

**AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİLİK
ÖRGÜT SAĞLIĞININ ARACILIK ROLÜ**

Doktora Tezi

Şakir MİRZA

Eskişehir 2024

**AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİLİK
ÖRGÜT SAĞLIĞININ ARACILIK ROLÜ**

Şakir MİRZA

DOKTORA TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Mustafa KARACA

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Temmuz 2024

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Şakir MİRZA'nın "Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyicilik Örgüt Sağlığının Aracılık Rolü" başlıklı tezi/...../20.... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, İşletme Anabilim dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	:	
Üye	:	
Üye	:	
Üye	:	"
Üye	:	"

.....

.....

Enstitü Müdürü

ÖZET

AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DÜZENLEYİCİLİK ÖRGÜT SAĞLIĞININ ARACILIK ROLÜ

Şakir MİRZA

İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Temmuz 2024

Danışman: Doç. Dr. Mustafa KARACA

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile farklı öğrenim metodlarının ortaya çıkması ve yüksek öğretim kurumları sayılarının artması bireylerin bilgiye ulaşımını kolaylaştırmış ve bireylerin niteliklerinde artışa neden olmuştur. Ancak nitelikli bireylerin istihdam edileceği iş sahası aynı oranda artış göstermemiştir. Bu durum nitelikli bireylerin yetersiz istihdam olanakları nedeni ile vasıfsız işlerde çalışmalarını zorunlu hale getirmektedir. Bu zorunluluk aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların uygun iş bulmaları durumunda işten ayrılma niyetine neden olabilmektedir. Örgütlerin nitelikli çalışanların işten ayrılmalarını önleyecek gerekli önlemleri almaları ve aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyetine neden olmasını önleyecek veya bunu azaltacak unsurları belirlemeleri son derece önemlidir. Çalışma bu yönde örgütlere bilgi sağlamak amacıyla yapılmıştır.

Uygulanan anket sonucunda elde edilen 396 adet veri SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 27.0 ve SAS version 9.4 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın modelini test etmek amacıyla yapılan YEM ve regresyon analizleri sonucunda aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif, kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluğun ise işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğu ve örgüt sağlığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluğun aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde negatif yönlü düzenleyicilik rolüne sahip olduğu ve örgüt sağlığı ve alt boyutlarının aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde negatif aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Aşırı Niteliklilik, İşten Ayrılma Niyeti, Kişilik Özellikleri, Örgüt Sağlığı

ABSTRACT

THE MODERATING ROLE OF PERSONALITY TRAITS AND THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL HEALTH ON THE EFFECT OF OVERQUALIFICATION ON TURNOVER INTENTION

Şakir MİRZA

Department of Management and Organisation

Anadolu University, Postgraduate Training Institute, July 2024

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Mustafa KARACA

Today, with the development of technology, the emergence of different learning methods and the increase in the number of higher education institutions have facilitated the access of individuals to information and caused an increase in the qualifications of individuals. However, the labour field where qualified individuals will be employed has not increased at the same rate. This situation makes it compulsory for qualified individuals to work in unskilled jobs due to insufficient employment opportunities. This necessity may cause turnover intention of employees with over-qualification perception in case they find a suitable job. It is extremely important for organisations to take the necessary measures to prevent qualified employees from leaving their jobs and to determine the factors that will prevent or reduce the perception of overqualification from causing turnover intention. The study was conducted to provide information to organisations in this direction.

The 396 data obtained from the questionnaire were analysed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 27.0 and SAS version 9.4 software. As a result of SEM and regression analyses conducted to test the research model, it was determined that overqualification has a positive effect on turnover intention, agreeableness, one of the sub-dimensions of personality traits, has a negative effect on turnover intention and organisational health has a negative effect on turnover intention. It was concluded that agreeableness, one of the sub-dimensions of personality traits, has a negative moderating role in the effect of overqualification on turnover intention and organisational health and its sub-dimensions have a negative mediating role in the effect of overqualification on turnover intention.

Keywords: Overqualification, Turnover Intention, Personality Traits, Organisational Health.

TEŞEKKÜR

Bu doktora tezini tamamlamamda katkı sağlayan, desteklerini esirgemeyen ve her daim yanımda olan birçok değerli insan var. Bu vesileyle, teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Öncelikle, tez çalışmam boyunca bana rehberlik eden, bilgisi ve tecrübesiyle yol gösteren kıymetli danışmanım Doç. Dr. Mustafa KARACA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez sürecinde bana sağladığı destek, sabır ve yönlendirmeler için minnettarım.

Doktora yeterlilik sonrası tez aşamasında değerli katkılarıyla tezime destek sağlayan, farklı bakış açıları kazandıran değerli hocalarım Prof. Dr. Mehmet BAŞAR ve Dr. Öğr. Üyesi Aslı ŞAFAK'a teşekkür eder, ayrıca diğer jüri üyeleri Prof. Dr. Özgür DEMİRTAŞ, Doç. Dr. Ali BAYRAM, Prof. Dr. Ahmet Emre DEMİRCİ ve Dr. Öğr. Üyesi A.Bahadır DARI'ya tezime sağlamış oldukları katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, tez sürecinde bilgi ve tecrübelerini paylaşan, çalışmalarına katkıda bulunan tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma teşekkür ederim. Onların desteği, bu tezin başarısında önemli bir rol oynamıştır.

Son olarak, bu süreçte bana destek olan, sabırla yanımda duran tüm dostlarıma ve aile üyelerine teşekkür ederim.

Herkese içtenlikle teşekkür ederim

Şakir MİRZA

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Şakir MİRZA

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xvii
1. GİRİŞ.....	1
2. AŞIRI NİTELİKLİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1. Aşırı Niteliklilik Kavramı.....	4
2.1.1. Eksik istihdam kavramı, tanımı ve türleri	5
2.1.2. Algılanan aşırı niteliklilik kavramı ve tanımı	7
2.2. Aşırı Niteliklilik Algısının Nedenleri	9
2.2.1. Eğitim seviyesi - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	9
2.2.2. Yaş - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	10
2.2.3. Cinsiyet ve medeni durum - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi	10
2.2.4. Ücret düzeyi - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	11
2.2.5. Ev-İş arasındaki mesafe ve İşgücü piyasasının durumu - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi	11
2.2.6. Narsizm düzeyi - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	12
2.2.7. İşsizlik oranları - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi	12
2.2.8. Sosyal sınıf ve statü - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	12
2.2.9. Vatandaşlık - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	12
2.2.10. İş ortamı ve takım - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	13
2.2.11. Örgütsel adalet düzeyi ve özsaygı - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi	13
2.2.12. Terfi olanakları - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi	14
2.2.13. Örgütsel destek - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	14
2.2.14. İş deneyimi - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	14
2.2.15. Gelir düzeyi - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi	14
2.2.16. Eksik istihdam - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi.....	15
2.3. Aşırı Niteliklilik Algısının Örgütsel Davranışa Etkileri	15

2.3.1.	İş tatminine etkisi.....	16
2.3.2.	İşten ayrılma niyetine etkisi.....	16
2.3.3.	Örgütsel bağlılık ve Duygusal bağlılık etkisi.....	16
2.3.4.	Performansa etkisi	17
2.3.5.	Takım çalışması etkisi	17
2.3.6.	Üretkenlik dışı iş davranışlarına etkisi	17
2.3.7.	Aile-İş çatışmasına etkisi	18
2.3.8.	İşsizlik süresine etkisi	18
2.4.	Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Çeşitleri.....	18
2.4.1.	Objektif aşırı niteliklilik.....	19
2.4.2.	Subjektif aşırı niteliklilik.....	19
2.5.	Aşırı Niteliklilik İle İlişkilendirilen Kuramlar	20
2.5.1.	Eşitlik kuramı.....	20
2.5.2.	Görelî yoksunluk kuramı	21
2.5.3.	Kişî-İş uyumu kuramı	21
2.6.	Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Sonuçları.....	22
2.7.	Aşırı Niteliklilik Algısına İlişkin Yapılan Çalışmalar	24
3.	İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR	28
3.1.	İşten Ayrılma Niyeti	28
3.2.	İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Kavramlar	32
3.2.1.	İşten çekilme	32
3.2.2.	İşe gelmeme	33
3.2.3.	İşten ayrılma ve işte kalma	34
3.3.	İşten Ayrılma Türleri.....	34
3.3.1.	Gönüllü işten ayrılma	34
3.3.2.	Gönülsüz işten ayrılma	35
3.4.	İşten Ayrılmanın Maliyetleri.....	35
3.5.	İşten Ayrılma Niyetinin Önemi.....	37
3.5.1.	Örgütler açısından önemi.....	38
3.5.2.	Çalışanlar açısından önemi	38
3.6.	İşten Ayrılma Niyetinin Bileşenleri	39
3.6.1.	Psikolojik	39
3.6.2.	Bilişsel	39

3.6.3.	Davranışsal	39
3.7.	İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	40
3.7.1.	Bireysel faktörler	40
3.7.2.	Örgütsel faktörler	41
3.7.3.	Çevresel faktörler	43
3.8.	İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Teoriler	44
3.8.1.	Gerekçelendirilmiş eylem teorisi (Fishbein ve Ajzen, 1975)	44
3.8.2.	Planlanmış davranış teorisi (Ajzen ve Madden, 1985)	46
3.8.3.	Sosyal değişim teorisi (Blau, 1965)	47
3.8.4.	Bilişsel uyumsuzluk teorisi (Festinger, 1957).....	48
3.8.5.	İşe gömülmüşlük teorisi (Mitchell vd., 2001)	48
3.9.	İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Geliştirilen Modeller	49
3.9.1.	March ve Simon modeli.....	49
3.9.2.	Mobley'in personel devri modeli	49
3.9.3.	Cotton ve Tuttle modeli	51
3.9.4.	Price ve Mueller'ın nedensellik modeli	52
3.9.5.	Genişletilmiş işten ayrılma modeli (Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino, 1979).....	55
3.9.6.	İşten ayrılma modeli (Steers ve Mowday, 1981)	55
3.9.7.	Yatırım modeli (Rusbult ve Farrell, 1983)	55
3.9.8.	Sheridan ve Abelson'ın işten ayrılma niyeti modeli (1983).....	55
3.9.9.	Yeni ayrılma modeli (Lee ve Mitchell, 1994).....	56
3.9.10.	Kim, Price, Mueller ve Watson'ın işten ayrılma modeli (1996).....	57
3.10.	İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	58
3.11.	İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	59
3.12.	İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Bazı Çalışmalar	64
4.	KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	67
4.1.	Kişilik Kavramı	67
4.2.	Kişilik Özellikleri	70
4.3.	Kişiliğin Bileşenleri	72
4.3.1.	Karakter	72
4.3.2.	Mizaç	73
4.3.3.	Yetenek	74

4.3.4.	Benlik	74
4.4.	Kişiliğin Oluşumunda Etkili Olan Faktörler	75
4.4.1.	Kalıtımsal faktörler	75
4.4.2.	Sosyo-kültürel faktörler	76
4.4.3.	Aile faktörü.....	78
4.4.4.	Coğrafi ve fiziki faktörler.....	79
4.4.5.	Sosyal yapı, referans grupları ve sosyal sınıf faktörleri	80
4.4.6.	Diğer faktörler.....	80
4.5.	Kişilik Modelleri.....	82
4.5.1.	Myers-Briggs (MBTI) tipi kişilik modeli	82
4.5.2.	A ve B kişilik sınıflandırması	83
4.5.3.	Jung'ın kişilik modeli	84
4.5.4.	Eysenck'in kişilik modeli.....	85
4.5.5.	Seagal'ın kişilik modeli.....	85
4.5.6.	Sheldon'un kişilik modeli.....	85
4.6.	Kişilik Kuramları	86
4.6.1.	Psikoanaliz kuramcıları	87
4.6.1.1.	Sigmund Freud'un psikoanalitik kuramı	87
4.6.1.2.	Alfred Adler bireysel psikoloji kuramı	89
4.6.1.3.	Erich From kişilik kuramı.....	89
4.6.1.4.	Erik H. Erikson insanın sekiz çağı kuramı	89
4.6.2.	Davranışsal ve bilişsel Kuramcılar	90
4.6.2.1.	Ivan Pavlov klasik şartlanma kuramı	91
4.6.2.2.	John Broadus Watson davranışçılık kuramı	91
4.6.2.3.	Burrhus Frederick Skinner davranışçı kuram.....	92
4.6.2.4.	Albert Bandura ve Walter Mischel sosyal bilişsel kuram	93
4.6.2.5.	Julian B. Rotter beklenti-değer kuramı	95
4.6.2.6.	Neal E. Miller ve John Dollard kişilik kuramı	95
4.6.3.	İnsancıl kuram	96
4.6.4.	Kişilik özellikleri kuramı.....	96
4.6.5.	Biyolojik kuram	98
4.6.6.	Kişiliğin beş büyük boyutu Robert R. McCrae ve Paul T. Costa: Beş faktör kuramı.....	98

4.6.6.1. Dışa dönüklük/ İçe dönüklük	100
4.6.6.2. Yeniliğe açıklık-yeniliğe kapalılık.....	101
4.6.6.3. Duygusal tutarsızlık (nevrotiklik)-duygusal tutarlılık.....	102
4.6.6.4. Uyumluluk-uyumsuzluk	102
4.6.6.5. Sorumluluk-sorumsuzluk	103
4.7. Kişilik Alanında Yapılan Çalışmalar	103
5. ÖRGÜT SAĞLIĞININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	107
5.1. Örgüt Kavramı	107
5.2. Örgüt Sağlığı.....	108
5.3. Örgüt sağlığı ile ilişkili kavramlar	110
5.3.1. Örgüt kültürü	110
5.3.2. Örgüt iklimi	112
5.3.3. Örgüt kimliği	113
5.3.4. Örgütsel etkililik	114
5.3.5. Örgütsel etkinlik ve yeterlilik	114
5.4. Örgüt Sağlığının Boyutları	115
5.4.1. Miles' in geliştirdiği örgüt sağlığı modeli	115
5.4.2. Hoy ve Feldman' in örgüt sağlığı boyutları.....	117
5.4.3. Lyden ve Klingele'nin geliştirdiği örgüt sağlığı boyutları	118
5.5. Sağlıklı Örgütlere İlişkin Faktörler.....	121
5.5.1. Örgütsel değişim	121
5.5.2. Sosyal sorumluluk.....	122
5.5.3. Öğrenme ve yenilenme	122
5.5.4. İnsan kaynaklarının etkin kullanımı.....	123
5.5.5. Çalışanların tatmini ve moral seviyesi	124
5.5.6. Etkili iletişim	124
5.5.7. Çalışanların kararlara katılımı	125
5.5.8. Liderin varlığı	126
5.6. Sağlıksız Örgütlere İlişkin Faktörler	126
5.6.1. Çalışanlarda aşırı stres	126
5.6.2. Çatışma	127
5.6.3. Devamsızlık.....	127
5.6.4. Personel devri ve yüksek personel devir oranı.....	128

5.6.5.	Sağlıksız çalışma koşulları ve iş kazalarının fazlalığı.....	128
5.7.	Örgüt Sağlığı İle İlgili Yaklaşımlar	129
5.7.1.	Argyris'in biçimsel olmayan yapının örgüt sağlığına etkisi.....	129
5.7.2.	Beckhard'ın sağlık ölçütleri.....	130
5.7.3.	Rosen-Berger'e göre sağlıklı bir örgütün anatomisi	130
5.7.4.	Barret sağlık tanımlaması	133
5.8.	Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün geliştirdiği örgüt sağlığı boyutları ...	134
5.9.	Sağlıklı ve Sağlıksız Örgüt Arasındaki Farklar	135
5.10.	Örgüt Sağlığının Geliştirilmesi	137
6.	AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KİŞİLİĞİN DÜZENLEYİCİLİK VE ÖRGÜTSEL SAĞLIĞIN ARACILIK ROLÜNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA.....	140
6.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	140
6.2.	Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri.....	141
6.3.	Araştırmanın Yöntemi.....	144
6.4.	Araştırmanın Modeli	146
6.5.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	147
6.6.	Araştırmanın Sınırlılıkları	148
6.7.	Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları.....	148
6.7.1.	Etik bildirim	150
6.8.	Verilerin Analizi ve Bulguları.....	150
6.8.1.	Demografik bulgular	150
6.8.2.	Ölçekler ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizi bulguları	152
6.8.3.	Ölçeklere ilişkin normallik testi bulguları.....	157
6.8.4.	Değişkenler ve alt boyutlarına ilişkin faktör analizi bulguları.....	158
6.8.5.	Değişkenler ve alt boyutları arası korelasyonlara yönelik bulgular	161
6.8.6.	Araştırmanın teorik yapısal modeli	164
6.8.7.	Araştırma hipotezlerinin test edilmesi	165
6.8.8.	Katılımcıların demografik özelliklerine göre ölçek ve boyutların analizi	174
7.	SONUÇ VE ÖNERİLER	185
7.1.	Öneriler	193

7.2. Çalışanlara İlişkin Öneriler	193
7.3. Örgütlere İlişkin Öneriler	194
KAYNAKÇA.....	196
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	



TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1. Eksik İstihdamın Boyutları	6
Tablo 2.2. Eksik İstihdam Çeşitleri.....	6
Tablo 3.1. Çalışan İşten Ayrılma Süreci	50
Tablo 3.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörlerin Sınıflandırılması	51
Tablo 3.3. İşten Ayrılmanın Sonuçları	60
Tablo 3.4. İşten Ayrılma Maliyetleri Sınıflandırma Tablosu.....	64
Tablo 4.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri.....	84
Tablo 4.2. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Boyutları ve Özellikleri	100
Tablo 5.1. Sağlıklı Örgütün Belirtileri	133
Tablo 5.2. Sağlıksız Örgüt Belirtileri	133
Tablo 5.3. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgüt Arasındaki Farklar	136
Tablo 6.1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri	152
Tablo 6.2. Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri	153
Tablo 6.3. Yakınsak ve ıraksak geçerlik için gerekli koşullar	154
Tablo 6.4. Çalışmada kullanılan ölçeklerin yakınsaklık ve ıraksaklık geçerliği ile güvenirliliğine ilişkin AVE, CR, MSV ve ASV değerleri	156
Tablo 6.5. Çalışmada kullanılan ölçek maddelerinin ortama, standart sapma ve çarpıklık değerleri	157
Tablo 6.6. Doğrulamalı Faktör Analizi: Maddeler, standardize edilmiş yükleri ve anlamlılıkları	158
Tablo 6.7. Doğrulamalı Faktör Analizinden Elde Edilen Uyum İyiliği İndeksleri.....	160
Tablo 6.8. Çalışmada Kullanılan ölçek genel puanları Arasındaki İlişki	163
Tablo 6.9. Uyum İyiliği İndeksi Kabul Kriterleri	166
Tablo 6.10. Yapısal Eşitlik Modelinin Analizinden Elde Edilen Uyum İyiliği İndeksleri.....	167
Tablo 6.11. Standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler (Etki / Std Hata / t Değeri / p Değeri).....	168
Tablo 6.12. Yapısal eşitlik modelindeki standardize edilmemiş ve standardize edilmiş etkiler.....	170
Tablo 6.13. Standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler (Etki / Std Hata / t Değeri / p Değeri).....	172
Tablo 6.14. Çalışmada kullanılan Aşırı Niteliklilik Ölçeği ve alt boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin sosyo-demografik özelliklere göre analiz bulguları	176

Tablo 6.15. Çalışmada kullanılan Kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutlarının sosyo-demografik özelliklere göre analiz bulguları.....	178
Tablo 6.16. Çalışmada kullanılan Örgüt Sağlığı ölçeği ve alt boyutlarının sosyo-demografik özelliklere göre analiz bulguları	181
Tablo 6.17. Hipotezler ve elde edilen sonuçlar.....	183



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1. Gerekçelendirilmiş Eylem Teorisi.....	45
Şekil 3.2. Planlanmış Davranış Teorisi	46
Şekil 3.3. Price ve Mueller’ın Nedensellik Modeli	53
Şekil 4.1. İd, Ego ve Süperego	88
Şekil 4.2. Üçlü Karşılıklı Belirleyicilik	94
Şekil 6.1. Araştırmanın Modeli	147
Şekil 6.2. Başlangıçta önerilen yapısal model.....	164
Şekil 6.3. Path analizi sonucu elde edilen iz grafiği	171

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ABİG	: Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim
AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi
ASV	: Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması
AVE	: Ortalama Açıklanan Varyans
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CR	: Bileşik Güvenilirlik
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Goodnes of Fit Indices (Uyum İyiliği İndeksi)
İMP	: İletişim, Moral ve Performans
MSV	: Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi
n	: Örneklem sayısı
NEO FFİ	: Beş Faktör Kişilik Özellikleri
NFI	: Normlandırılmış Uyum İndeksi
p	: Anlamlılık
r	: Pearson korelasyon katsayısı
R ²	: Belirleme Katsayısı
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SAS	: Statistical Analysis System
SPSS	: Statistical Package for The Social Science
SRMR	: Standardized-Root Mean Square Residual
Ss	: Standart Sapma
t	: Hesaplanan t Değeri
TDK	: Türk Dil Kurumu
WHO	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
B	: Beta Katsayısı
χ^2/df	: ki-kare / serbestlik derecesi

1. GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte makinelerin üretim hayatında kullanılmaya başlaması ile işçi sınıfı olarak ifade edilen çalışan sayısı artmaya başlamıştır. İlk dönemlerde fabrikalarda yönetim biliminin uygulanmaması nedeni ile verimsiz çalışma yöntemleri uygulanmış ve bu verimsizlik Taylor, Fayol ve Weber başta olmak üzere klasik yönetim yaklaşımçıları tarafından bilimsel teknikler ile giderilmeye çalışılmış ancak bu dönemde örgütteki informal ilişkiler göz ardı edilmiştir. Sonraki dönemlerde insan ilişkileri yaklaşımı ile örgütlerde insan davranışları da dikkate alınarak verimlilik arttırılmaya çalışılmıştır. Örgütsel davranışın bilimsel temelleri insan ilişkileri yaklaşımına dayanmaktadır. Günümüze gelindiğinde ise örgütler açısından insan kaynağı stratejik öneme sahip bir öge haline gelmiştir.

Günümüz rekabet koşullarında örgütlerin en önemli kaynaklarından birisi insan kaynağıdır. Örgütler insan kaynaklarını efektif kullanmaları durumunda rakiplerine karşı rekabet avantajı elde edebilmektedirler. Örgütlerin insan kaynağını oluşturan çalışanlarını işe alım süreçlerini ve bünyesindeki insan kaynağını etkili ve verimli kullanmaları örgütler açısından hayati öneme sahiptir. Bu nedenle çalışanların nitelikleri örgütler için oldukça önemlidir. Ancak yaşanan teknolojik gelişmeler örgütlerdeki çalışma şekillerinde değişikliklere neden olurken, çalışanların sahip olması gereken nitelik ve becerilerin de değişmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte çalışanların iş ile olan uyum dereceleri çalışanları ve örgütleri birçok açıdan etkileyebilmektedir. Bu açıdan istihdam edilecek çalışan ile işin uyumu dikkat edilmesi gereken noktaların başında gelmektedir. Burada yaşanan uyumsuzluk çalışanlarda tatminsizliğe yol açarak işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına neden olabilmektedir. Çalışanlarda meydana gelen işten ayrılma niyeti örgüt verimliliği ve karlılığını doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle çalışanlarda işten ayrılma niyetine neden olan unsurların belirlenmesi örgütler açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırmada belirlenmeye çalışılan problemlerden birisi aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyetine neden olup olmadığıdır.

Çalışanların kişilikleri kalıtsal ve çevresel unsurların etkisi ile oluşmaktadır. Kişilik özellikleri kişilerin olaylar karşısında davranışlarında değişiklikler meydana getiren ve kişiden kişiye değişkenlik gösterebilen özelliklerdir. İşten ayrılma niyeti kişilerin sahip olduğu özelliklere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Kişilik çalışmalarında kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik en yaygın kullanılan ölçek beş

faktör kişilik özellikleri ölçeğidir. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği nevrotiklik, dışa dönüklük, yeniliğe açıklık, uyumluluk ve sorumluluk olmak üzere beş alt boyutta ele alınmaktadır. Çalışanların sahip oldukları kişilik özellikleri alt boyutları derecesine göre işten ayrılma niyetleri değişkenlik gösterebilmektedir. Bu bağlamda çalışmada belirlemeye çalışılan problemlerden birisi de kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyetine neden olup olmadığına ilişkindir.

Örgütler de insanlar gibi doğarlar, hayatlarını belirli bir süre devam ettirirler ve bir süre sonra yaşamları sona erer. Örgütlerin yaşam süreleri örgütün sağlık derecesine bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bununla birlikte örgütün sağlık düzeyi örgüt çalışanlarını da birçok açıdan etkileyebilmektedir. Sağlıklı örgütlerin birçok göstergesi bulunmaktadır. Bunlarda birkaçı adil ücret düzeyinin olması, kariyer olanaklarının sağlanması, işe uygun çalışanların istihdam edilmesi gibi özelliklerdir. Çalışanların kendilerine uygun imkanları örgütlerde elde edememesi durumunda memnuniyetsizlik ortaya çıkmakta ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca örgütteki çalışanların nitelik düzeyi de örgütün sağlık düzeyini etkileyebilmektedir. Çalışmada ele alınan problemlerden birisi de aşırı nitelikliliğin örgütün sağlık düzeyini etkileyip etkilemediğini belirlemek ve örgütün sağlık düzeyinin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğini belirlemektir.

