



İnsana Yakışır İşin Öznel İyi Oluş ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*

The Effect of Decent Work on Subjective Well-Being and Intention to Leave Work

Yunus ZENGİN**
Nagihan BAYRAM***

Öz

Bu çalışma, insana yakışır işin öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyeti üzerine olası etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüz ekonomisinde işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlayabilmesi üretimde en değerli faktör olan emeğe sağlayacağı koşullara bağlıdır. Bu gerçek karşısında işletme yöneticileri, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar başlatarak, çalışanların daha iyi koşullarda çalışmalarına olanak sağlayacak ortamlar oluşturma gayretine girmişlerdir. Bu düşünceler ile ulaşılacak istenilen temel amaç bir yandan işletmeye rekabet avantajı sağlamak olurken diğer taraftan çalışanların memnuniyet düzeylerini yükseltmek hedeflenmektedir. Çünkü memnuniyet düzeyi yüksek olan çalışanların kurumlarına karşı olan sinik ve işten ayrılma düşünceleri azalacaktır. Mevcut düşünceleri test etmek amacıyla ele alınan bu çalışmada kullanılan veriler Antalya ilinde faaliyette bulunan medikal şirketlerinde çalışan 152 kişi üzerinde yapılan anket tekniği ile elde edilmiş ve SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, insana yakışır işin öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsana yakışır iş, öznel iyi oluş, işten ayrılma niyeti, performans, medikal

JEL Kodları: M1; M12

Abstract

This study examine the possible effects of decent work on subjective well-being and intention to leave. In today's economy where competition is intense, the sustainable competitive advantage of businesses depends on the conditions they will provide to the most valuable factor in production. Business leaders have begun initiatives to enhance employee working conditions in response to this reality. They have also worked to develop surroundings enable employees to work in better conditions. Based on these ideas, the primary goal is to provide a competitive advantage to the company on the one hand and to increase employee satisfaction on the other. Because the cynical and intention to leave thoughts of employees will decrease with a high level of satisfaction towards their institutions. The data used in this study, which has been discussed in order to test the current thought, has been obtained by the questionnaire technique conducted on 152 people working in medical companies operating in the province of Antalya and analyzed using the SPSS program. As a result of the research, it has been determined that decent work positively and significantly affects subjective well-being and intention to leave.

Keywords: Decent work, subjective well-being, intention to leave, performance, medical

JEL Codes: M1; M12

* Bu çalışma "İnsana yakışır işin öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyetine etkisi" isimli tezden üretilmiştir.

** Doç. Dr. Kafkas Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, yunuszengin@kafkas.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8381-6918>

*** Bilim Uzmanı, naghn.6125@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4616-0064>

1. GİRİŞ

Çalışma yaşamı ve işgücü piyasalarına yönelik olumsuzlukların ortadan kaldırılması ve koşullarının daha iyi bir hale getirilmesi adına 1990'lı yılların sonuna doğru ILO tarafından "insana yakışır iş" kavramı gündeme getirilmiştir. İlk kez ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından 87. uluslararası çalışma konferansında sunulan raporda gündeme gelen insana yakışır iş kavramı, ILO'nun temel hedefleriyle örtüşerek "çalışma hayatında temel haklarının korunduğu, yeterli düzeyde ücret ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş" tanımıyla önemli bir boyut kazanmıştır. Böylelikle, dünya tarafından benimsenen insana yakışır iş kavramı daha çok gündeme gelmeye başlamış ve bu kavramın sürdürülebilirliği için gerekli olan tüm önlemler alınmaya başlanmıştır. İşletmelerin çalışanlarını korumak adına aldığı tüm önlemlerin insan onuruna yakışır olması çalışanların örgüt hedeflerini benimsemesine ve kendini mutlu hissetmesine katkı sağlamaktadır.

Örgütsel ortamda oluşan olumsuz sonuçların, çalışanların mutluluğuyla ne derecede alakalı olduğunu anlamak için mutlulukla aynı anlamı taşıyan "öznel iyi oluş" kavramı ele alınmaktadır. Öznel iyi oluş kavramının insanların hayatı üzerindeki önemini anlayan Diener (1984) öznel iyi oluşu, "bireyin olumlu/olumsuz duyguları ve yaşam memnuniyetine yönelik yaptığı genel değerlendirme" olarak tanımlamaktadır. Kendini mutlu hisseden çalışan örgütün amaç ve hedeflerine en kısa sürede ulaşması için gerekli olan özveriyi göstermekte, var olan rekabet ortamında işletmenin avantajlı bir konuma gelmesine katkı sağlamaktadır. Ancak rekabet sürecinin etkisiyle yaşanan gelişmeler ve ortaya çıkan değişimlerin yarattığı haksız rekabet ortamından rahatsız olan çalışan belirli bir süreden sonra daha iyi çalışma koşullarının sunulduğu yeni bir iş arayışına da girebilmektedir. İşten ayrılma niyeti olarak ifade edilen kavram genellikle iş yerinde yaşanan olumsuz çalışma koşullarından kaynaklanmanın yanı sıra çalışanın mevcut işinin kendisi için yetersiz olduğu düşüncesinden de kaynaklanabilmektedir.

Bu düşünceden hareketle ele alınan bu çalışmada temel amaç insana yakışır işin öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyeti üzerine herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Bu araştırma konusu ile ilgili gerekli olan ulusal ve uluslararası çalışmaların verileri incelenerek teorik çerçeve oluşturulmuş ve bu bilgileri değerlendirmek amacıyla Antalya ilinde faaliyette bulunan sağlık hizmetleri sektöründe gerekli olan saha çalışmaları yapılmış, elde edilen veriler analiz edilerek sonuçları tartışılmıştır.

2. İNSANA YAKIŞIR İŞ

Küreselleşme süreci ile artan rekabet ve kar marjlarının giderek düşmesi sonucunda şirketler çözüm yolunu, işçilik maliyetlerini düşürmekte bulmuş, bu durum da işgörenlerin çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemiştir (Kılıç, 2009: 6). Teknoloji ve sosyal hayatın giderek gelişmesine rağmen, çalışanların yaşam koşullarında gözle görülür bir gerileme yaşanmış (Kapar, 2007: 4), bu nedenle birçok insan geçimini sağlamak amacıyla çalışma koşullarının uygun olmadığı işlere yönelmişlerdir (Burchell, Sehnbruch, Piasna ve Agloni, 2014: 3). Çalışma hayatının giderek kötüleşmesi sonucunda, 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından insana yakışır iş kavramı oluşturularak, çalışanlara daha uygun koşullar sunan işlerin oluşturulması hedeflenmiştir (Aydın, 2021: 19).

