 | 7,3 | | | |

Katılımcıların %56,3'ü kadın, %54,6'sı evli, %78,8'i 35 yaşından küçük, %44,9'u lisans mezunu, %69,6'sı en fazla 10 yıl mesleki deneyime sahip, %83,2'si en fazla 10 yıl kurum deneyimine sahip, %27,2'si hemşire ve %69,4'ü aylık 4.000 TL'nin altında gelire sahiptir.

Çalışmadaki bir diğer bulgu kullanılan ölçeklere ilişkin minimum-maximum değerler, ortalama ve standart sapma değerleridir. Bu değerlere ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Min-Max, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Ölçekler | Min-Max | Ortalama | Standart Sapma |
|----------------------------------|-----------|----------|----------------|
| Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği | 1,00-5,00 | 3,00 | 0,666 |
| Psikolojik İyi Oluş Ölçeği | 1,75-5,00 | 3,87 | 0,448 |
| İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği | 1,00-5,00 | 1,76 | 0,899 |

Tablo 3'e göre katılımcıların algılanan örgütsel destek ortalamaları; 3,00, psikolojik iyi oluş ortalamaları; 3,87 ve işten ayrılma niyeti ortalamaları ise; 1,76'dır. Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin, algılanan örgütsel destek düzeylerine göre daha yüksek oldukları görülmektedir.

Çalışanların algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti ölçeklerindeki ifadelerle vermiş oldukları cevaplara göre oluşan ortalamaların yorumlanması yapılırken literatürde yapılan çalışmalarda (Soh vd., 2010: 549; Akbolat vd., 2014: 89; Çankaya, 2017: 277) kullanılan yöntemle bakılmıştır. Buna göre; 1,00-2,33 arasındaki ortalama değerleri; "düşük düzey" veya "düşük düzeyde katılım", 2,34-3,66 arasındaki ortalama değerleri; "orta düzey" veya "orta düzeyde katılım" ve son olarak 3,67-5,00 arasındaki ortalama değerleri; "yüksek düzey" veya "yüksek düzeyde katılım" olarak kategorize edilmiştir. Ortalamaların yorumlanması bu kategorileştirme düzenine göre yapıldığında; çalışanların psikolojik iyi oluş ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu, algılanan örgütsel düzey ortalamalarının orta düzeyde olduğu bununla birlikte işten ayrılma niyeti ortalamalarının ise; düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışmada ele alınan üç değişkenin birbirleriyle aralarındaki ilişki düzeyleri; pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi

| Ölçekler | 1 | 2 | 3 |
|---------------------------|---------|---------|---|
| Algılanan Örgütsel Destek | 1 | | |
| Psikolojik İyi Oluş | ,169** | 1 | |
| İşten Ayrılma Niyeti | -,232** | -,431** | 1 |

**p<0,01

Tablo 4'te araştırmada kullanılan değişkenlerin birbirleriyle arasındaki ilişkiler, bu ilişkilerin yönü ve derecesi gösterilmektedir. Buna göre; psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -,431$; $p < .01$). Yine analiz sonuçlarına göre; algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = -,232$; $p < .01$) çok zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında ise ($r = ,169$; $p < .01$) çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Böylelikle çalışmada incelenen tüm değişkenlerin birbirleri ile anlamlı ilişkilerinin olduğu bulgusuna erişilmiştir. Bu bulgular, araştırma hipotezlerinden hipotez 1, hipotez 2 ve hipotez 3'ün desteklendiğini göstermektedir.

Çalışmada son olarak iki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Diğer bir ifadeyle çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi çoklu doğrusal regresyon analizi ile ölçülmüştür. Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmadan önce birtakım varsayımların karşılanma zorunluluğu bulunmaktadır. Oluşturulan regresyon modelinde otokorelasyon bulunmaması ve değişkenler arasında çoklu bağlantı olmaması gibi bazı varsayımlar istatistiksel olarak önemli varsayımlar olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Tablo 5'te görülen Durbin Watson katsayısı; değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığını göstermektedir. Durbin-Watson katsayısının 1,5 ila 2,5 arasında bir değerde olması modelde otokorelasyon probleminin olmadığı anlamına gelmektedir. Çoklu doğrusal regresyon modelindeki diğer bir varsayım ise bağımsız değişkenler arasında güçlü korelasyon bulunmamasına yöneliktir. Bağımsız değişkenler arasında güçlü korelasyon olması durumda bağımsız değişkenlerin modele katkısı birbirine çok yakın olmaktadır. Bu durumda değişkenlerin modelde olması veya olmaması modelin gücünü etkilememektedir. Bağımsız değişkenler arasında ,80 ve üzerinde korelasyon olması durumunda çoklu bağlantı probleminin olduğu söylenebilir (Küçükşille, 2010: 267). Çoklu doğrusal regresyon modelinde çoklu bağlantı problemi olup olmadığını saptanması için tolerans ve varyans artış faktörlerinin (Variance Inflation Factor-VIF) de incelenmesi gerektiği bildirilmektedir (Çokluk, 2010: 1377).