Literatürde çalışanların aşırı niteliklilik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkilerinin olup olmadığına yönelik çalışmalar mevcuttur ve genellikle elde edilen sonuçlar işten ayrılma niyetine neden olduğu yönündedir. Ancak bu problemin çözüme kavuşturulması için çalışan davranışlarını etkileyen unsurların belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kişilik özelliklerinin bu ilişkide etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla; aşırı niteliklilik algısı işten ayrılma niyeti ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik rolünün olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca aşırı niteliklilik algısı işten ayrılma niyetine neden olsa da örgütün sağlıklı olması bu niyetleri ortadan kaldırabilir mi buna ilişkin literatürde bir bilimsel araştırma bulunamamıştır. Bu açıdan araştırmada çalışanların aşırı niteliklilik algıları ile işten ayrılma niyetleri ilişkisinde örgüt sağlığının aracılık rolünün olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini Uşak ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin mavi yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni belirlenirken mavi yakalı çalışanların tercih edilmesinin nedeni eğitim seviyesindeki artış nedeni ile niteliklerine

uygun iş bulamayan çalışanların daha düşük nitelik gerektiren işlerde mavi yakalı çalışan olarak çalışmak durumunda kalmalarından kaynaklanmaktadır. Uşak ilinin tercih edilme nedeni, Uşak ilinde tekstil işletmelerinin ve mavi yakalı çalışan sayısının oldukça fazla olmasıdır.

Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma Yayın Etiği Kurulu 24.06.2022 tarih 323878 Protokol Nolu kararı ile gerekli izin alınarak anketin uygulaması Mayıs 2023-Mart 2024 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Katılımcılara gelişigüzel örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır.

Araştırma beş bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde araştırmanın bağımsız değişkeni olan aşırı niteliklilik kavramı incelenip, aşırı niteliklilik algısına neden olan unsurlar ele alınmıştır. Daha sonra aşırı nitelikliliğin örgütsel davranışa olan etkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Son olarak ise aşırı nitelikliliğin belirlenmesinde kullanılan yöntemler ile aşırı niteliklilik ile ilişkilendirilen kuramlar ele alınmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde işten ayrılma niyeti tanımlanarak işten ayrılma niyeti ile ilişkili kavramlar ele alınmıştır. İşten ayrılma türleri, işten ayrılma niyetinin maliyetleri, işten ayrılma niyetinin önemi, bileşenleri, etkileyen faktörler, işten ayrılma niyetine ilişkin teoriler, geliştirilen modeller açıklanmıştır. Son olarak ise işten ayrılma niyetinin önlenmesi, sonuçları ve ilgili çalışmalar açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde kişilik kavramı tanımlanmış, kişilik özellikleri, kişiliğin bileşenleri (karakter, mizaç, yetenek, benlik), kişilik oluşumuna etki eden faktörler, kişilik modelleri, kişilik kuramları açıklanmış ve kişilik alanında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde örgüt kavramı tanımlanarak, örgüt sağlığı, örgüt sağlığı ile ilişkili kavramlar, örgüt sağlığının boyutları, sağlıklı örgütlere ilişkin faktörler, sağlıksız örgütlere ilişkin faktörler, örgüt sağlığı ile ilgili yaklaşımlar ve sağlıklı ve sağlıksız örgütler arasındaki farklara yer verilmiştir.

Beşinci bölümde ise araştırmanın model, yöntem, sınırlılık ve bulgularına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Beşinci bölüm sonrasında araştırma bulgularının yorumlandığı sonuç bölümü ve bulguların sahada bulunan örgütlere ne gibi katkılar sağlayacağı ve bunun için çalışanların ve örgütlerin neler yapması gerektiğine ilişkin öneriler yer almaktadır.

2. AŞIRI NİTELİKLİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Aşırı Niteliklilik Kavramı

Çalışanların, çalışmakta oldukları işi yapmak için gerekli olan niteliklerden fazlasına sahip olmaları durumu, aşırı niteliklilik (overqualification) olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası yazında “overqualification” olarak ifade edilen kavram, ulusal yazında fazla niteliklilik, aşırı vasıflılık, aşırı niteliklilik, üstün niteliklilik gibi farklı kavramlarla ifade edilmektedir (Mutlu, 2013; Uçar, 2016; Ünsal-Akbıyık, 2016; Akın ve Ulukök, 2016). Aşırı niteliklilik, çalışanlar tarafından işe başlama sürecinde veya işe başlamanın akabinde fark edilemeyebilen bir durum olup, daha sonraki aşamalarda da ortaya çıkabilmektedir.

Aşırı niteliklilik kavramı ilk kez Freeman (1976) tarafından “The Overeducated American” adlı eserinde tanımlanmıştır. Bu eserde aşırı niteliklilik, çalışanların işlerinin gerektirdiğinden daha yüksek düzeyde eğitime sahip olmaları durumu olarak tanımlanmıştır. Freeman, işgücü piyasasında eğitilmiş işgücünün artış gösterdiğini ve bunun uzun yıllar devam edeceğini ifade etmiştir. Diplomalı işçi sayısındaki artışın diplomalı işçiye olan ihtiyaçtan daha fazla arttığını ve bu durumda üniversite mezunlarının sahip olduğu diplomanın gittikçe değersizleşeceğini belirtmiştir (Yıldız vd., 2017 s. 43). Kavram, ortaya çıkması sonrasında sosyal bilimler alanında birçok ülkede araştırmalara konu olmuştur (Fabel ve Pascalau, 2013 s. 58). Kavramın alan yazında sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik ve objektif aşırı niteliklilik olmak üzere iki farklı açıdan ele alındığı da görülmektedir. Çalışanların deneyimleri, eğitim düzeyleri, bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gerektirdiğinden fazla olması durumu objektif aşırı niteliklilik olarak ifade edilirken; çalışanların niteliklerinin iş için gerekli olan niteliklerden fazla olduğuna ilişkin öznel algısı ise sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir (Özkanan, 2018 s. 664-672). Bir başka tanımda kişinin niteliklerinin işin gerektirdiği niteliklerle potansiyel bir işveren tarafından karşılaştırılması objektif aşırı niteliklilik, çalışanın veya potansiyel bir çalışanın kendi niteliklerini iş için gerekli olan nitelikler ile karşılaştırması sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir (Erdoğan vd., 2011 s. 219). Çalışanların aşırı niteliklilik bağlamında değerlendirilme sürecinde, objektif aşırı nitelikliliğe ilişkin değerlendirme, uygun ölçme araçları tarafından veya dış gözlemci tarafından yapılmaktadır (Maltarich vd., 2011 s. 237). Sübjektif aşırı niteliklilikte ise değerlendirme

genellikle çalışanın kendisi tarafından yapılmaktadır. Çalışmada aşırı niteliklilik algısı subjektif aşırı niteliklilik olarak ele alınmıştır.

Çalışanların aşırı nitelikliliğinin ortaya çıkmasında ve böyle bir algının oluşmasında birçok faktör etkisi bulunmaktadır. Bu faktörlerden en temeli, işletme tarafından talep edilen niteliklerdeki artışın, iş için gerekli olan niteliklerdeki artıştan daha fazla olduğuna ilişkindir (Erdoğan vd., 2011). Ancak kavram farklı bakış açıları ile değerlendirmeye tabi tutulduğunda temelde aynı olan ancak farklılaşan tanımlara literatürde rastlanmaktadır. Örneğin çalışanların iş için gerekli olan niteliklere sahip olmamasına rağmen, eğitim düzeyinin yüksek olması nedeniyle tecrübe yetersizliğinin göz ardı edilmesi sonucunda ortaya çıkan durum da aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir (Palmer vd., 2015 s. 209). Bunun yanında aynı pozisyonda uzun süredir çalışıyor olmak da çalışanlar üzerinde aşırı niteliklilik algısının oluşmasına neden olabilmektedir (Burke, 1997 s. 630). Literatürde aşırı niteliklilik kavramı ile aynı anlamda kullanılan veya aşırı niteliklilik kavramının temel dayanağı olarak ele alınan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlardan birisi de eksik istihdam kavramıdır. Aşağıda eksik istihdam kavramına ilişkin bilgiler alt başlıkta ele alınmıştır.

2.1.1. Eksik istihdam kavramı, tanımı ve türleri

Eksik istihdam çok disiplinli bir konu olmakla birlikte; etkilerinin kapsamı yönetim, ekonomi, sosyoloji ve psikoloji bilimlerinin sınırlarını aşmaktadır. Disiplinler arası niteliği nedeniyle tanımı disiplinlere göre farklılaşmaktadır. (Thompson vd., 2013 s. 114). Yönetim bilimi açısından kişinin sahip olduğu beceri, yetenek ve eğitim seviyesinin iş için gerekli niteliklerle uyuşmaması durumu eksik istihdam olarak ifade edilmektedir (Acun ve Güneş, 2014 s. 51). Yazındaki araştırmalarda, toplum ve örgütler üzerinde önemli etkileri olmasına rağmen, eksik istihdam konusunun, işsizlik ve etkilerine ilişkin çalışmalar kadar önem görmediği görülmektedir. Amerikan İşçi İstatistikleri Bürosu tarafından eksik istihdamın işgücü piyasasında 10 milyondan fazla kişiyi etkilediği belirtilmektedir (Thompson vd., 2013 s. 113-121). Feldman eksik istihdamı, istihdamın daha düşük nitelikte bir türü olarak tanımlamakta ve alan yazındaki farklı tanımlamaları beş boyut altında ele almaktadır (Feldman, 1996 s. 338).

Tablo 2.1. Eksik istihdamın boyutları (Feldman, 1996 s.338)

1. İstihdam edilen bireyin eğitim düzeyi, işin gerektirdiği eğitim düzeyinden daha fazladır.
2. Birey, formal eğitimi dışındaki bir alanda arzusu dışında çalışmaktadır.
3. Bireyin sahip olduğu beceri ve deneyim işin gerektirdiği beceri ve deneyimden daha fazlasıdır.
4. Birey, yarı zamanlı ya da geçici işi kabul etmek zorunda kalmıştır.
5. Birey, mevcut işinden önceki işine kıyasla en az %20 daha az ücret almaktadır.

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere eksik istihdama ilişkin beş boyutu eğitim seviyesi, çalışma alanı, deneyim ve beceri, çalışma saatleri ve ücret oluşturmaktadır (Ulukök vd., 2017 s. 917). Eğitim düzeyi fazlalığı, deneyim ve beceri fazlalığı olarak ifade edilebilecek ilk üç boyut aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir (Maynard vd, 2006 s. 511). Dördüncü boyut çalışanların tam zamanlı bir iş istemelerine rağmen yarı zamanlı bir işte çalışmalarını ifade etmektedir. Bu boyuta göre yarı zamanlı işlerde çalışanların sahip olmaları gereken niteliklerin tam zamanlı işlerde çalışanlara göre daha az olduğunu ifade etmektedir. Beşinci boyut ise ücrete ilişkindir. Beşinci boyuta göre çalışanların sonra başladıkları işte önceki işlerine nazaran %20 oranında daha düşük ücretle çalışmalarını, eksik istihdamın göstergesi olarak algılanmaktadır (Feldman, 1996 s. 388-390).

Thompson vd., (2013 s. 114) Feldman’ın (1996 s. 338) eksik istihdam boyutlandırmasını daha geniş ve açıklayıcı bir şekilde Tablo 2.2’de eksik istihdam çeşitleri olarak ele almıştır:

Tablo 2.2. Eksik istihdam çeşitleri (Thompson vd., 2013 s. 114)

Eğitim Eksik İstihdamı	Bireyin eğitim düzeyinin, işi yapmak için gerekli olan eğitim düzeyini geçme seviyesi
Deneyim/Hiyerarşik Düzey Eksik İstihdamı	Bireyin deneyim düzeyinin veya önceki hiyerarşik düzeyinin işin gerektirdiklerini geçme seviyesi
Ücret Eksik İstihdamı	Bireyin önceki işinden aldığı ücretin mevcut işinden aldığı ücreti geçme seviyesi
Çalışma Statüsü (Tam Zamanlı / Yarı Zamanlı) Eksik İstihdamı	Bireyin arzu ettiği çalışma statüsü ile mevcut çalışma statüsünün eşleşme seviyesi
Meslek Eksik İstihdamı	Bireyin arzu ettiği istihdam alanı ile mevcut istihdam alanının eşleşme seviyesi

Tablo 2.2’ de görüldüğü üzere beş çeşit eksik istihdamda da işin gerektirdikleri ile çalışanın sahip olduğu nitelikler arasında uyum bulunmamaktadır (Ulukök vd., 2017 s. 917). Thompson, (2013 s. 114) eksik istihdam çeşitlerini şu şekilde açıklamaktadır: Eğitim eksik istihdamı, çalışanların gerekenden daha fazla eğitim düzeyine sahip olduğunda ortaya çıkmaktadır. Deneyim eksik istihdamı, çalışanların gerekenden daha fazla deneyime sahip olmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanların işlerinden aldıkları ücretin önceki işlerinden veya aynı işi yapanlardan %20 oranında daha az ise bu durumda ücret eksik istihdamı ortaya çıkmaktadır. Çalışanların tam zamanlı işte çalışmak istemelerine rağmen yarım zamanlı bir işte çalışması veya çalışmak istedikleri statüye nazaran çalıştıkları statünün düşük düzeyde olması çalışma statüsü eksik istihdamını ortaya çıkarmaktadır. Meslek eksik istihdamı ise çalışanların eğitim gördükleri alan ve çalışmak istedikleri alan dışında bir işte çalışmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Feldman, (1996 s. 338)’ın belirttiği üzere eksik istihdam aşırı nitelikliliği de kapsayan daha geniş bir kavramdır. Aşağıda algılanan aşırı niteliklilik kavramının tanımlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1.2. Algılanan aşırı niteliklilik kavramı ve tanımı

Duyu organlarımız tarafından hissedilebilen uyaranların birleştirilip yorumlanabilmesi “algı” olarak tanımlanmaktadır. Algılama ise, bireylerin çevrelerinde meydana gelen olay ve olguları anlamlandırabilmelerine ilişkin süreci ifade etmektedir (Bakan ve Kefe, 2012 s. 21; Kaymakçı, 2020 s. 4). Algının ortaya çıkabilmesi için bir nesne ve gözlemciye ihtiyaç bulunmakla birlikte, algı kişiye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bir kişi için doğru olarak kabul edilen bir durum başka bir kişi için doğru olmayabilmektedir (Friman, 1999 s. 6). Algılanan aşırı niteliklilik ise çalışanların iş için gerekli niteliklerden fazlasına sahip olduklarına ilişkin algılarıdır (Maynard vd., 2015 s. 212).

Aşırı niteliklilik algısı iş koşullarının ve iş ortamının kişinin niteliklerine göre yetersiz olduğu durumlarda oluşmaktadır. Johnson ve Johnson (2000b s. 167), aşırı niteliklilik algısını bir başka açıdan ele alarak, aşırı niteliklilik algısına neden olan iki göstergenin olduğunu, bunların algılanan uyumsuzluk ve algılanan gelişememe (algılanan büyüme fırsatı eksikliği) durumu olduğunu ifade etmektedirler. Çalışanların nitelikleri ile işin gerektirdiği niteliklerin karşılaştırılması durumunda birbirinden az veya çok olma durumu algılanan uyumsuzluk, çalışanların işlerini öğrenme, işleri ile ilgili değişim ve gelişim fırsatlarının sağlanamaması durumu ise algılanan gelişememe durumu

olarak tanımlanmaktadır (Karacaoğlu ve Aslan, 2019 s. 109). Bu bağlamda Johnson ve Johnson (2000a s. 538), aşırı niteliklilik algısını bu iki göstergeye bağlı olarak, iş ile çalışan nitelikleri arasındaki uyumsuzluk ve bireyin niteliklerini kullanma ve kendini geliştirme hususundaki fırsatlara sahip olamaması olarak tanımlamaktadır. Johnson (1978) ve Jovanic (1979), aşırı niteliklilik algısını geliştirdiği iş eşleştirme teorisi ile açıklamaktadır. Teoriye göre kişi-iş uyumu eksik bilgi nedeniyle sağlanamamaktadır (Johnson, 1978 ve Jovanic, 1979’ten aktaran Demir, 2021 s. 6). Bunun için kişiler kendilerine uygun olmayan işleri kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Bunun sonucunda da çalışanlar çalışmakta oldukları sırada da uygun iş bulana kadar iş aramaya devam etmektedirler (Frei ve Sousa-Poza, 2012 s. 1838).

Kavram iktisadi açıdan ele alındığında, aşırı niteliklilik algısına neden olan durumlardan birisini de ekonomide meydana gelen değişimler oluşturmaktadır. Ekonomilerde yaşanan krizler ve daralmalar emek talebi ile arzına ilişkin dengeyi bozmaktadır. Ekonomik krizler ve ekonomik daralmalar nedeniyle işten çıkarılan çalışanlar işgücü arzında artışa neden olmaktadır. Bu nedenle iş tercih etme imkanını kaybeden kişiler sahip oldukları niteliklerin altında nitelik, ücret ve gelişim fırsatlarına sahip işlerde çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Bu durumda gerçekte sahip olması gereken niteliklerden daha düşük nitelik gerektiren işlerde çalışan kişiler, kendilerini aşırı nitelikli olarak görebilmektedirler (Karacaoğlu ve Aslan, 2019 s. 111).

Aşırı niteliklilik algısına ilişkin çalışmalarda kavramın tanımlanması sürecinde kavram, psikolojik açıdan da değerlendirilmektedir. Bu noktada eşitlik kuramı ve kişi-iş uyumu kuramı olmak üzere iki kuram bağlamında tanımlamalar yapılmaktadır. Adams’ın eşitlik kuramı, çalışan merkezli iken; Edwards’ın kişi-iş uyumu kuramı örgüt merkezli bir kuramdır. Adams’ın eşitlik kuramına göre, çalışanların sahip oldukları nitelikler ile çalışmaları sonucu elde ettikleri çıktılarının diğer çalışanlarla karşılaştırılması sonucunda algılanan adaletsizlik duygusu aşırı niteliklilik algısının oluşmasına neden olmaktadır. Edwards’ın kişi-iş uyumu kuramına göre ise çalışanların sahip oldukları nitelikler ile iş için gerekli olan niteliklerin uyumsuzluğu aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Karacaoğlu ve Aslan, 2019 s. 109-110).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı’nın 2013 yılındaki aşırı nitelikli çalışanlara ilişkin verilerine göre, teşkilata üye olan ülkelerin aşırı nitelikli çalışan ortalaması % 25 olarak, Türkiye’nin ise bu ortalamanın üzerinde ve % 40 olarak ortaya çıkmıştır. 2016 yılı verilerine göre ise Türkiye %29,1 ile Meksika ve Şili’den sonra 3.

sırada yer almıştır. Verilere göre Türkiye’deki çalışanların, işe göre aşırı nitelikli olduğu görülmektedir (Ünsal Akbıyık, 2016 s. 1713). Aşırı niteliklilik kavramına ilişkin araştırmaların dünyada 1990’lı yıllardan itibaren, Türkiye’de ise 2010’lu yıllardan itibaren çalışılmaya başlandığı görülmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019). Yazındaki araştırmalarda aşırı niteliklilik algısı yüksek olan kişilerin işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu varsayımı ile işverenlerin aşırı niteliklilik algısı yüksek adayları işe alma konusunda isteksiz davrandığına ilişkin tespitler yer almaktadır (Toker, 2021 s. 13). Bu nedenle aşırı niteliklilik algısına neden olan unsurların açıklanması yerinde olacaktır.

2.2. Aşırı Niteliklilik Algısının Nedenleri

Çalışmanın bu kısmında aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkmasına neden olan unsurlar ele alınmaktadır. Bu unsurların aşağıdaki gibi aşırı niteliklilik ile ilişkileri bilimsel araştırmalar ile birlikte ele alınmıştır.

2.2.1. Eğitim seviyesi- algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Ülke ekonomilerinde meydana gelen sorunlar işsizlik seviyesinde artışa neden olurken, çalışanların eğitim seviyeleri her geçen gün yükselmeye devam etmektedir. Eğitim seviyeleri yükselen kişiler işsizlik nedeniyle eğitim seviyelerine uygun işler edinememekte ve daha düşük seviyelerde çalışmaları durumunda işlerinde memnuniyetsizlik yaşayabilmektedirler. Ayrıca çalıştıkları işletme tarafından beklentileri karşılanmayan çalışanlarda aşırı niteliklilik algısı ortaya çıkabilmektedir (Vaisey, 2008 s. 835). Çalışanların eğitim seviyelerinin aşırı nitelikliliğe neden olup olmadığını belirlemeye ilişkin yapılan araştırma sonuçlarına göre yüksek lisans mezunlarının daha düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlara göre aşırı niteliklilik algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yüksek lisans mezunlarının mezuniyetlerinden yıllar sonra bile çalıştıkları işyerlerinde kendilerine ilişkin aşırı niteliklilik algılarının devam ettiği belirlenmiştir (Frenette, 2004 s. 29-45).

Aşırı niteliklilik algısına ilişkin Norveçte yapılan bir çalışmada yurtdışında eğitim alıp kendi ülkelerine dönen Norveçlilerin ülke içinde eğitim almış olan Norveçlilere göre aşırı niteliklilik algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Storen ve Wiers Jenssen 2010 s. 29-49). Yapılan araştırmaların sonuçlarına dayanarak aşırı niteliklilik algısına neden olan unsurlardan birisinin eğitim seviyesi olduğu söylenebilir.

2.2.2. Yaş - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Aşırı niteliklilik algısına neden olan unsurların belirlenmesine ilişkin yapılan araştırmalarda ele alınan unsurlardan birisi de yaş olmuştur. Çalışanların yaşı ilerledikçe kazandıkları deneyim nedeniyle kendilerini aşırı nitelikli olarak algılayabilmektedirler. Yapılan araştırmalarda da yaşı aşırı niteliklilik algısına neden olabileceği belirlenmiştir. Ancak aşırı niteliklilik ile yaş arasında negatif ilişkinin bulunduğu veya ilişkinin bulunmadığı çalışmalara da rastlanmaktadır. Guerrero ve Hatala (2015 s. 409-429)'ya göre çalışanların yaşı ilerledikçe aşırı niteliklilik algıları da yükselmektedir. Peiro vd., (2010 s. 666-689) ise bunun aksini yani aşırı niteliklilik ile yaş arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Smith vd., (2012 s. 297) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre yaşça genç olanlarda aşırı niteliklilik algılarının yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Harari vd., (2017 s. 28-47) ise aşırı niteliklilik algısı ile yaş arasında bir ilişki olmadığını belirlemiştir (Harari vd., 2017'den aktaran Gizlier, 2018 s.15). Ancak yazında yaş ile aşırı niteliklilik algısına ilişkin yapılan araştırmalarda pozitif ilişkin varlığına ilişkin bulguların daha fazla olduğu söylenebilir.

2.2.3. Cinsiyet ve medeni durum - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Yazında aşırı niteliklilik algısının belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalarda üzerinde durulan bir diğer unsur cinsiyet ve medeni durumdur. Çalışmaların sonucunda cinsiyet faktörünün aşırı nitelikliliğe neden olup olmadığına ilişkin, farklı sonuçlar elde edilmiştir. Buna ilişkin Batı Almanya'da yapılan bir çalışmada evli kadınların, bekar kadınlara ve bekar veya evli erkeklere göre yüksek eğitim seviyesine sahip olsa bile, daha düşük eğitim düzeyi gerektiren işlerde çalışmak durumunda oldukları belirlenmiştir (Buchel ve Battu, 2003 s. 1-16). Örgüt yöneticilerinin cam tavan sendromu gibi etkenler nedeniyle kadın çalışanlarına gerekli kariyer imkanlarını tanımamaları daha düşük düzeyde işlerde çalışmalarına ve aşırı niteliklilik algısına neden olabilmektedir. Ayrıca kadın çalışanların aile ve iş rollerinin olması, örgüt yöneticilerinin ön yargılarına neden olmaktadır ve bu cinsiyet farklılığının etkileri ile kaynakların eşit dağıtılmadığı, bu durumun kadınlarda aşırı niteliklilik algısına neden olduğu belirtilmektedir (Luksyte ve Spitzmueller, 2011 s. 256-259). Bazı araştırmalarda ise cinsiyet ve aşırı niteliklilik algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Johnson ve Johnson, 1996 s. 435-445; Harari vd., 2017 s. 28-47). Konu ile ilgili yapılan başka bir çalışmada ise bekar olan kişilerin evli olanlara göre aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkacağı bir işte çalışma oranlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Nowotny, 2016 s. 303-346).

2.2.4. Ücret düzeyi - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Aşırı niteliklilik algısına ilişkin yapılan araştırmalarda ücret ile aşırı niteliklilik algısı arasındaki ilişkinin ele alındığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarında çalışanların ücretleri düştükçe, aşırı niteliklilik algılarının yükseldiği tespit edilmiştir (Maynard vd., 2006 s. 512). Kişiler yaptıkları iş ile kazandıkları ücreti iş arkadaşları ve kendileri ile aynı işi yapanlar ile karşılaştırma eğilimindedirler. Yaptıkları karşılaştırma sonucunda aynı düzeyde çalışanların kendilerine göre daha yüksek kazançlar elde ettiklerini belirlediklerinde kendilerini hak ettiklerinden daha düşük ücretle çalıştıkları algısına kapılabilmektedirler. Bu durum aşırı niteliklilik algısının artmasına neden olabilmektedir (Maynard vd., 2006 s. 509-536). Ayrıca yapılan araştırmalarda ücret düzeyi düştükçe aşırı niteliklilik algısının arttığı; ücret düzeyi yükseldikçe aşırı niteliklilik algısının düştüğü belirlenmiştir (Lobene vd., 2015 s. 684-710).

