

## KOÇLUK HİZMETİ ALAN ÇALIŞANLARIN MUTLULUK DÜZEYLERİYLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Dr. İpek KIŞLALI  
([ikislali@hotmail.com](mailto:ikislali@hotmail.com))

### ÖZET

*Bu çalışma, koçluk hizmeti alan çalışanların mutluluk düzeyleriyle işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Bu araştırma, anketi dolduran 114 kişinin demografik özelliklerine ait frekans dağılımlarını, betimsel istatistikleri, faktör analizi, güvenilirlik analizleri, Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testleri ve korelasyon analizleri sonuçlarını içermektedir. Mutluluk değişkeninin dört faktörü ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında anlamlı ters yönlü ilişki, mutluluk düzeyleri ile yaşam doyumu değişkeni arasında aynı yönlü ilişki, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu değişkeni arasında ise ters yönlü ilişki belirlenmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Koçluk, Mutluluk, İşten Ayrılma Niyeti, Yaşam Doyumu.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN THE HAPPINESS LEVELS OF COACHING SERVICE TAKERS, TURNOVER INTENTION AND LIFE SATISFACTION

### ABSTRACT

*This study has aimed to make a research about the relationship between the happiness levels of employees, turnover intention and life satisfaction. This research includes 114 valid questionnaires, the frequency distribution related to demographic characteristics, descriptive statistics, factor analysis, reliability test results, Kolmogorov-Smirnov normal distribution tests and the results of the correlation analyses. The negative relationship between the four factors of the happiness variable and the variable of turnover intention, the positive relationship between the variables; the happiness levels of coaching service taker employees and life satisfaction, and the negative relationship between turnover intention and life satisfaction variables were identified.*

**Keywords:** Coaching, Happiness, Turnover Intention, Life Satisfaction.

## 1. Giriş

Günümüz iş hayatında sonuçlar önem taşımaktadır. Mutlu insanların mutsuz insanlara kıyasla daha iyi sonuçlara ulaşabildiği yer almaktadır. Kuruluşlar birey ve kurum başarısının bütünleştiği, olumlu, kendine güvenen ve mutlu kurum kültürleri geliştirme konusunda sorumluluk taşımaktadırlar. Bu konuya önem veren organizasyonların mutluluk yöneticilerini görevlendirdikleri görülmektedir (Kerfoot, 2015:93-94). Son yıllarda koçluk ve mentorluk (koruyucu, himaye eden) kavramları yönetici teriminin ve kavramının yerini almaya aday kavramlar arasında görülmektedir. Mentorların tecrübeli yöneticiler olarak mesleki bilgi, norm, davranışlar açısından rol model olmak, danışmanlık, sosyalleştirmek gibi psikososyal işlevleri vardır (Koçel, 2007:19'dan aktaran Çetin, 2015:6). Mutlulukla ilgili katkılar sunan ve kişilerin mutluluklarına odaklanan profesyoneller arasında koçlar da bulunmaktadır. Koçluk yaşam koçluğu, kariyer koçluğu, yönetici koçluğu, iletişim koçluğu, v.b. pekçok özelleşmiş alanda ilerlemektedir (Nİlbus, 2016). Yaşam koçluğu açısından ele alındığında mutlulukla ilgili durumların yaşam doyumuna yansiyebileceği akla gelmektedir. Kariyer koçluğu açısından değerlendirildiğinde ise mutlulukla ilgili durumlar iş hayatına da yansiyabilir. Bu yansımaların biri işten ayrılma niyeti şeklinde konumlanabilmektedir.

İnsan kaynakları yönetiminde işgücü planlaması açısından değerlendirildiğinde düşük performanslı çalışanların işten ayrılması avantajlı olarak değerlendirilebilirken, kurum için kritik ve değerli olarak kabul edilerek yetiştirilmiş insan kaynağının kurumdan ayrılması büyük maliyetlere ve bilgi kayıplarına yol açabilmektedir (Amah, 2009:24). Literatürde kişiye bağlı tutumsal faktörlerin ötesinde organizasyonel ölçekte odaklanılan boyutların da işten ayrılmayı önceden gösteren unsurlarla ilgili olduğu tespit edilmiştir (Joo vd., 2015:117). Mutluluk kişisel bir boyut olarak kabul edilebilir. Koçluk hizmeti ise kimi zaman çalışan kişinin kendi inisiyatifıyla ele aldığı kimi zaman ise kuruluş tarafından kurum içinde veya kurum dışından bir uzman aracılığıyla çalışana sunulan bir hizmet olarak görülmektedir. Bireysel boyutlar ve kurumsal destek boyutları düşünüldüğünde çalışanın işten ayrılma niyetinin ve yaşam doyumunun etki altında kaldığı düşünülmektedir. İnsan kaynakları açısından iş gücünün verimli değerlendirilmesinin, iş-yaşam dengesinin kurulup sürdürülebilmesinin, çalışanın mutluluğunun, maliyetlerin azaltılmasının öneminin gittikçe arttığı günümüz iş hayatı rekabet ortamında kurum içi müşteri konumunda bulunan çalışanlar da belirtilmiş olan bu konularda başarılı olan kuruluşlara yönelebilmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi açısından seçme-yerleştirme, performans, eğitim ve motivasyon konularıyla ilişkilendirilebileceği düşünülen bu çalışmanın araştırma sorusu: "Koçluk hizmeti alan çalışanların mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri ve yaşam doyumları arasında nasıl bir ilişki vardır?" ifadesini taşımaktadır. Bu çerçevede, öncelikle mutluluk, koçluk, işten ayrılma, yaşam doyum konularına ve ilgili literatüre değinildikten sonra çalışmanın metodolojisi ile bulguları değerlendirilerek araştırmanın sonucu vurgulanmaktadır. Koçluk hizmetinin çalışanlar tarafından tercih edilmesi ve kuruluşların çalışanlarını koçluk hizmetlerine yönlendirmesi ülkemizde son yıllarda güncelliğini koruyan insan kaynakları yönetimi konuları arasında yer almaktadır. Bununla beraber, çalışanların ve işletmelerin aldıkları bu hizmeti gizlilik çerçevesinde değerlendirmeleri sebebiyle bu alanda yapılan çalışmaların ve çalışmaların sonuçlarının literatüre yansması sınırlı bir çerçeve içinde kalmıştır. Bu açıdan bu araştırma, literatüre katkı sunmaktadır. Mutluluk, işten ayrılma niyeti,

yaşam doyumu konularının ve koçluk hizmeti alımının aynı çalışmada birlikte incelendiği herhangi bir araştırmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu sebeple, mutluluk, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu konuları aynı çalışmada koçluk hizmeti alımıyla ilişkilendirilerek bu konularla ilgili literatüre de katkıda bulunulmuştur.

## **2. Kuramsal Çerçeve ve Literatür**

Bu araştırmanın değişkenleri olarak kabul edilmiş olan mutluluk, koçluk, işten ayrılma niyeti, yaşam doyumu kavramlarının ve bu değişkenleri ele alan çalışmaların oluşturduğu teorik arka plan kuramsal çerçeve ve literatür bölümü kapsamında ele alınmaktadır.

### **2.1. Mutluluk**

Mutluluk pozitif psikolojide ele alınan önemli bir yapı olarak konumlanmaktadır (Robbins vd., 2010:89). Mutlu bir çalışanın performansa ve başarıya yönelik pozitif davranışa yönleneceği beklendiğinden (Wang & Yang, 2016:1278) çalışanların çok iyi bir şekilde gelişebilmesi ve sürdürülebilir örgütsel amaçlara ulaşabilmesi için kuruluş içinde mutluluğun nasıl ortaya çıkarılabileceğine odaklanılması gerektiği görülmektedir (Kerfoot, 2015:93). Kişinin içinde bulunduğu durumlara bakıldığında mutluluğun sosyal yapısal faktörler olarak görülen makro kuvvetlerin ve bireysel faktörler olarak ortaya çıkan mikro kuvvetlerin etkisi altında olduğu tartışılmaktadır (Stets & Trettevik, 2016:2-3). Mutluluk, kişilikle ilgili bir boyut olarak ele alınarak dengeli dışadönüklük şeklinde de tanımlanmaktadır (Robbins vd., 2010:90). Mutlulukla ilgili yapılan araştırmalar içinde mutluluğun iş başarılarıyla ilişkili olduğu, sadece bir sonuç olarak değil, bir sebep olarak da kabul edilebileceği vurgulanmaktadır (Lyubomirsky vd., 2005'ten aktaran Stets & Trettevik, 2016:1). Literatürde ikincil veri kullanılarak bireylerin mutluluk düzeylerinin incelendiği (Akın & Şentürk, 2012), ortaya çıkan mutluluk kavramları ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği (Joshnloo vd., 2016; Gülcan, 2014; Göral, 2013), Türkiye'de son yıllardaki mutluluğun ve yaşam doyumunun incelendiği ve aralarındaki korelasyona bakılan (Caner, 2016) güncel çalışmalara rastlanmaktadır. Türkiye, bir OECD ülkesidir. OECD, 1948 yılında kurulan Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü'nün (OECD) doğrudan mirasçısıdır (Vikipedi, 2017). Türkiye'deki yaşam doyumu ortalama değeri OECD ortalama değerinin altında yer almaktadır (OECD, 2011'den aktaran Caner, 2016:362).