Modeldeki tolerans değerinin $<.1$ olması durumunda ciddi çoklu bağlantı probleminin, $<.2$ durumunda ise potansiyel çoklu bağlantı probleminin olduğu kabul edilmektedir. VIF değerinin 10'dan büyük olmasının da yine çoklu bağlantı problemine işaret ettiği Çokluk (2010: 1377-1378) tarafından belirtilmektedir. Çalışmadaki çoklu doğrusal regresyon modelinde yer alan Durbin-Watson katsayısı; 1,872'dir ve bu değer 1,5 ila 2,5 değerleri arasındadır. Bu nedenle modelde otokorelasyon problemi olmadığı kararlaştırılmıştır. Diğer bir varsayım ise bağımsız değişkenler arasında güçlü korelasyon olmaması yönünde idi. Bu durumun tespiti için hem bağımsız değişkenlerin korelasyon değerlerine hem de tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Bağımsız değişkenler olan algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş arasında ,460 düzeyinde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Yine modeldeki tolerans değeri; ,972 ve VIF değeri; 1,029 olarak bulunmuştur. Tüm bu sonuçlardan sonra modelde yer alan değişkenler arasında güçlü korelasyon probleminin de olmadığını söylemek mümkündür. Böylelikle çoklu doğrusal regresyon analizi yapılabilmesi için gerekli olan varsayımların karşılandığı görülmektedir. Çalışanlardaki algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

| Bağımsız Değişkenler | B | Standart Hata | t | Sig. | Tolerans | VIF |
|----------------------------|---------|---------------|--------|--------|----------|-------|
| Algılanan Örgütsel Destek | -,221** | ,060 | -3,684 | ,000 | ,972 | 1,029 |
| Psikolojik İyi Oluş | -,808** | ,089 | -9,059 | ,000 | | |
| F | | | | 55,012 | | |
| R ₂ | | | | ,212 | | |
| Düzeltilmiş R ₂ | | | | ,208 | | |
| St. Hata | | | | ,80015 | | |
| Anlamlılık Düzeyi | | | | ,000 | | |
| Durbin Watson | | | | 1,872 | | |
| r*** | | | | ,460 | | |

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti, **p<0,01, *** bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon

Algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin bağımsız değişken, işten ayrılma niyetinin bağımlı değişken olarak belirlendiği çoklu doğrusal regresyon modelinde algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonucuna göre psikolojik iyi oluşun, işten ayrılma niyeti üzerinde en büyük etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ($\beta = -.808$) ve algılanan örgütsel destek ($\beta = -.221$) işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkilere sahiptir. Oluşturulan regresyon modeli anlamlıdır (Düzeltilmiş $R^2 = 0,208$; $F = 55,012$ $p < 0,00$). Nihai olarak bu çalışmada çalışanların işten ayrılma niyetlerinde yaşanan değişimin %20,8'inin bağımsız değişkenler olan algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu durumda hipotez 4 ve hipotez 5'in desteklendiklerini söylemek mümkündür.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Trabzon il merkezindeki kamuya ait sağlık kurumlarında görev yapan 412 çalışan ile gerçekleştirilen bu çalışmada; çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada ilk olarak değişkenlere ilişkin ortalamalar tespit edilmiştir. Çalışanların psikolojik iyi oluş ortalamalarının ($3,87 \pm 0,448$) yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada ortaya çıkan bu sonuç, alanyazındaki bazı çalışmalarla (Akdoğan ve Polatçı, 2013; Acaray, 2018) benzerlik göstermektedir. Çalışmadaki diğer bir değişken olan çalışanların algılanan örgütsel destek algıları ise ($3,00 \pm 0,666$) orta düzeydedir. Bu sonuç, alanyazındaki birçok çalışma (Özdevecioğlu, 2003; Turunç ve Çelik, 2010; Giray ve Şahin, 2014; Anafarta, 2015; Yıldız Başdoğan, 2018; Düşükcan vd., 2019) bulguları ile benzerdir. Çalışmadaki üçüncü değişken olan çalışanların işten ayrılma niyeti ortalamaları ($1,76 \pm 0,899$) düşük düzeydedir. Alanyazına bakıldığında bu sonucun bazı çalışmalar (Giray ve Şahin, 2014; Takawira vd., 2014; Karabay, 2015; Yıldız Başdoğan, 2018; Ay, 2018) ile benzer olduğu görülmektedir. Bu çalışma özelinde çalışanların psikolojik iyi oluş algılarının örgütsel destekten daha yüksek olduğu görülmektedir. Psikolojik iyi oluş, bünyesinde çalışanın örgüt dışı hayatını da bulundurur. Yani çalışanın psikolojik iyi oluş düzeyi belirlenirken, çalışanın iş veya örgüt dışındaki sosyal hayatında yaşadığı ilişkiler de değerlendirilir. Yaşama tutunmakla da açıklanabilen psikolojik iyi oluş, bu çalışmadaki katılımcılarda yüksek düzeyde çıktığından çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeyleri ile ilgili bir değerlendirme yapıldığında; aslında çalışanların örgütlerinden istedikleri kadar destek alamadıklarını düşünmelerine rağmen hayatla olan kuvvetli bağları sayesinde örgütsel faaliyetlerine devam ettikleri söylenebilir.

