

---

## PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

**Tuba YALÇIN**

Uzman, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü  
ORCID: 0000 0003 4090 9481

**Mustafa MACİT**

Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü  
ORCID: 0000 0002 5672 5161

---

### Öz

Bu çalışma sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin örgütsel sapma davranışlarına ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Kahramanmaraş ilinde Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi ve Necip Fazıl Şehir Hastanesi'nde çalışan 266 hemşire psikolojik iyi oluş ölçeği, örgütsel sapma davranışları ve işten ayrılma niyeti ölçeklerini cevaplayarak, araştırmaya katılım sağlamışlardır. Elde edilen verilere normal dağılım testi uygulanmış ve parametrik testlerin kullanımına karar verilmiştir. Sayı-yüzdeler hesaplama, frekans analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans (anova) analizi testi, pearson korelasyon analizi, basit ve çoklu regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; hemşirelerde psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın literatüre yeni bir katkısı ise psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışlarını istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilediği bulgusudur. Örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarının (bireylerarası sapma ve örgüte yönelik sapma) da işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşireler, Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Sapma Davranışları, İşten Ayrılma Niyeti

### The Effect of Psychological Well-Being on Organizational Deviance Behaviors and Intention to Leave Work: A Research in Health Institutions

#### Abstract

This study was carried out to determine the effect of psychological well-

Araştırma Makalesi

DOI: 10.47147/ksuiibf.1115339

Makale Geliş- Kabul Tarihi: 11.05.2022- 27.12.2022

being levels of nurses working in health institutions on organizational deviation behaviours and intention to leave. For this purpose, 266 nurses working at Sütçü İmam University Health Practice and Research Hospital and Necip Fazıl City Hospital in Kahramanmaraş participated to the study by answering the psychological well-being, organizational deviance and intention to leave scales. Normal distribution test was applied to the obtained data and it was decided to use parametric tests. Number-percentage calculation, frequency analysis, reliability analysis, independent sample t-test, one-way variance (anova) analysis test, pearson correlation analysis, simple and multiple regression analysis methods were used to analyse the data. The study showed that psychological well-being of nurses has a statistically significant and negative effect on organizational deviance behaviours and intention to leave. A new contribution of the study to the literature is the finding that psychological well-being affects organizational deviation behaviours in a statistically significant and negative way. At the same time organizational deviance behaviours and their sub-dimensions (interpersonal deviance and organizational deviance) had a statistically significant and positive effect on intention to leave.

**Key Words:** Nurses, Psychological Well-Being, Organizational Deviance Behavior, Intention To Leave Work

## 1. GİRİŞ

Günümüzde bireylerin “iyi olma” halini gösteren kısa ve net ifadeler gerçekte açık veya gizli birçok duygu ve durumu içinde barındıran ve bilim insanlarının uzun süredir pek çok araştırmasına konu olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Özne ve nesnel bakış açıları çerçevesinde şekillenerek öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş şeklinde iki grupta incelenen bu kavram çeşitli değişkenler ile ilişkisi bakımından birçok araştırmaya konu olmuştur.

Bireylerin tutum ve davranışlarını anlamada katkı sağlayan psikolojik iyi oluş kavramı aynı zamanda bireylerin içinde buldukları duruma ve yaşadıkları olaylara karşı tepkilerini de gösterir. Bir arada yaşamının getirdiği zorunluluk, beraberinde üretimin doğmasını ve bireylerin toplum içindeki davranışlarının önem kazanmasını sağlamıştır. Birbiriyle iletişim içerisinde, ortak bir amaçları olan ve bunu gerçekleştirme yönünde çaba gösteren insanların bir araya gelmesi ile oluşan varlıklar olarak tanımlanabilecek örgüt toplum yaşamının temel yapı taşlarını oluşturmaktadır denilebilir (Alıç, 1995).

Gelişen teknoloji ve artan rekabete bağlı olarak iş yoğunluğu da artmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe iş yoğunluğunun diğer sektörlerle oranla daha fazla olması çalışan bireylerin örgüt içerisinde maruz kaldıkları olumsuz durumlar karşısında çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumlar sergilemesine, daha düşük düzeyde iş tatminine ve daha az örgütsel bağlılık hissetmelerine sebep olabilmektedir. İş çevresiyle daha az etkileşime girmeye başlayan bireyin zamanla kuruma ve iş arkadaşlarına karşı yabancılaşarak örgüt içerisindeki olumlu davranışları sergileme eğilimi giderek azalmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlar arasında iletişim konusunda bazı yanlış anlaşılmalarda doğmaktadır. Aynı zamanda birey tarafından örgüt içerisinde istenmeden diğer çalışan bireylere karşı sergilenen kaba davranışlar olduğu gibi bilerek ve isteyerek sergilenen davranışlar da vardır. Hem çalışan hem de kurum için ciddi zararlara neden olan bu sapma davranışları giderek iş tatminin ve örgütsel bağlılığın azalmasına bunun sonucunda ise işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır.

### 1.1. Psikolojik İyi Oluş

Psikoloji biliminin ortaya çıktığı 1960 yıllarında ruh sağlığının olumsuz yönleri ele alınmış, olumlu yönleri üzerinde pek fazla inceleme yapılmamıştır (Ekşioğlu, 2011: 25). Ancak psikolojik anlamda bireyin mutsuzluk ve endişeyle mücadele etmesinde önemli bir yöntem olan psikoterapi yöntemi II. Dünya Savaşı'ndan bu yana sorgulanmaya ve etkili olup olmadığı yönünde araştırılmaya başlanmıştır. Psikoterapi yöntemi sorgulanmaya başlandıktan sonra Seligman'ın öncülüğünü yaptığı olumlu psikoloji akımı önem kazanmaya başlamıştır (Kuzucu, 2006:13).

İş hayatında yaşanan değişiklikler etkinlik ve verimlilik açısından temel güç kaynağı olan bireylere yönelik farklı bakış açıları doğurmuş ve bireylerin performansları ile ilişkili farklı kavramların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu kavramlardan biri olan psikolojik iyi oluş; 1980'li yıllarda deneysel çalışmalar ile başlayıp çalışan bireyin anlamlı bir hayata dair zorluklarla yüz yüze geldiğinde kendini gerçekleştirme potansiyelini vurgulayan bir kavram olarak

açıklanmaktadır (Telef, 2013: 375).

Bu deneysel çalışmalar öncesinde psikolojik iyi oluş kavramı ilk kez 1969 yılında Bradburn tarafından yapılan bir çalışmada ele alınmıştır. O tarihlerde psikolojik iyi oluş durumu olumlu (pozitif) duyguların olumsuz (negatif) duygulara baskın olması şeklinde açıklanmıştır. Bradburn'a göre bireyin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duyguların düzeyi onun psikolojik iyi oluş durumu hakkında bilgi vermektedir (Çankaya, 2020:83; Aksu, 2017:21).

