

---

## MEDYA-KÜLTÜR VE SANAT ALANINDA ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK İYİ-OLUŞLARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ<sup>1</sup>

---

Bilal ÇANKIR<sup>2</sup>, Safiye ŞAHİN<sup>3</sup>

### Öz

Her birey mutlu ve huzurlu bir hayat geçirmek arzu eder. Kişiler özel ve iş hayatlarında pek çok sorun ve problemle karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle, kişinin işyerinde karşılaştığı sorunları çözmemesi durumunda, çalışmaya tutkunluğun azalması, psikolojik olarak kendini daha iyi hissetmesi için başka bir işin üstesinden gelmek veya başka bir iş aramak istemesi mümkündür. Bu çalışmanın amacı psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü test etmektir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da medya, iletişim ve yayıncılık ile kültür, sanat ve tasarım sektörlerinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 263 çalışan oluşturmuştur. Araştırma modelinin test edilmesinde yapısal eşitlik analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etkisi vardır ve bu etkide çalışmaya tutkunluğun kısmi aracı rolü bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik iyi-oluş, çalışmaya tutkunluk, işten ayrılma niyeti.

**JEL Sınıflandırması:** C12, I31, L20, M12

---

## THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT IN THE ASSOCIATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND TURNOVER INTENTIONS OF EMPLOYEES IN THE MEDIA, CULTURE AND ART SECTOR

---

### Abstract

Living a happy and peaceful life is a situation desired by everyone. Individuals face many problems both in their private and professional lives. Especially in the event that the person fails to solve the problems he/she encounters at the workplace, it is possible that his/her work engagement diminishes, he/she wants to turn over or seek another job that would psychologically feel better. The aim of this study is to test the mediating role of work engagement in the impact of psychological well-being on turnover intention. The sample of this study consists of 263 employees who work in the media, communication and publishing and culture, art and design sectors and also volunteered for participating in the study. In order to test the research model, Structural Equation Model and path analysis has been used. According to the result of the research, psychological well-being has a negative effect on the turnover intention and there is a partial mediating effect of work engagement on the effect of psychological well-being on turnover intention.

**Keywords:** psychological well-being, work engagement, turnover intention.

**JEL Classification:** C12, I31, L20, M12

---

<sup>1</sup> Bu çalışma, 17. Uluslararası Katılımlı İşletmecilik Kongresi'nde sunulan bildirden uyarlanmıştır.

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, bilal.can-kir@medeniyet.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5126-8769

<sup>3</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, safiye.sahin@medeniyet.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1734-9586

## 1. Giriş

Bir işletmenin sahip olduğu kaynaklardan en önemlisi insan kaynağıdır. Ancak, işletmeler nitelikli insan kaynağına sahip olabilmek için hem zaman hem de maddi olarak bazı fedakarlıklara katlanmak zorunda kalmaktadırlar. İşletmeler, nitelikli işgörenleri işe almak, işe alıştırmak ve sürekli gelişimini sağlamak için işgörenlerine sürekli yatırım yapmaktadırlar. Dolayısıyla çalışanın işletmeden ayrılması ya da ayrılmak istemesi işletmeler için hem ek maliyet kaynağı oluşturmakta hem de bazı olumsuz örgütsel sonuçlara neden olmaktadır (Yin-Fah vd., 2010; Firth vd., 2004).

İşten ayrılma niyeti işletmeye bağlı nedenlere ve kişisel nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz bir örgütsel çıktıdır (Çarıkçı & Çelikkol, 2009). İşten ayrılma niyetine neden olan olumsuz koşullar işgörenlerde öncelikle negatif duygulara neden olmakta, bu durum da işgörenlerin çalışmaya olan tutkunluğunu olumsuz olarak etkilemektedir. Negatif duyguların aksine pozitif duygulara sahip olan işgörenler, fiziksel (fiziksel yeteneklere sahip olmak, sağlıklı olmak gibi), sosyal (iyi ilişkilere sahip olmak, sosyal destek ağlarına sahip olmak gibi), entelektüel (bilgi gibi) ve psikolojik (öz yeterlilik, iyimserlik gibi) kaynaklar gibi çeşitli kişisel kaynaklara sahiptirler. Bu kişisel kaynaklar, iş talepleriyle başedebilmede ve iyi performans sergilemede çok önemlidir (Bakker, Tim & Derks, 2012). Çalışmaya tutkun olan işgörenler de, olumlu duygulara sahip olmaları, mutlu olmaları, eğlenmeleri ve coşkulu olmaları nedeniyle çalışmaya tutkun olmayan işgörelere göre daha iyi performans sergilemektedirler (Bakker, Tim & Derks, 2012).