Çalışmadaki her üç değişkenin birbirleri ile olan ilişkileri de incelenmiştir. Buna göre; psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r = -.431$; $p < .01$) tespit edilirken, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında ise çok zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r = -.232$; $p < .01$) tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki diğer bir ilişki de çalışmadaki bağımsız değişkenler olan algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında gerçekleşmiştir.

Algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi olmuş değişkenleri arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = ,169$; $p < .01$) olduğu sonucu bulunmuştur. Değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri için alanyazına bakıldığında farklı bulgulara erişen çalışmalar yer almaktadır. Giray ve Şahin (2014), algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve negatif yönde ilişki ($r = -,530$) bulunmuştur. Anafarta (2015) ise çalışmasında algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma arasında zayıf düzeyde ve negatif yönde ilişki ($r = -,468$) bulunmuştur. Son olarak Yıldız Başdoğan (2018) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma arasında zayıf düzeyde ve negatif yönde ilişki ($r = -,359$), psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında çok zayıf düzeyde ve negatif yönde ilişki ($r = -,012$) ve algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde ilişki ($r = ,319$) ilişki bulunmuştur.

Çalışmada son olarak çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Her iki bağımsız değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu sonucu bulunmuştur. Analiz sonucunda; işten ayrılma niyeti üzerinde en büyük etkiyi psikolojik iyi oluşun gerçekleştirdiği tespit edilmiştir ($\beta = -,808$). Algılanan örgütsel desteğin de ($\beta = -,221$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu çalışmada çalışanların işten ayrılma niyetlerinde yaşanan değişimin %20,8'inin algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazına bakıldığında algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçen çalışma sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu çalışmalarda Anafarta (2015; $\beta = -,216$) ve Yıldız Başdoğan (2018; $\beta = -,508$) algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu sonuçlarını bulmuşlardır. Taş ve arkadaşlarının (2019; ($\beta = -0,261$)) çalışmalarında ise psikolojik iyi olmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisinin olduğu ve bu etkinin negatif yönde ve düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın amacına uygun olarak oluşturulan hipotezlerin kabul veya ret durumları Tablo 6'daki gibi özetlenebilir.

Tablo 6: Hipotezlerin Kabul / Ret Durumu

| Hipotez | Sonuç | Durum |
|--|---|-------|
| H1: Algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır. | Algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında ($r = ,169$; $p < .01$) çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir | Kabul |
| H2: Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır. | Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = -,232$; $p < .01$) çok zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. | Kabul |
| H3: Psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır. | Psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = -,431$; $p < .01$) zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. | Kabul |
| H4: Algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkiye sahiptir. | Psikolojik iyi oluş ($\beta = -,808$) işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkiye sahiptir. | Kabul |
| H5: Psikolojik iyi oluş, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkiye sahiptir. | Algılanan örgütsel destek ($\beta = -,221$) işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkiye sahiptir. | Kabul |

Çalışmada toplamda beş adet hipotez kurulmuş ve analizler sonucunda hipotezlerin tümü kabul edilmiştir (Tablo 6).