2.2.5. Ev-İş arasındaki mesafe ve işgücü piyasasının durumu - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Aşırı niteliklilik algısına neden olan unsurlardan bir tanesi de ev ile iş arasındaki mesafe olarak ele alınmaktadır. Buchel ve Battu (2003 s. 1-16)'ya göre ev-iş arasındaki mesafe ile aşırı niteliklilik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani ev ile iş arasındaki mesafe arttıkça çalışanların aşırı niteliklilik algılarının düştüğü belirlenmiştir. Ramos ve Sanroma, (2013) yaptığı çalışmada, küçük şehirlerde yaşayanların, büyük şehirlerde yaşayanlara göre aşırı niteliklilik algısına sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca aşırı niteliklilik algısı bölgesel olarak ta değişkenlik gösterebilmektedir. Sanayileşme ve işgücü ihtiyacının yüksek olduğu bölgelerde yaşayan hem kadınlarda hem de erkeklerde aşırı niteliklilik algısı daha düşük düzeyde gerçekleşebilmektedir. İşgücü ihtiyacı az ise, kişiler, istihdam imkanlarının az olması nedeniyle daha düşük nitelikteki işlerde çalışmayı kabul edebilmekte ve durum aşırı niteliklilik algısında artışa neden olabilmektedir (Ramos ve Sanroma, 2013 s. 279-291). Bu açıdan iş arama olanakları kısıtlı ise aşırı niteliklilik algısı ortaya çıkabilmektedir. Yapılan çalışmalarda farklı sonuçların elde edildiği de görülmektedir. McGoldrick ve Robst, (1996) yaptıkları çalışmada, işgücü piyasasının büyüklüğü ile kadınların aşırı niteliklilik algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucunu elde etmişlerdir.

2.2.6. Narsizm düzeyi - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Yazında aşırı niteliklilik algısı ile ilişkisi üzerinde durulan bir diğer unsur narsizmdir. Narsizm, başkalarını yok sayma, kendini aşırı önemseme gibi kişinin kendini diğerlerinden daha üstün görmesi durumudur. Narsizmin bu nedenle aşırı niteliklilik algısına neden olabileceği ve kişilerin narsizm düzeyi ile aşırı niteliklilik algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Kealy ve Rasmussen, 2012 s. 356-365). Ayrıca, bazen narsist kişilerin yüksek düzeyde eğitime sahip olmamalarına rağmen kendilerini aşırı nitelikli olarak değerlendirdikleri de görülmüştür (Maynard vd., 2001 s. 208-232).

2.2.7. İşsizlik oranları - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Aşırı niteliklilik algısına neden olarak gösterilen bir diğer unsur ise işsizlik oranlarıdır. İşsizlik oranlarının yüksek olması durumunda çalışanların iş bulmada yaşayacakları zorlukların bilincinde olması nedeniyle, işlerine bakış açıları değişmekte ve eksik istihdama ilişkin algıları, dolayısıyla aşırı nitelikliliğe ilişkin algıları değişebilmektedir. Bu durumda çalışanlarda “Herhangi bir iş, işsiz olmaktan daha iyidir” anlayışı ortaya çıkmaktadır (McKee-Ryan ve Harvey, 2011 s. 962-996). Bu nedenle ekonomik kriz ve ekonomik daralma dönemlerinde aşırı niteliklilik algısının yükselmesi muhtemeldir (Erdoğan vd., 2011).

2.2.8. Sosyal sınıf ve statü - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Çalışanların geçmişte içinde bulundukları sosyal sınıf aşırı nitelikliliği etkileyebilmektedir. Yazında işçi sınıfından gelen çalışanların aşırı nitelikli olma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Steffy, 2017 s. 470). Ayrıca ailenin statüsü de aşırı niteliklilik algısını etkileyebilmektedir. Ailelerin yüksek statüye sahip olması, yeni mezun olan çalışanlarda, aileleri düşük statüye sahip olanlara göre aşırı niteliklilik algılarının daha düşük düzeyde olduğu yapılan araştırmalarda belirlenmiştir (Erdsiek, 2016 s. 253-268). Sosyal statü ile aşırı niteliklilik algısı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Maynard ve Joseph, 2008 s. 139-154).

2.2.9. Vatandaşlık - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Çalışanların çalıştıkları ülkenin vatandaşı olması durumu aşırı niteliklilik algısı üzerinde etkili olmaktadır. Prokic-Breuer ve McManus, (2016) yaptıkları çalışmada, Avrupa’da bulunan göçmenlerin, bulundukları ülke vatandaşlarına göre niteliklerinin altında bir işte çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Kanada da

yapılan bir araştırmada ise, yabancı ülke vatandaşlarının aşırı nitelikli olma olasılıklarının daha fazla olduğu belirtilmektedir. Aynı çalışmada kısmi zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlara göre aşırı niteliklilik olasılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Wald ve Fang, 2008 s. 457-479). Başka bir araştırmada ise ülkedeki göçmen vatandaşların niteliklerinden daha düşük nitelikte işlerde çalışma olasılığının ülke vatandaşlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Prokic-Breuer ve McManus, 2016 s. 411-438).

2.2.10. İş ortamı ve takım - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkmasına neden olan bir diğer unsur ise iş ortamı ve takım olarak ele alınmıştır. Aşırı nitelikli çalışanların kendilerini küçük bir gölde yaşayan büyük balıklar olarak görmekte oldukları, bu nedenle daha iyi bir iş ortamında ve daha üstün bir takım içinde olma isteklerine sahip oldukları belirtilmektedir. Ancak bulundukları örgütte kendilerinden daha büyük balıklar olduğunu gördüklerinde, yani kendilerinden daha üstün nitelikli çalışanların o örgütte çalıştığını gördüklerinde örgüte yönelik negatif bakış açıları ve davranışları pozitifte dönebilmektedir (Hu vd., 2015 s. 1228-1238). Çalışanların içinde bulundukları takımda çok sayıda aşırı nitelikli çalışanın bulunması durumunda, kendilerini aşırı nitelikli olarak algılama düzeyleri düşebilmektedir (Sierra, 2011 s. 243-246). Bir başka çalışmada belirlenen bir diğer durum çalışanların tek tip kıyafet giydiklerinde veya rutin işleri yaptıklarında aşırı niteliklilik algılarının artmasıdır (Lobene vd., 2015 s. 684-710).

2.2.11. Örgütsel adalet düzeyi ve özsaygı - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Kişi ile iş arasında uyumsuzluk ortaya çıktığında, çalışanlar yeteneklerini, kendi değerlerini ve örgüte aitlik durumlarını sorgulama ihtiyacı hissedebilmektedirler. Ancak bu değerlendirme örgüt temelli özsaygı tarafından etkilenebilir (Pierce ve Gardner, 2004 s. 593). Aşırı niteliklilik kişi-iş uyumunun kötü olduğunun göstergesi olması nedeniyle, aşırı nitelikli çalışanların örgütsel adalet algılarına ilişkin hassasiyetinin daha yüksek olması durumunda, çalışanların bu konudaki etkilenmelerinin daha yüksek düzeyde olacağı belirtilmektedir (Erdoğan vd., 2011 s. 215-232) Yazında örgütsel adalet ve örgüt bazında öz saygı ile algılanan aşırı niteliklilik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Liu vd., 2015 s. 250-271).

2.2.12. Terfi olanakları - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Örgütlerde terfi şartlarının belirlenmiş olması, çalışanların geleceğe güvenle bakabilmelerini ve motive olmalarını sağlayabilmektedir. Ancak çalışanların aşırı niteliklilik algısına sahip olmaları, bazen örgütte terfi olanaklarının yetersiz olduğu algısına da neden olabilmektedir. Bu durum da işten ayrılma niyetleri ortaya çıkarabilmektedir (Gümüş, 2020 s. 13). Örgütte kariyer olanaklarının net ve çalışanlar tarafından anlaşılır olması, çalışanların kendilerine ilişkin değerlendirme yapmalarına imkan sağlayabilmekte ve aşırı niteliklilik algıları üzerinde etkili olabilmektedir (Luksyte ve Spitzmueller, 2011 s. 279-296).

2.2.13. Örgütsel destek - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Çalışanların örgütsel destek algıları, örgüte dair tutum ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Örgütsel destek algılandığında çalışanlar, örgüte faydalı olma konusunda kendilerini zorunlu hissedebilmektedirler. Aşırı nitelikli çalışanların örgütsel destek algılarının yüksek olması durumunda, bu niteliklerini örgüte faydalı olması yönünde etkileyebilmektedir (Gümüş, 2020 s. 14). Bu açıdan örgütsel destek seviyesinin yüksek olması durumunda çalışanların aşırı niteliklilik algıları bu durumdan etkilenebilmektedir (Luksyte ve Spitzmueller, 2011).

2.2.14. İş deneyimi - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Çalışanların eğitim, tecrübe ve yetenek gibi niteliklerinin işin gerektirdiği niteliklerden fazla olması aşırı niteliklilik olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan ve Bauer, 2009 s. 215- 232; Maynard ve Parfyonova, 2013 s. 435-455). Çalışanın işi ile ilgili sahip olduğu tecrübe, deneyim olarak ifade edilmektedir. İş deneyimi konusunda çalışanların işin gerektirdiğinden daha fazlasına sahip olması durumu ise objektif aşırı niteliklilik içerisinde ele alınmaktadır (Maynard vd., 2015 s. 211). İş deneyimi olan kişiler kendilerini diğerlerine göre aşırı nitelikli olarak algılayabilmektedirler (Karacaoğlu ve Arslan, 2019 s. 111).

2.2.15. Gelir düzeyi - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Yazında gelir düzeyinin aşırı niteliklilik algısını belirleyen unsurlardan birisi olduğu belirtilmektedir. Triana (2011 s. 71-86), geliri ikincil düzeyde olan erkek çalışanların, çalıştıkları işe göre kendilerini aşırı nitelikli algıladıklarını, geliri birincil düzeyde olan çalışanların ise kendilerini aşırı nitelikli olarak algılamadıklarını belirtmektedir.

2.2.16. Eksik istihdam - algılanan aşırı niteliklilik ilişkisi

Aşırı niteliklilik kavramı eksik istihdamın ortaya çıkmasına neden olan unsurlardan birisini oluşturmaktadır. Çalışanların belirli standartların altında çalışması aşırı niteliklilik algısına bu da eksik istihdam algısına neden olmaktadır (McKee-Ryan ve Harvey, 2011 s. 963). Daha önce belirtildiği üzere Feldman, (1996 s. 388) eksik istihdamın beş türünden bahsetmektedir. Bunlar:

- Eğitim ile ilgili yetersiz istihdam: Çalışanların, işyerinde olması gereken eğitim düzeyinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip olması.
- Tecrübe yönünden yetersiz istihdam: Çalışılan ortamdaki iş için gerekli olan tecrübeden daha yüksek tecrübeye sahip olunması.
- Maaş yönünden yetersiz istihdam: Önceki işinden daha az maaş alan veya sektörde benzer işler yapmakta olan çalışanlardan daha düşük maaş alınması.
- Çalışma biçimi yönünden yetersiz istihdam: Vardiya değişimiyle çalışmak isteyen çalışanların, tek vardiya çalışması yada tam tersi; veya kısmi zamanlı çalışmak isteyen çalışanların tam zamanlı çalışması yada tam tersi.
- Sektör yönünden yetersiz istihdam: Uzmanlık alanları haricinde bir sektörde çalışmak zorunda kalınmasıdır (Feldman, 1996 s. 388).

Yapılan araştırmalar, aşırı niteliklilik algısının, birçok faktörün etkisi ile ortaya çıktığını göstermektedir. Aşırı nitelikliliğin gelip geçici kısa süreli bir algı mı olduğu, yoksa uzun süre devam eden bir algı mı olduğu konusunda araştırmacıların vardığı kanı, uzun süre devam edebilen ve kalıcı olabileceği yönündedir. Bu açıdan aşırı niteliklilik kavramının çalışanların sahip olduğu bilişsel yetkinliklere ilişkin faydalarının belirlenmesi faydalı olabilecektir (Romanova vd., 2017 s. 2575). Kavrama ilişkin yapılan çalışmalarda, yöneticilerin kavrama ilişkin algısı, karar alma sürecinde ve seçim yaparken nasıl etkilendiği konuları da ele alınmıştır. Aşırı niteliklilik, çalışanların hem bilişsel süreçlerinden, bilişsel süreçler sonucu ortaya çıkan davranışlarından; hem de çalışanların çevreye ilişkin algılarından etkilenebilmektedir. Çalışanlarda oluşan aşırı niteliklilik algısı da, örgütün faaliyetlerini ve performansını etkileyebilmektedir (Martinez vd., 2014 s. 957). Aşağıda aşırı niteliklilik algısının örgütsel davranışa etkisi farklı açılardan ele alınmıştır.

2.3. Aşırı Niteliklilik Algısının Örgütsel Davranışa Etkileri

Aşırı niteliklilik algısının örgütsel davranış literatüründe birlikte değerlendirildiği birçok kavram bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı çalışmada ele alınmıştır.

2.3.1. İş tatminine etkisi

Çalışanların işlerinden memnun olmaları ve işe ilişkin pozitif tutumları, iş tatmini olarak tanımlanmaktadır. Yazında yer alan çalışmalarda iş tatmini ile aşırı niteliklilik algısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Gümü, 2020 s. 16). Yazında algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici role sahip değişkenlere ilişkin de çalışmalar bulunmaktadır. Alfes vd., (2016 s. 84-101) çalışmalarında, çalışanların bulunduğu takım düzeyi arttıkça algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki negatif ilişki düzeyinin zayıfladığını belirtmektedirler. Erdoğan ve Bauer, (2009 s. 557-565) çalışmalarında personel güçlendirmenin, iş tatmini ile aşırı niteliklilik algısı arasındaki negatif ilişkinin düzeyini zayıflattığını belirtmektedirler. Bir başka çalışmada, aşırı niteliklilik iş tatmini ilişkisinde özerlik durumunun pozitif etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların, iş tatmini düzeyi de en düşük seviyede iken, bu personellere inisiyatif alma yetkisi verildiğinde iş tatmin düzeylerinin yükseleceği belirtilmektedir (Verhaest ve Verhofsrad, 2016 s. 456-473). İfade edilen araştırma sonuçlarına göre iş tatmini ile aşırı niteliklilik arasında ilişki olduğu görülmektedir.

2.3.2. İşten ayrılma niyetine etkisi

Çalışanların çalışma şartlarından ve çalışma düzeninden memnun olmamaları nedeni ile kendi istekleri ile işi bırakma tutumuna sahip olmaları, işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993 s. 259-293). Bu niyetteki çalışanlar ya bulunduğu işi değiştirmek ya da daha farklı bir iş bulmak yönünde eğilim göstermektedirler (Keyoor ve Sahadev, 2008 s. 475-485). Aşırı nitelikli çalışanlar, çalışmakta oldukları işin gereklerinden daha fazla niteliğe sahip oldukları için yöneticilerin talep ettikleri ile çalışanların yetenekleri arasında bir uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle çalışanlar devamsızlık yapma, işe geç gelme gibi üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyebilmekte veya işten ayrılma davranışı gösterebilmektedirler (Maynard vd., 2006 s. 509-536; Maynard ve Parfyonova, 2013 s. 435-455).

2.3.3. Örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık etkisi

Çalışanların bulundukları örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ederek, örgütün bu amaçlara ulaşması için çaba sarf ederek, örgüt üyeliğini devam ettirme isteğinde bulunması, örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının en temel noktasını, çalışanın örgütün değerlerine ve amaçlarına gönülden inanması ve kabul

etmesi, tüm varlığı ile örgüt için çalışması ve örgütün üyesi olarak devam etmek için güçlü bir irade sergilemesi oluşturmaktadır (Gümüş, 2020 s. 19). Çalışanların aşırı niteliklilik algısına sahip olmaları durumunda, çalışanlar örgüt açısından olumsuz davranışlarda bulunabilmektedirler. Bu nedenle çalışanlarda aşırı niteliklilik algısının yüksek olması örgütsel bağlılığı azaltabilmektedir (Berk vd., 2015 s. 60-73). Çalışanların aşırı niteliklilik algı düzeyleri yükseldikçe örgüte olan duygusal bağlılıklarında azalma ortaya çıkmaktadır (Maynard vd., 2006 s. 509-536). Bu bağlamda aşırı niteliklilik algısı ile duygusal bağlılık arasında da negatif bir ilişki bulunmaktadır.

2.3.4. Performansa etkisi

Örgüt tarafından belirlenmiş olan hedeflere belirli kriterlere göre ulaşıp ulaşılamama durumu, performans olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 2003 s. 273). İş performansı ile aşırı niteliklilik ilişkisine yönelik yapılan bazı çalışmalarda negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Feldman vd., 2002 s. 589-598). Bazı çalışmalarda ise aşırı niteliklilik algısı iş performansı ilişkinin pozitif yönlü olduğu belirtilmiştir (Erdoğan ve Bauer, 2009 s. 557- 565; Fine ve Nevo, 2011 s. 240-242). Yüksek aşırı niteliklilik algısına sahip personellerin bulunduğu bir örgütte, bulunulan ortamın aşırı niteliklilik algısı artacağı için performans düzeyi de artacağı beklenmektedir (Gümüş, 2020 s. 20). Örgütlerde çalışanların örgütsel algısının yüksek olması, aşırı niteliklilik algısı-yaratıcı performans ilişkisini arttırmaktadır. Aşırı nitelikli çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyine bağlı olarak yaratıcı performans sergiledikleri belirtilmektedir (Luksyte ve Spitzmueller 2016 s. 635- 653).

2.3.5. Takım çalışması etkisi

Takım olarak ifade edilen bir gruptaki tüm çalışanların yeteneklerinin arttırılarak, takımdaki çalışanların görevlerine ilişkin inisiyatif kullanma hakkına sahip olduğu ve kendi inisiyatifleri ile ilerlemelerini sağladığı çalışmalar, takım çalışması olarak ifade edilmektedir (Ataman, 2002 s. 354). Çalışanların aşırı niteliklilik algıları, takım içindeki görev performanslarına ve takım içindeki iletişime olumlu etkileri bulunmaktadır. Takım çalışanlarının aşırı niteliklilik algısı onların işe bağlılıklarını dolayısıyla takım performansını arttırabilmektedir (Zhang vd., 2017 s. 229-233).

2.3.6. Üretkenlik dışı iş davranışlarına etkisi

Örgüt çalışanlarının, örgüte veya örgütteki diğer çalışanlara zarar verecek nitelikteki, örgüt normlarını ihlal eden, üretkenliğe yönelik olmayan ve onu engelleyen

davranışlar, üretkenlik dışı iş davranışları olarak ifade edilmektedir (Gümüş, 2020 s. 22). Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının ortaya çıkması durumunda, üretkenlik dışı iş davranışı sergilemeleri mümkündür. Bu davranışlar saldırganlık, işe geç gelme, işi bilerek yanlış yapma, örgüt kurallarına uymama gibi davranışlardır (Fox vd., 2001 s. 292). Aşırı nitelikli çalışanlardan diğer çalışanlara zarar verme gibi saldırganlık davranışı göstermesi beklenmemektedir. Ancak işini yanlış yapma, kuralları ihlal etme gibi davranışlar göstermeleri mümkündür. Bu bağlamda çalışanların aşırı niteliklilik algıları, üretkenlik dışı iş davranışları ile pozitif yönlü ilişki içerisinde (Harari vd., 2017 s. 28-47).

2.3.7. Aile-İş çatışmasına etkisi

Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının düzeyi, aile-iş çatışması yaşanması durumunu belirleyebilmektedir. Aşırı niteliklilik algısı yüksek olan çalışanların, aile-iş çatışması yaşama olasılıklarının diğerlerine göre daha düşük olduğu belirtilmektedir (Erdoğan vd., 2011 s. 215-232). Çalışanların aile veya işten birine daha fazla önem vermeleri durumunda ortaya çıkan çatışmaya belirli zamanda ortaya çıkan aile-iş çatışması; çalışanların fiziksel ve duygusal isteklerinin etkisi ile rollerinden birisine ağırlık verip, diğer rolünü ihmal etmesi durumunda ortaya çıkan çatışmaya gerilme odaklı aile-iş çatışması denilmektedir. Aşırı nitelikli çalışanların araştırma sonuçlarına göre gerilme odaklı aile iş çatışması yaşadıkları belirtilmektedir (Gümüş, 2020 s. 24).

2.3.8. İşsizlik süresine etkisi

Çalışanların işsiz kalma süreleri ile aşırı niteliklilik algıları arasında ilişki bulunmaktadır. Uzun süre işsiz kalan kişiler sahip oldukları niteliklerden daha düşük niteliklere sahip olan işlerde çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Çalışanların işe başlamalarının ilk zamanlarında ortaya çıkan aşırı niteliklilik algısının bir tuzak olduğu, yeni mezunların yeteneklerine uygun işi bulmadan işe başlamamaları gerektiği belirtilmektedir (Meroni ve Vera-Toscano, 2017 s. 120).

2.4. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Çeşitleri

Yazında yer alan algılanan aşırı nitelikliliğe ilişkin çalışmalarda, aşırı niteliklilik kavramı çoğunlukla iki açıdan ele alınmaktadır. Bunlar, objektif aşırı niteliklilik ve sübjektif (algılanan) aşırı nitelikliliktir (Johnson vd., 2002; Luksyte ve Spitsmueller, 2011; Maltarich vd., 2011; Erdoğan vd., 2011; Maynard vd., 2015; Akın ve Ulukök, 2016; Yıldız vd., 2017). İş için gerekli olan niteliklere ilişkin çeşidi, objektif aşırı niteliklilik

olarak ifade edilirken (Yıldırım, 2018 s. 397); çalışanın kendi niteliklerini algılamasına ilişkin ve kişiden kişiye değişkenlik gösterebilen çeşidi ise, sübjektif aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir (Yıldız vd., 2017 s.44). Objektif aşırı niteliklilik nesnel bakış açısı ile ölçülebilirken; sübjektif aşırı niteliklilik öznel bakış açısı ile ölçülmektedir.

2.4.1. Objektif aşırı niteliklilik

Çalışanların bilgi, eğitim düzeyi, beceri, yetenek ve deneyim gibi gerçek niteliklerinin iş için gerekli olan niteliklerden fazla olması durumu, objektif aşırı niteliklilik olarak tanımlanmaktadır (Akın ve Ulukök, 2016 s. 75). Objektif aşırı niteliklilik ölçümleri nesnel yöntemler ile işveren tarafından çalışanın niteliklerinin değerlendirilmesi yolu ile gerçekleştirilmektedir. Ancak, aşırı nitelikliliğin bu yöntemle belirlenmesinde çalışanın psikolojisi, kişilik özellikleri gibi niteliklerin belirlenmesi mümkün değildir ve bu açıdan yetersiz kalmaktadır (Fine ve Nevo, 2011 s. 240). Objektif aşırı nitelikliliğin ekonomi ve sosyoloji gibi makro çalışmalarda değerlendirildiği görülmektedir. Bu çalışmalarda çalışanın eğitim düzeyinin iş için gerekli olandan fazla olup olmadığı incelenmektedir, fazla veya az olması durumu nitelik uyumsuzluğu olarak ifade edilmektedir. Başka bir yöntem de ise odak grubun eğitim düzeyinin dağılımına ilişkin aşırı nitelik durumu ölçülmektedir. Grup içerisindeki çalışanın eğitim durumu ortalamasının üzerinde ise aşırı nitelikli olarak nitelendirilmektedir (Akbiyık, 2015 s. 21). Ancak çalışanların aşırı nitelikliliklerinin belirlenmesinde sadece eğitim açısından değerlendirilmesi yeterli olmayabilmektedir. Çünkü, çalışanlar diğer nitelikleri açısından zaman içerisinde aşırı nitelikli hale gelebilmektedir. Bu nedenle değerlendirmenin diğer ölçütleri de kapsayacak şekilde yapılması elde edilen sonuçların genellenebilirliği açısından önem arz etmektedir (Demir, 2021 s. 9).

2.4.2. Sübjektif aşırı niteliklilik

Çalışanların öznel bakış açıları ile aşırı niteliklilik düzeyinin belirlenmesi sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir. Sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilikte, çalışanların işlerini yapmak için gerekli olan niteliğe sahip olup olmadıkları öznel yargıları ile değerlendirilir (Maynard vd., 2015 s. 4). Sübjektif aşırı niteliklilikte değerlendirmenin ne zaman ve kim tarafından yapıldığı önem kazanmaktadır. Değerlendirme işe giriş aşamasında işe başvuran aday, işveren veya ilk kademe yönetici tarafından yapılmışsa bu durumda ortaya çıkan aşırı niteliklilik algısı görünen (apparent) aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir. Eğer değerlendirme çalışanın işe

başlamasından sonra çalışanın kendisi, işveren veya iş arkadaşları tarafından yapılmışsa, bu durumda oluşan aşırı niteliklilik algısı ortaya çıkan (emergent) aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir (Ünsal Akbıyık, 2016 s. 21). Çalışanlarda aslında aşırı nitelikli olmadığı halde aşırı nitelikli hissi uyandıran yanlış anlaşılmalara neden olan durumlar da vardır. Örneğin çalışanların özgüvenlerinin yüksek olması, daha önce benzer işlerde çalışmış olması, çalışma performansının yüksek olması, çalıştığı örgüt tarafından sağlanan geri bildirimler gibi etkenler çalışanlarda aşırı niteliklilik algısı oluşturabilmektedir. Bu nedenle, çalışanların nitelikleri belirlenirken, onların tutumları, niyetler ve davranışları da değerlendirilmelidir (Maltarich vd., 2011 s. 236-237).

2.5. Aşırı Niteliklilik İle İlişkilendirilen Kuramlar

Aşırı niteliklilik algısını açıklamaya ilişkin yazında yer alan bilgilerin dayandığı birtakım kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlar; Adams'ın Eşitlik Kuramı (1965), Crosby'nin Görelî Yoksunluk Kuramı (1976) ve Edward'ın (1991) Kişi-İş Uyumu Kuramıdır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019 s. 109).

