

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÇALIŞMA KOŞULLARININ BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN
İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN BİR
DEĞERLENDİRME**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DUYGU YÜZÇELİK

BALIKESİR, 2022

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

ÇALIŞMA KOŞULLARININ BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN
İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN BİR
DEĞERLENDİRME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Duygu YÜZÇELİK

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Tamer BOLAT

BALIKESİR, 2022

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAY SAYFASI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalı'nda 201812549008 numaralı Duygu YÜZÇELİK'in hazırladığı "Çalışma Koşullarının Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Kişilik Özellikleri Açısından Bir Değerlendirme" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 21.10.2022 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Üye (Başkan) Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

İmza

Üye (Danışman) Prof. Dr. Tamer BOLAT

İmza

Üye Prof. Dr. Oya SEYMEN

İmza

.../.../...

Enstitü Onayı

ETİK BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarımı kabullendiğimi beyan ederim.

21/10/2022

İmza

Duygu YÜZÇELİK

ÖNSÖZ

Günümüz iş dünyasında örgütler, artan rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için zamana uygun hareket edebilmeli, bunun için de öncelikle zamanı doğru okumalıdırlar. Örgütlerde yeni fikir ve projeler, çalışan bireyler tarafından ortaya atıldığından, birey bu durumda ön plana çıkmaktadır. Bireyin bütün özelliklerini yansıtan ise kişilik kavramıdır. İş yerinde kendi kişiliğini ve değerlerini yansıtan bireyin, yaptığı iş, çalışma koşulları ve birlikte çalıştığı insanlar uyumlu olduğunda işten duyduğu tatmin artacaktır. Bunlar gerçekleşmediğinde ise, örgütte işgören devir hızı yükselebilecektir. Bu çalışmada, kişilik özellikleri açısından beyaz yakalı çalışanların çalışma koşullarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini araştırılmıştır.

Yüksek lisans eğitimim süresince her daim desteğini esirgemeyen, yol gösteren, motive eden ve her zaman örnek alacağım danışman hocam Sayın Prof. Dr. Tamer BOLAT'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca eğitimimde emekleri geçen ve derslerine katılma şansı bulduğum hocalarım Sayın Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN ve Sayın Prof. Dr. Oya İnci BOLAT'a, tez çalışmam sürecinde yardımlarını eksik etmeyen araştırma görevlileri Yahya KATI ve Oğuzhan KİNTER'e, yüksek lisans eğitimim sayesinde tanıştığım ve "iyi ki de tanışmışım" dediğim sınıf arkadaşım Neslihan ÇOBAN'a yol arkadaşlığı için teşekkür ederim. Bu zorlu süreçte maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, varlığıyla bana güç veren eşim Cihangir Kemal YÜZÇELİK, kızlarım İpek ve Çiçek YÜZÇELİK'e ve manevi desteklerini hep yanımda hissettiğim başta annem, kardeşim, babam, kayınvalidem, kayınpederim ve arkadaşlarım olmak üzere bütün aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

BALIKESİR, 2022

Duygu YÜZÇELİK

ÖZET

ÇALIŞMA KOŞULLARININ BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

YÜZÇELİK, Duygu

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tamer BOLAT

2022, 126 Sayfa

Bireylerin kişiliğinin ve değer sistemlerinin oluşmasını; yaşamın ilk yıllarından itibaren aile, içinde bulunulan çevre ve toplum, yaşanılan dönem ve bu dönemdeki olaylar etkilemektedir. Kişilik özellikleri ise, insanların farklı durumlarda tutarlı davranmasını sağlayan kalıcı nitelikler veya özellikler olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin hayatlarının büyük bir çoğunluğunu geçirdikleri çalışma ortamlarındaki çalışma koşulları, İş Terimleri Sözlüğü'ne göre, "çalışma saatleri, fiziksel yönler, yasal haklar ve sorumluluklar, örgüt kültürü, iş yükü ve eğitim gibi çalışma ortamını ve iş yerindeki emeği etkileyen mevcut tüm koşulları ifade eder". Örgütsel davranışla ilgili en önemli tutumlardan biri, bireyin işine yönelik geliştirdiği tutumlar olarak ifade edilen iş tatminidir. İşyerlerinde kendi kişiliğini ve değerlerini yansıtan bireyin, performansı, iş tatmini ve verimliliği; yaptığı iş, çalıştığı ortam ve kişiler uyumlu ise artacak işten ayrılma niyeti ise azalacaktır. Bu sonuç, bireyin çalıştığı örgüte olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

Bu çerçevede kişilik özellikleri açısından beyaz yakalı çalışanların çalışma koşullarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi; bu çalışmada incelenmekte ve kuramsal olarak temellendirilen bu kavramlara görgül bir destek sağlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Koşulları, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Kişilik Özellikleri

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKING CONDITIONS ON JOB SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE OF WHITE COLLAR EMPLOYEES: AN EVALUATION IN TERMS OF PERSONALITY TRAITS

YÜZÇELİK, Duygu

Master Thesis, Department of Business Administration

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Tamer BOLAT

2022, 126 pages

The formation of individuals' personality and value systems; From the first years of life, the family, the environment, the society, the period and the events in this period affect it. Personality traits, on the other hand, are defined as permanent qualities or qualities that enable people to exhibit consistent behaviors in different situations. According to the “Business Dictionary”, the working conditions in the working environments where the employees spend most of their lives, “refer to all existing conditions that affect the working environment and the labor in the workplace, such as working hours, physical aspects, legal rights and responsibilities, organizational culture, workload and education”. One of the most important attitudes in terms of organizational behavior is job satisfaction, which is expressed as the attitudes that an individual develops towards his/her job. If the job, work environment and people of the individual reflecting his/her personality and values in the workplace are compatible, the performance, job satisfaction and productivity of the individual will increase and the intention to leave the job will decrease. This result will contribute positively to the organization in which the individual Works.

In this context, the effect of working conditions of white-collar employees on job satisfaction and intention to leave in terms of personality traits; This study examines and provides empirical support for these theoretically grounded concepts.

Keywords: Working Conditions, Job Satisfaction, Intention to Leave, Personality Traits

Sevgili Eşim Cihangir'e ve Kızlarım İpek, Çiçek ve Mira'ya...

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İTHAF	vii
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
GRAFİKLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	1
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Tanımlar	3
2. İLGİLİ ALANYAZIN	5
2.1. Kuramsal Çerçeve	5
2.1.1. Kişilik ve Kişilik Özellikleri	5
2.1.1.1. Kişiliği Belirleyen Faktörler.....	7
2.1.1.1.1. Biyolojik ve Kalıtsal Faktörler	7
2.1.1.1.2. Ailesel Faktörler	8
2.1.1.1.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler.....	9
2.1.1.1.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri	11
2.1.1.1.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler	11
2.1.1.1.6. Diğer Faktörler.....	12
2.1.1.2. Kişilik Kuramları/Yaklaşımları	12
2.1.1.2.1. Psikanalizci Yaklaşım (Psikoanalitik/Psikodinamik)	13
2.1.1.2.2. Davranışçı Yaklaşım.....	20
2.1.1.2.3. İnsancıl Yaklaşım	24

2.1.1.2.4. Özellik Yaklaşımı ve Kişiliğin Beş Temel Özelliği	26
2.1.1.3. Kişiliğin Belirlenmesinde Kullanılan Teknikler.....	28
2.1.1.3.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı.....	29
2.1.1.3.2. Cattell 16 PF Kişilik Ölçeği.....	31
2.1.1.3.3. Hogan Kişilik Ölçeği	31
2.1.1.3.4. Holland Mesleki İlgi Ölçeği/Kuramı	32
2.1.1.3.5. Myers-Briggs Kişilik Ölçeği/Envanteri	33
2.1.1.3.6. Hacettepe Kişilik Envanteri/Ölçeği	34
2.1.2. Çalışma Koşulları.....	35
2.1.2.1. Çalışma Koşulları ile İlgili Faktörler.....	35
2.1.2.1.1. Ücret ve Yan Haklar	36
2.1.2.1.2. Çalışma Süresi	36
2.1.2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Faktörler.....	37
2.1.2.1.4. Çalışma Durumu ile İlgili Faktörler.....	39
2.1.3. İş Tatmini	39
2.1.3.1. İş Tatmini Kavramının Anlamı ve Önemi.....	40
2.1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar	41
2.1.3.3. İş Tatminini Açıklamaya Yönelik Modeller.....	48
2.1.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	51
2.1.4.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı	51
2.1.4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	52
2.1.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	56
2.1.4.4. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Çalışmalar.....	59
2.2. İlgili Araştırmalar.....	61
2.2.1. Çalışma Koşulları Algısı İle İş Tatmini İlişkisi	61
2.2.2. Çalışma Koşulları Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	62
2.2.3. İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	63
2.2.4. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Tatmini.....	64
2.2.5. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Kişilik Özellikleri	64
3. YÖNTEM	66
3.1. Araştırmanın Modeli.....	66

3.2. Evren ve Örneklem	66
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	67
3.4. Verilerin Toplama Süreci.....	68
3.5. Verilerin Analizi	69
3.5.1. Geçerlilik Analizi	70
3.5.1.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları	70
3.5.1.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları	73
3.5.1.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları	74
3.5.1.4. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları	75
3.5.2. Güvenirlilik Analizi.....	76
3.5.2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları	76
3.5.2.2. İş Tatmini Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	76
3.5.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları	77
3.5.2.4. Çalışma Koşulları Algısı Güvenirlilik Analizi Sonuçları	77
3.5.3. Normal Dağılım Analizi.....	77
3.5.4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi.....	78
3.5.5. Çoklu Bağlantı Analizi.....	80
3.5.5.1. Kişilik Özellikleri, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Çoklu Bağlantı Analizi	80
3.5.5.2. Kişilik Özellikleri, Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Çoklu Bağlantı Analizi.....	80
3.5.6. Basit Doğrusal Regresyon Analizi	80
3.5.6.1. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisi	80
3.5.6.2. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	81
3.5.6.3. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	81
3.5.7. Hiyerarşik Regresyon Analizi	82
3.5.7.1. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi	82

3.5.7.2. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti	
İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi.....	84
3.5.7.2.1. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti	
İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi.....	86
3.5.7.2.2. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti	
İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi	88
3.5.7.2.3. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti	
İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi.....	91
3.5.7.2.4. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti	
İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi.....	94
3.5.7.2.5. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti	
İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi.....	97
4. BULGULAR VE YORUMLAR	101
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	102
5.1. Sonuçlar	102
5.2. Öneriler	104
KAYNAKÇA.....	106
EKLER	122
Ek 1. Anket Formu.....	122

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Beş Özellik Faktörü.	30
Tablo 2. İşten Ayrılma Niyetinin Muhtemel Olumlu/Olumsuz Sonuçlar.....	58
Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı	71
Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	72
Tablo 5. İş Tatmini Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı	73
Tablo 6. İş Tatmini Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	74
Tablo 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 8. Çalışma Koşulları Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 9. Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları	79
Tablo 10. Çalışma Koşulları Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	81
Tablo 11. Çalışma Koşulları Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	81
Tablo 12. İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....	82
Tablo 13. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi	84
Tablo 14. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi	86
Tablo 15. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi	89
Tablo 16. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi	92
Tablo 17. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi.....	95
Tablo 18. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi	98
Tablo 19. Hipotez Sonuçları	101

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. İş Özellikleri Modeli.....	50
Şekil 2. Araştırmanın Modeli.....	66
Şekil 3. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Tatmininin Tam Aracılık Etkisi.....	83
Şekil 4. Hayes (2006) Model 59	85



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi.....	87
Grafik 2. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi.....	87
Grafik 3. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi.....	88
Grafik 4. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi.....	90
Grafik 5. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi.....	90
Grafik 6. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi	91
Grafik 7. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi.....	93
Grafik 8. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi	93
Grafik 9. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi.....	94
Grafik 10. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi.....	96
Grafik 11. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi.....	96
Grafik 12. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi	97
Grafik 13. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi.....	99
Grafik 14. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi.....	99
Grafik 15. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi.....	100

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Akt.	: Aktaran
CA	: Cronbach Alpha
Ed.	: Editör
ESKHS	: Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
HKE	: Hacettepe Kişilik Envanteri'nin
HPI	: Hogan Kişilik Envanteri
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
MBTI	: Myers-Briggs Kişilik Ölçeği
MMPI	: Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri
Ort.	: Ortalama
S.S.	: Standart Sapma
TA	: Transaksiyonel Analiz Yaklaşımı
Vb.	: Ve bunun gibi

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problemi

Örgütler, farklı sektörler ve iş çeşitleri beraberinde farklı işgören gruplarını ortaya çıkarmaktadır. Bu işgören gruplarından olan beyaz yakalı işgörenlerin iş tatminlerini arttıracak ve işten ayrılmalarını azaltacak çalışma koşullarını tespit etmek; yönetimin amaçları ve örgütsel davranış açısından oldukça önemlidir. Örgütlerin hedeflerine başarıyla ulaşmasında büyük etken, istihdam ettikleri işgörenleridir. Bu sebeple, işgörenlerin algıları ve davranışları kişilik özellikleri göre farklılaştığından, örgütsel bağlılığı yüksek işgörenler örgütlerde önem kazanmaktadır.

Bu açıklamalardan hareketle, “çalışma koşullarının beyaz yakalı çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: kişilik özellikleri açısından bir değerlendirme”, bu araştırmanın sorununu oluşturmaktadır. Örgütlerin işgörenlerine sundukları çalışma koşulları işgörenlerin beklenti, istek ve ihtiyaçlarını karşılaması; verimlilik, performans, üretkenlik vb. konuları etkilemektedir. Ayrıca örgütlerin işgöreni kişilik özelliklerine uygun pozisyonlara yerleştirmesi, işgücü devir oranını azaltacağı beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, kişilik özellikleri açısından beyaz yakalı çalışanların çalışma koşullarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini araştırmaktır. Bu doğrultuda aşağıdaki ifadelere yanıt aranmaktadır:

1. Çalışma koşulları algısının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi var mıdır?
2. Çalışma koşulları algısının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi var mıdır?

3. İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi var mıdır?

4. Çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi var mıdır?

5. Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi var mıdır?

a. Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi var mıdır?

b. Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi var mıdır?

c. Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi var mıdır?

d. Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici etkisi var mıdır?

e. Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, aşağıdaki sebeplerden dolayı önemlidir:

- Çalışma koşulları, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve kişilik özellikleri kavramlarının alanyazında güncelliğini kaybetmeyen kavramlar olması;
- Çalışma koşullarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkilerinin olması;
- Çalışma koşullarının beyaz yakalı çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: kişilik özellikleri açısından bir değerlendirme konusunda alanyazında yeterli araştırmanın olmaması.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada, aşağıdaki varsayımlardan hareket edilecektir:

- Araştırmadaki değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada yer alan değişkenleri, kullanılan veri toplama araçlarının doğru ölçtüğü varsayılmıştır.
- Anket formunu, çalışanların samimi ve dürüst bir biçimde yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmadaki sınırlılıklar her tez çalışmasındaki olduğu gibi bu çalışmada da mevcuttur.

Bu sınırlılıklar şöyle sıralanabilir:

- Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmaların deneyelliğe oturtulamamasından kaynaklanan sınırlılık, bu çalışma için de geçerlidir.

1.6. Tanımlar

Çalışma Koşulları: İş terimleri sözlüğüne göre çalışma koşulları “çalışma saatleri, fiziksel yönler, yasal haklar ve sorumluluklar, örgüt kültürü, iş yükü ve eğitim gibi çalışma ortamını ve iş yerindeki emeği etkileyen mevcut tüm koşulları ifade eder” (Ali vd., 2013, s. 69).

İş Tatmini: Bir kişinin işinden gerçekten memnun olduğunu söylemesine yol açan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir bileşimi olarak tanımlanır (Hoppock, 1935’den akt. Aziri, 2011, s. 77).

İşten Ayrılma Niyeti: İşgörenlerin, örgütte sahip oldukları haklar üzerinden gelişen ve değişen piyasa koşullarını dikkate alan bir kıyaslamaya giderek, mevcut durumlarını değerlendirdikleri bu süreç, niyet kavramını ortaya çıkarmaktadır (Özdemir, 2021, s. 22).

Kişilik Özellikleri: İnsanların farklı durumlarda tutarlı davranmasını sağlayan kalıcı nitelikler veya özellikler olarak tanımlanmaktadır (Gerring ve Zimbardo, 2018, s. 407).



2. İLGİLİ ALANYAZIN

Araştırmanın ilgili alanyazın bölümü iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kuramsal çerçeve kısmı, ikinci bölümde ise konu ile ilgili yapılan araştırmalar yer almaktadır.

2.1. Kuramsal Çerçeve

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda bu çalışmada kişilik özellikleri açısından beyaz yakalı çalışanların çalışma koşullarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi incelenecektir. Bu ilişkilerin incelenebilmesi için, söz konusu kavramların irdelenmesine gerek duyulmaktadır. Bu noktadan hareketle; bu bölümde, kişilik özellikleri, çalışma koşulları, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti konuları ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1.1. Kişilik ve Kişilik Özellikleri

Psikologların yaptıkları farklı, kişilik tanımlarının çoğunda ortak iki temel kavram olan *eşsizlik* ve *davranışın ayırt edici düzenleri* bulunmaktadır. Gerring ve Zimbardo ise kişiliği, farklı durumlarda ve farklı zamanlarda bireyi ayırt eden davranış kalıplarını etkileyen karmaşık bir dizi psikolojik özellikler olarak tanımlamışlardır (Gerring ve Zimbardo, 2018, s. 407).

Bir insan kendini ve diğerlerini tanımlamak için kişilik kavramını kullanır. "Person" kelimesinden türetilen bu kavramın İngilizce karşılığı ise "personality"dir. Kavram, "persona" kelimesinden Latince'den İngilizceye geçmiştir. Anlamını antik Roma oyunlarında tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları "maske"den alır. Oyunlardaki oyuncuların karakterleri, rolleri, kişileri ve kişilikleri maskelerle anlatılmaya çalışılmıştır (Kurt ve Yıldız, 2019, s.2). TDK Büyük Türkçe Sözlükte kişilik (1) "bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet", (2) "insanlara yakışacak durum ve davranış", (3) "bireyin toplumsal hayatı

içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların bütünü” anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2019).

Alan yazın incelendiğinde; kişilik kuramcılarının kendi kuramsal yaklaşımlarını vurgulayarak kişiliği farklı şekillerde tanımlasalar da, genel kişilik literatüründe kişiliğin çok yakın tanımları vardır. Kişilik, “bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünü” olarak da tanımlanmaktadır (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2014, s.3). Bir bireyin kişiliği, (a) bu kişinin eğilimlerini (doğal ya da kişisel) ve (b) bu kişinin "farklılıklarını" temsil eden, sergilediği kalıcı özellikler ve tarzlar kümesidir (Bergner, 2020, s.14).

Başka bir perspektiften kişilik, kişinin fiziksel ve sosyal çevresiyle nasıl etkileşime girdiğini tanımlayan ayırt edici ve karakteristik düşünce, duygu ve davranış kalıpları olarak da tanımlanabilir (Atkinson ve Hilgard, 2019, s.454). Kişilik, psikologlara göre bireyin *özel ve ayırıcı* davranışlarıdır. Özel olması; kişinin sıklıkla yaptığı veya en tipik davranışları iken, ayırıcı olması; bu davranışların kişiyi başkalarından ayırt etmesini ifade eder (Morgan, 2019, s.286). Mayer, psikoloji disiplinde geçmişten bugüne kullanılan tek bir kişilik tanımı olduğuna ve çeşitli psikologlar tarafından farklı şekilde ifade edilse de, ana fikrinin aynı kaldığına inanır. Mayer’e göre kişilik; “Organize edilen, gelişen ve bir kişinin eylemleriyle ifade edilen parçalar sistemidir” (Mayer, 2007, s. 1). Allport ise kişiliği, “Bireyin kendine özgü düşünce ve davranışını belirleyen psikozifiksel sistemlerin dinamik örgütlenmesi” olarak tanımlamıştır (Allport, 1937, s. 48).

Kişilik, bir insan hakkında psikoloji bilimin inceleyebileceği en geniş kavramdır. Kişilik kavramının bileşenleri ise “*mizaç ve karakter*”dir.

Mizaç, bireyin duygusal eğilimlerinin (heyecanlı, sakin, neşeli, üzüntülü oluşu gibi) ve coşkularının bütünü olup, kişiliğin sadece bir yanını oluşturur (Tezcan, 1987, s. 19).

Karakter, insan kişiliğinin ana unsurudur. Bireylerin tutumlarından, inançlarından ve değerlerinden oluşur (Pradhan, 2009, s. 3).

Kişilik özelliklerini ise, insanların farklı durumlarda tutarlı davranmasını sağlayan kalıcı nitelikler veya özellikler olarak tanımlanabilir (Gerring ve Zimbardo, 2018, s.407).

Kişilik ilgi alanları, tutumlar, yetenekler, ifade tarzları, görünüm ve insanların çevrelerine nasıl uyum sağladıkları vb. bir dizi özelliktir. Bu toplamda, tipik veya spesifik davranışlar, bireyi başkalarından ayırır. Bu durumda kişilik, ayırt edici farklılıkları ortaya çıkaran ve gelecekteki davranışlara aydınlatan değişmeyen bir dizi özelliktir. Kişilik özellikleri, belirli koşullar altında belirli bir şekilde davranma eğilimi olarak da tanımlanır. Burada belirtilen kişilik özellikleri: uzun süren, tutarlı ve içsel olarak ortaya çıkan tipik niteliklerdir (Saltürk, 2008, s. 144).

2.1.1.1. Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişiliği belirleyen birçok faktör olmasına rağmen, hangilerinin kişiliğin oluşumuna ne ölçüde etkili olduğunu saptamak güçtür. Alan yazında bu konuda farklı görüşler olmakla birlikte, üzerinde uzlaşılan belirleyici faktörleri; biyolojik ve kalıtsal, ailesel, sosyal ve kültürel, sosyal yapı ve sosyal sınıf, çevresel, coğrafi ve fiziki vb. faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür.

2.1.1.1.1. Biyolojik ve Kalıtsal Faktörler

İnsanlar, diğer insanlarla aynı gelişim süreci içinde doğar, büyür ve ölürler. Ancak, belirli fiziksel özellikler çevrelerine nasıl uyum sağladıklarını etkiler. Kalıtım da kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde etkilidir. Boyumuz ve vücut yapımız gibi fiziksel özelliklerimiz genetik faktörlerden etkilenir, bunlar kişiliğimiz üzerinde dolaylı olarak etkiler. Örneğin; boyu kısa olduğu için arkadaşları tarafından alay edilen ya da uzunluğu iri oldukları için alay edilen çok arkadaşımız olmuştur. Dolayısıyla yaşanan bu durumun etkisi kişilik gelişimi ve oluşumu sırasında görülür (Kırel ve Ağlargöz, 2019, s. 31-32).

Biyolojik faktörlerle kastedilen; anneden ve babadan gelen kalıtsal özelliklerin, dünyaya gelen bebeğin kalıtsal özelliğini belirlemesidir. Bu bakış açısına göre, sadece boy, göz rengi, saç rengi gibi dış görünüş ile ilgili özellikler değil, kişiliğimizin; zekâ durumu, duygusal yatkınlık, algı durumu gibi özellikleri de kalıttan etkilenir (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 11-12). Bir de doğrudan biyolojik kalıtıma bağlı olmayan, çocuğun oturuş kalkış ve mimiklerinin babasınınkini andırması gibi izleme yoluyla edinilmiş davranış örnekleri ve ruhsal özellikler vardır.

İnsanın fizik yapısının, kişilik durumu ile ilgisi eskiden beri dikkatleri çekmiş ve tarihin eski çağlarından beri insanları buna göre değerlendirme eğilimleri olmuştur. Eski zamanlarda bile rahat, rahatına düşkün ve kendine güvenen insanların daha çok iri ve şişman vücut yapılarına sahip olduğu, kurnaz, öfkeli, huysuz ve güvensiz insanların ise zayıf vücut yapısına sahip olduğu söylenirdi. Bazı biyolojik olarak kalıtsal özellikler de kişilik yapısının şekillenmesinde etkili olabilse de, kalıtsal bir somatik hastalık veya fiziksel yapıdaki bozukluk da bireyde yapısal bir kişilik bozukluğuna yol açabilir (Koptagel, 1982'den akt., Özgün, 1990, s.18-19).

Kalıtım, çoğu davranışsal özelliğin ve bütün psikolojik özelliklerin altında yatan önemli bir faktör olarak kabul edilmiştir. Kalıtsal kişilik özelliklerinin belirlenme derecesi kişiden kişiye değişir (Bozkurt, 2006, s.97).

2.1.1.1.2. Ailesel Faktörler

Aile, bireyin ilk eğitim aldığı ve içinde yaşadığı ilk çevre olarak, kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde en etkili faktörlerden biridir. Geniş açıdan bakıldığında; Ailenin ırk, etnik köken, dil, din, mezhep, sosyoekonomik düzey, siyasi görüş gibi nedenler ailenin azınlık veya çoğunluk kültürüne dahil olmasına neden olmakta ve bu nedenlerin ailenin ebeveynlik tarzı üzerindeki etkisi, kişilik oluşumunun önemi inkar edilemez. Daha dar bir açıdan; anne babanın evlenip çocuk sahibi olma yaşı, ailedeki çocuk sayısı, doğum sırası, çocukların cinsiyeti, anne babanın olmaması (boşanma, ayrılık, ölüm, üvey anne/baba, terk edilmiş olma vb.), aile büyüklüğü (geniş/çekirdek aile) yetiştirme stillerinin ve ebeveynlik stillerinin uyumluluğu gibi faktörler çocuğun kişilik gelişiminde etkilidir (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 14).

Ailenin kişilik gelişimi üzerinde her yaşta etkisi bulunmaktadır. Aile, kişiliğin gelişimini hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkiler. Ailenin kişilik üzerindeki doğrudan etkisi, temel olarak, kişiliğin şekillenmesinde kullanılan farklı çocuk yetiştirme yöntemleri ve aile üyeleri arasındaki ilgi, tutum ve değerler kapsamında gerçekleşir. Örneğin; katı, talepkâr, cezalandırıcı ve kısıtlayıcı ebeveynler, çocuklarını davranışlarını sürekli kontrol etme eğilimindeyken, çocuklar ebeveynlerinin doğrudan kontrolü dışında olduklarında, davranışlarında dürtüsellik gösterme eğilimindedirler. Dolaylı olarak, ebeveynlerle ile özdeşleşme yoluyla

çocuklar, onlarınkine benzer bir kişilik örüntüsü geliştirirler. Deneysel çalışmalar, taklit yoluyla da belirli bir kişilik yapısının geliştiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, endişeli, gergin ve mizah duygusundan yoksun ebeveynlerle yaşamak, çocuklarda sinirlilik duygusuna ve sık sık öfke patlamalarına neden olurken; sıcakkanlı, sevecen, sevgi dolu ve ilgili ebeveynlerle yaşamak da genellikle sosyal ve girişken bir kişiliğe sahip olmasına sebep olur. Bu tür kişiler aynı zamanda ev dışındaki kişilere karşı da sosyal ve ilgilidirler (Gullybaba, 2016, s.17).

Araştırmalar, dolaylı kontrole sahip kişilerin doğrudan kontrole sahip olanlara göre daha başarılı, daha zeki, sosyal olaylarda daha aktif, daha girişken ve daha etkili olduğunu, yüksek öz saygı ve özgüvene sahip olduklarını, bağımsız bir kişilik yapısına sahip olduklarını ve daha uyumlu davranışlar göstermektedirler. Doğrudan kontrollü olanlar; şüpheli ve dogmatiktirler, kendilerine ve başkalarına daha az güvenen ve öz farkındalıktan yoksundurlar. Yeterli olduğu, daha az toplumsal kabul ihtiyacı gördüğü, daha saldırgan olduğu ve daha fazla savunma mekanizması kullanma eğiliminde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar dolaylı kontrolün olumlu bir kişilik yapısı olduğunu, doğrudan kontrolün olumsuz bir durumu temsil ettiğini ve yaşamda insanlarda bir engele neden olduğunu göstermektedir (Yeşilyaprak, 1993, s. 4).

2.1.1.1.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

Bireyin ilk sosyalleşme kaynağı ailesidir. Daha sonra, geniş ailesi, yakın ve uzak çevresi, okul öncesi dönemden başlayarak okul ve iş yaşantısı vb. diğer sosyalleşme kaynaklarıdır. Bu ortamlarda bireyler, genel toplumsal değerleri ve normları, halihazırda sahip oldukları rollerden veya toplumun onlara verdiği rollerden kaynaklanan davranış ve beklentileri öğrenme sürecinden geçerler. Bu roller bireyin kişiliğini etkiler. (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 16-17). Örneğin, bir birey ailenin kültürel yapısı içinde babalık rolü; örgütsel ortam ve birlikte çalıştığı kişilere karşı yöneticilik rolü oynamak durumunda bulunduğu anda, her iki alt özel ortamın da etkisi altında buldukları ortamın yapısına göre eylem ve düşüncelerini şekillendirirler. (Hellriegel 1987'den akt. Sarıtaş, 1997, s. 30-31).

Öte yandan bireyler yaşamları süresince katıldıkları grupların yapıları, bireylerin grup içindeki amacı, süresi ve rolü gibi faktörlere bağlı olarak farklı şeyler öğrenebilir ve deneyim kazanabilir. Tüm bu koşullarda, bireyin davranışları zamanla değişebilir. Bu durum ise dolaylı olarak bireyin kişilik özelliklerini farklılaştırabilmektedir (Özsoy, 2013, s. 18). Örneğin, bireyin üniversite yaşantısında farklı kişilerle tanışması, farklı ilgi ve yetenekler kazanması ya da var olan ilgi ve yeteneklerini geliştirmesi çok farklı izler bırakıp, kişiliğin şekillenmesinde etkili olabilir (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 17).

Farklı sosyal ve kültürel yönleri olan gruplar, farklı kişilik tiplerinin oluşmasını sağlar. Egemen kültürel yapı da genel davranış kalıplarının oluşmasında oldukça etkilidir. Sosyal sınıfın ise kişilik üzerinde daha özel bir etkisi vardır. Kişinin ait olduğu sosyal grup ve bu gruba bağlılık derecesi kişilik yapısının oluşumunu ve gelişimini belirleyen faktörlerden biridir (Saltürk, 2008, s. 137).

Kişilerin davranışlarının çoğunda yaşadıkları çevreye hakim olan kültürün izleri vardır. Dil kullanımı, dini inançlar ve yargılar, giyim ve çalışma tarzları kültürden etkilenir. Toplumda ortak kültürlerden söz edilir, ancak bu toplum içinde alt kültür gruplarında (yaş, etnik köken, yerleşim yeri vb.) farklı kişilik özellikleri gözlemlenebilir (Yıldırım, 2014, s. 8).

Bir toplumun değerleri ve kültürel normları, bireyin çocukluktan yetişkinliğe alışkanlıklarına, yaşam tarzına, ailesine ve çevresiyle olan sosyal ilişkilerine yansır. Bu durum bireyin davranışlarını şekillendirmektedir. Bireylerin kişilikleri, içinde büyüdükleri çevrenin ve toplumun kültüründen de dolaylı olarak etkilenebilir (Özsoy, 2013, s.18). Kültürel değerler soyut kavramlardan oluşmuştur. Bir dış uyaran olarak algı yoluyla insan belleğinde yer aldığı anda, davranışlara yansırarak gerçekleşir. Sosyo-kültürel normların davranışsal yansımaları, toplumdaki farklı insanlarda farklı şekilde ortaya çıkan standart ilke ve kurallardan oluşur. Standart normların toplumdaki tüm bireylerde aynı davranışa yol açmamasının nedeni, her bireyin algı mekanizmalarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır (Gökben Çetin ve Beceren, 2007, s. 115). Değişik kültürlerde cinsiyet sebebiyle roller farklılaşmaktadır. A kültürü için, gençlere uygun davranışlar B kültüründe görülemez. Samoa Adaları'ndaki yerli halklar üzerinde yapılan araştırmalar, cinsel

açından sapkınlıkların çoğunluğunda kromozomlar vb. biyolojik özellikler olmaktan çok kültürle ilişkili olduğunu ileri sürmüştür (İlbars, 1987, s. 207).

2.1.1.1.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

Sosyal sınıf, sosyal tabakalaşmaya dayanır. Wright (1993), sosyal sınıfı genel olarak sınıfların birbirine göre tanımlandığı ve sıralandığı ilişkiyel bir kavram olarak açıklamıştır. Örneğin; işçi sınıfı olmadan, üretici sınıfı yoktur veya alt sınıf olmadan üst sınıf olmaz vb. (Schwadel, 2016, s. 2-3). Sosyal araştırmacılar toplumu, ekonomik durum, meslek ve eğitim düzeyine göre sosyal sınıflara ayırmaktadırlar. (Aslan, 2008, s.77-78). Hayatı boyunca yaşam standartları yüksek olduğu için kaliteli yaşamaya alışmış bir kişi arkadaşlarını kendi sınıfından seçerken, bir alt sınıftaki kişiler ise, kendilerine uygun bir konum içinde yaşamlarını sürdürürler (Kebabcı, 2016, s. 9). Ya da üst sosyal sınıfta doğan bir çocuk, yaşam tarzı, sosyal statüsü ve geliri yüksek olan bir mesleği seçme eğiliminde olabilir (Soysal, 2008, s. 8).

Bireyin dahil olduğu sosyal sınıf ve sosyal yapı; kişilik özellikleri, yaşam kalitesi, tüketim davranışları ve düşünce eğilimleri üzerinde etkilidir. Bu nedenle, aynı sosyal yapıda bulunan bireylerin benzer davranış eğilimleri göstermeleri mümkündür (Demir, 2012, s. 9-10).

2.1.1.1.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Coğrafi faktörler, kişiliğin belirleyen faktörler arasında, diğer açıklanan faktörler kadar olmasa da dolaylı bir etkiye sahiptir (Kutlu, 2016, s. 17). Kişiliğin oluşmasında insanın içinde doğup büyüdüğü iklimin, tabiatın ve yaşadığı bölgenin fiziki şartlarından oluşan coğrafi ortamın da etkisi vardır. Özellikle bu toplumun kültürü ve antropolojik yapısı hakkında, coğrafyanın etkileri görülmektedir. Örneğin kıyı bölgelerinde, iç kesimlerde, ovalarda, dağlarda, sıcak ve soğuk iklimlerde yaşayan insanlar, diğer faktörlerin etkileri göz ardı edilse bile coğrafi farklılıklar nedeniyle farklı kişiliklere sahiptir. Bu bakımdan soğuk iklimlerde yaşayanların daha sert ve donuk, daha sıcak iklimlerde ve kıyı bölgelerinde yaşayanların ise daha yumuşak ve rahat olduklarına dair genel bir kanı vardır (Koptagel, 1982'den akt. Girgin, 2007, s. 51-52).

2.1.1.1.6. Diğer Faktörler

Bu bölüme kadar bahsedilen ve kişiliği belirleyen faktörlerin yanında diğer belirleyiciler de etkilidir. Örneğin, gazete ve televizyon, internet, kitaplar, gazeteler, dergiler gibi çeşitli medya araçları gibi diğer teknolojik gelişmeler, vb. (Demir, 2012, s.10) de kişilik üzerinde etkili olabilir. Örneğin, kişilik oluşumuna ve gelişiminde etkili olan internet son yıllarda giderek yaşamımızda önemli olmaya başlamıştır. Bilgiye kolay ulaşma imkânı sayesinde, teknolojik olanaklardan faydalanarak kendi toplumumuz dışında kültürleri tanımak, kişisel ve toplumsal değişimler yaratmaktadır (Girgin, 2007, s. 53).

2.1.1.2. Kişilik Kuramları/Yaklaşımları

Farklı kişilik kuramları, kişiliği anlamada, kişiliğin öncüleri ve sonuçları ile ilişkili değerlendirmeler yapmada önemli katkılar sunarlar. Psikoloji bilimi kapsamında günümüze dek birçok kişilik kuramı geliştirilmiştir. Önemli kuramcı ve araştırmacılar tarafından geliştirilen ve birbirlerini etkileyen bu yaklaşımlar arasında; psikanalizci yaklaşım (psikoanalitik/psikodinamik), davranışçı yaklaşım, sosyal öğrenme yaklaşımı, bilişsel yaklaşım, insancıl yaklaşım, varoluşçu yaklaşım, ayırıcı özellik yaklaşımı, biyolojik yaklaşım, özellik yaklaşımı ve kişiliğin beş temel özelliği sayılabilir (Cloninger, 2009'dan akt. Kurt ve Yıldız, 2019, s.53).