Buradan yola çıkarak, bu araştırma ile psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu etkideki çalışmaya tutkunluğun aracı rolü incelenenektir. Psikolojik iyi-oluşun çalışmaya tutkunluğu artırarak, çalışmaya tutkunluk aracılığı ile işten ayrılma niyetini azaltacağı öngörülmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Psikolojik İyi-Oluş

Mutlu ve huzurlu bir hayat geçirmek her kişinin arzuladığı bir durumdur. Bunun için de insanın öncelikle psikolojik açıdan kendisini iyi hissetmesi gerekmektedir. Psikolojik iyi-oluş, hayatta karşılaşılan varoluşsal meydan okumaları (anlamlı ve değerli amaçları yaşatma, kişisel gelişim ve diğer kişiler ile kalifiyeli bağlar oluşturma gibi) yönetme olarak nitelendirilmiştir (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002'den Akt. Telef, 2013). Psşkolojik iyi-oluş bakış açısına göre insan iyi oluşu, iyi hissetmekten daha ziyade iyi hayat geçirme ve iyi şeyler yapma olarak tanımlanmıştır (Forgeard, Jayawickreme, Kern & Seligman, 2011, Telef, Uzman & Ergün, 2013'den Akt. Semiz & Çankır, 2017).

Psikolojik iyi-oluş pozitif psikoloji kuramına dayanmaktadır. Pozitif psikoloji, bir takım olumsuzluk ile ortaya çıkan etkenlerin yerine hayat kalitesini artıran etkenlerin araştırılmasını amaçlayan bir alandır (Seligman, 2002). Bir başka tanıma göre, psikolojik güçlülük ve pozitif hisler hakkında çalışma yapılan bilim ve uygulama alanıdır (Snyder, Lopez & Pedrotti, 2010). (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014'den Akt. Çankır, 2016b).

İyi oluşun göstergeleri olarak yaşamın anlamı, öz belirleme kuramına göre üç temel psikolojik gereksinim olan otonomi, yetkinlik, bağlam, yaşamın farklı alanlarına ve geneline yönelik yaşam memnuniyeti ve mutluluk olarak gösterilmektedir (Samman, 2007). Örneğin kişilerin hayatlarının anlamlı olması olumlu işlevinin olduğunu göstermektedir. Özellikle düşük gelir grubuna sahip toplumlarda yapılan araştırmalarda iyi oluş seviyesinin yüksek çıkmasının nedeni buna dayandırılmaktadır. Gelirin dışında bireylerin yaşamını anlamlı kılan faktörlerin olduğu tezi güçlenmiştir (Çankır & Yener, 2017). Steger et al. (2006) çalışmalarında psikolojik iyi-oluşu (eudimonia, mutluluk) iki boyutla değerlendirmektedir. Bunlar;

- Bireyin bireysel seviyede yaşamındaki anlam algısı,
- Bireyin potansiyelinin en iyisi için çabalama ve başarıma iradesi olarak adlandırılmaktadır.

Ryff (1989, 1995)'in yaptığı saha çalışmalarında psikolojik oluş olgusunun aşağıdaki boyutlardan oluştuğu ifade edilmektedir (Akt:Çankır & Yener, 2017):

- Öz kabul (Self acceptance): Bireyin kendisine ve geçmişine yönelik olumlu değerlendirmelerini,
- Kişisel Gelişim (Personal Growth): Bireyin devam eden gelişim sürecini,
- Yaşamdaki Amaç (Purpose in life): Bireyin yaşamının bir amacı ve anlamı olduğuna dair inancını,
- Diğer bireylerle olumlu ilişkiler (Positive relations with others ): Diğer bireylerle kurulan nitelikli ilişkileri,
- Çevreye hakimiyet (Environmental Mastery): Bireyin içinde bulunduğu çevredeki etkinliği ve iradesini,
- Otonomi (Autonomy): Bireyin kendi iradesiyle davranabilmesini ifade eder.

## 2.2. Çalışmaya Tutkunluk ve Psikolojik İyi-Oluş

Bir işgörenin işteki rollerini yerine getirirken yalnızca fiziksel olarak varlığı (fiziksel) yeterli değildir. Bunun ötesinde işgörenin düşünce düzeyinde de yalnızca işle meşgul olması (bilişsel) ve yaptığı işi sevmesi, heyecanla yapması yani duygularını da işine katması (duygusal) gerekmektedir (Kahn, 1990). Örneğin, çocuğu hastalanan bir anne çocuğu için endişeleneyeceği, onu düşüneceği için işyerindeki işlerine odaklanamaz ve tam anlamıyla işine kendisini veremez (Rothbard, 2001). Rothbard (2001) çalışmaya tutkunluğu “psikolojik olarak var olmak, rolün aktivitelerine odaklanmak” olarak tanımlamıştır. Schaufeli ve arkadaşlarına (2002:74) göre ise çalışmaya tutkunluk, “canlılık, adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarından oluşan, iş ile ilgili pozitif ve tatmin edici zihinsel durum” olarak tanımlanmıştır. Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından canlılık, “çalışırken enerji düzeyinin yüksek olması ve zihinsel dayanıklılık” olarak ifade edilir. Diğer bir ifade ile kişinin enerjisini işine vermeye gönüllü olması ve zorluklarla karşılaştığında dahi dirençli olması anlamına gelmektedir. Adanma ise; “anlamlılık, heyecan, ilham, gurur ve meydan okuma” duygularıyla ilgilidir (Schaufeli vd., 2002:74). Yoğunlaşma ise, “kişinin kendisini işine vermesi, tamamen işine konsantre olması, hatta zamanın çok çabuk geçmesi ve kişinin işinden kendini alamaması” olarak tanımlanır (Schaufeli vd., 2002:75).