Birçok araştırmacı tarafından tanımlanan kuramlardan hareketle ortak noktaları alıp birleştiren Ryff başlıca altı psikolojik boyuttan oluşan bir psikolojik iyi oluş yapısı oluşturmuştur. Buna göre bireyin olumlu olarak yaşamaya çalışırken karşılaştığı zorluklar psikolojik iyi oluşu oluşturan bu boyutların tamamını kapsamaktadır (Çankaya, 2020:839). Psikolojik iyi oluş kuramının alt boyutlarını ise kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel hakimiyet, yaşam amacı ve kişisel gelişim oluşturmaktadır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

**Kendini Kabul:** Bireyin kendine karşı pozitif bir tutum sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Ryff'a göre bu kavram bireyin kendini geliştirme noktasında en üst düzeyde bir işleyişin olması ve uygunluk kavramları ile açıklanmaktadır. Bu kuramda yüksek puan olarak nitelendirilen durum; kişinin kendine karşı pozitif bir tutum sergilemesi, pozitif ve negatif açıdan kişiliğinin farklı yönlerini kabul etmesi ve geçmişi hakkında pozitif duygular hissetmesi şeklindedir. Buna karşın düşük puan olarak nitelendirilen durum ise; bireyin belirli kişilik özelliklerinden rahatsızlık duyması, olduğundan farklı biri gibi olmayı istemesi, geçmişi hakkında hayal kırıklıklarına sahip olması ve kendine yetinmemesi şeklinde ifade edilmektedir (Ryff, 1989:1072; Gülaçtı, 2009:77).

**Başkalarıyla Olumlu İlişkiler:** Güçlü empati ve sevgi duygusuna sahip bireylerin birbirleriyle açık, anlaşılır ve güvenilir ilişkiler kurması, şeklinde tanımlanmaktadır. Kendini gerçekleştirme yapısına sahip olan bireyleri kuramcılar başkalarıyla olumlu ilişkileri, güçlü empati duygularına sahip, bütün bireyler üzerinde etkili, büyük bir sevgi ve derin arkadaşlık bağına sahip olan bireyler olarak tanımlamışlardır (Cooper ve ark., 1995: 402). Başkalarıyla doyum içerisinde güvenilir ilişkilere sahip olmak, güçlü bir şekilde empati kurabilmek, başkalarının mutlu olmalarını istemek, anlamlı sevgiler beslemek ve sıkı dostluklar kurabilmek, Ryff'in saptamış olduğu bu kuramın yüksek puana sahip beklenen davranışları şeklinde tanımlanırken bireyin uzlaşma konusunda istekli olmayışı, başkalarıyla ilgilenmeyişi, açık ve sıcak olmayı güç bulması, kişilerarası ilişkilerde soyutlanması gibi güvenli ve yakın ilişkilerin azlığı saptanmış olan bu kuramın düşük puana sahip beklenmeyen davranışları şeklinde tanımlanmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995:727).

**Özerklik:** Bireyin kendi yaşam tarzını kendi iradesiyle oluşturma özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır. Bireyin sosyal çevrenin baskısı altında kalmadan kurallarını kendisinin belirlemesi, çevresinin beklentilerine rağmen kendi değerlerini ortaya koyabilmesi ve kendine özgü bir birey olarak sergilemiş olduğu davranışlar özerkliğin gereklilikleri şeklinde ifade edilmektedir (Yıldız, 2018:38). Bireyin karar verme noktasında özgür, düşünce ve davranışlarına ilişkin sosyal

baskılara direnebilen ve kendi kişisel standartlarıyla değerlendirmesi özerklik kavramının yüksek puanını belirlerken, bireyin başkalarının beklentileri ve değerlendirmelerini önemsemesi, önemli bir karar alırken başkalarının yargılarına önem vermesi ve sosyal baskılara boyun eğmesi bu kavramın düşük puanını belirlemektedir (Ryff ve Keyes, 1995:728).

**Çevresel Hakimiyet:** Ryff, çevresel hakimiyeti “bireyin kendine özgü bireysel ve psikolojik hallerine uygun bir çevre oluşturma ve seçme” becerisi olarak tanımlanmaktadır (Ryff, 1989:1071). Cooper ve ark. (1995:402)’na göre çevresel koşulların ve olanakların farkında olan kişi bu olanakları etkili bir şekilde kullanır. Bundan dolayı Ryff, çevresel hakimiyeti, psikolojik iyi oluşun bir göstergesi olduğunu düşünerek bu kavramı kuramına bir alt boyut olarak almıştır (Çelik, 2008:30). Bu alt boyutu; bireyin çevreyi idare etme noktasında yeterli ve yönetim duygusuna sahip, değişen çevrenin karmaşık düzenlemelerini kontrol edebilen, çevresel koşulların ve olanakların farkında olabilen, ihtiyaç ve değerlere uygun çevre koşulları yaratabilen veya seçebilen bireyi çevresel hakimiyeti ölçek değerini yüksek puan olarak nitelendirmektedir. Bunun aksine çevresel koşulları değiştirmek ve geliştirmekten yoksun, çevre şartlarının ve imkanlarının farkında olmayan, dış dünyaya hâkim olma duygusundan mahrum ve günlük işlerin düzenlenmesinde bile zorlanan bireyi düşük puanla nitelendirmektedir (Ryff ve Keyes, 1995:728).

**Yaşam Amacı:** Yaşam amacını, bir yol ve amaç duygusuna sahip olmak olarak nitelendiren Ryff, yaşamın amacının bireysel hareket etmek ve özgür olmakla yakından ilişkili olduğunu savunmaktadır (Sarıcaoğlu, 2011:11). Bireyin yaşamda amaç ve yön duygusuna sahip, geçmiş ile bugünün anlamlı olduğu duygusuna sahip ve bireysel olma ile yaşamı anlamlı ve açık olarak idrak etmesi yüksek puana sahip olduğunun göstergesidir. Buna karşın yaşamdaki anlam duygusundan yoksun, amaç yetersizliğine sahip ve yön duygusunun olmaması, bireyin yaşamı anlamlı kılmada yetersiz ve düşük puana sahip olduğunu göstermektedir (Ryff, 1989:1072; Ryff ve Keyes, 1995:728).

**Kişisel Gelişim:** Ryff, kişisel gelişimi “kişinin kendini geliştirmesi ve büyümesi için mevcut potansiyellerini geliştirmesi” şeklinde açıklamaktadır. Bireyin kişisel gelişiminin bakış açısı kendini gerçekleştirme ve potansiyelinin farkında olma ihtiyacı şeklinde ifade edilmektedir. Bütün sorunların çözümüne ulaşan bir bireyden ziyade sürekli olarak gelişen bir birey önerilmektedir (Beder, 2019:47). Kendini büyüyen ve gelişen biri olarak görmek, farklı hayat tarzlarına açık olmak, zamanla eylemlerinde ve psikolojik durumlarında gelişme olduğunu görmek, bireyin benliğini tanıyarak kişisel gelişim noktasında yüksek puana sahip olduğunu göstermektedir. Bunun aksine bireyin kişisel olarak durgun, gelişme ve ilerleme duygusundan mahrum, hayata karşı duyarsız ve sıklıgan, yeni davranışlar ve tutumlar karşısında durağan yapıya sahip olması kişisel gelişim noktasında yetersiz ve düşük puana sahip olduğunu göstermektedir (Ryff ve Keyes, 1995:727).

Bu kavramlardan hareketle örneğin; bireyler (kendini kabul) etme noktasında belirledikleri sınırların fark etseler bile kendileri hakkında olumlu düşünmeye çalışmaktadırlar. Bunun yanında bireyler arası ilişkilerde güvenilir ve samimi ilişki kurma (diğerleriyle olumlu ilişkiler) ve bu ilişkilerden doğan ihtiyaç

ve isteklerini karşılamak için (çevresel hâkimiyet) kurma eğilimi göstermektedirler. Bireyler toplu bir ortamda kendi yaşamlarını belirlemek ve otonomi (özerklik) duygusunu yani öznelliklerini sürdürmek için bir çaba içerisinde bulunmaktadırlar. Gösterilen bu çaba bireyin (yaşam amacı) olarak anlam bulmasını sağlamaktadır. Son olarak bireyin kişisel gelişim noktasında gerçekleştirmiş olduğu yetenek ve kapasiteleri psikolojik iyi oluş açısından önem arz etmektedir (Cenkseven, 2004: 41).