2.5.1. Eşitlik kuramı

Eşitlik kuramının merkezinde çalışan bulunmaktadır. Çalışanların sahip oldukları nitelikler ile örgüte sağladıkları girdiler ile örgüt tarafından çalışanlara verilen ücret, terfi, ödül, takdir edilme gibi çıktıların uyumlu olması gereklidir. Burada, girdiler ile çıktılar arasında uyumsuzluk ortaya çıkması durumunda, adaletsizlik duygusu ortaya çıkabilmektedir (İçerli, 2010 s. 72). Bu duygu, çalışanların performanslarını ve iş tatmin düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir (Karacaoğlu ve Aslan, 2019 s. 110). Bu bağlamda aşırı nitelikli çalışanların kişisel olarak olumlu düşünmeleri, örgütün sunacağı çıktılarına bağlıdır. Çalışanlara sağlanan bu çıktılar tazminat, eğitim, ek ödeme gibi, diğer örgüt çalışanlarının aldıklarından farklı olarak, aşırı nitelikli çalışanların ihtiyaçlarına göre belirlenmelidir (Erdoğan vd., 2011 s. 219). Ancak, aşırı niteliklilere sağlanan bu ayrıcalık diğer örgüt çalışanları tarafından haksızlık olarak algılanmakta ve onların performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir (Sierra, 2011 s. 244). Çalışanların örgüte sağladıkları katkılar neticesinde sağladıkları kazanımlar, çalışanlar arasında farklı olduğunda adaletsizlik algısı ortaya çıkmakta ve çalışanlarda aşırı niteliklilik algısına neden olabilmektedir.

2.5.2. Göreli yoksunluk kuramı

Algılanan aşırı niteliklilik kavramını çalışan merkezli açıklayan bir diğer kuram göreli yoksunluk kuramıdır. Göreli yoksunluk kuramına göre çalışanlar, sahip oldukları niteliklerini, kendisi ile aynı seviyede veya nitelikte olan başka çalışanlarla karşılaştırır (Ulukök vd., 2017 s. 918). Bu karşılaştırma sonucunda diğer çalışanlarla elde ettiği kazanımların aynı olmasını ister. Kazanımların diğer çalışanlarla eşit olmaması durumunda, çalışanda yoksunluk hissi ortaya çıkabilmektedir (Akbiyık, 2015 s. 22). Çalışanın sahip olduğu niteliklerinin işinde kullanılamaması, daha iyi bir işte çalışması gerektiği algısı ve iyi iş fırsatları beklentisi göreli yoksunluk hissini ortaya çıkarabilmektedir (Johnson vd., 2002 s. 440). Bu nedenle aşırı niteliklilik algıları yüksek çalışanların beceri, deneyim ve eğitime ilişkin becerileri arttıkça örgütteki beklentileri de artabilmektedir. Yani göreli yoksunluk duyguları aşırı niteliklilik algısına neden olabilmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009 s. 558). McKee-Ryen ve Harvey, (2011)'e göre göreli yoksunluk hissi çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini azaltırken, işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Bu açıdan göreli yoksunluk hissini örgütlerde olumsuz etkilerini gidermek için gerekli önlemler alınmalıdır.

2.5.3. Kişi-İş uyumu kuramı

Aşırı nitelikliliğin kavramının açıklanmasına ilişkin kuramlardan birisi de kişi-iş uyumu kuramıdır. Maynard ve diğerleri (2006 s. 509), aşırı niteliklilik kuramını kişi-iş uyumu kuramı temeline dayanarak açıklamaktadır. Çalışanların sahip oldukları yetenekler ile iş için gerekli olan nitelikler arasındaki uyum veya çalışanların istekleri ile işin çalışanlara sunduğu imkanlar arasındaki uyum kişi-iş uyumu olarak ifade edilmektedir. Çalışanların sahip oldukları nitelikler ile iş için gerekli olan niteliklerin uyumlu olması, çalışanların işleri ile bütünleşerek, tüm enerjilerini işlerine harcamalarına neden olabilmektedir. Ancak çalışan nitelikleri ile iş için gerekli nitelikler arasında uyum olmaması durumu, çalışanlar üzerinde negatif tutumlara neden olabilmektedir (Kılıç ve Yener, 2015 s. 163). Kişi-iş uyumu kuramı, “benzerlik uyumu” ve “tamamlayıcı uyum” olarak ifade edilen iki yaklaşım ile açıklanmaktadır. Kişinin nitelikleri ile işin niteliklerinin benzeşmesi “benzerlik uyumu” olarak tanımlanmaktadır. Tamamlayıcı uyum ise “arz-talep uyumu” ve “talep-yetenek uyumu” olarak ikiye ayrılmaktadır. Arz-talep uyumu, işin, çalışanın beklentilerini ne düzeyde karşıladığını açıklamakta iken; talep-yetenek uyumu, çalışanın nitelikleri ile iş için gerekli olan niteliklerin uyumu olarak açıklanmaktadır (Yıldız vd., 2017 s. 43). Edwards (1991) ise, kişi-iş uyumunu ihtiyaç-

sunulan, talep-yetenek ikilisi ile özetlemiştir. İhtiyaç-sunulan, çalışanların ihtiyaçlarının yaptığı işler tarafından karşılanmasını ifade eder (Demir, 2021 s. 13). Çalışanların biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmaması durumunda ihtiyaç-sunulan uyumu sağlanamayabilmekte ve bu da çalışanlarda doyumsuzluğa sebep olabilmektedir (Karaman ve Çetinkaya, 2019 s. 17). Talep-yetenek ise, iş için talep edilen niteliklerin çalışanların sahip oldukları nitelikler ile uyumlu olmasıdır (Toker, 2021 s. 18). Bu uyumun sağlanamaması durumunda aşırı niteliklilik algısı ortaya çıkabilmekte (Karaman ve Çetinkaya, 2019 s. 18), çalışanların yeni iş aramalarına ve olumsuz tutumlar göstermelerine neden olabilmektedir (Ulukök vd., 2017 s. 918).

2.6. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Sonuçları

Çalışmanın bu kısmında, çalışanlarda oluşan aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkardığı çalışan niyet, tutum ve davranışları, yazında yapılan çalışma sonuçları ile birlikte ele alınmaktadır. Çalışanların aşırı niteliklilik algısı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş performansı, üretkenlik dışı iş davranışları ve iş arama davranışı gibi olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir.

Yapılan çalışmalarda bu sonuçlara ilişkin birçok bulgu elde edilmiştir. Aşırı niteliklilik algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalarda aşırı niteliklilik algısının çalışanların iş tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile çalışanların aşırı niteliklilik algılarında meydana gelen artış, iş tatmin düzeylerini azaltabilmektedir (Johnson ve Johnson, 1996; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006; Vaisey, 2008; Fine ve Nevo, 2011; Erdoğan vd., 2011; Maynard ve Parfyonova, 2013; Maynard vd., 2015; Lobene vd., 2015; Harari vd., 2017). Ayrıca aşırı niteliklilik algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkide başka faktörlerin etkisinin olup olmadığını belirlemeye ilişkin çalışmalar da bulunmaktadır. Erdoğan ve Bauer (2009) aşırı niteliklilik algısı iş tatmini ilişkisinde personel güçlendirmenin düzenleyici etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Buna göre çalışanların güçlendirilmesi durumunda, aşırı niteliklilik algısının neden olduğu iş tatminsizliği azalma gösterebilmektedir. Karacaoğlu ve Arslan (2019), bu ilişkide psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan iyimserliğin etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda çalışanların algılanan gelişememe boyutu ile iş tatmininin iç faktörler boyutu ilişkisinde negatif bir etki tespit etmişlerdir. Yani iyimserlik, algılanan gelişememe ile iş tatmini ilişkisini negatif yönde etkilemektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019 s. 107).

Aşırı niteliklilik algısı sonucu ortaya çıkan bir diğer örgütsel davranış türü işten ayrılma niyetidir. Çalışanların aşırı niteliklilik düzeylerinin artması, işten ayrılma niyetini arttırabilmektedir (Hersch, 1995; Maynard vd., 2006; Erdoğan ve Bauer, 2009; Maynard ve Parfyonova, 2013; Lobene vd, 2015; Harari vd., 2017). Çalışanların, sahip oldukları niteliklerin iş için gerekli olan niteliklerden fazla olduğunu algılamaları durumunda, işte gelişim imkanlarının ve terfi imkanlarının yeterli düzeyde olmadığını düşünmekte, yeni iş arama ve işten ayrılma davranışı gösterebilmektedirler (Özkanan, 2018 s. 666). Yıldız vd., (2017) yaptıkları çalışmada aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyetini arttırdığını bulgusuna ulaşmışlardır (Yıldız vd., 2017 s. 53).

Aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkması durumunda, bu durumdan etkilenen bir diğer örgütsel davranış türü örgütsel bağlılıktır. Aşırı niteliklilik algısında meydana gelen artış, örgütsel bağlılığın azalmasına yol açmaktadır. Yani aşırı niteliklilik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006; Mutlu, 2013; Lobene vd, 2015; Harari vd., 2017). Aşırı niteliklilik algısı ile ilişkili yazında pek çok çalışmaya konu olan bir diğer değişken, duygusal bağlılıktır. Bu çalışmalarda, aşırı niteliklilik algısının, düşük duygusal bağlılığa neden olduğu belirtilmektedir (Bolino ve Feldman, 2000; Johnson vd., 2002; Maynard ve Parfyonova, 2013; Lobene vd, 2015; Maynard vd., 2015).

Bazı araştırmacılar aşırı niteliklilik iş performansı ilişkisine odaklanmışlardır. Yapılan çalışmalarda farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda aşırı niteliklilik algısının iş performansını azalttığı yönünde bulgular elde edilirken (Bolino ve Feldman, 2000; Feldman vd., 2002); bazı çalışmalarda ise aşırı nitelikliliğin iş performansını arttırdığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Erdoğan ve Bauer, 2009; Fine ve Nevo, 2011; Alfes vd., 2016).

Aşırı niteliklilik algısı çalışanları psikolojik olarak ta etkilemektedir. Bu etkiler, depresyon, stres, umutsuzluk, karar vermede güçlük ve sağlıklı düşünememe gibi çalışanları duygusal açıdan olumsuz etkileyen durumlardır (Feldman, 1996; Johnson ve Johnson, 2000b; Luksyte ve Spitsmueller, 2011; Maynard vd., 2015; Harari vd.,2017). Liu vd., (2015) ve Luksyte ve Spitsmueller, (2011) yaptıkları araştırmalarda, çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttığında, üretkenlik dışı iş davranışları gösterme eğilimlerinin de arttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Biçkes vd. (2020), yaptıkları çalışmada aşırı niteliklilik-üretkenlik dışı iş davranışı ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyicilik rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Yıldırım (2018) yaptığı çalışmada aşırı niteliklilik algısı ile

örgütsel sessizlik ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda aşırı niteliklilik algısının ilişkisel sessizliği arttırdığı, savunmacı sessizliği azalttığı, kabullenici sessizlik ile ilişkisinin olmadığı bulgusuna ulaşmıştır (Yıldırım, 2018 s. 297). Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının bir diğer sonucu ise, yapmakta oldukları işin isteklerini karşılamaması ve mesleki uyumsuzluk nedeniyle niteliklerine uygun iş arama eğiliminde olmalarıdır (Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Harari vd., 2017). Aşırı niteliklilik algısının çalışan ve amir bakış açısıyla değerlendirildiği çalışmada, aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların, amirlerine göre aşırı nitelikli olarak değerlendirilmediği belirtilmektedir. Bu durum, çalışanlarda küskünlük meydana getirmekte ve çalışanlar gelişimlerine son vererek niteliklerini kaybedebilmektedir. Bunun sonucunda çalışanların mevcut işi yapabilmek için gerekli niteliklerini kaybetmeleri ve buna rağmen aşırı niteliklilik algılarının devam edebilmesi söz konusu olabilmektedir (Özkanan, 2018 s. 64).

Her geçen gün eğitilmiş insan sayısının artması ile birlikte aşırı niteliklilik algısına sahip çalışan sayısı artış göstermektedir. Aşırı niteliklilik algısının dezavantajlarının yanında birtakım avantajları da bulunmaktadır. Aşırı nitelikli çalışanların, bulundukları örgütte yüksek performans göstererek örgüt performansını arttırabilmektedir. Aşırı nitelikli çalışanlara duygusal destek, yetkilendirme ve personel güçlendirme gibi faaliyetler ile destek sağlandığı takdirde, aşırı niteliklilik algıları önlenebilmekte ve olumsuz etkileri örgüt için faydalı hale getirilebilmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009 s. 564).

2.7. Aşırı Niteliklilik Algısına İlişkin Yapılan Çalışmalar

Aşırı niteliklilik kavramının ortaya çıkışı Freeman'ın (1976), yayınladığı "The Overeducated American" isimli kitabı ile olmuştur. Kavramın ortaya çıkışı ile birlikte farklı disiplinler tarafından ele alınmaya başlanmıştır. Yabancı yazında kavram ilk kez Frank'ın (1976) çalışmasında ele alınmıştır. Sonra Frank (1978) ve Suda (1979) kavramı ekonomi ve eğitim alanlarındaki çalışmalarında kullanmışlardır (Erdoğan ve Bauer, 2009 s. 557).

Kavramın yönetim alanında kullanılmasına ilişkin ilk çalışmalardan biri Kahn ve Morrow'un (1991) çalışması olmuştur. Bu çalışmada kavram "underemployment" olarak ele alınmıştır. Aşırı niteliklilik algısının belirlenmesine ilişkin objektif ve sübjektif ayrım bu çalışmada ele alınmıştır. Çalışanların iş için gerekli niteliklerden fazlasına sahip olması "objective underemployment", sahip olduğu yetenekleri kullanamaması ise

“subjective undaremployment” olarak ele alınmıştır. Çalışmada aşırı nitelikliliğin ölçümü için iki ölçek tasarlanmıştır. Bu ölçeklerden birisi aşırı nitelikliliği ölçmek için diğeri ise algılanan büyümemeyi ölçmek için kullanılmıştır. Ölçümler sonucunda sübjektif aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif ilişki bulunurken, objektif aşırı niteliklilik ile ilişki bulunamamıştır (Kahn ve Morrow’un 1991’den aktaran Toker, 2021 s. 26).

Kahn ve Morrow (1991) tarafından geliştirilen ve kullanılan ölçek, Johnson ve Johnson (1996) tarafından değiştirilmiştir. Bu değişiklik ile mesleki yetersizlik boyutuna ilişkin ifadeler birleştirilerek algılanan uyumsuzluk ölçeği oluşturulmuştur. Beceri kullanımı ve büyüme fırsatı eksikliğine ilişkin ifadeler birleştirilerek algılanan uyumsuzluk boyutu oluşturulmuştur (Toker, 2021 s. 26).

Türkçe alan yazında Mutlu (2013) tarafından, algılanan dış prestij, algılanan aşırı niteliklilik ile örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ilişkisinde etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Ancak dışsal prestij değişkenleri arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi belirlenmemiştir.

Otel işletmeleri üzerinde Akbıyık (2015) tarafından yapılan çalışmada, aşırı nitelikliliğin görev performansını azalttığı, algılanan iş fırsatları düzeyinin yüksek olmasının, algılanan aşırı niteliklilik görev performansı ilişkisindeki negatif etkisini azalttığı belirlenmiştir.

Banka çalışanları üzerinde Uçar’ın (2016) yaptığı çalışmada kontrol algısı ile psikolojik sahiplenme ilişkisinde algılanan aşırı nitelikliliğin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonucunda bu ilişkide aşırı nitelikliliğin düzenleyici rolü olmadığı belirlenmiştir.

Ünsal Akbıyık (2016) çalışmasını beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada algılanan aşırı niteliklilik ile işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular şu şekildedir: aşırı niteliklilik bağlamsal performansı negatif etkilerken, görev performansını etkilememektedir. Bunun yanında algılanan örgütsel desteğin yüksek olması durumunda algılanan aşırı niteliklilik bağlamsal performans ilişkisindeki negatif etki azalmaktadır.

Tuy’un (2017) çalışmasının örneklemini, banka çalışanlarından oluşturmaktadır. Çalışmada aşırı niteliklilik-iş tatmini ilişkisi ve bu ilişkide narsizmin düzenleyicilik etkisi

araştırılmıştır. Çalışma sonucunda algılanan aşırı niteliklilik iş tatmini arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bu ilişkide narsizmin düzenleyicilik etkisi bulunmamıştır.

Karacaoğlu ve Arslan'ın (2019) çalışmasının örneklemini, istifa eden emekli subaylar oluşturmaktadır. Çalışmada aşırı niteliklilik-iş tatmini arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık rolü araştırılmıştır. Algılanan aşırı niteliklilik alt boyutlarından algılanan gelişememenin, iş tatmini alt boyutu olan iç faktörleri negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca algılanan aşırı niteliklilik iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Fakat algılanan aşırı niteliklilik alt boyutlarından olan algılan uyumsuzluk ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Biçkes vd., nin (2020) araştırmasının örneklemini konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada, aşırı niteliklilik algısı-üretkenlik dışı iş davranışı ilişkisi ve bu ilişkide dağıtım adaletinin düzenleyicilik rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Algılanan aşırı nitelikliliğin üretkenlik dışı iş davranışlarını arttırdığı ve bu ilişkide dağıtım adaletinin düzenleyicilik etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaymakçı (2020) “Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin ve işten ayrılma niyetinin rolü” adlı çalışmasını Türkiye’de telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin genel merkez çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Dönüşümcü liderliğin bu ilişkide algılanan aşırı nitelikliliğin etkisini arttıran düzenleyici role sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucuna göre algılanan aşırı niteliklilik arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Ayrıca algılanan aşırı niteliklilik ile yenilikçi iş davranışı arasında işten ayrılma niyetinin aracılık etkisi bulunmaktadır.

Demir (2021) “Algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma” adlı çalışmasında algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerinde nasıl bir etkisinin olduğu ve bu etkide bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyicilik etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Toker (2021) “Algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolü” adlı çalışmasında algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolünü analiz etmiştir. Araştırma sonucunda algılanan aşırı nitelikliliğin hem görev performansı hem de bağlamsal performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca algılanan dışsal prestijin, hem algılanan aşırı niteliklilik ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide hem de algılanan aşırı niteliklilik ile görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır.



3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

3.1. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütler arasında yaşanan rekabetin her geçen gün artması, önemli örgütsel kaynaklardan birisi olan insan kaynağının elde tutulmasını ve etkili ve verimli kullanılmasını daha önemli hale getirmektedir. İnsan kaynağının örgütte tutulması, çalışanın örgütle olan ilişkilerine, örgütten beklentilerine ve insan kaynağının örgütün ihtiyacını karşılamasına bağlıdır. Çalışanların örgütten beklentileri ise zamana ve mekâna bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir (Balık ve Şengül, 2016 s.117). Son yirmi yıllık süre içerisinde örgütsel alanda yaşanan değişimler ve gelişmeler insan kaynağını örgüt açısından stratejik öneme sahip bir konuma getirmiştir. Örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmesi, çalışan ilişkileri yönetiminin de buna paralel sürdürülmesi ile mümkün olacaktır. Bu açıdan örgüt stratejisine uygun insan kaynağının örgütte kalmasının sağlanması önemlidir (Başaran, 2017 s. 241). Bu bağlamda nitelikli çalışanlara sahip olmak örgütler açısından hayati öneme sahiptir. Nitelikli çalışanların işe alınması kadar, nitelikli çalışanların elde tutulması da nitelikli çalışanlara sahip olmanın gereğidir. Proaktif uygulamalarla örgüt çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmayı başarabilen örgütler, bu başarının elde edilmesi konusunda ön hazırlığa sahip olacaklardır. Bu nedenle işten ayrılma niyetine ilişkin çalışmaların sayısı her geçen gün artış göstermektedir (Dawley vd., 2010 s. 238-239).

İşten ayrılma niyeti İngilizce literatürde farklı şekillerde ifade edilmektedir (Mxenge vd., 2014). Kavram, “Intention to Quit (Krishnan ve Sing, 2010)”, “Turnover intention (Tett ve Meyer, 1993)”, “Intention to Leave (Hong ve Kaur, 2008)”, “Turnover Propensity (Chakrabarti ve Guha, 2016)” gibi farklı ifadelerle literatürde yer bulmaktadır (Yeni, 2020 s. 42). Kavramın farklı şekillerde ifade edilmesi tanımların da farklılaşmasına neden olmuştur. Ayrıca işten ayrılma niyeti kavramının ortaya çıkardığı olumsuzluk nedeniyle literatürde işten ayrılma niyetini ifade etmek için, “kalma niyeti”, “örgütte kalma niyeti”, “örgütte kalma isteği” kavramları kullanılmıştır (Martin, 1979; Price ve Muller, 1981; Tak ve Çiftçioğlu, 2008). “Örgütte kalma niyeti”, çalışanın örgütteki mevcut çalışmasını uzun süre devam ettireceği şeklinde tanımlanmaktadır (Larkin, 2015 s. 13). Çalışanların yakın zamanda işten ayrılma isteğiyle ilgili düşüncesi ise işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir (Şahin, 2011 s. 277).

İşten ayrılmaya ilişkin çalışmalar, 1958 yılında March ve Simon’un yaptığı çalışmalara kadar uzanmaktadır. Çalışmalarda, işten ayrılma niyetini yordayan unsurlar

ele alınmış ve bireysel işten ayrılmaya ilişkin kararların, mevcut pozisyonundan ayrılma isteğinden ve çalışanın başka pozisyonlara geçebilme kolaylığından kaynaklandığı belirtilmiştir (Martin, 2011 s. 5). Modern örgütlerde nitelikli çalışanın elde tutulması stratejik bir öneme sahiptir (Van Dyk ve Coetze, 2012 s. 4). Becerili, eğitilmiş ve örtük bilgi sahibi uzman çalışanların, piyasada az bulunan yetenekleri olduğu için, örgütten ayrılmaları rekabet üstünlüğü açısından önemli bir kayıptır (Mbah ve Ikemefuna, 2012 s. 276). Nitelikli çalışanların işten ayrılmaları, örgütler için beşerî sermaye ve ilişkisel sermaye kaybı yanında o çalışanın rakip örgütlerde çalışma ihtimali nedeniyle entellektüel sermayenin de kaybı anlamına gelmektedir (Mbah ve Ikemefuna, 2012 s. 277). Bunun için yöneticiler, örgüt çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini belirlemeli ve rekabet avantajı elde etmek için çalışanların örgütte kalmasını sağlayacak yaklaşımları uygulamalıdır (Ongori, 2007 s. 51). Falkenburg ve Schyns (2007, s. 710), işten ayrılma niyetinin araştırılmasının işten ayrılma davranışının araştırılmasından daha önemli olduğunu, çünkü işten ayrılma davranışında bulunanların artık örgütte olmadığını, ancak işten ayrılma niyetinde olanların hala örgütte olduğunu, bunların niyetinin ortadan kaldırılmasının örgüt için faydalı olacağını belirtmişlerdir (Yücel ve Demirel, 2013 s. 164).

İşten ayrılma niyetine ilişkin çalışmalardan ilki Newman (1974) tarafından yapılmıştır. Daha sonra Mobley (1977), Rusbult vd., (1988) ve Tett ve Meyer (1993) tarafından ele alınmıştır (Başaran, 2016 s. 34). Topçu ve Basım (2015 s. 870), geri çekilme hareketi olarak değerlendirdiği işten ayrılma niyetini; Tett ve Mayer (1993 s. 262), çalışanların bulundukları örgütten ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı olarak gerçekleştirilen bir isteklilik hali olarak tanımlamıştır. Mobley (1977) ve Steers ve Mowday (1981) işten ayrılma niyetini, zorunlu işgücü devri olarak ele almışlardır (Mobley, 1977 ve Steers ve Mowday, 1981'den aktaran Van Breukelen vd., 2004 s. 893).

Çalışanların örgütteki ödüllерinin ve kariyer imkanlarının düşük olması, verimliliği olumsuz etkilemekte ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Karaca ve İnce, 2016 s. 52). Bundan dolayı çalışanlar başka iş arayışına girmektedirler (Polat ve Meydan, 2010 s. 153). İşten ayrılma niyeti genellikle işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmaktadır. Davranışla sonuçlanan işten ayrılma niyetinin önlenemez sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Ancak işten ayrılma niyetinin davranışa dönüşmeden önlenmesi de mümkündür. İşletme yöneticilerin sürecin içinde aktif bir şekilde yer alarak

çalışanlarda oluşacak işten ayrılma niyetini belirlemeleri ve niyeti önleyici ve azaltıcı önlemleri almaları işten ayrılma davranışını önleyebilecektir.

Çalışanlar iş hayatlarında kazandıkları tecrübeler sırasında iş ve işletme ortamına ilişkin olumlu ve olumsuz duygulara sahip olmaktadır. Bu duygular sonucunda çalışanlarda yaptığı işe veya örgüte ilişkin tutumlar belirmektedir (Oshagbemi, 2000 s. 88-89). Bu tutumlar arasında çalışanların işe ve örgüte ilişkin doyumları ve memnuniyetleri çalışanlar ve işverenler bakımından istenen bir durumdur. Fakat çalışanlardan bir kısmı iş doyumunu yaşarken bir kısmı ise işten memnuniyetsiz olabilmektedir. Çünkü çalışanların işe ilişkin geliştirdikleri tutumlarında, değerlendirmelerinde, çalışanların kendi algıları da etkili olmaktadır. Bu açıdan çalışanların işe ilişkin olumsuz tutumları sonucunda işten ve işyerinden memnun olmayan, mutsuz ve tatminsiz çalışanlar oluşmaktadır (Eğimli Ayşen, 2009 s. 36). Çalışanlarda oluşan bu tatminsizlik ise işten ayrılma niyetini arttırılabilmektedir (Keser, 2015 s. 155). Bu nedenle çalışanların örgütün çalışma koşullarından memnuniyetsizlikleri sonucu gösterdikleri tepki işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Rusbult vd., 1988 s. 599).