ILO (1999) insana yakışır işi, iş yaşamında çalışanların temel hak ve özgürlüklerinin korunduğu, yeterli gelir ve sosyal güvencenin sağlandığı üretken işler olarak tanımlamaktadır. Berg, Furrer, Harmon, Rani ve Silberman (2018) insana yakışır işi, çalışanların kaygılarını dile getirme, çalışma koşullarını etkileyebilecek kararları düzenleme ve bu kararları uygulama özgürlüğü veren üretken işler olarak tanımlamaktadırlar. Başka bir

tanıma göre ise insana yakışır iş, cinsiyet ayrımı yapmadan tüm çalışanlar için, özgürlük, eşitlik ve güven ortamının oluşturulmasını sağlayan iş olarak ifade edilmektedir (Işığışık, 2018: 304). Aynı zamanda insana yakışır iş literatürde “düzgün iş”, “uygun iş”, “saygın iş” ve “onurlu iş” olarak da geçmektedir (Işığışık, 2010: 309).

İnsana yakışır işin temel amacı, herhangi bir cinsiyet ayrımı yapmadan tüm bireylere eşit davranarak insan onuruna uygun, özgür ve güvenilir iş istihdamının oluşturulmasıdır. ILO bu amacı hedeflerken sadece insanlara iş sağlamayı değil, aynı zamanda insan yapısına uygun olan nitelikli işler oluşturmayı da amaçlamıştır (Yıldırımalp ve İslamoğlu, 2014: 147). ILO oluşturulan nitelikli işlerin sadece ekonomide kayıtlı bulunan çalışanlar için değil, tüm çalışanlar için geçerli olduğunu dile getirmiştir (Ghai, 2003: 142).

ILO, tüm çalışanlara uygun iş sağlanmasında ülkelere dört temel hedef doğrultusunda hareket etmeleri gerektiğini dile getirmiştir. Bunlar (Palaz, 2005: 482):

- Temel hak ve özgürlük ilkelerinin çalışma hayatına aktarılması,
- Herhangi bir cinsiyet ayrımı yapmadan her çalışana uygun iş olanağı ve gelir düzeyi elde etmeleri için daha fazla fırsatlar oluşturması,
- Sosyal koruma kavramının geliştirilmesi ve etkinliğinin artırılması,
- Sosyal diyalogu ve üçlü katılımı güçlendirmesi şeklinde sıralanmaktadır.

İnsana yakışır iş kavramı çalışanların kariyer gelişimiyle ilgilenmesinin yanı sıra aynı zamanda şirketlerin devamlılığı sağlayacak olan rekabet avantajını elde etmesi ve toplumun koordineli bir şekilde gelişmesiyle de ilgilenmektedir (Haiming ve Yan, 2020: 10). Dolayısıyla insana yakışır iş kavramının genel amacı, bireylerin aile ve iş hayatında ulusal ve yerel boyutta pozitif yönde değişiklikler olmasını sağlamaktır (ILO Türkiye Ofisi, 2022). Çalışma psikolojisi alanındaki araştırmacı teorisyenler ILO'nun belirlemiş oldukları tanımlar çerçevesinde insana yakışır iş boyutlarını fiziksel ve ilişkisel çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu olmak üzere beş alt boyutta incelemiştir (Büyükgöze Kavas ve Autin, 2019).

3. ÖZNEL İYİ OLUŞ

Mutluluk insanoğlunun var oluşundan itibaren bireyler için önem arz eden ve ulaşılmaya çalışılan kavramlardan biri haline gelmiştir. Çünkü mutluluk kavramı bireyin yaşamını doğrudan etkileyen ve sistemli bir şekilde ilerlemesini sağlayan bir kavramdır (Bıçak, 2021: 9). Bu nedenle insan yaşamının en önemli amaçlarından birinin mutluluk olduğu ve gösterilen çoğu gayretinin mutluluğu yakalamak adına yapıldığını ifade etmek yanlış olamayacaktır (Bolelli, 2020: 249). İnsanların yaşamında olumlu düşüncelerin ve hislerin var olmasını sağlamak mutluluk kavramı sayesinde olmaktadır. Mutluluğu sağlanmış olan bireylerde suçluluk, öfke, nefret ve korku gibi duyguların aksine kararlılık, aktiflik, özgüven ve neşe gibi duygular hâkim olmaktadır (Erceylan, Öztürk, Uludağ, Uzunbacak ve Akçakanat, 2020: 419).

Seligman mutluluk kavramını ve öznel iyi oluş kavramını birbirinden ayıran ve öznel iyi oluş hali ile ilgili birçok araştırma yapan ilk kişidir. Seligman'a (2002) göre öznel iyi oluş hali, sadece oluşan sorunlara sunulan çözümler olarak değil, aynı zamanda kişiye fayda sağlayacak tüm işler olarak tanımlanmaktadır (Akgül, 2021: 18). Genellikle psikoloji alanında kullanılan öznel iyi oluş kavramı, kişilerin yaşamı ile ilgili elde edilen sonuçlar dahilinde edindikleri tecrübeler olarak da tanımlanmaktadır (Akyürek, 2019: 10). Myers ve Diener'e (1995:10) göre öznel iyi oluş, kişilerin yaşamlarını bilişsel ve duygusal açıdan öznel olarak

değerlendirilmesi şeklinde tanımlamaktadırlar. Aynı zamanda insanlar mutluluk veren yaşantılarını, mutluluk vermeyen yaşantılarına kıyasla daha fazla tecrübe ediyorsa ancak o zaman öznel iyi oluş seviyesine ulaşabileceklerini dile getirmektedirler.

Öznel iyi oluş kavramının temel amacı, kişinin yaşamına ait olumsuzlukları ortadan kaldırmak yerine yaşamını daha sağlıklı hale getirmesidir. Çünkü insanların hayatı sadece olumlu durumlardan ibaret değildir (Eryeşil ve Bedük, 2021: 309). Bu nedenle öznel iyi oluş seviyesini artırmak için Tkach ve Lyubomirsky (2006) tarafından geliştirilen altı strateji bulunmaktadır. Bunlar (Özsavaner, 2019: 5):

- Toplumsal iletişim içinde olmak,
- Öznel olarak iyi olduğunu gösteren davranışlarda bulunmak,
- Hedef belirlemek ve bu hedeflere ulaşmak,
- Dini inançlara göre hareket etmek,
- Etkinliklerde aktif olmak ve
- Öznel iyi olma halinin kalıcılığını sağlamak şeklinde sıralanmaktadır.