### **2.2. Koçluk**

İş hayatında ve günlük hayatta çalışanlar kalıtsal faktörler, çevresel faktörler ve yaşadıkları deneyimler etkisiyle belirli mutluluk düzeylerini yaşamaktadırlar. Bu mutluluk düzeylerinin kişinin kontrolüyle şekillenmesine yardımcı bir etkinlik ve çalışma olarak kabul edilebilecek koçluk hizmetinin ise kişinin olumlu yaklaşımlarını geliştiren bir çalışma olarak düşünüldüğünde kişinin iş hayatına ve yaşama bakışında önemli farkındalıklara ulaşmasını sağladığı düşünülmektedir.

1990'lı yıllarda geliştirilen koçluk, işyerindeki geliştirme tekniklerinin en yenilerindedir. Hedefe hazırlama tekniği olarak kabul gören koçluk, kişinin veya kişilerin amaçlarına ulaşılincaya kadar devam eden bir süreçtir. Koçlar çalışanların kuruluş içinde hangi yeteneklerini ve becerilerini geliştirmeleri gerektiğini anlamalarını sağlarlar. Koçluk uygulaması yöneticilerin amaç belirleme, karar alma, çalışanları değerlendirme gibi çalışmalarında etkinlik

sağlamalarında da yardımcı olmaktadır (Aytaç, 2005:224-225). Koçlar, kişinin kendini daha iyi anlamasına, kişinin sağlığını, mutluluğunu, üretkenliğini daha iyi bir noktaya ulaştırmasına destek sunmaktadırlar (Kiffer & McKee, 2007:103). Bu açıdan bakıldığında, koç, danışanın performansının nerelerde ve nasıl geliştirilmesi gerektiğini bilen, geribildirim veren, kendisine danışan kişinin özgüvenini arttıran kişidir. Koç gözlemler, yorumlar, geribildirim verir. Danışan ise aktif olarak fiilen yapan taraftadır. Koç bu çerçevede soruları cevaplamaya hazır olarak, karışmadan danışanı gözlemler (Koçel, 2007:19'dan aktaran Çetin, 2015:6).

Psikologlar sosyal faktörlere kıyasla genetik konuların da dahil olduğu bireysel faktörlerin mutluluğun daha güçlü bir korelasyonunu öne çıkarırlar (Lykken & Tellegen, 1996'dan aktaran Stets & Trettevik, 2016:2). Bu açıdan bakıldığında koçluk bireye ve bireysel faktörlere odaklanmaktadır.

Koçlukta uzmanlık, uygulamanın kazandırdığı deneyim, kendi üzerinde sürekli çalışma, bu alana ilişkin okuma ve araştırma, gelişmeleri takip etme, diğer koçlarla iletişim ve bir ağ içinde olma gibi adımlarla yürünebilecek bir yol olarak tanımlanmaktadır (Erickson Coaching International Türkiye, 2016). Koçluk hizmeti ve eğitimi almış olan kişilerin profesyonel hayatta koçluk becerilerini aktif olarak kullandıkları görülmektedir. Koçluk hizmetleri ve eğitimleri sunan çeşitli kuruluşlar bulunmaktadır. CTI, dünyada ICF (International Coach Federation-Uluslararası Koçluk Federasyonu) onaylı ilk koçluk okuludur. Bu okul dünyada en fazla sertifikalı koç yetiştiren okul olarak kabul görmüştür (Elemental-Value, 2017). Koçluk, uygulamalı pozitif psikoloji için bir yöntem olarak da görülmektedir. Koçların uygulamalı pozitif psikoloji ile danışanlarını probleme-odaklı bakış açısından çözüme-odaklı ve danışanın güçlü yönlerini öne çıkaran bakış açısına yönlendirmeleri söz konusudur (Grant, 2009:427-428). Koçlukla ilgili yapılan çalışmalar içinde iş yaşamında koçluğun, liderliğin ve yöneticiliğin kesiştiği konuların ele alındığı çalışmalara rastlanmaktadır (Aas & Flückiger, 2016; Karaçivi & Demirel, 2014; Godfrey vd., 2014; Grant & Hartley, 2013). Hangi özelleşmiş alan olursa olsun koçluk hizmetinin amacında iyileştirmeye dönük bir çabaya rastlanmaktadır. Örneğin, yaşam koçluğunda birey hayatındaki iş hayatı dahil tüm alanlara dikkatle bakıp inceleyerek, yaşam koçuyla iletişim kurarak ilgili egzersizleri yaptığı, bireyin kendisi için öne çıkan konuları, hedefleri/hayalleri, değerleri tespit ettiği bir süreç içerisine girer (Rice, 2007:501).

### 2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma düşüncesi içine girmiş bireylerin içinde bulunduğu niyet hali olarak tanımlanabilir. Bu kavram çalışanların çalışmakta oldukları kuruluştan ayrılma düşüncelerini temsil eder, kuruluşu terk etme tutumu olarak tanımlanmıştır. İşten ayrılma niyeti her zaman işten ayrılma ile sonuçlanmayabilir. Bununla beraber, işten ayrılma niyeti olup çalışmaya devam edenler kurum içinde işlerini, yapmaları gerekenleri ihmal edebilirler (Ayhan, 2013:31). Böyle bir durumun birey ve kurum performansı ile ilgili olduğu düşünülmektedir.

İşten ayrılma niyetini ve bu niyet üzerindeki etkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Lee vd., 2009; Maier vd., 2013; Chen vd., 2015; Ayan vd., 2015; Kang vd., 2015; Wang & Yang, 2016). Örneğin, Lee vd. çalışmada katılımcı iklim, iş tatmini, iç stres ve bu değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Bulgular, işten ayrılma niyeti ile iş tatminiyle ve katılımcı iklimle ters yönlü ilişki, işten ayrılma niyeti ile iç stres ve hizmet süresi arasında aynı yönlü bir ilişki göstermektedir (Lee vd., 2009:37). Maier vd. ise insan kaynakları bilgi sistemlerinin yerleştirilmesinin insan kaynakları çalışanlarının

iş tatminine ve işten ayrılma niyetine etkisini analiz etmişlerdir. Sonuçlar çalışanın işten ayrılmasının sistem yerleştirmesinden dolayı olarak etkilendiğini ve yeni insan kaynakları bilgi sistemleri yerleştirmeye ilgili tutumların işten ayrılma niyetine dolaylı etkisinde iş tatmininin ara değişken rolü üstlendiğini ortaya çıkarmıştır (Maier vd., 2013). Chen vd. (2015) çalışmasında işten ayrılma niyetiyle iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir, ayrıca işten ayrılma niyetinin iş-aile çatışmasıyla aynı yönlü ilişkisi vurgulanmıştır. Ayan vd. çalışması sonucunda liderin ödüllendirici ve cezalandırıcı davranışının işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada erkeklerin kadınlara göre işten ayrılma eğiliminin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Ayan vd., 2015:121). Liderliği ele alan bir başka çalışmada liderin güçlendirici davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir (De Klerk & Stander, 2014). Kang vd. (2015) çalışmasında ise denetçi rolündeki yöneticinin ona bağlı olan çalışana destek sunmasının örgütsel adanmışlık üzerinde pozitif bir etkisi olduğu, yüksek seviye örgütsel adanmışlığın ise işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir. Maertz vd. (2007) de çalışmalarında örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin çalışanın işten ayrılması üzerindeki etkilerine dikkat çekmiştir. Wang & Yang (2016) ise etik liderliğin mutlu bir işyerine katkıda bulunduğunu ve işten ayrılma niyetine ters yönde katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır.