İşten ayrılma niyeti kavramına ilişkin evrensel nitelikte kabul edilmiş ortak bir tanım bulunmamaktadır. Çeşitli araştırmacılar tarafından farklı tanımlar geliştirilmiştir. Bu tanımların birkaçı şunlardır:

- “Bir örgütte çalışan işgörenin yakın bir gelecekte işi bırakması ile ilgili düşüncesi veya niyetidir.”
- “Bir örgütte çalışan kişinin yakın bir zamanda o işi bırakmasıyla ilgili düşüncesidir”
- “Bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir”
- “İş görenlerin, istihdam koşullarından tatmin olmadıklarında gösterdikleri yıkıcı, aktif bir eylemdir.”
- “Çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylemdir”
- “İş görenlerin gelecek bir zaman diliminde örgütlerinden ayrılma ihtimalini kişisel olarak hesaplamalarıdır.”
- “Örgütü terk etme konusunda bilinçli karar vermek ya da buna niyet etmektir.”
- Çalışanların işten ayrılacağına en önemli göstergesi olan işten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerinden ayrılmayı bilinçli ve planlı bir şekilde istemesidir (Harputluoğlu, 2015 s. 41).

İşten ayrılma niyetine ilişkin farklı açılardan birbirinden farklı bakış açıları ile tanımlar yapılmış olsada ortak görüş bilinçli ve istekli bir şekilde ortaya çıkmasıdır.

Çalışanlar işten ayrılma veya kalma sürecinde öncelikle bulundukları işin değerlendirmesini yapmakta, iş tatmini veya tatminsizliği belirlenmekte, bunun sonucunda işten ayrılma düşüncesi oluşmakta; ayrılmanın fayda ve maliyetleri düşünülmekte, alternatifler oluşmakta ve alternatifler araştırılmaktadır. Alternatiflerin değerlendirilmesi sonucunda mevcut iş ile alternatifler karşılaştırılmakta, sonrasında işten ayrılma veya kalma niyeti oluşmakta ve işten ayrılma veya kalma kararı verilmektedir (Gürpınar, 2006 s. 51).

Mobley bu sürece ilişkin çalışanların işten ayrılma aşamalarını şu şekilde sıralamıştır:

- Mevcut iş değerlendirmesi
- İş tatminsizliği yaşamak
- İş bırakmayı düşünmek
- İş bırakma maliyetine karşılık elde edilecek faydanın değerlendirilmesi
- Alternatif iş arama niyeti
- Alternatif iş arama davranışı
- Alternatif iş bulunması
- Mevcut iş ile alternatif işlerin karşılaştırılması
- İşten ayrılma niyeti
- İşten ayrılma (Yakut, 2020 s. 65)

Çalışanlarda ortaya çıkan işten ayrılma niyeti her zaman işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmayabilmektedir. Ancak bu durum işten ayrılacağının bir öncüsü olmaktadır (Alper, 2020 s. 52). Örgütte yerleşmiş bir seçme, değerlendirme ve yerleştirme sistemi var ise, ücretlendirme ve kariyer imkanları düzenli ise ve iyi çalışıyor ise o örgütte işten ayrılma niyetinin düşük olacağı belirtilmektedir. Örgütteki bu çalışan değerlendirme sistemlerinin iyi organize edilmemiş olması durumunda çalışanlarda haksızlık algısı ortaya çıkabilmekte, örgütün adaletsiz olduğu düşünülmekte ve örgüt koşulları ve ortamı kötü ise çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir (Eren, 2006 s. 262).

Çalışma hayatında çalışanların işten ayrılması, örgütlerin verimlilik ve karlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle işten ayrılma niyeti kavramı pek çok araştırmacı tarafından ele alınmış ve tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu, 2007 s. 617). Çalışanlarda oluşan işten ayrılma niyeti bir süre sonra işten ayrılma davranışı ile fiziksel olarak işin sonlanmasına neden olabilmektedir (Mobley, 1982 s. 111). Bu açıdan niyet ve davranış kavramları birbirinden farklıdır. Kişinin işten ayrılma niyetinin olması işten ayrılması anlamına gelmemekte, bazı şartlar oluştuğunda işten ayrılabilceği anlamına gelmektedir.

Ancak işten ayrılma niyeti davranışa dönüşmese bile olumsuz etkilere neden olarak çalışanların örgüt yaşamlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Ünlüsoy Dinçer, 2010 s. 49). İşten ayrılma niyeti önceden planlanmış ve gönüllü bir istektir, anlık gerçekleştirilen bir eylem değildir. Sadece örgütten ayrılabilceğini belirtir. Plansız ve ani gelişen bir işten ayrılma davranışı, işten ayrılma niyeti olmadan gerçekleşen bir davranıştır (Şahin, 2019 s. 81). Rusbelt vd. (1988), işten ayrılma niyeti kavramını, çalışanların çalışma koşulları nedeni ile tatmin olamamaları sonucunda etkin ve yıkıcı eylemler göstermeleri olarak tanımlamışlardır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009 s. 160). Rainayee (2013 s. 48) ise, işten ayrılma niyeti kavramını çalışanların mevcut işlerini ve çalışma koşulları konusunda alternatif seçenekler ve fırsatlar ile ilgili öznel duyguları ve bilişsel niyetleri olarak tanımlamıştır.

İşten ayrılan bir çalışanın yerinin doldurulmasının hem zaman alması hem de maliyetli bir iş olması nedeniyle, örgütlerin insan kaynakları birimlerinin en önemli görevlerinden birisi nitelikli çalışanların örgütte kalmalarını sağlamaktır. İşten ayrılan çalışanlar, büyük bir kayıp olarak nitelendirilebilecek örgütle ilgili önemli bilgileri de götürmektedir. İşten ayrılanların yerine işe alınacak olan çalışanların eğitimi, adaptasyonu ve işe alışması sürecinde zaman kayıpları yaşanacaktır. Dolayısıyla yönetim çalışanların örgütte kalmaları sorumluluğunu en iyi şekilde yerine getirmelidir (Barutçugil, 2004 s. 465). Yöneticiler nitelikli çalışanların örgütten ayrılmalarını önlemeye çalışırken, diğer çalışanlara ve örgüte zarar veren niteliksiz çalışanlardan kurtulmaya çalışmalıdır. Bu nedenle insan kaynakları yöneticilerinin işten ayrılma niyetinin önlenmesine yönelik yapacakları çalışmalar nitelikli çalışanların işten ayrılma niyetini önlemeye yönelik olmalıdır. Aynı zamanda bu çalışmalar niteliksiz çalışanların işten ayrılmasını sağlayacak şekilde olmalıdır. (Gürbüz ve Bekmezci, 2012 s. 193-194).

3.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Kavramlar

İşten ayrılma niyeti kavramının açıklanmasında kavram, işe gelmeme, işten çekilme ve işte kalma kavramları ile ilişkilendirilmektedir. İşten ayrılma niyetinin anlaşılabilmesi için bu kavramların ayrımının anlaşılması önemlidir.

3.2.1. İşten çekilme

İşten ayrılma niyetinin öncüsü olarak işten çekilme davranışı çeşitli araştırmacıların araştırma konusunu oluşturmaktadır (Akkaş, 2020 s. 6). Hulin (1991), işten çekilme kavramını ortaya atmıştır ve çalışanların işlerini sevmemeleri durumunda işe gitmekten

kaçınacaklarını belirtmektedir. Çalışanların işe gitmekten kaçınmaları durumu, işten çekilme olarak ifade edilmekte ve bu durumda çalışanların geçici bir süre veya tamamen işten çekileceği belirtilmektedir (Saal ve Knight, 1988). Johns (2001) tarafından, işten çekilme kavramı “belirli çalışma ortamından günün bir kısmında veya tüm gün kalıcı olarak fiziksel olarak ayrılma (Johns, 2001’den aktaran Akkaş, 2020 s. 7)” olarak ifade edilmektedir.

Gupta ve Jenkins (1980), çalışanların işten çekilmesini, “algılanan itici durumlara bağlı olarak, gönüllü bir şekilde oluşturulmuş, örgüt ve çalışan arasında oluşan fiziksel ve psikolojik mesafe” olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle işten çekilme davranışı fiziksel olarak gerçekleşebileceği gibi duygusal olarak da gerçekleşebilir ve bunu belirlemek oldukça zordur (LeBlanc, Barling ve Turner, 2014 s. 399). Eğer çalışan işten ayrıldığında onun için maliyetli olacaksa ve alternatif işin sağlayacağı fayda düşük ise, mevcut işini tekrar değerlendirebilmekte, işten ayrılma düşüncesini tekrar düşünebilmekte ve duruma göre farklı bir işten çekilme davranışı gösterebilmektedir (Mobley, 1977 s. 237-240). Bu davranış, çalışanın bilerek işini ihmal etmesi veya duygusal ve bilişsel dikkat dağınıklığı şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca Hom ve Kinicki, (2001 s. 979)’ye göre çalışanlar faaliyet çıktılarını ve üretkenliklerini düşürme gibi çekilme davranışları da gösterebilmektedirler. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunluğu iş ile ilgili tutumlarla ilgilidir fakat aile isteklerinden kaynaklanan veya strese neden olan iş dışındaki unsurlar da çekilme davranışını ortaya çıkarabilmektedir. Örgütlerin işten çekilme davranışa neden olan unsurları araştırması ve bu sorunları gidermeleri işten ayrılma niyetinin önlenmesi konusunda önem arz etmektedir.

3.2.2. İşe gelmeme

Çalışanların işe gelmemelerinin de bir işten çekilme türü olduğu belirtilmektedir. İşe gelmeme davranışı “çalışanın planlanan zamanda planlanan yerde fiziksel olarak bulunmaması (Akkaş, 2020 s. 8)” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların işe gelmemesi yasal nedenlerden kaynaklanabileceği gibi gerçek olmayan nedenlerle de olabilmektedir. Birçok örgütte rastlanılan işe gelmeme problemi, örgütsel başarıyı negatif etkileyen bir unsurdur (Akkaş, 2020 s. 8). İşe gelmeme, örgütsel verimliliği düşürmekte ve çalışanların iş tatmini düzeylerini düşürmektedir (Sachdev ve Verma, 2004 s. 97). Ayrıca çalışanların işe gelmemesi durumunda onun yerine çalışacak başka birisinin bulunması gerekmektedir. Robbins vd. (2003)’ne göre, örgütlerde işe gelmeme davranışını engellemek ve oranlarını düşürmek için işe devam eden çalışanların ödüllendirilmesi ve

devamsızlık yaptıklarında cezalandırılmaları gerekir. Bunun yanında çalışanların işe devam etmenin önemi hakkında ve devamsızlığın örgüte olan maliyetleri konusunda bilgilendirilmeleri gerekir (Robbins vd. 2003'ten aktaran Akkaş, 2020 s. 8).

3.2.3. İşten ayrılma ve işte kalma

Çalışanların mevcut örgütlerini terketme konusundaki tutumları işten ayrılma niyeti olarak adlandırılırken; çalışanların örgütü terketmeleri işten ayrılma olarak adlandırılmaktadır (Aydoğdu ve Aşıkgil, 2011 s. 51). İşten ayrılma üç çeşit işten çekilme davranışı ile gerçekleşmektedir. Bu davranışlar; işten ayrılma konusundaki düşünce, alternatif iş arayışı ve işten ayrılma niyeti. Porter ve Steers (1973), işten ayrılma davranışının nedeninin işten ayrılma niyeti olduğunu ileri sürdüklerinden beri araştırmacılar işten ayrılma süreci üzerinde daha fazla durmaya başlamışlardır. İşte kalma niyeti ile işten ayrılma niyeti bir madalyonun iki yüzü gibi görülmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmalarda, bu iki kavram arasında bir ayrım düşünülmemektedir (Akkaş, 2020 s. 8). 2008' de ABD' de 24.829 eğlence ve turizm sektörü çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, 60 yıllık çalışmalar incelenmiş ve işte kalmaya ilişkin 12 faktör belirlenmiştir. Bunlar: iş tatmini, dışsal ödüller, yapı bağlılığı, örgütsel bağlılık, örgütsel prestij, alternatiflerin yokluğu, yatırımlar, gelişim imkanları, işyeri, örgütsel adalet, esnek çalışma imkânı ve iş dışı etkenlerdir (Hausknecht vd., 2008 s. 1226). Çalışanlar değerlendirmelerini bu faktörlere göre yapmakta ve işte kalıp kalmama konusunda kararlarını vermektedirler. Örnek olarak işini prestijli olarak algılayan ve işinden tatmin olan çalışanlar işte kalmak isteyebilmektedirler (Hausknecht vd., 2008 s. 1227).

3.3. İşten Ayrılma Türleri

İşten ayrılma niyeti gönüllü veya gönülsüz olmak üzere iki şekilde ortaya çıkabilmektedir.

3.3.1. Gönüllü işten ayrılma

Gönüllü işten ayrılma kavramı ilk olarak March ve Simon tarafınan 1958 yılında çalışanın kendi isteği ile ortaya çıkan bir eylem olarak ifade edilmiştir (Mitchell vd., 2001, s. 1102). Gönüllü işten ayrılma niyetinde çalışanın beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmaması; gönülsüz işten ayrılma niyetinde ise örgütün çalışandan beklediği performansı bulamaması durumları yönüyle farklılaşmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986 s. 62). Gönüllü işten ayrılma niyetinde karar verici çalışan iken; gönülsüz işten ayrılma niyetinde karar verici işverendir (Shaw vd., 1998 s. 511). Literatürde yer alan işten ayrılma

niyetine ilişkin çalışmalarda gönüllü işten ayrılma niyeti ele alınmıştır. Çünkü işten ayrılma genel olarak çalışanların kendi kararları ile bilinçli ve planlı bir şekilde gerçekleşmektedir. İşten ayrılma niyetinde olan çalışanlar, birçok unsurun etkisini göz önünde bulundurarak karar vermektedirler (Ayan vd., 2013 s. 260). İşten ayrılma niyeti sonunda işten ayrılma davranışının ortaya çıkması, işten ayrılma niyetinin olumsuz bir durum olduğuna ilişkin bir düşünce ortaya çıkarmaktadır. Ancak önemli olan kaç çalışanın örgütten ayrılma niyetinde olduğu değil, hangi niteliklere sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetine sahip olduğuna ilişkindir (Allen vd., 2003 s. 103). Diğer bir ifadeyle, performansı düşük olan veya niteliksiz çalışanların kendi istekleri ile işten ayrılmak istemeleri örgüt için olumsuz bir durum değildir. Ancak, nitelikli çalışanların örgütten ayrılma niyetine sahip olmaları örgüt için olumsuz bir durumdur (Teoman, 2007 s. 35). Çünkü örgütler çalışanlarını istihdam sürecinde önemli miktarda zaman ve para sarf etmektedirler. Bu nedenle çalışanların gönüllü olarak bile olsa işten ayrılmaları, işletmelerin doğrudan veya dolaylı olarak maliyetlerini etkilemektedir. Çalışanın işten ayrılması durumunda o çalışana yapılan yatırımın boşa gitmesi yanında onun yerine istihdam edilecek olan çalışanların işe alınması, seçilmesi, eğitimi sürecinde de birtakım maliyetler ortaya çıkacaktır (Özer, 2020 s. 30).

3.3.2. Gönülsüz işten ayrılma

Çalışanın işten ayrılmak istememesine rağmen işten ayrılmak zorunda bırakılması durumu gönülsüz işten ayrılma olarak ifade edilmektedir (Sims, 2007 s. 2). Başka bir tanımda ise çalışanın işle, örgütle, iş arkadaşları ile uyuşamaması yada ekonomik nedenlerle işinin sonlanması olarak ifade edilmektedir (Akkaş, 2020 s. 11). Bu tür işten ayrılmada çalışanın kararı değil, işverenin kararı veya dış faktörlerin etkisi ile iş sonlandırılmaktadır. Bu durum sadece çalışanı değil tüm örgütü etkilemektedir. İşten ayrılma ister gönüllü olsun ister olmasın örgüt açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu önemli sonuçlardan ikisi para ve zaman kayıplarıdır.

3.4. İşten Ayrılmanın Maliyetleri

Çalışanların işten ayrılmaları birçok maliyetin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu maliyetler genellikle 4 başlık altında ele alınmaktadır (Tüzüner, 2014 s. 212-214):

Ayrılma maliyetleri:

- İşten ayrılma mülakatlarının maliyeti,
- İşten ayrılma sürecindeki idari işlem maliyetleri,

- İhbar ve Kıdem tazminatı maliyetleri.

Yerine koyma (Yedekleme) Maliyetleri:

- Boş pozisyonların duyurularının yapılması maliyeti,
- İşe alımdan önceki işlemlerin maliyetleri,
- İşe alma sürecindeki görüşme ve test maliyetleri,
- Boş pozisyonla ilgili yapılan toplantı maliyetleri,
- Seyahat masrafları,
- İşe alım sonrası yapılan çalışmaların maliyetleri,
- Sağlık kontrollerinin maliyetleri.

Eğitim ve geliştirme maliyetleri:

- İşletme tanıtım kitapçıklarının dağıtılma maliyeti,
- Formel eğitim programlarının maliyeti,
- İşbaşı eğitim maliyetleri.

Diğer ek maliyetler:

- Boş kalan pozisyon sebebiyle yapılan fazla çalışmaları maliyeti,
- Geçici desteğin maliyeti,
- İşe yeni başlayan çalışanın öğrenme sürecindeki verimlilik kaybı maliyeti,
- İşten ayrılan çalışanların sebep olabileceği satış ve müşteri kayıplarının maliyeti.

Örgütler bu maliyetlerle karşı karşıya kalmak istemiyor ise, örgüt yöneticileri işten ayrılma niyetinin nedenlerini araştırmalıdır ve çalışanlarla daha iyi iletişim sağlayarak, örgüte olan olumsuz etkilerini en aza indirmeye çalışmalıdırlar.

2002’de ABD’de yapılan bir araştırmada, Federal Birimlerde çalışanların %34’ünün işten ayrılma niyetine sahip oldukları belirlenmiştir (Bertelli, 2006 s. 235). Gallup Örgütü (2011)’nün yaptığı araştırmada ABD’deki çalışanların %70’inin işten ayrılma niyetinde oldukları belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışanların yıllık ABD ekonomisine olan maliyetinin 254-363 milyar dolar civarında olduğu belirtilmektedir. Eğer, işten ayrılma niyetinde olan çalışanlar yeniden işe kazandırılırsa bu çarpan etkisi ile örgütteki birçok unsuru olumlu etkileyecektir. Fishman (1998) yaptığı araştırmada yöneticilerin %75 gibi bir çoğunluğunun çalışanları örgütte tutmanın öncelik verdikleri üç konudan biri olduğunu belirtirken; %15 gibi az bir kısmının bunu sağlayacak bir planı olduğunu belirtmişlerdir (Fishman 1998’den aktaran Özer, 2020 s. 31).

3.5. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılma niyeti, hem bireyler açısından hem de örgütler açısından taşıdığı önem nedeniyle iktisat ve işletme alanlarında bilimsel araştırmalarda ele alınmaya devam etmektedir. İktisat alanındaki araştırmalarda işsizlik oranları, işsizliğin yönetimi gibi konuların ekonomik faaliyetler açısından değerlendirilmesi yapılmakta iken; işletme alanında çalışanların davranış bilimcileri etkileyen yönü ise işten ayrılma niyetinin önlenabilir ve yönetilebilirliğinde psikolojik ve diğer etkenlerin rolü oluşturmaktadır (Akkaş, 2020 s. 11).

Yapılan bilimsel araştırma sonuçlarına göre, işten ayrılma davranışının en önemli habercisinin işten ayrılma niyeti olduğu belirlenmiştir (Tett ve Meyer, 1993 s. 260). Bluedorn (1982b), örgütlerde çalışan devir hızının yüksek olmasının her zaman kötü algılanmaması gerektiğini, bu algının Fayol zamanına dayandığını, bu algı ile yöneticilerin öncelikli hedef olarak çalışan devir hızının düşürülmesini hedeflediklerini, ancak çalışan devir hızının o örgüte olan olumlu ve olumsuz etkilerinin değerlendirilerek bu kararın verilebileceğini belirtmektedir (Bluedorn 1982b'den aktaran Erdoğan, 2019 s. 63).

Bluedorn (1982b), işgücü devir oranının ne çok düşük ne çok yüksek olması gerektiğini, optimal bir oranın ideal olacağını, işletme yönetiminin bu oranı belirlemesi ve bu oranı elde etmek için proaktif davranması gerektiğini belirtmektedir. Bu amaçla işletmeler çalışanları elde tutmak için önemli yatırımlar yapmaktadırlar (Ongori, 2007 s. 50).

İşten ayrılma niyetinin hem işletmeler hem de bireyler tarafından takip edilen bir davranış olmasının nedenleri genel olarak şunlardır (Güler, 2018 s. 126):

- İşten ayrılan örgüt çalışanın örgüte getirdiği bilgiyi de götürmesi (Yang, 2008 s. 433).
- İşten ayrılma sonucunda çalışanın yaşadığı stres ve olumsuzlukların tükenmişliğe neden olması (Holtom vd., 2008 s. 233).
- İşten ayrılmalar sonucunda yükselen çalışan devir hızının işletmenin itibarını düşürmesi, bu nedenle işçi bulmada zorluklar yaşaması nedeniyle müşteri memnuniyetini ve verimliliği olumsuz etkilemesi (Eren, 2006 s. 276).

3.5.1. Örgütler açısından önemi

İşten ayrılma niyeti hem örgütler açısından hem de çalışanlar açısından doğru yönetilmesi gereken bir süreçtir. Rekabet edebilirlik açısından örgütlerin işinden memnun olan ve işine bağlı çalışanlara sahip olması gerekir (Joo ve Park, 2010 s. 483). Çalışanların işten ayrılması ister gönüllü olsun ister gönülsüz olsun çalışan devir hızını arttırmaktadır. Çalışan devir hızının yüksek olması işletmelerin karlılığını ve verimliliğini düşürmektedir. Bu durum çalışanlarda tatminsizliğe neden olmakta ve çalışanların performanslarını düşürmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010 s. 95). Bunun yanında müşteri memnuniyetini ve örgütün kar oranlarını olumsuz etkilemektedir (Zimmerman, 2008 s. 309).

Örgütte yaşanan işten ayrılmalar diğer çalışanların mesai yapmalarına ve ekstra iş yükünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum diğer çalışanların moralini bozarak, performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir. İşten ayrılmanın çalışanlar için zorunlu uymaları gereken önlemler alınarak önlenmesi mümkün olabilmektedir (Köse 2020 s. 56).

3.5.2. Çalışanlar açısından önemi

Günümüzde çalışanların işinden keyif alması neticesinde örgüte olan bağlılıkları artmakta, işlerinden memnuniyetleri örgütle özdeşleşmelerini sağlamakta ve işletme çalışan için farklı bir anlam taşımaktadır. Ancak bunun yanında çalışanlar bazı olumsuzluklarla ve zorluklarla da karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuzluklar çalışanlarda tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyeti gibi duygusal durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016 s. 615). Çalışanların örgüte bağlılığı örgüt paydaşlarından olan müşterilere olan davranışlarını da etkilemektedir. Ayrıca örgütte çalışanları olumsuz etkileyecek durumlar var ise çalışanlar işten kaçma eğiliminde bulunabilmektedirler (Serçeoğlu vd., 2016 s. 1099). Çalışanların kendi istekleri ile işten ayrılma davranışı göstermelerinin temelinde niyetin var olduğu belirtilmektedir. Örgütteki uygulamalardan ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerden kaynaklanan işten ayrılma davranışlarının gönüllü olarak yapılmadığı varsayılmaktadır (Varışlı, 2019 s. 100). Bu nedenle işten ayrılma niyetlerinin önlenmesi çalışanlar açısından da önem arz etmektedir.

3.6. İşten Ayrılma Niyetinin Bileşenleri

Literatürde işten ayrılma niyetine ilişkin çalışmalar gönüllü işten ayrılma niyeti üzerinde durmaktadırlar. İşten ayrılma niyetinin bilişsel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere çok boyutlu bir süreç olduğu belirtilmektedir (Akkaş, 2020 s. 12).

3.6.1. Psikolojik

Örgütte yaşanan negatif durumlar, çalışanların tutum ve duygu bakımından örgütten çekilmesine neden olabilmektedir. Ayrıca, bu durumlar çalışanların örgütleri hakkındaki düşüncelerini olumsuz etkileyerek onların tatminsizliğine neden olabilmekte ve bu nedenle çalışan geleceğe ilişkin örgüte olan bağlılığını sorgulamaktadır. Netice itibarıyla psikolojik boyut çalışanların işten ayrılma niyetlerinin başlangıç noktasını oluşturmaktadır (Takase, 2009 s. 5).

3.6.2. Bilişsel

İşten ayrılma niyetinin başlangıç noktası psikolojik boyut olarak görülürken, merkezi noktasını ise bilişsel boyut oluşturmaktadır (Chang vd., 2006 s. 172). İşten ayrılma davranışının son bilişsel adımını işten ayrılma niyeti oluşturmaktadır (Takase, 2009 s. 6). Psikolojik boyut ile ortaya çıkan işten ayrılma niyeti çalışanın bilinçli olarak işten ayrılma niyetine girmesine neden olmaktadır.

3.6.3. Davranışsal

Davranışsal boyutun, işten ayrılma niyetinin temelini oluşturan işten çekilme davranışı olduğu belirtilmektedir. Bu açıdan çalışanın işten çekilmesi davranışsal ve sözel olabileceği gibi; ortaya çıkacak fırsatlara odaklanma ve mevcut durumda işten çekilme şeklinde de olabilir. Çalışanların işe geç gitmesi, işini yaparken hayale dalması, işe hiç gitmemesi davranışsal çekilme olarak ifade edilirken; çalışanların işlerini terk etmek istediklerine ilişkin söylemleri ise sözel işten çekilme olarak ifade edilmektedir (Freund, 2005 s. 6). İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmaların gazetecilerin işverenlerin çalışanları işten çıkarması ve ücretleri ile ilgili haberleri sonrasında başladığı ve işten ayrılmaları azaltmak ve işten ayrılmaların maliyetlerini düşürmek amacıyla örgüt danışmanlarının arayış içine girdiği ve araştırmacıların çalışanların işten ayrılma nedenlerini belirlenmesi üzerinde çalışmalara başladığı belirtilmektedir. Sonrasında işten ayrılma niyeti ve davranışı üzerine birçok çalışmanın ve modelin ortaya çıkmaya başladığı belirtilmektedir.