Çalışmaya tutkunluk, çeşitli bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu sonuçları olan motivasyonel bir faktör olarak görülmektedir. Bireysel olarak değerlendirildiğinde, çalışmaya tutkunluk işgörenlerde işe karşı hevesli olma, kendini işe adama gibi olumlu duygular oluşturmaktadır (Kahn, 1990; Schaufeli & Bakker, 2004; Tims, Bakker & Derks, 2013). Bu yönüyle çalışmaya tutkunluk psikolojik iyi-oluş ile yakından ilişkilidir. Çalışmaya tutkunluk ile psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişki pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Türkiye’de turizm sektöründe çalışanlar üzerine yapılmış bir araştırma (Semiz & Çankır, 2017) bulgularına göre arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte çalışmaya tutkunluk ile psikolojik-iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif ilişki saptanan araştırmalar (Schaufeli & Bakker, 2004; Kanste, 2011; Tims, Bakker & Derks, 2013) da literatürde bulunmaktadır. Buna göre araştırmanın üçüncü hipotezi:

*H1: Psikolojik iyi-oluşun çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.*

## 2.3. İşten Ayrılma Niyeti, Çalışmaya Tutkunluk ve Psikolojik İyi-Oluş

İşten ayrılma niyeti çalışanın işletme ve işletme ortamından kopması ve sadece işini gerektiği kadar yerine getirmesi anlamına gelmektedir (Seçer, 2009). Başka bir tanımda ise işten ayrılma niyeti örgütten veya örgüt ikliminden ayrılma konusunda bilinçli bir karar verme veya buna niyet etme olarak tanımlanabilir (Tett & Meyer, 1993). Gönüllü işten ayrılma çalışanın kendi kararı yansıtırken, çalışanın işten çıkarılma kararı işverene aittir (Shaw et al., 1998). Üst düzeyde performanslı çalışanların işi bırakmaları bir işletme için arzu edilmeyen bir durumken düşük

performanslı çalışanların işten ayrılması bir örgüt için yararlı ve olumlu bir durumdur (Jackofsky, 1984; DeConninck & Bachmann, 2005'den Akt. Turunç & Çelik, 2010).

İşten ayrılma niyeti bazı teorilere dayanmaktadır. Bunlardan birisi olan pozitif duygular teorisi. Fredrickson'a (2001) göre pozitif duygular teorisi gereği olumlu geri bildirim veya takdir alan çalışanların kişisel kaynakları daha da gelişmekte, bireyin sahip olduğu olumlu duygular bireyi daha yeni şeyler denemeye itmektedir. Aynı zamanda karşılıklılık norm teorisi (Gouldner, 1960) gereği, olumlu geri bildirim alan çalışan buna karşılık olarak da elinden geleni yapacaktır (Çankır, 2016a). Bunun tersine örgüt çalışana yeteri kadar takdir etmez, geri bildirim vermez ve kaynak vermezse çalışanın mesaisini geçirdiği yer hakkında olumlu düşünceler beslemesi beklenemez. Belirli bir zaman sonrasında örgüt çalışanın beklentisine karşılık veremez ve onun gelişimine kayıtsız kalırsa çalışan işten ayrılmayı düşünebilmektedir. Bu teori genel bir teori olmasına rağmen koşuldan koşula ve bireysel özelliklere göre değişiklik de gösterebilmektedir.

Yapılan literatür analizi sonucunda işten ayrılma niyeti ile psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalara rastlanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ve psikolojik iyi-oluş ilişkisinin Anglosakson, Çinli ve Latin Amerikalı örneklemelerinde karşılaştırıldığı bir araştırmada (Spector vd., 2004) Çinli ve Latin Amerika örneklemesindeki çalışanların işten ayrılma niyetleri ile psikolojik iyi-oluşları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuşken, Anglosakson örneğinde ise durum tam tersi çıkmıştır. Araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde kurgulanmıştır:

*H2: Psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.*

Alanyazın araştırması sonucunda işten ayrılma niyeti ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara da rastlanılmıştır. Bu araştırmalarda (Koyuncu, Burke & Fiksenbaum, 2006; Simpson, 2009; Burke & El-Kot, 2010) işten ayrılma niyeti ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ve negatif bir korelasyon olduğu ortak sonuç olarak bulunmuştur. Buna göre araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi hazırlanmıştır:

*H3: Çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.*

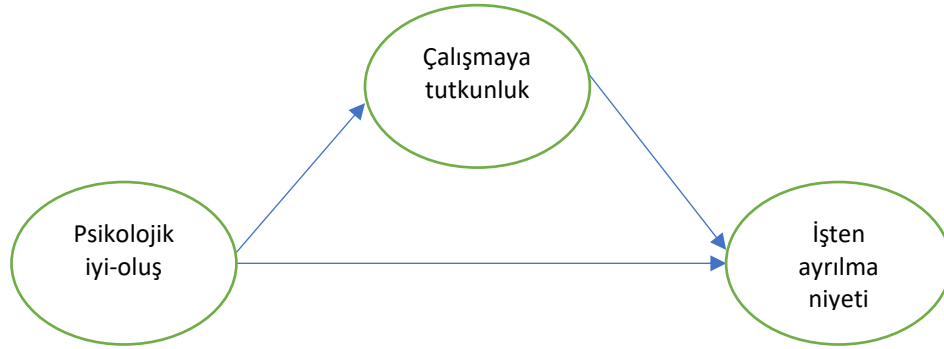
Psikolojik iyi-oluş, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar da incelenmiştir. Schaufeli & Bakker (2004), benzer bir araştırmayı 1698 kişi üzerinde yapmıştır. Bu çalışmada her iki araştırmacı çalışmaya tutkunluk, işten ayrılma niyeti ve sağlık problemleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif etkilediğini, sağlık problemleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğunu saptamışlardır. Yine benzer bir araştırma (Brunetto vd., 2012) Avustralya'da çalışmakta olan 193 polis üzerine yapılmış bu çalışmada psikolojik iyi-oluşun çalışan tutkunluğuna anlamlı ve pozitif, işten ayrılma niyetine ise anlamlı ve negatif etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada da psikolojik iyi-oluşun çalışmaya tutkunluk aracılığı ile işten ayrılma niyetine olan etkisi test edilecektir ve araştırmanın ana hipotezi de olan dördüncü hipotez aşağıdaki şekildedir:

*H4: Psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü vardır.*

### **3. Araştırmanın Amacı ve Modeli**

Araştırmanın amacı, psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü test etmektir. Çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların psikolojik iyi oluşlarını etkileyecektir. Psikolojik olarak iyi oluşları olumsuz etkilenen çalışanların ise çalışmaya tutkunlularının azalacağını ve kendisini mutsuz eden ya da tam anlamıyla tatmin etmeyen işlerinden ayrılmayı planlayacaklarını varsaymaktayız. Buradan yola çıkarak araştırma modeli şu şekilde oluşturulmuştur:

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



#### 4. Araştırmanın Yöntemi

##### 4.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini İstanbul'da medya-kültür ve sanat alanında çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 263 çalışan oluşturmuştur. Kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Anket formu çevrimiçi olarak oluşturulmuş ve bu alanda çalışanlara anket formu erişim linki e-mail olarak gönderilmiştir. Araştırma verileri 2017 yılında toplanmıştır. Araştırmanın örnekleme yönelik bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir. Örnekleme oluşturan çalışanların %51'i kadın, %49'u ise erkektir. Katılımcıların yaşları 18-59 arasında değişmekte olup, %31'i 18-24 yaş grubunda, %35'i 25-32 yaş grubunda, %16'sı 33-39 yaş grubunda ve %18'i 40-59 yaş grubundadır. Katılımcıların %37'si evli, %63'ü bekârdır. Örneklemin çoğunluğu (%64) lisans mezunudur. Katılımcıların %57'sinin yöneticilik görevi bulunmazken, %43'ü yöneticidir. Kurum deneyimi açısından baktığımızda, katılımcıların %11'i 6 aydan az deneyime sahip, %10'u 6 ay-1 yıl arasında deneyime sahip, %42'si 1-4 yıl arasında deneyime sahip %24'ü 5-10 yıl arasında deneyime sahip ve %12'si 10 yıldan fazla deneyime sahiptir.

Tablo 1: Örnekleme Ait Sosyo-Demografik Özelliklerin Dağılımı

Sosyo-demografik özellikler		N	%	Sosyo-demografik özellikler		N	%
Cinsiyet	Erkek	129	49	Yaş	18-24	81	30,8
	Kadın	134	51		25-32	93	35,4
	Toplam	263	100		33-39	42	16
Medeni durum	Evli	97	36,9		40-49	38	14,4
	Bekar	166	63,1		50-59	9	3,4
	Toplam	263	100	Toplam	263	100	
Eğitim	<b>Lise</b>	<b>60</b>	<b>22,7</b>	<5 ay	30	11,4	
	Lisans	169	64,3	6 ay-1 yıl	26	9,9	
	Lisansüstü	34	13	1-2 yıl	55	20,9	
	Toplam	263	100	Kurum Deneyimi	3-4 yıl	55	20,9
Pozisyon	Üst yönetim	36	13,7		5-7 yıl	41	15,6
	Ara yönetim	77	29,3		8-10 yıl	23	8,7
	Çalışan	150	57	>10 yıl	33	12,5	
	Toplam	263	100	Toplam	263	100	

##### 4.2. Ölçekler

Araştırma değişkenlerinin ölçülmesinde literatürde daha önce kullanılan ve Türkiye'de geçerlilik-güvenirlik analizi yapılan ölçekler kullanıldı.