Öte yandan kuramlara genel olarak baktığımızda, temel varsayımlar arasında birkaç farklılık hemen dikkati çekmektedir:

Katılım/çevre: Freudyen kuramlar ağırlıklı olarak kalıtım üzerine kurulu olmasına rağmen; hümanistik, sosyal öğrenme, bilişsel benlik kuramları ise çevreyi davranışların, kişilik gelişimi ve farklılaşmasının belirleyicisi olarak işaret etmektedir.

Öğrenme süreçleri/kalıtısal davranış yasaları: Freudyen kuramlar davranışların içsel olduğu görüşünü kabul ederken; hümanistler, sosyal öğrenme, bilişsel ve benlik kuramları davranışların ve kişiliğin, öğrenilmiş deneyimin bir sonucu olarak insanları değiştirdiğini kabul etmişlerdir.

Geçmiş, şimdiki zaman ve gelecek üzerine vurgu: Özellik kuramları genetik veya geçmişte öğrenilmiş nedenlere, Freudyen kuramlar erken çocukluk döneminde

geçen olaylara, sosyal öğrenme kuramları geçmişteki pekiştirici faktörlere ve mevcut durumsal olumsuzluklara, hümanistik kuramlar mevcut durumdaki gerçekliği ve gelecekteki hedefleri, bilişsel kuramlar ve benlik kuramları da geçmiş ve şimdiki zamanla (söz konusu hedef belirlemekse gelecekle) ilgilenirler.

Bilinç ve bilinçdışı: Freudyen kuram bilinçdışı süreçleri vurgularken hümanistik, sosyal öğrenme ve bilişsel kuramlar bilinçli süreçleri vurgulamaktadır. Özellik kuramları bu duruma fazla önem vermezken, benlik kuramları belirsizlerdir.

İçsel eğilim/Dışsal şartlar: Sosyal öğrenme kuramları durumsal faktörleri dikkate alırken, özellik kuramları spesifik ve ayırt edici faktörlere odaklanır. Diğerleri ise kişilere ve durumlara dayalı olarak değişkenlerin etkileşimini izler.

Bir benzetme ile açıklamak gerekirse; özellik kuramları, parça ve yapıyla ilgili bir katalog oluşturur; psikodinamik kuramlar aracı hareketlendirmek için güçlü bir motor ve yakıt sağlar; hümanistik kuramlar, birini sürücü koltuğuna oturtur; sosyal öğrenme kuramları direksiyonu, göstergeleri ve diğer gerekli ekipmanları bulur. Bilişsel kuramlar da, sürücünün yolculuk için seçtiği zihinsel harita üzerinde notlar oluşturur, böylece yolculuk planlanır, organize edilir ve hatırlanır. Son olarak benlik kuramları sürücüye yayaalara ve arka koltukta oturanlara dikkat edip etmediğini görmesini hatırlatır (Gerring ve Zimbardo, 2018, s.431-432).

Aşağıda kişilik kuramları, katkıda bulunan araştırmacılar, temel varsayımları, odak noktaları ve özellikleri itibariyle ayrı ayrı açıklanmaktadır:

2.1.1.2.1. Psikanalizci Yaklaşım (Psikoanalitik/Psikodinamik)

Sigmund Freud tarafından ortaya atılan Psikanalitik yaklaşım, her insanın belirlenmiş gelişim aşamalarından geçtiğini, bu aşamaların herhangi birinde travmanın yaşanmasının ya da bu aşamaların başarılı tamamlanmasının kişiliği etkileyebileceğini belirtir (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 94). Psikanalizci yaklaşım çalışmaları; Freud, Jung, Adler, Fromm, Horney, Erikson, Berne vb. bilim adamları tarafından ortaya konulmuştur. Psikoanalitik kuramın yaratıcısı Freud (1896), yirminci yüzyılın en büyük entelektüel simalarından biri olup; kuramın dayandığı temel fikir, düşündüğümüz ve yaptığımız şeylerin çoğunun bilinçaltı bir süreç tarafından yönlendirildiğidir (Atkinson ve Hilgard, 2019, s.459). Psikanalitik kuram,

bebeklik ve çocukluk dönemlerine ağırlık verir ve çocuğun ebeveynleriyle olan ilişkilerinin ve onlarda görüp izlediği davranışlarının daha sonraki yaşamını etkileyeceğini ileri sürer (Tezcan, 1987, s.76). Freud bir buzdağına benzettiği insan zihninin, suyun yüzeyinde görünen buzdağının küçük kısmına **bilinç** (o anki farkındalığımız) ve **önbilinç** (o anda aklımızda olmayan, fakat istendiğinde akla gelebilecek tüm bilgiler örneğin cumhurbaşkanının adı), su altında kalan buzdağının en büyük kısmına ise **bilinçdışı** adını vermiştir. **Bilinçdışı, dürtülerin, arzuların ve davranışlarımızı etkileyen erişilmez hatıraların deposudur.** Freud, buzdağı modelinin insan kişiliğini açıklamak için çok basit olduğunu bulmuş, bu yüzden kendi yapısal modelini geliştirmeye çalışmıştır. Bu model, kişiliği, insan davranışını yönlendirmek için etkileşime giren id, ego ve süper ego olarak üç ana sisteme ayırır. **İd** kişiliğin en ilkel parçasıdır. Bu kısımdan **ego ve süper ego** gelişir. İd, yeni doğanlarda bulunur ve temel biyolojik dürtülerden olan yeme, içme, dışkılama, ağrıdan kaçınma ve cinsel (bedensel) zevk almadan oluşur. Kişiliğin ikinci kısmı olan **ego**, hangi eylemlerin uygun olduğunu ve hangi id dürtülerinin nasıl tatmin edileceğine karar verir. Ego, id tepkileri, dünyanın gerçekliği ve süper egonun talepleri arasında aracılık eder. Kişiliğin üçüncü kısmı olan **süper ego**, bir eylemin doğru mu yanlış mı olduğunu belirler. Daha genel olarak, süper ego toplumun değerlerinin ve ahlaki yargılarının içselleştirilmiş bir ifadesidir. Süper ego, kişinin vicdanıdır, ahlaki açıdan ideal kişinin (sözde ego ideali) görüntüsüdür (Atkinson ve Hilgard, 2019, s.459-460).

Freud üç çeşit kaygı türü olarak: gerçeklik kaygısı (dış dünyadaki gerçek bir tehlikeden korkmak), nevrotik kaygı (içsel dürtüleri kontrol edemeyeceğine dair duyulan korku) ve ahlaki kaygı (içselleştirilmiş sosyal dünyadan geleceğine dair duyulan korku)yu tanımlamıştır. Bastırma ise; içgüdüsel dürtülerin, kişinin baş etmekte zorlandığı ya da yüzleşmek istemediği gerçeklerinin baskılanarak bilinçdışına itilmesidir. Bu sayede kişi geçicide olsa kaygıdan kurtulur. Ego savunma mekanizması; zaman-mekan ve koşulları gerçeklik ilkesi temelinde, id'den gelen içgüdüsel istekleri dengelemeye, o isteklerin oluşturduğu yoğun heyecanı bastırmaya çalışır (Ellis vd., 2009; Engler, 2014'ten akt. Kurt ve Yıldız, 2019, s. 76-77-78).

Freud sonrası Psikoanalitik Yaklaşım sosyal bilimler olan sosyoloji ve antropolojinin insana bakış perspektifinden etkilenmiş ve bu alanlar ışığında, Freud

için insan sadece biyolojik bir varlık olmamakla beraber toplumsal bir varlıktır. Başka bir deyişle, toplumun bir ürünüdür. Bu görüş yayıldıkça, Freud'un birçok takipçisi klasik psikanalizden uzaklaşmaya ve psikanalitik yaklaşımlara yeni bir yön vermeye çalışmışlardır.

Freud'un öğrencisi olan Jung'u (1928) "benim halefim ve kurduğum kraliyetin prensi" olarak tanıtmıştır. 1912'de Freud'dan ayrılıp, analitik psikolojisi yaklaşımını kurana kadar psikanaliz yaklaşımının net bir mirasçısı olarak kabul edilmiştir. Psişik-ruhsal dinamikleri anlamak için de hastanın kendini değerlendirmesinin yeterli olmadığını, bir de toplumsal (ortak) bilinçaltının olduğunu öne sürmüştür. Toplumsal bilinçaltının bu unsurları, insanlık tarihinin başlangıcından beri tüm halkların bilinçaltında birer birer taşıdıkları ilk kültürel örneklerdir. Jung, rüyaları da ortak bilinçaltına dayanarak yorumlamıştır (Ağır, 2010, s.208). Ayrıca, zihin ve zihinsel faaliyetlerden bahsederken hem bilinci hem de bilinçdışını içeren ruh (psişe) ve ruhsal (psişik) terimlerini kullanmıştır. Böylece ruhsal yapı (psişe), bilinçli ve bilinçdışı tüm düşünce, duygu ve davranışları içermekte olup; bilinç, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı sistemlerinden oluşur. Bu sistemler çeşitlidir ve aynı zamanda birbirleriyle iletişimleri (ilişkileri) vardır (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2014, s. 64). Jung, Freud ile bağlantılı olarak üç ana teori öne sürmüştür: 1) libido yaklaşımı, 2) kolektif bilinçdışı yaklaşımı ve 3) arketipler yaklaşımı. Libido yaklaşımında, Freud'un aynı adlı yaklaşımından farklı olarak; libidonun cinsel deneyimlerden veya beklentiden daha fazlası olduğunu iddia etmiştir. Jung'un kolektif bilinçdışı yaklaşımı, tüm insanların birçok farklı arketip (psikosomatik seviye veya tipik duygu, davranış, görüntü ve fikir biçimleri) içeren kolektif bir bilinçdışına sahip olduklarını vurgular. Bu durumu, ırkları farklı olsa bile her insanda kalp, karaciğer, akciğer vb. organlar bulunması gibi kolektif bilinçdışının da ırktan bağımsız bir şekilde her insanda bulunduğunu belirterek açıklar (Jung, 1998'den akt. Kurt ve Yıldız, 2019, s.112). Freud'un kişiliğimizde karanlık bir tarafın var olduğu savına uygun olarak Jung, yalnızca olumlu yönlere odaklanmayı düşünmüş ve bu amaçla iki ana arketip ortaya koymuştur: benlik (bilinçli ve bilinçdışının birleşimi) ve gölge (tüm kabul edilemez duygu, düşünce, duygulanım, arzu ve fikirleri içerir). Jung'a göre bu, bireyin bilincini veya egosunu korumasına izin veren bir savunma mekanizması biçimidir.

Ayrıca, kişilik boyutuna da dışa dönüklük ve içe dönüklük iki ilkeyi öne sürerek bakmıştır. Aynı zamanda, kolektif bilinçdışını oluşturmak için hem arketiplerin hem de içgüdünün gerekli olduğunu, ayrıca içgüdülerin ve arketiplerin birey tarafından düzenlenemeyeceğini veya kontrol edilemeyeceğini, bunun yerine biyolojik olarak bir kişinin yaşamının tüm yönlerine kök saldıklarını ve kişi üzerinde büyük bir kontrol uyguladıklarını savunmuştur (Hilaire, 218, s. 1-3). Dışadönüklük ve içedönüklüğün insanı tanımlamada yüzeysel kalacağını düşünerek işlevleri (düşünme, duygu, duyum, sezgi) öne sürmüştür. Düşünme işlevi yargıda bulunurken mantığı ön planda tutarken, duygu işlevi yargıda bulunurken duyguları ön planda tutmaktadır. Düşünme işlevi gelişmiş kişiler, “düşünüp, taşınarak” hareket etmekte, mantık ve düzenden hoşlanmaktayken; duygu işlevi gelişmiş kişiler, toplumda kendilerini rahat hissederler, yüksek değerlendirme yetenekleri vardır. Duyum işlevi ise duyu organlarının uyarısı ile bireye bir şeyin varlığını haber verirken; sezgi işlevi, olmayan bir şeyi gören “altıncı his”tir yani diğer işlevlerin yakalayamadığı yönlerini algılamaktır. Duyum işlevi gelişmiş kişiler, nesnelere olduğu gibi algılamakta, yaşam deneyimlerini olduğu gibi kabul etmekteyken; sezgi işlevi sayesinde ise insan bilmediği bir durumla karşılaştığında bu işlevin yardımına sığınır (Jung, 1998; Fordham, 2001; Jung, 2016c’de akt. Kurt ve Yıldız, 2019, s. 129-130).

Diğer bir psikoanalitik kuramcı olan Adler (2007), geliştirmiş olduğu kurama bireysel psikoloji adını vermektedir. Adler, Freud gibi, davranışların evrenselliğini arayıp bulmaya çalışacak yerde, bireyin bütünleşmiş bir sistem olarak biricikliğine önem verdiği için bu adı kullanmaktadır. Bireysel psikoloji, farklı bütünleri incelemekte ve birbiriyle karşılaştırmaktadır (Yörükkan, 2000, s. 20-21). Adler’in bireysel psikoloji varsayımları özet olarak şu şekildedir (Altıntaş, 1992, s. 51):

- Bireyin kişiliğinde bütünlük ve devamlılık vardır,
- Bireyin davranışlarında kendisi ve çevresi hakkındaki düşüncesi rol oynar,
- Birey sorunlarını çözebilmek için başarıya ulaşma çabası gösterir,
- Yeterli toplumsal ilgi ile bireysel sorunlar çözülebilir

Bireyin içinde yaşadığı topluma kendisini ait hissetmesi ve bu toplumda gelişim ve büyüme sergilemesi oldukça önemlidir. Adler bu bağlamda ruh sağlığının temeli olarak sosyal ilgiyi görür. Yazara göre, sosyal ilginin yetersizliği ya da düşük

olması, istenilmeyen davranışlarla sonuçlanırken, sosyal ilgi yüksek düzeyde olduğunda bireyin ruh sağlığının yerinde olduğu ve psikolojik, sosyal ve duygusal açıdan iyi olduğu anlamına gelir. Adler'in yaklaşımına göre, kişiliği değerlendirmek için psikolojik doğum sırası, aile ortamı, aile değerleri, ebeveyn ve kardeş ilişkisi ele alınmalı ve bireyin dünyayı algılama biçimine göre oluşan yaşam tarzının incelenmesi gerektiğidir. Bununla birlikte yaşam boyu yapılmaya çalışılan şeyin, her türlü eksikliğin üstesinden gelmek ve aşağılık duygusundan kurtulmak için üstünlük çabasına girilmesi olduğunu düşünür (Kurt ve Yıldız, 2019, s.180). Adler'in kişiliği Freud gibi gelişim evrelerine ayırarak incelemek yerine, yaklaşımını temel aldığı kavramlarla açıklamaya çalıştığı görülmüştür. Özellikle davranışın sosyal belirleyicilerine odaklanan Adler, bilinci kişiliğin temeli olarak görmesi, yaratıcı kendilik, benzersiz kişilik kavramlarının yanı sıra cinsel güdülerini az önemsemesi sebebiyle onu takip eden birçok kişilik teorisyenini etkilemiştir (Avcu, 2006, s. 46).

Jung'un görüşlerini arkadaşı Alfred Adler tamamlamıştır. Jung'un görüşlerine ek olarak; Adler, kişinin gelecekte amaçladığı şeyin, kendini toplumda (ait olduğu gruplarda) güçlü hale getirecek davranışlar olduğunu öne sürmüştür.

Bir diğer kişilik araştırmacısı Fromm'un (1955) kuramı tarihsel, sosyolojik, antropolojik ve ekonomik faktörlerin kişilik üzerindeki etkisine odaklanır. Fromm'a göre evrim sürecinde doğa ve diğer insanlarla temel bağlarını yitirmiş olan insanlar kazandığı zekâ, hayal ve içgörü gücü gibi özellikler nedeniyle yaşadığı dünyada bambaşka bir varlık olarak benzersiz sorunlarla karşılaşır. Kuram bir bakıma bu sorunları tespit etmek ve çözümler önermekten ibarettir (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2014, s.113-114). Deterministik görüşe karşı çıkar ve insanların hayal gücü ve öz farkındalık gibi önemli özellikleri olduğunu savunur. Bununla birlikte ona göre insanların en temel ihtiyaçları fiziksel ve varoluşsal koşullarından kaynaklanan ilişki, aşkınlık ve köklülük ihtiyacı, kimlik duygusu ve oryantasyondur. Ayrıca bu ihtiyaçlara Fromm daha sonraları heyecan ve uyarılma ihtiyacını da eklemiştir. Onun öne sürdüğü en önemli kavramlarından birisi de "özgürlükten kaçış" dır. İnsanlar bağımsızlaştıkça daha da özgürleşir ancak zamanla özgürlüğün yükünü de taşımaya başlarlar. Özgürlük yazara göre aynı zamanda bir yükür. Birey özgürleştikçe bağlarından kopar ve kendisini dünyanın koşullarına uyarlamaya çalışır. Bireyleşmek yalnızlığı da beraberinde getirir. Fromm kişilik gelişiminde çocuğun ailesiyle olan

ilişkinin önemli olduğunu vurgular. Ayrıca insanların diğerlerine ve dünyaya yaklaşımları onların üretken ya da verimsiz olmalarına neden olur ve Fromm bu durumu karakter yönelimi ile açıklar (Kurt ve Yıldız, 2019, s.317-318). Erich Fromm'un psikanalitik yaklaşımının en önemli vurgusu ise, hepimizde ortak olan bir insan doğasının ve bunun psikolojik yansımalarının olduğu, sosyal bilimlerde insan doğası kavramının olumsuz karşılandığını ve insan doğasının ya bilimsel olmamasından ötürü ya da özünde yalnızca yıkıcı etkileri barındırdığından ötürü insan doğasını araştırmanın ve uluslararası ilişkiler dahil olmak üzere tüm sosyal ilişkilerde bunun etkilerini incelemenin özgürleşme ve dayanışma gayesi için hayati olmasıdır (Karahasanoğlu, 2018, s. 198).

Fromm, bireyler ve toplum arasındaki ilişkinin Freud'un öne sürdüğü şekilde statik olmayıp dinamik olduğunu; insanların dünyaya uyum sağlamaları için hayvanlarındaki gibi doğuştan getirdikleri güçlü içgüdülerinin olmadığını, insanların akıllarını ortaya koyduklarını belirtir. Yine Fromm; kişiliği mizaç ve karakter kavramları ile açıklamıştır. Mizacı; doğuştan getirilen özellikleri açıklamada kullanırken, karakteri kişiliğin sosyal ve ahlaki yönü olarak açıklamıştır. Kişiliğin değişmez bir yapısının olmadığını, her türlü koşula uyarlandığını ve bu uyarlanmayı da "durağan" ve "devingen" olarak ikiye ayırmıştır. Durağan uyarlanmada, kişilik yapısının kişilik yapısının değişmezliği korunur sadece birey yeni bir alışkanlığa uyum sağlarken; devingen uyarlanmada ise, birey duygularını ifade edemez, bastırır ve kişilik yapısında da devingen bir değişime uğrar (Kurt ve Yıldız, 2019, s.303).

Horney (1999), insan davranışlarının içgüdü adı verilen fizyolojik olaylardan kaynaklandığına dair Freudyan görüşe katılmaz. Kişiliğin belirlenmesinde çevresel ve toplumsal koşulların rol aldığını, bu koşulların nörolojik ve kişilik bozukluklarının başlıca nedenleri olduğunu savunmuştur. Kişiliği, insanların yaşamları boyunca edindikleri çevresel faktörlerin sonucu olarak gelişen ve algı, duygu, düşünce, yargı ve amaçların etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlamıştır. (Kavut, 2018, s. 513). Bu tanım aynı zamanda insanların kendini gerçekleştirme yeteneğine doğuştan sahip olduğunu ve çocuklukta temel ihtiyaçların yeterli karşılanmaması kusurlu benlik gelişimine yol açar. Psikanalitik ekolün dışında Horney, benlik gelişimini çocukluğun ilk yıllarıyla sınırlamaz; benlik gelişiminin orta yaştan yetişkinliğe kadar devam ettiğine inanır. Çocuklukta yaşananların, yetişkinlikteki

davranışları açıklamaya yetmeyeceği açıktır ve bu süreçte o kişinin davranışlarını şekillendiren pek çok olay olduğunu; (Aslan, 1992, s.10) bununla birlikte çocukluk yıllarında yaşananların, özellikle sevgi ve doyum ihtiyacının kişilik kuramının şekillenmesinde etkili olduğunu belirtir. Çocuğun güvende olma ve özgürlük korkusunun olduğunu, bu durumun sevgi ve ilgilenme ihtiyacı ile çözülebileceğini ifade eder. Ayrıca çocuğun sevgi ihtiyacı bir şekilde engellendiğinde temel düşmanlık durumunun ortaya çıkacağını belirtir. Çocuğun kişilik gelişiminde etkili olan; otoriter, tutarsız veya ilgisiz ebeveyn tutumunun çocukta temel kaygıya yol açabileceğini vurgular. Çocuğun da “*sevgiyi ve sıcaklığı güvence altına alma, boyun eğici olma, güç elde etme ve geri çekilme*” şeklinde bu dört yolla kaygıdan korunmaya çalıştığını belirtir (Kurt ve Yıldız, 2019, s.288).

Sullivan (1939), Freud'un davranışlarımızın içgüdülerimiz tarafından şekillendirildiği hipotezini reddeder ve kişiliğin sosyal güçler tarafından şekillendirildiğini belirtir. Çocuğun yaşadığı uzun bağımlılık döneminden dolayı, onun başkalarından etkilenmeye hazır olduğunu öne sürmektedir. Diğer psikologlar gibi, kişilik gelişimi için çocukluk deneyimlerinin önemini vurgular. Sullivan kişilik gelişimini yedi aşamada incelemiş, bu yedi aşamadan üçü ergenlik dönemini içermesi sebebiyle en büyük vurguyu ergenlik dönemine yapmıştır. Sullivan'a göre, erken ergenlik deneyimleri kişilik gelişimi için son derece önemlidir (Gündoğdu, 2016, s.376). Çocuklar büyürken, başaklarına ilişkin ve en önemlisi kendisine ilişkin zihinsel yapılar oluşturmaktadırlar. Kişinin kendisine ilişkin zihinsel yapısı, kendi bedeniyle yaşadığı deneyimlerden ve başkalarının (özellikle ebeveynlerin) değerlendirmelerinden oluşmaktadır (Kurt ve Yıldız, 2019, s.262).

Erikson (1950), Freud'un aksine, bireyin kişiliğinin çocuklukta geri dönüşümsüz olarak oluşmadığına, aksine yaşamın her aşamasında büyük değişiklikler geçirdiğine inanmaktadır (Elkind ve Dönmez, 2019, s.27). Sosyal çevre ve biyolojik olarak belirlenmiş doğuştan ileri gelen birtakım özellikler bireysel gelişimde rol oynar. İnsanlar yaşamları boyunca sekiz gelişim evresinden geçerler ve gelişimin her aşamasının kendine özgü gelişim hedefleri vardır. İnsanlar, gelişimlerinin farklı aşamalarında farklı çatışmalar ve kargaşalarla karşılaşır. Ayrıca Erikson'a göre, kişi gelişiminin her aşamasında amaçlarına ulaşabilmesi için

o dönemde karşılaştığı çatışma ve kargaşaların üstesinden gelmesi gerekmektedir. (Gürses ve Kılavuz, 2011, s. 155).

Son olarak Berne (1961) ise, kişiliği duygusal yönüyle açıklar ve kişiliğin üç bölümden meydana geldiğini öne sürer. Kişiliğin bu üç bölümünü; *atalık-ebeveynlik* davranışları öğüt ve yasaklarla düzenleyen zihinsel yapısı iken; *çocukluk*, olgun olmayan, çocuksu davranış ve tutumlardır. *Olgunluk* (yetişkin) ise günlük olayları değerlendiren, davranışları düzenleyen, atalık ve çocukluk arasında denge kurarak düşünce biçimlerinin oluşmasını sağlayan bölümdür (Türkel, 1992, s.42-43). Gerçekten de Berne, Freud'un id, ego ve süper ego kişilik bölümlerinden büyük ölçüde etkilenmiş gibi görünse de, sevgi eksikliği düşüncesi açısından ondan belirgin şekilde farklıdır (Okutan, 2010, s.44). Transaksiyonel Analiz Yaklaşımı (TA) ile Berne, deneyimlenen, gözlemlenen ve öğrenilen olaylardan sonra insanların kişiliklerindeki değişiklikleri incelemiştir. Bu yaklaşım esasen üç ego durumundan bahseder. Önyargı ve ahlaki kurallarımızı belirleyen *ebeveyn ego*, mantıklı ve özgür karar verme mekanizmamız olan *yetişkin ego* ve *çocuk ego* ise duygularımızı kapsayan durumlardır. Ebeveyn ve çocuk egonun doğuştan itibaren kişiliği etkilediği göz önüne alındığında, ebeveynlerin çocuklarının Yetişkin Ego durumlarını ortaya çıkarmalarından sorumlu olduklarını ve ebeveynlerin kendi gerçeklerini çocuklarına dayatma eğilimlerinin yanlış olduğunu söylemektedir (Çelikel, 2021, s. 21).

2.1.1.2.2. Davranışçı Yaklaşım

Davranışçı yaklaşım; insan kişiliğini çevre koşullarının belirlediğini savunur ve kalıtsal öğelere yer vermez. Davranışçılar; gözlemlenebilir davranışları incelemiş, davranışların zamanla alışkanlığa dönüştüğünü ve bu alışkanlıkların kişiliği oluşturduğunu belirtmişleridir (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 354). Bu çalışmalar; Cattell ve Eysenck, Skinner, Pavlov, Watson, Thorndike, Rotter ve Bandura vb. bilim adamlarınca ortaya konulmuştur.

Cattell ve Eysenck kişiliğin temel boyutlarını farklı şekillerde sınıflandırmışlardır. Eysenck (1997), kişilik modelini geliştirirken gerekli sınıflandırmaları ve ölçümleri yaptıktan sonra, kişilik tiplerinde gözlenen davranışların “neden öyle olduğu” sorusunu açıklamaya çalışmıştır. Eysenck, bu

nedensel temelleri incelerken hipotezleri test etmek için sıklıkla psiko-motor, algı ve öğrenme deneylerini kullanmıştır. Bu deneylerin sonuçlarına ve Hull'un "reaktif ketlenme kuramına" dayanarak, insanlarda bir uyarılma–ketlenme olduğunu ve bu genetik faktörün kişilik boyutlarının temelinde olduğunu ileri sürmüştür. Ketlenme (engellenme-uyaran olduğu halde başlamış olan bir süreci durdurma ya da başlamasını engelleme), Ona göre, ketlenme aktivitesi yüksek olan kişilerde dışa dönük davranışlar, uyarılma aktivitesi yüksek olan kişilerde ise içe dönük davranışlar görülür. Eysenck, öğrenme deneylerinden elde edilen verilere dayanarak, uyarılma aktivitesi nedeniyle içe dönüklerin dışa dönüklerden daha hızlı koşullanabileceğini öne sürmüştür (Erdoğan vd., 2018, s. 159). Eysenck kuramında, ilk olarak bireysel kişilik farklılıklarının fizyolojik farklılıklardan, ikinci olarak mizaç dediğimiz genel eğilimlerdeki farklılıklardan kaynaklandığını, üçüncüsü ise yeni bir yaklaşım olan kişiliğin evrimsel psikolojisinden kaynaklandığını öne sürmüştür. Eysenck kişilik özelliklerinin, kişiliğin dışa dönüklük- içe dönüklük, nevrotiklik ve psikotiklik olmak üzere üç temel boyutu açısından da ele alınabileceğini açıklamıştır (Deniz ve İnci, 2008, s.237).

Skinner'in (1981) diğer davranışçı kişilik kuramcılarından ayıran yönü, her şeyden önce onun kuramdan kaçınan biri olmasıdır. Oldukça titiz bir pozitivist olarak Skinner, ampirik verilere büyük değer vermiştir. Mekanik insan görüşünün bir uzantısı olarak, insanın boş bir varlık (tabularasa görüşünü hatırlatır) olduğunu, bu organizmada onun davranışlarını açıklayabilecek hiçbir şey olmadığını, insan davranışlarının dış güçler tarafından belirlendiğini ve bu davranışların belirli yasalar dahilinde öngörülebilir olduğunu öne sürmüştür. Ancak zihinsel olayları inkar etmediğini, bu olayların insan davranışlarını açıklamaya ve bilimsel araştırmalara uygun olmadığını savunduğunu da vurgulamak gerekir (Kaya vd., 2016, s. 11). Skinner'ın pekiştirme kuramı, hem güdüleme hem de öğrenme kuramı olarak kabul edilir. Yazar, güdülenmiş davranışın tekrar ortaya çıkma olasılığını artıran davranıştan kaynaklanan 'pekiştiricilerin' bir sonucu olarak ortaya çıktığını öne sürer. Olumlu bir şekilde pekiştirilen davranışın devam etmesi olasıdır; ancak ödüllendirilmeyen veya cezalandırılan davranışın tekrarlanması olası değildir. Pekiştirme kuramı, yöneticilere, arzu edilen davranışları pekiştirdikleri ve istenmeyen davranışları cezalandırdıkları bir davranış değişikliği süreci ile çalışanların performansını iyileştirebileceklerini önerir (Beardwell ve Claydon, 2007

s. 498). Pekiştirilen davranış, zamanla alışkanlığa dönüşerek kişiliğin bir parçası haline gelebilmektedir. Buradan hareketle yazar kişiliği, kişinin geçmiş koşullanma deneyimlerinin bir sonucu olarak belirtmiştir (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 365-375).

Pavlov'un (1905), bireylerin herhangi bir şeye yatkınlıkları olmadan doğdukları ve bu nedenle büyük ölçüde şekillendirilebilir oldukları fikri, özde 20. yüzyılın başlarından kalmıştır. Pavlov, davranışı, çevresel uyarıma verilen mekanik tepkilerden başka bir şey olarak görmemiş ve insanlığı hayvanlığa değil, makineye indirgemıştır (Keirse, 1998, s. 25). Şartlı reflekslerle ilgili çalışmaları, sindirim bezleri üzerindeki çalışmasının tesadüfi bir sonucudur. Köpekler yemek yerken salgıladığı tükürüğün işlevini incelemeye çalışan Pavlov bir süre sonra köpeklerin yemek beklemeden salya salgılamaya başladığını bulmuştur. Bakıcılarını gören, hatta ayak seslerini duyan köpekler salya salgılamaya başlamışlardır. Pavlov, klasik koşullanma adını verdiği bu süreçle, köpeğin reflekslerinin, gerçek uyarılarla aynı anda meydana gelen diğer olaylar tarafından tetiklendiğini keşfetmiştir. Ömrünün son bölümünü bu gerçeği araştırmakla geçiren Pavlov, geniş bir araştırmacı grubuyla pek çok araştırma yapmış ve konuyu günümüzde davranışçı yaklaşımın kullandığı birçok kavramla ilişkilendirerek incelemiştir (Kaya vd., 2016, s. 9). Kişiliğin incelenmesinde klasik koşullanma süreci davranışın ortaya çıkışı ile ilgili bilimsel bir açıklama getirmektedir (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 354).

Watson'un (1920) davranışçı yaklaşımında çevre, insan davranışlarını etkileyen en önemli faktör olarak göze çarpmaktadır (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 359). İnsan davranışını anlamının tek yolu, gözlemlemek olduğunu ve çevreyi ise "İnsan ne öğrenmişse odur." söyleminde olduğu gibi önemli bulmuştur. Watson, Pavlov'un klasik koşullanma kuramını kabul etmiş, insan davranışlarının koşullanma yoluyla kazanıldığını savunmuş, çocuklar üzerinde deneyler yapmış ve hatta klasik koşullanma yoluyla korku gibi karmaşık insan duygularının bile laboratuvar ortamında yapılandırılabilirliğini belirtmiştir (Bilgin ve Cengiz, 2019, s. 95). ABD'li ilk davranış kuramcısı olan Watson, bir çocuğun henüz bebekken sorumluluğuna verilmesi koşuluyla, onu istediği biçimde yetiştirebileceğini iddia etmiştir (Keirse, 1998, s. 25).

Thorndyke (1911), Watson gibi, psikolojinin gözlemlenebilir davranışları incelemesi gerektiğini savunmuş ve bu tür davranışlara odaklanarak nesnel ve

mekanik bir öğrenme kuramı tasarlamıştır. Thorndike ve Pavlov, aynı anda bağımsız olarak çalışan iki uzmandır. Davranışın ortaya çıkması ve devamı için ileri sürdükleri ilkeler benzerdir. Thorndike'in "Etki Yasası" (1911) ve 1898'de Pavlov'un (1905) "Pekiştirme Yasası" (law of reinforcement) davranışın devamlılığında benzerlikler göstermektedir (Ağır, 2010, s. 58). "Halo Etkisi", orijinal olarak Thorndike (1920) tarafından, bazı değerlendiricilerin bir bireyi birçok faktörde yüksek veya düşük olarak derecelendirme eğiliminde olduğuna dair deneysel kanıtlara dayanmaktadır. Değerlendirici, bazı faktörlerde bireyi yüksek/düşük olarak biliyorsa veya bildiğini düşünüyorsa, tüm faktörlerde aynı değerlendirmeyi yaparak davranışı devam ettirmektedir (Cascio ve Aguinis, 2005, s. 75). Thorndike, uyarıcı koşullara ve davranış eğilimlerine ek olarak uyarıcıyı ve tepkiyi bir arada tutan sinirsel bir bağlantı olduğunu söylemiştir. Organizmaların hedeflere götüren davranışları seçip, hedefe götürmeyenleri ise ortadan kaldırdığını iddia ederken; zihinsel veya öznel dinamiklere vurgu yapmıştır. Hedefe götüren davranışın organizma üzerindeki etkisini "hoşnutluk", "can sıkıntısı" ve "hoşnutsuzluk" gibi terimlerle ifade etmiştir. Haz veren ve başarıya götüren tepkilerin kalıcı hâle geldiğini, haz vermeyenlerin ise elendiğini, sinirsel bağlantıların uyarıcı ve tepki arasında hedefe ulaştıran, haz veren tepkilerden oluştuğunu belirtmiştir (Ağır, 2010, s.59).

Rotter (1990), kişilik yaklaşımını beklentilere dayandırır. Beklenti, insanların davranışlarının belirli bir durumda davranışları için ödüllendirileceğine olan inanç düzeyidir. Rotter insanların karşı karşıya kaldıkları birçok durum için belirli beklentileri olduğuna dikkat çeker. Ayrıca, insanların aldıkları ödüllerin kontrolünde daha genel bir beklenti kavramı geliştirdiklerine inanır (Gerrig ve Zimbardo 2018, s. 423). İçsel ve dışsal denetim odağı kavramını geliştirmiş, içsel denetim odağı yüksek olan kişilerin başlarına gelenlerle ilgili kendi eylemlerinin ve özelliklerinin sonucu olduğuna inandıklarını düşünürken, dışsal denetim odağı yüksek olan kişilerin ise, başlarına gelen olayları şans ve kader gibi üçüncü taraf olaylar veya kişiler tarafından meydana geldiğini açıklamaya çalıştıklarını düşünür. Muhtemelen çoğumuz bu iki uç nokta arasında olabiliriz. İçsel denetim odağı olan kişiler aktif, bağımsız, girişken olurken, dışsal denetim odağı olan kişiler ise şüpheli, endişeli ve dogmatik olabilirler (Bilgin ve Cengiz, 2019, s. 124).

Bandura (1965), Skinner'ın insanların doğrudan kendi davranışlarının sonuçlarından öğrendikleri görüşüne katılırken, daha çok dolaylı öğrenmeye (taklit yoluyla öğrenme), yani başkalarının davranışlarını gözlemleyerek öğrenmeye odaklanmıştır. Davranışın hem içsel hem de dışsal etkenler tarafından belirlendiğine inanan Bandura, buna karşılıklı belirleyicilik ilkesi adını vermiştir. Kuramın dayandığı bir başka varsayım ise, insanların içsel ve dışsal faktörlerle davranışlarını düzenleyebilecekleridir. Başka bir deyişle, insanlar kendi kendilerini düzenleme yeteneğine sahiptirler (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2014, s. 209-219). Bandura, çevrenin bireyi ne kadar etkileyeceğini, bireyin kendisinin belirlediği öz yeterlilik seviyesine bağlı olduğunun altını çizip bu durumu sistemli ve kanıta dayalı bir bilimsel kuram olarak düzenlemiştir. Bu yaklaşım, bireylerin gözlemleyerek öğrenme, öz yeterlilik ve pekiştirme güçlerini kullanarak gelecekteki kişiliğinin nasıl olacağı ile ilgili en etkili gücün kendisi olduğunu belirtir (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 400).