3.7. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin bilinmesi hem çalışanlar açısından, hem de işletmeler açısından önem arz etmektedir. Bu faktörlerin bilinmesi, işten ayrılma niyetinin olumsuz sonuçlarının önlenmesini sağlayacaktır (Tuna ve Boylu, 2016 s. 506). Araştırmalarda işten ayrılma niyetine etki eden faktörler kişilere göre değişkenlik gösterebilmektedir (Akın, 2007 s. 34). Çalışanların ücretleri, ödüllendirme süreci, kariyer olanakları, beklentileri, rol talepleri, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, örgüt değerleri ve örgüt kültürü işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerdendir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009 s. 160). İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olmak üzere 3 kısımda ele alınmaktadır (Köse, 2020 s. 52-55):

3.7.1. Bireysel faktörler

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, kişilik özellikleri, medeni durum, kariyer beklentileri, performans, mevcut potansiyelleri gibi özelliklerdir (Teoman, 2007 s.34). Yapılan araştırmalar incelendiğinde araştırmaların bir kısmında yaş ile işte kalma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken; bazı çalışmalarda ise yaş ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunamamıştır (Başoda, 2012, s. 90). Çalışanların bireysel özellikleri işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Cotton ve Tuttle (1986)'un yaptığı çalışmada, çalışanların yaşları, kıdemleri, bakmak zorunda oldukları kişi sayısı işten ayrılma niyeti ilişkisi negatif yönlüdür. Çalışanların yetenekleri, eğitim seviyeleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Erkeklerin kadınlara göre ve bekarların evli olanlara göre işten ayrılma niyetleri daha yüksek bulunmuştur (Cotton ve Tuttle, 1986 s. 60). Çalışanların sahip oldukları çocuk sayıları da işten ayrılma niyetlerinde etkili olabilmektedir (Kervancı, 2013 s. 82).

Eren (2007 s. 31-32)'in işten ayrılma niyetini etkileyen bireysel faktörleri demografik faktörler ile çalışanların iş ile ilgili duyguları toplamından oluşmaktadır. Bu faktörler şöyle sıralanmıştır:

- Yaş durumuyla ilgili zorunluluklar (ayrılma, maluliyet vb.),
- Başka bir işe ilgi duyma,
- Yaşam alışkanlıklarıyla ilgili değişiklikler,
- Aile ilişkileri, durumları ile ilgili değişiklikler (evlenme, ölüm vb.),
- Eğitim ve öğrenim gereksinimleri (kendisi ya da çocukları için),

- Psikolojik veya fiziksel sağlık durumuyla ilgili nedenler (sağlık durumu, iş çevresi vb.),
- İşle ilgili beklentilerin gerçekleşmemesi.

İçinde bulunulan örgütün ve toplumun kùltürünü oluşturan değer ve normlar çalışanların kişiliklerini ve davranışlarını etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerin yönetim şekilleri, iş yapma usulleri ve çalışma hayatına ilişkin yaklaşımları farklılaşmaktadır (Sığrı vd., 2010 s. 105). Kişilerin sahip oldukları dışadönüklük, vicdanlılık, sempatiklik, duygusal istikrar, açıklık gibi bazı kişilik özellikleri de işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Zimmerman 2008 s. 321; Harputluoğlu, 2015 s. 45).

Literatürde yer alan araştırma sonuçlarına göre çözüm odaklı, yumuşak huylu, uzlaşmacı, fedakâr, kibar ve nazik kişilerin çevresi ile olan ilişkilerinde segiledikleri pozitif yaklaşımlar nedeniyle işten ayrılma niyetine sahip olmadıkları belirtilmektedir (Harputluoğlu, 2015 s. 45). Çalışanların alışma hayatlarında yaşadıkları iş doyumsuzluğu, depresyon, yüksek tansiyon, stres gibi problemler çalışanların devamsızlık yapmasına ve performanslarının düşmesine sebep olmakta ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinde artışa neden olabilmektedir (Agin, 2010 s. 24) . Eğitim ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Eğitilmiş kişilerin işten ayrılma niyeti eğilimlerinin arttığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Yanık, 2014 s. 124).

3.7.2. Örgütsel faktörler

Cotton ve Tuttle (1986 s. 57)'a göre işten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörler; rol belirsizliği, iş tekrarı, örgütsel bağlılık, diğer iş arkadaşları ile ilişkiler, ücretten memnuniyet ve iş performansı gibi faktörlerdir. Bu faktörler, genellikle örgüt tarafından önlenabilir faktörlerdir ve çalışanın kendi isteği ile işten ayrılmasına neden olurlar (Varol, 2010 s. 60).

Çalışanların örgütün amaçlarına ve değerlerine olan inancı ve uyumu, onların örgüte olan bağlılıklarını arttırmakta ve işten ayrılma niyetlerinde azalmaya neden olmaktadır (akar ve Ceylan 2005 s. 54). Örgütün kariyer imkanları, ücret uygulamaları, iş ortamı, yönetim tarzı, işin gereklilikleri gibi çalışanların beklentilerinin karşılanması onların iş tatmini düzeylerini arttırabilmekte ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilmektedir. Ayrıca örgüt yönetiminin psikolojik sözleşme ihlali olarak ifade edilen çalışanlara verilen sözlerin yerine getirilmemesi de işten ayrılma niyetine etki eden bir faktördür. İşten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan bir diğer faktör ise mobingdir.

Yönetimin çalışanlara karşı davranışları ve tutumları da işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir. Çalışanların düşüncelerinin ve önerilerinin yöneticiler tarafından dikkate alınmaması, yöneticilerin çalışanlara adil davranmaması da işten ayrılma niyetinde artışa neden olabilmektedir (Baltacı vd., 2014 s. 358).

Kaynak (1996 s. 37-38) işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel nedenlerin üretim ve yönetim aşamasında oluştuğunu ifade etmektedir. Bu nedenler;

- Organizasyonun kurulduğu yer (Şehrin merkezinde veya dışında olması)
- Ulaşım (servis, toplu taşımaya yakınlık, metro, park yapabilme imkanları vb.)
- Yapılan iş durumu (işin zor olması, beceri gerektirmesi ağır olması vb.)
- Yönetimsel sorunlar (yer değiştirme, katı kurallar vb.)
- Ücretin adaletli dağıtılmaması (performansa ve çalışmaya göre dağıtılmaması),
- İş koşulunun iyi olmaması (kaza olma riskinin fazla olması, fiziki şartların yeterli olmaması vb.)
- Çalışanların fazla zorlanmaları
- Personel yönetim sisteminin iyi olmaması
- İşletmede sosyal imkânların olmaması (kantin olmaması, çalışma aralarında dinlenecek yer bulunmaması, ulaştırma servisinin eksikliği, bayram hediyeleri vb.) olarak sıralanmaktadır.

Yukarıda işten ayrılma niyetine ilişkin sınıflandırmada ilk sırada işletmenin kuruluş yeri bulunmaktadır. Kaynak (1996) işten ayrılmaya neden olan ikinci unsur ise ulaşım sorunu olarak ele almıştır. Şimşek vd., belirtilen faktörlere ek olarak çalışanların performans düzeylerini, örgütün büyüklüğünü, iş arkadaşlarını, çalışanların moral düzeylerini işten ayrılma niyetine neden olan faktörler arasında ele almıştır (Alper, 2020 s. 56). Arnoux-Nicolas vd. (2016 s. 8), çalışma koşullarının da işten ayrılma niyetine etki ettiğini belirtmektedir. İşverenlerin önemli yükümlülüklerinden birisi olan işçiyi korumaya ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri çalışanlarda güvensizliğe neden olmakta ve işten ayrılma niyetine neden olabilmektedir.

Schweper (2012)'e göre örgüt iklimi etik açıdan olumlu algılandığında çalışanların işten ayrılma eğilimi de düşük olmaktadır. Örgütsel faktörler çevresel faktörlere göre kontrol edilmesi, tespit edilmesi ve müdahale edilmesi daha mümkün olan faktörlerdir. Çünkü bu faktörler genel olarak yönetimden veya işverenden kaynaklanan örgüte ilişkin iç problemlerdir (Yılmaz ve Halıcı, 2010 s. 98). Örgütsel alanda yapılacak

düzenlemeler ile işten ayrılma niyetine neden olan örgütsel faktörler ortadan kaldırılabılır.

3.7.3. Çevresel faktörler

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen sosyal ve ekonomik kaynaklı faktörler çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir (Varol, 2010 s. 59-60). Örgütün müdahalede bulunamayacağı, yönetimi dışında kalan milli gelir, ekonomik durum, hükümet politikaları gibi faktörler çalışanlarda işten ayrılma niyetinde etkili olabilmektedir. Ülkede yaşanan ekonomik büyüme, yeni iş fırsatlarını ortaya çıkarmaktadır, ekonomik durgunluk ise tam tersi durumlara neden olabilmekte ve çalışanların iş tatminlerini etkileyebilmektedir (Yücel ve Demirel, 2013 s. 165). İşten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan sosyal ve genel ekonomik sebepler şunlardır (Varol, 2010 s. 59-60):

- Genel ekonomik durum ve işgücü piyasasına olan etkisi,
- Genel ekonomik durum ve refah düzeyinin yükselmesi,
- Farklı iş alanlarının daha iyi ve cazip imkanlar sağlaması,
- Otomasyon, mekanikleşme ve normlaşmadan kaynaklı olarak farklı işlere uyum sağlamanın ve geçişin kolaylaşması,
- Mevsimlik çalışma alanlarının etkileri,
- Fazla gelire artan vergi uygulamaları,
- Konjonktürel dalgalanmalar,
- Kıdem tazminatının yüksek maliyeti,
- Malzeme yokluğu, sipariş azlığı vb. piyasadaki değişimler,
- Başka mesleklerin toplumda daha cazip hale gelmesi.

İşten ayrılma niyetini etkileyen dışsal faktörlere ilişkin yapılan analiz sonucunda, çalışanların istihdam algılamaları ve sendikaların varlığı ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile istihdam ile ilgili algılamalar arasında pozitif bir ilişki bulunurken; işten ayrılma niyeti ile sendika ve birliklerin varlığı ilişkisinde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti ile işsizlik oranı ilişkisi negatif yönlü ve orta derecede tespit edilmiştir (Cotton ve Tuttle, 1986 s. 60).

Ekonominin iyi olduğu işsizlik oranının düşük olduğu durumda işten ayrılma niyeti artarken; işsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde çalışanların iş bulamama kaygısı veya işçi talebinin piyasada az olması nedeni ile işten ayrılma niyetine ilişkin eğilim azalmaktadır (Şahin, 2019 s. 85).

İşten ayrılma niyeti ile ilişkisi bulunan bir diğer dışsal faktör ailevi durumlardır. Aile içerisindeki olumsuzluklar, işten ayrılma niyetine ilişkin eğilimleri arttırmaktadır. Çocuğunun rahatsızlığı, eğitim durumu nedeniyle çalışanlar mevcut işlerini bırakıp başka bölgelere taşınmak durumunda kalabilmektedirler veya eşinin tayin durumu nedeni ile başka şehirlere taşınmak durumunda kalabilmektedirler (Şahin, 2019 s. 86).

Bunların dışında teknolojik gelişmeler geleneksel bazı işlerin sona ermesine neden olabilmektedir. Bu tarz işlerde çalışanlar çalışmakta oldukları işin bir süre sonra sona ereceği düşüncesi ile başka iş arayışlarına girerek işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilmektedir (Yanık, 2014 s. 124).

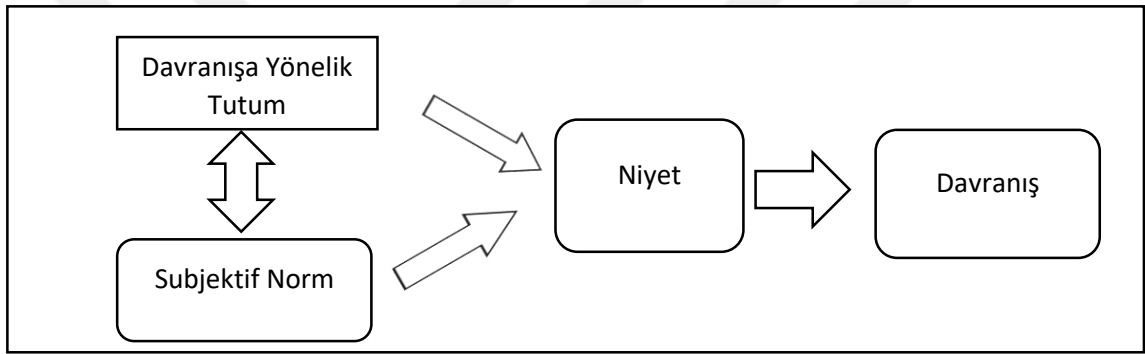
3.8. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Teoriler

İşten ayrılma davranışı birçok teori ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu teorilerden birkaçı işten ayrılma niyetine ilişkin eşitlik teorisi, birey örgüt uyumu teorileri ve çift faktör teorileridir (Yanık, 2014 s. 129). Eşitlik teorisi dağıtımsal adalet vurgusu ile örgütte yaşanan adaletsizlik sonucunda işten ayrılma niyetinin oluştuğunu belirtmektedir. Ayrıca işten ayrılma niyetine neden olan unsurlardan birisi olan iş tatminsizliğine ilişkin teoriler işten ayrılma niyetine de açıklık getirmektedirler. Bu teorilerin ortak noktası bir tutum ve davranış sonucunda işten ayrılma niyetinin ortaya çıktığını belirtmeleridir. Esasen işten ayrılma niyetinin açıklanmasını tutum ve niyet boyutunda ele alan teoriler “gerekçelendirilmiş eylem teorisi” ve “planlanmış davranış teorisi” dir (Van Breukelen vd., 2004 s. 893). Ajzen (1975) ve Fishbein (1985) tarafından geliştirilen ve alanında kabul görmüş bu teoriler, insan davranışını sosyal psikoloji bakış açısıyla açıklamaya çalışmaktadırlar (Kocagöz ve Dursun, 2010 s. 140) .

3.8.1. Gerekçelendirilmiş eylem teorisi (Fishbein ve Ajzen, 1975)

Tutum ile davranış ilişkisi 1950’li yıllarda incelenmeye başlanmış ve tutumların gözlemlenebilen davranışlar ile ilişkilendirilemeyeceği belirtilmiş (Kocagöz ve Dursun, 2010 s. 139) ve davranışlar açıklanırken tutum anlayışının bırakılması gerektiği belirtilmiştir. Daha sonra davranış ve tutum ilişkisine dair araştırmalar yapılmıştır. 1970’lerin sonuna doğru davranış ve tutum arasında ilişki bulunmayan araştırmalar Fishbein ve Ajzen (1977) tarafından analiz edilmiştir. Bu değerlendirmelerde ilişki olmadığı belirtilen araştırmaların ölçeklerinin birbiri ile uyumsuz olduğu, ancak uyumlu ölçeklerle yapılan çalışmalarda tutum ile davranış arasında anlamlı ilişkilerin tespit edildiği ortaya koyulmuştur. Yapılan araştırmalar ile davranış ile tutum arasında doğrudan ilişki olmamasının sebepleri incelenmiş ve bu ilişkide düzenleyici ve aracı değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu ilişkide tam aracı rolüne sahip değişken niyet olarak belirlenmiştir (Fishbein ve Ajzen 1977’den aktaran Şevik, 2019 s. 107). Daha

sonra 1975'te Ajzen ve Fishbein tarafından tutum ile davranış arasındaki ilişki Gerekçelendirilmiş Eylem Teorisi olarak ele alınmıştır. Teoriye göre gönüllü seçimlerin temelini niyetler oluşturmaktadır (Ajzen ve Fishbein, 1975). Kişilerin davranışa yönelik tutumları ve öznel normları gönüllü davranışını etkileyen iki faktördür. Öznel norm, kişinin davranışı gerçekleştirip gerçekleştirimeme hususunda aldığı sosyal destek ve baskılardır. Gerekçelendirilmiş eylem teorisine göre kişi eğer bir fiili olumlu olarak algılıyorsa ve sosyal etkiler de kendisini bu yönde destekliyorsa, kişide o davranışı gerçekleştirme niyeti ortaya çıkacaktır (Kocagöz ve Dursun, 2010 s. 140). Bu açıdan gerekçelendirilmiş eylem teorisi çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve işten ayrılma davranışlarını tahmin eden bir teoridir (Akkaş, 2020 s. 21). Teoriye ilişkin model Şekil 3.1'deki gibidir.



Şekil 3.1. Gerekçelendirilmiş eylem teorisi (Ajzen ve Madden, 1986 s. 454)

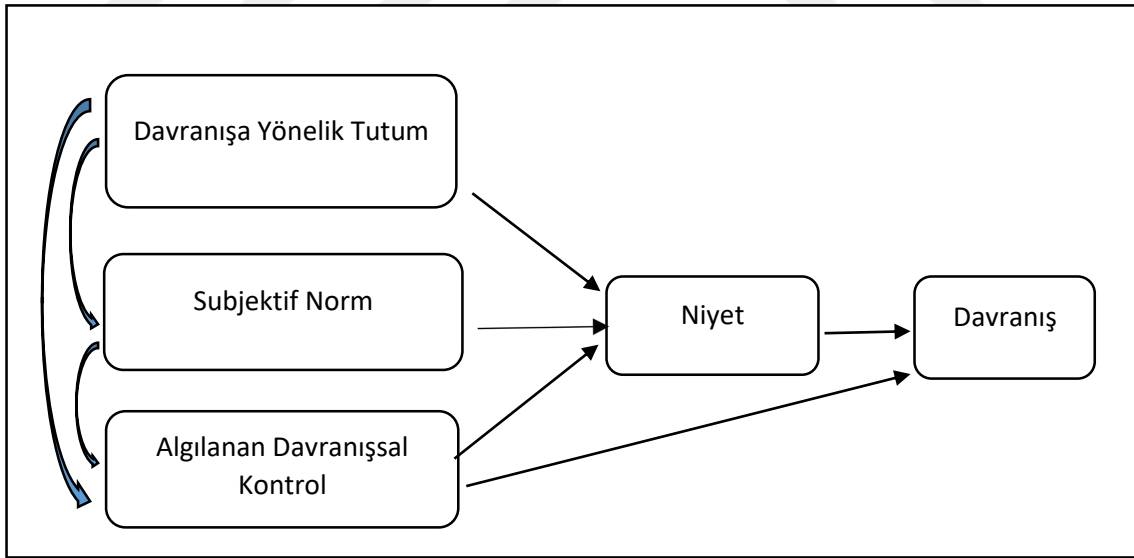
Şekil 3.1'deki modelde görüldüğü üzere davranışın tahmin edicisi niyettir, niyetin oluşumunu etkileyen davranışa yönelik tutum dışında subjektif normlar da bulunmaktadır. Davranışa yönelik tutumlar ve subjektif normlar kişilerin niyetlerinin açıklanmasında önemlidir ve niyetler davranışları etkilemektedir (Yeni, 2020, s. 46).

Kişinin gerçekleştireceği davranış konusundaki olumlu ve olumsuz değerlendirmeler davranışa yönelik tutum olarak ifade edilmektedir. Kişinin çevresindeki onun için fikirleri önemli olan kişilerin görüşlerinin algısı, baskısı ve teşviki subjektif norm olarak tanımlanmaktadır (Houran ve Lange, 2013 s. 237). Teoriye göre kişi gerçekleştireceği davranış konusunda olumlu bir değerlendirmeye sahipse ve çevresindekilerin görüşlerine önem verdiği kişilerin bu davranışı göstermesini destekleyeceklerine inancı varsa, davranışı gösterme niyeti oluşacaktır. Bu niyetin oluşması sonucunda da niyete göre davranış gerçekleşecektir (Ajzen ve Madden, 1986'dan aktaran Yeni, 2020, s. 46). İşten ayrılma davranışı ve işten ayrılma niyeti bu

teoriye göre değerlendirildiğinde, bu iki kavramın farklı olduğu görülmektedir ve işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının önemli öncülü ve açıklayıcısıdır.

3.8.2. Planlanmış davranış teorisi (Ajzen ve Madden, 1985)

Bu teori gerekçelendirilmiş eylem teorisinin genişletilmiş bir hali olarak 1985'te Ajzen ve Madden tarafından ortaya konulmuştur (Kocagöz ve Dursun, 2010 s. 140). Bir sosyal psikoloji teorisi olarak gerekçelendirilmiş eylem teorisine bir değişken daha eklenerek türetilen planlanmış davranış teorisi, birçok kez test edilmiş ve araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılmıştır. Bu teoride algılanan davranışsal kontrol değişkeni kişinin davranışları üzerinde kendi kontrolünün olup olmadığına ilişkin ve sahip olduğu imkanlara ilişkin algılamalarıdır. Kişinin sahip olduğu kaynak ve imkanların düzeyi ne kadar fazla ise ve karşılaştığı engeller az ise davranışlarına ilişkin algılanan kontrolü o kadar yüksek olacaktır (Kocagöz ve Dursun, 2010 s. 140). Ajzen ve Madden (1986) kişinin tam olarak kontrolüne alamadığı unsurlar nedeniyle ortaya çıkan niyeti ve davranışı açıklayabilmek için gerekçelendirilmiş eylem teorisine algılanan davranışsal kontrol değişkeni eklenmiş ve planlı davranış teorisi geliştirilmiştir. Bu teoriye ilişkin model Şekil 3.2'deki gibidir.



Şekil 3.2. Planlanmış davranış teorisi (Ajzen ve Madden, 1986 s.458)

Planlanmış davranış teorisine göre kişinin davranışı ile ilgili kontrol algısı ve o davranışı gerçekleştirme konusunda sahip olduğu kaynaklar ve imkanlar düşük ise kişinin davranışa yönelik olumlu tutumunun olması ve subjektif normları, davranışa yönelik niyetinin ortaya çıkmasına neden olmayacaktır (Ajzen ve Madden, 1986'dan aktaran

Şevik 2019 s. 140) ve davranış ortaya çıkmayacaktır. Modelde üç değişken olan davranışa yönelik tutum, subjektif norm ve algılanan davranışsal kontrol değişkenleri niyeti oluşturmakta ve niyet de davranışa neden olmaktadır. Ayrıca algılanan davranışsal kontrol bazen niyetin aracı olmadığı durumlarda da doğrudan davranışa etkileyebilmektedir (Kocagöz ve Dursun, 2010 s. 141). Bunun yanında niyetin oluşmasına etki eden davranışa yönelik tutum, subjektif norm ve algılanan davranışsal kontrol değişkenleri birbirleri ile ilişki içerisinde. Örneğin kişide davranışa yönelik tutum olumlu olsa da algılanan davranışsal kontrolün güçlü olmasına rağmen bazen subjektif norm olarak ifade edilen çevresindeki önem verdiği kişilerin o davranışı desteklememeleri durumunda davranışa ilişkin niyet ve davranış oluşmayabilecektir. Planlı davranış teorisine ilişkin yapılan birçok araştırmada gerekçelendirilmiş eylem teorisi modeline, algılanan davranışsal kontrol değişkeninin eklenmesi ile davranışa ilişkin niyetlerin ve davranışların tahmin edilmesine önemli katkı sağlandığı konusunda fikir birliğine varılmıştır. Planlı davranış teorisi araştırmacıların, tutum, niyet ve davranış konusunda en çok yararlandığı teori haline gelmiştir (Ajzen ve Madden, 1986'dan aktaran Yeni, 2020 s. 48). Teoriden anlaşıldığı üzere işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışı farklı kavramlardır. Çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşması, çalışanın işten ayrılmaya ilişkin tutumu, çevresini oluşturan ailesi ve arkadaşlarının onun tutumuna bakışı ve işten ayrıldığında ortaya çıkacak problemlerle baş edebileceği konusundaki davranışsal kontrol algısına bağlıdır. Bu şekilde ortaya çıkan niyet sonucunda çalışan işten ayrıma veya işte kalma yönünde karar verecektir.

3.8.3. Sosyal değişim teorisi (Blau, 1965)

Çalışanlar ile işverenler arasında gerçekleşen psikolojik sözleşmeye göre bu iki kesim arasında karşılıklı değişim bulunmaktadır (Rousseau ve Parks, 1993 s. 4). Teoriye göre taraflar arasındaki bu karşılıklı ilişkiler, bir süre sonra sadakat, güven ve karşılıklı bağlılıkla sonuçlanmaktadır (Blau, 1965'ten aktaran Akkaş, 2020 s. 22). Çalışanlar, örgüte zaman, yetenek, tecrübe gibi özel katkılarda bulunurken; bunun karşılığında örgütten terfi ve ücret gibi sağladıkları katkıya bağlı olarak ödüller kazanmaktadırlar. Sosyal değişim konusundaki teorisyenlerin belirttiği üzere, çalışanların elde ettikleri çıktılara göre karşılık vermek istedikleri yönündedir. Bu nedenle, çalışmakta oldukları örgütten adil çıktılar elde eden çalışanlar, örgütlerine bu çıktıların karşılığını vermek istemekte ve çalışanların örgüte karşı pozitif tutum göstermelerine ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerinin etkilenmesine neden olmaktadır (Akkaş, 2020 s. 22). Tam tersi

durumda yani çalışanların çıktıkları adil olarak algılamamaları durumunda ise bu durumu psikolojik sözleşmeye aykırı bulmaktadırlar (Robinson, Kraatz ve Rousseau, 1994 s. 149). Bu şekilde psikolojik sözleşmenin ihlali durumunda, örgüt ile çalışan arasında olan değişim ilişkisi zarar görmekte ve çalışanlar örgütten fayda sağlayamayacakları düşüncesiyle sık sık rapor almakta ve örgütten ayrılmaya karar verebilmektedirler (Robinson ve Rousseau, 1994 s. 246).