Psikolojik iyi-oluş boyutunu ölçmek amacıyla, Diener, Wirtz, Biswas-Diener, Tov, Kim-Prieto, Choi ve Oishi (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 8

maddelik 5’li Likert ölçeği kullanıldı. Ölçekteki ifadelerden bir tanesi şöyledir: "Bir amaca yönelik ve anlamlı bir hayat sürdürüyorum." , Diener, Wirtz, Biswas-Diener, Tov, Kim-Prieto, Choi ve Oishi (2009)’un çalışmasında Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı  $\alpha = 0,86$  ve Telef (2013)’ün çalışmasında ise Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı  $\alpha = 0,86$ ’dır.

Çalışmaya tutkunluk değişkeninin ölçmek amacıyla da, Schaufeli ve arkadaşları (2017) tarafından sadeleştirilerek 9 maddeden 3 maddeye düşürülen Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (UWES-3) kullanıldı. Beş ülkede geçerliliği test edilen ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı en düşük İspanya’da 0,77 iken en yüksek değer Japonya’da 0,85’dir (Schaufeli vd., 2017:5). Bu ölçeği (UWES-3) Türkiye’de kullanan bir çalışmaya rastlanılmadı. Bu çalışma kapsamında ölçek 5’li likert tipi olarak düzenlendi. Ölçekteki örnek ifadelerden birisi şöyledir: “Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum”.

İşten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla ise Büte (2011) tarafından Bluedorn (1982) ve Babin & Boles (1998)’in çalışmaları baz alınarak oluşturulan ve Türkçe’ye uyarlanan 3 sorudan oluşan 5’li Likert tipi ölçek kullanıldı. Ölçekteki örnek ifadelerden birisi şöyledir: “Sık sık işimden ayrılmayı düşünürüm”. Büte’nin (2011) çalışmasında Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı 0,81’dir.

### 4.3. Verilerin Analizi

Tanımlayıcı verilerin dağılımları, Cronbach’s Alpha katsayılarının belirlenmesi ve Pearson korelasyon analizi için SPSS 23 programı kullanıldı. Araştırma değişkenlerinin geçerliliğini belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulandı. Araştırma modelini test etmek amacıyla ise Yapısal Eşitlik Analizi yol analizi kullanıldı. DFA ve yol analizleri bir yapısal eşitlik analizi programı olan AMOS 23 ile gerçekleştirildi. Verilerin model ile uyum düzeyini belirlemek amacıyla RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), RMR (Root Mean Square Residual), CFI (Comparative Fit Index) ve TLI (Tucker-Lewis İndeksi) kullanılmıştır (Kline, 2015). RMSEA ve RMR için 0.08’in altındaki değerler ve diğer göstergeler için ise 0.90’ın üzerindeki değerler iyi bir uyumun göstergesidir (Kline, 2015). Aracı değişkenin test edilmesi için Baron ve Kenny (1986)’nın yaklaşımı izlendi.

### 5. Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. DFA sonucunda üç ölçek de tek faktörlü yapı göstermiş ve ölçeklerden madde atılmamıştır. Ölçeklerin ayırt edici özelliklerini (distinctiveness) belirlemek için alternatif modeller oluşturulmuş ve bu modeller test edilmiştir. Birinci modelde (M1) üç faktörlü bir yapı belirlenmiş (işten ayrılma niyeti, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk) ve her ölçek maddesi ilgili değişkene yüklenmiştir. İkinci modelde (M2) ise iki faktörlü bir yapı oluşturulmuş ve işten ayrılma niyeti ayrı bir faktör olarak belirlendikten sonra psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk boyutları tek faktör altında toplanmıştır. Üçüncü modelde ise (M3) tek faktörlü bir yapı oluşturulmuş ve üç değişken de tek faktör altında toplanmıştır. Alternatif modellere ait model uyum indeksleri ve ki-kare fark testleri Tablo 2’de verilmiştir. En iyi uyum indeksine sahip olan model M1’dir. Ki-kare fark testleri de, üç faktörlü modelin (M1) verilere diğer alternatif modellerden daha iyi uyum sağladığını göstermiştir. Bu bulgular da, işten ayrılma niyeti, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluğun bu çalışma kapsamında farklı yapılar olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın değişkenlerine ait tanımlayıcı veriler, Cronbach’s Alpha katsayıları ve korelasyon katsayıları Tablo 3’te gösterilmiştir. Tablo 3’ü incelediğimizde, medya, kültür ve sanat alanında çalışanların psikolojik iyi-oluş düzeylerinin ( $1,99 \pm 0,61$ ) ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin ( $2,02 \pm 0,76$ ) düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sektörde çalışanların işten ayrılma düzeylerinin ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ( $3,90 \pm 0,93$ ). Değişkenler arasındaki ilişkileri incelediğimizde ise işten ayrılma niyeti ile psikolojik iyi-oluş arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu ( $r = -0,39$ ;  $p < 0,01$ ) görülmektedir. Aynı şekilde işten ayrılma niyeti ile çalışmaya tutkunluk arasında da negatif yönde anlamlı ilişki olduğu ( $r = -0,44$ ;  $p < 0,01$ ) belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik iyi-oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında ise pozitif yönlü güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r = 0,56$ ;