2.1.1.2.3. İnsancıl Yaklaşım

İnsancıl yaklaşım çalışmaları; Maslow, Rogers, Kelly, gibi bilim adamları tarafından ortaya konulmuştur. İnsancıl yaklaşımlar, sağlıklı gelişim ve ilerleme için doğuştan getirdiğimiz potansiyelimize odaklanmış; gereksinim, beklenti ve algı bu konuda belirleyici olmuştur. Bu yaklaşıma göre kişiliğin oluşumunda bireyin ve diğer insanların dünyayı nasıl algıladıkları önemlidir. İnsancıl yaklaşıma göre sorun, sağlıklı çevre koşulları tarafından sağlıklı potansiyelimizin engellenmesidir. Bu yaklaşım, insan doğasına iyimser bakması ve bir kişinin özgür iradesine inanmasıyla kim olduğunu ve nasıl davrandığından sorumlu tutmaları bakımından diğerlerinden farklıdır (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2014, s. 293).

Maslow (1943), en alt seviyede bulunan temel biyolojik gereksinimlerden ve ancak bu ihtiyaçlar karşılandığında önemli hale gelen daha karmaşık güdülerden oluşan bir ihtiyaçlar hiyerarşisinin varlığını ileri sürmüştür (Atkinson ve Hilgard, 2019, s. 480). Maslow'un kuramı beş gereksinim grubuyla ilgilenir: fizyolojik, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme. Maslow'un fizyolojik olarak adlandırdığı ihtiyaçlarla, diğer insanlarla etkileşimi içeren güvenlik ve sevgi ihtiyaçları birlikte faydalı bir şekilde örtüşebilir. Saygınlık ihtiyaçları konusunda da

benzer bir noktaya değinilebilir. Bu örtüşme, sevgi ihtiyaçları ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçları arasında görünmektedir. Maslow, saygı kavramının bir kişinin gördüğü saygıyı içerdiğini, bu anlamda sevgi ihtiyacına çok benzediğini belirtir. Bununla birlikte, bir kişinin kendisine gerçek kapasite, başarı ve bağımsızlıktan sağladığı içsel ipuçları, bir kişinin olduğu şey olabileceği ve yapabileceği şeyi yaptığı, kendini gerçekleştirme gibi görünmektedir (Alderfer, 1969, s. 145). Normal gelişimde ise, çoğumuzun yaşamlarımızı, geçim, güvenlik ve sosyal bağlarımıza olan ihtiyacımızı karşılayacak şekilde düzenlediğimizi ve daha sonra ilgimizi özsaygı kazanmaya yönelttiğimizi söylemek kesinlikle mantıklıdır (Keirse, 1998, s. 21).

Rogers (1947) yaklaşımını, duygu heyecan bozukluğu olan kişilerle çalışarak geliştirmiş ve bu yaklaşımının en temel kavramı “benlik”tir. Benlik, bir bireyi karakterize eden düşünce, algı ve değerler kümesidir. Dolayısıyla bireyin kendisi hakkında “ben neyim” ve “ne yapabilirim” algısını içerir. Rogers’ın üzerinde durduğu bir başka önemli kavram ise “ideal benlik”tir. İdeal benlik, bireyin olmak istediği insan tipi hakkındaki düşüncelerini temsil eder. Bireyin başarmak istediği ve sahip olduğunda kendisini daha değerli hissedeceğiyle ilgili benlik yapısıdır (Ağır, 2010, s.256-257). Rogers, büyüme, olgunlaşma ve olumlu değişime yönelik içsel eğilimlerden etkilendiği için insan organizmasındaki ana itici gücün varoluş eğilimi olduğuna inanmaktadır (Atkinson ve Hilgard, 2019, s.477). Rogers benlik gelişiminin çocuklukla sınırlı olmadığı görüşündedir. Terapi ortamında danışanlar samimi, gerçek, empatik ve koşulsuz olarak olumlu bir ilişki yaşayabilirlerse, benlik temsilleri arasındaki farkın azalacağını ve kişinin kendini gerçekleştirme yolunda ilerleyebileceğini belirtmişlerdir (Gürcan, 2015, s.13). Kişiliğin özü olan benlik; bireye özgü ve özel olup, hiçbir zaman diğerlerine açık değildir. Sonuç olarak, bu yaklaşımda diğerlerinin birey hakkında ne söylediği ya da ne düşündüğüne bakılmaksızın, bireyin kendisi hakkında ne bildiği ve kendisine ilişkin neyi doğru bulduğu vurgulanmaktadır (Elis vd., 2009; Nevid, 2012; Kurt ve Yıldız, 2019, s.447).

Kelly’e (1977) göre, insan davranışı gerçekliğe ve insanın gerçeklik algısına dayanmaktadır. Tek gerçekliğin öznel insan algısı olduğunu savunan Kelly, mutlak fenomenoloji gibi Skinner’ın davranışın çevre tarafından şekillendirildiği fikrini

reddetmektedir (İnanç Yazgan ve Yerlikaya, 2014, s. 225). Kelly insanları bilim adamlarına benzetmekte ve tıpkı onlar gibi hipotezler oluşturup, bunları denediklerini savunmaktadır. Ona göre insanlar karşılaştıkları yeni durumları kafalarında var olan bir şablona oturtup, yapılandırmaya çalışırlar. Eğer var olan bilgi ile karşılaşılan bilgi uyuyorsa zihinde depolanır, uyuyuyorsa değişiklik yapıp yapılandırma yoluna gidilir. Kişisel farklılıklar da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak her insanın kişisel yapıları farklı olduğu için yorumlama şekli de farklı olacaktır. Dolayısıyla ortaya çıkan sonuç da birbiriyle benzer olmayacaktır. İnsanların şu andaki davranışları; kişisel yapıların ve gelecekteki olayları tahmin etmeleriyle belirlenir (Yılmaz vd., 2016, s. 107-108).

2.1.1.2.4. Özellik Yaklaşımı ve Kişiliğin Beş Temel Özelliği

Tür yaklaşımları bireyin sosyal yönüne odaklanıp, insanları ilk doğan veya sonra doğan gibi ayrı ve süreksiz sınıflara ait olduğunu varsayarken; özellik yaklaşımları, zekâ ya da cana yakınlık gibi sürekli olduğunu varsayar. Özellik yaklaşımcılarından bazıları özellikleri davranışları belirleyen eğilimler olduğunu, geleneksel yaklaşımcılar ise, yalnızca gözlemlenebilir davranış kalıplarını özetlemek için tanımlayıcı boyutlar olarak ele alırlar (Gerring ve Zimbardo, 2018, s. 408-409). Özellik yaklaşımının önemli temsilcileri baktığımızda ise, Allport, Odbert ve Cattell olarak bilinmektedir.

Allport (1952), hem bireyi derinlemesine tek başına, hem de grup içinde inceleyerek; bu iki kaynaktan gelen bilgilerle kişilik özelliklerini değerlendirmiş (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 511); önce karşılaştırma yoluyla insanlar arasındaki ortak ve genel özellikleri belirlemiş, ardından kişiliğe ait özellikleri belirleyerek araştırmalarına devam etmiştir. Ayrıca, arkadaşları Vemon ve Lindzey ile birlikte insanlar arasındaki ortak özellikleri belirlemek için bir “değerler ölçeği” geliştirmiş, ölçeğe göre temel özellikler olarak; sosyal, estetik, kuramsal, ekonomik, politik ve dini olmak üzere toplam altı özelliği kabul etmişlerdir. İnsanların çevreden gelen uyaranlara tutarlı bir şekilde davranma eğiliminde olduklarını; örneğin, arkadaş canlısı bir kişinin her ortamda benzer davranışlar sergileyeceğini savunmuştur. Ayrıca kardinal (temel) bir kişilik özelliğine sahip bir kişinin tüm davranışlarının o özellikten etkilenebileceğini, ancak kardinal bir özelliğe tüm bireylerin sahip

olmadığını da savunmuştur. Allport bir özelliğin kardinal olması için, hayattaki her şeyden daha önemli olması gerektiğini, insanların sahip olduğu merkezi özelliklere (kardinal özellikler kadar baskın ve genel olmayan), ikincil özelliklerin ise diğer özellikler kadar davranışı etkilemede önemli olmadığına dikkati çekmiştir (Avcu, 2006, s. 65-66).

1936'da Allport meslektaşı Odbert ile yaptığı sözlük çalışmasında, İngilizcede bireysel farklılıkları tanımlayan 17.953 sıfat olduğunu keşfetmişlerdir. Araştırmacılar o zamandan beri, bahsedilen özellikleri tanımlayan geniş kelime dağarcığının kök nedenini bulmak için temel boyutları belirlemeye çalışmışlardır. Farklı kaç boyutun olduğunu ve psikologlar hangi boyutların tüm insanları kapsayan yararlı ve evrensel bir sınıflandırma oluşturmaya yardımcı olabileceğini belirlemek amacıyla çalışmalar yapmışlardır (Gerring ve Zimbardo, 2018, s. 409).

Cattell'in (1949) sistemi, kişilikle ilgili dilsel terimlerin tüm zeminini kapsamak amacıyla bir "kişilik sistemi" inşa etmedeki öncü çabası ve ardından en gelişmiş istatistiksel yöntemleri kullanmaya devam etmesi açısından en eski sistemdir (Eysenck, 1991, s. 777). Cattell, insan yeteneğinin temel unsurlarını belirlemeye ve düzenlemeye çalışmak için, karmaşık fenomenlerin altında yatan temel boyutları keşfetmekte güçlü bir araç olan, Spearman'ın (1927) geliştirdiği faktör analizinin aynı zamanda kişiliğe de verimli bir şekilde uygulanabileceğine inanmıştır. Cattell, normal kişiliğin kapsamlı, araştırmaya dayalı bir haritasını sunmak için 16PF Anketini oluşturmuştur. Araştırmacı, roller ve durumlar, düşünceler ve eylemler, sözlü ve sözsüz davranışlar, normal ve anormal kişilikler, yetenekler ve ilgi değişkenleri olmak üzere mümkün olduğunca en geniş kişilik fenomenini inceliyordu. Çünkü psikolojinin bir bilim olarak ilerlemesi için, psikologların insan özelliklerinin üç farklı alanı olan kişilik, yetenek ve güdüleme ile ilgili bilimsel ölçüm prosedürlerine ihtiyaç duyulduğuna inanıyordu (Cattell ve Schuerger, 2003, s. 3).

Beş boyutlu kişilik tanımlarına yönelik araştırmalar 1960'larda başlamış ve bu çalışmalar 1980'ler ve 1990'larda hız kazanmıştır (Bolat, 2008, s.91). İnsanları tanımlamada kişiliğin birçok farklı boyutu kullanılmaktadır. Platon'dan bu yana araştırmacılar kişilik eğilimlerini incelemiş ve çeşitli listeler geliştirmişlerdir. Webster's Sözlüğündeki gibi, bir kişinin kişiliğini tanımlamak için binlerce

kelimeden benzer kelimeler birleştirildiğinde, 171 farklı kişilik özelliğinin bir listesini üretmişlerdir. Daha sonra, bu 171 kişilik özelliğini daraltmak ve “Kişiliğin Beş Temel Boyutu” ortaya çıkarmak için bazı gelişmiş teknikler kullanmışlardır. Bu boyutlar;

Bilinçli ve sorumlu tip, kendi hayatından sorumlu, bağımlı, disiplinli ve dikkatli kişilikleri ifade eder. Araştırmacılardan bazıları bunu başarıya aç bir kişilik tipi olarak da ifade etmektedirler. Bu tip kişiliğin diğer tarafında ise dikkatsiz, dağınık, sorumsuz ve disiplinsiz olan bireyler vardır.

Duygusal açıdan tutarlı veya kararlı tip, bazı araştırmalarda “nerotizm” olarak da adlandırılır. Bu kişilik tipi, hayatta sakin, güvenli ve korkusuz özellikler gösterir. Karşı boyuttakiler ise, daha nevroitik-içe dönük, kararsız, kıskanç, sinirli, güvensiz ve dengesiz kişilik özelliklerine sahiptirler.

Deneyime açık tip, yeni deneyimlere ve fikirlere açıklığı ve bunlardan hoşlanmayı ifade eder. Bu kişilik tipindekiler genellikle hassas, esnek, yaratıcı, sofistike, hayalperest, meraklılardır.

Uyumlu tip, nazik, ılımlı, sakin, sempatik, yardımsever ve bağışlayıcı kişilik tipine sahiptir. Öte yandan bu boyut düzeyi düşük olan insanlar yardımsever olmayan, inatçı, çabuk parlayan, başkalarını rahatsız eden ve şüpheli özellikler gösteren kişilerdir.

Dışa dönük tip, hayatında her zaman uyarılma bekleyen ve diğer insanların yanında mutlu olan kişidir. Konuşkan, sosyal, aktif, baskın, cesur ve cüretkârdırlar. Diğer yandan karşı boyuttakiler içe dönük, sessiz, utangaç, çekingen ve tedbirli özellikler gösterir. İçe dönükler yalnız olmayı tercih ederken, dışa dönükler diğer insanlarla birlikte olmayı tercih eder (Kırel ve Ağlargoç, 2019, s. 34).

2.1.1.3. Kişiliğin Belirlenmesinde Kullanılan Teknikler

Davranış bilimleri, kişiliği ölçerek insan davranışını değerlendirmeyi hedefler. Grubu oluşturan kişilerin içinde buldukları veya olacakları ortam, durum ve kişilerin farklılıkları yorumlama ve tahmin etmeyi amaçlar. Kişilik ölçüm yöntemlerinin genellikle doğrudan ve dolaylı testler olarak ikiye ayrıldığı; doğrudan test yönteminde kişi, kendi özellikleriyle ilgili ifadelerle ne kadar katıldığını

belirtirken, dolaylı test yönteminde kişi, belirli bir anlamı olmayan, anlamsız uyaranlara verilen tepkilere göre değerlendirilir (Saltürk, 2008, s. 157-159).

Çoğu kişilik envanterlerindeki maddeler, başlangıçta özellikleri geliştiren kişinin kuramına göre oluşturulur ve aynı ölçekteki diğer maddelerle ilişkili olup olmadıklarına bağlı olarak son envantere tutulur veya çıkarılır. Çok sayıda deneme maddesi, genellikle çok sayıda kişiye yöneltilen bir hazırlık envanterine konulur. Yanıtlar, hangi maddenin alt gruplarının birbiriyle ilişkili olduğunu ve bu alt grupların aslında orijinal olarak tasarlanan özellik ölçeğine gerçekten ait olup olmadıklarını belirlemek için faktör analizine tabi tutulur (Atkinson ve Hilgard, 2019, s.456).

2.1.1.3.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişilik sisteminin bir tanımı olan Beş Faktör Kuramı, başlangıçta, bireyler değişen dünyaya uyum sağlamaya devam ederken özelliklerin nasıl sabit kalabileceğini açıklamak için geliştirilmiştir. Ayrıca kültürlerarası, karşılaştırmalı, davranışsal ve genetik yönlerden desteklenmektedir. (McCrae ve Costa, 2003, s. 8). Kuram, çoğu özelliğin Nörotisizm, Dışadönüklük, Açıklık, Uyumluluk ve Dürüstlük temel boyutları açısından anlaşılabilmesini göstererek rakip kişilik yapısı sistemlerine düzen getirmiştir ve bu özellikler kabul edilebilir bir doğruluk derecesi ile ölçülebilmektedir (McCrae ve Costa, 2003, s. 234).

Kişilik özelliklerini tanımlayan sözlük sıfatlarından geliştirilen bu modelle ilgili araştırmaların yaklaşık olarak 70 yıllık bir geçmişi vardır. Son yıllarda da çeşitli dil grupları üzerinde yapılan araştırmalarla desteklenmiştir. Araştırmacılar İngilizcede beş faktör modeli ile ilgili çalışmalar yapmışlar ve bu modeli desteklemek için veriler sağlamışlardır (McCrae ve Costa, 1985; 1987; 1988; 1989; 1991; Digman ve Inouye, 1986; McCrae, 1987; 1993; Peabody ve Goldberg, 1989; Trapnell ve Wiggins, 1990; Goldberg, 1990; 1992; Costa, McCrae ve Dye, 1991; Piedmont, McCrae ve Costa, 1991; Johnson ve Ostendorf, 1993; Church ve Burke, 1994; Saucier ve Goldberg, 1996). Beş Faktör Modelinin geçerliliği dünyadaki diğer başka dillerde de Almanca, Flemenkçe, İspanyolca, İtalyanca, İbranice, Slovakça,

Çince, Macarca, Lehçe, Filipince (Tagalog) ve Rusçada araştırma konusu olmuştur (Sommer vd., 2000, s.22).

Kişilik psikologlarının çoğu, bütün kişilik özelliklerinin “Beş Büyükler” tarafından kapsandığını belirtmektedirler (Atkinson ve Hilgard, 2019, s.454). Standart kişilik testleri, bu beşli sınıflandırmada kişilerin eğilimlerindeki olumlu veya olumsuz ilişkileri tespit eder. Örneğin; deneyime açıklık boyutu yüksek olan kişi sorular sorar, diğerlerinden farklıdır, yenilikçi düşünmeye açıktır ve geleneksel olmayan iş yapma biçimlerini takip etmeye çalışır. Beş büyük kişilik boyutunun; farklı kişilik ayrımları, farklı kültürlerdeki insanların kendilerini tanımlamak için kullandıkları ayrımlardır. Bu boyutlar küçük toplantılarda bile birbirini tanımayan kişileri kolayca tespit etmek için kullanılabilir (Kirel ve Ağlargo, 2019, s. 34).

Tablo 1’de kapsamlı değerlendirme araçlarıyla yapılan analizlerle güvenilir bir şekilde oluşturulmuş beş özellik faktörünü göstermektedir. Sıfat çiftleri, her bir faktörü karakterize eden özellik ölçekleri örnekleridir (McCrae ve Costa, 2003, s. 53).

Tablo 1. Beş Özellik Faktörü.

Beş Özellik Faktörü	
Özellik Faktörü	Temsili Özellik Ölçekleri
Açıklık/Deneyime Açık Olma	Özgün – sıradan Maceracı olmayan – atak Liberal – tutucu
Dürüstlük/Bilinçli ve Sorumlu	Dikkatli – dikkatsiz Güvenilir – güvenilmez Dürüst - ihmalkâr
Dışa Dönüklük	Sosyal – çekingen Konuşkan – sessiz Atak – tutuk
Uyumluluk	İyi huylu – asabi İyi kalpli – acımasız Özverili – bencil
Duygusal Denge/Nörotisizm	Endişeli – sakin Hassas – katı Güvensiz – kendinden emin

Kaynak: McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.

2.1.1.3.2. Cattell 16PF Kişilik Ölçeği

Cattell (1949), bir grup az sayıda ve uygun temel özellik boyutu belirleyebilmek için başlangıç noktası olarak Allport ve Odbert'in sıfat listesini almış ve araştırma sonuçlarında insan kişiliğini oluşturan 16 farklı faktörün olduğunu öne sürmüştür. Cattell bu 16 faktörü "kaynak özellikler" olarak adlandırmış; bunun nedeni, bu kaynak faktörlerin kişilik sandığımız yüzeysel davranışların temel nedenleri olduğunu düşünmesidir (Gerring ve Zimbardo, 2018, s. 409).

Kaynak özellikler: akıl yürütme, sıcaklık, duygusal kararlılık, canlılık, baskınlık, sosyal girişkenlik, kurallara bağlılık, duyarlılık, ihtiyatlılık, içtenlik, dalgınlık, değişikliğe açıklık, endişe, mükemmeliyetçilik, kendine yetme ve gerginliktir. Bunlar yüzeysel özelliklerin temelinde bulunan ve kişiliğin anlaşılabilmesi ve davranışın yorumlanabilmesi için öncelikle değerlendirmeye alınması gereken değişkenlerdir. Cattell, bu kaynak özelliklerini üç kategoriye ayırmıştır: *yetenek özellikleri, mizaç özellikleri ve dinamik özellikler* (Kurt ve Yıldız, 2019, s. 526-527).

16PF Kişilik Envanteri özel ve kamu örgütlerinde, klinik ve danışmanlık ortamları, eğitim ve araştırma dahil olmak üzere çok çeşitli alanlarda başarıyla kullanılmıştır. Bu uygulamalar sonucunda; akademik başarı, yaratıcılık, liderlik, ilişkilerde kişisel beceriler, evlilikte uyum, psikolojik uyum ve birçok meslek profili gibi geniş anlamda bilgi toplamak için kullanılabilir kriterleri tanımlamaya yönelik profiller ortaya çıkmıştır. Bahsedilen envanter, faktör analizi temelinde geliştirilmiş olan en yaygın kullanılan kişilik testi olup; 17 yaşından itibaren her yaşta ve eğitim seviyesinden yetişkinlere uygulanabilir. 187 maddeden oluşan bu testte süre sınırı yoktur; eğitilmiş bir kişi 45-60 dakikada tamamlayabilir (Kuatani ve Meral, 2006, s.115-116).

2.1.1.3.3. Hogan Kişilik Ölçeği

Hogan Kişilik Envanteri, normal kişiliğin ölçmek için geliştirilmiş bir endüstri standardı olup; çalışan performansını başarılı bir şekilde tahmin etme konusunda yaklaşık olarak 40 yıllık bir geçmişi vardır. Envanter, Beş Faktör Kişilik Modeline dayalı olarak örgütler için geliştirilen ilk normal kişilik envanteri olup;

devamsızlık ve işgören devrinin azaltılmasında ve müşteri hizmetlerinin iyileştirilmesinde örgütlere yardımcıdır. Bu envanteri uzmanlar, istihdam edilebilirlik, bireysel kariyer uyumu ölçümü, yetenek/yetkinlik belirleme ve kişiliğin güçlü ve zayıf yönlerinin stratejik olarak farkındalığı vb. amaçlar için kullanılmaktadır (Kocabacak, 2011, s.109).

Hogan Kişilik Envanteri (HPI), temel ve işe yönelik olarak kişiliği iki temel kategoride incelemiş, önce beş faktör kişilik özelliklerini detaylandırarak yedi temel ölçek (hırs, iç uyum, uzlaşılabilirlik, sosyallık, yeniliğe açıklık, tedbirlilik, öğrenmeye açıklık) ve altı tane de yedi temel ölçeğe bağlı olarak işe yönelik ölçek (güvenilirlik, hizmet yönelimi, büro işleri potansiyeli, strese dayanıklılık, yöneticilik potansiyeli, satış potansiyeli) geliştirmiştir (Doğar, 2016, s.441).

2.1.1.3.4. Holland Mesleki İlgi Ölçeği/Kuramı

Holland'ın geliştirdiği Mesleki İlgi Kuramı (1997), insanları ve çevreyi tanımlama konusunda kariyer kuramları arasında çok önemli bir yere sahiptir. Kuram, birey-çevre uyumunu değerlendirmek ve mesleki gelişimi sınamada büyük kolaylıklar sağlar (Gottfredson ve Richards, 1999, s. 57). Holland RIASEC Modeli ölçeği, kişilik ve kariyer testlerinin hazırlanmasında da en çok tercih edilen modellerden biri olup; Gerçekçi (Realistic), Araştırmacı (Investigative), Sanatsal/Artistik (Artistic), Sosyal (Social), Girişimci (Enterprising), Düzenli (Conventional) olmak üzere altı kişilik tipi tanımlanmıştır.

Bu model; bireylerin kişisel ilgilerini göre meslekleri eşleyebilmekte, böylelikle kişinin “yapabileceği” ve “mutlu olabileceği” işlerde çalışabilmesi ve meslek seçimine yardımcı olabilir. Kuram, öncelikle bireyleri tanımlamak, aralarındaki benzerlikleri ve farklılıkları belirlemek için kişileri; pozisyonlar ve meslekler arasındaki benzerlik ve farklılıkları belirlemek için de çalışma ortamlarını sınıflandırır. Bu iki sınıflandırma ve bazı ek kavramlar ile kariyer seçimi sonucu; çalışanların işini sevmesi, işin cazibeli hale gelmesi ile çalışanların iş memnuniyeti ve çevresel uyumun sağlanabileceği öngörülmektedir (Güven, 2009, s.2-3). Holland'ın mesleki ilgi ölçeği ile ilköğretim matematik öğretmeni adaylarının kişilikleri ve fakülteden memnuniyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada;

katılımcıların kişilik boyutları genellikle sosyal, araştırmacı ve geleneksel; sosyal, geleneksel ve artistik kişilik boyutları ise bölüm memnuniyeti ile ilişkisi olduğu görülmüştür. Sosyal, geleneksel ve artistik kişilik boyutları ilköğretim matematik öğretmenliği için ideal bir meslek olduğu bulgulanmıştır (Gencür, 2011, s.2).

2.1.1.3.5. Myers-Briggs Kişilik Ölçeği/Envanteri

Myers-Briggs Kişilik Ölçeği (MBTI) olarak da bilinen ölçek, Myers ve Briggs (1998) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar 20 yılı aşkın bir zaman diliminde “tip gözlemcisi” olarak çalışmışlardır ve daha sonra araştırmalarını Jung’un kuramıyla bütünleşmişlerdir (Tuzcuoğlu, 1996, s. 46).

MBTI’nin dört versiyonu mevcuttur ve 20 dile çevrilmiştir (King ve Mason, 2020, s.2). Bu envanter zorunlu seçmeli sorular ile bireylerin tercihlerini gösterir. Dışa dönük/içe dönük, genel/özel, düşünen/hisseden ve yargılayan/algılayan ana boyutlardır. Dışa dönük/içe dönük boyutu, bireyin enerjisini ne tarafa çevirmesini tercih ettiğini gösterirken, genel (duygusal)/özel (sezgisel) boyutu, bireyin bilgi ve deneyimlerini nasıl ve nereden elde ettiğini göstermektedir. Düşünen/hisseden boyutu, bireyin bir karar verirken neleri dikkate aldığını gösterirken, yargılayan/algılayan boyutu ise karar verirken veya bilgi toplarken izlenen yolu göstermektedir (Turan, 2017, s. 25-26).

MBTI, “ikilemler” olarak bilinen dört karşıt çiftte yanıtlayanların tercihlerini belirlemek için tasarlanmıştır. Dışa dönük (E) – İçe dönük (I), Duygusal (genel) (S) – Sezgisel (özel) (N), Düşünen (T) – Hisseden (F) ve Yargılayan (J) – Algılayan (P). Bu envanter bir kişiyi 16 kişilik tipinden birinin içinde sınıflandırır. Burada her tip dört ikililiğin bir kombinasyonudur (ör., INTJ). Böylece, kişinin tutumunu (E/I), algılama işlevini (S/N), yargılama işlevini (T/F) ve yaşam tarzı tercihini (J/P) belirten on altı farklı kişilik tipi mümkündür: ENTP, ENTJ, ENFP, ENFJ, ESTP, ESTJ, ESFP, ESFJ, INTP, INTJ, INFP, INFJ, ISTP, ISTJ, ISFP ve ISFJ (King ve Mason, 2020, s.2).

2.1.1.3.6. Hacettepe Kişilik Envanteri/Ölçeği

Hacettepe Kişilik Envanteri'nin (HKE) amacı bireylerin kişisel uyum ve sosyal uyum seviyelerini ölçmektir. Bu envanterin geliştirildiği yıllarda davranış bilimlerinde kullanılacak ve bireylerin kişilik niteliklerini ve uyum düzeylerini ölçecek çok yönlü bir ölçme aracı bulunmamaktaydı. Hastanelerin psikiyatri kliniklerinde ise, sadece Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) kullanılmaktaydı. MMPI, hastaların psikiyatrik değerlendirilmesine yönelik olduğu için gerek içerik gerekse elde edilen puanlar ve alt ölçekleriyle; normal ve ruh sağlığı ileri düzeyde bozuk olmayan kişilere uygulamak için uygun bir araç değildi.

Bireyin kişisel yönü ile davranış biçimi, davranış kalıpları, gerçekte yaptıkları ve tepki örüntüsü anlaşılırken; uyarıcı olarak bireyin başkaları üzerinde bıraktığı etkiler ya da izlenimler sosyal yönü ile ele alınır. Bu şekilde envanter iki temel bölümden oluştu: *kişisel uyum bölümünde* dört alt ölçek (kendini gerçekleştirme-KG, duygusal kararlılık-DK, nevrotik eğilimler-NE, psikotik belirtiler-PB), *sosyal uyumda* da (aile ilişkileri-Aİ, sosyal ilişkiler-Sİ, sosyal normlar-SN, antisosyal eğilimler-AE) sekiz alt ölçek bulunmakta olup, alt ölçeklerin her birinde de yirmişer madde bulunmaktadır. Geçerlik puanı (G) için de sekiz madde bulunup; ölçek toplam 168 maddeden oluşmaktadır. Toplam puan üç, alt ölçek puanı sekiz ve geçerlik puanı iki olmak üzere 13 puan hesaplanmaktadır. Envanterde bir cevap kağıdı ve bir cevap anahtarı bulunmaktadır (Solak, 2020, s.26-27).

Bireylerin kişiliğinin ve değer sistemlerinin oluşumunu; yaşamın ilk yıllarından itibaren aile, çevre, toplum, içinde yaşadığı dönem ve bu döneme ait olaylar etkilemektedir. İşgörenler hayatlarının büyük bir kısmını örgütlerde iş arkadaşlarıyla birlikte geçirirler. Kendi kişiliğini ve değerlerini çalıştığı örgütte yansıtan bireyin, yaptığı iş, çalışma ortamı ve çalıştığı insanlar uyumlu olduğunda performansı, iş tatmini ve verimliliği artacak; işten ayrılma niyeti azalacaktır. Elde edilen bu sonucun bireyin çalıştığı kuruma olumlu katkısı olacaktır (Kaleli ve Yalçın 2019, s.88). Özetle iyi çalışma koşullarına ve insan ilişkilerine sahip rahat bir işyeri, işgören haklarını koruyan işverenler; işten ayrılmalarını engellemek için çok önemlidir (Yahaya vd., 2012, s.7459).

2.1.2. Çalışma Koşulları

Araştırmanın bu bölümünde çalışma koşulları kavramı, işin nasıl yapıldığı, işgörenin neden çalıştığı, çalışma sürecinde kullandığı araç ve gereçler, çalışma yerinin yasal ve fiziksel koşulları gibi durumlara yer verilecektir. Çalışma koşulları; büyüklüğü, özellikleri veya konumu ne olursa olsun her örgütte önemlidir. İş Terimleri Sözlüğü'ne göre çalışma koşulları “çalışma saatleri, fiziksel yönler, yasal haklar ve sorumluluklar, örgüt kültürü, iş yükü ve eğitim gibi çalışma ortamını ve iş yerindeki emeği etkileyen mevcut tüm koşulları ifade eder” (Ali vd., 2013, s.69).

Bir işin gerçekleştirildiği koşullara baktığımızda ise; tamamen rahat olanlardan, çalışanların yaşamı ve sağlığı için çok zor ve tehlikeli olanlara kadar farklı koşullarda olabilir. Zor çalışma koşulları: (1) *dış faktörler*; iklim - meteorolojik koşullar, sıcaklık, nem, hava akımı, ortamdaki aydınlatma, gürültü ve parazit, gazlar, radyasyon, toz, duman ve diğer zararlı faktörler, (2) *özel faktörler*; işgörenin demografik özellikleri, yorgunluk, monotonluk, çalışma sırasında uygun olmayan duruş vb. gibi (3) üretimin *organizasyonu ile ilgili faktörler*; vardiya süresi, çalışma programı, çalışma süresi, çalışma hızı, aşırı zorlanma vb. gibi faktörlerden etkilenebilir (Bakotic ve Babic, 2013, s. 207).

Bu bağlamda gerçekleştirilen kuramsal araştırmalar ve tartışmalar, çalışma koşullarının iş tatmini, performans, örgüte bağlılık gibi örgütsel verimliliği artırabilecek önemli faktörleri doğrudan etkilediği görülmektedir (Balcı ve Olcay, 2008, s. 43).

2.1.2.1. Çalışma Koşulları ile İlgili Faktörler

Çalışma koşulları her iş kolu için farklı değerlendirilse de genel olarak alan yazınında; ücret ve yan haklar (maaş, prim sistemi, yan haklar), iş ile ilgili faktörler (çalışma süresi), iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faktörler (iş güvencesi, sendikal haklar, sosyal güvenlik hakları) çalışma durumu ile ilgili faktörler (mesleki eğitim hakları, fiziksel çalışma ortamı) olarak sınıflandırmak mümkündür. Literatürde en sık karşılaşılan faktörler ise çalışma süresi, işin kendisi ve iş arkadaşları gibi iş ile ilgilidir (Oldham ve Hackman, 1980; Karasek vd., 1998; Tummings vd., 2002; Morrison vd., 2005; Schyns ve Croon, 2006; Love vd., 2007). Yine daha düşük

sıklıkta da olsa önceki araştırmalarda kullanılan diğer faktörler: iş güvencesizliği, üstlenilen görevlerin anlamı, rol netliği, liderlik kalitesi, öngörülebilirlik ve iyi yapılan bir işin görülmesidir (Karasekvd., 1998; Tummersvd., 2002; Uppal, 2005; Hsu ve Wang, 2008; MoncadaLluis vd., 2008; Wakkee vd., 2010'dan akt. Marin-Garcia, 2011, s. 5-6).

2.1.2.1.1. Ücret ve Yan Haklar

İktisat biliminin temel kavramlarından biri olan ücret, işçi-işveren ilişkilerinin esasını oluşturur. Üretim faktörlerinden emeğin karşılığı olan ücret, işçi ve ailesinin geçimi sağlarken, işveren açısından da bir üretim maliyetidir (Esen vd., 2018, s. 2). İşgörenler, temel ihtiyaçlarını karşılamak ve kendilerinin ve ailelerinin refah içinde yaşamasını sağlamak için, yaptıkları işin karşılığında belirli bir ücret alırlar ve işe girişte bununla ilgili sözleşme imzalarlar. Bazı örgütler ücret vermenin yanı sıra çalışan memnuniyetini arttırmayı, işgörenlerin hayatlarını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını karşılamayı, daha sosyal olmalarını ve performanslarını yükseltmeyi amaçlar. Bunun için örgütler; ulaşım, yemek, spor ve sosyalleşme için verilen ek ücretler ya da çözüm ortaklarıyla işbirliği, özel günlerde hediye, çek gibi ücret dışı yan haklar sunmaktadırlar (Yücesan, 2019, s. 22).

İşgörenlerin yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücret, onların işlerine yönelik tutumlarını belirlemede önemli bir faktör olup, sadece güvenlik ve statü sembolü olmayıp, işgörenleri için örgütlerinin kendilerine verdiği değer bir göstergesidir. Burada işgören tatminini etkileyen ücretin miktarı değil, adil ücret algısıdır. Ücret, işgören tatminini artırmak için kullanılan önemli bir araç olmakla beraber işgörenin ihtiyaç duyduğu değer veya faydayı içermelidir (Ergüney, 2006, s. 84-85).

2.1.2.1.2. Çalışma Süresi

Çalışma süresi, işçinin iş kanununun çalışma süreleri yönetmeliğine göre, çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir (madde 3) (hhtp-1). Küreselleşme, teknolojinin gelişmesi ve artan rekabet koşulları nedeniyle çalışma hayatı hızla değişmekte, işgörenlerin çalışma süreleri ve esnek çalışma saatleri önem kazanmaktadır. Günümüz çalışma süreleri düşünüldüğünde insanlar günün büyük bir kısmını

çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. Bu nedenle, tatmin edici olmayan bir ortamda çalışmak ve uzun saatler çalışmak işgörenin işte ve iş dışında yaşamını olumsuz anlamda etkileyebilir. Ayrıca işgörenlerin rahat ve arzu edilen çalışma koşullarında daha verimli ve motive çalışmaları sağlanabilir (Akkaşoğlu ve Ulama, 2016, s. 99).