Yukarıdaki başlıklarda ifade edilen alt boyutlar ve kuramsal dayanakları incelendiğinde Ryff'ın psikolojik iyi oluş kavramını anlayabilmek için yaşam doyumu ölçümlerinin bireyin hayatları hakkında ne hissettikleri sorusu ile sınırlandırılmaması gerektiği vurgulanmıştır. Bireyin psikolojik iyi halinin hayatının anlamlı ve amaçlı olduğu konusundaki inancını ifade etmesinin yanında, kendisine ve yaşantısına dair olumlu tutumlar geliştirmesi, kendini gerçekleştirmesi, sahip olduğu potansiyeli üst seviyelere taşıması, kişisel ve ruhsal durumuna uygun olan çevreyi oluşturma ve seçebilme becerisine sahip olması gibi pozitif işleve sahip bireyin özelliklerine dair bütüncül bir yapı oluşturduğu söylenebilir.

## 1.2. Örgütsel Sapma Davranışı

Yazında sosyal hayatın mevcut akışının dışında hareket etme, değer ve normlara uymama "sapma" kavramıyla tanımlanmaktadır (Erikson, 1962: 307). Günlük yaşamda bireylerin içinde buldukları sosyal ortamda kişilerarası ilişkilerin, birlik ve uyum içinde devam ettirilebilmesi, toplumun değer ve normlarına gerektirdiği şekilde uymasına dayanmaktadır. Başka bir ifade ile sapma kavramı, toplum kurallarını yok sayan özellikle yasadışı davranışları barındıran birkaç tutumla ilişkili genel bir konuyu kapsamaktadır (Lucas ve Friedrich, 2005: 16).

Sağlık kurumları, yapısı gereği birbirinden farklı birçok mesleği bünyesinde bulunduran kurumlardır. Bu kurumlarda bireylerin birbirlerine uyum sağlayarak çalışması istenen bir durumdur. Fakat bireyler örgüt içerisinde çoğu zaman bu uyumu sağlayacak olumlu davranışlar sergilemeyebilir. Bunun yanında birey içinde bulunduğu kuruma ve iş arkadaşlarına karşı istenmeyen davranışlar sergileyebilir. Bu davranışlar sapma davranışları adı altında tanımlanmaktadır. Örgütsel sapma davranışları, örgüt kurallarının ihlal edilmesi, toplum tarafından kabul edilen kuralların dışına çıkılması ve etik dışı davranışların sergilenmesi anlamına gelmektedir. Bu sapma davranışları her kurumda olduğu gibi sağlık kurumları için de istenmeyen davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Appelbaum vd., 2007:587).

Örgütsel sapma davranışı kavramı ise, örgüt üyelerinin örgüt içerisinde kendilerinden beklenen tutum ve davranışları sergilemeyerek, örgütün ve/veya örgüt üyelerinin refah düzeyinin bozulması anlamına gelen bilinçli ve istekli bir şekilde kasıtlı olarak gerçekleştirdikleri tutum ve davranışlardır (Vardi ve Wiener, 1996: 151). Örgütün belirlenen ve beklenen düzeninden ayrılan veya sapsmış davranışlar örgütsel sapma davranışları olarak ele alınmaktadır. Bu davranışlar; işten kaçma, görevi kötüye kullanma, fiziksel veya sözlü saldırıda bulunma, sabotaj, hırsızlık gibi davranışlardan oluşmaktadır (Spector ve Fox, 2002: 272).

Örgütsel sapma davranışlarının sonucu olarak, son yıllarda yapılan araştırmalar örgütsel sapma davranışlarının hem örgütü hem de bireyleri olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Buradan yola çıkarak sapma davranışlarının örgütler ve bireyler üzerindeki sonuçlarına bakılacak olursa; Örgütsel sapma davranışları, yüksek iş gücü devir hızı, azalan verimlilik devamsızlık/işe gelmeme ve stres gibi problemler, çalışanların morali ve performansı, verimlilik kaybı, örgüte verilen zararlı davranışlar ve müşteri kaybı gibi ekonomik, sosyolojik ve psikolojik etkilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Mishra ve Pandey, 2014: 1324).

Bu olumsuz sonuçların yanında örgütsel sapmanın kişilere yönelik pek çok zararlı sonuçları da bulunmaktadır. Literatürde örgütsel sapma davranışına maruz kalan kişiler mağdur olarak nitelendirilmektedir. Örgütsel sapma bu bağlamda mağdur olan çalışanın kişisel işlevleri üzerinde etkilidir. Çalışanın profesyonelliği, iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi durumları olumsuz yönde etkiler. Bunun sonucunda bireyin performansının, verimliliğinin ve örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995: 558).

Örgütler açısından hiç arzulanan bu olumsuz sonuçlar özellikle sağlık hizmeti sunan ve hiçbir hatayı kabul etmeyen bu alanda ortaya çıkma ihtimali, bu davranışları bu örgütler için daha da istenmez hale getirmektedir.

### 1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütlerin insan kaynakları konusunda ilgilenmeleri gereken konulardan birisi de personelin işten ayrılma eğilimleri konusudur. Bu eğilimlerin artış göstermesi örgüt açısından arzulanan bir durum değildir. Çünkü örgütlerin gelişimleri için çeşitli yatırımlarda bulunduğu çalışanların işten ayrılmasıyla ciddi kayıplar yaşayacağı düşünüldüğünde bunun önlenmesi örgütün öncelikli sorumlulukları arasındadır. İnsan kaynaklarının öneminin arttığı günümüz iş dünyasında çalışanların örgüte bağlılığını ve iş tatmini arttırma, kişisel yetkinliklerini geliştirme ve olumlu örgütsel tutum ve davranışlarının geliştirilmesi örgütlere önemli katkılar sağlayabilecektir.

Çalışanların işten ayrılmalarının en gerçekçi göstergelerinden birisi olan işten ayrılma niyeti “bireyin belirli bir süre içinde işini değiştirme olasılığı” olarak tanımlanmaktadır (Chao, Jou, Liao ve Kuo, 2015: 1828). İşten ayrılma niyeti, çalışanın işe son verme basamağına kadarki süreci kapsamaktadır (Hom vd., 1992: 905). Mobley ve arkadaşları (1997) bu sürece yönelik beş aşamalı bir model geliştirmişlerdir. Birinci aşamada çalışan, işinden memnun olup olmadığını kararını verir. İkinci aşamada işten ayrılmayı düşünmekte ve bu sürede işten ayrılmanın mümkün olup olmadığını değerlendirir. Üçüncü aşamada çalışan işten ayrılma düşüncesini kesinleştirir ve buna yönelik alternatif iş olanaklarını sorgulamaya başlar. Dördüncü aşamaya gelindiğinde çalışan, mevcut işi ile alternatif işler arasında karşılaştırma yapar. Son olarak beşinci aşamada ise çalışan ya işten ayrılma davranışını gösterir ya da çalışmaya devam eder (Mbah ve Ikemefuna, 2012: 278; You, 1996: 56).

Sonuç olarak işten ayrılmaları azaltmak için, çalışanların iş yerinden ayrılma nedenlerinin net olarak belirlenmesi, daha iyi çalışma olanakları sunulması ve iş ortamındaki verimliliğin sağlanması gerekmektedir. Aynı zamanda işten ayrılma



toplumsal etkenler ve ekonomik karlılığın arttırılması yönünde ülke ekonomisi için incelenmesi ve çözülmesi gereken sorunlar olarak görülmektedir. Bunun yanında sağlık hizmetlerinde zamanla personelin daha kalifiye hale gelmesi ve bunları kaybetmenin hem kurumlar açısından hem de sağlık hizmetlerinin kalitesi açısından önemi artmaktadır (Wan, Li, Zhou ve Shang, 2018:1333).