Öznel iyi oluş, kişinin mutluluğunu işaret etmektedir. Mutluluk kişinin geçmişle barışmasını ve geleceğe umutla bakmasını sağlamaktadır. Öznel iyi oluşun seviyesini belirleyen kısım ise, mutluluğun uzun süreli olması ve kalıcılığının sağlanmasıdır (İlgaz, 2020: 25). Nitekim yapılan çalışmalarda da görüldüğü üzere çalışanın kendisine uygun bir işte çalışması kişinin öznel iyi oluşunu (Conigliaro, 2021; Kirazcı vd.,2022; Pais vd. 2019; Erceylan vd., 2020), iş motivasyonunu (Ferraro vd. 2020; Ferraro vd., 2018, Ferraro vd. 2017), işe bağlılığı, iş tatmini, işe tutkunluğu, psikolojik sermaye (Raj Adhikari vd.,2012, Kirazcı vd., 2022; Işığçık, 2018) gibi organizasyona olumlu katkılar sağlayacak birçok unsuru olumlu etkilemektedir. Teorik açıklamalar ve yapılan literatür araştırması sonucunda insana yakışır iş ve alt boyutları olan fiziksel ve ilişkisel çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu ile öznel iyi oluş arasında test edilmek üzere şu hipotezler oluşturulabilir:

H₁: İnsana yakışır iş öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1a}: Fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1b}: Sağlık hizmetlerine erişim öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1c}: Yeterli ücret öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1d}: Boş zaman ve dinlenme öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1e}: Kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Ulusal literatürde “turnover intention” olarak bilinen işten ayrılma niyeti, kişilerin üyesi olduğu örgütten bilinçli olarak ayrılmak istemesi veya niyetlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Ayaydın, 2021: 18). Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous’e (1988: 559) göre işten ayrılma niyetini, çalışanların, iş koşullarından tatmin olmadıklarını gösteren yıkıcı ve aktif bir eylem olarak ifade etmektedir. Gaertner’a (1999) göre ise, kişilerin kendi istek ve arzuları ile sosyal bir sistemden ayrılma eğilimi şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile işten ayrılma

niyeti, belirli bir örgütte çalışan bireyin yakın bir gelecekte mevcut işinden ayrılma düşüncesi olarak da tanımlanmaktadır (Alper, 2020: 52).

Çalışanlar hizmet verdiği işletmeden ayrılmadan önce belirli aşamalardan geçmektedir. Mobley (1977) işten ayrılma aşamalarını çalışanın hizmet ettiği işi değerlendirmesi, işe karşı memnuniyetsizliğin artması, işten ayrılmayı düşünmesi, işten ayrılma maliyetine karşın beklenen faydanın değerlendirilmesi, alternatiflerin değerlendirilmesi, alternatif olarak iş arama, alternatif olarak iş bulma, mevcut iş ile alternatif işi karşılaştırılması, işten ayrılma niyeti ve en son olarak işten ayrılma şeklinde sıralamaktadır (Yakut, 2020: 65).

İşletmenin kültür yapısı ve değerleri, çalışma arkadaşları ile sosyal ilişkiler, çevresel faktörler, ödüllendirme fırsatları, kariyer ve gelir beklentileri gibi birçok faktörün işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulunmaktadır (Çankaya, 2020: 85).

İşten ayrılma niyetinin olumsuz sonuçları olduğu gibi çalışan açısından birçok olumlu sonuçlarına da rastlanılmaktadır. Çalışanın ayrıldığı örgütte yaşadığı sorunların ortadan kalkmasıyla birlikte kendini daha mutlu hissetmesi, yeni işinde daha iyi örgüt uyumu yakalama ve kariyerinde ilerleme fırsatı, çalışanın gelir düzeyinin artması, yeni örgütün çalışana kattığı bilgi ve tecrübeler ve çalışanın iş memnuniyetinin artması ve buna bağlı olarak verimliliğinin artması gibi çalışan açısından birçok olumlu etkisi de görülebilmektedir (Köse, 2020: 58-59; Yılmaz, 2020: 91).

Günümüzde çoğu insan işten ayrılma niyetinin sadece çalışan üzerinde etkisi olduğunu düşünmektedir. Fakat işten ayrılma niyetinin sadece işgörenler açısından değil, örgütler ve ekonomi açısından da sonuçları bulunmaktadır (Bozdoğan, 2020: 34). İşten ayrılma niyeti, yetenekli ve kalifiye çalışanlarının örgütte kalmasını sağlamayı amaçlayan örgütlerin geçmişten günümüze kadar en çok karşılaştığı sorunlardan biri olmuştur (Koçak ve Yücel, 2018: 689). Çünkü işten ayrılma niyeti içerisinde olan çalışanın işletmede hizmet gösterdiği süre boyunca performansı yeteneği ve becerisiyle işletmeye sağladığı katkı ne kadar fazlaysa, ayrılması durumunda işletmenin karşılaşacağı maliyet de o derecede yüksek olmaktadır (Baş, 2020: 34). Bu sebeple çalışanların işten ayrılma oranlarının artması örgütleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu unsurlar baz alındığında örgüt içerisinde örgütsel ve yönetsel politikaların düzenlenmesinde işgörenlerin örgütsel bağlılığını düşürecek eylem ve faaliyetlerden kaçınmaları gerekmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda göstermektedir ki saygın bir işe sahip olduğunu düşünen çalışanların işyerlerinde mutlu ve huzurlu oldukları bu nedenle işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu (Kılıç, 2016; Çankaya, 2020; Kılıç ve Avcıkurt 2020; Rai, 2020; Mbah ve Ikemefuna, 2012; Joo ve Park 2010) tespit edilmiştir. Dolayısıyla örgütler işgörenlerin beklentilerine yönelik fiziksel ve örgütsel olanaklar sağladıklarında çalışanların işten ayrılma niyetlerinde azalma olduğu görülebilmektedir. Bu düşünceden hareketle çalışmanın amacını ortaya koyacak ikinci hipotez şu şekilde oluşturulabilir:

H₂: İnsana yakınsır iş ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir etki söz konusudur.

H_{2a}: Fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir etki söz konusudur.

H_{2b}: Sağlık hizmetlerine erişim ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir etki söz konusudur.

H_{2c}: Yeterli ücret ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir etki söz konusudur.

H_{2a}: Boş zaman ve dinlenme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir etki sözkonusudur.