#### **2.4. Yaşam Doymumu**

Kişilerin yaşamlarını genel anlamda mutluluk açısından değerlendirmeleri ile belli bir durumda mutluluklarıyla ilgili raporları arasında fark olabildiği tespit edilebilmektedir (Stets & Trettevik, 2016:3). Sosyal bilimlerde kaynaklarda mutluluğa kişinin hayatından bir bütün olarak öznel zevk alması açısından yaklaşıırken ve bu anlamda mutluluk kavramı yaşam doymumu kavramıyla anlamdaş görünürken, diğer araştırmacılar bu kavramların öznel iyilik durumunun farklı yönlerine baktıklarını vurgulamışlardır (DeJonge vd., 2016:864). Yaşam doymumu bazı araştırmacılar tarafından mutluluğun alt kategorisi olarak kavramsallaştırılırken, diğer bazı araştırmacılar mutluluğu ve yaşam doymumunu psikolojik iyi olma durumunun iki alanı olarak görmektedirler. Bu çerçevede mutluluk yaşamdaki olumlu ve olumsuz olaylardan, deneyimlerden kaynaklanan duygusal bir hal olarak değerlendirilebilirken, yaşam doymumu ise referans gruplarla sosyal karşılaştırmalara, kişinin isteklerine, beklentilerine, umutlarına bağlı olan bilişsel bir değerlendirme olarak kavramsallaştırılmaktadır (Caner, 2016:363). Literatürde yaşam doymumuyla ilgili yeralan çalışmalardan güncel bir çalışmada örgütsel adanmışlık, işten ayrılma niyeti, ihtiyaç tatmini, iş tatmini ve yaşam doymumu aynı çalışma içinde ele alınmıştır (Puangyoykeaw & Nishide, 2015). 2009 tarihli bir çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide yaşam doymumunun moderatör etkisi incelenmiştir. Araştırmada yüksek seviyede iş tatmini durumlarında bile yaşam doymumu düşük olanlarda daha yüksek bir işten ayrılma yönelimi tespit edilmiştir (Amah, 2009). Mutluluğu ve yaşam doymumunu beraber inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır (Caner, 2016; DeJonge vd., 2016; Yang & Srinivasan, 2016). Yaşam doymumunu arttırmaya yönelik bir çalışmada stres azaltma amacıyla yöneticilere sağlıkla ilgili koçluk ve konsültasyon konusu ele alınmıştır. Bu çalışmada, bireyselleştirilmiş yazılı davranış aksiyon planlarının koçun ve danışanın ortak kararlarıyla oluşturulmuş olması dikkat çekmektedir (Kiffer & McKee, 2007:101). Koçların dahil olduğu bir diğer çalışmada algılanan farklılık, değer benzerliği ve yaşam doymumu değişkenleri ele alınmıştır. Farklılığa karşı koçların olumlu tutumlarının artmasının potansiyel olarak koçlarda daha yüksek yaşam doymumu seviyeleriyle sonuçlanabileceği vurgulanmıştır (Cunningham, 2009:333).

### 3. Metodoloji

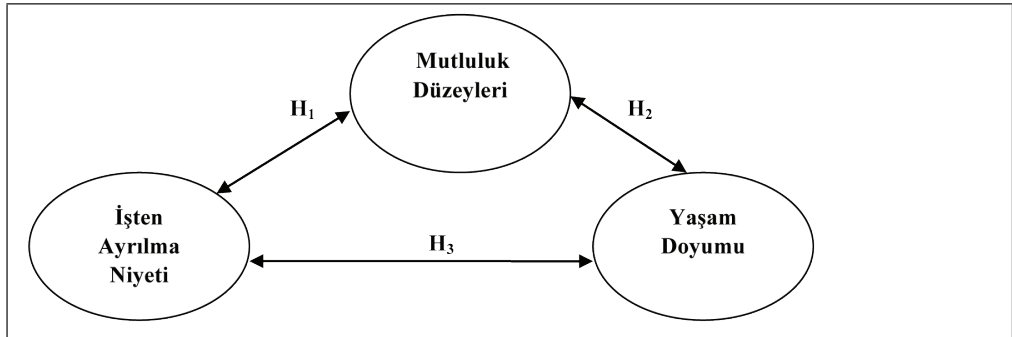
#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmada, bireyin, kuruluşun ve toplumun daha başarılı ve verimli olmasında önemli bir rol üstlendiğine inanılan mutluluk değişkeni, kişinin iş yaşamında memnuniyetsizlikler yaşadığının bir göstergesi kabul edilebilecek olan işten ayrılma niyeti değişkeni ve genel olarak kişinin hayatla ilgili yaklaşımlarının olumluluk derecesini yansıtabilecek yaşam doyumunu değişkeni ele alınmıştır. Mutluluk düzeyleri incelenirken koçluk hizmeti almış kişilerin durumları dikkate alınmıştır. Bu çalışmada, bireylerin yaşamlarına ve işlerine olumlu yaklaşımlarını artırma konusunda etkili olduğu düşünülen koçluk hizmetleri ve eğitimleri alan kişilerin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri ve yaşam doyumları arasında bir ilişki olup olmadığı, bu ilişkilerin yönü analiz edilmiştir. Araştırmada, niceliksel yöntem ile anket bulguları kullanılarak, bireysel gelişimle ilgili çalışmalardan biri olarak kabul edilebilecek koçluk hizmeti çerçevesinde, çalışanların mutluluk düzeyleri incelenirken çalışanların mutluluklarının kariyerleriyle ilgili aldıkları kararlarla ve yaşamla ilgili memnuniyetleriyle ilişkisini örnekleyen bir akademik bakış açısı sunmak amaçlanmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Güçlü bir teorik bakışın, her ne kadar, bir konu üzerinde araştırmaya rehberlik edebilecek teoriyi veya teorileri incelemiş olan araştırmacılarla iletişim kurma sürecini içerdiği düşünülse de (Sparrowe & Mayer, 2011:1098), bu çalışma kapsamında yer alan konuların uygulamadaki kullanım ağırlığı nedeniyle, uygulamada aktif görev yapmakta olan koçlarla iletişim kurularak ve onların deneyimlerinden yararlanıp görüş alınarak araştırma kapsamı belirlenmiştir ve hipotezler geliştirilmiştir. Kuramsal çerçeve ve literatür bölümünde belirtildiği üzere mutluluk ve işten ayrılma niyeti, mutluluk ve yaşam doyumunu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumunu değişkenlerinin ikili olarak ele alındığı, iş hayatında koçluk çalışmalarının, yaşam doyumunun, mutluluk konusunun beraber ele alındığı çalışmalara da rastlanmaktadır. Bununla beraber, dört konunun da dahil edilerek, koçluk çalışmalarının, mutluluğun, yaşam doyumunun ve işten ayrılma niyetinin birlikte ele alındığı bir araştırmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu sebeple literatüre katkı sunmak amacıyla araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterildiği gibi oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Modelde koçluk hizmeti almış olanların mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın hipotezleri olarak üç hipotez belirlenmiştir:

**Hipotez 1** Mutluluk düzeyi ile işten ayrılma niyeti ilişkisi

H<sub>0</sub>: Koçluk hizmeti almış bireylerin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Koçluk hizmeti almış bireylerin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

**Hipotez 2** Mutluluk düzeyi ile yaşam doyumu ilişkisi

H<sub>0</sub>: Koçluk hizmeti almış bireylerin mutluluk düzeyleri ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki yoktur.

H<sub>2</sub>: Koçluk hizmeti almış bireylerin mutluluk düzeyleri ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**Hipotez 3** İşten ayrılma niyeti ile yaşam doyumu ilişkisi

H<sub>0</sub>: Koçluk hizmeti almış bireylerin işten ayrılma niyetleri ile yaşam doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki yoktur.

H<sub>3</sub>: Koçluk hizmeti almış bireylerin işten ayrılma niyetleri ile yaşam doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

### **3.3. Araştırmanın Evreni, Yöntemi, Ölçüm Araçları ve Örneklem Süreci**

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde koçluk hizmeti almış olan ve iş yaşamına devam eden çalışanlar oluşturmaktadır. Bununla birlikte, Mesleki Yeterlilik Kurumu (2013) ulusal meslek standardına bağlı gizlilik politikası gereği koçluk sürecinde müşterisiyle ilgili elde ettiği kişisel veya kurumsal özel bilgileri müşterisinin izni olmadan üçüncü şahıslarla paylaşmaması gerekmektedir (ICF Türkiye, 2016). Koçluk hizmeti alan kişiler bu hizmeti aldığını gizli tutmak isteyebilmektedirler. Bu nedenle, araştırma evrenini oluşturan koçluk hizmeti almış olan kişilerin ülke genelindeki tam sayısını belirlemek mümkün olamamaktadır.

Bu çalışmadaki ölçüm araçlarında 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum arasında aralıklandırılmış 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Mutluluk düzeyleri, güvenilirlik ve geçerlilik açısından literatürde de ele alınmış, kısaltılmış versiyonları üzerinde de araştırma yapılmış olan (Cruise vd., 2006) 29 ifadeden oluşan Hills & Argyle (2002)'in Oxford Mutluluk Ölçüm Aracı'nın Türkçe ifadelerinin ve orjinal ifadelerinin kullanıldığı kaynaklardan da yararlanılarak mutluluk düzeyleri ölçülmüştür (Gülcan, 2014:99-101; Robbins vd, 2010). Mutluluk Ölçüm Aracı'nın Türkçe'ye uyarlanmasının Doğan ve Sapmaz tarafından gerçekleştirildiği ve çalışmalarında tek faktör yapısı tespit edildiği, geçerlilik ve yüksek seviyede güvenilirlik sağlandığı görülmektedir (2012:303). İşten ayrılma niyeti 4 ifadeden oluşan Kelloway vd. (1999)'nin çalışmasındaki ölçüm aracı ile



ölçülmüştür. İşten ayrılma niyetiyle ilgili ölçüm aracının Türkçe'ye uyarlanmasında Blau & Boal (1989) tarafından geliştirilen ölçüm aracının geçerlilik-güvenilirlik çalışmasının Deliorman vd. (2009) tarafından yapıldığı tespit edilmektedir ve tek boyut görülmektedir (Yıldırım & İçerli, 2010:126). Bu çalışmada yaşam doyumu ise Diener E. (2006) tarafından geliştirilen 5 ifadeli ölçüm aracı ile ölçülmüştür. Bu ölçüm aracının Türkçe'ye uyarlanmasında Köker (1991)'in ve Dağlı & Baysal (2016)'ın çalışmalarında tek faktörlü bir yapı tespit edilmiştir. Tüm bu ölçüm araçlarının yer aldığı ankete demografik özelliklerle ilgili ifadeler eklenmiştir. Araştırmada örneklem sürecine başlamadan önce koçluk hizmeti ve eğitimi almış olan iki profesyonel koçun araştırma anketini incelemesi ve doldurması sağlanarak uzman görüşleri alınmıştır. Bu iki kişinin yorumları dikkate alınarak ölçüm araçlarının ve demografik bilgilere ait ifadelerin yer aldığı anket son şeklini almıştır. Bu iki anket analizlere dahil edilmemiştir.