#### 1.4. Konu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bu çalışmada ilişkileri araştırılmak istenen değişkenlerin tamamının bir arada incelendiği bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Dolayısıyla bu değişkenlerden çalışma konusuyla ilgili olacağı düşünülen araştırma sonuçlarına değinilecektir.

Çankaya (2020) sağlık çalışanlarının örnekleme oluşturduğu çalışmada psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği, diğer bir ifade ile işten ayrılma niyetlerini azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Spector, Cooper, Poelmans, Allen, O'driscoll, Sanchez vd. (2004) işten ayrılma düşüncesi ve psikolojik iyi-oluş ilişkisini Anglosakson, Çinli ve Latin Amerikalılardan oluşan örnekleme karşılaştırdıklarında psikolojik iyi oluşun Çin ve Latin Amerikalı örnekleme anlamlı negatif bir ilişki ortaya koyduğunu buna karşın Anglosakson örnekleminde anlamlı fakat pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Çankır ve Şahin (2018) hizmet alanında çalışanların örnekleme oluşturduğu çalışmalarında psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyetini azalttığını belirlemişlerdir. Üstün (2020) sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada örgütsel özdeşleşmenin psikolojik iyi oluş aracılığıyla üretkenlik karşısı iş davranışlarını azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Aytaç ve Çetin Aydın (2020) sağlık çalışanlarının katkılarıyla yaptıkları çalışmada tükenmişlik, anksiyete ve depresyonun çalışanların psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyerek işten ayrılma eğilimlerini arttırdığını belirlemişlerdir. İşgör ve Haspolat (2016) eğitim, güvenlik, sağlık, adalet, işçi, mühendis ve din görevlisi gibi farklı çalışma alanlarından katılımcıların yer aldığı çalışmalarında psikolojik iyi oluş ile iş tatmini arasında orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Labrague ve de Los Santos (2021) hemşireler arasında yaptıkları çalışmada artan COVID-19 korkusu seviyesinin iş tatmininin azalmasına, artan psikolojik sıkıntı ve işten ayrılma niyetinin artışına sebebiyet verdiğini belirlemişlerdir.

Demir (2011) örgütsel bağlılığın örgütsel sapma davranışını anlamlı ölçüde azalttığını belirlemiştir. Appelbaum, Iaconi ve Matousek (2007) örgütsel sapma davranışları ile ilgili araştırmaları inceledikleri çalışmada düşük performans, zayıf karar verme, üst düzey çalışan memnuniyetsizliği ve çalışan stresinin çok fazla olmasıyla karakterize edilen toksik örgütlerin örgütsel sapma davranışlarının en önemli sebebi olduğunu ifade etmişlerdir. Norman, Avey, Nimnicht, ve Graber Pigeon, (2010) yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilerken sapma davranışlarını azalttığını belirlemişlerdir. Colbert, Mount, Harter, Witt ve Barrick (2004) iş ortamının olumlu algılanmasının örgüte karşı sapma davranışını gösterme ihtimalini azaltırken bunun kişisel özellikler tarafından baskılanabileceğini belirlemişlerdir. Buna göre sorumluluk sahibi kişiler işyeri ortamını olumsuz olarak algılasa dahi sapma davranışı göstermeme eğilimindedirler. Ayrıca yumuşak başlı kişilik özelliğinin de sapma davranışını gösterme ihtimalini neredeyse ortadan kaldırdığını tespit etmişlerdir.



Üçok ve Turgut (2014) sonucunda istismarcı yönetimin çalışanları örgüte ve bireye yönelik sapma davranışlarına yönelttiğini saptamışlardır. Mobley (1977) işten ayrılma niyetinin işe duyulan memnuniyetsizliğin bir sonucu olarak ortaya çıktığını ifade etmiştir. Yazar işten ayrılmaya işverenlerin tarzları, ücret, iş kapsamı, ödül veya ceza sistemi ve diğer iş çevresi gibi faktörlerinin de sebep olduğunu açıklamıştır. Yıldız Bağdoğan (2018) hizmet sektöründe çalışanlar arasında algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif; algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ile işten ayrılma niyeti arasında ise ters yönlü fakat anlamlı olmayan bir ilişki belirlemiştir.

Hemşirelerin psikolojik iyi oluşlarının örgütsel sapma davranışları ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek amacıyla taşıyan bu çalışmada teorik kısımda verilen ve yukarıda değinilen çalışmalar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilerek test edilmiştir.

H1: Psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları üzerinde istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışları üzerinde istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan örgüte yönelik sapma davranışları üzerinde istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Örgütsel sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3a: Örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3b: Örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan örgüte yönelik sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

## **2. GEREÇ VE YÖNTEM**

### **2.1. Araştırmanın Amacı Kapsamı ve Yöntemi**

Bu araştırmanın amacı, katılımcı sağlık çalışanlarında (hemşirelerde) psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışlarına ve işten ayrılma niyetine etkisinin oluşturduğu sonuçları ortaya koyarak araştırma kapsamındaki hemşirelerin tutum ve davranışları konusunda bilimsel veri elde etmek ve yazına katkıda bulunmaktır.

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ilinde hizmet vermekte olan Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi ile Necip Fazıl Şehir Hastanesindeki hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 12.03.2021-01.06.2021 tarihleri içerisinde toplam 1120 personel sayısından %95 güven aralığında örneklem hesaplama yöntemiyle 286 kişinin yeterli olacağı sonucuna ulaşılmıştır (Balci, 2009). Araştırmanın

yapıldığı KSÜ Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi araştırma tarihleri içerisinde hastane yetkililerince görüşülüp 500 hemşirenin çalıştığı öğrenilmiştir. Araştırmanın yapıldığı Necip Fazıl Şehir Hastanesinde ise hastane yetkilileri ile görüşülüp toplamda 620 hemşirenin çalıştığı öğrenilmiştir.

Belirlenen tarihler arasında toplam 273 katılımcıya ulaşılmış ve araştırma kapsamında yapılacak regresyon analizi verilerinin normal dağılım göstermesi gerektiğinden dolayı outlineer (normal dağılımın dışındaki verileri ortaya çıkarma) işlemi sonucunda 266 kişinin verilerinin kullanıma uygun olduğu belirlenmiş ve araştırma 266 katılımcı ile yürütülmüştür.

Bu bağlamda elde edilen verilere parametrik testler uygulanmıştır. Veri toplama aracı için kullanılan anket dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirleyen ve araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde psikolojik iyi oluş ölçeği bulunmaktadır. Üçüncü bölümde örgütsel sapma davranışları ölçeği ve dördüncü bölümde ise işten ayrılma niyeti ölçeği yer almaktadır. Aşağıdaki araştırmada kullanılan bu üç ölçek açıklamalarıyla birlikte verilmiştir.

**Psikolojik İyi Oluş Ölçeği;** Katılımcı sağlık çalışanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin belirlenmesi için Diener ve diğerlerinin (2010:154) geliştirdiği ve Telef (2013) tarafından Türkçe 'ye uyarlandığı psikolojik iyi oluş ölçeği (psychological well-being) kullanılmıştır. Hastanede çalışan hemşirelere uygulanan psikolojik iyi oluş ölçeği sekiz maddeden oluşmakta olup ölçek beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 istatistik programından yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa (a) güvenilirlik katsayısı 0,94 olarak hesaplanmıştır.