Bu konuda yapılan bir çalışmada esnek çalışma saatlerinin bireylerin iş tatminlerini etkilediği görülmüştür. (Taşlıyan vd., 2017, s. 111). Örneğin sağlık sektöründe özellikle 1970'li yılların ortalarından itibaren rekabet edebilmek, esnek piyasanın ani ve hızlı gereksinimlerine yanıt verebilmek, işgücü gereksinimini karşılamak, işgücü maliyetini düşürebilmek ve üretim akışını kesintiye uğratmamak için esnek üretim uygulamalarına başlanmış, bu durum, kamu ya da özel sektörde çalışma süresinin uzamasına, düzensizleşmesine, yoğun ve ağır çalışma koşullarına yol açmıştır (Özkan vd., 2013, s. 22).

2.1.2.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Faktörler

İş güvencesi sistemi ile işçinin istihdamı ve İş Hukukunun en önemli konu ve amaçlarından biri olan iş sözleşmesinin devamının korunması sağlanmaktadır (Aras, 2015, s.429). İnsan yaşamının korunması, çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları hakkı ile ilgili ulusal ve uluslararası hukukta ve ülkemiz tarafından 2004 yılında imzalanan 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına ilişkin 155 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 13. maddesi gereğince, “çalışanlara işyerlerinde sağlığı ve yaşamı için ciddi ve yakın tehlike bulunması halinde çalışmaktan kaçınma” hakkı verilmiştir (İncirlioğlu, 2014, s. 810). Bu nedenle çalışanlara daha fazla önem vermek ve kendilerini güvende hissettirmek örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Öztürk vd. 2019, s. 1128).

Bireyler, çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikalara katılma hakkı da olmak üzere, barışçıl toplanma ve başkalarıyla dernek kurma özgürlüğüne sahiptir (ECHR, 2022, s. 1). İşgörenleri temsil eden ve onlar adına müzakere eden bağımsız ve üyeliğe dayalı işçi örgütleri olan sendikalar, üyelerinin işyerlerinde sorunları olduğunda tavsiyelerde bulunurlar, işverenlerle yapılan görüşmelerde üyeleri temsil ederler ve işverenlerle müzakere ederek ücretlerin ve çalışma koşullarının

iyileştirilmesine yardımcı olurlar. Sendikalar ayrıca, üyelerinin yasal haklarının uygulanmasını sağlar, üyeler için eğitim ve öğrenim fırsatları sağlar ve aracılık eder, işyerinde eşit fırsatları teşvik eder, ayrımcılığa karşı mücadele eder ve sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasına yardımcı olur. Çoğu sendikanın üyelerine sunduğu hizmetler; sosyal yardım, kişisel hukuki yardım ve mali hizmetlerdir (ETI, 2010, s. 1).

İnsan hakları tam olarak gerçekleştirilmeyen koşullarla karşı karşıya kalan herkes için insan onurunun güvence altına alınması merkezi bir öneme sahiptir. Sosyal güvenlik hakkı; hastalık, iş kazası, sakatlık, işsizlik, analık, yaşlılık veya bir aile üyesinin ölümü nedeniyle işle ilgili gelir eksikliği, karşılanamaz sağlık hizmetleri, özellikle çocuklar ve bakmakla yükümlü olunan yetişkinler için aile desteği sağlamak için ayrımcılığa uğramadan yardımlara erişme ve bu yardımları sürdürme hakkını kapsar. Sosyal güvenlik, yoksulluğun azaltılması ve hafifletilmesinde, sosyal dışlanmanın önlenmesinde ve sosyal kapsayıcılığın teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (hhttp-2). Benzer şekilde “Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme” (ESKHS) ile Birleşmiş Milletler tarafınca kabul edilen ve güvence altına alan düzenlemeler; çalışma hakkı, adil ücret, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, çalışma süreleri ve izinler, sendikal ve sosyal güvenlik haklarıdır (Bağçeci, 2019, s. 974).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, işgörenlerin en önemli sosyal haklarından ve toplumsal ihtiyaçlarından biri olduğundan, işgörenlerin işyerlerinde yaşam haklarını risk altında görmemeleri için bu alandaki uygulamalar ve denetimler büyük önem taşımaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları, işgörenlerin bu konudaki algılarına olumlu katkı sağladığı için işgörenler örgütte çalışmaktan memnun olurlar ve bu durum işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile olumlu bir etkisi olur. Bu sayede örgüte bağlı olan ve işinden tatmin olan işgörenlerin performanslarının artması beklenmektedir (Çınar ve Gündoğdu, 2019, s.244).

2.1.2.1.4. Çalışma Durumu ile İlgili Faktörler

Çalışma koşulları kapsamında yer alan diğer bir başlık, çalışma durumudur. Çalışma durumu ile ilgili faktörler ise; mesleki eğitim, fiziksel ve psikolojik çalışma koşullarıdır.

Örgütlerde insan kaynakları yönetiminin önemli bir işlevi olarak işgören eğitimi; işgörenlerin ve oluşturdukları grupların, örgütte yaptıkları işlerde veya gelecekte üstelenecekleri görevlerde daha etkin performans gösterebilmeleri için, mesleki bilgilerini artırmak için rasyonel karar verme, tutum, düşünce, davranış, alışkanlık ve anlayışlarına olumlu katkıda bulunmaya yönelik faaliyetlerdir (Ayan, 2008, s. 4). Mesleki eğitimin amacı ise yüksek vasıflı ve uyarlanabilir bir işgücü üretmektir (Lagutina, 2012, s. 344). Bu doğrultuda örgütlerin çalışma koşullarını şekillendirirken iş görenlerinin mesleki eğitim haklarını göz önünde bulundurmalarında yarar vardır.

İşgörenin yaşamsal fonksiyonlarını fiziksel ve psikolojik olarak tehlikeye atmayan çalışma koşulları; onlara herhangi bir rahatsızlık veya sıkıntı vermeyen; aydınlatma, ısı, nem, havalandırma, gürültü ve titreşim gibi problemlerden arındırılmış ve kullanılan üretim sisteminin ergonomik olarak uygun olduğu fiziksel bir ortamı içermesi, hem işgören sağlığı ve güvenliği, hem de örgütsel verimlilik açısından önem taşımaktadır (Koca vd., 2010, s. 231).

Günümüz yüksek rekabet ortamı, örgütlerin işgörenlerini en etkin ve verimli şekilde çalışabileceği çalışma koşullarını gerektirmektedir. İşgören performansının verimli kullanabilmesi, büyük ölçüde işgörenin örgüt içindeki iş tatminine bağlı olduğundan, bu durumun örgütler açısından büyük önemi giderek artmaktadır.

2.1.3. İş Tatmini

Bu bölümde, iş tatmini ile ilgili alan yazın taraması yapılarak; iş tatmininin anlamı, önemi, etkileyen unsurlar, yazınsal gelişimi ve ilgili kuramlar incelenerek, ana hatları ile açıklanmaktadır.

2.1.3.1. İş Tatmini Kavramının Anlamı ve Önemi

Örgütsel davranış bilimlerinde, bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri en önemli tutumlardan biri de iş tatminidir. Bu tutum olumlu olduğunda işgören tatmini yüksek, olumsuz olduğunda işgören tatmini düşük olduğu söylenebilir. Bu konuda geniş bir literatür mevcuttur (Kırel ve Ağlargöz, 2019, s. 71).

Kavramsal açıdan bakıldığında Türk Dil Kurumu'na göre genel olarak *tatmin*; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyumdur (TDK, 2019). Buradan hareketle Hoppock (1935), iş tatminini, bir kişinin işinden gerçekten memnun olduğunu belirtmesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir birleşimi olarak tanımlar. Bu yaklaşımda iş tatmini birçok dış faktörden etkilenmesine rağmen, işgörenlerin kendilerini nasıl hissettiklerinin içsel bir durumudur. Dolayısıyla iş tatmini, tatmin duygusuna neden olan birtakım faktörleri içermektedir (Aziri, 2011, s. 77).

Vroom (1964), iş tatminini “bireyin iş rollerine karşı olumlu tutum ve davranışı” olduğunu belirtirken; Locke (1969) “kişinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum”, olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlara dayanarak, iş tatmininin büyük ölçüde çalışanların algıları ve beklentileri tarafından yönetilen karmaşık bir değişkenler kümesi olduğu sonucuna varılabilir (Thangaswamy ve Thiyagaraj, 2017, s. 465). Bunlara ek olarak Spector (1977) iş tatminini, çalışanın işini beğenip beğenmemesi arasındaki duygu durumu olarak; Brief (1998) ise, bir dereceye kadar olumlu veya olumsuz deneyim yoluyla duygusal veya bilişsel olarak tanımlanan ifade edilen işlere yönelik, işlere yönelik, duygu ve düşünceler olduğunu savunmuştur. Bu nedenle iş tatmini, birçok açıdan çalışanların iş yerlerine yönelik duygu, düşünce ve algılarını temsil etmektedir (Munir ve Rahman, 2016, s. 490).

Mueller ve Kim (2008)'in iki farklı iş tatmini tanımı vardır; ilki, işle ilgili genel duygu; ikincisi ise, işin faydaları, maddi getirisi, konumu, ilerleme fırsatları, çalışma ortamı ve çalışanlar arasındaki ilişkiler gibi yönleriyle ilgili duygulardır. Son olarak, Courtney ve YOUNKYOUNG (2017)'in kavramı, bireyin işi ve çalıştığı örgüt hakkında hissettiklerini kapsayan öznel bakış açısı ile iş değerlerinin kazanılmasından kaynaklanan zevkli duygusal durum olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlardan yola çıkarak, *iş tatminsizliği*, kişisel yeteneklerini ortaya koyarak ve

bunları gerçekleştirerek çalışmak isteyen bireylerin, ihtiyaçları gerçekleşmediğinde yaşadıkları olumsuz durum ve algılama olduğundan, bireyin kişisel hayatını olumsuz etkileyebileceğinden ve çalışanların işyerinde geçirdikleri zaman önemli olduğundan, günümüzde iş tatminini örgütler açısından önemli bir faktör haline gelmektedir (Gignacand Aplebaum, 1997'den akt. Tanrıverdi, 2006, s .3; Abuhashesh, Al-Dmour ve Masa, 2019, s. 3-4).

2.1.3.2. İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

İhtiyaçları ve beklentileri karşılanan işgörenler, meslektaşlarına göre daha üretken olduğundan; işgörenin, memnuniyet, rahatlık, güven, ödül, kişisel gelişim ve terfi, statü ve ücret vb. olumlu fırsatlar bulmasıyla sonuçlanan işle ilgili farklı unsurlara duygusal tepkisi iş tatmini ile sonuçlanır (Temesgen vd., 2018, s.1). Coomber ve Barriball (2007) iş tatmininin onu etkileyen birçok unsurla karma bir kombinasyon olduğunu savunurken, Porter ve Lawler (1968) iç ve dış tatmin olarak iş tatminini etkileyen unsurları ikiye ayırmışlardır. Öte yandan, Glisson ve Durick (1988) işgörenin kendisi (demografik değişkenler, yetenekler ve kişilik özellikleri), iş (iş özellikleri ve iç ödüller) ve örgütsel özellikler olarak iş tatmininin temel faktörlerini belirlemişlerdir (Chen, 2008'den akt. Soysal ve Tan, 2013, s.47).

Dolayısıyla alanyazına bakıldığında, bilim insanları tarafından iş tatminini etkileyen unsurlar farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir.

İş tatminini etkileyen unsurlar üç ana kategoride toplandığında, ilki; işgörenlerin kişilik özellikleri, değer yargıları, beklentileri, iş deneyimleri ve sosyal çevrelerini kapsayan *bireysel faktörler* iken, ikinci *işe ilişkin faktörler* (verilen görevlerin özellikleri, rol belirsizliği/rol çatışması, çalışma koşulları, iş yükü dengesi vb.); üçüncüsü *örgütsel faktörler* (yönetim şekli, çalışana nasıl davranıldığı, iletişim, sosyal ilişkiler, insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamaları ve ödüllendirme sistemi vb.) kapsamaktadır. Bu unsurlar birbirleriyle etkileşime girerek iş tatminini olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilir (Görgülür, 2013, s.75).

İş tatminini etkileyen kişisel unsurlar; *kişisel özellikler* ve *demografik faktörler*dir.

Kişisel özellikleri, kişilik tipi, eğitim düzeyi, nitelikler, zekâ, yetenekler ve beceriler gibi unsurları içerir (Mullins, 2010, s.282). Ayrıca kişinin yaşamı boyunca kazandığı deneyimler ve doğuştan gelen çeşitli özellikler ile ilgilidir. İşgörenlerin kendine güvenmesi öz benlik duygusunu gerçekleştirir, bu özelliklerini daha az geliştirenlere göre daha fazla iş tatminine neden olabilir. Öz benlik duygusunu gerçekleştiren bir işgören, zorlu bir işe daha fazla değer verir; başarılı olmak için daha fazla güdülenir; daha çok sorumluluk alır; liyakati önemser; övülmeye, daha az onaylanmaya gerek duyar; daha az eleştiriden rahatsızlık duyar; daha az işle ilgili çatışma ve kaygı yaşar; daha az uyum mekanizmalarına başvurur (Başaran, 2000, s. 220). İş tatminini açıklamaya çalışan *yaradılış eğilimi kuramına* (dispositionaltheory) göre kişilik özellikleri, iş tatmininde önemli bir rol oynamaktadır (Dormann ve Zape, 2001, s. 498). Bu kuram, bazı kişilerin genetik açıdan işlerinden, iş ve zamandan bağımsız olarak daha çok memnun olduklarını ve bunun kişilik özelliklerinden kaynaklandığını savunur (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005, s. 184). İş tatmini ile kişilik arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bir araştırmada; daha uzlaşmacı, sosyal ve öğrenmeye açık işgörenlerin, iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Doğar, 2016, s. 1244).

İş tatminini etkileyen kişisel faktörlerden ikinci grubu “*Demografik Faktörler*” oluşturur. Bunlar, aşağıda ayrı ayrı açıklanmaktadır:

Yaş: Kişinin yaşı ve ömrü davranışlarını, tutumlarını ve kararlarını belirler; bundan dolayı işe karşı düşünce ve tutumlarda da yaşa bağlı olarak bazı farklılıklar görülebilir. Yaşın artmasıyla birlikte, işgörenin deneyimi de artmakta ve dolayısıyla iş tatmini düzeyi de yükselmektedir (Akşit, 2010, s.38). Bu durum; işgörenlerin yaş artışıyla stresin azalması, mesleki deneyimle zorluklarla başa çıkma yollarının gelişmesi; öte yandan genç yaştakilerin, hiyerarşik düzende meslekte daha rutin işler yapmaları ve sisteme ayak uydurmakta daha fazla zorlanmaları ile açıklanabilir (Kaya, 2013, s. 10). Genel olarak iş tatmininin yaşla doğrusal olarak arttığına inanılmaktadır. Bununla birlikte, ilişkinin U şeklinde olduğuna, istihdamın ilk yıllarında ılımlı bir seviyeye düştüğüne ve daha sonra emekliliğe kadar istikrarlı bir şekilde arttığına dair ikna edici argümanlar ve bazı görgül kanıtlar vardır (Clarkvd., 1996, s. 57).

Hizmet süresi, bir işte çalışılan süreyi gösteren unsurdur. Aynı işte uzun yıllardır çalışan işgörenlerin iş tatmini düzeyinin yüksek olduğu; yaptığı işi sevmeyen, işe uyum sağlayamayan işgörenlerin işlerini bırakma eğiliminde olacaklarından hizmet süresi ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu anlaşılabilir (Selvi, 2016, s. 47). Başka bir çalışmada; yaş ve görev süresinin iş tatminin belirleyicileri olup olmadığını veya ikisi arasında bir etkileşim olup olmadığını incelenmektedir. Sonuçlar, çalışan yaşının genel iş tatmin düzeyi ile önemli ölçüde ilişkili olmadığını, ancak hizmet süresi ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, hizmet süresi ile iş tatmini boyutları (iş, ücret ve yan haklar) arasında anlamlı bir ilişki olmasına rağmen, hizmet süresinin iş tatmini üzerindeki etkisi yaşa göre önemli ölçüde değiştiği görülmüştür (Sarker vd., 2003, s.745).

Cinsiyet: Kadın ya da erkek işgören olmanın iş tatmini ile ilişkili olabileceği düşüncesiyle birçok araştırma yapılmış, bazılarında kadınlar erkeklerden; bazı durumlarda erkekler kadınlardan daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip olduğunu; bazı durumlarda ise cinsiyet farklılığının doğrudan iş tatmini ile ilişki içinde olmadığı görülmüştür (Öztürk, 2014, s. 32). Cinsiyet, ülke ve işe dayalı faktörlerin çalışanların iş tatmini seviyeleri üzerinde bir fark yaratıp yaratmadığını araştırmak için 2015 Uluslararası Sosyal Araştırma Programından alınan veriler kullanılarak yapılan bir araştırmada; dışsal ödüller, içsel ödüller, iş ilişkileri ve iş-yaşam dengesi ödülleri incelenmiştir. Genel olarak, kadınların ve erkeklerin iş tatmini arasında hiçbir fark olmadığı, sadece bir ülkede kadınların iş tatmininin önemli ölçüde daha yüksek olduğu, dışsal ödüllerin kadınlar için önemli ölçüde daha düşük olduğu görülmüştür (Andrade, Westover, Peterson, 2019, s. 22).

Medeni durum, kişilerin evli veya bekâr olma durumlarıdır. İş tatmini ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Evli veya bekâr işgörenlerin iş tatminine etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmalarda, evli işgörenlerin genel olarak bekâr işgörelere göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları bulunmuştur (Demir, 2012, s.84). Yapılan farklı bir araştırmada ise, evlilerde iş tatmininin: ücret, otorite ve iş arkadaşları boyutlarında; bekârlarda ise: sorumluluk ve takdir boyutlarında yüksek çıkmış, diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bunun sebebinin evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam, evli işgörenlerin aile geçindirmeleri sebebiyle ücrete daha

fazla öncelik vermesi iken, bekâr çalışanların ise örgütten beklentileri daha fazla olması sayılabilir (Mercanlıoğlu, 2012, s. 131). Benzer bir araştırmada, işgörenlerden evli olanların bekarlara göre iş tatminlerinin daha yüksek düzeyde olması, evliliğin getirdiği sorumluluklar ve düzenli bir yaşam sürme gibi nedenlerden kaynaklanabildiği belirtilmektedir (Kaya, 2007, s. 365). Yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmada, evli olmanın iş tatmini üzerinde etkisinin olumlu olduğu görülmüştür (Kuzulugil, 2012, s. 136).

Statü: Çok geniş kapsamlı bir terim olup; kişinin örgütsel hiyerarşideki konumu, mesleğin getirdiği prestij, yönetici ise bulunduğu yönetsel kademe gibi özellikleridir. İş tatmini ile statü arasında yapılan araştırmalarda ilişkinin güçlü olduğu, yöneticiler arasında yapılan araştırmalarda ise üst yönetim kademelerindeki kişilerin, daha yüksek iş tatminlerinin olduğu görülmüştür (Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 55). Diğer bir ifade ile toplumda saygın bir kişi olarak bilinme yüksek statü olarak tanımlanır. İş ile elde edilen maddi/manevi kazançlar, kişinin sosyal konumunu yükseltmekte, toplumdaki konumunu olumlu yönde değiştirmekte ve böylece iş tatmini olumlu yönde etkilenmektedir (Mercanlıoğlu, 2012, s. 125). Sonuçlar, bir kişinin sosyal statüsü veya itibarı, mesleği veya istihdam edildiği sektör, işgörenlerin iş tatmininin belirlenmesinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Soysal ve Tan, 2013, s.48). Carson (1999) yaptığı bir araştırmada yüksek statülü işgörenlerin, düşük statülü işgörelere göre pek çok zorluğun veya engelin üstesinden gelmek için daha gayretli olduklarından; yüksek statülü işgörenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu görülmüştür (Karahan, 2008, s. 237).

Eğitim ve öğretim: Kişinin aldığı eğitim ve öğretim düzeylerine sahip olabilirler; bu da onların işlerine karşı tutumlarını belirleyebilir. Örneğin, eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin iş tatmininin düşük olmasının nedeni, kendilerini tekrar eden işler yaptıklarını hissetmeleri olabilir. Kişilerin eğitim kurumlarında kazandıkları nitelik, bilgi, beceri ve yeteneklerin mesleki görevlerini yerine getirirken etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Eğitimle kazandıkları niteliklerini değerlendiremedikleri zaman da işlerinden tatmin olmayabilirler (Kapur, 2018, s. 7). Yüksek eğitimli kişilerin işlerinden ve örgütlerinden daha yüksek beklentilerinin olması nedeniyle daha az eğitimli kişilere göre iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir (Kaya, 2007, s. 368). Kişileri, iş gereksinimlerine göre

gerekli eğitim düzeyinde yani kalifiye kişiyi işe almak iş tatminine yol açacaktır (Ibrahim, 2021, s.23).

İş tatminini etkileyen *işe ilişkin faktörler*; verilen görevlerin özellikleri, çalışma koşulları, rol belirsizliği/rol çatışması, iş yükü dengesi vb.dir.

İşin kendisi, işin kişiye sunduğu görevler, öğrenme fırsatları ve sorumluluk alma şansıdır (Smith vd., 1969'dan Aktaran Luthans, 2010, s. 141). İşgörenler sevdikleri, kendilerine bir şeyler katan ve kendilerinin de katma değer yarattıkları bir işte çalışmaları tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilerken, zorla çalıştıkları işler ise tatmin seviyelerini olumsuz yönde etkileyecektir (Şimşir ve Seyran, 2020, s. 29). Arnold ve Fellman'a (1986) göre ücret gibi işin kendisi de iş tatmininde önemli bir rol oynamaktadır. Genelde insanlar her gün sürekli bir iş yapmak yerine rekabetin olduğu yerde çalışmak isterler. İşin kendisinin iş tatminini etkileyen en önemli iki yönü çeşitlilik ve çalışma yöntemlerini, talimatlarını araştırmaktır. Genel olarak, ortalama düzeyde çeşitliliği olan işler iş tatminini artırır. Çeşitliliği ve hareketliliği az olan işler sabırsızlığa yol açar. Yorucu, daha fazla çeşitliliğe ve hareketliliğe sahip işler ise, çalışanların stresini ve gerginliğini artırır. Korman (1977) bu durumu dikkate alarak aşağıdaki faktörleri oluşturmuştur.

- Çeşitlilik: Çalışanların çok çeşitli görevlerle meşgul olma derecesi.
- Hareket özgürlüğü: bireyin zamanlamayı, planlamayı ve işle ilgili faaliyetleri gerçekleştirme.
- İşin güçlendirilmesi: Bir işin tamamının gerçekleştirilme derecesi.
- Geribildirim: Çalışanların iş yapmanın yanı sıra, işlerindeki performansın iyi olduğunu farkında olma derecesi.
- Anlamlı olma: İşin, anlamlı görevleri içermesi derecesi.
- Başkalarıyla iletişim: İşin, başkalarıyla etkileşim gerektirme derecesi.
- Değerlendirme fırsatları: İşin, başkalarıyla etkileşime izin verme derecesi, gayri resmi ve dostluk ilişkilerinin kurulmasına yol açacaktır (Rezaei vd., 2015, s. 3470).

Çalışma koşulları, bir işin gerçekleştirildiği koşullardır. Tamamen rahat olan çalışma koşullarından, çalışanların hayatı ve sağlığı için çok zor ve tehlikeli olanlara

kadar farklılık gösterebilir. Zor çalışma koşulları: (1) dış faktörler; iklim – meteorolojik koşullar, sıcaklık, nem, hava akımı, işyeri aydınlatması, gürültü ve parazit, gazlar, radyasyon, toz, duman ve diğer zararlı faktörler (2) subjektif faktörler; işçinin cinsiyeti ve yaşı, yorgunluk, monotonluk, çalışma sırasında uygun olmayan duruş vb. (3) üretimin organizasyonu ile ilgili faktörler; vardiya süresi, çalışma programı, çalışma süresi, hız, aşırı zorlama vb. etkilenir. Çalışma koşullarının iş tatminine etkisiyle ilgili araştırma sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı; zor çalışma koşullarında (tesiste) çalışanlar ile normal çalışma koşullarında (idarede) çalışanlar arasındaki iş tatmini; normal çalışma koşullarında çalışan işçiler, zor çalışma koşullarında çalışan işçilere göre çalışma koşullarından daha memnun; Zor çalışma koşulları altında çalışan işçiler söz konusu olduğunda, çalışma koşulları onların genel iş doyumunun önemli bir faktörü olduğu görülmüştür (Bakotic ve Babic, 2013, s. 206-207). Bu konuda yapılan farklı bir araştırmaya göre çalışma koşulları, işgörenlerin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu görülmüştür. Zor çalışma koşulları, çalışanların yeteneklerini sergilemelerini ve tam potansiyele ulaşmalarını kısıtlar, bu nedenle işletmelerin iyi çalışma ortamının önemini anlamaları zorunludur (Raziq ve Maulabakhsh, 2015, s. 724).

Ücret, yapılan iş karşılığında işletmeden alınan mali miktardır. Örgütler, işgörenleri çekmek, örgütte tutmak ve performanslarını artırmak için bir araç olarak ücreti kullanır. Ücret, çalışanların yaşamını devam ettirmesi için ve çalışana toplum içinde sosyal statü kazandıran tek ekonomik araçtır. İşgörenler, ücretin ödenme şekli ve miktarından etkilendiklerinden, bu durum işgörenin iş tatmin düzeyini de etkileyen önemli bir faktör haline gelmiştir (Aydemir, 2013, s.127). Ayrıca adil ücret olup olmaması da çok önemlidir. İşgören aldığı ücreti, kendi örgütünde ve diğer örgütlerde benzer işleri yapan işgörenlerle karşılaştıracağından, ücretin yeterli ve adil olması gerekir. Aksi halde, örgütlerinde ücret adaletsizliği olduğuna inanan işgörenler, tatminsizlik eğiliminde olurlar (İşcan ve Timuroğlu, 2010, s. 125).

İş tatminini etkileyen *örgütsel faktörler*; yönetim şekli, çalışana nasıl davranıldığı, iletişim, sosyal ilişkiler, İKY uygulamaları ve ödüllendirme sistemi vb.dir.

Terfi fırsatları, bir işletmedeki ilerleme şansıdır. Terfi kararlarının adil olması iş tatminini etkileyecektir. Belirli bir süre çalışanlar için terfi fırsatlarına ihtiyaç vardır Terfi fırsatları; örgüte, işgörenlerin beceri ve yeteneklerini daha etkin kullanma fırsatı verirken, işgörenlerin kapasitelerini ve başarılarını daha da geliştirmeleri için bir teşvik görevi görebilir. Ayrıca geçmiş davranışlar için bir ödül ya da karşılık olarak da işlev görebilir (İşcan ve Timuroğlu, 2010, s. 127). 27 yıllık bir süre boyunca yönetici pozisyonlarına terfilerin ve ücret artışlarının iş tatmini üzerindeki etkilerini boylamsal olarak incelenen bir çalışmada; terfilerin kısa vadede iş tatminini olumlu etkilediğini ancak 1 yıl sonra azaldığını, bir terfinin iş tatmini üzerindeki etkisinin erkekler için kadınlardan daha belirgin olduğu görülmüştür (Otto vd., 2022, s. 151).

Yönetimin tutumu, yöneticinin sözlü ve teknik destek sağlama davranışı ve yetenekleridir. Yönetimin tutumunun iş tatminini etkileyen iki boyutu bulunmaktadır. İlki, bir yöneticinin kişisel ilgisini ve çalışana ne kadar önem verdiğini ölçen çalışan merkezliktir. Çoğunlukla işgörenin ne kadar süredir çalıştığını kontrol etmek, çalışana tavsiyede ve yardımda bulunmak, çalışanla hem kişisel hem de resmi düzeyde iletişim kurmak gibi durumlar olarak kendini gösterir. Amerikalı çalışanlar genellikle yöneticilerinin bu durumlarda çok iyi bir iş çıkarmadıklarından şikâyet ederler. Çalışanların işten ayrılmalarının başlıca nedenlerinden birinin, yöneticilerinin onları umursamaması olduğuna dair önemli ampirik kanıtlar vardır (Buckingham ve Coffman 1999'dan akt., Luthans, 2011, s.143). Diğer bir boyut, kendi işlerini etkileyen kararlara işgörenlerinin katılmalarına izin veren bir yönetim tarzıdır. Bu yaklaşım sayesinde genellikle daha yüksek iş tatmini sağlanır. Yapılan bir araştırma, karar verme sürecine katılımın iş tatmini üzerinde etkisinin olumlu olduğunu göstermiştir. Yönetici tarafından oluşturulan katılımcı bir ortamın, işgören memnuniyeti yönünden bir karara katılımdan daha büyük bir etkisi olduğu görülmektedir (Miller ve Monge 1986'danakt., Luthans, 2011, s. 143). Gündüz Çekmecelioğlu (2005) araştırmasında, değişkenlerden yönetimin desteği ve işin iddialı olması iş tatminini olumlu, işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediğini bulmuştur. Bedeian vd., (1981) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmada ise grup etkileşimleri, üst yönetimin desteği, iletişim, motivasyon düzeyleri ve karar verme yaklaşımları gibi örgütsel unsurlar ile iş

tutumlarından; iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma eğilimi ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir (Çakır, 2010, s. 86).

Çalışma arkadaşları, iş arkadaşlarının teknik ve sosyal olarak ne derece destekleyici olduğudur (Smith vd., 1969'dan akt. Luthans, 2010, s. 141). Çalışma arkadaşı desteği, bir çalışma ortamını zevkli, eğlenceli veya zaman geçirmek için tatsız bir yer haline getirme yeteneğine sahiptir. Hodson (1997), çalışanların iş tatminine, üretkenliğine ve refahına katkıda işyerindeki sosyal ilişkilerinin önemli bir rol oynayabileceğini savunmuştur. Ayrıca yönetime karşı dayanışma ve birleşik direniş için bir temel sağlayabilir veya sağlayamayabilir. Bununla birlikte çalışma arkadaşları iş yeri dışında da önemli etkileri vardır. Örneğin, Kaul ve Lakey (2003), pozitif sosyal ilişkilerin fiziksel ve zihinsel sağlıkla bağlantılı olduğunu bulmuştur. Yapılan farklı bir araştırmada ise, lider desteğinin iş ve yaşam tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu, iş arkadaşları desteğinin ise sadece yaşam tatminini etkilediği görülmüştür (Kale, 2015, s. 103).

2.1.3.3. İş Tatminini Açıklamaya Yönelik Modeller

İş tatmininin açıklama yönelik olarak, aşağıda ana hatlarıyla açıklanan iki modelden yararlanılabilir:

Cornell Modeli, Cornell Doyum Çalışmaları olarak da adlandırılan Cornell Modelini Smith, Kendall ve Hulin (1969) geliştirmiştir. Ayrıca değer (beklenti) kuramları arasında ilk sırada yer alan bu kuram iş tatminini, kişinin çalıştığı işle ilgili duyguları ya da iş durumunun farklı unsurlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkiler olarak tanımlar (Sun, 2002, s. 20).

Cornell modeli, Adams'ın eşitlik kuramı (1965) ile March ve Simon'ın (1958) iş tutumlarının ekonomik modelinde olduğu gibi, işgörenlerin işe kattıkları girdilerin ve elde ettikleri sonuçların önemini vurgular. Girdiler; beceriler, eğitim, zaman, çaba ve vazgeçilen fırsatlardır. Sonuçlar ise; ödeme ve faydaları, statüsü ve çalışma koşullarıdır. Bununla birlikte, Cornell Modelinin en büyük katkısı, girdilerin ve sonuçların iş tatmini üzerindeki etkisinin tahmin edilmesi ve çalışanın bakış açısına bağlı olmasıdır (March ve Simon, 1958). Araştırmalara göre, iş tatmininin, sırasıyla, yerel işsizlik oranı, mesleğe özgü işsizlik oranı ve söz konusu çalışan için mevcut iş

fırsatlarının yaklaşık sayısı ve doğası gibi ekonomik faktörlerden büyük ölçüde etkilendiği varsayılmaktadır. Örneğin, girdi olarak kişinin haftada 50 saat çalışması, akranları haftada 60 saat çalışıyorsa, akranlarının 40 saat çalışmalarından daha tatmin edicidir. Benzer şekilde, sonuçlar açısından baktığımızda, 90.000 dolarlık maaşla bir iş teklif edildiğinde, 80.000 dolarlık maaşın aniden daha az tatmin edici görünmesi muhtemeldir (Dalal, 2013, s. 344-345).

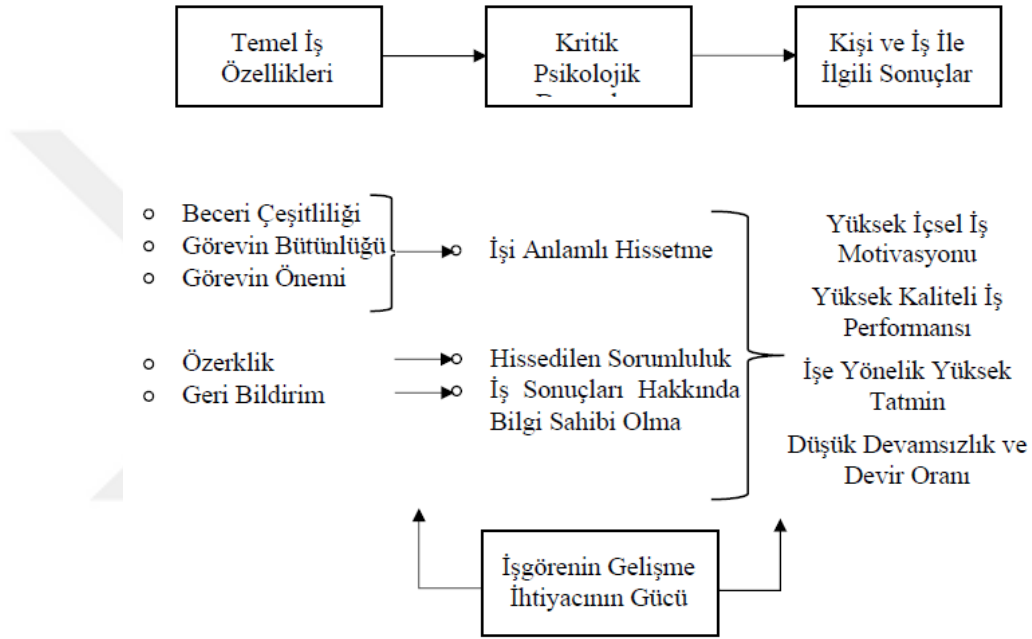
Referans çerçevesi (frame of reference) Cornell çalışmalarının temeli olup, kavramı ortaya koyan ilk araştırmacılar Smith ve diğerleridir (1969). İç standartlar olan referans çerçevesini, kişi değerlendirme yaparken kullanır ve kişinin önceki deneyimleri, beklentileri ve belirli uyaranlara yanıt olarak değişiklik eşikleri ile ilgilidir (Sun, 2002, s. 20). Diğer bir ifade ile referans çerçeveleri; işgörenlerin sonuçlarla ilgili geçmiş deneyimlerini ifade eder ve onların mevcut durumda elde ettikleri sonuçları nasıl algıladıklarını etkiler (Judge vd., 2002, s. 31). Smith, Kendall, Hulin (1969), referans çerçevesi kavramını, kişinin yaşamındaki bütün uyarıcılar ile durumların ağırlıklı ortalaması olan *genel uyum düzeyi* ve kişinin öznel seçeneklerinin *amaç noktaları ya da seçenekler* şeklinde iki yönlü olduğunu belirtmiştir. Kişinin yaşamında ulaşabileceği seçeneklerde genel uyum düzeyi kadar önemlidir. Örnek verecek olursak, bir kişinin sahip olabileceği en iyi iş ve en kötü iş, duygu ve davranışlarının temeli olacağından, şu anki hayal ettiği iş, pozitif öznel amaç noktası olan en iyi işe yakınsa iş tatmini elde edecektir (Atay,2006, s.40). Modele ilişkin doğrudan testlerin eksikliği ve testlerin bir kısmının destekleyici olmamasından, daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır (Judge vd., 2002, s. 31).

İş Özellikleri Modeli ise, Hackman ve Oldham (1976) Yüksek Dereceli İhtiyaç Gücünün, kişinin zenginleştirilmiş işlere (uyarıcıları fazla olan işlere) vereceği tepkinin önemli olduğunu, ancak bunun motivasyonu etkileyen tek unsur olmadığını göstermek için, motivasyon ve iş tatmini ile ilgili mevcut yaklaşımları birleştirerek “İş Özellikleri Modeli” adı verilen yeni bir yaklaşım önermişler ve bu yaklaşımın unsurlarını ölçebilmek için “İş Tanısı Ölçeğini” geliştirmişlerdir.