Bilgisayar destekli anket formu, araştırma araçları arasında kabul görmektedir (Gegez, 2007:90). Bu çalışmada bilgisayar destekli anket formu araştırma aracı olarak kullanılmıştır. Tek kademeli/kümelere göre (Orhunbilge, 2000:6) ve kolayda kartopu örnekleme (Gegez, 2007:248-249) yöntemleri birlikte ele alınarak süreç izlenmiştir. Örneklem sürecinde, internet aracılığıyla ulaşılan Uluslararası Koçluk Federasyonu (International Coaching Federation (ICF))'na kayıtlı olan koçların yer aldığı listedeki kişilerin adlarına hitaben, e-posta adreslerine tek tek anket linki gönderilen toplam 215 koçluk hizmeti veren kişiden sürece katkı sunacağını belirten 33 kişiden cevap alınmıştır. Olumlu cevap veren bu 33 koçun yönlendirmesiyle anket gönderen koçluk hizmeti almış kişilere ek olarak çevresinde koçluk hizmeti almış olan kişiler olabileceği düşünülen ama kendisi koçluk hizmeti/eğitimi almamış olan 5 kişinin de katkılarıyla toplam 125 anket doldurtulmuştur. Bu anketlerin ön incelemesi sonucunda anketi dolduran 125 kişi içinde 11 kişinin koçluk eğitimi veya hizmeti almadıklarını belirttikleri tespit edildiği için bu anketler analizlere dahil edilmemiştir. Veri analizlerine dahil olan ve geçerli bulunan toplam 114 anketin bulguları incelenmiştir.

#### **4. Bulgular**

Veri analizleri SPSS 21 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda anketi geçerli sayılan 114 çalışanın demografik özelliklerinin dağılımı belirlenmiştir. Mutluluk düzeylerini belirleyen, işten ayrılma niyetini ve yaşam doyumunu gösteren ölçüm araçlarının güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testleri yapılmıştır. Ortalama değerler dikkate alınarak ve modele bağlı olarak değişkenlerin korelasyon analizleri yapılmıştır. Bulgular incelenirken ölçüm araçlarına ait faktörlerin ve faktör yoksa ölçüm araçlarının ortalamasına bakılmadan önce ölçüm araçlarında öne çıkan ifade olup olmadığını görmek için her ifadenin ortalamasına da bakılmıştır. Tablo 8'de ise faktörlere ve ölçüm araçlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri de görülmektedir.

##### **4.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular**

Toplam 114 kişinin demografik özelliklerine ait frekans dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.



**Tablo 1: Demografik Özelliklere ait Dağılımlar**

Değişkenler		Sayı(n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	94	82,5
	Erkek	20	17,5
<b>Yaş</b>	26'dan küçük	2	1,8
	26-35	32	28,1
	36-45	42	36,8
	45'ten büyük	38	33,3
<b>Eğitim</b>	Lise	7	6,1
	Önlisans	6	5,3
	Lisans	60	52,6
	Lisansüstü	41	36,0
<b>Toplam İş Deneyimi</b>	2 yıldan az	3	2,6
	2-5 yıl	10	8,8
	6-10 yıl	15	13,2
	10 yıldan fazla	86	75,4
<b>Şimdiki İşyerindeki Deneyim</b>	2 yıldan az	28	24,6
	2-5 yıl	31	27,2
	6-10 yıl	27	23,7
	10 yıldan fazla	28	24,5
<b>Şimdiki Görevindeki Deneyim</b>	2 yıldan az	18	15,8
	2-5 yıl	35	30,7
	6-10 yıl	30	26,3
	10 yıldan fazla	31	27,2
<b>Medeni Durum</b>	Evli	71	62,3
	Bekâr	43	37,7
<b>Yöneticilik Durumu</b>	Hiç yöneticilik yapmayanlar	23	20,2
	Yöneticilik yapmış olanlar	32	28,1
	Halen yönetici olanlar	59	51,7
<b>Koçluk Eğitimi Alımı</b>	Eğitim alıp hizmet sunanlar	61	53,5
	Eğitim alıp hizmet sunmayanlar	23	20,2
	Eğitime devam edenler	11	9,6
	Eğitim almamış olanlar	19	16,7

Demografik özelliklere bakıldığında anketi dolduranların %82,5 kadın, %70,1 oranında 35 yaş üstü, %88,6 oranında lisans ve üstü eğitim almış oldukları, %75,4 oranında 10 yıldan fazla iş deneyimine sahip oldukları görülmektedir. Şimdiki çalıştığı yerde 2 yıldan az, 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 10 yıldan fazla deneyime sahip olanlar yaklaşık aynı oranlarda tespit edilmiştir ve bu oranlar %20'den büyük %30'dan küçük bir aralıkta dağılım sergilemektedir. Şimdiki

görevinde çalışma sürelerine bakıldığında %30,7 ile 2-5 yıl aralığı en yüksek oran olarak yeralırken, bu oranı %27,2 oranla 10 yıldan fazla görev deneyimi, %26,3 oranla 6-10 yıl görev deneyimi ve %15,8 oranla 2 yıldan az görev deneyimi izlemektedir. 114 kişinin %62,3'ünün evli olduğu, %51,7'sinin halen yöneticilik yaptıkları belirlenmiştir. %53,5 çoğunluk koçluk eğitimi alıp koçluk hizmetini sunduklarını belirtmişlerdir.

Hizmet kategorisi, hem eğitim kategorisi, hem danışan-danışılan olarak danışmanlık hizmetine benzer kategori düşünüldüğünde, iki ayrı hizmeti ilgilendirmektedir. Burada, öncelikle odaklanılan danışan-danışılan ilişkisini içeren hizmettir. Bu hizmeti alanlardan ulaşılabilen kişi sayısı 114'tür. Profesyonel koç olmak hedefiyle herhangi bir eğitim almamış olsa bile danışan olarak süreçte yer almalarından dolayı 114 kişinin hepsi analizlere dahil olmuştur. Eğitimle ilgili demografik dağılım; profesyonel koç olanların, olmayanların, mesleklerini icra edenlerin ve mesleklerini icra etmeyenlerin dağılımını göstermektedir. 114 kişinin tamamı danışan-danışılan bağlantısı kapsamında koçluk hizmeti almıştır. Eğitim ayrı bir hizmet kategorisidir.

#### 4.2. Ölçüm Araçlarına ait Bulgular

Mutluluk ölçüm aracı 12 ifade (1., 5., 6., 10., 13., 14., 19., 23., 24., 27., 28. ve 29. maddeler) olumsuz ifadeler taşıdığı için analizler öncesinde ters kodlamayla dönüştürülmüştür. Mutluluk ölçüm aracına ait betimsel istatistikler Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2: Mutluluk Ölçüm Aracı İfadelerine ait Betimsel İstatistikler**

Mutluluk Ölçüm Aracı İfadeleri	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
M1 Kendimden hoşnut değilim.	1,00	5,00	4,1491	,98872
M2 Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.	1,00	5,00	4,0614	,85482
M3 Hayatın oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	2,00	5,00	4,0088	,80370
M4 Neredeyse herkese karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.	1,00	5,00	3,5351	,97017
M5 Nadiren dinlenmiş olarak uyanırım.	1,00	5,00	3,5702	1,09681
M6 Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.	1,00	5,00	4,0088	,98210
M7 Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.	2,00	5,00	3,8596	,84011
M8 Yaptığım şeylere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.	1,00	5,00	4,3860	,71034
M9 Hayat güzeldir.	3,00	5,00	4,4123	,62132
M10 Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	1,00	5,00	3,7193	1,06021
M11 Çok gülen birisiyim.	2,00	5,00	4,0088	,71017
M12 Hayatımda her şeyden oldukça memnunum.	1,00	5,00	3,6228	,84550
M13 Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.	1,00	5,00	3,7456	1,11158
M14 Yaptıklarımın yapmak istediklerim arasında büyük fark var.	1,00	5,00	3,7105	,98415