**Örgütsel Sapma Ölçeği;** Katılımcı sağlık çalışanlarının örgütsel sapma düzeylerinin belirlenmesi için Bennet ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 19 ifadeden oluşmaktadır ve Gültaş (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 istatistik programından yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa (a) güvenilirlik katsayısı 0,94 olarak hesaplanmıştır.

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği;** Katılımcı sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerinin belirlenmesi için Scott ve diğerlerinin (1999) geliştirdiği ve Tanrıöver (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlandığı işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğu bulunmuştur. Hastanede çalışan hemşirelere uygulanan işten ayrılma niyeti ölçeği 4 maddeden oluşmakta olup beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 istatistik programından yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa (a) güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak hesaplanmıştır.

### 3. BULGULAR

#### Tablo 1. Verilerin Normallik Testinin İncelenmesi

Kullanılan Ölçek	Skewness	Kurtosis	Min- Max	Median	Variance	Std. Deviation
Psikolojik İyi Oluş	-1,779	1,688	1,50-4,88	4,37	0,75	0,86
Örgütsel Sapma	1,427	1,652	1,00-4,53	1,78	0,54	0,73
İşten Ayrılma Niyeti	1,400	0,799	1,00-5,00	1,75	1,09	1,04

Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin normallik testi sonucunda -2 ile +2 arasında değer alması verilerin normal dağılımdan sapmadığını göstermektedir (George ve Mallery, 2010).

**Tablo 2.** Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

	İfade Sayısı	Cronbach Alfa
Psikolojik İyi Oluş	8	0,94
Örgütsel Sapma Davr.	19	0,94
Bireylerarası Sapma Davr.	7	0,84
Örgüte Yönelik Sapma Davr.	12	0,94
İşten Ayrılma Niyeti	4	0,93
Ölçekler Geneli	31	0,88

Tablo 2. incelendiğinde araştırma dahilinde kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının (Cronbach's Alfa), psikolojik iyi oluş ölçeği, örgütsel sapma davranışları ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ölçeğinin 0,70'in üzerinde yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır.

Aşağıda araştırma kapsamındaki katılımcıların demografik durumuna ait veriler paylaşılmıştır.

**Tablo 3.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	160	60,2
	Erkek	106	39,8
Yaş	25 ve altı	73	27,4
	26-30 arası	114	42,9
	31-35 arası	40	15,0
	36-40 arası	24	9,0
	41 ve üzeri	15	5,6
Medeni Durum	Evli	126	47,4
	Bekar	140	52,6
Eğitim Durumu	Lise	35	13,2
	Önlisans	33	12,4

	Lisans	186	69,9
	Yüksek Lisans	12	4,5
	Doktora	-	-
Çalıştığı birim	Acil Servis	28	10,5
	Yoğun Bakım	34	12,8
	Ameliyathane	39	14,7
	Poliklinik	20	7,5
	Servis	145	54,5
	Diğer	-	-
	Sağlık sektöründe	0-1 yıl	62
toplam çalışma süresi	1-3 yıl	102	38,3
	3-5 yıl	48	18,0
	5-7 yıl	33	12,4
	7 yıldan fazla	21	7,9
Toplam mesleki yıl	0-1 yıl	53	19,9
	1-3 yıl	28	10,5
	3-5 yıl	112	42,1
	5-7 yıl	42	15,8
	7 yıldan fazla	31	11,7

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının(hemşirelerin) %60,2'si kadın (n:160), %39,8'i ise erkektir (n:106). Hemşirelerin yaş dağılımları Tablo 3 incelendiğinde %27,4'ü 25 ve altı (n:73), %42,9'u 26-30 arası (n:114), %15,0'i 31-35 arası (n:40), %9,0'u 36-40 arası (n:24), %5,6'sı 41 ve üzeri (n:15) yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.

Psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışlarına etkisini ortaya koymak amaçlı Tablo 4'te basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Psikolojik İyi Oluşun Örgütsel Sapma Davranışlarına Etkisi

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar	Standartlaştırılmış Katsayılar	T	P	F	Model (p)
	B	Std.E rror	<b>B</b>			
Sabit	3,511	,192	18,328	,000	62,843	,001**
Psk. İyi Oluş	-,374	,047	-,438	-,7927	,001	
R <sup>2</sup> :0,192 R:0,438 *p<0,001 **p<0,05 Adjusted R <sup>2</sup> : 0,189						

Tablo 4 incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışlarına etkisini ortaya koymak amaçlı kurulan basit doğrusal regresyon analizi modeli (F:62,843; P<0,000) ve test (t:-7,927; p<0,01) değerine bakıldığında elde edilen

sonuçların anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Psikolojik iyi oluş ve örgütsel sapma davranışları arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ( $R:-0,438$ ;  $P<0,001$ ) ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Modelin belirlilik katsayısı  $R^2:0,192$  olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda psikolojik iyi oluşun katılımcıların örgütsel sapma davranışları üzerindeki değişimlerin %19,2'sini açıkladığını göstermektedir. Bulunan bu sonuca göre; psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ( $p:0,001$ ) bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucu H1 hipotezi yani, "Psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları üzerinde istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir etkisi vardır." şeklinde belirlenen hipotez kabul edilmiştir.

Psikolojik iyi oluş ölçeğinin örgütsel sapma davranışları alt boyutlarına (bireylerarası sapma ve örgüte yönelik sapma) etkisini ortaya koymak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. (Tablo5-6).

Çoklu regresyon analizi işlemi yapılmadan önce bir takım analiz kriterleri mevcuttur. İlk olarak değişkenler arasında oto korelasyonunun olup olmama durumuna ve varyans şişme değerlerine bakılmıştır. Oto korelasyonunun olup olmamasına karar vermek için Durbin-Watson katsayısı değerlerinin 1,5 ile 2,5 arasında yer alması ve Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) değerlerinin 10'dan küçük olması beklenmektedir (Korkmazer vd., 2016). Bu çalışmada Durbin-Watson katsayısı 0,936 ve VIF değeri ise 1,000 olarak saptanmıştır. Buna göre elde edilen veriler incelendiğinde otokorelasyon ve çoklu bağılantı problemlerinin olmadığı ifade edilebilir.

**Tablo 5.** Psikolojik İyi Oluşun Bireylerarası Sapma Davranışlarına Etkisi

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	T	P	VIF
	B	Std. Error	B			
Sabit	3,616	,180		20,141	,000	
Psikolojik İyi Oluş	-,407	,044	-,492	-9,190	,001	1,000
F:84,449 R <sup>2</sup> :0,242 R:-0,492 *p<0,001 Model Adjusted				**p<0,05		
Durbin-Watson: (p):0,001*				R <sup>2</sup> : 0,239		
0,936						

Tablo 5 incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun bireylerarası sapma alt boyutuna etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan regresyon analizi modeli (F:84,449;  $P<0,000$ ) ve test değerine bakıldığında (t:-9,190;  $p<0,001$ ) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Psikolojik iyi oluş ve bireyler arası sapma davranışları arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ( $R:-0,492$ ;  $P<0,001$ ) ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Modelin belirlilik katsayısı ise  $R^2:0,239$  olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda katılımcıların örgütsel sapma davranışları alt boyutundan bireylerarası sapma davranışları alt boyutu düzeyindeki değişimlerin yaklaşık %24'ünü psikolojik iyi oluş düzeyleri ile açıkladığını göstermektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyindeki bir birimlik artış

bağımlı değişkende (bireylerarası sapma alt boyut)-,407'lik bir azalışı sağlamaktadır. Bulunan bu sonuca göre; psikolojik iyi oluşun ( $\beta$ : -0,407; P:0,001) bireylerarası sapma davranışları üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucu H1a hipotezi yani, "Psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışları üzerinde istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir etkisi vardır." şeklinde belirlenen hipotez kabul edilmiştir.