3.8.4. Bilişsel uyuşmazlık teorisi (Festinger, 1957)

Bu teoriye göre çalışanların psikolojik sözleşme ihlali olduğunu düşünmeleri durumunda, ihanet, şikâyet ve kızgınlık gibi duygular ortaya çıkabilmektedir ve bu durum çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttırabilmektedir (Festinger, 1957'den aktaran Akkaş, 2020 s. 23). Gerçekte sahip olduğu duygulardan farklı davranan çalışanların duygusal uyuşmazlık yaşadıkları belirtilmektedir. Bu uyuşmazlık bir süre sonra çalışanların duygusal tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların duygusal uyuşmazlık yaşamaları, onların örgüte karşı tutumlarını ve iş tatminlerini olumsuz etkilediği için çalışanlar bu uyuşmazlık durumundan kurtulmak istemekte ve işten ayrılma niyetleri artmaktadır (Akkaş, 2020 s. 23).

3.8.5. İşe gömülmüşlük teorisi (Mitchell vd., 2001)

Mitchell vd. (2001 s. 1103-1105), işe gömülmüşlük kavramını ortaya atmışlardır. İşe gömülmüşlük kavramı ile çalışanların niçin işten ayrıldığını veya işte kaldığını iş ve iş dışı unsurların etkisi ile açıklamaya çalışmışlardır. Teoride işten ayrılma kavramı işte kalma kavramının tersi olsa da zıt kutuplarda yer almak zorunda değildir. Çalışanın işte kalmasına neden olan faktörler ile işten ayrılmasına neden olan faktörler farklılaşabilmektedir. Teoride üç boyut yer almaktadır:

1. Çalışanların diğer kişilere ve etkinliklere olan bağlılık derecesi,
2. Çalışanların mevcut işleri ile yaşam alanlarındaki veya yaşadıkları toplumdaki uyum ve benzerlik derecesi,
3. Çalışanların özellikle başka evlere ve şehirlere taşınmak zorunda oldukları zaman, çalışanların toplumsal ve örgütsel olarak nelerden fedakârlık yapabilecekleri ve vazgeçebilecekleridir.

Kısaca bu üç boyut; bağlar, uyum ve fedakârlık olarak ifade edilmektedir. Bu üç boyut hem örgütsel hem de toplumsal yönleri içermektedir (Mitchell vd., 2001 s. 1104-

1105). Lee ve Mitchell (1994)'e göre işten ayrılma modellerinde ele alınan işten ayrılma niyetini belirleyen etkenler işten ayrılma davranışının yalnızca %25'lik kısmını tahminleyebilmektedir. Yapılan araştırmalarda modelin işten ayrılma niyetini, örgütsel bağlılık ve iş tatminine göre daha iyi tahminlediği belirtilmektedir. Yapılan birçok çalışmada işe gömülmüşlüğü yararları ele alınırken, sonraları araştırmacılar, işe gömülmüşlüğü yan etkilerinin de bulunduğunu belirtmeye başlamışlardır. Örnek olarak Ng ve Feldman (2012), çalışanların aşırı işe gömülmüşlük durumunun bir süre sonra iş-aile çatışmalarına neden olduğunu belirtmektedirler. İş aile çatışmaları da işten ayrılmaya neden olmaktadır. İşe gömülmüşlük dolaylı olarak işten ayrılma niyetine neden olabilmektedir (Akkaş, 2020 s. 24).

3.9. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Geliştirilen Modeller

Çalışanlarda işten ayrılma niyetinin açıklanmasına ilişkin teorilerin yanında birçok araştırmacı tarafından modeller geliştirilmiştir. İşten ayrılma niyetine ilişkin çalışmaların birçoğunda sadece işten ayrılma niyetinin nedenleri ve sonuçları açıklanmış bu modellere yer verilmemiştir. Bu nedenle çalışmada bu modeller bağlamında işten ayrılma niyeti açıklanmaya çalışılmıştır. Geliştirilen modellerin birçoğu birbirinin tekrarı niteliğinde olması nedeniyle ve açıklayıcılığının ve anlaşılabilirliğinin daha yüksek olması nedeniyle bu çalışmada modellerin hepsine yer verilmemiştir.

3.9.1. March ve Simon modeli

March ve Simon (1958)'un modeli, gönüllü işten ayrılmaya ilişkin araştırmaların temelini oluşturmaktadır. Bu model, Bernard ve Simon'un "her çalışanın örgütleriyle olan etkileşimlerinden doğan kararlarla yüzleştiklerini" belirten "özel denge" teorisini temel almaktadır. Bu çalışmada belirtildiği üzere işten ayrılmaları etkileyen iki karar bulunmaktadır. Bunlar "algılanan alternatifler" ve "algılanan hareket kolaylığı"dır. Bu modelde kısıt işten ayrılmanın sürece bağlı değerlendirilmemesidir, değerlendirme statiktir (Morrell vd., 2001 s. 229-230).

3.9.2. Mobley'in personel devri modeli

Bu model, işten ayrılmaya ilişkin literatürü şekillendiren ve literatüre öncülük eden bir modeldir. Modelin temelini, March ve Simon (1958)'un işten ayrılma niyetine ilişkin teorileri oluşturmaktadır. Mobley (1977), tarafından geliştirilmiştir. Bu model de işten ayrılmaya ilişkin sürecin basamaklarını oluşturmuş ve personel devri sürecini açıklayan en etkili model olarak tanımlanmıştır (Yeni, 2020 s. 52). Modelde işten ayrılma nedeninin

aşamaları açıklandığı için araştırmalarda ele alınmış ve daha sonra geliştirilen işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışı ve personel devrine dair çalışmalara temel olmuştur (Long vd., 2012 s. 288). Mobley'in personel devrine ilişkin basamakları Tablo 3.1'de yer almaktadır. Model on aşamadan oluşmaktadır. İşten ayrılma davranışı göz ardı edildiğinde işten ayrılma niyetine kadar olan basamaklar 9 tanedir. Yani işten ayrılma niyeti süreci modeli 9 aşamadan oluşmaktadır:

Tablo 3.1. Çalışan işten ayrılma süreci (Mobley, 1977)

1. Var olan işi değerlendirme
2. Tatmin ya da tatminsizlik duygusu hissetme
3. İşten ayrılmayı düşünme
4. İş arayışındaki beklenen faydayı ve işten ayrılmanın maliyetini değerlendirme
5. Alternatifleri araştırmaya niyet etme
6. Alternatifleri araştırma
7. Alternatifleri değerlendirme
8. Alternatifleri ve şu anki işini kıyaslama
9. İşten ayrılma ya da işte kalma niyeti
10. İşten ayrılma/işte kalma

Mobley'in modelinde işten ayrılma niyeti sürecinin birinci basamağını çalışanın mevcut işini değerlendirmesi oluşturmaktadır. Bu değerlendirme sonrasında ikinci basamakta çalışan işinden tatmin olmakta veya tatminsizlik duymaktadır. Çalışanın işinden tatmin olması durumunda işte kalmaya devam edecektir (Demirkıran ve Erdem, 2014 s. 295). Mobley'in modelinin ikinci basamağında iş tatminsizliği ortaya çıkarsa çalışanda üçüncü basamakta işi bırakma düşüncesi oluşmaktadır. Bu düşünceye kapılan çalışanlar işe devam etme ile işi bırakma arasında bir fayda maliyet analizi yaparlar ki bu dördüncü basamaktır ve bu basamaktan sonra beşinci basamak olan başka iş arama düşüncesi ortaya çıkar. Başka iş arama düşüncesi ile çalışan alternatif işleri belirler ve mevcut işi ile karşılaştırarak değerlendirmesini yapar ve birbiri ile kıyaslar. Bu eylemler altı, yedi ve sekizinci basamakları oluşturur. Çalışanın yaptığı kıyaslama sonucunda işte kalma veya işten ayrılma niyeti ortaya çıkmış olur (Varışlı, 2019 s. 108).

Mobley'in modelinde çalışanın işten ayrılma niyeti sürecini başlatan ilk etken iş tatminsizliğidir (Lee, 1988, s. 263). Ancak bazı araştırmacılar modelde çalışanın iş arayışına neden olan tek etkenin iş tatmini olarak ele alınmasını eleştirmişlerdir (Laker,

1991 s. 7). Ayrıca modelin basamaklarının tüm çalışanlar için aynı sıralamada olmayabileceği, bazı çalışanlarda basamakların atlanabileceği yönünden model eleştirilmiştir (Lee, 1988 s. 263). Bir diğer eleştiri ise işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran süreçte çevrenin ve örgütün etkilerinin göz ardı edilmiş olmasıdır. Her ne kadar model eleştirilse de birçok araştırmanın temel dayanağı olarak işten ayrılma niyetinin belirlenmesi sürecinde kullanılmıştır (Long vd., 2012 s. 289).

Mobley'in işten ayrılma niyeti modeli daha sonra Mobley ve arkadaşları (1979) tarafından bu sürecin karmaşıklığını göstermek için geliştirilmiş ve memnuniyetin belirleyicileri olan iş dışındaki faktörler ve kişisel faktörlerin dışında işgücü ve ekonomik pazar koşulları ile işle ilgili beklentileri de içine alacak şekilde genişletilmiştir.

İşten ayrılma niyeti modelinin merkezinde, çalışanın işinden memnuniyeti, işinden beklentisi ve alternatif işlerden beklentisine ilişkin değerlendirmelerini içermektedir. Çalışanlar genellikle bu unsurlar içerisinde değerlendirme yapmakta ve işte kalıp kalmama konusunda karar vermektedirler. Değerlendirme sonuçlarının olumsuz olması durumunda işten ayrılma davranışı gerçekleşmektedir (Mobley vd., 1979 s. 498).

3.9.3. Cotton ve Tuttle modeli

Cotton ve Tuttle (1986) çalışmalarında işten ayrılma niyetine etki eden etmenleri keşfetmeye çalışmamışlar, ancak etkenlerin ne kadar farklı ve çok sayıda olduğunu belirtmişlerdir. Cotton ve Tuttle, işten ayrılma davranışı ile bu davranışı etkileyen faktörler arasındaki ilişkiyi meta-analiz yöntemi ile incelemişlerdir. Bu faktörlerin belirlenmesi ve yönetim tarafından anlaşılması önemlidir. Çünkü örgütlerin geleceğe ilişkin yapacakları yatırımlardan birisi de insan kaynaklarına ilişkin yatırımlardır ve işletme maliyetleri içerisinde önemli bir yere sahiptir (Cotton ve Tuttle, 1986 s. 63-64). İşten ayrılma niyetinin önlenmesi için işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin belirlenmesi önemlidir. Modelde işten ayrılma niyetine etki eden etmenler üç kısım altında ele alınmıştır ve 26 faktörden oluşmaktadır. Faktörlerin herbirinin etki derecesi farklıdır (Cotton ve Tuttle, 1986 s. 57-58).

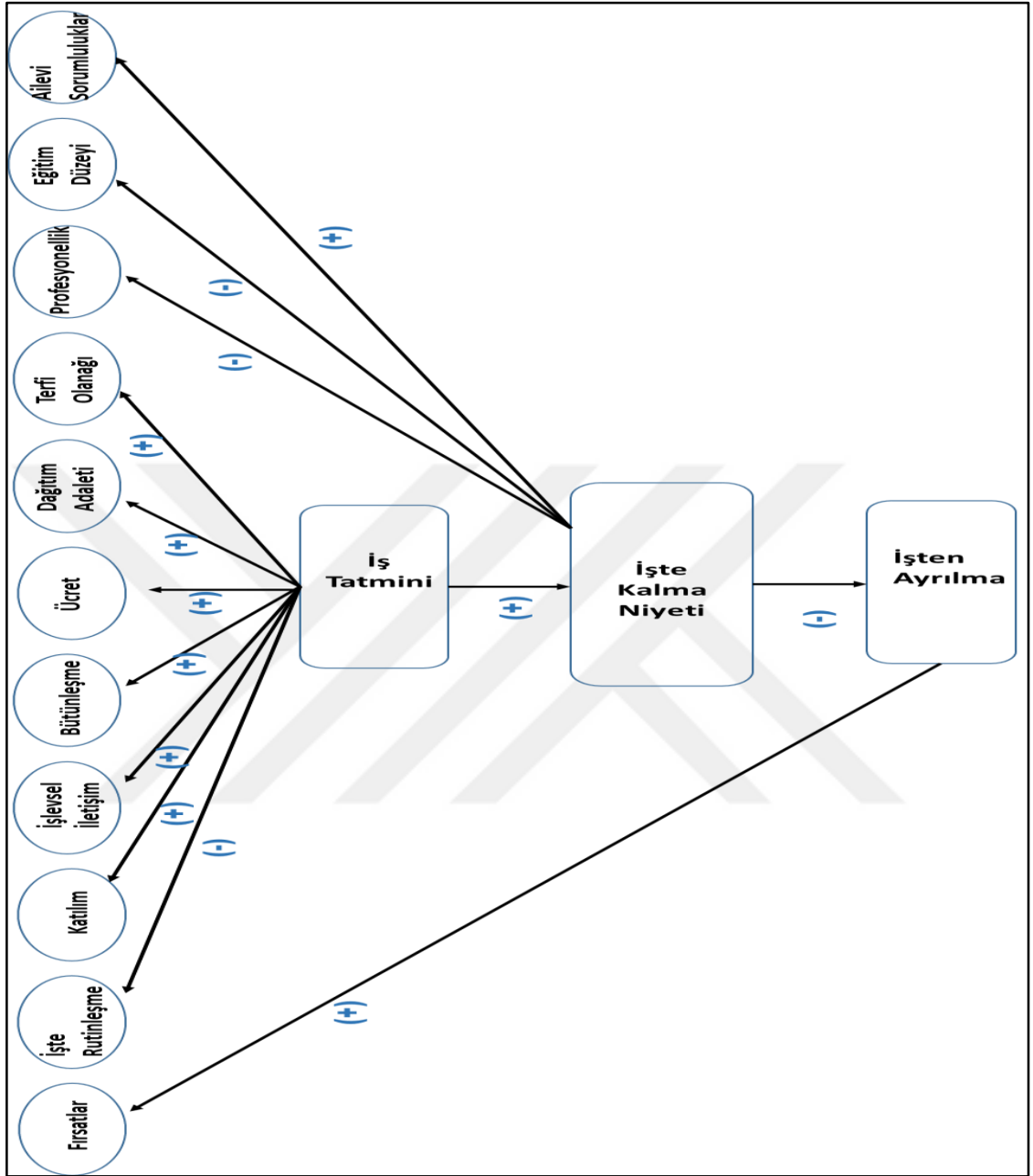
Tablo 3.2. *İşten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin sınıflandırılması (Cotton ve Tuttle, 1986 s. 57)*

Çevresel Faktörler	Kurum İçi Faktörler	Bireysel Faktörler
İstihdam algısı	Ücret	Yaş
İşsizlik oranı	Performans	Görev süresi

İşgücüne katılım oranı	Rollerin açıklığı	Cinsiyet
Sendika ve birliklerin varlığı	İşin rutinliği	Bireyin yaşam öyküsü
	İş tatmini	Eğitim
	Ücret tatmini	Medeni durum
	İşten duyulan memnuniyet	Bakmakla sorumlu olduğu kişiler
	Yöneticilerden duyulan memnuniyet	Beceri ve yetkinlikler
	İş arkadaşlarından memnuniyet	Zekâ
	Terfi olanaklarından memnuniyet	Davranış eğilimleri
	Örgütsel bağlılık	Beklentileri karşılama düzeyi

3.9.4. Price ve Mueller'ın nedensellik modeli

Bu modelde işten ayrılma davranışının sebepleri araştırılmıştır (Morrell vd., 2001 s. 232). 1972 yılında Iowa üniversitesinde yapılan deneysel çalışmaların sonucuna dayanan modelde, işten ayrılmanın belirleyicilerine yaklaşık 30 yıllık bir çalışma sonucunda ulaşılmıştır. Modelde, March ve Simon'un modelinin dışına çıkılarak iş tatmini gibi faktörleri içine alarak daha kapsamlı hale getirilmiştir. Nedensellik modeline göre, işten ayrılma niyeti ile temel değişkenler arasındaki ilişkide iş tatmini ve işte kalma niyeti aracı değişken olarak yer almaktadır. Fırsatlar ise işten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Nedensellik modeline göre iş tatmininden farklı olarak daha fazla faktörün işte kalma niyetini etkilediği görülmektedir. Modelde terfi imkanları, dağıtım adaleti, ücret, bütünleşme, işlevsel iletişim, katılım ve işte rutinleşme faktörleri işte kalma niyetini iş tatmini aracılığı ile etkilemektedir. İş tatmini ile işte rutinleşme arasında negatif yönlü bir ilişki bulunurken; diğer faktörler ile iş tatmini arasında ilişki pozitif yönlüdür. Nedensellik modeline göre ailevi sorumluluklar, eğitim düzeyi ve profesyonellik işte kalma niyetini doğrudan etkilemektedir. Demografik değişkenler, etkisi olmadığı için modele dahil edilmemiştir (Price ve Mueller, 1981 s. 547-548). İşte kalma niyeti de işten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Model Şekil 3.3'deki gibidir:



Şekil 3.3. Price ve Mueller'in nedensellik modeli (Price ve Mueller, 1981 s. 547)

Price ve Mueller (1981), geliştirdikleri modeldeki değişkenleri, değişkenlerin ne anlama geldiklerini ve modelin kavramlarını ölçmek için kullandıkları ifadeleri, elde ettikleri sonuçları açıklamıştır. Bu açıklamalara göre (Price ve Mueller, 1981 s. 547-550);

- Fırsatlar: Çalışanların sahip olduğu alternatif iş imkanlarını ifade eder ve işten ayrılma davranışını negatif etkilemektedir.

- **İşte Rutinleşme:** İşte yapılan tekrarlara ilişkindir. İşin rutinleşmesi durumunda iş tatmini azalmakta, iş tatmininin azalması işte kalma niyetini olumsuz etkilemekte ve dolayısıyla işten ayrılma niyetine ve davranışına neden olmaktadır.
- **Katılım:** Çalışanın örgüt karar sürecine katılması olarak ifade edilmektedir ve iş tatmini, işte kalma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.
- **İşlevsel İletişim:** Çalışanlara işle ilgili bilgilerin aktarılması olarak tanımlanmaktadır ve işten ayrılma niyetini dolaylı olarak etkilemektedir.
- **Bütünleşme:** Çalışanların örgüt arkadaşları ile yakınlık derecesi olarak ifade edilmektedir ve iş tatminini ve işte kalma niyetini etkilemektedir.
- **Ücret:** Çalışanların örgütteki işlerinin bedeli olarak aldıkları ödemeler ve ikramiyeler olarak tanımlanır ve işten ayrılma niyetini dolaylı olarak etkilemektedir.
- **Dağıtım Adaleti:** Örgütte ödüllendirmelerin ve cezalandırmaların çalışanlar arasında paylaşımının adil olup olmadığına ilişkin çalışanların algısıdır. İş tatmini ve işte kalma niyeti aracılığı ile işten ayrılma niyetini etkilemektedir.
- **Terfi Olanağı:** Çalışanlara örgütte kariyer basamaklarında ilerleme imkânı verilip verilmediğine ilişkin durumdur. Örgütteki terfi olanakları iş tatmini ve işte kalma niyeti aracılığı ile işten ayrılma niyetini etkilemektedir.
- **Profesyonellik:** Çalışanın mesleki standartlarına uygun davranmasına ilişkin değişkendir. Çalışanın mesleğini ve kendisini profesyonel görme derecesi ile ilgilidir. İşten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir.
- **Eğitim Düzeyi:** Çalışanın işini yapma derecesini ve işteki üretkenliğini arttırmaya yönelik eğitim seviyesini ifade etmektedir. Eğitim düzeyi işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
- **Ailevi Sorumluluklar:** Çalışanların medeni durumları, aile bireylerine verdiği önemin derecesidir. İşten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

İşten ayrılma niyetinin ve işten ayrılma davranışının nedenleri, iş tatmini aracı değişkeni ile nedensellik ilişkisi içerisinde açıklanmaya çalışılmıştır. Eğitim düzeyi, profesyonelleşme ve ailevi sorumluluklar işten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Ailevi sorumluluklar negatif yönde etkide bulunurken; eğitim düzeyi ve profesyonellik pozitif yönde etkilemektedir.

3.9.5. Genişletilmiş işten ayrılma modeli (Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino, 1979)

İşten ayrılma modeli Mobley vd. (1979 s. 493) tarafından genişletilmiştir ve modele örgütsel, bireysel ve pazarla ilgili değişkenler eklenmiştir. Modele göre, iş tatmini, çalışma süresi ve yaş değişkenleri işten ayrılma niyeti ile sürekli negatif ilişki içerisinde. Çalışanların mevcut işleri ile ilgili bekledikleri faydaları ve alternatif iş arayışları, işten ayrılma niyetinin tahmininde önemli yer almaktadırlar. Bu teori sonucunda “çekme ve itme” teorisi doğmuştur (Akkaş, 2020 s. 16). Çekme ve itme teorileri yeni ayrılma modelinde açıklanmıştır.

3.9.6. İşten ayrılma modeli (Steers ve Mowday, 1981)

Bu model bazı açılardan Mobley vd. (1979)’nin modelinden farklılık göstermektedir. Bu farklardan birisi çalışanın tek bir yol izlemeyip, işten ayrılma öncesinde alternatif yollar düzenleyeceğine ilişkindir. Bu kavram, daha sonraları diğer modellerde ele alınmış ve çalışanların neden başka iş bulmadan işten ayrıldığı açıklanmaya çalışılmıştır (Lee ve Mitchell, 1994 s. 56). Diğer bir fark ise, iş hakkında ulaşılabilir bilgilerin bulunurluğudur. Modelde örgütsel bağlılığı ve iş tutumlarını etkileyen, çalışanın hobileri, aile yapısı, politik etkiler gibi değişkenler de ilave edilmiştir (Mitchell vd., 2001 s. 1106).

3.9.7. Yatırım modeli (Rusbult ve Farrell, 1983)

Modele göre yapılan işin birtakım maliyetleri, iş sonucunda elde edilen getirileri bulunmaktadır ve getirilerin çalışanı tatmin edip etmemesi durumu söz konusudur. Modelde tatmin, işten ayrılmanın üç temel bileşeninden birisi olarak ele alınmıştır. Hom ve Griffeth (1995)’e göre model daha karmaşık yapıya sahip modeller ile karşılaştırıldığında bir eksiğinin olduğu ortaya çıkmakta, bu eksiğin modelin işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran unsurlara sahip olmadığı yönündedir. Rusbult ve Farrel (1983), 88 hemşirenin örneklemini oluşturduğu çalışmalarında çalışanların işle ilgili maliyetleri düşüp, ödülleri arttığında iş tatminlerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır (Akkaş, 2020 s. 16).

3.9.8. Sheridan ve Abelson’ın işten ayrılma niyeti modeli (1983)

Bu model hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirlemek için geliştirilmiştir. Çalışanların zamanla işte kalmalarından yok oluşa doğru giden dinamik bir işten çekilme süreciyle değerlendirilen, matematiksel yıkım teorisine dayanmaktadır (Morrell vd., 2001

s. 238). Modelde ele alınan çekilme davranışı ani değişimlerin olduğu devamlılık arz eden bir değişkendir ve davranışa ilişkin ayrım kırılma noktasının uç noktalarında gerçekleşmektedir. Çalışan kırılma noktalarına yaklaştıkça, işte meydana gelen stres veya gerginlikte meydana gelebilecek küçük değişiklikler bile çalışanın işte kalma durumunu ayrılmaya dönüştürebilmektedir (Akkaş, 2020 s. 17). Modelin önemli tek kısıtı, işten ayrılmayı etkileyen faktörler ile işten ayrılma davranışı arasında devamlı ve doğrusal bir ilişki olduğuna dair varsayımdır. Bu varsayım işten ayrılma kavramının belirli bir süreçte ilerleyen, aşama aşama gerçekleşen doğasına aykırı olarak değerlendirilmektedir (Morrell vd., 2001 s. 239-240).

3.9.9. Yeni ayrılma modeli (Lee ve Mitchell, 1994)

Lee ve Mitchell (1994), O'reilly (1991)'nin literatürün entelektüel yetersizliğinde yakınması durumuna cevaben mevcut paradigmalara mücadele ederek “yeni ayrılma modeli” olarak adlandırılan yeni bir teori ortaya çıkardılar. Bu modelde üç varsayım yer almaktadır.

1. İş tatminsizliği temel işten ayrılma nedenidir.
2. İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar alternatif iş arayışına girerek işten ayrılma niyetine sahip olurlar.
3. İşten ayrılmaları muhtemel olanlar mevcut işlerini fayda maliyet analizine tabi tutarak, alternatif iş olanakları ile mukayese ederek son kararlarını verirler.

Modele göre, çalışanların örgütten ayrılma sürecinde izlediği psikolojik adımlar farklıdır. Çalışanların örgütten ayrılma nedenleri sadece iş tatminsizliği gibi negatif deneyimlerden kaynaklanmayıp, şirket birleşmeleri, medeni haldeki değişiklikler, istenmeyen iş teklifleri gibi şok olarak nitelendirilen sarsıcı olaylar sonucunda da işten ayrılma davranışı gösterebilmektedirler.

Lee ve Mitchell (1994), sarsıcı olay ve şok kavramlarını literatüre kazandırarak işten ayrılma davranışını ortaya çıkaran nedenleri araştırmışlardır. Ortaya koydukları model iki yoldan meydana gelmekte olup, durumsal faktörlere bağlı olarak bu yollar on kadar olabilmektedir. Birinci yola göre işlerinden tatmin olmayan çalışanlar tekliflere bağlı olarak işten ayrılabilirler. Diğer bir yolda ise ortaya çıkan şoklar, işten ayrılma senaryolarını aktif hale getirmekte ve işten ayrılmaya neden olmaktadır. Örnek olarak kadının hamilelikten çocuğuna vakit ayırabilmek için işten ayrılması gibi. İşten ayrılma niyetine ilişkin diğer bir adım negatif iş şokları olarak adlandırılan patronların

çalışandan suç işlemesini istemesi gibi, genel olarak çalışanların stratejilerini, hedeflerini veya değerlerini kötü etkileyen durumlardır ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını sorgulamalarına neden olur. İstenmeyen iş tekliflerine ilişkin şok ise işten ayrılmada son yolu meydana getirmektedir. Çalışanlar böyle bir durumla karşılaştıklarında mevcut işleriyle karşılaştırmakta ve ayrıca başka karşılaştırmalar yapabilmek için diğer işleri de araştırmaktadırlar. Bu yolda çalışanlar beklenmeyen ve araştırarak buldukları alternatif işleri değerlendirmekte ve kendi hedeflerine ve değerlerine uygun olan işleri değerlendirmeye tabi tutmaktadırlar. Yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların yaşadıkları şoklar iş tatmininden daha fazla işten ayrılmalara neden olmaktadır (Holtom vd., 2008 s. 247).