**Tablo 2 devam**

<b>M15</b> Çok mutluyum.	2,00	5,00	3,7632	,87545
<b>M16</b> Çevremdeki güzellikleri fark ederim.	2,00	5,00	4,3070	,63979
<b>M17</b> Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.	2,00	5,00	3,9298	,72526
<b>M18</b> Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	1,00	5,00	3,4474	,91296
<b>M19</b> Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.	1,00	5,00	3,6579	1,08757
<b>M20</b> Kendimi herhangi bir konuda sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.	1,00	5,00	4,3421	,89075
<b>M21</b> Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.	1,00	5,00	3,6930	,88375
<b>M22</b> Genellikle neşeli ve sevinçliyim.	2,00	5,00	3,9825	,67813
<b>M23</b> Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.	1,00	5,00	3,5614	1,10538
<b>M24</b> Yaşamımın belli bir amacı ve anlamı yok.	1,00	5,00	4,5000	,74371
<b>M25</b> Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	2,00	5,00	3,8246	,85441
<b>M26</b> Genellikle olaylar üzerinde olumlu etkim vardır.	1,00	5,00	4,1316	,68503
<b>M27</b> Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.	1,00	5,00	3,8772	1,13777
<b>M28</b> Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.	2,00	5,00	4,0175	,83064
<b>M29</b> Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.	1,00	5,00	3,8772	1,09010

Tablo 2’de görüldüğü üzere tüm ifadelerin ortalamaları ortanın üzerinde değerler olarak tespit edilmiştir. En yüksek ortalamaya sahip ifadeler arasında “yaşam amacı ve anlamı”, “hayatın güzelliği” ve “kişinin ilgili ve kendini adayan biri olması” ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Göreceli olarak en düşük ortalamaya sahip ifadeler arasında ise “yapılmak istenen herşeye zaman bulunabilmesi”, “herkese karşı sıcak duygular beslenmesi” ve “karar verme kolaylığı” ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Faktör analizleri sonucunda Mutluluk Ölçüm Aracı’na ait altı faktör tespit edilirken İşten Ayrılma Niyeti ve Yaşam Doyumu ile ilgili ölçüm araçlarında ifadeler tek faktör altında toplanmıştır. Mutluluk ölçüm aracına ait faktörler araştırmacı tarafından bulunmuştur, literatürde tek boyut ağırlıklı incelemeler bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu ölçüm araçlarının her ikisi de literatürdeki araştırmalarda tek boyutlu olarak analizlerde incelenmektedir. Analizler sonucunda Mutluluk Ölçüm Aracına ait bulgular Tablo 3’te belirtilmiştir. Ölçüm aracındaki ifadelerden 3.,6.,8.,9.,16. ve 20. ifadeler faktör ağırlıkları 0,50’nin altında olduğu için analizden çıkarılmıştır. Analiz sonucunda 1., 12., 14., 15. ve 19. ifadelerden oluşan birinci faktör olan “Memnuniyet”, 7., 11., 17., 22. ifadelerden oluşan ikinci faktör olan “Neşe”, 23., 24., 25., 26. ve 28. ifadeleri kapsayan üçüncü faktör “Motivasyon”, 2., 4., 18., 21. ifadeleri içeren dördüncü faktör “Denge”, 5., 27., 29. ifadelerden oluşan beşinci faktör “Uyum” ve 10. ve 13. ifadelerden oluşan altıncı faktör “Beğeni” olarak adlandırılan faktörlerin güvenilirlik analizi sonuçları da aynı tabloda belirtilmiştir.

Bulgulara bakıldığında Faktör 1 (Memnuniyet)'in ( $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ) yüksek derecede güvenilir, Faktör 2 (Neşe), Faktör 3 (Motivasyon) ve Faktör 4 (Denge)'ün ( $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ) oldukça güvenilir bir seviyede olduğu, Faktör 5 (Uyum) ve Faktör 6 (Beğeni) faktörleri ( $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ) güvenilir olarak (kaynakta bu aralık 'güvenilir aralık' olarak belirtilmiştir) tespit edilmektedir (Kayış, 2008:405). Toplam açıklanan varyans (TAV) değeri %64,067'dir.

**Tablo 3: Mutluluk Ölçüm Aracına ait Analiz Sonuçları**

<b>FAKTÖR 1 (F1): MEMNUNİYET</b>			
$\alpha=0,831$	<b>Açıklanan Varyans %: 13,986</b>	<b>Ortalama: 3,7807</b>	<b>Faktör Katkısı</b>
M14	Yaptıklarımın yapmak istediklerim arasında büyük fark var.		,781
M12	Hayatımda her şeyden oldukça memnunum.		,752
M15	Çok mutluyum.		,743
M19	Yaşamımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.		,591
M1	Kendimden hoşnut değilim.		,570
<b>FAKTÖR 2 (F2): NEŞE</b>			
$\alpha= 0,787$	<b>Açıklanan Varyans %: 12,118</b>	<b>Ortalama:3,9452</b>	<b>Faktör Katkısı</b>
M17	Diğer insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.		,804
M11	Çok gülen birisiyim.		,785
M22	Genellikle neşeli ve sevinçliyim.		,729
M7	Pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.		,590
<b>FAKTÖR 3 (F3): MOTİVASYON</b>			
$\alpha=0,763$	<b>Açıklanan Varyans %: 11,819</b>	<b>Ortalama:4,0070</b>	<b>Faktör Katkısı</b>
M23	Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.		,749
M24	Yaşamımın belli bir amacı ve anlamı yok.		,723
M28	Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.		,656
M26	Genellikle olaylar üzerinde olumlu etkim vardır.		,562
M25	Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.		,513
<b>FAKTÖR 4 (F4): DENGE</b>			
$\alpha=0,705$	<b>Açıklanan Varyans %: 11,232</b>	<b>Ortalama: 3,6842</b>	<b>Faktör Katkısı</b>
M21	Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinç) hissediyorum.		,667
M2	Diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.		,652
M18	Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.		,614
M4	Neredeyse herkese karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.		,563
<b>FAKTÖR 5 (F5): UYUM</b>			
$\alpha=0,504$	<b>Açıklanan Varyans %: 7,628</b>	<b>Ortalama: 3,7749</b>	<b>Faktör Katkısı</b>
M27	Diğer insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.		,778
M5	Nadiren dinlenmiş olarak uyanırım.		,653
M29	Geçmişimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.		,521

Tablo 3 devam

<b>FAKTÖR 6 (F6): BEĞENİ</b>			
<b><math>\alpha=0,544</math></b>	<b>Açıklanan Varyans %: 7,283</b>	<b>Ortalama: 3,7325</b>	<b>Faktör Katkısı</b>
M10	Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.		,705
M13	Çekici birisi olduğumu düşünmüyorum.		,662
TAV%			64,067
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüm Aracı Yeterliliği</b>			,819
<b>Bartlett Ki-kare</b>			1077,063
<b>Df</b>			253
<b>Anlamlılık (p)</b>			,000

İşten Ayrılma Niyeti ölçüm aracına ait betimsel istatistikler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: İşten Ayrılma Niyeti Ölçüm Aracı İfadelerine ait Betimsel İstatistikler

<b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçüm Aracı İfadeleri</b>	<b>En Düşük</b>	<b>En Yüksek</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
İ1 Çalışmakta olduğum kuruluştan ayrılmayı düşünüyorum.	1,00	5,00	2,4737	1,35810
İ2 Yeni bir iş aramayı planlıyorum.	1,00	5,00	2,3772	1,27876
İ3 Çevremdeki insanlara yeni iş fırsatlarını sormaya kararlıyım.	1,00	5,00	2,6053	1,29409
İ4 Çalışmakta olduğum kuruluştan uzunca bir süre kalmayı planlamıyorum.	1,00	5,00	2,8509	1,42190

Tablo 4'te görüldüğü üzere İşten Ayrılma Niyeti'ne ait ifadelerin ortalaması ortanın altında değerler olarak tespit edilmiştir. Tek faktör olarak tespit edilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçüm Aracı'na ait analiz sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti (İAN) Ölçüm Aracına ait Analiz Sonuçları

<b>İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇÜM ARACI</b>			
<b><math>\alpha=,889</math></b>	<b>Açıklanan Varyans %: 75,562</b>	<b>Ortalama: 2,5768</b>	<b>Faktör Katkısı</b>
İ1	Çalışmakta olduğum kuruluştan ayrılmayı düşünüyorum.		,922
İ2	Yeni bir iş aramayı planlıyorum.		,914
İ3	Çevremdeki insanlara yeni iş fırsatlarını sormaya kararlıyım.		,835
İ4	Çalışmakta olduğum kuruluştan uzunca bir süre kalmayı planlamıyorum.		,801
TAV%			75,562
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüm Aracı Yeterliliği</b>			,780
<b>Bartlett Ki-kare</b>			292,118
<b>Df</b>			6
<b>Anlamlılık (p)</b>			,000

Cronbach Alfa değeri  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  olduğu için ölçüm aracının yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Kayış, 2008:405). 4 ifadeden oluşan ölçüm aracında toplam açıklanan varyans değeri %75,562 olarak ölçülmüştür. Yaşam Doyumu ölçüm aracına ait betimsel istatistikler Tablo 6'da gösterilmektedir.