**Tablo 6.** Psikolojik İyi Oluşun Örgüte Yönelik Sapma Davranışlarına Etkisi

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	T	P	VIF
	B	Std. Error	B			
Sabit	3,450	,229		15,077	,000	
Psikolojik İyi Oluş	-0,355	,056	-,362	-6,302	,001*	1,000

F:39,719 R<sup>2</sup>:0,131 R:0,362 \*p<0,001 Model Adjusted  
\*\*p<0,05 Durbin-Watson:  
(p):0,000\* R<sup>2</sup>: 0,127  
0,801

Tablo 6 incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun örgüte yönelik sapma alt boyutuna etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan regresyon analizi modeli (F:39,719; P<0,000) ve test değerine bakıldığında (t:-6,302; p:0,001) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Psikolojik iyi oluş ve örgüte yönelik sapma davranışları arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı (R:-0,362; P<0,001) ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Modelin belirlilik katsayısı R<sup>2</sup>:0,131 olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda katılımcıların örgütsel sapma davranışları alt boyutundan örgüte yönelik sapma davranışları alt boyutu düzeyindeki değişimlerin %13,1'ini psikolojik iyi oluş düzeyleri ile açıkladığını göstermektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyindeki bir birimlik artış bağımlı değişkende (örgüte yönelik sapma alt boyut)-,355 birimlik bir azalışı göstermektedir. Bulunan bu sonuca göre; psikolojik iyi oluşun ( $\beta$ :-0,355; P:0,001) örgüte yönelik sapma davranışları üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucu, H1b hipotezi yani, "Psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan örgüte yönelik sapma davranışları üzerinde istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir etkisi vardır." şeklinde belirlenen hipotez kabul edilmiştir.

Psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak amaçlı Tablo 7'de basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 7.** Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	T	P	F	Model (p)
	B	Std. Error	B				
Sabit	3,113	0,295		10,555	,000	10,618	,001**
Psk. İyi Oluş	-,237	,073	-,197	-3,259	,001		
R <sup>2</sup> :0,039 R: -0,197 *p<0,001 **p<0,05 Adjusted R <sup>2</sup> : 0,035							

Tablo 7 incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak amaçlı kurulan basit doğrusal regresyon analizi modeli (F:10,618; P<0,000) ve test değerine bakıldığında (t:-3,259; p<0,001) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak zayıf düzeyde anlamlı (R:-0,197; P<0,001) ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

Modelin belirlilik katsayısı R<sup>2</sup>:0,039 olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda psikolojik iyi oluşun katılımcıların işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimlerin yaklaşık %4'ünü açıkladığını göstermektedir. Bulunan bu sonuca göre; psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ( $\beta$ :-0,197, P:0,001) bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucu H<sub>2</sub> hipotezi yani, "Psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir etkisi vardır." şeklinde belirlenen hipotez kabul edilmiştir.

Örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarının (bireylerarası ve örgüte yönelik sapma) işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak amaçlı Tablo 8'de basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 8.** Örgütsel Sapma Davranışlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	T	P	F	Model (p)
	B	Std. Error	B				
Sabit	0,382	,146		2,615	,009	170,459	,001**



Örgütsel Sapma Dvr.	,884	,068	,626	13,056	,001		
R <sup>2</sup> :0,392 R:0,626 *p<0,001 **p<0,05 Adjusted R <sup>2</sup> : 0,390							

Tablo 8 incelendiğinde; örgütsel sapma davranışlarının işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak amaçlı kurulan basit doğrusal regresyon analizi modeli (F:170,459; P<0,000) ve test değerine bakıldığında (t:13,056; p<0,001) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel sapma davranışları ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı (R:0,626; P<0,001) ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Modelin belirlilik katsayısı R<sup>2</sup>:0,392 olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda örgütsel sapma davranışlarının katılımcıların işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimlerin %39,2'sini açıkladığını göstermektedir. Bulunan bu sonuca göre; örgütsel sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ( $\beta$ :0,626, P:0,001) bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucu H3 hipotezi yani, "Örgütsel sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır." şeklinde belirlenen hipotez kabul edilmiştir.

Örgütsel sapma davranışları alt boyutlarının (bireylerarası sapma ve örgüte yönelik sapma) işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır (Tablo9-10).

Modelin belirlilik katsayısı R<sup>2</sup>:0,117 olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda katılımcıların işten ayrılma niyeti algılarındaki değişimlerin %11,7'sini örgütsel sapma davranışları alt boyutundan bireylerarası sapma davranışları alt boyutu ile açıkladığını göstermektedir. Bireylerarası sapma davranışları alt boyutundaki bir birimlik artış bağımlı değişkende (işten ayrılma niyeti) ,342'lik bir artışı sağlamaktadır. Bulunan bu sonuca göre; bireylerarası sapma alt boyut ( $\beta$ : 0,342; P:0,000) değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucu H3a hipotezi yani, "Örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır." şeklinde belirlenen hipotez kabul edilmiştir.

**Tablo 9.** Bireylerarası Sapma Davranışlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	T	P	VIF
	B	Std. Error	B			
Sabit	1,174	,179		6,543	,000	
Bireylerarası Sapma Dvr.	,499	,084	,342	5,917	,000**	1,000

F:35,006 R <sup>2</sup> :0,117 R:0,342 *p<0,001 Model	Adjusted	**p<0,05
Durbin-Watson: (p):0,000*	R <sup>2</sup> : 0,114	
0,133		

Tablo 9 incelendiğinde; örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan regresyon analizi modeli (F:35,006; P<0,000) ve test değerine bakıldığında (t:5,917; p:0,000) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışları ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı (R:0,342; P<0,001) ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Modelin belirlilik katsayısı R<sup>2</sup>:0,117 olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda katılımcıların işten ayrılma niyeti algılarındaki değişimlerin %11,7'sini örgütsel sapma davranışları alt boyutundan bireylerarası sapma davranışları alt boyutu ile açıklandığını göstermektedir. Bireylerarası sapma davranışları alt boyutundaki bir birimlik artış bağımlı değişkende (işten ayrılma niyeti) ,342'lik bir artışı sağlamaktadır. Bulunan bu sonuca göre; bireylerarası sapma alt boyut ( $\beta$ : 0,342; P:0,000) değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucu H3a hipotezi yani, "Örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan bireylerarası sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır." şeklinde belirlenen hipotez kabul edilmiştir.