Örgütsel yaşamda var olan çalışanların algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti algılarını inceleyen bu çalışma Yıldız Başdoğan'ın (2018: 16) bankacılık sektöründe yaptığı çalışmanın son bölümünde aynı değişkenlerin başka sektörlerde yapılması önerisinden yola çıkılarak gerçekleştirilmiştir. Sağlık hizmeti, ekipler aracılığıyla gerçekleştirilen bir hizmettir ve üretilen hizmetin sonuçları hizmeti alan hasta-müşteri ve yakınları tarafından hayati önemdedir. İnsanlar için önemli etkileri olan sağlık hizmetlerini ekipler halinde üreten tüm çalışanların bu süreçte yer alırken işe odaklanma ve motivasyon düzeyleri yüksek olmalıdır. Bunu sağlamanın bir yolu da çalışanlara örgütsel desteği mümkün olduğunca etkin şekilde sağlamak ve çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini yükseltmek olmalıdır. Bu konudaki çabalar, sağlık sektöründe profesyonel yöneticilik eğitimi almış, sağlık sektöründe yer alan çalışanların kendine has mesleki özelliklerinin farkında olan, her bir meslek grubunun güdülenme faktörlerini iyi bilen ve saha deneyimi olan yöneticilerle çok daha başarılı şekilde yapılabilir. Bu açıdan bakıldığında sağlık politikalarını düzenleyen ve uygulayanlar için önerimiz; sağlık sektörü yönetici istihdamındaki liyakat durumunun bir kez daha gözden geçirilmesi yönündedir. Araştırmanın örneklem grubunda yer alan örgüt yöneticileri için önerimiz ise; çalışanlara verilecek örgütsel desteğin daha hissedilir şekilde yapılmasıdır. Çünkü çalışma bulgularımıza göre çalışanların örgütsel destek algıları, psikolojik iyi oluş düzeylerinin bir hayli gerisinde kalmıştır. Örgüt yöneticileri, işe yeni başlayan çalışanları örgüte ve işe uyum aşamasında daha yakından gözlemlmeli ve kendilerini yalnız hissetmemeleri adına kaynaştırma faaliyetleri düzenlemelidir. Bununla birlikte prosedürleri net olarak belirlenmiş, her çalışanın rahatlıkla anlayabileceği kariyer ve görevde yükselme sistemi örgüt sisteminde yer almalıdır. Örgütsel destek algısını yükselteceği düşünülen bir diğer önerimiz ise çalışanların performanslarının karşılığını alabildikleri hakkaniyetli bir ücretlendirme sistemidir.

Bu uygulamaların örgütlerde kararlılıkla uygulanması sonucunda çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin yükseleceğini öngörmekteyiz. Örgütsel destek algısı ve psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olan çalışanların işe odaklanma ve iş motivasyonları da yüksek olacak ve üretilen sağlık hizmeti daha nitelikli olacaktır. Böylelikle sağlık hizmetlerinden faydalanan kesimler adına müşteri memnuniyetinde de artışlar görülecektir. Tüm bu iyimser koşullar çalışanların işten ayrılma niyetlerinde düşüşe yol açacak, hem çalışanlar hem de örgütleri birçok gereksiz maliyet ve boşa harcanmış çabalarla karşı karşıya kalmamış olacaklardır.

Gelecekte sağlık sektörü özelinde araştırma yapmayı planlayanların, bu değişkenlerin iş motivasyonu, işe ve örgüte adanmışlık, verimlilik, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel özdeşleşme gibi değişkenlerle olan ilişkilerini incelemelerini önermekteyiz.

KAYNAKÇA

- ACARAY A. (2018), Örgütsel Muhalefetin Kişisel Değerler ve Psikolojik İyi Oluş ile İlişkinin İncelenmesi, *BMIJ*, 6(3): 171-189.
- AKBOLAT, M., Işık, O., Kahraman, G. (2014). Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2): 84-95.
- AKDOĞAN, A. & Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1): 273-293.
- ANAFARTA, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79): 112-130.
- ARSLAN, D. T. & Esatoğlu, A. E. (2017). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 9(2): 315-352.
- AY, G. (2018). *Duygusal Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti ve Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Etkisi*. Doktora Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- BRADBURN, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Adline Pub. Co.
- BÜTE, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, *ÇÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1): 177-194.
- ÇANKAYA, M. (2017). Hastane Çalışanlarının Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemine İlişkin Görüşleri Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Araştırma. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 4(4): 271-282.
- ÇANKAYA, M. (2020), Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *BMIJ*, 8(1): 121-143.
- ÇİFTÇİ, G. E. & Çankaya, M. (2019). İşkoliklik ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(11): 499-536.
- ÇOKLUK, Ö. (2010). Lojistik Regresyon Analizi: Kavram ve Uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(3): 1357-1407.
- DAI, Y. D., Zhuang, W. L. & Huan, T. C. (2019). Engage or Quit? The Moderating Role of Abusive Supervision Between Resilience, Intention to Leave and Work Engagement. *Tourism Management*, 70: 69-77.
- DEMİRCİ, İ. & Şar, A. H. (2017). Kendini Bilme ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İtobiad: İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(5): 2710-2728.
- DIENER, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W. & Oishi, S. (2009). New measures of well-being. In *Assessing well-being* (pp. 247-266). Springer, Dordrecht.