**Tablo 6: Yaşam Doyumu(YD) Ölçüm Aracı İfadelerine ait Betimsel İstatistikler**

Yaşam Doyumu Ölçüm Aracı İfadeleri	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Y1 Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.	1,00	5,00	3,8421	,98817
Y2 Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1,00	5,00	3,4123	,98494
Y3 Yaşamım beni tatmin ediyor.	1,00	5,00	3,6667	,86900
Y4 Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	2,00	5,00	3,9912	,75838
Y5 Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1,00	5,00	2,8246	1,05801

Tablo 6'da görüldüğü üzere Yaşam Doyumu'na ait ifadelerin ortalaması beşinci ifadenin dışında ortanın üstünde değerler olarak tespit edilmiştir. Tek faktör olarak tespit edilen Yaşam Doyumu Ölçüm Aracı'na ait analizi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

**Tablo 7: Yaşam Doyumu Ölçüm Aracına ait Analiz Sonuçları**

YAŞAM DOYUMU ÖLÇÜM ARACI			
$\alpha =$	Açıklanan Varyans %:	Ortalama:	Faktör Katkısı
,807	57,546	3,5474	
Y3 Yaşamım beni tatmin ediyor.			,861
Y1 Pek çok açıdan ideallerime yakın bir yaşamım var.			,817
Y2 Yaşam koşullarım mükemmeldir.			,730
Y5 Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.			,685
Y4 Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.			,682
TAV%			57,546
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüm Aracı Yeterliliği			,811
Bartlett Ki-kare			184,098
Df			10
Anlamlılık (p)			,000

Cronbach Alfa değeri  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  olduğu için ölçüm aracının yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Kayış, 2008:405). 5 ifadeden oluşan ölçüm aracında toplam açıklanan varyans değeri %57,546 olarak ölçülmüştür. Ölçüm araçlarına ait Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testleri sonuçları Tablo 8’de bulunmaktadır.

**Tablo 8: Faktörlere ve Ölçüm Araçlarına ait Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Testleri Sonuçları**

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	İAN	YD	
<b>Normal Parametreler (a,b)</b>	<b>Ortalama</b>	3,7807	3,9452	4,0070	3,6842	3,7749	3,7325	2,5768	3,5474
	<b>Standart Sapma</b>	,74214	,57871	,61309	,66023	,78518	,90029	1,16034	,69029
<b>En yüksek Farklar</b>	<b>Mutlak</b>	,159	,155	,149	,127	,139	,178	,123	,081
	<b>Pozitif</b>	,091	,155	,068	,099	,063	,080	,123	,061
	<b>Negatif</b>	-,159	-,114	-,149	-,127	-,139	-,178	-,087	-,081
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		1,703	1,658	1,586	1,360	1,486	1,903	1,312	,869
<b>Anlamlılık:p</b>		,006	,008	,013	,049	,024	,001	,064	,437

Tablo 8’deki bulgular incelendiğinde mutluluğun altı faktörünün normal olmayan dağılım ( $p < 0.05$ ), işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu ölçüm araçlarında normal dağılım ( $p > 0.05$ ) görülmektedir. Tablo 3’teki faktör sonuçları dikkate alınarak araştırmanın birinci ve ikinci hipotezleri aşağıdaki gibi güncellenmiştir. Üçüncü hipotez aynı kalmıştır.

$H_1$ : Koçluk hizmeti almış bireylerin mutluluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif(ters) yönlü bir ilişki vardır.

$H_{1a}$ : Memnuniyet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.  $H_{1b}$ : Neşe ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

$H_{1c}$ : Motivasyon ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.  $H_{1d}$ : Denge ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

$H_{1e}$ : Uyum ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

$H_{1f}$ : Beğeni ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

$H_2$ : Koçluk hizmeti almış bireylerin mutluluk düzeyleri ile yaşam doyumları arasında pozitif(aynı) yönlü bir ilişki vardır.

$H_{2a}$ : Memnuniyet ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

$H_{2b}$ : Neşe ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

$H_{2c}$ : Motivasyon ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

$H_{2d}$ : Denge ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.



H<sub>2c</sub>: Uyum ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2r</sub>: Beğeni ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Güncellenmiş hipotezler çerçevesinde korelasyon analizi sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9: Korelasyon Analizi Sonuçları**

DEĞİŞKENLER		İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	Yaşam Doyumu (YD)
<b>Memnuniyet</b>	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,306	,691
	Sig.(2-kuyruklu)	,001	,000
<b>Neşe</b>	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,154	,376
	Sig.(2-kuyruklu)	,101	,000
<b>Motivasyon</b>	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,288	,635
	Sig.(2-kuyruklu)	,002	,000
<b>Denge</b>	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,323	,519
	Sig.(2-kuyruklu)	,000	,000
<b>Uyum</b>	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,142	,390
	Sig.(2-kuyruklu)	,132	,000
<b>Beğeni</b>	Pearson Korelasyon Katsayısı	-,255	,292
	Sig.(2-kuyruklu)	,006	,002
<b>İAN</b>	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	-,436
	Sig.(2-kuyruklu)		,000

Tablo 9 incelendiğinde mutluluk değişkeninin “Neşe” ve “Uyum” faktörleri ile İşten Ayrılma Niyeti değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Mutluluk değişkeninin “Memnuniyet”, “Motivasyon”, “Denge” ve “Beğeni” faktörleri ile İşten Ayrılma Niyeti değişkeni arasında anlamlı bir negatif (ters) yönlü ilişki tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). H<sub>1b</sub> ve H<sub>1c</sub> hariç Hipotez 1’e ait diğer H<sub>1</sub>’ler doğrulanmıştır. Mutluluğun tüm faktörleri (alt boyutları) ile Yaşam Doyumu değişkeni arasında pozitif yönlü ilişki görülmektedir ( $p<0.05$ ). Mutluluğun “Memnuniyet” faktörü ile Yaşam Doyumu değişkeni arasındaki ilişki ve mutluluğun “Motivasyon” faktörü ile Yaşam Doyumu değişkeni arasındaki ilişki diğer ilişkilere kıyasla daha güçlü korelasyonlara sahiptir. Hipotez 2’ye ait tüm H<sub>1</sub>’ler doğrulanmıştır ( $p<0.05$ ). İşten Ayrılma Niyeti değişkeni ile Yaşam Doyumu değişkeni arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ).

### 4.3. Bulguların Değerlendirilmesi

Bulgular değerlendirildiğinde mutluluğun iki faktörü (“Neşe” ve “Uyum”) ve İşten Ayrılma Niyeti değişkeni arasındaki ilişki ile ilgili hipotezler dışında diğer hipotezlerin doğrulandığı görülmüştür.

İki değişkenli, sadece aralıklı ölçek veya oran ölçeğinde dikkate alınan ilişki ölçmede Pearson katsayısı kullanılmaktadır (Gegez, 2007:314). Bu katsayı incelendiğinde davranış bilimlerinde (işaretine bakılmaksızın) 0.30 seviyesinde olan katsayı orta seviye korelasyon katsayısı, 0.50 seviyelerinde ve üstünde olan katsayı büyük korelasyon katsayısı olarak değerlendirilmiştir (Green vd., 2000:234). Bu çerçevede bulgular değerlendirildiğinde, mutluluk değişkeninin “Memnuniyet” faktörüyle Yaşam Doymu değişkeni arasında ve “Motivasyon” faktörüyle Yaşam Doymu değişkeni arasında yüksek korelasyon bulunmuştur. Bu bulgular, “Memnuniyet”le Yaşam Doymu arasında ve “Motivasyon” ile Yaşam Doymu arasında yüksek seviyede ilişki olduğunun tespit edildiğini gösterir. Diğer taraftan, “Neşe” ve “Uyum” faktörleri ile İşten Ayrılma Niyeti değişkeni ilişkilerinin anlamlı olmaması bulgusu ise (isteyerek veya zorunlu olarak) çevresine uyum sağlayan bir çalışanın ve (doğal olarak ya da kendini yöneterek) neşeli olan bir çalışanın işten ayrılma niyetinin tahmin edilmesinin bu araştırma bulgularına göre mümkün olamayacağı şeklinde yorumlanıp değerlendirilebilir. Mutluluk ölçüm aracına ait altı faktör bu araştırma kapsamında tespit edilmiştir. Literatürde mutluluk ölçüm aracı ile ilgili tek faktörün görüldüğü incelemeler bulunduğundan bu açıdan çalışma, literatüre katkı sağlamaktadır. İşten ayrılma niyeti ve yaşam doymu ölçüm araçlarının ifadelerinin her ölçüm aracında tek faktörde toplanması literatürdeki diğer araştırmalarla benzer özellik taşımaktadır.