H_{2e}: Kurumsal değerlerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir etki sözkonusudur.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, ekonomik yapıdaki mevcut çalışma koşullarının insana yakışır iş bakımından ne derece uygun olduğunu anlamak ve bu uygunluğun çalışanların öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyetine etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla insana yakışır iş öğelerine ait bilgiler elde etmek, var olan durumu kavramak, yorumlamak ve tanımlamak üzere Antalya ilinde bulunan medikal şirketlerinin çalışma koşulları insana yakışır iş açısından irdelenmiş ve bu kavramın çalışanların kendilerini mutlu hissetmesi ve işten ayrılma niyetine etkileri incelenmiştir. Ayrıca daha önce bu değişkenlerin birlikte kullanılarak yapılan bir çalışmaya rastlanılmaması, çalışmayı bu anlamda önemli kılmaktadır.

5.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları

Çalışmanın evreni, Antalya ilinde faaliyet gösteren medikal şirketlerinde çalışan 185 kişiyi kapsamaktadır (çalışan sayısı şirket yöneticilerinden alınmıştır). Bu evrenden %95 güven aralığında %5'lik hata payı öngörülerek seçilen örneklem büyüklüğü 125 olarak hesaplanmıştır (Sancar, 2012). İstatistiksel olarak daha iyi sonuçlar elde etmek için araştırma evrenini oluşturan kurumlara 175 anket gönderilmiş 152 tanesinden geri dönüş sağlanmıştır. Dolayısıyla çalışmada 152 çalışan tarafından doldurulan anketler değerlendirmeye alınmıştır. Görüşmelerin etik ilkeler mevzuatına uygunluğunun tespiti amacıyla, Kafkas Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik İlkeleri ve Etik Kurulu'nun 04.01.2022 tarihinde gerçekleştirilen 27. toplantının 22 sayılı kararıyla etik kurul uygunluk raporu alınmıştır.

Araştırmanın sadece Antalya il merkezinde faaliyette bulunan sağlık hizmetleri sektöründe yer alan medikal şirket çalışanlarına yönelik olması elde edilen veriler ve bu verilerin toplanmasında anket tekniğinin kullanılması çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmuştur.

5.3. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmada birçok çalışmada olduğu gibi nicel araştırma yönteminden yararlanılmış ve veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anket tekniğinin kullanılmış olmasının nedeni, mukayese yapma fırsatının bulunması ve aynı zamanda soruların çok kısa bir süre içerisinde gerekli olan kişilere ulaştırılmasını sağlamasıdır (İşcan, 2002: 184).

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümü içermektedir. Birinci bölümde kişilere ait demografik sorular yer alırken, insana yakışır iş ölçeği ikinci bölümü, öznel iyi oluş üçüncü bölümüne işten ayrılma niyetini içeren sorulara ise son bölümde yer verilmiştir. İnsana yakışır iş, öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine yönelik detaylı bilgiler şu şekildedir:

İnsana Yakışır İş Ölçeği:

İnsana yakışır iş kavramı, küreselleşme ile birlikte dünya gündemine girdikten sonra siyasi kalkınma ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına istihdam, işgörenlerin temel hakları, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog şeklinde dört boyuta incelenmiştir. Ancak bu çalışmada Duffy ve arkadaşları (2017) tarafından ILO'nun insana yakışır iş standartları baz alınarak hazırlanan ve beş alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Büyükgöze Kavas ve Autin

(2019) tarafından ise Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik araŖtırmaları yapılmıŖtır. İnsana yakıŖır iŖ ölçeği 15 madde ve 5 alt boyuttan oluŖmaktadır. Boyutlar fiziksel ve iliŖkisel çalıŖma koŖulları, sağlık hizmetlerine eriŖim, yeterli ücret, boŖ zaman ve dinlenme, kurumsal değerle ailevi ve sosyal değerlerin uyumu Ŗeklinde dir. İnsana yakıŖır iŖ ölçeğinde yer alan 7-8-10-11'inci maddeler ters kodlanmış maddeler olup analizlere baŖlamadan önce bu dört madde düzeltilerek analize dahil edilmiŖtir.

Öznel İyi OluŖ Ölçeği: Bu çalıŖmanın diğer bir deđiŖkeni olan öznel iyi oluŖ ölçeği Hills ve Argyle (2002) tarafından geliŖtirilen 29 maddelik ölçme aracıdır. Doğan ve Çötök (2011) tarafından yapılan çalıŖmada bu ölçeğin 8 madde ve üç alt boyutluk kısa formu kullanılmıŖtır. Ancak Argyle ve Hillssöz konusu olan boyutların isimlendirilmesi ve yorumlamasında yaŖadıkları sorunlar nedeniyle, ölçeğin tek boyut olarak kullanılmasının daha uygun olacağını belirtmiŖlerdir (Doğan ve Sapmaz, 2012). Öznel iyi oluŖ ölçeğine ait 1 ve 7'nci maddeler ters kodlanmış maddelerdir.

İŖten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İŖten ayrılma niyeti ölçeği ise Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından oluŖturulan, Polat ve Meydan (2010) tarafından çalıŖmalarında kullanılan 5 maddelik ve tek boyuttan oluŖan ölçme aracıdır. Tüm deđiŖkenlerde 5'li Likert ölçeği kullanılmıŖtır.

5.4. Analiz Yöntemleri

Kolayda örneklem yöntemi ve anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler SPSS 20 programı ile analiz edilmiŖtir. Kullanılan anketlerin geçerlilik ve güvenilirliğinde açımlayıcı faktör analizinden yararlanılmıŖ, deđiŖkenler arasındaki iliŖkiler pearson korelasyon analizi, hipotezler çoklu regresyon analizi ile test edilerek elde edilen sonuçlar bu doğrultuda yorumlanmıŖtır.

DeđiŖkenlere Ait Ölçeklere İliŖkin Açımlayıcı Faktör Analizi

Bu çalıŖmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini ölçmek için açımlayıcı faktör analizinden yararlanılmıŖ ve sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiŖtir.

ÇalıŖmada yer alan deđiŖkenlere ve alt boyutlarına ait ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde oranın yüksek düzeyde güvenilirlik sağladığıgörülmektedir. AraŖtırma sonucu elde edilen verilere betimleyici faktör analizine uygunluğu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerinin de temel koŖul olan 0.60'tan yüksek değere sahip oldukları görülmüŖtür. Ölçeklerin KMO katsayıları belirlenen değerın üzerinde olduğu için veri matrisinin faktör analizi için uygun olduğu saptanmıŖtır. Ayrıca veriler arasındaki korelasyonun faktör analizi için uygun olup olmadığını ölçmek amacıyla uygulanan Bartlett küresellik testi sonucunda tüm deđiŖkenlere ait verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüŖtür.