**Tablo 10.** Örgüte Yönelik Sapma Davranışlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	T	P	VIF
	B	Std. Error	B			
Sabit	,439	,120		3,655	,000	
Örgüte Yönelik Sapma	,850	,054	,694	15,646	,000**	1,000
F:244,797 R <sup>2</sup> :0,481 R:0,694 *p<0,001 Model	Adjusted	**p<0,05				
Durbin-Watson: (p):0,000*	R <sup>2</sup> : 0,479					
0,720						

Tablo 10 incelendiğinde; örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan örgüte yönelik sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan regresyon analizi modeli (F:244,797; P<0,000) ve test değerine bakıldığında (t:15,646; p:0,000) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan örgüte yönelik sapma davranışları ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı (R:0,694; P<0,000) ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Modelin belirlilik katsayısı  $R^2:0,481$  olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda katılımcıların işten ayrılma niyeti algılarındaki değişimlerin %48,1'ini örgütsel sapma davranışları alt boyutundan örgüte yönelik sapma davranışları alt boyutu ile açıklandığını göstermektedir. Örgüte yönelik sapma davranışları alt boyutundaki bir birimlik artış bağımlı değişkende (işten ayrılma niyeti) ,694'lük bir artışı sağlamaktadır. Bulunan bu sonuca göre örgüte yönelik sapma alt boyut ( $\beta: 0,694$ ;  $P:0,000$ ) değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucu H3b hipotezi yani; "Örgütsel sapma davranışları alt boyutu olan örgüte yönelik sapma davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı etkisi vardır." şeklinde belirlenen hipotez kabul edilmiştir.

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bireylerin tutum ve davranışlarını anlamada katkı sağlayan psikolojik iyi oluş kavramı, kişilerin iyi bir yaşam sürdürmek için göstermiş olduğu gayretlerini, bütün yeteneklerinden yararlanarak kendini gerçekleştirmesi durumlarını kapsamaktadır. Öte yandan hızla artan rekabet koşulları ve gelişmeler sonucunda var olan insan kaynağı hem birey hem de örgüt için önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla bireyin sosyal yaşantısı, sosyal yaşamındaki doyumunu, sosyal aktivitelere aktif katılımında bulunması, kendisine ve çevresine karşı olumlu duygular hissetmesi ile iş hayatı arasında sürekli bir etkileşim söz konusudur. Bu etkileşimdeki olumlu sonuçlar çalışanın işine bağlılığını arttırırken olumsuz sonuçlar çalışanın işten ayrılma niyeti eğiliminde bulunmasına sebep olmaktadır.

Literatürde ele alınan psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmaların sınırlı sayıda olması, bu ilişkinin örgütsel sapma davranışları koşullarında nasıl bir değişim yaratacağı ile ilgili araştırmalara literatürde yer verilmemesi ve araştırmacının özellikle sağlık sektörü kapsamında tespitler yapması bakımından bu çalışma önem kazanmaktadır. Çalışma için Kahramanmaraş ilinde bulunan kamu ve üniversite hastanesindeki hemşirelerin görüşleri anketler aracılığıyla toplanmış ve elde edilen verilerin analizleri neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Katılımcı sağlık çalışanlarının psikolojik iyi oluş ölçeği puan ortalaması literatürdeki çalışmalarla kıyaslanarak detaylı bir şekilde tartışılmıştır. Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyi puan ortalaması yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında yüksek düzeyde ve literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Psikolojik iyi oluş, örgütsel sapma davranışları ve işten ayrılma niyeti ölçekleri puan ortalamaları ile sosyo-demografik değişkenler arasında bir farklılık olup olmadığı araştırılmış ve sonuçları detaylı bir biçimde incelenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerde psikolojik iyi oluş düzeylerinin puan ortalaması erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni durumu evli olan katılımcıların bekar olan katılımcılara göre psikolojik iyi oluş düzeyi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Psikolojik iyi oluş düzeylerinin 26-30 yaş arası çalışanlarda en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründe çalışma süresinin 0-1 yıl arasında olanlar ile toplam çalışma süresinin 1-3 yıl arasında olanlarda ve poliklinik biriminde çalışan hemşirelerde

psikolojik iyi oluş düzeyi puan ortalamasının en yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların örgütsel sapma davranışlarına yönelik yapılan demografik incelemeler neticesinde cinsiyet, sağlık sektöründe çalışma süresi ve toplam mesleki süre arasında anlamlı bir farklılık bulunmasa da örgütsel sapma davranışı alt boyutu olan bireylerarası sapmanın 36-40 yaş arasındaki çalışanlarda, lise mezunu, bekar ve yoğun bakım biriminde çalışan çalışanlarda puan ortalamasının en yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların işten ayrılma niyetine yönelik yapılan demografik incelemeler neticesinde değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmasa da erkek katılımcılarda kadın katılımcılara göre puan ortalamasının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Medeni durumu bekar çalışanlarda evli çalışanlara göre, 41 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların diğer yaş grubundaki çalışanlara göre, eğitim durumu lise olan çalışanlarda işten ayrılma niyeti puan ortalamasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Acil servis biriminde çalışan katılımcılarda ve sağlık sektöründe çalışma süreleri ile toplam mesleki süreleri 5-7 yıl arasında olan sağlık çalışanlarında işten ayrılma niyeti puan ortalamaları en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarına etkisini ortaya çıkarmak amaçlı kurulan basit ve çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları ve alt boyutları açıklama oranı %18,9, bireylerarası sapma alt boyutu %23,9 ile örgüte yönelik sapma alt boyutu %13,1 ve sonucun literatür ile uyumlu olduğu görülmüştür (Aksu, 2017; Kernan vd., 2011; Martinko vd., 2013; Demir, 2011). Sağlık çalışanlarının örgütsel sapma davranışları ( $\beta=-0,438$ ;  $p:0,001$ ), bireylerarası sapma alt boyut ( $\beta=-0,492$ ;  $p:0,001$ ) ve örgüte yönelik alt boyut ( $\beta=-0,362$ ;  $p:0,001$ ) psikolojik iyi oluşun örgütsel sapma davranışları ve alt boyutları üzerindeki etkisi istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ve negatif yönde bulgulanmıştır.

Psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyetini açıklama oranı %3,9 ve sonucun literatür ile uyumlu olduğu görülmüştür (Aksu, 2017; El-Jardali vd. 2007; Tekingündüz vd., 2015). Katılımcı sağlık çalışanlarının psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti ( $r:-0,197$ ;  $p:0,001$ ) üzerindeki etkisi istatistiksel olarak düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönde bulgulanmıştır.

Örgütsel sapma davranışları ve alt boyutlarının (bireylerarası ve örgüte yönelik sapma) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit ve çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel sapma davranışının bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetini açıklama oranı %39,2, bireylerarası sapma alt boyutu %11,7 ve örgüte yönelik sapma alt boyutu %48,1 ve bu bulgunun literatür ile uyumlu olduğu görülmüştür (Avcı, 2008; Demir, 2009; Akbolat, 2014; Çaylak ve Altuntaş, 2016). Katılımcı sağlık çalışanlarının örgütsel sapma davranışları ( $r:0,626$ ;  $p:0,001$ ), bireylerarası sapma alt boyut ( $r:0,342$ ;  $p:0,000$ ) ve örgüte yönelik sapma alt boyut ( $r: 0,694$ ;  $p:0,000$ ) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ve pozitif

yönde bulgulanmıştır. Bu bulgulara göre; örgütsel sapma davranışlarının negatif yönde saptandığı bir örgütteki çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin artacağı yönünde eğilimin olacağı söylenebilir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular dikkate alınarak birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Bilginin ve teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı organizasyonlar olan hastanelerde çalışanların emek, duygu ve örgüt değerleri içerisinde motivasyonunu arttırmak, psikolojik iyi olma düzeylerini belirli aralıklarla değerlendirmek ve bu düzeylerin artırılması için eğitimlere tabi tutmak yararlı olabilir.