$p < 0,01$ ) saptanmıştır. Ölçeklere verilen cevapların güvenilirlik düzeyine bakıldığında üç ölçeğe ait Cronbach's Alpha katsayılarının kabul edilebilir alt sınır olan 0,7'nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Alternatif Modellere İlişkin Uyum Göstergeleri ve Ki-Kare Fark Testi Sonuçları (N=263)

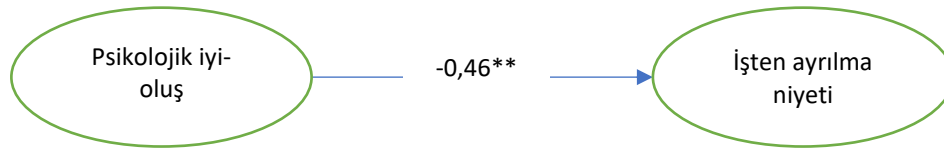
Alternatif Modeller	X <sup>2</sup>	df	RMSEA	CFI	TLI	RMR	Karşılaştırma	ΔX <sup>2</sup>	Δdf
M1: Üç faktörlü model	417	167	0,08	0,92	0,91	0,05	-	-	-
M2: İki faktörlü model	548	169	0,11	0,87	0,86	0,05	M2-M1	131**	2
M3: Tek faktörlü model	1086	170	0,16	0,69	0,65	0,13	M3-M1	669**	3

Tablo 3: Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı Veriler, Cronbach's Alpha Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	N	Ort.	SS	1	2	3
1 İşten ayrılma niyeti	263	3,90	0,93	(0,82)		
2 Psikolojik iyi-oluş	263	1,99	0,61	-,39**	(0,86)	
3 Çalışmaya tutkunluk	263	2,02	0,76	-,44**	,56**	(0,83)

Psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test etmek amacıyla oluşturulan dördüncü model (M4) yapısal eşitlik analizi ile test edilmiştir (Şekil 2). Analiz sonucunda M4'ün verilerle iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir ( $\chi^2 = 101$ ,  $df = 43$ ,  $p = 0,0001$ ,  $RMR = 0,04$ ,  $RMSEA = 0,07$ ,  $TLI = 0,93$ ,  $CFI = 0,95$ ). Psikolojik iyi-oluş değişkeninden işten ayrılma niyeti değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta katsayısı ve anlamlılık değeri Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4'e göre, psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönde ve orta düzeyde anlamlıdır ( $\beta = -0,46$ ;  $p < 0,01$ ). Araştırmanın H2 hipotezi desteklenmiştir.

Şekil 2: M4'ün Test Sonuçları



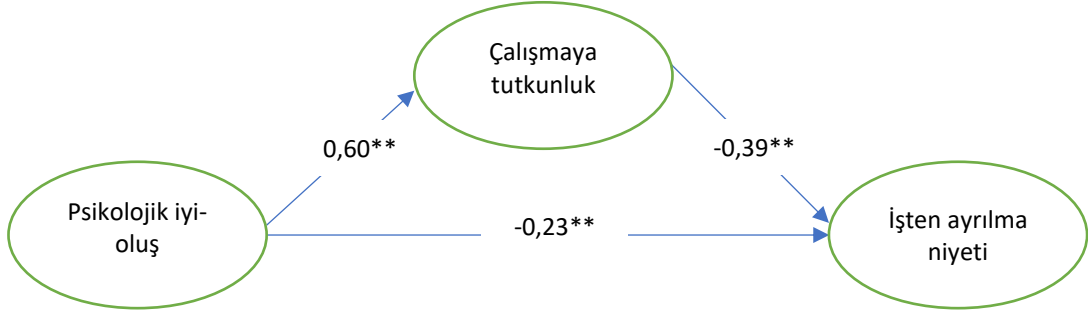
\*\* $p < 0,01$

Psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gösteren M4'e çalışmaya tutkunluk değişkeni aracı değişken olarak eklenmiş ve M5 araştırma modeli oluşturulmuştur (Şekil 3).

M5'in yapısal eşitlik programı ile analizi sonucunda, modelinin verilerle kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği saptanmıştır ( $\chi^2 = 178$ ,  $df = 74$ ,  $p = 0,0001$ ,  $RMR = 0,04$ ,  $RMSEA = 0,07$ ,  $TLI = 0,94$ ,  $CFI = 0,94$ ). Değişkenler arasındaki yol katsayıları Tablo 4'te gösterilmiştir. Aracılık modelinde değişkenler arasındaki yol analizlerini incelediğimizde psikolojik iyi-oluşun aracı değişken olan çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu ( $\beta = 0,60$ ;  $p < 0,01$ ), aynı şekilde çalışmaya tutkunluğun ise bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu ( $\beta = -0,39$ ;  $p < 0,01$ ) tespit edilmiştir. Araştırmanın H1 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir.