Tablo 1: Değişkenlerde Kullanılan Ölçeklere Ait Açımlayıcı Faktör Analizleri

Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	KMO	Barlett Küresellik Testi (p)	Açıklanan Varyans
İnsana Yakışır İş	İYİ2	0.996	0.896	0.807	2.114.552; p < 0.001	76.84%
	İYİ3	0.936				
	İYİ1	0.702				
	İYİ14	0.995	0.978			
	İYİ13	0.987				
	İYİ15	0.92				
	İYİ8	0.995	0.933			
	İYİ7	0.896				
	İYİ9	0.81				
	İYİ5	0.918	0.769			
	İYİ6	0.867				
	İYİ4	0.431				
	İYİ11	0.891	0.823			
İYİ10	0.795					
İYİ12	0.647					
Öznel İyi Oluş	ÖİÖ6	0.811	0.805	0.838	345.938; p < 0.001	36.94%
	ÖİÖ3	0.753				
	ÖİÖ5	0.74				
	ÖİÖ8	0.595				
	ÖİÖ2	0.508				
	ÖİÖ4	0.503				
	ÖİÖ1	0.439				
ÖİÖ7	0.352					
İşten Ayrılma Niyeti	İAN4	0.909	0.929	0.844	629.660; p < 0.001	72.45%
	İAN2	0.898				
	İAN3	0.823				
	İAN1	0.82				
	İAN5	0.8				

5.5.Bulgular

Çalışmanın bu kısmında medikal şirketlerindeki çalışanlara uygulanan anketler analiz edilmiş ve bu analizlerden elde edilen verilere göre sonuç ve yorumlama kısmı oluşturulmuştur.

5.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan medikal çalışanlarının demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 2’de verilmiştir.

Tabloda görüldüğü üzere çalışmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, %36’sı kadın, %64’nün erkek katılımcıdan oluştuğu görülmüştür. Yaş açısından dağılımlara bakıldığında araştırmaya katılanların %80.3’ünün 20-40 yaş aralığında, %19.7’sinin ise 41-50 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum dağılımına bakıldığında evli olan çalışanların oranı %57.9 iken bekâr olan çalışanların oranı ise %42.1 olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumları ele alındığında %20.4’nün lise, %36,2’sinin ön lisans, %43.4’nün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların kurumdaki pozisyonuna bakıldığında %27’sinin mesul müdür, %23’nün klinik destek, %29.6’sının idari işler ve %20.4’ünü cerrahi-biyomedikal çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışanların kurumdaki çalışma süreleri ele alındığında %27’si 1-5 yıl aralığında, %48’si 6-10 yıl aralığında, %24.3’ü 11-15 yıl aralığında olduğu tespit edilmiştir. Anket formunda ilk kısmın son sorusu olan gelir düzeyi dağılımının %28.3’ünü 4000-6000 gelir aralığı, %50’sinin 6001-8000 gelir aralığı, %21.7’sinin ise 8001-10.000 gelir aralığında olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	55	36.2
	Erkek	97	63.8
Yaş	20-30	41	27.0
	31-40	81	53.3
	41-50	30	19.7
Medeni Durum	Evli	88	57.9
	Bekâr	64	42.1
Eğitim	Lise	31	20.4
	Ön Lisans	55	36.2
	Lisans	66	43.4
Kurumdaki Pozisyon	Mesul Müdür	41	27.0
	Klinik Destek	35	23.0
	İdari İşler	45	29.6
	Cerrahi-Biyomedikal	31	20.4
Kurumdaki Çalışma Süresi	1-5	41	27.0
	6-10	74	48.0
	11-15	37	24.3
Gelir Düzeyi	4000-6000	43	28.3
	6001-8000	76	50.0
	8001-10.000	33	21.7

5.5.2. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Çalışmada yer alan değişkenler ve bu değişkenlere ait alt boyutlar arasındaki ilişki düzeylerini belirlemek için Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Değişkenlere ait korelasyon analiz sonuçlarına Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1	1						
2	0.610**	1					
3	0.499**	0.104	1				
4	0.732**	0.258**	0.276**	1			
5	0.471**	0.169*	-0.124	0.276**	1		
6	0.552**	0.263**	0.220**	0.116	0.073	1	
7	0.324**	0.244**	0.164*	0.311**	0.125	0.055	1
8	0.543**	0.422**	0.218**	0.521**	0.136	0.204*	0.334**

- | | |
|--|--|
| 1. İnsana Yakısr İş | 6. Kurumsal Değerler ile Ailevi ve Sosyal Değerlerin Uyumu |
| 2. Fiziksel ve İlişkisel Güvenli Çalışma Koşulları | 7. Öznel İyi Oluş |
| 3. Sağlık Hizmetlerine Erişim | 8. İşten Ayrılma Niyeti |
| 4. Yeterli Ücret | |
| 5. Boş Zaman ve Dinlenme | |

** , ve * , %1 ile %5 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarının gösterildiği Tablo 3 incelendiğinde, insana yakısr iş ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlüve anlamlı bir ilişkinin ($r: 0.324$; $p<0.05$) olduğu görülmüştür. İnsana yakısr iş arttıkça, öznel iyi oluş değeri de artmaktadır. İnsana yakısr işin alt boyutu olan fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü ($r: 0.244$; $p<0.05$), sağlık hizmetlerine erişim ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı ($r: 0.164$; $p<0.01$), yeterli ücret ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve anlamlı ($r: 0.311$; $p<0.05$) bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim ve yeterli ücret değeri arttıkça, öznel iyi oluş değeri de artmaktadır. İnsana yakısr işin diğer iki alt boyutu ile öznel iyi oluş arasında ise ilişki olmadığı görülmüştür.