Örgüt içerisinde çalışanlara uygun bir çalışma ortamı sağlandığı zaman bireyler kurumun değer ve kaynakların korunması ve sürdürülebilmesi için yaşanabilecek negatif durumlara karşı daha iyi mücadele edebilirler. Bu tür davranışlar bireylerin algılayış biçimine, zamansal ve mekânsal durumlara göre değişiklik gösterebilir. Bireylerin istenmeyen davranışlar sergilemeleri diğer insanlarla iletişim kurmalarında azalmaya sebep olur. Bunun yanında olumsuz davranışlar örgüt içerisinde tespit edilmesi pek mümkün olmayan davranışlardır. Bu yüzden bu tür olumsuz davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanların kurumda yöneticileriyle bu durumu paylaşması ve sergilenen bu davranışın altında yatan sebeplerin tespit edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte çalışanların birbirini daha yakından tanımasını sağlayacak ve bireylerarası etkileşimi arttıracak etkinlikler düzenlenebilir. Böylece kurum içerisinde arkadaşlık artacak çalışanlar kendilerini kurumda daha rahat hissedeceklerdir. Böylelikle kurum içerisinde iletişimi yüksek olan çalışanların istenmeyen-negatif davranışlar sergileme eğilimi azalacaktır.

Çalışma esnasında veya sonunda beliren sapma davranışlarının saptanarak yok edilmesi veya en aza indirilmeye çalışılması kurum yöneticilerine fayda sağlayacaktır. Bunun sonucunda yöneticilerin problemin sebebine yoğunlaşarak olumsuzluğa sebep olan durumları düzeltmeli ve olumlu olguları sürdürmeyi hedeflemelilerdir. Bu durum çalışanların işe bağlılıklarını arttıracak ve işten ayrılma niyeti eğilimlerini azaltacaktır.

Literatürde bu şekilde bir çalışmanın irdelenmemiş olması araştırmayı önemli kılmaktadır. Bireylerin psikolojik iyi olma hallerinin örgüt içi ve bireylerarası davranışlarını etkileyen belirleyicilerin araştırılması gerekliliği ile ortaya konulan bu çalışma değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi ile birlikte demografik farklılıklara göre de analiz edilmesi bakımından hem bireysel hem de mesleki açıdan aydınlatıcı olmuştur. Gerek literatür araştırmalarıyla gerekse araştırmanın kendi bulgularıyla alan araştırmacılarına konu hakkında yararlı bilgiler sağlayacağı ve literatüre çeşitli katkılarının olacağı söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Aksu, N., 2017. "**Örgüt Temelli Benlik Saygısının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İstismarcı Yönetimin Rolü**". Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Alıç, M. 1995. **Örgütler**. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1(1), 1-40.
- Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D. Ve Matousek, A., 2007. "**Positive And Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, And Solution**", Corporate Governance: The International Journal Of Business In Society, 7(5), 586-598.
- Aytaç, S., ve Aydın, G. Ç. 2021. "**Psikolojik Sağlık, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**." Sosyo-Ekonomik Boyutuyla Sağlık: Uluslararası Farklı Boyutlarıyla Sağlık Konferansı (ICDAH2020) 12-14 Kasım 2020 Seçme Bildiriler-1, 79.
- Beder, N., 2019. "**Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmininde Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: İstanbul İli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Üzerinde Bir Araştırma**". Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cenkseven, F., 2004. "**Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi**", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). **Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan**. Asia Pacific Journal of Public Health, 27(2), NP1827-NP1836.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). **Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance**. Journal of applied psychology, 89(4), 599.
- Çankaya, M. 2020. "**Sağlık Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi**". Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7(8), 79-98.
- Çankır, B., & Şahin, S. 2018. "**Medya-Kültür ve Sanat Alanında Çalışanların Psikolojik İyi-Oluşları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü**." Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 333-346.
- Çelik, S., 2008. "**Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Duygusal Zekâ Açısından İncelenmesi**". Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, M. 2011. "**Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior**", Anatolia, 22:2, 204-221, DOI: 10.1080/13032917.2011.597934
- Erikson, K.T., 1962. "**Notes On The Sociology Of Deviance**", Society For The Study Of Social Problems, 63(1), 307-314.
- Ekşioğlu, H., 2011. "**İnanç veya Dünya Görüşüne Sahip Olma Tarzıyla Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki**", Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Gülaçtı, F., 2009. "**Sosyal Beceri Eğitime Yönelik Programın Üniversite Öğrencilerinin, Sosyal Beceri, Öznel ve Psikolojik İyi Olma Düzeylerine Etkisi**", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Hom, P.W., Caramikas-Walker, F., Prussia, G.E. Ve Griffeth, R.W., 1992. **“A Metaanalytical Structural Equations Analysis Of A Model Of Employee Turnover”** Journal Of Applied Psychology, 77, 890-909.
- Isgör, I. Y., & Haspolat, N. K. (2016). **“Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations”**. International Education Studies, 9(12), 194-205.
- Kuzucu, Y., 2006. **“Duyguları Fark Etmeye ve İfade Etmeye Yönelik Bir PsikoEğitim Programının, Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Farkındalık Düzeylerine, Duyguları İfade Etme Eğilimlerine, Psikolojik ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi”**. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, **“Psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses”**. Journal of nursing management, 29(3), 395-403.
- Lucas, M.G. Ve Friedrich, J., 2005. **“Individual Differences In Workplace Deviance And Integrity As Predictors Of Academic Dishonesty”**. Ethics & Behaviour. 15(1): 15-35.
- Mbah, S.E. Ve Ikemefuna, C.Y., 2012. **“Job Satisfaction And Employees Turnover Intentions İn Total Nigeria Plc İn Lagos State”**, International Journal Of Humanities And Social Science, 2.14, 275-287.
- Mishra, M. Ve Pandey, S., 2014. **“A Theoretical Model On The Determinants Of Workplace Deviance Among Employees İn The Public Service Organizations Of India”**. International Journal Of Business Behavior. 2(3): 1321-1337.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). **The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors”**. Journal of Leadership & Organizational Studies, 17(4), 380-391.
- Robinson, S.L. Ve Bennet, R.J., 1995. **“A Typology Of Deviant Workplace Behaviours:A Multidimensional Scaling Study”**. Academy Of Management Journal, 555-572.
- Ryff, C. D. 1989. **“Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being.”** Journal of personality and social psychology, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C.D. ve Keyes, C.L.M., 1995. **“The Structure of Psychological Well-Being Revisited”**, Journal of Personality and Social Psychology, 69, 4, p. 719-727.
- Sarıcaoğlu, H., 2011. **“Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Kişilik Özellikleri ve Öz-Anlayış Açısından İncelenmesi”**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Spector, P.E. Ve Fox, S., 2002. **“An Emotion-Centered Model Of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior And Organizational Citizenship Behavior”**. Human Resource Management Review, 12(2), 269-292.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'driscoll, M., Sanchez, J. I., ... & Lu, S. 2004. **A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the Anglo world**. Personnel Psychology, 57, 119-142.



- Telef, B., 2013. "**Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Pioo): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**". Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi, 28 (3), 374-384.
- Üstün, F. 2020. "**Örgütsel özdeşleşmenin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi: Psikolojik iyi oluşun aracı rolü**". İzmir İktisat Dergisi. 35(2). 357-374. Doi: 10.24988/ije.202035211
- Vardı, Y. Ve Wiener, Y., 1996. "**Misbehavior İn Organization:A Motivational Framework**" Organization Science, 7(2), 151-165.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). "**Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement**". Journal of advanced nursing, 74(6), 1332-1341.
- Yıldız, B., 2018. "**Çalışan ve Çalışmayan Kadınların Sosyal Görünüş Kaygısı ve Psikolojik İyi Oluş Açısından İncelenmesi**", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.