Psikolojik iyi-oluşun çalışmaya tutkunluk aracılığı ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ise azaldığı belirlenmiştir ( $\beta = -0,23$ ,  $p < 0,01$ ). Dolayısıyla Baron ve Kenny'ye (1986) göre çalışmaya tutkunluğun psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmi aracı rolü olması sözkonusudur.

Şekil 3: M5'in Test Sonuçları



Tablo 4: Araştırma Değişkenlerine Ait Yol Katsayıları

Yol	Standardize edilmiş $\beta$	p
Psikolojik iyi-oluş --- İşten ayrılma niyeti	-0,46	<0,01
Psikolojik iyi-oluş--- Çalışmaya tutkunluk	0,60	<0,01
Çalışmaya tutkunluk --- İşten ayrılma niyeti	-0,39	<0,01
Psikolojik iyi-oluş --- Çalışmaya tutkunluk aracılığı ile --- İşten ayrılma niyeti	-0,23	<0,01

Çalışmaya tutkunluğun bu ilişkideki kısmi aracılık rolü Sobel testi ile analiz edilmiştir (<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>). Sobel testi sonucunda çalışmaya tutkunluğun psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolünün anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Araştırmanın ana hipotezi olan H4 hipotezi de desteklenmiştir.

Tablo 5: Sobel Testi Analizi Sonuçları ve Direkt, Dolaylı ve Toplam Etkiler

Aracılık Tipi	Kısmi Aracılık
Sobel Z değeri	3,92208992
Anlamlılık	0,00008778

## 6. Sonuç ve Öneriler

Araştırmamızda psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü incelenmiştir. Örneklem grubunu İstanbul'da medya, iletişim ve yayıncılık ile kültür, sanat ve tasarım sektörlerinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 263 çalışan oluşturmuştur. Psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmamızın sonucuna göre psikolojik iyi-oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun kısmi aracılık rolü vardır. Araştırmamızın ilgi çeken bir diğer noktası ise medya, iletişim ve yayıncılık ile kültür, sanat ve tasarım sektörlerinde çalışan katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin yüksek düzeyde olduğudur. İlerleyen zamanlarda bu konu ile ilgili bir araştırma yapmak isteyenlerin bu örneklem grubundaki işten ayrılma niyetlerinin yüksek olmasının nedenlerini irdelemeleri bu araştırmanın önerilerindedir. Ayrıca sadece belirtilen örneklem grubu sınırlılığında yapılan araştırma modelinin başka örneklem gruplarında test edilmesi bu çalışmanın diğer bir önerisidir.



**Kaynakça**

- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Homewood, IL: The Dorsey Press.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *The Journal of Marketing*, 77-91.
- Bakker, A. B., M. Tims, ve D. Derks. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human Relations*, 65.10, 1359-1378.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human relations*, 35(2), 135-153.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Burke, R. J., & El-Kot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt: Potential antecedents and consequences. *African Journal of economic and management*, 42-60.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 42-60.
- Çankır, B. & Yener, B. (2017). *İş'te Pozitif Davranış*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Çankır, B. (2010). *Yalın Düşünce Sistemini Uygulayan Kurumlarla Uygulamayan Kurumlarda Çalışanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, İstanbul: Marmara Üniversitesi S.B.E., Yüksek Lisans Tezi.
- Çankır, B. (2016a). Geri Bildirim Araştırma Görevlilerinin Öz-Yeterlilikleri Üzerindeki Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 21-30.
- Çankır, B. (2016b). *Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- DeConinck, J., & Bachmann, D. (2005). An analysis of turnover among retail buyers. *Journal of Business Research*, 58(7), 874-882.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., & Oishi, S. (2009). *New measures of well-being*. In *Assessing well-being* (pp. 247-266). Springer Netherlands.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. and Loquet, C., (2004), How can managers reduce employee intention to quit?, *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.
- Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M. L., & Seligman, M. E. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1).
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.

<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

- Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and job performance: An integrated process model. *Academy of Management Review*, 9(1), 74-83.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*. 33.4, 692-724.
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4), 754-761.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.
- Kline, P. (2015). *A handbook of test construction (psychology revivals): introduction to psychometric design*. Routledge.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2004). Repeated downsizing contact: the effects of similar and dissimilar layoff experiences on work and well-being outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 9(3), 247-257.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- 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.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.
- Samman, E. (2007). Psychological and subjective well-being: A proposal for internationally comparable indicators. *Oxford Development Studies*, 35(4), 459-486.
- Scahufeli, W. B., M. Salanova, V. Gonzalez-Roma, ve A. B. Bakker. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample of Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Seçer, B. (2009). *İçsel İşten Ayrılma: Nedenleri, Ölçülmesi ve Önlenmesi*. Ed. Aşkın Keser, Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar, Kocaeli: Umuttepe Yayınevi, s: 549-566.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction*. In Flow and the foundations of positive psychology (pp. 279-298). Springer Netherlands.
- Semiz Çelik, D. & Çankır, B. (2017). *Çalışan Performansı ve Mali Performans: Pozitif Ses Çıkarma, Ruhsal İyi-Oluş ve Çalışmaya Tutkunluk İle İlişkileri ve Otel İşletmeleri Örneği*. 5. Örgütsel Davranış Kongresi.

- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of management journal*, 41(5), 511-525.
- Simpson, M. R. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western journal of nursing research*, 31(1), 44-65.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2010). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I., ... & Lu, L. (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(1), 119-142.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 80.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3).
- Telef, B. B., Uzman, E., & Ergün, E. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), 1297-1307.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L. And Osman, S., (2010), An exploratory study on turnover intention among private sector employees, *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57-64.

---

## THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT IN THE ASSOCIATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND TURNOVER INTENTIONS OF EMPLOYEES IN THE MEDIA, CULTURE AND ART SECTOR

---

### *Extended Abstract*

**Aim:** Living a happy and peaceful life is a situation desired by everyone. For this to happen, first of all, the person needs to feel well psychologically. Individuals face many problems both in their private and professional lives. Especially in the event that the person fails to solve the problems he/she encounters at the workplace, it is possible that his/her work engagement diminishes, he/she wants to turn over or seek another job that would psychologically feel better. Moving from this point, the aim of this study is to test the mediating role of work engagement in the impact of psychological well-being on turnover intention.

**Method(s):** The sample of this study consists of 263 employees who work in the media, communication and publishing and culture, art and design sectors and also volunteered for participating in the study. In order to measure turnover intention, a 5-point Likert-type scale consisting of 3 items that was developed and adapted to Turkish by Büte (2011) based on the studies of Bluedorn (1982) and Babin & Boles (1998) has been administered. In order to measure the psychological well-being dimension, a 5-point Likert scale of 8 items, that was developed by Diener, Wirtz, Biswas-Diener, Tov, Kim-Prieto, Choi and Oishi (2009) and adapted to Turkish by Telef (2013) has been used. In order to measure the work engagement variable, Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3) that was simplified by Schaufeli et al. (2017) and reduced from 9 items to 3 items has been used. Confirmatory Factor Analysis (CFA) has been used to determine the validity of the scales used in the study. In order to test the research model, Structural Equation Model and path analysis has been used. CFA and path analyses have been run through AMOS 23 which is a structural equation modeling software. The fitness indexes such as RMSEA, RMR, CFI and TLI have been used to determine the goodness of fit of the data with the model (Kline, 2015). Values below 0.08 for RMSEA and RMR, and values above 0.90 for other indicators demonstrate a good fit (Kline, 2015). Baron and Kenny (1986)'s approach was followed to test the mediating variable.

**Findings:** Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to test the construct validity of the scales used in the study. As a result of the CFA, each of the three scales showed one-factor structures and no items were removed from the scales. In order to determine the distinctiveness of the scales, alternative models have been created and tested. Psychological well-being and work engagement were found to be different structures within the context of this study. According to the findings of this study, it was found that the turnover intentions of the employees of media, communication and publishing and culture, art and design sectors are high ( $3.90 \pm 0.93$ ). Psychological well-being levels ( $1.99 \pm 0.61$ ) and work engagement levels ( $2.02 \pm 0.76$ ) were found to be low. When we examine the associations between the variables, it is seen that there is a significant negative correlation between turnover intention and psychological well-being ( $r = -0,39$ ;  $p < 0,01$ ). Likewise, there was a significant negative correlation between turnover intention and work engagement ( $r = -0.44$ ,  $p < 0.01$ ). In addition, a positive, strong and significant correlation between psychological well-being and work engagement ( $r = 0.56$ ,  $p < 0.01$ ) was found. As a result of the hypothesis tests run, the effect of psychological well-being on turnover intention was found to be negative and moderately significant ( $\beta = -0,46$ ;  $p < 0,01$ ). It was found that psychological well-being has a positive and significant effect ( $\beta = 0,60$   $p < 0,01$ ) on the mediating variable work engagement, and work engagement has a negative significant effect on turnover intention ( $\beta = -0,39$ ;  $p < 0.01$ ) which is the dependent variable of the study. Psychological well-being has been found to decrease the effect on turnover intention via work engagement ( $\beta = -0,23$ ,  $p < 0,01$ ). The mediating role of the work engagement variable in this association has been analyzed through the Sobel Test. As a result of the Sobel test, it was found that the partial mediating effect of the work engagement variable

on the association between the psychological well-being and turnover intention variables was significant.

**Conclusion:** There is a partial mediating effect of work engagement in the effect of psychological well-being on turnover intention. Another conclusion of our study is that the participants working in the media, communication and publishing and culture, arts and design sectors have high levels of turnover intention.