Bir çalışmanın bulguları ile literatür arasındaki köprüünün kurulmasının literatüre katkı açısından kritik önem taşıdığı dikkate alındığında (Geletkanycz & Tepper, 2012:257), bu çalışmadaki bulgular koçluk hizmeti alanlar için mutluluğun hangi alt faktörleriyle yaşam doymu değişkeninin yüksek korelasyon bağı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Mutluluğa ait iki faktör ise işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişki göstermemiştir. Bu bulgular koçluk hizmeti alanlarla ilgili tespitler olarak literatüre katkı sunmaktadır.

## **5. Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada, iş başarılarında hem bir sonuç hem bir sebep olarak kabul edilebilecek mutluluk (Lyubomirsky vd., 2005’ten aktaran Stets & Trettevik, 2016:1) ile ilgili ilişkisel kapsamda ve niceliksel bir inceleme yapılmıştır. Örgütsel destek ve kariyer geliştirme fırsatları çalışanın mutluluğunda ve bağlılığında çoğunlukla geniş bir rol üstlenir. Mutluluk düzeylerindeki dört faktör ile negatif bir davranışa yönelim olarak kabul edilebilecek işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiş olması Wang & Yang’ın çalışmasında vurgulanan mutlu bir çalışanın performansına ve başarıya yönelik pozitif davranışa yönleneceğinin beklenmesi konusunu destekler nitelikte görülmektedir (Wang & Yang, 2016:1278-1286). Araştırmada mutluluk ile yaşam doymu arasında ortaya çıkan anlamlı ilişki de literatürdeki bulguları destekler nitelik taşımaktadır (Joshnloo vd., 2016; Gamble & Gärling; 2012).

Lee vd. çalışanın işten ayrılma niyetini öngörmede örgütsel değişkenlerin bireysel değişkenlere göre daha belirleyici roller üstlendiği belirtmektedir. Bu değişkenler içinde katılımcı yönetim stratejileri bulunmaktadır. Bu çerçevede yönetim rollerinde yöneltme ve kontrol ağırlıklı geleneksel bir yaklaşım yerine kolaylaştırıcı, danışılan özellik taşıyan, koçluk özellikleri taşıyan bir örgüt iklimi önerilmektedir. Bu konuyla ilgili olarak yöneticilerin seçimi, eğitimi ve geliştirilmesi de önem taşımaktadır (Lee vd., 2009:37-39). İnsan kaynakları

açısından bakıldığında iş tasarımının da önem taşıdığı görülebilecektir. Çalışanların iş ve iş dışı yaşam ile ilgili katılımlarını dengelemelerine yardımcı politikaların geliştirilmesi ile yaşam doyumunun sağlanmasında insan kaynakları yöneticilerine de görevler düşmektedir (Amah, 2009:24). Bu görevler kapsamında bilgi işçilerini kurumda tutmak için yapılabilecek uygulamalar bulunmaktadır. Bu uygulamaların içinde koçluk uygulamaları gibi çalışan geliştiren uygulamalar bulunmaktadır (Joo vd., 2015).

Bu çerçeveden bakıldığında bu araştırmaya katılanların çoğunluğunun yöneticilik deneyiminin bulunması, koçluk hizmeti almış ve sunmuş olmaları, mutluluk konusuna, işten ayrılma niyetine ve yaşam doyumuna hizmet sürecinde işleri gereği değinmiş olmaları konusunu gündeme getirmektedir. Günümüz iş dünyasında mutluluk, işten ayrılma niyeti, yaşam doyumunu ve koçluk hizmeti konularının öneminin artacağı düşünülmektedir.

## 6. Araştırmanın Kısıtları ve Öneriler

Koçluk hizmeti alanların bu hizmeti aldıklarını paylaşmak istememe durumları olması nedeniyle araştırmanın evrenindeki kişi sayısının kesin rakamı bilinmemektedir. Bununla beraber, araştırmanın evrenini koçluk hizmeti almış ve iş hayatına devam eden çalışanlar oluşturmaktadır. Demografik özelliklerin istatistiksel dağılımında görüldüğü üzere %53,5 oranında koçluk eğitimi alıp koçluk hizmeti sunan bir çoğunluk tespit edilmiştir. Bu çoğunluk, anketi dolduranların yarısından fazlasının profesyonel koç olduğu anlamına gelmektedir. Değişkenler arası ilişkinin durumu anket aracılığıyla incelendiği için çalışmada nedensel veriler bulunmamaktadır. Değişkenlerle ilgili neden-sonuç ilişkisini inceleyen gelecek çalışmaların literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

Anket yöntemi çoğunlukla ne yapıldığından çok ne söylenildiğini ortaya çıkardığından (Gegez, 2007:153) niteliksel ve niceliksel diğer araştırma yöntemleri kullanılarak gelecekte yapılacak çalışmaların destekleyicilik ve kapsayıcılık açısından araştırmanın bu kısıtını aşabileceği düşünülmektedir.

Gelecek araştırmalarda kariyer koçluğu, yaşam koçluğu gibi sadece bir alana odaklanarak koçluk hizmeti alanlar üzerinde değişkenler arası ilişkinin incelenmesi önerilebilir. İnsan kaynakları faaliyetleri; eğitim, iş tasarımı, performans yönetimi v.b. alanlarda faaliyetler dikkate alınarak varolan modele ekleme yapılarak meslekler veya sektörler ayrı ayrı incelenebilir. Mutluluk, yaşam doyumunu, işten ayrılma konuları bireysel boyutlar içerdiğinden sonraki araştırmalarda bireylere ait özellikler dikkate alınarak model geliştirilebilir. Araştırma hem profesyonel koçluk yapan hem hiç koçluk yapmayan ve koçluk hizmeti almış olan kişileri kapsamaktadır. Gelecek çalışmalarda koçluk hizmeti alıp hiç koçluk hizmeti vermeyenler ve profesyonel koçluk yapmış olanlar ayrı ayrı incelenip karşılaştırmalar yapılabilir.

Profesyonel koçluk ile ilgili koçluk okulları da bulunmaktadır. Bu alanda akredite olmuş kuruluşlar, mesleki yeterlilik kurumu ile yetkilendirme süreci, koçluk meslek belgesi ile ilgili de araştırmalar yapılması önerilir (Anka Koçluk, 2017). Ayrıca, koçluk hizmeti alanlar için modeldeki üç değişkenin birbiriyle ilişkileri ile koçluk hizmeti almayanlar için bu üç değişkenin ilişkilerinin karşılaştırmalı analizinin yapılması da literatüre katkı sunacaktır.

Bu araştırmada, mutluluk düzeylerine bakılırken altı faktör tespit edilmiştir. Bu faktörlerden ikisi ile İşten Ayrılma Niyeti değişkeni arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Gelecek araştırmalarda mutlulukla ilgili yapılacak çalışmalarda faktör analizlerinin yinelenmesi önerilir. Koçluk hizmeti ve/veya eğitimi almış olan kişileri dikkate alacak sonraki çalışmalarda sayıca daha fazla kişiye ulaşılması durumunda regresyon analizi yapılmasının araştırmayı daha kapsamlı bulgulara yönlendireceği düşünülmektedir. Bu durumda değişkenler ile faktörler arası korelasyon ve -nedensellik anlamının taşınması zorunlu olmayan- regresyon analizlerinin önemli detaylar ortaya çıkarma ihtimali bulunmaktadır. Bununla beraber, bu araştırmanın modelinde ve literatürde mutluluk hem sebep hem sonuç olarak kabul edildiğinden ve yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin de modelde benzer nitelik taşıdığı düşünüldüğünden bağımlılık ölçüsü belirlemede karşılaşılan regresyon analizi kullanımı tercih edilmemiştir, değişkenler arası karşılıklı ilişkiyi görmek için bu araştırmada sadece korelasyon analizi yapılması tercih edilmiştir.

### Kaynakça

- Aas, M. & Flückiger, B. (2016). The role of a group coach in the professional learning of school leaders. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 9(1), 38-52.
- Akın, H. B. & Şentürk, E. (2012). Bireylerin mutluluk düzeylerinin ordinal lojistik regresyon analizi ile incelenmesi. *Öneri Dergisi*, 10(37), 183-193.
- Anka Koçluk. (2017). *Kalite politikamız*. Erişim Tarihi: 07.03.2017, <https://www.ankabelge.com/kurumsal/kalite-politikamiz>
- Ayan, A., Ünsar, A. S. & Kahraman, G. (2015). The perceptivity of leader reward-punishment behavior and the effect of demographic characteristics of employees on turnover intention. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 12, 121-143.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması gelişimi ve sorunları*. 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Amah, O. E. (2009). Job satisfaction and turnover intention relationship: The moderating effect of job centrality and life satisfaction. *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(1), 24-35.
- Ayhan, Ö. (2013). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakoğlu Deliorman, R., Taştan Boz, İ., Yiğit, İ. & Yıldız, S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlanması. *İ.Ü. Yönetim Dergisi*, 20(63), 77-98.
- Blau, G. & Boal, K. (1989). Using job involvement organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115-127.
- Caner, A. (2016). Happiness and life satisfaction in Turkey in recent years. *Social Indicators Research*, 127, 361-399.
- Chen, I-H., Brown, R., Bowers, B. J. & Chang, W-Y. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), 2350-2362.
- Cruise, S. M., Lewis, C. A. & Guckin, C. M. (2006). Internal consistency, reliability, and temporal stability of the Oxford Happiness Questionnaire Short-Form: Test-retest data over two weeks. *Social Behavior and Personality*, 34(2), 123-126.