Modele göre, herhangi bir işin genel olarak beş ana iş özelliği (boyutu) vardır. Bu özelliklerle işinde karşılaşan kişi, her özelliğine göre farklı bir psikolojik durum yaşar. Bu durum kişilerin işlerine karşı motive olmalarını ve böylece hem kendileri hem de örgüt için pozitif ve istenilen iş davranışlarını hayata geçirmelerini sağlar.

Fakat bu durum sadece zenginleştirilmiş işleri isteyen veya bu tür işlere ihtiyacı olan kişiler için geçerlidir (Bilgiç, 2008, s. 68).

Üç kısımdan oluşan İş Özellikleri Modeli; temel iş özellikleri (beceri çeşitliliği, görevin bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim), kritik psikolojik durumlar (iş anlamlı hissetme, algılanan sorumluluk ve iş sonuçları hakkında bilgi sahibi olma) ve kişi ve iş ile ilgili sonuçlar (yüksek içsel iş motivasyonu, yüksek kaliteli iş performansı, işe yönelik yüksek tatmin, düşük devamsızlık ve devir oranı) olarak Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. İş Özellikleri Modeli

Kaynak: Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1975). Development of the jobdiagnosticsurvey. *Journal of Appliedpsychology*, 60(2), 159

Modele bakıldığında; temel iş özelliklerinde *beceri çeşitliliği* (bir işin gerektirdiği farklı beceriler ve yetenekler), *görevin bütünlüğü* (işin yapılan kısmının işin tamamına sağladığı katkıyı işgörenin bilmesi), *görevin önemi* (işgörenin örgüt veya toplum açısından önemli işler yaptığını inanıp inanmadığı), *özerklik* (işgörenin işyerinde aldığı kararlarda ne kadar kendisini özgür hissettiği) ve *geri bildirim* (performans, ilerleme derecesi vb. konular hakkında ne kadar işgörenin bilgilendirildiği) bulunmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975, s. 162; Bolat, 2003, s. 209-210; Bolat ve Katı, 2020, s. 75).

Yukarıdaki bilgilere göre, yüksek iş tatmininin; yaptığı işin anlamlı olduğunu düşünen, işini değerli gören, işiyle ilgili sorumluluk duygusuna sahip, geri bildirimde bulunabilen ve bu sayede kendi eksikliklerinin farkında olan ve onları tamamlamak için çaba sarf eden işgörenlerde olduğu söylenebilir. Temel iş özelliklerine göre; güçlü içsel iş motivasyonu, yüksek iş tatmini, yüksek kaliteli iş performansı, düşük devamsızlık ve işten ayrılma oranı modelin üstün yönüdür. Fakat, bu modelin dezavantajı, bu sonuçları elde etmek için yalnızca temel iş özelliklerini baz almasıdır (Kati, 2020, s. 76).

Ayrıca iş tatminini açıklamaya yönelik olarak değerlendirilen kuramlar; içerik kuramları ve süreç kuramları olarak iki grup altında toplanmıştır. İçerik kuramlarına örnek olarak: Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı, Vroom'un Beklenti Kuramı örnek olarak verilebilirken; süreç kuramlarına ise Bekleyiş Kuramı ve Eşitlik Kuramı örnek olarak verilebilir.

2.1.4. İşten Ayrılma Niyeti

Araştırmanın bu bölümünde, işten ayrılma niyeti değişkeninin tanımı, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, bu değişkenin sonuçları ve ilgili çalışmalar incelenmiştir.

2.1.4.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı

Günümüzde örgütlerin temel amaçları arasında; insan kaynaklarının sürekliliğini sağlamak, özellikle başarılı ve yüksek verimliliği olan işgörenleri örgütte tutabilmek yer almaktadır. Öte yandan işgörenler, bireysel amaçları ve beklentilerinin karşılanmaması durumunda işletmeyi terk etme eğilimi gösterebilirler. İşgörenlerin örgütten ayrılmasına veya ayrılma eğilimi göstermesine kadar geçen zaman içerisinde ayrılmayı planlama ve düşünme, *işten ayrılma niyeti*, olarak tanımlanır (Çekmecelioğlu, 2005, s. 28; Fong ve Mahfar, 2013, s. 35; Bolat vd., 2017, s.163; Yücel ve Koçak, 2018, s. 300).

İşten ayrılma niyeti kavramı, ilk olarak Porter ve Steers (1973) tarafından iş ortamında işgören memnuniyetsizliği ile ilgili bir durum olarak ifade edilmiştir.

Gaertner ve Nollen (1992), yaptıkları çalışmalarda işten ayrılma niyetinin davranışsal bir niyet olduğunu ve örgüt bünyesinde kapsanan politikalar, işgücü piyasası özellikleri ve işgören algıları gibi farklı unsurlardan ortaya çıktığını tanımlamışlardır. (Gazeloğlu vd., 2019, s.1915). Meyer (1993) ise işten ayrılma niyetini, diğer örgütlerde başka alternatif iş fırsatları aramaya yönelik bilinçli isteklilik olarak tanımlamıştır. (Islam ve Alam, 2014, s.143). Ayrıca işten ayrılma niyetini Aksu (2004), işgörenin mevcut işini bırakma niyeti olarak ifade etmiştir. Purani ve Sahadev (2007) basit bir ifadeyle, işten ayrılma niyetini, bir işgörenin mevcut işten ayrılma ve yakın zamanda farklı bir iş bulma niyetine yönelik planı ve Gnanakkan (2010) işten ayrılma niyetini, çalışanların örgütten ayrılma konusundaki duyguları olarak ifade etmiştir (Gazeloğlud., 2019, s. 1915-1916).

İşten ayrılma niyeti, temelde, iş görenlerin hemen harekete geçtikleri ya da düşüncelerini mutlaka eyleme döktükleri bir süreç değildir. İşgörenlerin, örgütte sahip oldukları haklar üzerinden gelişen ve değişen piyasa koşullarını dikkate alan bir kıyaslamaya giderek, mevcut durumlarını değerlendirdikleri bu süreç, niyet kavramını ortaya çıkarmaktadır. Sonrasında ise, işgörenler niyetlerini eyleme döktükleri zaman işten ayrılma gerçekleştirecek olacaktır (Özdemir, 2021, s.22).

2.1.4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyeti sürecinde kişilerin kendilerine göre, örgüte göre ve sosyal çevrelerine göre birtakım tetikleyici faktörler olabilmektedir. Tüm bu faktörlerin birleşimi, bir niyeti ve beraberinde gerçekleşecek davranışı ortaya çıkarmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri; bireysel, örgütsel, iş ilişkin ve çevresel faktörler olarak incelenmiştir.

Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, görev süresi, eğitim, medeni durum, aile sorumlulukları ve bağımlı kişi sayısı gibi demografik faktörlerdir (Cotton ve Tuttle, 1986, s. 60). İşgörenin iş hayatına atıldığı genç yaşlarda genellikle, deneme safhasında olduğu düşüncesiyle işten ayrılma niyeti yüksektir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte gelen aile hayatı, toplum içerisindeki pozisyonu gibi çevresel faktörlerin baskısı bireyin işten ayrılmasını zorlaştırabilmektedir (Kartopu, 2016, s.37). Yaşla ilgili yapılan araştırmada, işten ayrılma niyeti ile yaş arasındaki ilişkinin negatif

olduğunu göstermektedir; yaş büyüdükçe, ayrılma niyeti azalmaktadır. Cinsiyete ilişkin olarak yapılan bir araştırmada ise, erkekler kadınlardan daha fazla ayrılma niyeti göstermiştir (Joseph vd., 2007, s. 69). Yapılan farklı bir araştırmada eğitim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tutarlı ve pozitif olduğu; yüksek eğitime sahip kişiler daha fazla ayrılma niyeti göstermişlerdir (Moynihan ve Landuyt, 2008, s. 20). Eski bir çalışmada, evli insanların işten ayrılma olasılıkları daha düşük olduğunu (Igbaria ve McCloskey, 1996, s. 7), aile ve akraba sorumlulukları olan, evli veya evli olmayan kişilerin de çalıştıkları kurumdan ayrılmaya daha az niyetleri olduğunu göstermişlerdir (Mobley vd., 1979, s. 497). Son olarak, mesleki deneyim işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişki göstermiştir (Mobley vd., 1979, s. 516). Mevcut örgütte edinilmiş olsun ya da olmasın mesleki deneyim ne kadar çok olursa, işgörenin çalıştığı örgütten ayrılma niyeti o kadar az olmaktadır (Steil ve diğerleri, 2019, s. 2). Becker (1993)'in beşeri sermaye kuramına göre, Beşeri sermayeye yatırım yapmanın ve onu ekonomik kaynaklarla birlikte kullanmanın ülkenin genel kalkınması için şart olduğunu savunmuş; vazgeçilmez, temel unsurların eğitim ve öğretim olduğunu, okullardaki eğitimin yanı sıra iş başı eğitiminin de örgüt hayatında yer alması gerektiğini söylemiştir. Araştırmalarda örgütlerin verdiği özel eğitimler ile işgörenin beklentileri olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu nedenle işgörenin beklentisi yüksekse, işten ayrılma niyeti de yüksek olur. Beşeri sermayeye yatırım yapan örgütler, onları tatmin edecek olanaklar da sağlamalıdır. İşgören beşeri sermayesini artırıp, uygun bir seçenek bulamadığında işten ayrılma niyeti azalacaktır (Yener, 2014, s. 87-88).

İşe ilişkin faktörlerde işten, işten ayrılma niyetinin oluşumunda etkilidir. İş ile ilgili faktörlerden biri iş tatminidir. İşlerine karşı ilgisiz, düşük motivasyona sahip ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaya isteksiz olan işgörenler işten ayrılma niyetindedirler. Bir işgörenin örgütte kalma isteği ile iş tatmininin ilişkili olduğu düşünüldüğünde, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olması beklenir. Başka bir deyişle, iş tatmini artıka, işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Lum vd., 1998; Appollis, 2010; McBey ve Karakowski, 2001'den akt. Bulut, 2017, s.51-52). Ücret algısı faktörünü değerlendirdiğimizde örneğin işgörenin örgüte harcadığı emek veya zaman gibi yaptığı yatırımların finansal açıdan uygun olduğunu düşündüğünde yatırım yapmaya devam eder; aksi takdirde de yatırımlarını azaltmayı veya yatırımı durdurmayı seçebilir (Seçkin ve Çoban, 2017, s. 136). Diğer bir yandan

işgörenin kariyeri ile ilgili geleceği de önemli olduğundan ve işten ayrılma niyeti işgörenin kariyer beklentisine göre şekillendiğinden, örgütün işgörenine terfi fırsatları sağlamadığı veya sunamadığı durumlarda işgören yeni bir iş aramak için işten ayrılma eğiliminde olabilir. Abelson (1986), kariyer fırsatlarının işgörenleri işten ayrılma niyeti içinde olmalarına engele olabildiğini belirtmiştir (Çavuş ve Yıldırım, 2018, s. 117).

İşten ayrılma niyetini etkileyen *örgütsel faktörler* arasında; yönetici ile olan olumsuz ilişkiler, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel destek kavramlarını sayabiliriz (Özdemir, 2021, s.26). Yönetici ile olan olumsuz ilişkilere baktığımızda; örneğin örgütlerde yöneticiler, işgören veya işgörenleri sistematik olarak baskı altında tutulabilir, onların örgütlerdeki performanslarını ve dayanılıklarını yok ederek işten ayrılmaya zorlayabilirler (Göymen, 2020, s. 57). Gerstner ve Day (1997)'e göre bir işyerindeki yöneticilerle astları arasındaki ilişkinin olumlu olması işten ayrılma niyetini negatif anlamda etkilemekte, bu durumun nedenleri Şahin (2011)'e göre; lider ve astları arasındaki yüksek kaliteli ilişki, astların yüksek iş tatmini ve düşük stres algısı, yüksek performans sergileme ve işten ayrılma niyetinin azalması gibi olumlu sonuçları etkiler (Demirci, 2017, s. 34). Diğer bir örgütsel faktör ise örgütsel adalettir. Yöneticinin işgörelere adil davranıp davranmadığı, ödüllendirme mekanizmasında adil bir politika izlenip izlenmediği gibi konular işgörelenler arasında algılanan bir adalet duygusu yaratır. Örgütte adalet eksikliği olduğunda, işgörelenler rahatsız olacak, strese girecek, tatmin düzeyleri düşecek ve devamında işten ayrılma eğilimi göstereceklerdir (Çavuş ve Yıldırım, 2018, s. 119). Hui vd., (2007)'un yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel desteğin işgörelenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu, Rhoades ve Eisenberger, (2002) çalışmalarında işgörelenlerin işte kalma isteği ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu bulmuşlardır. Bu örgütsel nedenlere ek olarak işten ayrılma niyeti; örgütün konumu, ulaşımın zor olması, elverişsiz çalışma koşulları, ağır iş yükü ve fazla mesai, izin politikalarında formalite, adaletsiz uygulamalar, işgörelenlere sağlanan imkânların yetersiz olması gibi durumlar artabilir (Dirican, 2015, s.69-70).

Çevresel faktörleri; mevsimsel dalgalanmalar, örgütlerdeki finansal kriz dönemleri, ülkenin yaşadığı kriz dönemleri, daha çekici görünen diğer iş olanakları

vb. olarak adlandırabiliriz (Çağlar, 2018, s.39). İşgörenler bireysel ve örgütsel açıdan sorun yaşamaları bile, ekonomik ve sosyal nedenlerle (teknolojik gelişmeler, aile ve kültürel yapılar, eğitim ve sağlık sorunları, ulaşım sorunları, sendika örgütlenmesi) birçok çevresel faktör işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir (Yavan, 2017, s.63). Nyberg (2010)'e göre yaptığı araştırmada başka iş olanakları, işgörenin istihdam edilebilirlik derecesini yansıttığından istihdam edilebilirliğini yüksek gören işgörenler işten ayrılma niyetindedir. Bu sonuçlarla tutarlı olarak Oliver (1990), işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında olumsuz ve anlamlı; diğer iş niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki bulmuştur (Bulut, 2017, s.144). Diğer bir çevresel faktör olan teknolojideki gelişmelere ayak uyduramayan ya da günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi sayesinde çok kısa sürede örgüt içi ve örgüt dışı faaliyet ve uygulamalardan haberdar olan işgörenler işten ayrılma niyetinde olabilirler. Örneğin işgörenin eşinin tayini farklı bir şehre yapılması, büyük şehirlerden kaynaklanan trafik sorunları gibi stresörler ve zaman kaybettiren faktörler sebebiyle işgörenin işinde ve evinde devamlı sorunlar yaşaması işten ayrılma niyetine yol açabilir. Başta turizm sektörü olmak üzere sektörlere göre işgücü yoğunluğuna bağlı olarak kitle turizminin neden olduğu bölgesel ve mevsimlik yoğunlaşmaların sona ermesi ile işgörenler mevsimsel olarak başka sektörlerde çalışabilir veya işgören talebinin düşük olduğu sezonlarda işgörenin ücretlerinden veya kazançlarından kesinti yapılması, fazla mesai vb. çalışma problemleriyle karşılaşmamak için işgörenler, sektör değiştirmekte ya da işten ayrılma niyetine girebilmektedir (Turunç 2011; Yanık 2014; Erdem ve Bulkan 2011'den akt. Eşitti, 2016, s.84).

İşten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörler, örgütsel faktörler gibi alınan kararlarla önlenemez. Ayrıca örgütsel faktörler işgörenlerin gönüllü olarak işten ayrılmalarına, çevresel faktörler ise gönülsüz işten ayrılmalara neden olmaktadır. Kişisel faktörlerde ise kişinin yaşam koşulları nedeniyle örgütün işten ayrılmayı önleme çabaları yeterli olmayabilir. Ancak işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri yalnızca kişisel, örgütsel veya çevresel faktörler üzerinden değerlendirmek doğru olmayacaktır. Birbiriyle etkileşen ve birbirini tamamlayan bu faktörlerin, kökenleri farklı olmakla birlikte işten ayrılma niyetine etkilerine bakıldığında, birbirlerine bağımlı olduklarını düşünmekte fayda vardır (Certel, 2018, s. 68).

2.1.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Alan yazın incelendiğinde işten ayrılma niyeti işgörenin başta kendisi olmak üzere, örgütler ve ekonomi için çoğunlukla olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009, s. 37). Bu sonuçları bireysel, işe yönelik, örgütsel ve hatta toplumsal sorunlar şeklinde sınıflandırabiliriz.

Bireysel sonuçlar: İşgören işten ayrılma niyeti sonucunda, örgütten ayrıldığında olumsuz olarak kıdemi kaybolacak, ancak kazandığı bilgi ve beceriler olumlu bir kazanım olarak kendisinde kalacaktır. Bu duruma paralel olarak, kariyer sürecinin sekteye uğraması olumsuz bir sonucu ortaya çıkaracaktır. İşgören doğal olarak kariyerini devam ettirmek istediğinde ise, bir arayış içerisinde olacak ve bu yaşanan zaman kaybı hissi beraberinde, yıpranma ve stres süreci oluşabilecektir (Özdemir, 2021, s. 30-31). Ayrıca yeni bir işte çalışmaya başladığında, önceki işindeki yetkin iş arkadaşlarının kaybı, yeni işinde iyi sosyal ilişkiler kuramama gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşabilir (Naktiyok, 2015, s. 82).

İşe yönelik sonuçlar, işten ayrılmayı düşünen çalışanlar, örgütün sağlığı için istenmeyen davranışlar sergileyip örgüte zarar verebilirler. Bu sonuçların araştırılmasının önemi, kendi isteği dışında örgütte kalan bir çalışanın, yaptığı işin kalitesiz olması açısından zarara yol açabileceği ve sapkın davranışlarıyla diğer çalışanların moralini etkileyebileceğidir. (Krishnanve Singh, 2010, s. 422). Mowday, (1983) işten ayrılma niyetini, iş tatminsizliği veya örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanan örgüte bağlılık olmamasının bir sonucu olduğunu, işten ayrılma niyeti gösteren kişilerin örgüt ya da işgörelere yönelik yardımsever/gönüllü işler yapmayacağını bulgulamıştır (Çekmecelioğlu, 2014, s. 26).

Örgütsel ve toplumsal sonuçlar, işten ayrılma niyetinde olan işgörelenler işlerine ve örgüt amaçlarına odaklanmaz ve verimlilik düşüşüne neden olurlar (Çekmecelioğlu, 2014, s. 26). Ayrıca, işgörelenlerin işten ayrılma niyeti ne kadar yüksekse, işgücü devir oranı ve devamsızlık da o kadar yüksektir. Bu durumun sadece psikolojik olarak değil, ekonomik ve sosyolojik olarak da olumsuz sonuçları vardır (Karabay, 2015, s. 115).

Nitelikli bir işgörelenin işten ayrılması yalnızca örgütte verimlilik kaybı ile kalmaz, aynı zamanda işten ayırma maliyetlerinin örgüt tarafından yüklenilmesine,

iŒe alım s¼recindeki eğitim maliyetlerine ve örg¼t i¼i iliŒkilerin zarar görmesine yol açabilir. İŒten ayrılma davranıŒı meydana geldiğinde örg¼tte kalan iŒgörenler de bu davranıŒtan olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Bu örg¼tsel deđiŒimin stresi ve sosyal iliŒkilerin bozulması, tatmin ve motivasyonu olumsuz yönde etkileyebilir; iŒten ayrılan iŒgörende baŒladıđı yeni iŒe uyum sağlamakta zorlanabilir (Naktiyok, 2015, s. 82).

AraŒtırmacılar, örg¼t üzerindeki bu olumsuz etkiler nedeniyle iŒten ayrılma davranıŒını tahmin etmek ve açıklamakta; yöneticiler ise olası iŒten ayrılmaları önlemek için örg¼t içinde çeŒitli önlemler almaktadırlar (Karabay, 2015, s. 115). Özetle, bir örg¼tte çalışanların iŒten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkması muhtemel olarak olumlu ya da olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Bu sonuçları aŒađıda görebiliriz:

Tablo 2. İşten Ayrılma Niyetinin Muhtemel Olumlu/Olumsuz Sonuçları

Muhtemel Olumsuz Sonuçlar		
Örgüt	İşten Ayrılan Personel	Çalışan
Başarılı personel kaybı	Aile ve sosyal çevrenin zarar görmesi	İşyükü artışı
Çalışan personelin motivasyon düşüşü	İmaj kaybı	Birlik duygusunun çöküşü
Ekonomik (yeni eleman seçme, eğitim vb.)	Kariyerin duraksaması	Sosyal kayıp, azalan bağlılık
Sosyal ve iletişim yapısının bozulması	Kıdem kaybı	
Sürecin durmasının maliyeti	Örgüt imkanlarının kaybı	
Olumsuz imaj	Stresin artması	
Muhtemel Olumlu Sonuçlar		
Örgüt	İşten Ayrılan Personel	Çalışan
Maliyet azalması	Daha iyi örgüt uyumu yakalama imkanı	Artan bağlılık
Kalan personelin iş tatmininin artması	Kariyer fırsatı	Artan tatmin
Kalan personelin yer değiştirme fırsatının yükselmesi	Kazanç artışı	Yeni iş arkadaşlıkları
Olumsuz performans gösteren personelin uzaklaşması	Kişisel gelişim	
Yapısal esneklik imkanı	Stres azalması	
	Yeni çevre	

Kaynak: Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tabloda görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti davranışa dönüşürse; örgüt, işten ayrılan iş gören ve örgütte kalan diğer iş görenler için olumlu ve olumsuz olmak üzere çok çeşitli sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. İşten ayrılma niyeti bu davranıştan etkilenecek her unsur açısından mümkün olduğu kadar pozitif sonuçlanması gerekmektedir (Şahin, 2019, s. 89).

2.1.4.4. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Çalışmalar

Çeşitli nedenlerle ortaya çıkan işten ayrılma niyeti alan yazında birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmalardan bazıları ve bulguları aşağıda sıralanmıştır.

Bowen (1982)'de yaptığı çalışmada, işten ayrılma niyetinin istenmeyen sonuçlarının devamsızlık ve düşük performans olduğunu belirtmiştir (Krishnan ve Singh, 2010, s.423).

Lachman ve Aranya'nın (1986, s.279)'da iş tutumları ve işten ayrılma niyeti ile ilgili yaptıkları araştırmada Kaliforniya'daki yeminli mali müşavirlerin çalıştıkları farklı ortamlarda işe bağlılıklarının ve işle ilgili tutumlarının, işten ayrılma niyetleri üzerinde farklı etkileri olduğu ortaya koymuşlardır.

Blau ve Boal (1987) işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimin iş gören devrini ve devamsızlığı tahmin etmeye nasıl yardımcı olabileceğini açıklayan kavramsal bir model önermişlerdir. Bu çalışma ile kavramsal modellerini kısmen sınamışlardır. Bir sigorta şirketinde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimin ötesinde, üç ilgili demografik değişkenin (cinsiyet, görev süresi, medeni durum), işten ayrılma niyetinin önemli bir iş gören devri varyansını açıkladığını göstermiştir (Blau ve Boal, 1989, s.115).

Ashford vd. (1989, s. 803), iş güvensizliğinin nedenlerini ve sonuçlarını değerlendirdikleri araştırmalarında, iş güvensizliğinin, sırasıyla, işten ayrılma niyeti, bağlılığın azalması ve tatminin azalması gibi davranışsal tepkilere yol açtığını ortaya koymuşlardır.

Russ ve Mcneilly'nin (1995, s. 57), deneyim, cinsiyet ve performansın; iş tatmini boyutları, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerindeki düzenleyici etkisi hakkında yaptıkları araştırmada cinsiyetin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri üzerinde düzenleyici etkisi olduğu; deneyim ve performansın, iş tatmini boyutları ile örgütsel bağlılık üzerinde düzenleyici etkisi olduğu, ayrıca işten ayrılma niyetleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin gücü üzerinde cinsiyet ve deneyimin ortak bir düzenleyici etkisi olduğu görülmektedir.

Hellgren ve Sverke (1997, s. 415), çalışanların iş algıları ve iş tatmininin, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Elde ettikleri sonuçlar, iş

algularının iş tatmini üzerinde doğrudan, işten ayrılma niyeti üzerinde ise iş tatmini aracılığıyla dolaylı etkileri olduğu göstermiştir.

Yücel ve Demirel'in (2013, s.159) yaptıkları araştırma, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkinin negatif olduğu ve mevcut iş seçeneklerinin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ilişkisine aracılık (mediator) ettiği bulunmuştur.

Ünsar (2011, s.255), kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyetine olan etkisi belirlemek üzere yaptığı çalışmada, kişilik alt boyutlarından dışa dönük olan işgörenlerin yüksek işten ayrılma eğilimlerinin olduğunu tespit etmiştir.

Akgündüz ve Akdağ (2014, s. 295), kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışa dönüklüğün, hem temel benlik değerlendirmesini hem de işten ayrılma niyetini etkilediğini bulgulamışlardır.

Azeez vd. (2016, s.102) çalışanların iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin doğasını araştırmışlardır. Ayrıca çalışma çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini de incelemiştir. Sonuçlar, işgörenlerin iş tatmini ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu, işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin anlamlı olduğunu, ayrıca çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin önemli olduğunu göstermiştir.

Yiğitöl ve Büyükmumcu (2021, s.3414), Covid-19 korkusunun işten ayrılma niyetini etkilerken, iş performansına etkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.2. İlgili Araştırmalar

2.2.1. Çalışma Koşulları Algısı İle İş Tatmini İlişkisi

İşgörenin çalışmasını doğrudan veya dolaylı etkileyen çalışma koşulları; işverenlerin karşılaması gereken maddi ve manevi faktörler (çalışma ortamının fiziksel özellikleri, ücretler, çalışma saatleri, sosyal güvenlik hakları, iş güvencesi vb.) ile işgörenin beklentileriyle ilgili faktörlerdir (Şahin ve Karataş, 2015, s.609). Çalışma ortamındaki iyi ergonomik ve teknik koşullar (ışıklandırma, havalandırma ve sıcaklığı yeterli bir ortam, kullanılan araçların kalitesi) iyi olması motivasyonu etkiler ve hizmet kalitesini artırır (Kıdak ve Aksaraylı, 2009, s.80).

Genel olarak iş tatmini kavramı, kişinin işine karşı olumlu bir tutuma sahip olması ve kişinin işini sevmesi ya da basit olarak işinde kendini mutlu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Günümüz çalışma hayatında öne çıkan ve bir örgütün beşeri sermayesi olan işgörenin işinden tatmin olmasının hem kendisi hem de örgüt için önemi büyüktür. Çünkü, birçok araştırma örgütte işinden tatmin olan işgörenin verimliliğinin yüksek olduğunu göstermiştir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s.140). Muchinsky (2000) çalışma ortamını, kişinin kendisini içinde bulunduğu duygu atmosferi olarak tanımlamaktadır. Bu atmosferi, bireylerin meslek yaşamlarındaki davranışları, başarıları, verimlilikleri, performansları vb. gibi birçok faktörü değerlendirirken iyi gözlemlemek gerektiğini belirtilmiştir. Renaud (2002), çalışma koşullarının iyileştirilmesinin, yalnızca işgörenin verimliliğini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda işgörenin kendine değer verildiğinin hissetmesi ve iş tatminini de sağladığını belirtmiştir (Erdil vd. 2004, s.20).

İşgörenlerin motivasyon seviyesini etkileyen faktörlerden bireysel (yaş, kıdem ve işe karşı tutum vb.) ve iş ortamını (statü, örgütsel ortam ve koşullar vb.) inceleyen bir araştırmada, bu faktörlerin memnuniyeti büyük ölçüde etkilediği bulunmuştur (Sevimli ve İşcan, 2005, s.55). Benzer şekilde, bir örgütteki mevcut motivasyon araçlarının işten tatmini üzerindeki etkisini inceleyen araştırmanın faktör analizi sonucunda iş tatmininde örgütsel özelliklerin bireysel özelliklerden daha önemli rol oynadığı tespit edilmiştir. (Ağırbaş vd., 2005, s. 326). Sağlık hizmetleri sektöründe yapılan bir araştırmada ise işgören memnuniyetini etkileyen en önemli faktörün çalışma koşulları olduğu, hemşire ve ebelerde ise terfi faktörünün çalışma

koşullarının yanında öne çıktığı belirlenmiştir (Erdem vd., 2008, s.1 99) Bu bilgilerden hareketle, aşağıdaki ana hipotez geliştirilebilir:

Hipotez 1: Çalışma koşulları algısının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

2.2.2. Çalışma Koşulları Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Rusbelt vd. (1988) işten ayrılma niyetini, işgörenlerin çalışma koşullarından tatmin olmadıklarında gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylem olarak tanımlamışlar ve iş tatmininin iş performansı, işten ayrılma niyeti ve hayal kırıklığı gibi tepkilerin belirleyicisi olduğunu göstermişlerdir. Hackett, Bycio ve Hausdorf (1994), işten ayrılma ile ilgili yapılan birçok araştırmada işten ayrılma davranışının, işgörenlerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bir kişi eğer örgüt değerlerine bağlıysa ve bu değerlerin gerçekleşmesine katkıda bulunmak istiyorsa, örgütten ayrılmak istemeyecektir (Çekmecelioğlu, 2005, s. 28).

İşten ayrılma niyetine sebep olan iş tatminsizliğini; yetersiz çalışma koşulları, mesleğin olumsuz algılanması, yetersiz kariyer ve gelişim olanakları, adaletsiz ücret dağılımı ve yönetsel sorunlar etkileyebilmektedir. Ayrıca iş tecrübesi arttıkça, zorlu ve stresli bir çalışma ortamı ve kariyer hedeflerine ulaşamama gibi nedenlerle işten ayrılma niyeti artabilmektedir. Örneğin, belirli mesleklerin özelliği olan vardiyalı çalışma koşulları; çocuk bakımı sorumluluğunun yerine getirilmesini engelleyebilir ve işten ayrılma niyeti oranını artırabilir (Güçlü, 2014, s.37-38-39). Han, Trinkoff ve Gurses (2015), yaptıkları araştırma sonucunda çalışma koşullarının iyileştirilmesinin işten ayrılma niyetini azalttığını bulmuşlardır (Ece, 2019, s.800). Tourangeau vd. (2014) tarafından yapılan bir araştırmada, fiziksel çalışma koşulları, departmanlar arası iletişim ve gelişim fırsatları arttıkça, işten ayrılma niyetinin azaldığını bulunmuştur (Güçlü, 2014, s.42). Bu bilgiler doğrultusunda, aşağıdaki ana hipotez geliştirilebilir:

Hipotez 2: Çalışma koşulları algısının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

2.2.3. İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Örgütsel davranış alanında en çok çalışılan değişken olan iş tatmini üzerine yapılan araştırmalar, bunun işten ayrılma niyetinin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir (Hang-Yue vd., 2005, s. 2137). Birçok araştırmada; iş tatmininin, işten ayrılma niyeti ile negatif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmuştur (Lu vd., 2002; Van Dick vd., 2004; Poon, 2004; Choi, 2006; Çekmecelioglu, 2007; Nadiri ve Tanova, 2010; Supeli ve Creed, 2016). Chen, (2001) işgörenlerin işten ayrılmamasında örgütsel çabaların ve örgütteki yöneticilerin çabalarının etkili olduğunu, bu çabalar sonucunda işgörenlerin yöneticilere bağlılığının arttığını ve bu durumun işten ayrılma niyetini azalmasını etkilediğini ifade etmektedir (Sökmen ve Sezgin, 2017, s. 240). Bu bilgiler doğrultusunda, aşağıdaki ana hipotez geliştirilebilir:

Hipotez 3: İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

2.2.4. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Tatmini

İşten ayrılma niyeti, işgörenin çalışma koşullarından memnun olmaması durumunda işgörenin gösterdiği olumsuz bir davranıştır. İşgörenlerin bu davranışı ve ilgili faktörler incelenmekte olmasına rağmen bu durum örgütler için büyük bir endişe kaynağı olmaya devam etmektedir (Seyfullahoğulları, 2018, s.3). Bir örgütün insan kaynakları yönetimi aracılığıyla işgörenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi verimliliği etkileyerek örgütün hedeflerine ulaşmasını ve istenen sonuçlara ulaşmasını sağlar. Araştırmalar, işgörenlerin işlerinden tatmin olduklarında işten ayrılma olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermektedir (Çınar vd., 2016, s.132-133). Bu bilgiler ışığında, aşağıdaki ana hipotez geliştirilebilir:

Hipotez 4: Çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.

2.2.5. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Kişilik Özellikleri

Bireysel farklılıkları oluşturan, anlık ve süreklilik gösteren tutum ve davranışlar olan kişilik özelliklerinin, işgörenlerin iş ile ilgili tutum ve davranışlarını etkilediği, bu durumun memnuniyet, örgütsel performans, verimlilik, rekabet avantajı ve örgüt imajını etkilediği belirtilmiştir (Kuşluyan vd., 2010, s.180). Kişilik ile ilgili alan yazın incelendiğinde, kişilik özelliklerinin; iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi birçok faktörü belirleyen önemli belirleyicilerinden biri olduğu ve bu durumun olumlu kişisel, toplumsal ve örgütsel çıktıları olduğunu, bireyin kişilik özellikleri ile işin özellikleri arasında uyum sağlanırsa, bireyin yaptığı işte başarılı ve mutlu olduğu görülmüştür (Aytaç, 2001, s.4). Sonuç olarak, bireyin iş ile ilgili verimliliği artar ve yaptığı işten tatmin olur (Kuşluyan vd., 2010, s.181). Judge vd., (2002) belirli psikolojik özelliklerin (kişilik özellikleri), iş tatmininin ortaya çıkmasına neden olabileceğini öne sürmüştür (Başoda ve Kuşluyan, 2012, s.71).

İş tatminini açıklamaya yönelik İş Özellikleri Modeline göre, kişinin içsel iş motivasyonunu bir işte hissedilmesi ve sürdürülmesi için gerekli üç ana koşul vardır: kişinin iş sonuçları hakkında bilgi edinmesi, iş sonuçlarına karşı sorumluluk duyması, son olarak ise işi anlamlı bulmasıdır. Bu üç psikolojik koşuldan biri ortadan kaldırıldığında içsel motivasyon azalır. Bu psikolojik koşullar aslında bireylerin kişilik özellikleri ve iç yapılarıyla ilgilidir. Bu durumda yönetsel açıdan yapılması gereken, bu psikolojik koşulları güçlendirecek bir işi tasarlamaktır (Aşan, 1998'den akt. Kaşlı, 2007, s.161). Bu bilgiler ışığında, aşağıdaki ana ve alt hipotezler geliştirilebilir:

Hipotez 5: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 5a: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 5b: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 5c: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 5d: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici etkisi vardır.

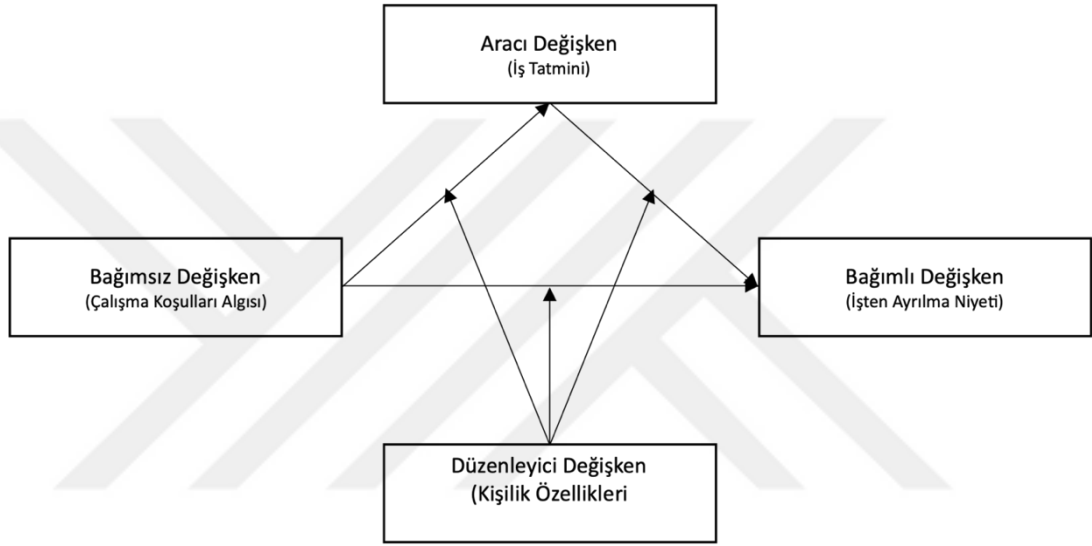
Hipotez 5e: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi vardır.