İnsana yakışır iş ile diğer bir değişken olan işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki ($r: 0.543; p<0.05$) olduğu gözlemlenmiştir. İnsana yakışır iş arttıkça, işten ayrılma niyeti de artmaktadır. İnsana yakışır işin alt boyutu olan fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r: 0.422; p<0.05$), sağlık hizmetlerine erişim ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ($r: 0.218; p<0.05$), yeterli ücret ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r: 0.521; p<0.05$), kurumsal değerler ile ailevi ve sosyal değerlerin uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ve anlamlı ($r: 0.204; p<0.01$) bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret ve kurumsal değerler ile ailevi ve sosyal değerlerin uyumu arttıkça, işten ayrılma niyeti artmaktadır. Boş zaman ve dinlenme ile işten ayrılma niyeti arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

5.5.3. Değişkenlere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

İnsana yakışır işin öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: İnsana Yakışır İş ile Öznel İyi Oluş Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Terim	2.159	0.347		6.214	0.000
İnsana Yakışır İş	0.388	0.093	0.324	4.190	0.000
a. Bağımlı Değişken: Öznel İyi Oluş					
R: 0.324	R ² : 0.105	Düzeltilmiş R ²	Model İçin F:17.553	p=0.00	

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etki düzeyini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizinde değişkenler arasındaki etki düzeyinin anlamlı ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($F=17.553; p=0.00$). Tablo 4'te bulunan t değerine ait p değerinin 0.00 olması bağımsız değişken olan insana yakışır iş değerindeki bir birimlik artış, bağımlı değişken olan öznel iyi oluş değerinin 0.388 oranında artmasına neden olmuştur. R² değerinin 0.105 olması, insana yakışır işin öznel iyi oluşu %11 düzeyinde açıklayabildiğini göstermiştir. Bu sonuç ileri sürülen H₁ hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 5: İnsana Yakışır İşin Alt Boyutları ile Öznel İyi Oluş Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		t	p	Collinearity Statistics	
	B	Std. Hata			Tolerans	VIF
Sabit Terim	2.377	0.389	6.112	0.000		
FIGÜÇ	0.130	0.060	2.154	0.033	0.870	1.149
SAGHİZ	0.075	0.065	1.152	0.251	0.841	1.189
YETÜCR	0.126	0.047	2.666	0.009	0.795	1.258
DİNLME	0.036	0.064	0.567	0.572	0.865	1.156
AİSOSDEĞ	-0.032	0.060	-0.524	0.601	0.890	1.123
a. Bağımlı Değişken: Öznel İyi Oluş						
R: 0.366	R ² : 0.134	Düzeltilmiş R ² : 0.105	Model İçin F:4.527	p=0.001	D-W: 1.780	

Tablo 5'te insana yakışır işin alt boyutları ile öznel iyi oluş arasındaki etki düzeyi incelenmiş ve insana yakışır işin alt boyutu olan fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşullarının öznel iyi oluş üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bağımsız değişken olan insana yakışır işin alt boyutu olan fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları değerindeki bir birimlik artış, bağımlı değişken olan öznel iyi oluş değerini 0.130 oranında etkilerken, yeterli ücret değerindeki bir birimlik artış ise öznel iyi oluş değerini 0.126 oranında artırmaktadır. Değişkene ait diğer alt boyutlarda ise herhangi bir

etkiye rastlanmamıştır. D-W değeri, 1.780 olması değişkenler arasında oto korelasyon olmadığını göstermiştir. Aynı zamanda R² değerinin 0.105 olması, insana yakışır işin alt boyutlarının öznel iyi oluşu %11 düzeyinde açıklayabildiğini göstermiştir.

Tablo 6: İnsana Yakışır İş ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Terim	-0.313	0.482		-0.648	0.518
İnsana Yakışır İş	1.018	0.129	0.543	7.916	0.000
a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti;					
R: 0.543	R ² : 0.295	Düzeltilmiş R ² : 0.290	Model İçin F:62.661	p=0.000	

Tablo 6'da da görüldüğü üzere t değerine ait p değerinin anlamlı olması, insana yakışır işin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bağımsız değişken olan insana yakışır iş değerindeki bir birimlik artış, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti değerinin 1.018 oranında artmasına neden olmuştur. R² değerinin 0.295 olması, insana yakışır işin işten ayrılma niyetini %30 düzeyinde açıklayabildiğini göstermiştir. Bu nedenle, örgütlerdeki insana yakışır işlerin artması, işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuç oluşturulan H₂ hipotezinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 7: İnsana Yakışır İşin Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		t	p	Collinearity Statistics	
	B	Std. Hata			Tolerans	VIF
Sabit Terim	0.479	0.519	0.923	0.357		
FİGÜÇ	0.336	0.081	4.164	0.00	0.87	1.149
SAGHİZ	0.059	0.087	0.681	0.497	0.841	1.189
YETÜCR	0.37	0.063	5.872	0.00	0.795	1.258
DİNLME	-0.038	0.086	-0.442	0.659	0.865	1.156
AİSOSDEĞ	0.079	0.081	0.978	0.33	0.89	1.123
a. Bağımlı Değişken: İşten ayrılma Niyeti						
R: 0.608	R ² : 0.370	Düzeltilmiş R ² : 0.348	Model İçin F:17.120	p=0.000	D-W: 2.268	

Tablo 7'de yer alan çoklu regresyon analizinde insana yakışır işin alt boyutu olan fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bağımsız değişken olan insana yakışır işin alt boyutu olan fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları değerindeki bir birimlik artış, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti değerini 0.336 oranında arttırmaktadır. Diğer alt boyutu olan yeterli ücretin işten ayrılma niyeti üzerinde 0.37 oranında artışa neden olduğu görülürken, değişkene ait diğer alt boyutlarda herhangi bir etkinin olmadığı tespit edilmiştir. D-W değeri, 2.268 olması değişkenler arasında oto korelasyon olmadığını göstermiştir. Aynı zamanda R² değerinin 0.370 olması, insana yakışır işin alt boyutlarının işten ayrılma niyetini %35 düzeyinde açıklayabildiğini göstermiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma insana yakışır işin öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemeye yöneliktir. Literatür çalışmalarından toplanan bilgiler doğrultusunda çalışmanın teorik çerçevesi, Antalya ili içerisinde faaliyette bulunan medikal işletmelerinde çalışan 152 personel üzerine yapılan anket çalışmaları ile elde edilen bulgularla da uygulama kısmı tamamlanmıştır.