- Cunningham, G. B. (2009). Examining the relationship among coaching staff diversity, perceptions of diversity, value congruence and life satisfaction. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 80(2), 326-335.
- Çetin, C. (2015). *Toplam kalite yönetimi*. 4. Baskıdan Tıpkı 5. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- DeJonge, T., Veenhoven, R., Kalmijn, W. & Arends, L. (2016). Pooling time series based on slightly different questions about the same topic forty years of survey research on happiness and life satisfaction in The Netherlands. *Social Indicators Research*, 126, 863-891.
- De Klerk, S. & Stander, M. W. (2014). Leadership empowerment behavior, work engagement and turnover intention: The role of psychological empowerment. *Journal of Positive Management*, 5(3), 28-45.
- Diener, E. (2006). *Understanding scores on the satisfaction with life scale*. Erişim Tarihi: 28.02.2017, <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html>
- Doğan, T. & Sapmaz, F. (2012). Examination of psychometric properties of The Turkish version form of The Oxford Happiness Questionnaire in university students. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25(4), 297-304.
- Elemental-Value. (2017). *Co-active koçluk™ nedir?*. Erişim Tarihi: 02.03.2017, <https://www.elemental-v.com/tr/>
- Erickson Coaching International Türkiye. (2016). *Koçluk nedir?*. Erişim Tarihi: 16.12.2016, <http://www.ericksontr.com/kocluk/>
- Gamble, A. & Gärling, T. (2012). The relationships between life satisfaction, happiness and current mood. *Journal of Happiness Studies*, 13, 31-45.
- Gegez, E. (2007). *Pazarlama araştırmaları*. Geliştirilmiş 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Geletkanycz, M. & Tepper, B. J. (2012). Publishing in *AMJ* - Part 6: Discussing the implications. *Academy of Management Journal*, 55(2), 256-260.
- Godfrey, M. M., Andersson-Gare, B., Nelson, E. C., Nilsson, M. & Ahlstrom, G. (2014). Coaching interprofessional health care improvement teams: The coachee, the coach and the leader perspectives. *Journal of Nursing Management*, 22, 452-464.
- Göral, Ş. (2013). *İnternet ortamında geçirilen boş zamanın üniversite öğrencilerinin mutluluk ve yaşam doyum değerlerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Grant, A. M. (2009). Positive psychology coaching: Putting the science of happiness to work for your clients, by R. Biswas-Diener and B. Dean. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 426-429.
- Grant, A. M. & Hartley, M. (2013). Developing the leader as coach: Insights, strategies and tips for embedding coaching skills in the workplace. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 6(2), 102-115.
- Green, S. B., Salkind, N. J. & Akey, T. M. (2000). *Using SPSS for Windows analyzing and understanding data*. 2. Baskı, NJ: Prentice Hall.
- Gülcan, A. (2014). *Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyum üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul: Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hills, P. & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- ICF Türkiye, Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2013). *Ulusal meslek standardı*. Erişim Tarihi: 16.12.2016, [http://www.icfturkey.org/index.php/ulusal-meslek-standard/Koc\\_Seviye\\_6-1.pdf](http://www.icfturkey.org/index.php/ulusal-meslek-standard/Koc_Seviye_6-1.pdf)

- Joo, B-K. (Brian), Hahn, H-J. & Peterson, S. L. (2015). Turnover intention: The effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116-130.
- Joshanloo, M., Rizwan, M., Khilji, I. A., Ferreira, M. C., Poon, W-C., Sundaram, S., Ho, L. S., Yeung, V. W-I., Han, G., Bae, J., Demir, M., Achoui, M., Pang, J. S., Jiang, D-Y., Lamers, S. M. A., Turan, Y., Lepshokova, Z. K., Panyusheva, T., Natalia, A., Asano, R., Igarashi, T. & Tsukamoto, S. (2016). Conceptions of happiness and life satisfaction: An exploratory study in 14 national groups. *Personality and Individual Differences*, 102, 145-148.
- Kayış, A. (2008). Güvenilirlik analizi (Reliability analysis). İçinde Ş. Kalaycı (ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (ss. 403-419). 3. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kang, H. J., Gatling, A., & Kim, J. (2015). The impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(1), 68-89.
- Karaçivi, A. & Demirel, G. (2014). A futuristic commentary: Coach-like leadership. *International Journal of Business and Social Science*, 5(9), 126-133.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346.
- Kerfoot, K. M. (2015). The pursuit of happiness, science, and effective staffing: The leader's challenge. *Pediatric Nursing*, 41(2), 93-95.
- Kiffer, J. F. & McKee, M. G. (2007). Executive health coaching consultation to reduce stress and enhance life satisfaction. *Biofeedback*, 35(3), 101-104.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği-yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış, klasik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. 10. Basım, İstanbul: Arıkan Basım.
- Köker, S. (1991). *Comparison of life satisfaction levels on normal and problematic adolescent*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lee, W-J., Joo, H-J., & Johnson, W. W. (2009). The effect of participatory management on internal stress, overall job satisfaction, and turnover intention among federal probation officers. *Federal Probation*, 73(1), 33-40.
- Maertz, C., Griffith, R., Campbell, N. & Allen, D. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059-1075.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2013). Analyzing the impact of HRIS implementations on HR personnel's job satisfaction and turnover intention. *Journal of Strategic Information Systems*, 22(3), 193-207.
- Nlpbus. (2016). *Koçluk türleri*. Erişim Tarihi: 23.12.2016, <http://nlpbus.com/coaching/kocluk-turleri/>
- Vikipedi. (2017). *OECD*. Erişim Tarihi: 02.03.2017, <https://tr.wikipedia.org/wiki/OECD>
- Orhunbilge, N. (2000). *Örnekleme yöntemleri ve hipotez testleri*, Gözden geçirilmiş ve genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Puangyoykeaw, K. & Nishide, Y. (2015). Organizational commitment and turnover intention in low-skilled immigrant workers in Thailand: An empirical assessment of need satisfaction, job satisfaction and overall life satisfaction factors. *International Journal of Business and Management*, 10(5), 98-111.
- Rice, D. (2007). Life coaching – Can it help create fulfilment and happiness?. *Irish Veterinary Journal*, 60(8), 501-503.

- Robbins, M., Francis, L. J. & Edwards, B. (2010). Happiness as stable extraversion: Internal consistency reliability and construct validity of the Oxford Happiness Questionnaire among undergraduate students. *Current Psychology*, 29(2), 89-94.
- Sparrowe, R. T. & Mayer, K. J. (2011). Publishing in *AMJ* - Part 4: Grounding hypotheses. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1098-1102.
- Stets, J. E. & Trettevik, R. (2016). Happiness and identities. *Social Science Research*, 58, 1-13.
- Wang, Y-D. & Yang, C. (2016). How appealing are monetary rewards in the workplace? A study of ethical leadership, love of money, happiness, and turnover intention. *Social Indicators Research*, 129(3), 1277-1290.
- Yang, C. & Srinivasan, P. (2016). Life satisfaction and the pursuit of happiness on Twitter. *PLoS ONE*, 11(3), 1-30.
- Yıldırım, M. H. & İcerli, L. (2010). Tükenmişlik sendromu: Maslach ve Kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.

## Teşekkür

Değerli öğretim üyesi meslektaşına araştırma modelinin oluşturulması ve anketlerin analizi sürecinde uzman bilgisiyle görüşlerini paylaştığı için çok teşekkür ederim. Makalenin son şeklini almasında hakemlerin çok değerli yorumları ve düzeltmeleri için de teşekkürümü sunuyorum. Ayrıca, Naci DEMİRAL'a, Canan DEMİRAL'a, Rana PENDAR ULUSOY'a, Ayşegül KARAÇİVİ'ye, Can KARABURÇAK'a, Gökçe PINAR'a, İdil ALPAS'a, Mustafa ÇOR'a, Vedat EROL'a, Zeynep BALCI'ya, Öğretim Üyesi Dr. İlkur TAŞTAN BOZ'a, Öğretim Üyesi Dr. İlkur ESKİN'e, Dr. Didem TOPUZ EKER'e, İnanç EKER'e ve Ayperi ATALAY CİLVEZOĞLU'na katkıları için ve ankete zaman ayıran 125 kişiye tek tek gönülden teşekkürü bir borç bilirim.