3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu tez çalışmasının araştırma modeli şekilde görüldüğü gibidir.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma LinkedIn platformu üzerinden çevrimiçi anket bağlantısı paylaşımı yoluyla gerçekleştirilmiştir. LinkedIn, iş dünyasındaki kişilerin diğer kişilerle iletişim kurmasını ve bilgi alışverişini yapmasını amaçlayan dünyanın internet ortamındaki en geniş profesyonel ağıdır (http-2). Dolayısıyla araştırmanın evrenini LinkedIn Türkiye kullanıcıları oluşturmaktadır. Ağustos 2022 tarihi itibarıyla bu sayının 12.450.000 kişi olduğu bildirilmektedir (http-3).

Örneklem büyüklüğü, Baş (2001)'in evreni bilinen örneklem büyüklüğü hesaplama formülünden kullanılarak belirlenmiştir (Bolat, 2017, s.133). %50 görülme sıklığı, %5 hata payı ve %95 güven aralığı ölçütleri dikkate alınıp hesaplandığında örneklem büyüklüğü 384'tür. Toplam örneklem büyüklüğü ise 492 kişidir. Araştırma, tanımlayıcı türde tasarlanmış ve anketleri uygulamada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Beş Faktör Kişilik Ölçeği: Çalışmada, kişilik özelliklerini belirleyebilmek için Tatar (2017)'nin Goldberg (1992)'den Türkçe'ye uyarladığı 50 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal dengelilik, gelişime açıklık boyutlarından oluşmaktadır. Her bir boyut 10 ifade içermektedir. Bu ifadelerden bazı örnekler şu şekildedir: dışadönüklük boyutu için "İnsanlar arasında kendimi rahat hissederim.", uyumluluk boyutu için "İnsanlarla ilgilenirim.", sorumluluk boyutu için "Detaylara dikkat ederim.", duygusal dengelilik boyutu için "Nadiren kendimi keyifsiz hissederim." ve gelişime açıklık boyutu için "Olayları zihnimde canlandırırım.". Ölçeğin Cronbachalpha değeri 0.89'dur. Kaleli ve Yalçın (2021, s.96)'ın yaptığı çalışmada envanterin güvenilirliğini 0,882 olarak saptanmıştır. Dayıcan ve Demiray (2021, s. 260)'ın yaptığı çalışmada ise ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alpha değerleri: 0.66 ile 0.75 değerleri arasında ölçümlenmiştir. Daşçı (2020, s.41) ölçeğin duygusal denge faktörü için Cronbach Alfa güvenilirlik değerini 0,864 olarak bulmuşlardır.

İş Tatmini Ölçeği: İşgörenlerin iş tatmini düzeylerini ölçmek amacıyla Atılmış (2016)'ın Oldham ve Hackman (1980)'den Türkçeye uyarladığı dört boyuttan oluşan (hijyen, yükselme, iş arkadaşları, yönetim) 14 maddelik iş tatmini ölçeğinden yararlanılmıştır. Örnek ifadeler, "Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı" ve "İşyerimdeki yönetimin tutumu." şeklindedir. Ölçeğin Cronbachalpha değeri 0.95'tir. Gençay (2008, s.774) yaptığı çalışmada Güler (1990)'in yaptığı Türkçeye uyarlama ve geçerlilik çalışması ile benzer olarak ölçeğin iç tutarlılık katsayısını (Cronbach's alpha) 0.96 olarak bulmuştur. Şeşen ve Basım (2010, s.180)'ın çalışmasında işgörenlerin genel iş tatminini ölçmek üzere beş maddeli bir ölçek kullanmışlar ve ölçeğin toplam güvenilirliği 0.78 olarak hesaplanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşgörenlerin işten ayrılma niyetlerini ölçen Naktiyok (2015)'un Bluedorn'dan Türkçeye uyarladığı dört maddelik işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacılar ölçeğin cronbach alfa değerini 0,90 olarak tespit etmişleridir. Örnek ifadeler, “Şu sıralar kendime alternatif işler arıyorum.” ve “En kısa zamanda kurumumdaki işimi bırakacağım.” şeklindedir. Büte (2011, s.398)'nin yaptığı çalışma; 3 soruluk 5'li Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Ölçekteki örnek ifadelerden birisi şöyledir: “Büyük bir olasılıkla, çok yakında yeni bir iş arayacağım” ve ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,81'dir. Yolcu ve Bozkurt'un (2021, s.156) yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik değerini 0.90 olarak bulmuşlardır.

3.4. Verilerin Toplama Süreci

Anketleri doldurmak gönüllülük esasına dayanmakta olup; anketler 27 Haziran-31 Ağustos 2022 tarihleri arasında 18 yaş üstü LinkedIn kullanıcıları arasında çevrimiçi anket uygulamayı yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Anket bağlantısı tıklayan kişi sayısı 867'dir. 18 yaş altı 2 kişinin anketi sistem tarafından otomatik olarak sonlandırılmıştır. Toplam katılımcı sayısı 865 kişidir. Anketi tamamlayan kişi sayısı 492 kişidir. Anket geri dönüş oranı %56,9'dur. 26 ankette eksik yanıtların olduğu tespit edilmiş ve analizlerden çıkartılmıştır. Bu durumda analize dâhil edilen anket sayısı 466 olmuştur. Anket uygulaması, www.persty.com internet sitesine bağlı Web Tabanlı Survey Platformu olan PerstySurvey üzerinden Anket Aydınlatma Metininde yer alan kural ve taahhütler çerçevesinde uygulanmıştır. Anketteki değişkenlerden çalışma koşulları, 1=Çok kötü, 2=Kötü, 3=Ne kötü ne iyi, 4=İyi, 5=Çok iyi şeklinde; kişilik özellikleri, 1=Hiç uygun değil, 2=Uygun değil, 3=Orta/Kararsız, 4=Biraz uygun, 5=Çok uygun şeklinde; iş tatmini, 1=Hiç uygun değil, 2=Uygun değil, 3=Orta/Kararsız, 4=Biraz uygun, 5=Çok uygun şeklinde ve işten ayrılma niyeti 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklindeki Likert tipinde hazırlanan ölçeklerle ölçülmüştür.

Örnekleme oluşturan 466 çalışanın yaş ortalaması 35, kadınların oranı %59,9 (n=279), erkeklerin oranı % 39,7 (n=185), cinsiyetini söylememeyi tercih edenlerin oranı %0,4 (n=2); evlilerin oranı %53,6 (n=250), bekârların oranı %45,3 (n=211),

medeni durumunu söylememeyi tercih edenlerin oranı %1,1 (n=5); kamu sektörü çalışanlarının oranı %25,8 (n=120), özel sektör çalışanlarının oranı %61,2 (n=285), esnafların oranı %0,7 (n=3), tüccar/iş insanlarının oranı %1,3 (n=6), serbest meslek sahiplerinin (avukat vb.) oranı %4,5 (n=21), çiftçi, ziraatçı, hayvancılıkla uğraşanların oranı %0,2'dir (n=1). Okuryazarların oranı %0,2 (n=1), ilkokul mezunlarının oranı %1,3 (n=6), ilköğretim/ortaokul mezunlarının oranı %2,4 (n=11), lise veya dengi okul mezunlarının oranı %9,2 (n=43), üniversite/yüksek okul mezunlarının oranı %63,9 (n=298), master/yüksek lisans mezunlarının oranı %18,7 (n=87), doktora mezunlarının oranı %4'dir (n=19). Katılımcıların çalıştıkları sektörler; ağırlama ve turizm %1,1 (n=5), beşerî hizmetler %1,1 (n=5), bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik %6,2 (n=29), bilişim %8,8 (n=41), eğitim ve öğretim %24,2 (n=113), finans %14,4 (n=67), hukuk, kamu güvenliği, ceza infaz ve güvenlik %2,6 (n=12), imalat %4,5 (n=21), işletme yönetimi %5,4 (n=25), kamu yönetimi %1,5 (n=7), mimarlık ve yapı %1,7 (n=8), pazarlama %2,1 (n=10), sağlık bilimleri %7,3 (n=34), sanat, ses/görüntü teknolojisi ve iletişim %0,9 (n=4), tarım, gıda ve doğal kaynaklar %2,1 (n=10), ulaştırma, dağıtım ve lojistik %3,9 (n=18), diğer %12,2'dir (n=57).

3.5. Verilerin Analizi

Bu bölümde, verileri analiz ederken geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik analizinde, kullanılan ölçeklerin faktöriyel geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Güvenirlik analizinde, ölçeklerin güvenilirliğine; normal dağılım analizinde verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için değişkenlerin “basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine; tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizinde değişkenler arası ilişkileri belirlemeye; çoklu bağlantı analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerin çok yüksek olup olmadığına; basit doğrusal regresyon analizinde değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini belirlemeye; hiyerarşik regresyon analizinde ise aracılık etkisini belirlemeye çalışılmıştır.

3.5.1. Geçerlilik Analizi

Geçerlilik “bir ölçme aracının ölçmek üzere hazırlandığı özelliği, diğer özelliklerle karıştırmadan ölçebilme derecesi” (Kartal ve Dirlik, 2016) olup, ölçeklerin faktöriyel geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde varimax dönüşümü uygulanıp; faktör sayısının saptanmasında 1,00’den büyük öz değerin olması, maddelerin ilgili faktörle en az 0,32 seviyesinde yük değerine sahip olması, bir faktörün en az üç maddeden oluşması, binişiklik durumunda bir maddenin diğer bir faktördeki yük değerinin $\pm 0,32$ ’yi geçmemesi ve madde yükleri arasındaki farkın 0,10’dan az olmaması ölçütleri dikkate alınmıştır (Costello ve Osborne, 2005, s. 4-5; Hair vd. 2010, s. 111, 118, 682; Büyüköztürk, 2002’den aktaran Akgündüz ve Çakıcı, 2015, s. 33).

3.5.1.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları

Aşağıdaki tabloda beş faktör kişilik özelliği ölçeğine ilişkin ilk yapılan açıklayıcı faktör analizi bulguları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre özdeğeri 1’den büyük 9 faktörün ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. 9 faktörün açıkladığı varyans miktarı (AVM) yüzde 56,370’dir. Birinci faktörün özdeğeri 7,400, açıkladığı varyans 14,799’dur.

Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı

Faktör	Özdeğer	Varyans	Yığılmış Toplam
1	7.400	14.799	14.799
2	4.791	9.582	24.381
3	4.221	8.441	32.822
4	3.511	7.022	39.844
5	3.333	6.666	46.510
6	1.359	2.719	49.228
7	1.285	2.571	51.799
8	1.157	2.315	54.114
9	1.128	2.256	56.370

Ölçeğe son şeklini verebilmek için açıklayıcı faktör analizinde madde yükü 0,32'nin altında kalan maddeler en düşükten başlamak üzere analizlerden sırasıyla çıkarılmış, her çıkarma işleminden sonra analiz tekrarlanarak diğer maddelerdeki yükler kontrol edilmiştir. Ayrıca binişikliğin söz konusu olduğu, diğer bir faktördeki yük değeri $\pm 0,32$ 'yi geçen ya da madde yükleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olduğu maddeler ile bir faktörün en az üç maddeden oluşması koşulunu sağlamayan faktör ve maddeler analizlerden çıkartılmıştır. Yapılan analizler sonucunda 9 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Varimax dönüşümü uygulanmış açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Sorumluluk	Dışadönüklük	Gelişime Açıklık	Uyuumluluk	Duygusal Dengelilik
O.1			0,778		
O.2			0,641		
O.3			0,733		
O.5			0,689		
O.6			0,636		
O.7			0,810		
O.9			0,694		
O.10			0,696		
C.1	0,721				
C.2	0,732				
C.3	0,805				
C.4	0,787				
C.5	0,806				
C.6	0,789				
C.7	0,834				
C.8	0,833				
C.9	0,814				
C.10	0,853				
E.3		0,733			
E.4		0,678			
E.6		0,673			
E.7		0,713			
E.8		0,605			
E.9		0,709			
E.10		0,688			
A.2				0,701	
A.3				0,640	
A.4				0,782	
A.5				0,674	
A.6				0,710	
A.8				0,676	
A.9				0,732	

Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (devam)

Maddeler	Sorumluluk	Dışadönüklük	Gelişime Açıklık	Uyumluluk	Duygusal Dengelilik
A.10				0,712	
N.1					0,661
N.2					0,557
N.3					0,696
N.5					0,744
N.7					0,701
N.8					0,739
N.9					0,705
N.10					0,708
Özdeğer	7,255	4,408	3,983	3,341	3,020
Varyans	15,915	10,071	10,006	9,400	8,283
AVM	15,915	25,987	35,993	45,393	53,676
KMO	0,900				
Ki-Kare	8318,396				

3.5.1.2. İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları

Aşağıdaki tabloda iş tatmini ölçeğine ilişkin ilk yapılan açıklayıcı faktör analizi bulguları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre özdeğeri 1'den büyük 2 faktörün ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. 2 faktörün açıkladığı varyans miktarı (AVM) yüzde 60,315'dir. Birinci faktörün özdeğeri 6,819, açıkladığı varyans 48,710'dur.

Tablo 5. İş Tatmini Ölçeği İlk Analizden Elde Edilen Özdeğerler ve Açıkladıkları Varyans Miktarı

Faktör	Özdeğer	Varyans	Yıgmal Toplam
1	6.819	48.710	48.710
2	1.625	11.605	60.315

Ölçeğe son şeklini verebilmek için açıklayıcı faktör analizinde madde yükü 0,32'nin altında kalan maddeler en düşükten başlamak üzere analizlerden sırasıyla çıkarılmış, her çıkarma işleminden sonra analiz tekrarlanarak diğer maddelerdeki yükler kontrol edilmiştir. Ayrıca binişikliğin söz konusu olduğu, diğer bir faktördeki yük değeri $\pm 0,32$ 'yi geçen ya da madde yükleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olduğu maddeler ile bir faktörün en az üç maddeden oluşması koşulunu sağlamayan

faktör ve maddeler analizlerden çıkartılmıştır. Yapılan analizler sonucunda 2 madde ölçekten çıkarılmıştır.

Varimax dönüşümü uygulanmış açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 6. İş Tatmini Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	İş Tatmini
WCSatis1	0,726
WCSatis3	0,783
WCSatis4	0,757
WCSatis5	0,766
WCSatis6	0,766
WCSatis7	0,767
WCSatis8	0,764
WCSatis10	0,741
WCSatis11	0,763
WCSatis12	0,769
WCSatis13	0,715
WCSatis14	0,748
Özdeğer	6,851
Varyans	57,090
AVM	57,090
KMO	0,959
Ki-Kare	3.111

3.5.1.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları

Varimax dönüşümü uygulanmış açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre özdeğeri 1'den büyük tek faktörün ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Tek faktörün özdeğeri 2,830, açıkladığı varyans 70,740'dır.

Tablo 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	İşten Ayrılma Niyeti
Quit1	0,837
Quit2	0,863
Quit3	0,808
Quit4	0,855
Özdeğer	2,830
Varyans	70,740
AVM	70,740
KMO	0,825
Ki-Kare	839,564

3.5.1.4. Çalışma Koşulları Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları

Varimax dönüşümü uygulanmış açıklayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre özdeğeri 1'den büyük tek faktörün ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Tek faktörün faktörün özdeğeri 3,607, açıkladığı varyans 45,087'dir.

Tablo 8. Çalışma Koşulları Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Çalışma Koşulları
WorkCon1	0,673
WorkCon2	0,671
WorkCon3	0,593
WorkCon4	0,699
WorkCon5	0,631
WorkCon6	0,695
WorkCon7	0,704
WorkCon8	0,697
Özdeğer	3,607
Varyans	45,087
AVM	45,087
KMO	0,881
Ki-Kare	983,357

3.5.2. Güvenirlik Analizi

Tablo 9'dan görüldüğü gibi ölçeklerin güvenirlğine bakıldığında tüm ana faktörlere ait güvenirlik değerlerinin 0,700'den yüksek olduğu görülmektedir (Hair vd., 2010, s. 125, 687). Beş faktör kişilik ölçeği, iş tatmini ölçeği, işten ayrılma niyeti ve çalışma koşulları ölçeklerinin bütünsel Cronbach Alpha (CA) değeri 0,700'ün üzerindedir. Alt ölçeklerde güvenirlğın orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar, ölçeklerin yeterli düzeyde güvenirlik değerlerine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

3.5.2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Güvenirlik Analizi

Sonuçları

Yapılan bu araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin bütünsel olarak CA güvenirlik değeri 0,845 olduğu, bu değeri, gelişime açıklık alt ölçeğinde 0,861, sorumluluk alt ölçeğinde 0,940, dışadönüklük alt ölçeğinde 0,817, uyumluluk alt ölçeğinde 0,861, duygusal dengelilik alt ölçeğinde 0,843 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 9). İlgili ölçeğe ilişkin farklı araştırmalarda tespit edilen CA değeri şu şekildedir: Kaleli ve Yalçın (2021, s.96)'ın yaptığı çalışmada envanterin güvenirliliğini 0,882 olarak saptanmıştır. Dayıcan ve Demiray (2021, s. 260)'ın yaptığı çalışmada ise ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alpha değeri: 0.66 ile 0.75 değeri arasında ölçümlenmiştir. Daşcı (2020, s.41) ölçeğin duygusal denge faktörü için Cronbach Alfa güvenirlilik değeri 0,864 olarak bulmuşlardır.

3.5.2.2. İş Tatmini Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Bu araştırmada iş tatmini ölçeğinin CA değeri 0,932 olarak belirlenmiştir (Tablo 9). İlgili ölçeğe ilişkin farklı araştırmalarda tespit edilen CA değeri şu şekildedir: Taşdan (2008, s.63) yaptığı araştırmada ölçme aracının bütün maddeleri üzerinde güvenirlik testi yapılmış, CA değeri 0,91 olarak bulunmuştur. Gençay (2008, s.774) yaptığı araştırmada Güler (1990)'in yaptığı Türkçeye uyarlama ve geçerlilik çalışması ile benzer olarak ölçeğin iç tutarlılık katsayısını (Cronbach's alpha) 0.96 olarak bulmuştur. Şeşen ve Basım (2010, s.180)'ın çalışmasında

işgörenlerin genel iş tatminini ölçmek üzere beş maddeli bir ölçek kullanmışlar ve ölçeğin toplam güvenilirliği 0.78 olarak hesaplanmıştır.

3.5.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Bu araştırmada işten ayrılma niyeti ölçeğinin CA değeri 0,862 olarak belirlenmiştir (Tablo 9). İlgili ölçeğe ilişkin farklı araştırmalarda tespit edilen CA değerleri şu şekildedir: Büte (2011, s.398)'nin yaptığı çalışma; 3 soruluk 5'li Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Ölçekteki örnek ifadelerden birisi şöyledir: “Büyük bir olasılıkla, çok yakında yeni bir iş arayacağım” ve ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,81'dir. Yolcu ve Bozkurt'un (2021, s.156) yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik değerini 0.90 olarak bulmuşlardır.

3.5.2.4. Çalışma Koşulları Algısı Güvenirlik Analizi Sonuçları

Bu araştırmada çalışma koşulları ölçeğinin CA değeri 0,825 olarak belirlenmiştir (Tablo 9). İlgili ölçeğe ilişkin farklı araştırmada tespit edilen CA değeri şu şekildedir: Bolat vd., (2017, s. 419) çalışma koşulları ölçeğinin bütünsel olarak hesaplanan CA değeri 0,845'tir.

3.5.3. Normal Dağılım Analizi

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için değişkenlerin “basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine” (Field, 2009, s.139; Kline, 2011, s.62) bakılmıştır. Mertler ve Vannatta (2005)'e göre değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ve +1 aralığında ise verilerin normal dağıldığı kabul edilebilir (Çokluk vd., 2016, s.16). Bu kapsamda gelişime açıklık (basıklık -0,907; çarpıklık 0,163), sorumluluk (basıklık -0,845; çarpıklık -0,246), dışadönüklük (basıklık -0,441; çarpıklık -0,296), uyumluluk (basıklık -0,705; çarpıklık -0,355), duygusal dengelilik (basıklık -0,129; çarpıklık 0,193), iş tatmini (basıklık -0,326; çarpıklık -0,356), işten ayrılma niyeti (basıklık -0,705; çarpıklık 0,188), çalışma koşulları (basıklık -0,303; çarpıklık 0,099) değişkenlerine ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal aralıklarda olduğu görülmüştür.

3.5.4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Çalışma koşulları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 9'da görülmektedir. Tablo 9 incelendiğinde, çalışma koşulları ile iş tatmini ($r=0,431$, $p < 0,01$) arasında pozitif ve anlamlı; işten ayrılma niyeti ile ise ($r=-0,329$, $p < 0,01$) negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti ($r = -0,624$, $p < 0,01$) arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Gelişime açıklık ile dışa dönüklük ($r=0,150$, $p < 0,01$) arasında pozitif ve anlamlı; sorumluluk ($r=-0,024$, $p > 0,05$), uyumluluk ($r=-0,021$, $p > 0,05$), duygusal dengelilik ($r=-0,011$, $p > 0,05$), iş tatmini ($r=0,012$, $p > 0,05$) ve işten ayrılma niyeti ile ise ($r=0,000$, $p > 0,05$) anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Sorumluluk ile dışadönüklük ($r=0,097$, $p < 0,05$), uyumluluk ($r=0,270$, $p < 0,01$), iş tatmini ($r=0,163$, $p < 0,01$) arasında pozitif ve anlamlı; işten ayrılma niyeti ile ($r=-0,322$, $p < 0,01$) negatif ve anlamlı; duygusal dengelilik ile ise ($r=0,063$, $p > 0,05$) anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Dışadönüklük ile iş tatmini ($r = 0,103$, $p < 0,05$) arasında pozitif ve anlamlı; uyumluluk ($r=0,041$, $p > 0,05$), duygusal dengelilik ($r=0,022$, $p > 0,05$) ve işten ayrılma niyeti ile ise ($r = -0,064$, $p > 0,05$) anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Uyumluluk ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=-0,237$, $p < 0,01$) negatif ve anlamlı; duygusal dengelilik ($r=-0,036$, $p > 0,05$) ve iş tatmini ($r=0,053$, $p > 0,05$) ile ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Duygusal dengelilik ile iş tatmini ($r=-0,014$, $p > 0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($r=0,017$, $p > 0,05$) arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 9. Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Çalışma Koşulları	3,195	0,699	(0,825)							
2.Gelişime Açıklık	3,366	0,764	-0,022	(0,861)						
3.Sorumluluk	3,326	0,987	-0,006	-0,024	(0,940)					
4.Dışadönüklük	2,904	0,734	0,017	0,150**	0,097*	(0,817)				
5.Uyumluluk	3,754	0,727	0,032	-0,021	0,270**	0,041	(0,861)			
6.Duygusal Dengelilik	2,944	0,755	0,051	-0,011	0,063	0,022	-0,036	(0,843)		
7.İş Tatmini	3,058	0,725	0,431**	0,012	0,163**	0,103*	0,053	-0,014	(0,932)	
8.İşten Ayrılma Niyeti	2,851	1,004	-0,329**	0,000	-0,322**	-0,064	-0,237**	0,017	-0,624**	(0,862)

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir, n = 466

3.5.5. Çoklu Bağlantı Analizi

Çoklu bağlantı problemi, değişkenlerin birbirlerine olan etkilerini yorumlamada hatalara yol açabilir. Çoklu bağlantı problemi değişkenler arasındaki ilişkilerin çok yüksek olduğu durumlarda görülmektedir. Değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olup olmadığını belirleyebilmek için VIF (varyans şişme (artış) faktörlerine) ve CI (koşul indexine) değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin 10'dan küçük, CI değerlerinin 30'dan küçük olması durumunda çoklu bağlantı probleminin olmadığından bahsedilebilir (Çokluk vd., 2016:35-38).

3.5.5.1. Kişilik Özellikleri, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişisine Yönelik Çoklu Bağlantı Analizi

Gelişime açıklık ($VIF=1,285$, $CI=3,646$), sorumluluk ($VIF=1,331$, $CI=10,969$), dışadönüklük ($VIF=1,268$, $CI=11,627$), uyumluluk ($VIF=1,313$, $CI=16,849$), duygusal dengelilik ($VIF=1,270$, $CI=19,355$), iş tatmini ($VIF=1,097$, $CI=24,083$) ile işten ayrılma VIF ve CI değerlerinin uygun aralıklarda olduğu görülmektedir.

3.5.5.2. Kişilik Özellikleri, Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişisine Yönelik Çoklu Bağlantı Analizi

Çalışma koşulları algısı ($VIF=1,246$, $CI=10,104$), gelişime açıklık ($VIF=1,026$, $CI=10,914$), sorumluluk ($VIF=1,130$, $CI=11,122$), dışadönüklük ($VIF=1,043$, $CI=12,840$), uyumluluk ($VIF=1,084$, $CI=14,529$), duygusal dengelilik ($VIF=1,013$, $CI=17,197$), iş tatmini ($VIF=1,285$, $CI=29,866$) ile işten ayrılma VIF ve CI değerlerinin uygun aralıklarda olduğu görülmektedir.

3.5.6. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Çalışma koşulları algısının ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi ile çalışma koşulları algısının, iş tatmini üzerindeki etkisini belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

3.5.6.1. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisi

Tablo 10'dan da görüldüğü gibi çalışma koşulları algısının ($\beta = 0,447$, $p < 0,01$), iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre “Çalışma koşulları algısının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.”, şeklindeki Hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 10. Çalışma Koşulları Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini
	(β)
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,447**
<i>F</i>	105,651
<i>R</i>	0,431
<i>R</i> ²	0,185

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

3.5.6.2. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Tablo 11'den de görüldüğü gibi çalışma koşulları algısının ($\beta = -0,472$, $p < 0,01$), işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre “Çalışma koşulları algısının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.”, şeklindeki Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Tablo 11. Çalışma Koşulları Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	İşten Ayrılma Niyeti
	(β)
1.Çalışma Koşulları Algısı	-0,472**
<i>F</i>	56,130
<i>R</i>	0,329
<i>R</i> ²	0,108

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

3.5.6.3. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Tablo 12’den de görüldüğü gibi iş tatmininin ($\beta=-0,865$, $p<0,01$), işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre “İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.”, şeklindeki Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 12. İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	İşten Ayrılma Niyeti
	(β)
1.İş Tatmini	-0,865**
<i>F</i>	296,650
<i>R</i>	0,624
<i>R</i> ²	0,390

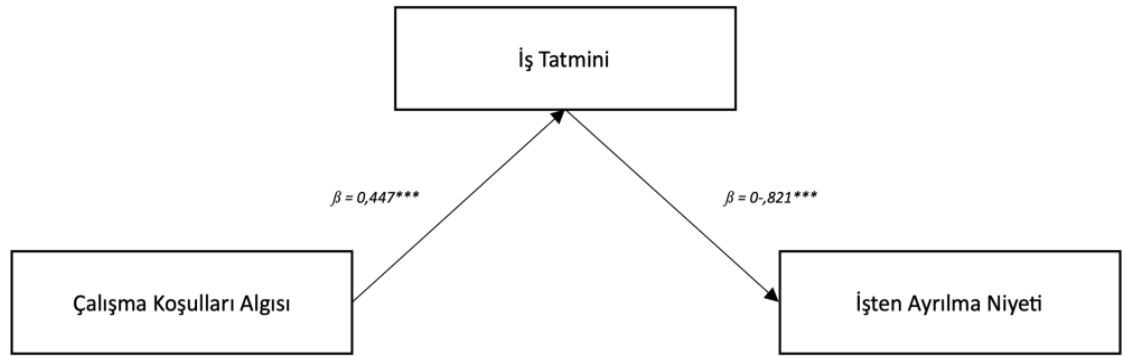
* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

3.5.7. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Çalışma koşulları algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisini belirleyebilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen model çerçevesinde hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi Hayes’in (2012) makrosu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Baron ve Kenny’nin (2006) modeline göre aracılık ilişkisinden söz edebilmek için birinci koşul olarak öncelikle bağımsız değişken (çalışma koşulları algısı) ile bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olması gerekir. İkinci koşul ise bağımsız değişken (çalışma koşulları algısı) ile aracı değişken (iş tatmini) arasında anlamlı ilişkinin olmasıdır. İlk iki koşul sağlanmışsa, bağımsız değişken (çalışma koşulları algısı) ve aracı değişkenin (iş tatmini) bir arada analize sokulduğu bir regresyon analizi gerçekleştirilir. Bu noktada aracılık ilişkisinden söz edebilmek için bağımsız değişkenin (çalışma koşulları algısı) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisinin ortadan kalması ya da etkisinin azalması, aynı zamanda da aracı değişkenin (iş tatmini) etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde devam etmesi gerekir. Bu noktada bağımsız değişkenin etkisi tamamen ortadan kalkıyorsa “tam aracılık” ilişkisinden, etki istatistiksel olarak devam ediyorsa “kısmi aracılık” ilişkisinden söz edilir (Baron ve Kenny, 1986, s.1174).

3.5.7.1. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi

Çalışma koşulları ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisini analiz edebilmek için öncelikle Baron ve Kenny'nin (2006) ilk iki koşulunun yerine getirilip getirilmediğine bakılmıştır. Tablo 13'den görüldüğü gibi çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,472$, $p<0,001$). Çalışma koşulları algısının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığına bakıldığında, çalışma koşullarının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta=0,447$, $p<0,001$). Bu iki koşul sağlandığı için çalışma koşulları algısının bağımsız değişken ve iş tatmininin aracı değişken olduğu olduğu bir regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında çalışma koşulları algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak ortadan kalktığı ($\beta =-0,105$, $p>0,05$), aracı değişken olan iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini sürdürdüğü görülmektedir ($\beta=-0,821$, $p<0,001$). Bu çerçevede iş tatmininin çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti arasında tam aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla “Çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4 kabul edilmiştir.



Şekil 3. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Tatmininin Tam Aracılık Etkisi

Tablo 13. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi

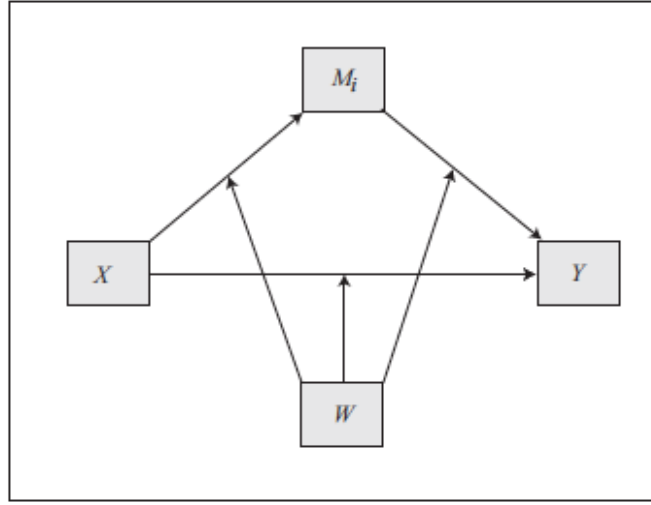
Değişkenler	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
	(β)	(β)
Model 1		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,447***	-0,472***
<i>F</i>	105,651	56,628
<i>R</i>	0,431	0,329
<i>R</i> ²	0,185	0,108
Model 2		
1. Çalışma Koşulları Algısı		-0,105
2.Aracı Değişken		
İş Tatmini		-0,821***
<i>F</i>		150,734
<i>R</i>		0,628
<i>R</i> ²		0,394
Doğrudan Etki		
Çalışma Koşulları Algısı		-0,105
Dolaylı Etki		
İş Tatmini		-0,367

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

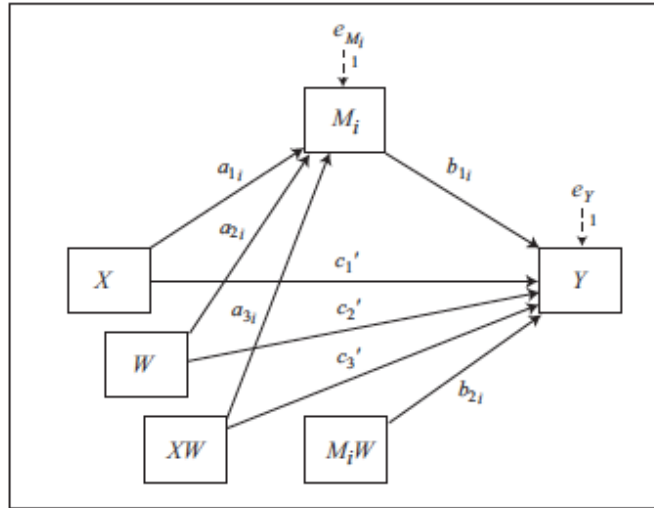
3.5.7.2. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi

Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisini belirleyebilmek için Hayes'in makrosundaki Model 59'dan yararlanılmıştır.

Kavramsal Model



İstatistiksel Model



X'in Y üzerindeki koşullu dolaylı etkisi $M_i = (a_{1i} + a_{3i}W) (b_{1i} + b_{2i}W)$

X'in Y = $c_{1'}$ + $c_{3'}$ W üzerindeki koşullu doğrudan etkisi

Şekil 4. Hayes (2006) Model 59

Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White Paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>

3.5.7.2.1. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti

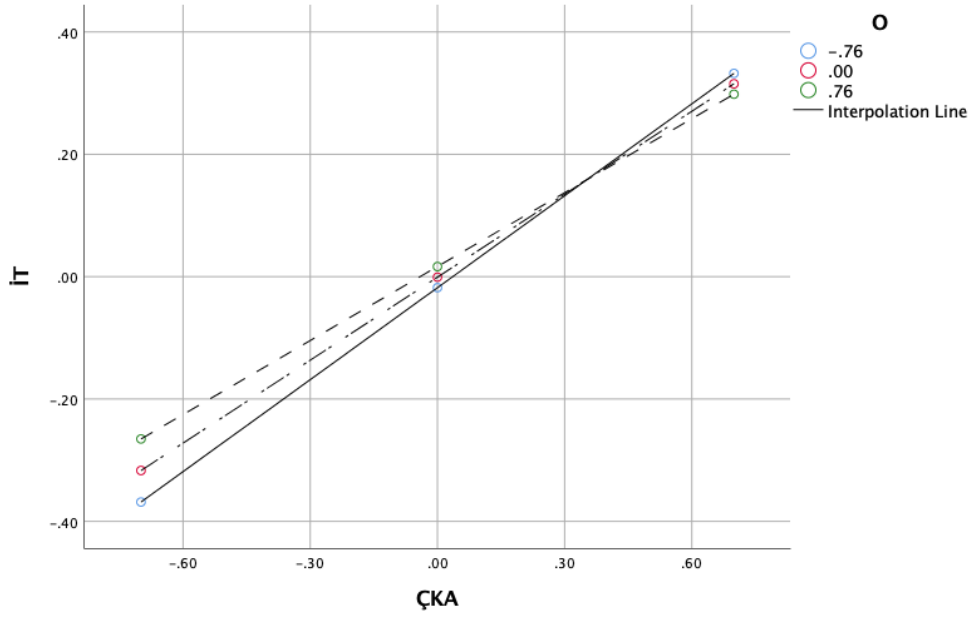
İlişkinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi

Aşağıdaki tablodan görüldüğü gibi iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisinin sürdürdüğü görülmektedir ($\beta=-0,818$, $p<0,001$). Gelişime açıklığın düzenleyici etkisine bakıldığında, gelişime açıklığın ne çalışma koşulları ve iş tatmini ilişkisinde (Etkileşim değişkeni_1 $\beta=-0,064$, $p>0,05$), ne çalışma koşulları algısı ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir (Etkileşim değişkeni_1 $\beta=0,071$, $p>0,05$; Etkileşim değişkeni_2 $\beta=0,032$, $p>0,05$). Bu sonuçlara göre “Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5a reddedilmiştir.