Ulusal ve uluslararası literatür araştırmaları ve oluşturulan teorik çerçeveden hareketle hazırlanan hipotezleri test etmek ve değişkenler arasındaki etki düzeyini belirlemek amacıyla

regresyon analizinden yararlanılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde insana yakışır işin öznel iyi oluş üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. İnsana yakışır işin öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelemek için oluşturulan H_1 hipotezinin yapılan regresyon analizi sonucu tutarlılık göstermesi nedeniyle bu hipotez kabul edilmiştir. İnsana yakışır işin alt boyutlar bazındaki etki düzeyi incelendiğinde, fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları, yeterli ücret alt boyutları öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilerken, diğer alt boyutların öznel iyi oluş üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla oluşturulan H_{1a} ve H_{1c} hipotezler kabul, H_{1b} , H_{1d} ve H_{1e} hipotezleri ise reddedilmiştir. Değişkenin ikinci bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti ile olan etki düzeyine bakıldığında pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir etkinin olduğu görülmüştür. Bu sonuç insana yakışır iş düzeyindeki artışın işten ayrılma niyeti ile paralel düzeyde bir artışa neden olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde insana yakışır işin alt boyutları olan; fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları ile yeterli ücretin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bu nedenle oluşturulan H_2 hipotezi ve bu hipoteze ait alt hipotezler kabul edilmemiştir. Elde edilen analiz sonuçları ve insana yakışır iş ile ilgili önceki dönemde farklı alan ve sektöre yönelik yapılan çalışmalar karşılaştırıldığında; Aca ve Akdamar (2022), Pais vd. (2019), Dodd (2019), Raj Adhikari vd. (2012), Sheng ve Zhou (2021), Çolakoğlu ve Toygar (2021), Braganza vd. (2021), Rodgers (2007) tarafından yapılan çalışmalarda insana yakışır işin öznel iyi oluşa etkisi açısından tutarlılık görülürken işten ayrılma niyeti ile etkisi bakımından uyum sağlamadığı görülmektedir.

Bu çalışmaya benzer diğer araştırmaların aksine çalışanların insana yakışır işe sahip olmalarının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etki düzeyi yerine pozitif yönlü bir etki düzeyi olduğu görülmüştür. Yapılan analizler sonucuna göre, Antalya ilinde faaliyette bulunan medikal şirketleri çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerinde sadece insana yakışır işin etkili olmadığı bunun dışında kendilerini gerçekleştirebilmek adına daha iyi bir çalışma ortamı ve koşulları sunan iş alternatiflerine yöneldikleri düşünülmektedir. Çünkü örgüt çalışanlarına iyi bir çalışma koşulu sunsa bile her zaman çalıştığı örgütten daha iyi fırsatlar sunan örgütler/ işler bulunabilmektedir. Dolayısıyla, bu sektör içerisinde yer alan örgütlerin çalışanlarının işten ayrılma niyetinin önüne geçebilmesi için insana yakışır iş dışındaki beklentilerini karşılaması gerektiği düşünülmektedir. Çalışanların örgüt içerisinde kendilerini daha iyi hissetmeleri için işverenlerin çalışanlarına hem fiziksel koşullar hem de kurulan ilişkiler bağlamında güvenli çalışma koşulları oluşturması öngörülmektedir. Ayrıca örgütlerin daha iyi bir düzeyde insana yakışır iş gerekliliklerini yerine getirmesi için yeni stratejiler ve politikalar geliştirmesi, en önemlisi çalışanların işlerine daha fazla adapte olmalarını sağlamak için yeni fırsatlar oluşturulması gerektiği düşünülmektedir. Bu durum çalışanlarda aidiyet duygusunu oluşturarak örgüte karşı olan bağlılığa olumlu katkılar sunarken diğer taraftan sinik düşüncelerden uzaklaşarak işten ayrılma niyetini / düşüncesini azaltacaktır.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde BİİBFAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. Bu çalışmaya ilişkin etik kurul izni Kafkas Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 04.01.2022 tarihinde gerçekleştirilen 27. oturumun 22 sayılı Etik Kurul Onayı ile alınmıştır

Yazar Katkıları: Yazarlar, çalışmada konunun belirlenmesi, literatür, veri analizi ve raporlama bölümlerinde katkı sağlamıştır. Yazarların çalışmaya katkı oranları eşit düzeydedir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması vardır/yoktur.

Teşekkür: Gösterdikleri yoğun ilgi ve emeklerinde dolayı BİİBFAD Dergisi Editör Kurulu'na ve sağladıkları katkılarında dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

Kaynakça

- Aca, Z. & Akdamar E. (2022). Türkiye’de insana yakışır iş: bağlam kavramlaştırma ve değerlendirme: bir alan araştırması. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 271-291.
- Akgül, F., (2021). *Lise öğrencilerinin okula bağlılık düzeyleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akyürek, Z. (2019). *İktisadi bir kavram olarak öznel iyi oluş ve dindarlık*, (Yayımlanmamış doktora tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alper, N. E. (2020). *İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyetine etkisi: iş yaşam dengesinin aracılık rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayaydın, İ., Ç. (2021). *Aile Motivasyonu ve içsel motivasyon ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide enerjinin aracı ve çalışma koşullarının düzenleyici etkileri: Sağlık çalışanları ve sporcular üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın G., (2021). İnsana Yakışır İş ve çalışan yoksullar: işgücü piyasası çerçevesinde bir değerlendirme. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 4(1), 18-36.
- Baş, M. (2020). *Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolü: Erzincan’daki sağlık çalışanları üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berg, J., Furrer M., Harmon, E., Rani, U. & Silberman, M, S. (2018). Digital Labour Platforms and the Future of Work Towards Decent Work in the Online World, *International Labour Office*, Geneva.
- Bıçak, M. (2021). Sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Bolelli, M. (2020). Psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkileri: türkiye’de bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 4(8), 245-259.
- Bozdoğan, S. C. (2020). *Aşın iş yükünün, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Doktora Tezi, Osmaniye.
- Braganza, A., Chen W., Canhoto, A. & Sarp, S. (2021). Productive employment and decent work: the impact of ai adoption on psychological contract, job engagement and employee trust. *Journal of Business Research*, 131, 485-494.
- Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A. & Agloni N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477.
- Büyükgöze, Kavas, A. & Autin, K. L. (2019). Decent work in turkey: context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Conigliaro, P. (2021). Between social sustainability and subjective well-being: the role of decent work. *Social Indicators Research*, 157, 139-174.

- Çankaya, M. (2020). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.
- Çolakoğlu, C. & Toygar, A. (2021). The psychological effect of compensation on decent work dimensions: a research on public and private school teachers in turkey. *International Journal of Social Economics*, 48(8), 1191-1212.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95, 542-575
- Dodd, V., Hooley, T. & Burke, C. (2019). Decent work in the UK: context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 270-281.
- Doğan, T. & Çötök, Akıncı, N. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun türkçe uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 165-172.
- Doğan, T. & Sapmaz, F. (2012). Oxford mutluluk ölçeği türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25, 297-304.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J. & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221.
- Erceylan, N., Öztürk, M., Uludağ, K., Uzunbacak, H. & Akçakanat, T. (2020). İçsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki: iş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 413-436.
- Eryeşil, K. & Bedük, A. (2021). Psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi: imalat sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 306-316.
- Ferraro T., Pais L., Moreira, J. M. & Do Santos, N. R. (2018). Decent work and work motivation in knowledge workers: the mediating role of psychological capital. *Springer; International Society for Quality-of-Life Studies*, 13(2), 501-523.
- Ferraro T., Pais L., Moreira, J. M. & Do Santos, N. R. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5, 13-35.
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent work and work motivation in lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200
- Ghai, D. (2003). Decent work: concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-145.
- Haiming, H. & Yan, Y., (2020). An integrative literature review and future directions of decent work. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 20(8), 9-24.
- 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), 1071-1082.