- DURMUŞ, V. & Şahin, B. (2015). Hastanelerde Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(6): 438-447.
- DÜŞÜKCAN, M., Demirel, E. T. & Sezgin, E. E. (2019). *Örgütsel Destek Üzerinden Psikolojik Sözleşmeyi Güçlendirmek*. 1. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
- EISENBERGER, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5): 812-820.
- EISENBERGER, R., Huntington R., Hutchison S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- ERİGÜÇ, G. & Kavuncubaşı, Ş. (1996). Hemşirelerde İşten Ayrılma Eğilimine Nedensellik Yaklaşımı. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 3(2): 32-42.
- ERİŞ, H., Küçüközkan, Y. & Arslan, B. (2017). Organisational Commitment Level of Subcontracted Labourers Working at Public Hospitals: Case of Sanliurfa. *Management Issues in Healthcare System*, 3: 22-35.
- ERKOÇ, İ. Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GİRAY, M. D. & Şahin, D. N. (2014). Liderlik Stillerinin Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkilerinde Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(73): 1-14.
- GÜLTEKİN, Z. (2019). *İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü*. Doktora Tezi. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- GÜNAY, A. & Çelik, R. (2019). Kariyer Stresinin Psikolojik İyi Oluş ve İyimserlik Değişkenleriyle Yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33): 205-217.
- İSLAMOĞLU, A. H. & Alnıaçık, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- KARABAY, M. E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26): 113-134.
- KARACA, E. G. (2019). *Hastane Eczacılarında Psikolojik Yıldırmaya (Mobbinge) Maruziyetin, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: İzmir İli Kamu ve Üniversite Hastaneleri Örneği*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- KARACAOĞLU, K. & Köktaş, G. (2016). Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2): 119-127.

- KEYES, C. L. M., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6): 1007-1022.
- KURT, H., Çalık, A. & Gümül, F. (2018). Sağlık Kurumlarında Algılanan Örgütsel Desteğin Personel Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Vankulu Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1: 175-190.
- KÜÇÜKSİLLE, E. (2010). *Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli*. İçinde Ş. Kalaycı (Editör) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 259-266. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KÜÇÜKUSTA, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş ve Yaşam Dengesinin çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- LOI, R., Hang-Yue, N. & Foley, S. (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1): 101-120.
- ÖNGEL, G. (2018). *Sağlık Çalışanlarının Yaşamış Oldukları İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Doktora Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 109-126.
- RIGGLE, R. J., Edmondson, D. R. & Hansen, J. D. (2009). A Meta-Analysis of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research. *Journal of business research*, 62(10): 1027-1030.
- RUSBELT, C. A., Farrell, D., Rogers, Mainous (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.
- SEYHAN, F. (2020). *Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Ankara.
- SOH, T. M. T., Arsad, N. M., Osman, K. (2010). The Relationship of 21st Century Skills on Students' Attitude and Perception Towards Physics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 7: 546-554.
- TAKAWIRA, N., Coetzee, M. & Schreuder, D. (2014). Job Embeddedness, Work Engagement and Turnover Intention of Staff in A Higher Education Institution: An Exploratory Study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1): 1-10.

- TAŞ, Y., Akbolat, M., Amarat, M. & Yıldırım, Y. (2019). *Psikolojik İyi Olmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü*. 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (ss.960-969). Sakarya.
- TEKİNGÜNDÜZ, S., Top, M., Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4: 39-64.
- TELEF, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3): 374-384.
- TETT, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- TURUNÇ, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 183-206.
- WAYNE, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1): 82-111.
- YALÇIN, B., Çelik, R. & Uysal, Ş. A. (2019). Investigation of Factors Determining The Effectiveness of Subjective Well-Being in The Workplace and Optimism. *International Journal of Health Management and Tourism*, 4(3): 211-227.
- YANG, J. T. (2008). Effect of Newcomer Socialisation on Organisational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention in The Hotel Industry. *The Service Industries Journal*, 28(4): 429-443.
- YAŞİN, T. (2016). *Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri*. Doktora Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- YILDIZ BAĞDOĞAN, S. (2018). Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik İyi Oluş ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 20(3): 1-20.