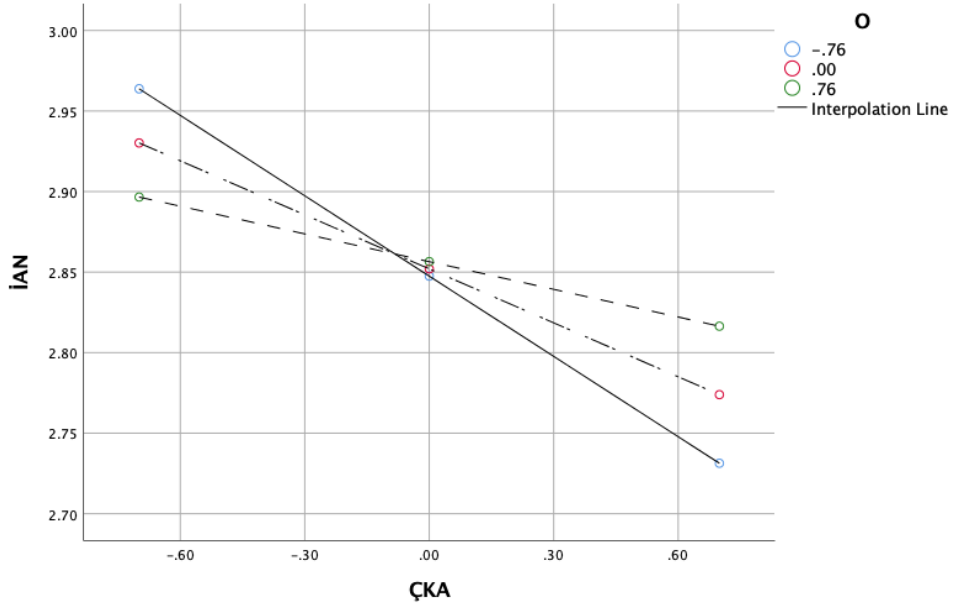
Tablo 14. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
	(β)	(β)
Model 1		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,447***	-0,472***
<i>F</i>	105,651	56,628
<i>R</i>	0,431	0,329
<i>R</i> ²	0,185	0,108
Model 2		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,452***	
2.Gelişime Açıklık	0,226	
3.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x O)	-0,064	
<i>F</i>	35,710	
<i>R</i>	0,434	
<i>R</i> ²	0,188	
Model 3		
1. Çalışma Koşulları Algısı		-0,111
2.İş Tatmini		-0,818***
3.Gelişime Açıklık		0,006
4.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x O)		0,071
5.Etkileşim değişkeni_2 (İT x O)		0,032
<i>F</i>		60,521
<i>R</i>		0,630
<i>R</i> ²		0,397

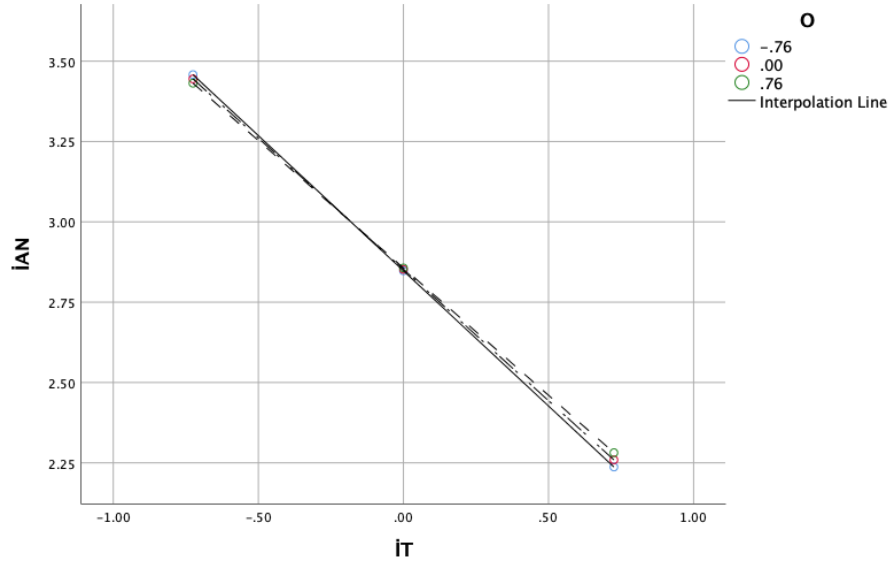
* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$, ÇKA: Çalışma Koşulları Algısı, İT: İş Tatmini, O: Gelişime Açıklık



Grafik 1. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi



Grafik 2. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi



Grafik 3. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi

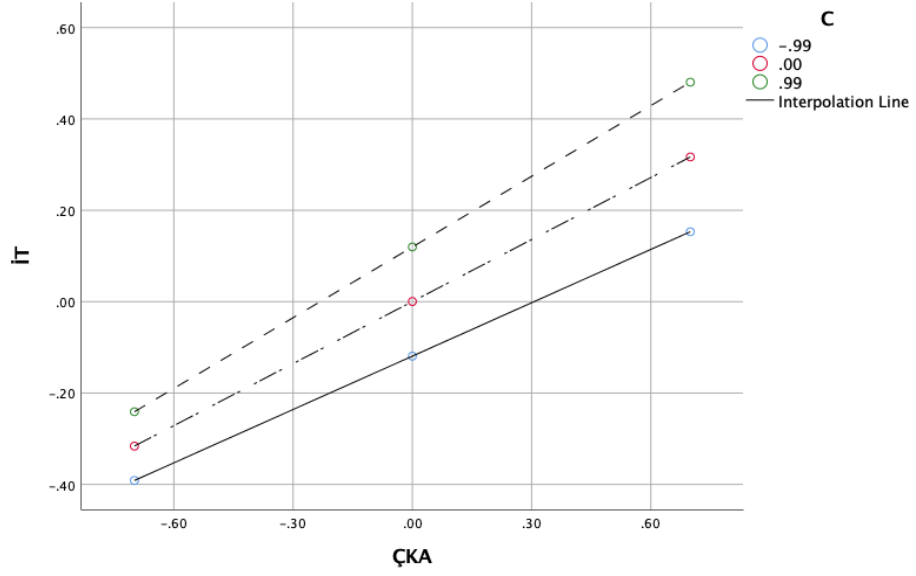
3.5.7.2.2. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi

Aşağıdaki tablodan da görüldüğü gibi iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisini sürdürdüğü görülmektedir ($\beta = -0,753$, $p < 0,001$). Sorumluluğun düzenleyici etkisine bakıldığında, sorumluluğun sadece iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmektedir (Etkileşim değişkeni_2 $\beta = -0,213$, $p < 0,001$). Bu sonuçlara göre “Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5b kısmen kabul edilmiştir.

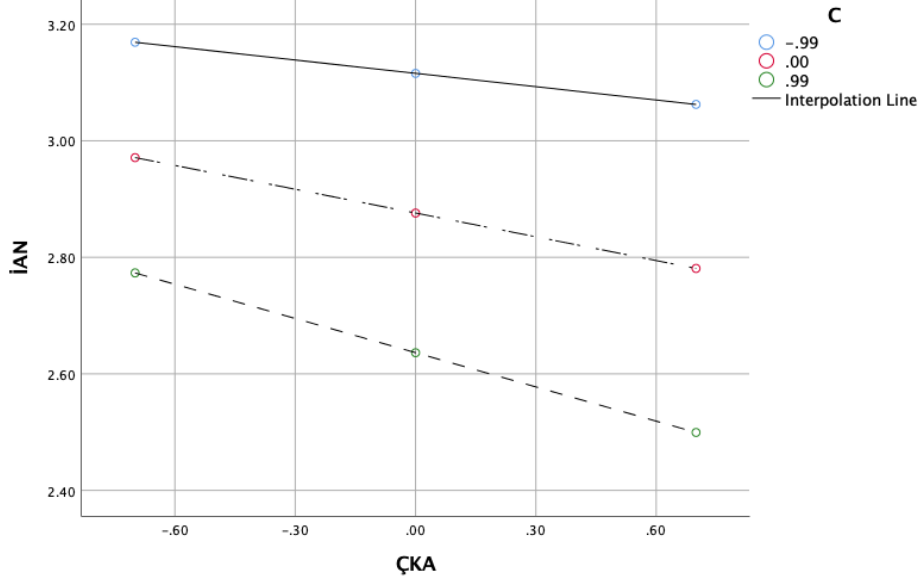
Tablo 15. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
	(β)	(β)
Model 1		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,447***	-0,472***
<i>F</i>	105,651	56,628
<i>R</i>	0,431	0,329
<i>R</i> ²	0,185	0,108
Model 2		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,453***	
2.Sorumluluk	0,121***	
3.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x C)	0,064	
<i>F</i>	42,533	
<i>R</i>	0,465	
<i>R</i> ²	0,216	
Model 3		
1. Çalışma Koşulları Algısı		-0,136*
2.İş Tatmini		-0,753***
3.Sorumluluk		-0,243***
4.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x C)		-0,061
5.Etkileşim değişkeni_2 (İT x C)		-0,213***
<i>F</i>		84,743
<i>R</i>		0,692
<i>R</i> ²		0,480

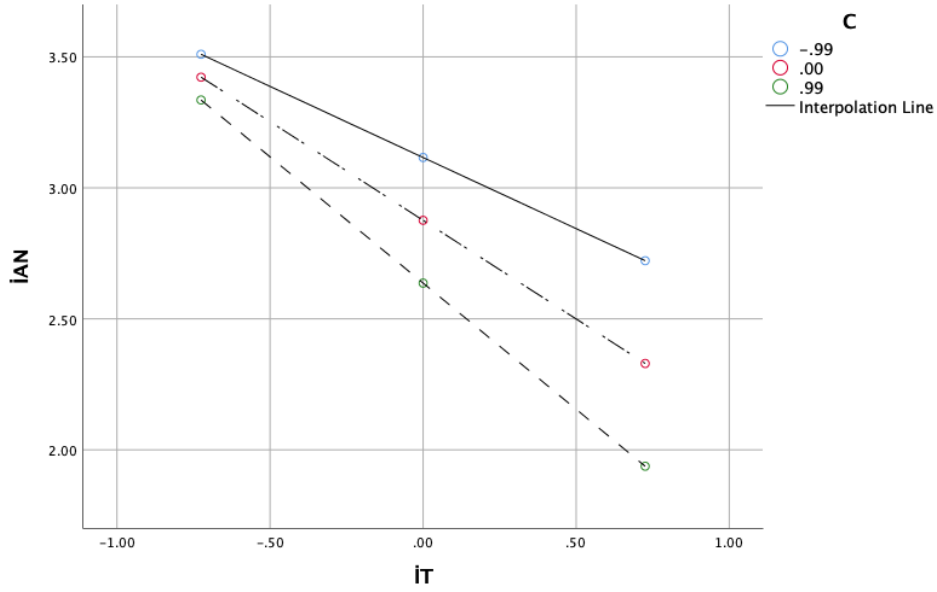
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, ÇKA: Çalışma Koşulları Algısı, İT: İş Tatmini, C: Sorumluluk



Grafik 4. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi



Grafik 5. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi



Grafik 6. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Sorumluluğun Düzenleyici Etkisi

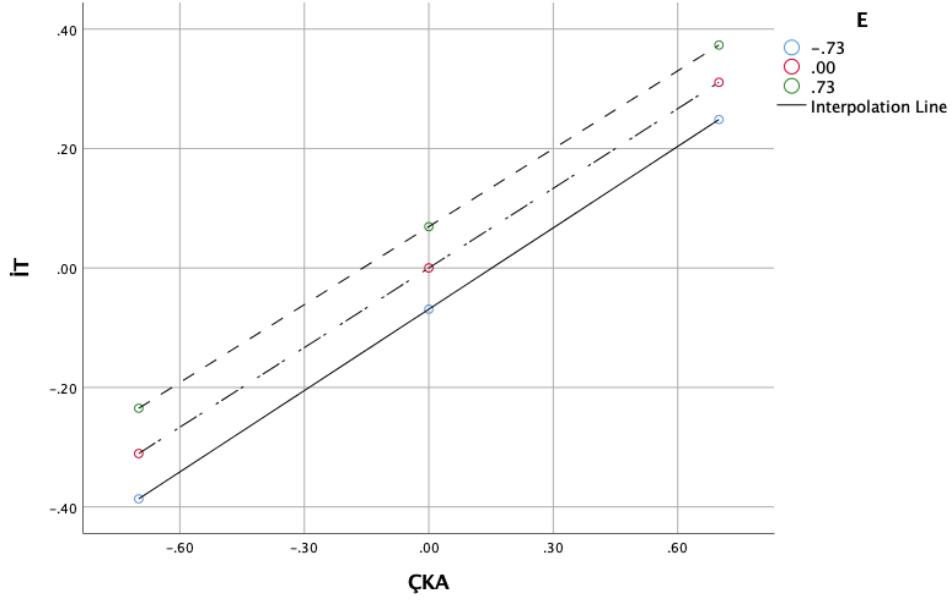
3.5.7.2.3. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi

Aşağıdaki tablodan da görüldüğü gibi iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisini sürdürdüğü görülmektedir ($\beta = -0,820, p < 0,001$). Dışadönüklüğün düzenleyici etkisine bakıldığında, dışadönüklüğün sadece iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmektedir (Etkileşim değişkeni_2 $\beta = 0,164, p < 0,05$). Bu sonuçlara göre “Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5c kısmen kabul edilmiştir.

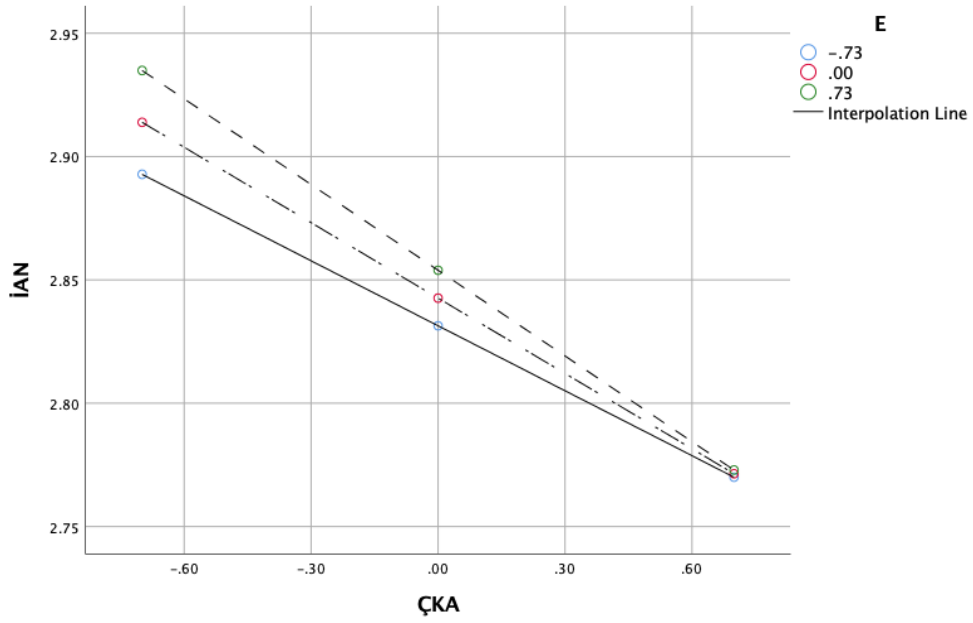
Tablo 16. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
	(β)	(β)
Model 1		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,447***	-0,472***
<i>F</i>	105,651	56,628
<i>R</i>	0,431	0,329
<i>R</i> ²	0,185	0,108
Model 2		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,445**	
2.Dışadönüklük	0,094*	
3.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x E)	-0,013	
<i>F</i>	37,221	
<i>R</i>	0,441	
<i>R</i> ²	0,195	
Model 3		
1. Çalışma Koşulları Algısı		-0,1018
2.İş Tatmini		-0,820***
3.Dışadönüklük		0,015
4.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x E)		-0,019
5.Etkileşim değişkeni_2 (İT x E)		0,164*
<i>F</i>		61,991
<i>R</i>		0,635
<i>R</i> ²		0,403

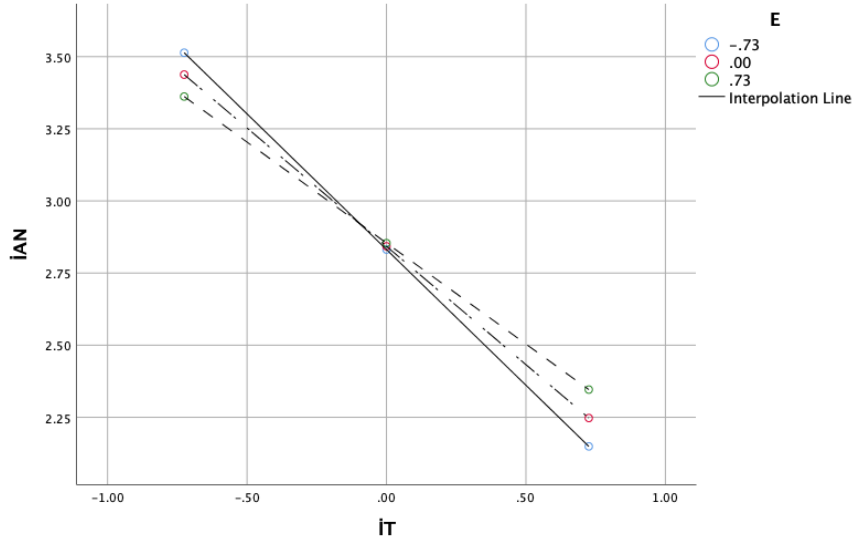
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, ÇKA: Çalışma Koşulları Algısı, İT: İş Tatmini, E: Dışadönüklük



Grafik 7. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi



Grafik 8. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi



Grafik 9. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Dışadönüklüğün Düzenleyici Etkisi

3.5.7.2.4. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti

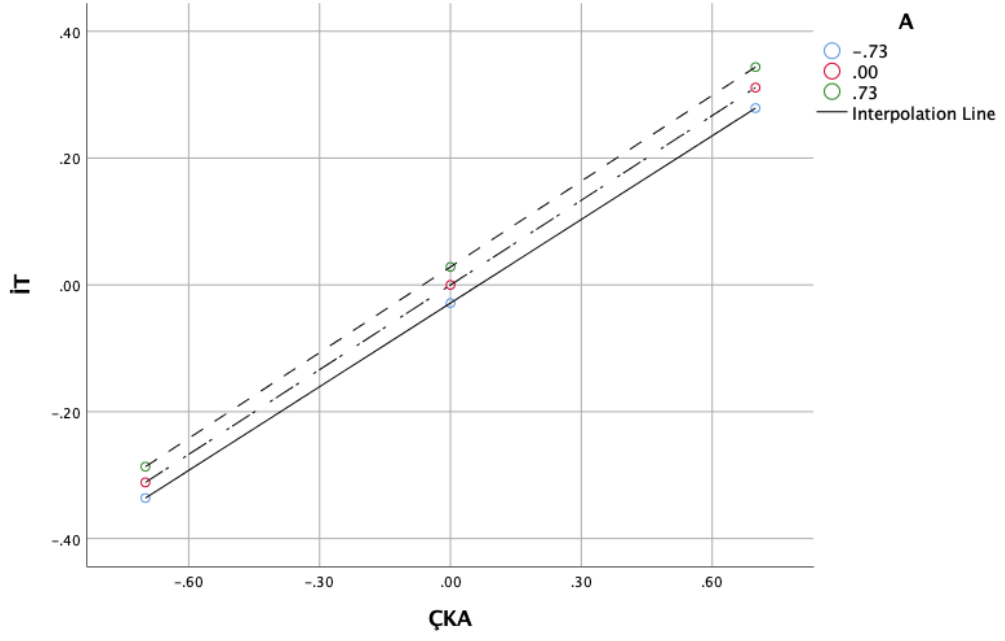
İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi

Aşağıdaki tablodan da görüldüğü gibi iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir ($\beta=-0,100$, $p>0,05$). Uyumluluğun düzenleyici etkisine bakıldığında, uyumluluğun sadece iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmektedir (Etkileşim değişkeni_2 $\beta=-0,184$, $p<0,01$). Bu sonuçlara göre “Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5d kısmen kabul edilmiştir.

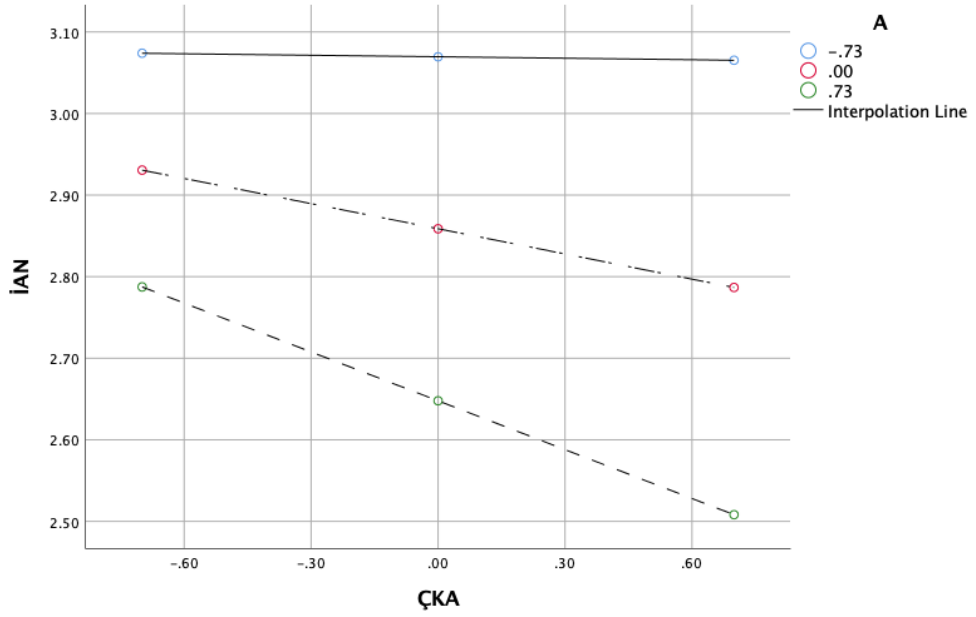
Tablo 17. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
	(β)	(β)
Model 1		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,447***	-0,472***
<i>F</i>	105,651	56,628
<i>R</i>	0,431	0,329
<i>R</i> ²	0,185	0,108
Model 2		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,0417	
2.Uyumluluk	0,015	
3.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x A)	0,008	
<i>F</i>	35,430	
<i>R</i>	0,433	
<i>R</i> ²	0,187	
Model 3		
1. Çalışma Koşulları Algısı		0,397
2.İş Tatmini		-0,100
3.Uyumluluk		0,697**
4.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x A)		-0,133
5.Etkileşim değişkeni_2 (İT x A)		-0,184**
<i>F</i>		76,670
<i>R</i>		0,674
<i>R</i> ²		0,455

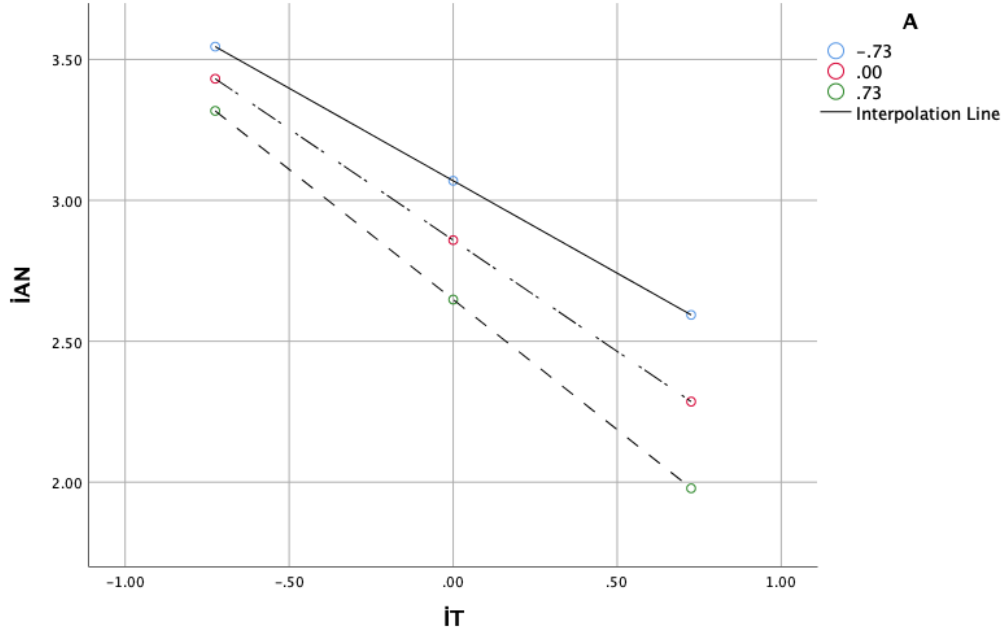
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, ÇKA: Çalışma Koşulları Algısı, İT: İş Tatmini, A: Uyumluluk



Grafik 10. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi



Grafik 11. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi



Grafik 12. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Uyumluluğun Düzenleyici Etkisi

3.5.7.2.5. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti

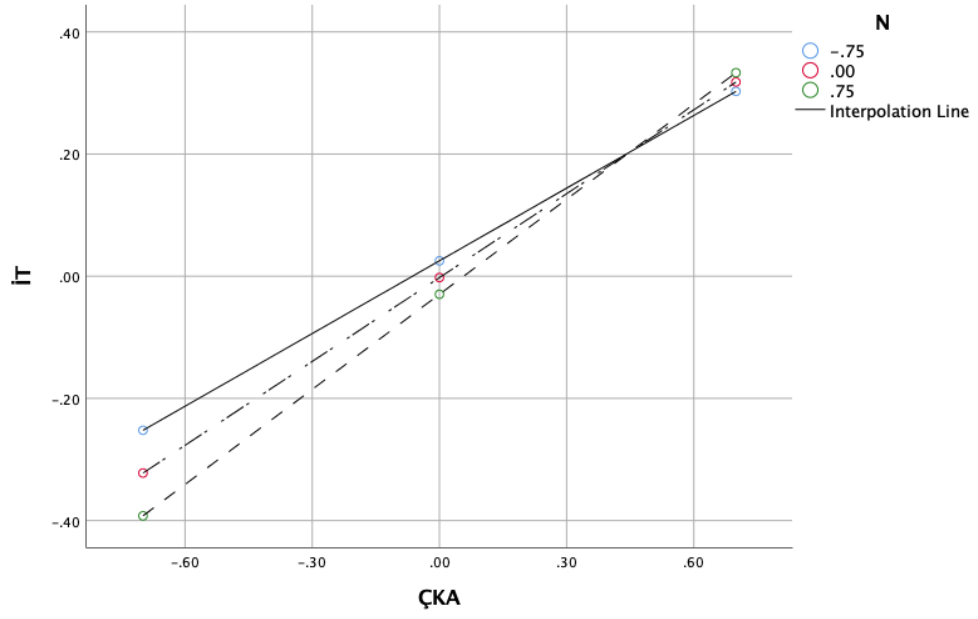
İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi

Aşağıdaki tablodan görüldüğü gibi iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisini sürdürdüğü görülmektedir ($\beta = -1,094$, $p < 0,001$). Duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisine bakıldığında, duygusal dengeliliğin ne çalışma koşulları ve iş tatmini ilişkisinde (Etkileşim değişkeni_1 $\beta = 0,081$, $p > 0,05$), ne çalışma koşulları algısı ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir (Etkileşim değişkeni_1 $\beta = -0,109$, $p > 0,05$; Etkileşim değişkeni_2 $\beta = 0,095$, $p > 0,05$). Bu sonuçlara göre “Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi vardır”, şeklindeki Hipotez 5e reddedilmiştir.

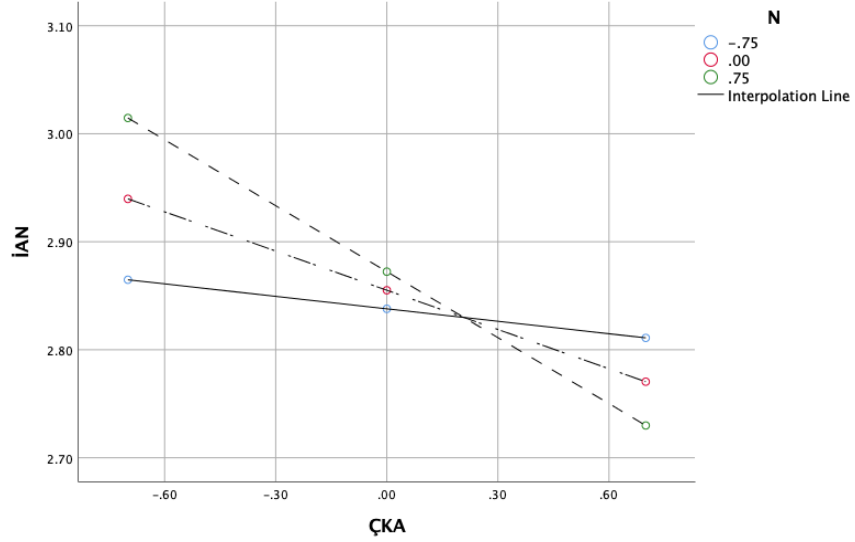
Tablo 18. Çalışma Koşulları Algısı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Gelişime Açıklığın Düzenleyici Etkisi

Değişkenler	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
	(β)	(β)
Model 1		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,447***	-0,472***
<i>F</i>	105,651	56,628
<i>R</i>	0,431	0,329
<i>R</i> ²	0,185	0,108
Model 2		
1.Çalışma Koşulları Algısı	0,220	
2.Duygusal Dengelilik	-0,295	
3.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x A)	0,081	
<i>F</i>	36,140	
<i>R</i>	0,436	
<i>R</i> ²	0,190	
Model 3		
1. Çalışma Koşulları Algısı		0,201
2.İş Tatmini		-1,094***
3.Duygusal Dengelilik		0,082
4.Etkileşim değişkeni_1 (ÇKA x A)		-0,109
5.Etkileşim değişkeni_2 (İT x A)		0,095
<i>F</i>		60,827
<i>R</i>		0,631
<i>R</i> ²		0,398

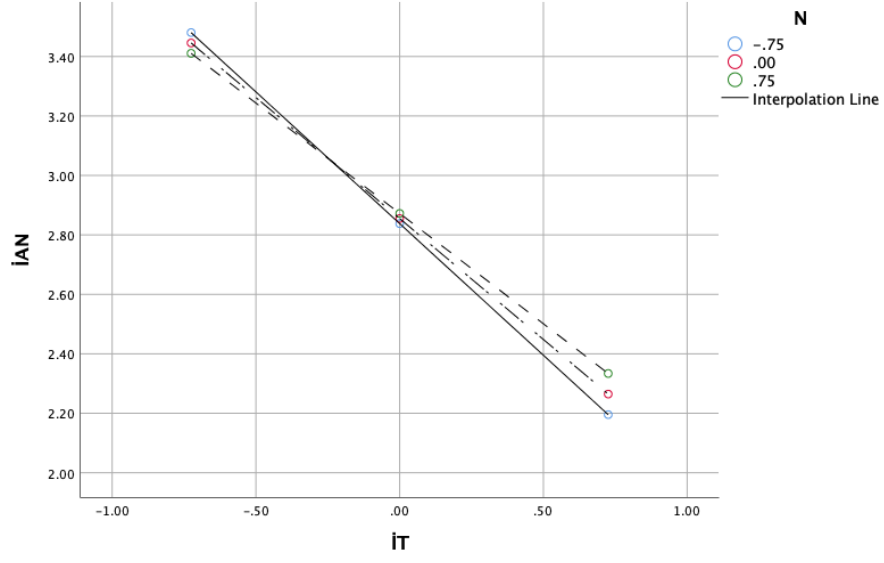
* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, ÇKA: Çalışma Koşulları Algısı, İT: İş Tatmini, A: Duygusal Dengelilik



Grafik 13. Çalışma Koşulları Algısı ve İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi



Grafik 14. Çalışma Koşulları Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Duygusal Dengeliliğin Düzenleyici Etkisi



Grafik 15. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Duygusal Dengeliğin Düzenleyici Etkisi

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Tablo 19. Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Kabul/Red Durumu
Hipotez 1: Çalışma koşulları algısının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 2: Çalışma koşulları algısının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 3: İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 4: Çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.	Kabul
Hipotez 5: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 5a: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde gelişime açıklığın düzenleyici etkisi vardır.	Red
Hipotez 5b: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde sorumluluğun düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 5c: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde dışadönüklüğün düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 5d: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde uyumluluğun düzenleyici etkisi vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 5e: Çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisi vardır.	Red

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

İşgörenler, bir örgütün başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Örgütlerin, verimli ve kaliteli iş sonuçlarına ulaşabilmeleri için işgörenlerinin işe yönelik olumlu tutum ve davranışa sahip olmaları önemlidir. Olumlu tutum ve davranışa sahip işgörenler kendilerini işlerine adayabilir ve böylelikle işten ayrılma niyeti de azalır. İşgörenlerin işe yönelik olumlu tutum ve davranışlarını etkileyen faktörler incelendiğinde ise; çalışma koşulları, işten ayrılma niyeti ve kişilik özelliklerine odaklanmak önemlidir. Bu araştırmada, kişilik özellikleri açısından beyaz yakalı çalışanların çalışma koşullarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini araştırılmıştır.

İstatistiksel olarak yapılan analizlerde, çalışma koşulları algısının, iş tatmini üzerindeki anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu ($\beta = 0,447, p < 0,01$); çalışma koşulları algısının ($\beta = -0,472, p < 0,01$), işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu; iş tatmininin ($\beta = -0,865, p < 0,01$), işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu; çalışma koşulları algısının iş tatmini üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak ortadan kalktığı ($\beta = -0,105, p > 0,05$), aracı değişken olan iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini sürdürdüğü ($\beta = -0,821, p < 0,001$), bu çerçevede iş tatmininin çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti arasında tam aracılık etkisinin olduğu görülmüş ve buna ilişkin hipotezler kabul edilmiştir. Ayrıca çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Erdem vd., (2008), Hackett, Bycio ve Hausdorf (1994), Tourangeau vd. (2014), Chen (2001) ve Çınar vd., (2016)'nin yaptıkları araştırmalar bu sonuçları destekler niteliktedir. Ağırbaş (2005)'in yaptığı araştırmada yönetim ve iş yeri imkanlarından beklentilerin karşılanma seviyesinin artması iş tatminini arttırdığı görülmüştür ($\beta = 0,96, p < 0,05$) (Ağırbaş vd., 2005, s. 347). Ayrıca, hemşireler

üzerinde yapılan bir çalışmada “İş/çalışma ortamı” alt boyutunun düşük olanların işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,081$, $p<0,05$) (Güçlü, 2014, s. 35). Otel işletmeleri üzerinde yapılan bir araştırmada, basit doğrusal regresyon analizine göre iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0,60$; $p<0,001$) (Sökmen ve Sezgin, 2017, s. 242). İş tatmini düzeyinin kişilik düzeylerinden etkilenme durumunu analiz etmek için yapılan bir araştırmada ise regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,243$, $p=0,044<0,05$) (Doğar, 2016, s.445).

Ayrıca çalışma koşulları algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisini belirleyebilmek için istatistiksel olarak yapılan analizlerde ise; iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisinin sürdürdüğü ($\beta=-0,818$, $p<0,001$); gelişime açıklığın düzenleyici etkisine bakıldığında, gelişime açıklığın ne çalışma koşulları ve iş tatmini ilişkisinde ne çalışma koşulları algısı (Etkileşim değişkeni_1 $\beta=-0,064$, $p>0,05$), iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiş (Etkileşim değişkeni_1 $\beta=0,071$, $p>0,05$; Etkileşim değişkeni_2 $\beta=0,032$, $p>0,05$); iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisini sürdürdüğü ($\beta=-0,753$, $p<0,001$), sorumluluğun düzenleyici etkisine bakıldığında, sorumluluğun sadece iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu (Etkileşim değişkeni_2 $\beta=-0,213$, $p<0,001$); iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisini sürdürdüğü ($\beta=-0,820$, $p<0,001$), dışadönüklüğün düzenleyici etkisine bakıldığında, dışadönüklüğün sadece iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu (Etkileşim değişkeni_2 $\beta=0,164$, $p<0,05$); iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisinin ortadan kalktığı ($\beta=-0,100$, $p>0,05$), uyumluluğun düzenleyici etkisine bakıldığında, uyumluluğun sadece iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici etkiye sahip olduğu (Etkileşim değişkeni_2 $\beta=-0,184$, $p<0,01$); son olarak iş tatmininin, çalışma koşulları algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisini sürdürdüğü ($\beta=-1,094$, $p<0,001$), duygusal dengeliliğin düzenleyici etkisine bakıldığında, duygusal dengeliliğin ne çalışma koşulları ve iş tatmini ilişkisinde ne çalışma koşulları algısı (Etkileşim değişkeni_1 $\beta=0,081$, $p>0,05$), iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı tespit

edilmiştir (Etkileşim değişkeni_1 $\beta=-0,109$, $p>0,05$; Etkileşim değişkeni_2 $\beta=0,095$, $p>0,05$). Alanyazında üç değişkeni bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanılmadığından, yapılan araştırmanın sonuçlarının alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özetlemek gerekirse, örgütlerde kendi kişiliğini ve değerlerini yansıtan bireyin, yaptığı iş, çalıştığı ortam ve insanlar uyumlu olduğu takdirde bireyin performansı, iş tatmini ve verimliliği artacak; iş ortamında çalışan memnuniyetsizliği ile ilgili bir durum olan işten ayrılma niyeti azalacaktır.