- İlgaz, H. H. (2020). *Yetişkinlerde umudu yordamda toplumsal cinsiyet rolleri ve öznel iyi oluşun etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ILO Türkiye Ofisi (2022). Ankara ILO Türkiye ofisi (ILO-Ankara)
- Işığışık, Ö. (2010). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (56), 308-331.
- Işığışık, Ö. (2018). Çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasında insana yakışır iş. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 6, 302 – 311.
- İşcan F. (2002), *Küresel işletmecilikte dönüştürücü liderlik anlayışı -büyük ölçekli işletmelerde bir uygulama* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Joo, B. K. & Park S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kapar, R. (2007). Uygun iş açığı: insana yaraşmayan işler. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 8(29), 2-10.
- Kılıç, C.H. (2009). Düzgün iş. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Doktora Tezi, İstanbul.
- Kılıç, N. S. (2016). *Otel çalışanlarının düzgün iş koşullarının sağlanmasına yönelik algıları ve işten ayrılma niyetine etkisi: Ayvalık örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, N. S. & Avcıkurt, C. (2020). Otel Çalışanlarının “düzgün iş” koşullarına yönelik algıları ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(3), 1402-1424.
- Kirazcı, F., Ergin, Z.Ö. & Büyükgöze-Kavas, A. (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13 (2), 567-591.
- Koçak, D. & Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Köse, N. (2020). *Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm aracı rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Mbah, S. E. & Ikemefuna, C. O. (2012). Job satisfaction and employees' turnover intentions in total nigeria plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 275-287.
- Mobley, William H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Myers D. G. & Diener, E., (1995). Who is happy. *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Özsavaner, B. B. (2019). *Örgütsel adalet ve örgütsel destek algısının öznel iyi oluş üzerine etkisi: havacılık yer hizmeti şirketine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Pais, L., Graça, M., Monica, L., Do Santos, N. R., Ferraro, T. & Berger, R. (2019). Decent work and work engagement: a profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life The Official Journal of the International Society for Quality-of-Life Studies*, 16(1), 1-23.
- Palaz, S. (2005). Düzgün iş (decent work) kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(50), 479-505.
- Polat, M. & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Rai, S. (2017). Path model analysis of perceived organizational support, job satisfaction and turnover intention study on indian generation y employees. *Springer International Publishing Switzerland*, 405-417.
- Raj Adhikari, D., Hirasawa, K., Takakubo, Y. & Lal Pandey, D. (2012). Decent work and work life quality in nepal: an observation. *Employee Relations*, 34(1), 61-79.
- Rodgers, G. (2007). Labour market flexibility and decent work. *DESA Working Paper*, (47), 2-9.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sancar, A. (2012). *Personel güçlendirme algısı ile dönüştürücü liderlik arasındaki ilişkiler: kamu kuruluşunda bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sheng, X. & Zhou, H. (2021). The effect of decent work on voice behavior: The mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. *Current Psychology*.
- Tak, B. & Çiftçiöğlü, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4),156-178.
- Yakut, E. (2020). *Stratejik insan kaynakları yönetiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde personel güçlendirme ve örgütsel destek algısının etkisini belirlenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım alp, S., & İsmaloğlu, E. (2014). İnsana yakışır iş kavramı bağlamında türkiye’de ev hizmetinde çalışan kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(2), 145-175.
- Yılmaz, H. (2020). *Örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın aracılık rolü: havacılık sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

The Effect of Decent Work on Subjective Well-Being and Intention To Leave Work
Extended Abstract

Businesses are attempting to live in a process where every day is unique, just like all other sections of the system. While this transition poses risks, it also presents numerous new opportunities. Businesses that make an effort to identify and assess these opportunities quickly provide themselves a competitive edge over rival companies in the economic structure and market. While there may be various strategic insights into gaining a competitive edge, the

best strategy is to make sure that the workforce is being used effectively. Because the conditions that businesses will provide for their employees, the most valuable component of production, in today's environment of fierce competition, are directly related to their ability to maintain a competitive edge. Business leaders have begun initiatives to enhance employee rights and freedoms and working conditions in response to this reality. They have also worked to develop surroundings that will enable employees to work in better conditions. Based on these ideas, the primary goal is to provide a competitive advantage to the company on the one hand and to increase employee satisfaction on the other. Because the cynical and intention to leave thoughts of employees will decrease with a high level of satisfaction towards their institutions. Considering this point of view, this study aims to understand how appropriate the current working conditions in the economic structure are in terms of decent work and to measure the effect of this suitability on the subjective well-being and intention to leave of the employees. For this purpose, the working conditions of medical companies in Antalya province have been examined in terms of decent work in order to obtain information about decent work items, to comprehend, interpret and describe the existing situation. In this research, as in many studies, a quantitative research method has been used, and the data have been obtained by using the questionnaire technique. The obtained data have been analyzed using the SPSS statistical program. One hundred eighty five people working in medical companies operating in the province of Antalya have been selected as the universe of the research. The sample size selected from this population was calculated as 125, with a 5% margin of error in the 95% confidence interval. Although the study's sample size was 125, to stay within this number and obtain a statistically better result, 175 questionnaires were sent to the institutions that constitute the research universe, and all employees were asked to fill in the questionnaires voluntarily. The number of returned questionnaires is 152.

Pearson correlation analysis has been carried out to test the hypotheses prepared based on national and international literature research and theoretical framework. According to the correlation results, a significant and positive relationship between decent work and subjective well-being has been observed. When the effect level between the variables was examined, it has been determined that decent work has a positive and significant effect on subjective well-being. Therefore, this hypothesis has been accepted because the H_1 hypothesis is consistent with the result of the regression analysis. When the effect level of decent work is examined based on sub-dimensions, physical and relational safe working conditions and adequate wage sub-dimensions affect subjective well-being positively. In contrast access to health services, leisure and rest, and of institutional values with family and social values sub-dimensions do not effect subjective well-being. Therefore, the H_{1a} and H_{1c} hypotheses have been accepted, and the H_{1b} , H_{1d} , and H_{1e} hypotheses have been rejected.