5.2. Öneriler

Günümüz rekabet ortamında, iş tatmini ve iş tatmininin ilişkili olduğu örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları, örgütlerin ilgilendiren önemli konulardır. Ayrıca işgörenlerin işten ayrılma niyet ve davranışlarına sebep olan faktörler araştırılmasına rağmen, örgütler için önemli bir konu olmaya devam etmektedir.

Araştırmacılara dönük önerileri değerlendirdiğimizde; işten ayrılma niyet ve davranışlarına sebep faktörlerden olan çalışma koşulları ise, her geçen gün işgören lehine iyileşse de, işgörenler bazı olumsuzluk veya zorluklarla da karşı karşıya kalmaktadır. İşgörenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik kurumsal düzenlemeler gibi olumlu uygulamalar, işgörenlerin iş tatminlerini artırarak işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır. Makro açıdan baktığımızda çevresel faktörleri olumlu yönlendirmek için hükümet politikaları ve uygulamalarının da gözden geçirilmesi gerekmektedir. Sonuç olarak, yapılacak farklı çalışmalar ile bu araştırmanın desteklenmesi, kullanılan ölçeklerin ve elde edilen sonuçların güvenilirlik ve geçerliliklerini de güçlendirmiş olacaktır.

Uygulayıcılara dönük önerilerde ise, örgütler, iş tatmininin gerçekleşmesi için gerekli tüm faktörleri temin etmenin yanında, işe alım süreçlerinde işgörenlerin kişilik özelliklerini, eğitim düzeyini, bilgi ve yeteneklerini dikkate alarak işin gerekleri doğrultusunda işgören temin etmeleri önemlidir. İşe alım ve seçme sürecinde; iş analizlerini, iş gereklerini ve iş değerlendirmelerini etkili bir şekilde kullanarak, işin gereksinimlerine uygun nitelikteki işgörelere öncelik verebilir.

Ayrıca bu işgörenlerin örgütte kalmasını sağlayıcı tedbirler alınması da önemlidir. Örgütlerin işe uygun işgöreni seçmek için seçim sürecinde adaylara çeşitli kişilik testleri uygulaması; işgörenlerde yüksek performans, iş tatmini ve dolayısıyla da örgütlerin hedeflerine ulaşması sağlanabilir.

Sonuç olarak bu çalışma, çalışma koşulları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişilik özelliklerinin aracılık etkisini göstererek, alan yazına önemli bir katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., ve Masa'deh, R. E. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers' satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 1(16), 1-23.
- Ağır, M.S. (2010). *Çağdaş psikoloji akımları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-350.
- Akgündüz, Y. (2014). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24), 295-318.
- Akgündüz, Y., Çakıcı, A. C. (2015). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde örgütsel stresin aracılık rolü: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2).
- Akkaşoğlu, S. ve Ulama, Ş. (2016). İşgörenlerin çalışma koşulları ve iş tatmini: İstanbul'da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma. *In International Congress of Tourism and Management Researches*, Antalya.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Ali, A. Y. S., Ali, A. A., ve Adan, A. A. (2013). Working conditions and employees' productivity in manufacturing companies in Sub-Saharan African context: case of Somalia. *Educational Research International*, 2(2), 67-78.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Newyork Henry Hort and Company.
- Altıntaş, E. (1992). Alfred Adler ve bireysel psikolojisi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 49-57.
- Andrade, M. S., Westover, J. H., ve Peterson, J. (2019). Jobsatisfaction and gender. *Journal of Business Diversity*, 19(3), 22-40.
- Aslan, D. (2008). *Özel okullarda öğrenim görmekte olan (Avcılar, Beylikdüzü bölgesindeki özel okullar) 16-18 yaş arası öğrencilerin bazı kişilik özellikleri ile denetim odağı düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ashford S. J., Lee.S., Bobko P., (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Aslan, E. (1992). Benlik kavramı ve bireyin yaşamındaki etkileri. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 7-14.
- Atay, F. (2006). *Endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyumunu düzeylerinin iş güvenliği algıları açısından incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atılmış, T. (2016). *İşletmelerde kontrol odağı ve lider-üye etkileşiminin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C. Ve Hilgard, E. R. (2019). *Psikolojiye giriş*. (Çev. Öncül Ö., Ferhatoğlu D.). Ankara: Arkadaş Yayınevi, 6.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Avcu, G. (2006). *Symptom assessment questionnaire (Sa-45) sorun tarama ölçeği'nin Türkiye koşullarına uygun dilsel eşdeğerlilik, geçerlik, güvenilirlik ve norm çalışması*. Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara University, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayan, B. (2009). *İşletmelerde eğitimin çalışanlar üzerindeki iş tatmini: gıda sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydemir, P. (2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı: bir uygulama. *Kamu-İş*. 13(2), 127-153.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., ve Adeoye, A. O. (2016). Jobsatisfaction, turnoverintentionandorganizationalcommitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. Uludağ Üniversitesi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1), 1-10.
- Aziri B. (2011). Job satisfaction: a literatüre review management research and practice. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bağçeci, H. (2019). Sosyal devlet kapsamında çalışma özgürlüğü ve çalışma hakkının değerlendirilmesi. *Terazi Hukuk Dergisi*, 14(153), 965-984.
- Bakotic, D. ve Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: the case of croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206-213.
- Balcı İzgi, B. ve Olcay, A. (2008). Çalışma koşullarının önemi: Gaziantep ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 43-62.

- Baron, R.M. ve 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), 1173-1182.
- Başoda, A. ve Kuşluvan, S. (2012). *Kişilik özelliği olarak hizmet verme yatkınlığının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniveristesi.
- Beardwell, J. ve Claydon, T. (Eds.). (2007). *Human resource management: A contemporary approach*. Pearson Education.
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- Bilgin, L. ve Cengiz A.A. (Ed.) (2019). *Davranış bilimleri II*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Bergner, R. M. (2020). *What is personality? Two myths and a definition*. New Ideas in Psychology.
- Blau, G. ve Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115-127.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Bolat, T. (2003). Personel güçlendirme: davranışsal ve bilişsel Boyutta incelenmesi ve benzer yönetim kavramları ile karşılaştırılması. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3-4), 199-219.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü liderlik, personeli güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bolat, O. İ. (2017). *İşletme hizmet verme yatkınlığı ve tükenmişlik ilişkisi: çalışan hizmet verme yatkınlığı ve duygusal emeğin etkisi*. 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O. ve Yahya, K. A. T. I. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Bolat, T., Seymen, O., Bolat, O.İ. ve Kinter, O. (2017). Turizm sektöründe çalışma koşulları algısı, hizmet verme yatkınlığı ve mesleki yabancılaşma ilişkisi: Turizm eğitim alan öğrenciler açısından bir değerlendirme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 401-430.
- Bolat, T. ve Katı Y. (2020). Rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisi: kavramsal bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 70-83.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.

- Bulut, M. B. (2017). *Erkek çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetlerinin yatırım modeli çerçevesinde incelenmesi*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 15(1), 383-404.
- Cascio, W. F. ve Aguinis, H. (2005). *Applied psychology in human resource management*. Pearson Prentice Hall.
- Cattell, H. E. ve Schuerger, J. M. (2003). *Essentials of 16PF assessment*. (Vol. 40). John Wiley and Sons.
- Certel, E. (2018). *Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Clarence St. Hilaire, C. St. (2018). Jungian psychology in a demanding modern world. *Trident University International, College of Health Sciences*, 3(2), 1-6.
- Clark, A. E., Oswald, A. ve Warr, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Costello, A. B. ve Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, 10(1), 1-9.
- Cotton, J. L. ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çağlar, A. (2018). *İş güçlüğüünün işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma: ankaradaki dört ve beş yıldızlı oteller örneği*. Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakır, S.Ü., (2010). *Örgütsel iklim ile iş tatmini ilişkisi: Ankara Üniversitesi tıp fakültesi cebeci araştırma ve uygulama hastanesi örneği*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çavuş, M.F., (2018). *Sosyal bilimler ekonomi ve çevre*. Akademisyen Yayınevi. Bilimsel Araştırmalar Kitabı.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 21-34.
- Çelikel, B. (2021). Transaksiyonel analiz yaklaşımı bağlamında bir film analizi: ölü ozanlar derneği. *Sosyal Sağlık Dergisi*, 1(1), 21-44.

- Chen, Z. (2001). Further investigation of the outcomes of loyalty to supervisor: job satisfaction and intention to stay. *Journal of Managerial Psychology*, 16(7/8), 650-660.
- Choi, K. (2006). A structural relationship analysis of hotel employees' turnover intention. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 11(4), 321-337.
- Çınar, O. ve Gündoğdu, M. (2019). İş sağlığı-güvenliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Erzurum ve İstanbul uygulaması. *İş ve Hayat*, 5(9), 231-247.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. 4. Baskı, Pagem Akademi: Ankara.
- Dalal, R. S. (2013). *Job attitudes: cognition and affect*. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, and I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (pp. 341–366). John Wiley and Sons, Inc.
- Daşcı Kılıç, E. (2020). *Eşlerde duygusal süreçlerin evlilik uyumuna etkilerinin incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Dayıcan, Y. ve Demiray, E. (2021). Türkiye masa tenisi liglerinde oynayan sporcuların liderlik yönelimleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 257-268.
- Demir, C. (2012). *Kişilik özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Malayta: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirci, B. (2017). *Restoran işletmelerinde rol stresi ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Deniz, M. E. (Ed.). (2008). *Erken çocukluk döneminde gelişim*. Pegem A Yayıncılık - Akademik Kitaplar.
- Dirican, M. (2015). *Örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolü*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, N. (2021). Kadın girişimcilerin özellikleri ve erkek girişimcilerden farklılıkları. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(3), 22-34.
- Doğar, N. (2016). Kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin kişiliğin işe yönelik özellikleri bağlamında incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 439-448.
- Doğar, N. (2016). Kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (4), 1237-1247.

- Dormann, C. ve Zape, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504.
- Ece, S. (2019). Hizmetkâr liderlik işe yönelik tutum ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki şırnak örneği. *BMIJ*, 7(2), 795–813.
- Echr. (2022). *Trade Union Rights. European Court of Human Rights*. Press Unit.
- Elkind, D. ve Dönmez, A. (2019). Erik Erikson: insanda gelişimin sekiz evresi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 12 (1), 27-38.
- Erdem, R., Rahman, S., Avcı, L., Göktaş, B., Şenoğlu, B., ve Fırat, G. (2008). Investigating job satisfaction and burnout levels of the persons working for the hospitals at city center of Elazığ, Turkey. *Journal of Applied Science Research*, 4(2), 188-201.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdoğan, T. (Ed.). (2018). *Sosyal bilimler insan ve toplum*. Akademisyen Kitabevi
- Ergüney, Ö. (2006). *Ücret tatmininin işgören tatmini ile ilişkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Esen, A., Ünsal, M. E., ve Tuzcuoğlu, A. (2018). İstihdam ve ücret üzerine bir araştırma. İstanbul Üniversitesi *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences* 2(1),1-37.
- Eşitti, B. (2016). *İş değerlerinin iş-aile-iş çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkileri: konaklama işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ethical Trading Initiative. (2010). Working with trade unions to improve working conditions: the benefits for retailers and suppliers. *London: Ethical Training Initiative*.
- Eysenck, H. J. (1991). Dimensions of personality: 16, 5 or 3? Criteria for a taxonomic paradigm. *Personality and Individual Differences*, 12(8), 773-790.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. 3. Baskı, SAGE Publications: California.
- Fong, Y. L., ve Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39.
- Gazeloğlu, C., ERKILIÇ, E. ve Aytakin, E. (2019). The effect of trust in managers on the organizational identification and intention to quit: a research on hospitality business employees. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(3), 1912-1932.

- Gencür, A. S. (2011). *İlköğretim matematik öğretmen adaylarının kişilikleriyle bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gerring, R. J. ve Zimbardo, P. G. (2018). *Psikoloji ve yaşam: psikolojiye giriş*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Girgin, B. (2007). *Beş faktör kişilik modelinin iş yerinde duygusal taciz'e (mobbing) etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gottfredson, L. S. ve Richards Jr, J. M. (1999). The meaning and measurement of environments in Holland's theory. *Journal Of Vocational Behavior*, 55(1), 57-73.
- Gökben Çetin, N. ve Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.
- Görgülür, A. A. (2013). *Örgütsel adalet ve iş tatmininin örgütsel bağlılık etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göymen, Y. (2020). İş hayatında mobbing ve mobbinge başa çıkma yolları. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 31-60.
- Gullybaba, Panel (2016). *Personality: theories and assessment*. Gullybaba Publishing House Pvt. Ltd.; Latest Edition
- Güçlü, A. (2014). *Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Gündoğdu, Y.B. (2016). The possibility of development and change by psychoanalytic theory of personality. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(17), 373-404.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*.1. Baskı, Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar: Ankara.
- Gürcan, D. (2015). Benlik farklılıklarına Rogers'ın danışan odaklı terapisi ile yaklaşım: vaka çalışması. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 2(1), 13-26.
- Gürses, İ. ve Kılavuz, M. A. (2011). Erikson'un psiko-sosyal gelişim dönemleri teorisi açısından kuşaklararası din eğitimi ve iletişiminin önemi. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 20(2),153-166.
- Güven, Ş. B. (2009). *Türkiye'de lise çağındaki öğrencilerin bilgi teknolojileri mesleklerine olan ilgilerinin ölçülmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.

- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2010). *Multi variate data analysis*. 7. Baskı, Pearson Education: New Jersey.
- Hang-Yue, N., Foley, S. and LOI, I, R., (2005). Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *Int. J. of Human Resource Management* 16 (11), 2133-2146.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White Paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>. (Erişim tarihi: 09.09.2022).
- Hellgren, J., Sjoberg, A. ve Sverke, M. (1997). 57. Intention to quit: effects of job satisfaction and job perceptions. *Feelings work in Europe*, 415-423.
- Ibrahim K. (2021). *Factors affecting job satisfaction levels of crowd sourced couriers*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Igbaria, M. ve McCloskey, D. W. (1996). Careerorientations of MIS employees in Taiwan. *ACM SIGCPR ComputerPersonnel*, 17(2), 3-24.
- Islam, M. F. ve Alam, M. J. (2014). Factors influencing intention to quit or stay in jobs: An empirical study on selected sectors in Bangladesh". *Stamford Journal of Business Studies*, 6(1), 142-164.
- İlbar, Z. (1987). Kişiliğin oluşmasındaki kültürel etmenler. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 31(1-2), 201-211.
- İnanç Yazgan, B. ve Yerlikaya, E. (2014). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- İnciroğlu, L. (2014). İş sağlığı ve güvenliği kanununda çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 809-822.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2010). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- Joseph, D., Ng, K. Y., Koh, C. ve Ang, S. (2007). Turnover of information technology professionals: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling, and model development. *MIS Quarterly*, 1-73.
- Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D. ve Ilies, R. (2002). Job satisfaction: a cross-cultural review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, and C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology*. *Organizational Psychology*, 2, 25–52.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Faktör Analizi*. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (s. 321-331). 5. Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: iş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 103-120.
- Kaleli, B. ve Yalçın, B. (2019). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri ilişkisinin kuşaklar kapsamında analizi. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 87-109.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2011). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.
- Kartal, S. K. ve Dirlik, E. M. (2016). Geçerlik kavramının tarihsel gelişimi ve güvenilirlikte en çok tercih edilen yöntem: cronbach alfa katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.
- Katı, Y. (2020). *Örgüt kültürü ve iş tatmini ilişkisinde rol belirsizliği ve kuşak farklılıklarının etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kapur, R. (2018). Factors influencing job satisfaction. *Journal University of New Delhi*, 1-10.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayattatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karahan, A. (2008). Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 231-246.
- Karahasanoğlu, T. (2018). *Impact of psychology on critical theory: Erich Fromm, narcissism and solidarity*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kartopu, M. (2016). *Pilotların işten ayrılma niyetinde örgütsel bağlılık ve alternatif iş imkânlarının rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Kara Harp Okulu Komutanlığı, Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Kaşlı, M. (2007). İş Özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 159-174.
- Kavut, S. (2018). Karen Horney ve nevrotik kişilik üzerine bir araştırma: Blue Jasmineörneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 512-524.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Z. ve Akdemir, A.S. (Ed). (2016). *Learning and teaching theories, approaches and models*. Çözüm Eğitim Yayıncılık.
- Kebabci, V. (2016). *Kişilik ve kültürel zeka arasındaki ilişki: hava yolu çalışanları üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Keirse, D. (1998). *Please understand me II: temperament, character, intelligence*. Prometheus Nemesis Book Company.
- Kırel A. Ç. ve Ağlargoç O. (Ed.) (2019). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- King, S. P., ve Mason, B. A. (2020). *Myers Briggs type indicator*. In B. J. Carducci and C. S. Nave (Eds.).
- Koca, E., Koç, F., ve Kaya, Ö. G. Ö. (2010). Hazır giyim işletmelerinin çalışma ortamlarındaki ergonomik koşulların işveren ve işgören açısından değerlendirilmesi (Çorum ili örneği). *16. Ulusal Ergonomi Kongresi Hitit Üniversitesi - Türk Ergonomi Derneği*, 3-5 Aralık 2010 Çorum.
- Kocabacak, A. (2011). *İnsan kaynakları seçme ve yerleştirme süreci açısından kişilik boyutları ile çalışan performansı ilişkisi: ilaç sektöründe psikoteknik boyutta bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal bilimler Üniversitesi.
- Kıdak, L., ve Aksaraylı, M. (2009). Sağlık hizmetlerinde motivasyon faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 75-94.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 3. Baskı, New York: Guilford Press.
- Krishnan, S. K., ve Singh, M. (2010). Outcomes of intention to quit of Indian it professionals. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 49(3), 421-437.
- Kutlu, E. (2016). *Tüketici kişiliği ve marka kişiliği ilişkisi: sosyal medya tercihleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Kurt, D. G. ve Yıldız, E. Ç. (2019). *Kişilik kuramları gerçek yaşamdan kişilik analizi örnekleriyle*. Pegem Akademi Yayınları.
- Kuatis, R. ve Meral, E. L. Ç. İ. (2006). Psikoteknik testlerin birbirleri ve bireysel özellikler ile uyumu: Bir geçerlilik analizi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 1(2), 111-127.
- Kuşlvan, Z. Ve Kuşlvan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2) , 183-203.
- Kuşlvan, S., Kuşlvan, Z., İlhan, I. ve Buyruk, L. (2010). The human dimension: A review of human resources management issues in the tourism and hospitality industry". *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(2), 171-214.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129-141.
- Lachman, R. ve Aranya, N. (1986). Job attitudes and turnover intentions among professionals in different work settings. *Organization Studies*. 7(3), 279-293.

- Lagutina, I. V. (2012). The right to vocational training, retraining and professional development as a fundamental personal non-property labour right. *Актуальні проблеми держави і права*, 63, 343-349.
- Lu, K. Y., Lin, P. L., Wu, C. M., Hsieh, Y. L. ve Chang, Y. Y. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 214-219.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. 12. Baskı, New York: McGraw-Hill.
- Marin-Garcia, J. A., Bonavia, T. ve Losilla, J. M. (2011). Exploring working conditions as determinants of job satisfaction: an empirical test among Catalonia service workers. *The Service Industries journal*, 31(12), 2051-2066.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-521.
- Morgan, C. T. (2019). *Psikolojiye giriş*. Eğitim Yayınevi.
- Mayer, J. D. (2007). Asserting the definition of personality. *The Online Newsletter For Personality Science*. 1(1), 1-4.
- Mercanlioğlu, A. Ç. (2012). Demografik değişkenler bazında iş tatmini boyutlarında oluşan farklılıklar: okmeydanı eğitim ve araştırma hastanesi personeline yönelik bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(37), 121-138.
- Moynihan, D. P. ve Landuyt, N. (2008). Explaining turnover intention in state government: Examining the roles of gender, life cycle, and loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 1-26.
- Mullins, L. J. (2010). *Management and organisational behaviour*. 9. Baskı, Edinburgh: Pearson Education.
- Munir, R. I. S. ve Rahman, R. A. (2016). Determining dimensions of job satisfaction using factor analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 488-496.
- Nadiri, H. ve Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry". *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33-41.
- Naktiyok, S. (2015). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven algısının aracı rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nergiz, E., ve YILMAZ, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.

- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oldham, G. R., ve Hackman, J. R. (1980). *Work design in the organizational context*. Yale Univ New Haven Conn School Of Organization And Management.
- Otto, S., Dekker, V., Dekker, H., Richter, D. ve Zabel, S. (2022). The joy of gratifications: Promotion as a short-term boost or long-term success—the same for women and men??. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 151-168.
- Özdemir, H. (2021). *Yan haklar uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Psikolojik iyi oluşun aracılık rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgün, T. (1990). *Kişilik ve toplum etkileşimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkan, Ö., Koçyiğit, Z. ve Şen, Ü. (2013). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin algılanan iş ve gelir güvencesizliği ile çalışma koşulları. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2 (1), 15-25 .
- Özsoy, E. (2013). *A tipi kişilik ve B tipi kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, D., (2014). *Hemşirelerin iş doyumu-Bursa Devlet Hastanesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, M., Şen O. ve Korkmaz A. (2019). Türk iş hukukundaki iş güvencesinin iş tatminine etkisi: Konya-Seydişehir’de bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 1111-1130.
- Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi . Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. 3. Baskı, England: McGraw-Hill Education.
- Poon, J. M. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel Review*, 33(3), 322-334.
- Pradhan, R. K. (2009). Character, personality and professionalism. *Social Science International*, 25(2), 3–23.
- Raziq, A. ve Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Rezaei, K., Omid, M. ve Kazeroni, H. (2015). A study of constructive factors in job satisfaction. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 3468-3477.

- Russ, F. A., ve McNeilly, K. M. (1995). Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: the moderating effect of experience, gender, and performance. *Journal of Business Research*, 34(1), 57-65.
- Saltürk, M. (2008). *Yönetim başarısı ve kişilik*. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Selvi, F. (2016). *Edirne ili konaklama işletmelerinde işgören motivasyonu ile verimlilik göstergelerinden iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarıtaş, Ö. G. M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Sarker, S. J., Crossman, A. ve Chinmeteeputuck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: An examination of hotel employees in Thailand. *Journal of managerial Psychology*, 18(7), 745-758.
- Schwadel, P. (2016). *Socialclass: Inhandbook of religionandsociety*. Springer, Cham.
- Seçkin, Ş. N. ve Çoban, R. (2017). Ücret düzeyinden tatmin, işte kalma niyeti ve yaşam tatmini ilişkisinde algılanan alternatif iş fırsatlarının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 134-148.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.
- Seyfullahoğulları Ç. A. (2018). *İşten ayrılma niyeti*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Solak, E. (2020). *Kişilik özelliklerinin beden kitle indeksi üzerine etkisinin değerlendirilmesi*. Tıpta Uzmanlık Tezi. Ankara: Gülhane Tıp Fakültesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2000). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Soysal, A. ve Tan, M. (2013). İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili hizmet sektöründe yapılan bir araştırma: Kilis ili kamu ve özel banka personeli örneği. *Academic Review of Economics and Administrative Sciences*, 6(2), 45-63.
- Sökmen, A. ve Sezgin, A. C. (2017). İş tatmini ve işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi: Otel işletmeleri sınır birim. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 237-250.
- Sözlük, T. D. K. (2019). *Büyük Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- Steil, A. V., Florian, E. V. ve Bello, J. D. S. A. (2019). *Antecedents of intention to leave the organization: A systematic review*. Paidéia (Ribeirão Preto).
- Subaşı, Y. (2014). *Erich Fromm ve Türkiye'de sosyal bilgiler eğitimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adıyaman: Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Sun, Ö.H. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Supeli, A. ve Creed, P. A. (2016). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention-to-quit". *Journal of Career Development*, 43(1), 66-80.
- Şahin, B., ve Karataş, A. (2015). *Çalışma koşulları, iş tatmini ve sektörel bağlılık ilişkisi: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. I. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi Güncel Konular, Eğilimler ve Göstergeler (607-619)*. Konya: Aybil Yayınları.
- Şahin, M. (2019). *Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, 171-193.
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşir, İ. ve Seyran, F. (2020). İş tatmininin önemi ve etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.
- Tanrıverdi, H. (2006). Sanayi işletmelerinde çalışanların iş tatminsizliği sorunları üzerine bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 1-29.
- Tatar, A. (2017). Büyük beş kişilik testinin türkçeye çevirisi ve beş faktör kişilik envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taşlıyan, M., Engizek, H. ve Gül, N. (2017). Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: Çalışan kadınlar üzerine bir çalışma. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 10 (2), 111-125.
- Temesgen, K., Aychew, M. W. ve Leshargie, C. T. (2018). Job satisfaction and associated factors among health professionals working at Western Amhara Region, Ethiopia. *Health and Quality of Life Outcomes*, 16(1), 1-7.
- Tezcan, M. (1987). *Kültür ve kişilik*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Thangaswamy A. ve Thiyagaraj D. (2017). Theoretical concept of job satisfaction- A study. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Turan, S. (2017). *İstanbul'da yaşayan 18-60 yaş aralığındaki kişilerin MyersBriggs Testi ile belirlenen kişilik tipleri ve SCL-90 değerleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tuzcuoğlu, A.S. (1996). *Myers Briggs psikolojik tip belirleyicisinin dilsel eşdeğerlilik, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkel, A. (1992). *İşletme yöneticilerinin davranışlarına yön veren hakim kişilik faktörleri ile yönetsel davranış arasındaki ilişkiler ve uygulama*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını.
- Ünsar, A. S. (2011). Çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisi: Bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 255-272.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C. ve Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- Yahaya, A., Yahaya, N., Bon, A. T., Ismail, S. ve Noor, N. M. (2012). The relationship between big five personality with work motivation, competitiveness and job satisfaction. *Elixir Psychology*, 44, 7454-7461.
- Yavan, Ö. (2017). Örgüt psikolojisinde işten ayrılma eğiliminin kavramsal değerlemesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 57-72.
- Yener, S. (2014). *Özel ortaöğretim kurumlarında paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisinin araştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik gelişiminde ailesel faktörlerin etkisine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 3(3), 3-16.
- Yıldırım, B.I. (2014). *Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki: Alanya'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, E., Sulak, S. A., Çalışkan M., (Ed.) (2016). *Eğitim Bilimlerinden Yansımalar*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Yiğitol, B. ve Büyükmumcu, S. (2021). Covid-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 1-1.
- Yolcu, N. ve Bozkurt, A. K. (2021). Otel işletmelerinde cam tavan sendromu, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 5(2), 151-163.
- Yörükân, T. (2000). *Alfred Adler: Bireysel Psikolojisi, Sosyal Roller ve Kişilik*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: Başka bir yol daha olmalı! *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 159-177.

Yücel, İ. ve Koçak, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir çalışma. *Manas Journal of SocialStudies*, 7(2), 297-321.

Yücesan, E. (2019). *İşveren ve çalışanlar için maaş dışı yan hakların önemi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

http-1

www.mevzuat.gov.trErişim Tarihi: 08.08.2022

http-2

<https://www.ohchr.org/en/social-security/about-right-social-security-and-human-rights#:~:text=The%20right%20to%20social%20security%20encompasses%20the%20right%20to%20access,unaffordable%20health%20care%3B%20and>Erişim Tarihi: 08.08.2022

http-3

<https://tr.wikipedia.org/wiki/LinkedIn;https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a552402/linkedin-nedir-ve-linkedin-i-nas-l-kullanabilirim-?lang=tr> Erişim Tarihi: 10.08.2022

http-4

<https://www.statista.com/statistics/1312844/turkey-number-of-linkedin-users/> Erişim Tarihi: 10.08.2022

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans programında yapılan tezin bir parçasıdır. Çalışmada; çalışma koşulları, kişilik özellikleri, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ilişkisi araştırılmaktadır. Anketimize katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. İstedığınız zaman araştırmaya katılımınızı sonlandırabilirsiniz. Bu ankette tek tek kişilerin yanıtlarından ziyade tüm katılımcıların benzer yanıtları bir araya getirileceği için, katılımcılardan ad, soyad, iletişim bilgileri istenmemektedir.

Çalışmaya katılımınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Duygu Yüzçelik (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Prof.Dr. Tamer Bolat (Tez Danışmanı)

BÖLÜM 1: DEMOGRAFİK BİLGİLER

Yaşınız:

Seçiniz (Dropdown soru tipi yaş (66 ve üstü, 65.....18, 18 yaş altı) (18 yaş altı olanlar için araştırma sonlandırılır)

Cinsiyetiniz:

Kadın
Erkek
Söylememeyi tercih ederim

Eğitim durumunuz:

Okuryazar değil
Okuryazar
İlkokul mezunu
İlköğretim/Ortaokul mezunu
Lise veya dengi okul mezunu
Üniversite/Yüksekokul mezunu
Master/Yüksek lisans mezunu
Doktora mezunu

Medeni durumunuz:

Bekâr
Evli
Söylememeyi tercih ederim

Çalışma durumunuz:

Kamu sektörü çalışanı
Özel sektör çalışanı
Yevmiyeli (gündelik) çalışan
Esnaf
Tüccar/İş insanı
Serbest meslek sahibi (Avukat vb.)
Çiftçi, ziraatçı, hayvancılıkla uğraşan
Emekli

Ev kadını
Öğrenci
İşsiz
Çalışamaz halde
Diğer
Sektörünüz:

Ağırlama ve Turizm
Beşeri Hizmetler
Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik
Bilişim
Eğitim ve Öğretim
Finans
Hukuk, Kamu Güvenliği, Ceza İnfaz ve Güvenlik
İmalat
İşletme Yönetimi
Kamu Yönetimi
Mimarlık ve Yapı
Pazarlama
Sağlık Bilimleri
Sanat, Ses/Görüntü Teknolojisi ve İletişim
Tarım, Gıda ve Doğal Kaynaklar
Ulaştırma, Dağıtım ve Lojistik
Diğer

BÖLÜM 2: Çalışma Koşulları

Aşağıdaki ölçütler açısından çalışma koşullarınızı nasıl değerlendirirsiniz?	Çok kötü	Kötü	Ne iyi ne kötü	İyi	Çok iyi
1. Maaş ve prim sistemi					
2. Yan haklar (şirket aracı, sağlık/hayat sigortası, servis vb.)					
3. Çalışma süresi					
4. İş güvencesi					
5. Sendikal haklar					
6. Sosyal güvenlik hakları					
7. Kişisel gelişim/Eğitim olanakları					
8. Fiziksel çalışma ortamı					

BÖLÜM 3: Beş Faktör Kişilik Özellikleriniz

Kendinizi nasıl tanımlarsınız? Her bir ifadenin size ne kadar uygun olduğunu ifadenin yanındaki cevaplardan uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Kendinizi, gelecekte, olmak istediğiniz gibi değil, şu an nasıl görüyorsanız o şekilde tanımlayın.	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Orta / Kararsız	Biraz Uygun	Çok Uygun
1. Toplantıların gözdesiyimdir.					
2. Başkalarına pek ilgi duymam.					
3. Her zaman hazırlıkliyimdir.					
4. Kolayca kendimi baskı altında hissederim.					
5. Kelime hazinem zengindir.					
6. Çok konuşmam.					
7. İnsanlarla ilgilenirim.					
8. Kişisel eşyalarımı etrafta bırakırım.					
9. Genelde rahatımdır.					
10. Soyut fikirleri kavramakta zorlanırım.					
11. İnsanların arasında kendimi rahat hissederim.					

12. İnsanlara hakaret ederim.					
13. Detaylara dikkat ederim.					
14. Her şeye endişelenirim.					
15. Olayları zihnimde canlandırırım.					
16. Arka planda kalmayı tercih ederim.					
17. Başkalarının duygularını anlayıp paylaşıyorum.					
18. İşleri karmakarışık yaparım.					
19. Nadiren kendimi keyifsiz hissedirim.					
20. Soyut fikirlerle ilgilenmem.					
21. Konuşmayı genelde ben başlatırım.					
22. Başka insanların problemleriyle ilgilenmem.					
23. İşleri hemen hallederim.					
24. Kolayca huzursuz olurum.					
25. Mükemmel fikirlerim vardır.					
26. Söyleyecek çok şeyim yoktur.					
27. Yumuşak kalpliyim.					
28. Genellikle eşyaları yerlerine koymayı unuturum.					
29. Moralim çabuk bozulur.					
30. Hayal gücüm kuvvetli değildir.					
31. Toplantılarda değişik insanlarla konuşabilirim.					
32. Aklımda başkalarıyla pek ilgilenmem.					
33. Düzeni severim.					
34. Ruh halim çok sık değişir.					
35. Olayları anlamada hızlıyım.					
36. Dikkat kendi üzerime çekmekten hoşlanmam.					
37. Başkalarına zaman ayırırım.					
38. Görevlerimden kaçırım.					
39. Ruhsal dengem sık değişir.					
40. Zor kelimeler kullanırım.					
41. İlgi odağı olmaktan rahatsızlık duymam.					
42. Başkalarının duygularını hissedirim.					
43. Bir plan takip ederim.					
44. Çabuk rahatsız olurum.					
45. Olaylar üzerinde düşünerek vakit geçiririm.					
46. Yabancıların arasında genelde sessizimdir.					
47. İnsanları rahatlatırım.					
48. İşimde titizimdir.					
49. Çoğu zaman kendimi keyifsiz hissedirim.					
50. Fikirlerle doluyumdur.					

BÖLÜM 4: DISC Kişilik Özellikleriniz

Aşağıda her bir soruda kişilik özelliklerini yansıtan dört sıfat verilmektedir. Bunlardan size EN AZ UYAN ile EN ÇOK UYANI seçiniz.

	EN AZ UYAN	EN ÇOK UYAN
D1 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		
I1 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		
S1 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		
C1 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		

	EN AZ UYAN	EN ÇOK UYAN
D2 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		
I2 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		
S2 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		
C2 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		

	EN AZ UYAN	EN ÇOK UYAN
D36 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		
I36 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		
S36 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		
C36 (Kişilik özelliklerini yansıtan sıfat)		

**DISC kişilik envanteri Prof.Dr. Tamer Bolat tarafından geliştirilen ücretli bir testtir. Telif hakları nedeniyle soruların verilmesi söz konusu değildir. Akademik çalışmalara katkı sağlamak amacıyla envanterin ücretsiz olarak uygulanmasına Persty Yönetim Danışmanlık San.Tic. A.Ş. tarafından izin verilmiştir.

BÖLÜM 5: İş Tatmini

Yetkinlikler açısından kendinizi nasıl tanımlarsınız?	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Orta / Kararsız	Biraz Uygun	Çok Uygun
Her bir ifadenin size ne kadar uygun olduğunu ifadenin yanındaki cevaplardan uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Kendinizi, gelecekte, olmak istediğiniz gibi değil, şu an nasıl görüyorsanız o şekilde tanımlayın.					
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi					
2. Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı					
3. İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı					
4. İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler					
5. Yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi					
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu					
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı					
8. Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik					
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi					
10. İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı					
11. İşyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi					
12. İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı					
13. İşyerimdeki yarışma fırsatı					
14. İşyerimdeki yönetimin tutumu					

BÖLÜM 6: İşten Ayrılma Niyeti

İşten Ayrılma Konusunda Ne Düşünüyorsunuz? Her bir ifadenin size ne kadar uygun olduğunu ifadenin yanındaki cevaplardan uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Uzunca bir süre daha bulunduğum kurumunda çalışmayı hayal etmiyorum.					
2. Şu sıralar kendime alternatif işler arıyorum.					
3. Kurumumdaki işime uzun süre daha devam etmeyi düşünmüyorum.					
4. En kısa zamanda kurumumdaki işimi bırakacağım.					

ANKETE KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