Çalışma sonuçlarından da görüldüğü üzere çalışanların işten ayrılmalarına neden olan iş tatminsizliği dışında birçok neden bulunmaktadır (Lee ve Mitchell, 1994). Sonuç olarak çalışan işinden tatmin olsa bile daha iyi iş fırsatları ile karşılaştığında işten ayrılabilir. Lee ve Mitchell (1994 s. 51-52), teorilerinde işten ayrılmaya ilişkin iki teori üzerinde durmaktadırlar. Bu teoriler çekme teorisi ve itme teorisidir. Çalışana gelen iş teklifleri, eşin tayininin çıkması gibi örgütün kontrolünün dışında ortaya çıkan değişiklikler çekme teorisi olarak ifade edilirken; örgütün kontrolünde ortaya çıkan çalışanın işi ile ailesi arasında seçim yapması, örgütün çalışanın fazla çalışmasını istemesi gibi olaylar itme teorisi olarak ifade edilmektedir. Çekme teorisi de itme teorisi de çalışanın örgütsel bağlılığını azaltan ve işten ayrılma niyetine neden olan teorilerdir (Lee ve Mitchell, 1994 s. 52).

3.9.10. Kim, Price, Mueller ve Watson'ın işten ayrılma modeli (1996)

Bu model, durumsal bir model olarak çalışanların işte kalma niyetine ilişkin bireysel, yapısal ve çevresel değişkenlerini de içermektedir. Modelde diğer modellerden belirtilmeyen bazı değişkenler de yer almaktadır. Bu değişkenler karşılanmış beklentiler, iş motivasyonu, pozitif ve negatif duygulanımdır. Modelde karşılanmış beklentiler Mowday, Porter ve Steers (1982)'ın teorisinden alınmıştır. Modele eklenen değişkenler örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkilemektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile pozitif duygulanım arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Price ve Mueller (1986)'ın modelinde yapısal belirleyiciler iş tatmini ile ilişkiliyken; Kim vd. (1996) nin modelinde yapısal belirleyiciler hem örgütsel bağlılığı hem de iş tatminini etkilemektedir (Akkaş, 2020 s. 19).

3.10. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir. İşten ayrılmanın çalışanlar için zorunlu uymaları gereken önlemler alınarak önlenmesi mümkün olabilmektedir (Özyer, 2010 s. 38). İşten ayrılma niyetinde olan çalışanlara, bu zorunlu önlemlerin alınmaması durumunda, niyetin bir süre sonra davranışa dönüşmesi mümkün olabilmektedir (Yıldız, 2008 s. 41-42). Örgüt yöneticilerinin işten ayrılma niyetinin önlenmesine ilişkin gerekli tedbirleri alması çalışanlar ve örgüt açısından kısa ve uzun vadede faydalı olacaktır (Karakaş, 2017 s. 84). Alınan önlemler sonucunda işten ayrılma davranışlarının azalması ile örgüt yeni çalışanların seçimi, değerlendirilmesi, eğitilmesi gibi maliyetlere katlanmak zorunda kalmayacaktır, çalışanlar da beklentilerini örgüte bildirebilecek ve yeni iş aramayacaklardır (Yücel ve Demirel, 2013 s. 163).

İşten ayrılmaların örgütlere olan etkisini belirlemeye ilişkin yapılan çalışmalarda (Porter ve Steers, 1973; Staw, 1980; Mobley, 1982), işten ayrılmaların örgütler bakımından istenmeyen durum olduğu hakkında hem fikir oldukları görülmektedir (Campion, 1991 s. 200).

Örgütler, çalışanlarının işten ayrılmasını önlemek için neden olan unsurları belirlemeli, çalışanlara çıkış mülakatları uygulanmalı ve ilgili önlemler alınmalı, buna ilişkin stratejiler geliştirilmelidir. Araştırmacılara göre, işten ayrılma niyetinin araştırılması işten ayrılmanın araştırılmasından daha önemlidir. Bu şekilde işten ayrılma sonucunda ortaya çıkan maliyetler önlenmiş olacak ve diğer çalışanlarında işten ayrılma niyeti ve davranışından olumsuz etkilenmesi önlenmiş olacaktır (Hughes vd., 2010 s. 352). Yöneticiler işten ayrılma niyetini önlemek için şu adımları izlemelidir (Sanderson, 2003 s. 46):

- İşe alım ve değerlendirme süreçlerinde adayların yetenekleri dikkate alınmalı,
- Çalışanlar hedeflerine ulaşması konusunda desteklenmeli,
- Çalışanlara gelişim fırsatları yaratılmalı,
- Çalışanların motivasyonunu arttırıcı etkinlikler yapılmalı,
- Çalışanların ödüllendirilmesi kişiye yönelik ve uygun şekilde yapılmalı,
- Çalışanlara ilişkin belirlenen hedefler ve beklentiler ulaşılabilir düzeyde belirlenmeli,
- Ortaya çıkan problemlerin giderilmesi ve önlenmesi için çalışanlar desteklenmelidir.

Çalışanların iş ve örgütle uyumlu olması, elde tutulabilmeleri açısından önemlidir. İşten ayrılma niyeti sorun olarak algılandığında, işletmelerin farklı uygulamalar yaptıkları görülmektedir. Buna örnek olarak Morhipo şirketi insan kaynakları yönetiminin “benimle kal” uygulaması gösterilebilir. Bazı işletmelerin ise “çıkış mülakatı” uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulamalar ile çalışanların işten ayrılma davranışlarının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Ancak işletmeler bunun çok kolay olmadığını farkındadırlar. Ayrıca bu uygulamalar sırasında işten ayrılma niyetine neden olan faktörlerin daha iyi görülmesi mümkün olabilmektedir. Bu sayede çalışanların işten ayrılmalarına neden olan faktörler giderilerek gelecekte karşılaşılabilecek işten ayrılmaların da önüne geçilmeye çalışılmaktadır. “Benimle kal” uygulamasının “çıkış mülakatı”ndan farkı henüz çalışanlarda işten ayrılma niyeti ortaya çıkmadan, işletme için önemli olan çalışanlara örgüte ilişkin olumlu duygular kazandırmak ve işten ayrılma niyetine ilişkin sorunların önceden belirlenerek, giderilmesini sağlamaktır (Türkmenoğlu, 2013 s. 131-137). Bu görüşmeler, insan kaynakları yönetimi tarafından gerçekleştirilmektedir. Ayrıca çalışanların işten ayrılmasından sonra da o çalışanla ilişki kesilmeyerek örgüt dışından uzmanlarla görüştürülerek daha objektif sonuçlar elde edebilmek için görüşleri alınmaktadır (Bingöl, 2013 s. 579). Bu uygulamalar ile çalışanların işten ayrılma niyetleri önlenmeye çalışılmaktadır.

3.11. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyeti, çalışanları, örgütleri ve ekonomiyi direk veya dolaylı olarak etkilemektedir. Bu etkiler, bazı işletmelerde olumlu sonuçlanırken; bazı işletmelerde olumsuz sonuçlanmaktadır. İşten ayrılan çalışanların yerine işe alınanların daha yetenekli, tecrübeli ve yaratıcı olması durumunda işletme bu durumdan olumlu etkilenirken; diğer taraftan çalışan devir hızının ve maliyetlerin artması nedeniyle olumsuz etkileri de olabilmektedir (Barutçugil, 2004 s. 125). Bir örgütte eski çalışanların işten ayrılması ve onların yerine yeni çalışanların işe alınması çalışan devir hızı olarak tanımlanır (Yılmaz ve Halıcı, 2010 s. 95). Çalışan devir hızının örgüte olan maliyetlerine ilişkin çalışmaların son 30 yıllık süreçte önemli ölçüde arttığı görülmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009 s. 37). Bunun nedeni çalışanların işe alınmaları, eğitim sürecinde ortaya çıkan maliyetler ve zaman kayıplarıdır (Ökten, 2008 s. 35). Çalışan devir hızından kaynaklanan maliyetlerin azaltılabilmesi için örgütler buna yönelik uygulamalar ve politikalar geliştirmelidir (Yenihan vd, 2014 s. 40). İşten ayrılan çalışanların yaratmış olduğu sorunlar diğer çalışanlar üzerinde motivasyon kaybına ve güvensizliğe neden

olmaktadır. Bu açıdan işten ayrılma niyeti ve davranışı birçok yönetim bilimi ve sosyolog tarafından ilgi odağı olmuştur. Ayrıca örgütte personel devir hızının yüksek olması diğer çalışanları ve örgütün performansını da olumsuz etkilemektedir (Köse, 2020 s. 59). Ancak, performansları ve örgütsel bağlılıkları yüksek çalışanlar, örgütün rekabet düzeyine olumlu katkı sağlamaktadırlar. Bu nedenle performansı yüksek çalışanların örgütten ayrılmaları istenmez, fakat düşük performansa sahip çalışanların işlerinden ayrılmaları örgüt için faydalı olabilir (Teoman, 2007 s. 35).

İşten ayrılma niyetinin en önemli sonuçlarından birisi işten ayrılma davranışının ortaya çıkmasıdır. İşten ayrılma davranışı ise örgütler açısından neden olduğu olumsuzluklar şunlardır (Sabuncuoğlu, 2013 s. 46):

- İşten ayrılanların yerine yeni çalışanların alınması süreci zaman kaybına neden olmaktadır.
- Yeni personel alım sürecindeki maliyetler nedeni ile ekonomik kayıpların yaşanması.
- Yeni işe başlayan personelin oryantasyon sürecinin zorluğu.
- Yeni işe başlayan çalışanlar iş kazası oranlarının artmasına neden olabilmektedir.
- Yeni çalışanların eğitim maliyetleri toplam maliyetleri arttırmaktadır.
- İşten ayrılan çalışanlara ödenecek kıdem tazminatları maliyetleri arttırmaktadır.
- Üretim kalitesini standartların altına düşmesi söz konusu olabilir.
- İşten ayrılan sayısında meydana gelen artış iş güvensizliğine ve motivasyon kaybına neden olabilir.

İşten ayrılan çalışanlar beraberinde sahip oldukları bilgiyi ve tecrübeyi de götürmektedirler. Yeni işe alınan çalışanların aynı düzeyde bilgi ve tecrübeye sahip olması zaman alacaktır ve bunun için bir maliyete katlanması gerekecektir. Bu nedenle işten ayrılma niyetinde olan çalışanların işten ayrılma davranışına geçmeden önlenmesi gerekir ve gerekli önlemlerin alınması gerekir. Her zaman işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmaz ancak bunun gerçekleşme olasılığı da yüksektir (Şahin, 2019 s. 87). İşte ayrılmanın sonuçlarını Mobley (1982 s.113), Tablo 3.3'te şu şekilde ifade etmiştir:

Tablo 3.3. İşten ayrılmanın sonuçları (Mobley, 1982 s. 113)

Örgüt	Birey (Örgütte Kalan)	Birey (Örgütten Ayrılan)
Olası Olumsuz Sonuçlar		

Ayrılan işgören için yapılan yatırımlardan kaynaklanan maliyetler,	Sosyal yaşamda iletişimde aksaklıkların yaşanması,	Kıdem ve saygınlık kaybı,
Yeni işgören istihdamında katlanılacak maliyetler,	İş arkadaşlarının kaybı,	Hak edilmiş faydaların kaybı,
Üretimde yaşanacak aksaklıklardan kaynaklanan maliyetler,	İş tatmininin azalması,	Aile desteği ve sosyal desteğin kaybı,
Örgütteki sosyal ve iletişim yapısının zedelenmesi,	Yeni birinin istihdamına kadar artan iş yükü,	İş değiştirme sürecinde yaşanan olumsuzluklar ve stres,
Yüksek performanslı işgörenlerin kaybı,	Örgütte işgörenler arası birliğin azalması,	Kariyer planında yaşanan aksaklıklar,
Kalan işgörenlerde düşen iş tatmini,	Örgüte duyulan bağlılığın azalması,	Harcamalarla başa çıkamamak,
Kalan işgörenlerde oluşan işten ayrılma niyeti,	İşe bağlılığın azalması,	Enflasyonla ilgili yaşanan maliyetler,
Ayrılan işgörenin örgüt hakkında olumsuz tanımlamaları,		Yaşanan hayal kırıklığı,
Olası Olumlu Sonuçlar		
Düşük performansı olan işgörenlerin elenmesi,	Yeni pozisyonlara geçme fırsatı,	Kazancın artması,
Yeni istihdamla örgüte yeni teknoloji ve bilgilerin kazandırılması,	Gelecek işgörenlerden yeni şeyler öğrenme imkânı,	Kariyer gelişiminin sağlanması,
Yönetmeliklerde düzenleme fırsatlarının oluşması,	İş tatmininin artması,	İş dışı faaliyetlere zaman ayırma imkânı,
Örgüt içinde pozisyon değişikliği fırsatlarının oluşması,	Örgütte işgörenler arası birliğin artması,	Görev-yetenek ve örgüt-kişî uyumunun sağlandığı stresi düşük yeni bir işe sahip olmak,
Kalan işgörenlerde artan iş tatmini,	Örgüte duyulan bağlılığın artması,	Kişisel gelişimi artırma fırsatı,
Maliyetlerle ilgili düzenleme fırsatının ortaya çıkması	İşe bağlılığın artması,	

Çalışanların yeni iş arayışına girmeleri, işten ayrılma niyetinden dolayı olarak etkilenirken, iş bırakma davranışı işten ayrılma niyetinden doğrudan etkilenmektedir. Çalışanların işlerinin devamlılığına ve geleceğine ilişkin güvensizlikleri, örgüte olan bağlılıklarını ve tatminlerini de olumsuz etkilemekte ve örgüte uygun olmayan davranışlar sergileyebilmektedir. Bu durumda çalışanlar kendilerini daha güvende hissedecekleri bir iş arayışına girmektedirler (Poyraz ve Kama, 2007 s. 144).

Örgütlerin sahip oldukları, insan kaynakları, teknik bilgi ve ticari sırları, müşteri ilişkileri, patentleri, yazılımları, tedarikçileri ve dağıtım kanalları ile olan ilişkileri, ticaret

ünvanları, markaları, frenchising ve lisans sözleşmeleri maddi olmayan varlıklarını oluşturur (Topaloğlu ve Koç, 2017 s. 230-231). Bu varlıklardan beşerî sermayenin sahip olduğu bilgi birikiminin diğer çalışanlara örgütteki iş süreçlerinde aktarımı sağlanır. İşten ayrılma niyetinde olan çalışan bu bilgiyi saklayabilir ve örgüt içindeki bilgi aktarımı sağlanamaz ve bilgi çalışan ile birlikte kaybedilmiş olur (Bulutlar ve Öz, 2010 s. 78). Genellikle usta-çırak ilişkisi ile aktarımı gerçekleşen örtük bilginin işten ayrılan bilgi sahibi kişi ile birlikte kaybedilmesi örgütte bazı sorunların yaşanmasına neden olabilecektir. Bu şekilde örgütteki bilginin kaybedilmesi veya örgütteki mevcut bilginin güncelliğini kaybetmesi halinde ortaya çıkan kayıplar, üretkenlik, müşteri tatmini, örgütsel performans ve yönetimin kararlarının etkinliği gibi unsurları olumsuz etkileyecektir (Terzi, 2020 s. 28).

Bir örgütün bir araya gelmesini sağlayan unsurlardan birkaçı o örgütün değerleri, inançları ve davranışlarıdır. Çalışanlarına değer veren örgütlerin sağlıklı örgüt kültürüne sahip oldukları ve bu tür örgütlerde çalışanların iş değiştirme oranlarının çok düşük olduğu; aksine çalışanlarını bir makine parçası gibi gören, onlara değer vermeyen örgütlerin ise toksik örgüt kültürüne sahip oldukları ve bu örgüt kültürüne sahip örgütlerde ise çalışanların işten ayrılma oranlarının yüksek olduğu, bu nedenle bu tür örgütlerin başarılı çalışanlarını kaybettikleri belirlenmiştir (Özkalp vd., 2006b s. 17).

İşten ayrılma niyeti sadece çalışanları değil, örgütleri ve ekonomiyi de etkilemektedir. Örgütler açısından işten ayrılma niyetinin etkileri, yeni çalışan aranması, bulunması, eğitilmesi, örgüte uyumunun sağlanması, iş kazaları gibi maliyetlerin ortaya çıkmasına neden olmasıdır. Ekonomi açısından ise çalışanlarda ortaya çıkan işten ayrılma niyetleri üretim ve iş kaybına neden olmasıdır. Çalışanlar açısından ise psikolojik sorunların ortaya çıkması, eğitim, uyum gibi sorunların yaşanmasına neden olmasıdır (Avcı ve Küçükusta, 2009 s. 42). Örgütler açısından çalışan devir oranının düşük olması ve denetlenmesi gerekir. Örgütte çalışan devir oranının yüksek olması, örgütte sorun olduğunu gösterir. Bu nedenle örgüt yönetimi bu durumu kontrol altına almak ister (Barutçugil, 2004 s.474). Bunun yanında işten ayrılmaları örgüt açısından her zaman olumsuz yorumlamak hatalı olur. Performansı düşük olan çalışanların işten ayrılmaları durumunda, yeni istihdam edilen çalışanların yüksek performans sahip olan kişiler olması örgüt açısından faydalı olacaktır (Alper, 2020 s. 57). Fakat işten ayrılan çalışan performansı yüksek bir çalışan ise örgüte zarar verici ve örgüt açısından maliyet arttırıcı

olabilir. Bu nedenle, işten ayrılma davranışının örgüt için olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğunun değerlendirilmesi gerekir.

İşten ayrılma niyetinin, örgüte mali açıdan verdiği zararın dışında, örgüt kültürünü de olumsuz etkiler ve tecrübeli çalışanların yetişmesine engel olur (Yurchisin vd., 2010 s. 406). İnsan kaynakları yönetiminin en önemli görevlerinden birisi yetenekli çalışanların örgütte kalmasını sağlamaktır. Örgüte uygun olan çalışanı istihdam etmek kadar nitelikli çalışanın örgütte tutulması da önemlidir (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014 s. 110).

İşten ayrılma niyetinin sonuçları, çalışanın işten ayrılma niyetinin sonrasında vereceği karara göre değişkenlik gösterecektir. Çalışanda işten ayrılma niyeti oluşmasına rağmen farklı nedenlerle işten ayrılmayan çalışan örgüt için olumsuz etkilere neden olabilecektir (Akgündüz vd., 2014 s. 530-531). Krishnan ve Singh (2010 s. 423)'in işten ayrılma niyetinin örgüt açısından sonuçlarını araştırdıkları çalışmalarında işten ayrılma niyetinde olan çalışanların:

- Performanslarının düşük olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermedikleri,
- Örgütsel sapma davranışlarının yüksek olduğu,
- Örgütteki sorunlar hakkında çok konuştukları,
- İşe katılımı düzeylerinin düşük, işe yönelik ilgisizliklerinin yüksek olduğu,
- İşe geç geldikleri, iş arkadaşları ile yakın ilişki kurmadıkları sık sık izin kullandıkları,
- Örgütteki diğer çalışanları olumsuz etkiledikleri sonuçlarına varılmıştır.

Hinkin ve Tracey (2006 s. 9), işten ayrılma davranışı sonucunda örgütte meydana gelen maliyetleri tespit etmek için ABD'de faaliyet gösteren otel işletmelerinden elde ettikleri verileri analiz ederek maliyetleri belirlemişler ve sınıflandırmışlardır. Bu sınıflandırma tabloda verilmiştir.

Tablo 3.4. *İşten ayrılma maliyetleri sınıflandırma tablosu (Hinkin ve Tracey, 2006 s. 9)*

Maliyetin Sınıfı	Değişim (%)	Ort.(%)
Ayrılma Öncesi	0-9	3
İş İlanı Aşaması	3-65	20
İşgören Seçimi	1-31	11
Oryantasyon vd. Eğitimler	0-28	14
Üretim Kaybı	13-76	52
Toplam	\$2,604-\$14,019	\$5,864

Tablo 3.4’de yer alan maliyetlere ilişkin açıklamalar şöyledir (Hinkin ve Tracey, 2006 s. 9-10):

- Ayrılma Öncesi: Çalışanların işlerinde ayrılacağı konusunda işyerlerine bildirimde bulunmaları, ayrılma işlemlerini yapacak kişi görevlendirilmesi ve bu personelin zaman ve emek maliyetleri,
- İş İlanı Aşaması: Yeni çalışanın istihdam edilmesi için yapılacak ilan ve reklam giderleri,
- İşgören Seçimi: İş ilanına başvuruda bulunan adayların CV’lerinin incelenmesi, mülakatlar yapılması,
- Oryantasyon vd. Eğitimler: Başvurular arasından en yetenekli olan seçilse de örgütün kültürü, iş yapma biçimi, işleyişi gibi konuların öğrenilmesi için yeni işe başlayan çalışanın oryantasyon sürecine tabi tutulması gerekir.
- Üretim Kaybı: Yeni işe alınan çalışanın işten ayrılan çalışanın sahip olduğu tecrübeye ulaşıncaya kadar üretim süreçlerinde kalite ve verimlilik kayıpları yaşanacaktır. Bu maliyet, toplam maliyetlerin yarısından fazlasını oluşturur.

Çalışmada işten ayrılma davranışının örgütte neden olacağı maliyetler ele alınmıştır ve tabloda görüldüğü üzere bazı maliyetler toplam maliyetlerin %70’inden fazlasını oluşturmaktadır. Örgütte bir çalışanın işten ayrılmasının birçok olumsuz etkisi ortaya çıkmaktadır. Eğer bu çalışan nitelikli bir çalışan ise ve örgütte kilit bir pozisyonda çalışıyor ise bu etki daha da büyümektedir. Ayrıca örgütten ayrılmalar diğer çalışanların moral ve motivasyonlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Yeni, 2020 s. 57).

3.12. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Bazı Çalışmalar

Vandenberg ve Nelson (1999) yaptıkları “Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?” adlı araştırmalarında işten ayrılmaya ilişkin niyet ile işten ayrılmaya ilişkin davranış arasındaki ilişkiyi ele

almışlardır. Çalışma sonucunda işten ayrılma niyetinin her zaman işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmadığı, işten ayrılma davranışının farklı unsurların etkisi ile de ortaya çıkabileceği, çalışanların tatmin edilmesi ile işten ayrılma niyetinin azaltılabileceği sonucuna ulaşmışlardır.

Kaya ve Abdioğlu (2010)'nın yaptığı çalışmada yüksek lisans mezunlarının ve doktora mezunlarının, lisans mezunlarına göre daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Yücel ve Demirel (2013), yaptıkları “mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: “Başka bir yol daha olmalı!” adlı çalışmada iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi olduğu ve mevcut iş imkanlarının bu ilişkide aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Abbas vd., (2014), Pakistan’da tekstil firması, kamu sektörü, özel banka ve iletişim firması müşteri hizmetleri gibi farklı iş kollarında çalışan 231 katılımcı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, örgütsel politika ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Karaca ve İnce (2016), “İşyerinde saldırganlık ve şiddet işten ayrılma niyetini etkiler (mi?): Kamu sektörü örneği” adlı çalışmalarında, kişilerin saldırgan davranışlara maruz kalmaları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bireylerin saldırgan davranışlara maruz kalma düzeyi arttıkça, işe bağlılıklarını azaltan işten ayrılma niyetinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Khakwani (2016), yaptığı araştırmada aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyetini pozitif etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Acaray (2019), algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği çalışma sonucunda, aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisinin olduğu, çalışanların işin gereğinden fazla niteliğe sahip olduklarına ilişkin algıları işten ayrılmayı tasarladıkları bulgularına ulaşmıştır.

Kaymakçı (2020), “Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin ve işten ayrılma niyetinin rolü” adlı çalışmasını telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin genel merkez çalışanları üzerinde yapmıştır. 420 beyaz yakalı çalışana ilişkin gerçekleştirilen araştırma sonucunda aşırı niteliklilik arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Özer (2020), gümrük alanında kamu ve özel sektörde çalışan 1269 katılımcıya uyguladığı ankette, kurumsal kimlik faktörleri ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.



4. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

4.1. Kişilik Kavramı

Evrende yer alan en karmaşık öge insandır. Buna neden olan faktör, insanın kendine has bir yapıya sahip olmasıdır (Bayram vd., 2019 s. 4). Tarihsel süreç içerisinde insanlar kendilerini ve başkalarını anlama çabası içinde olmuşlardır. İnsanlar aynı şartlarda bulunmalarına rağmen birçok konuda farklılaşmaktadırlar. Aynı ortamda bulunan insanların bazıları başarılı olurken bazıları başarısız olmakta; bazı insanlar mutlu olurken bazıları mutsuz olmaktadır. Bazı insanlar sesli ortamları severken, bazıları sessiz ortamları sevmekte; bazıları arkadaş ortamında bulunmayı isterken bazıları yalnız olmayı seçmekte; bazıları müzik ve resimden hoşlanırken bazıları bunları sıkıcı bulmaktadır (Hoffman, 2001 s. 7). İnsanoğlunun kompleks bir yapıya sahip olması nedeni ile kişilik kavramına ilişkin fikir birliğine varılmış ortak bir tanım bulunmamaktadır. Bu nedenle psikoloji alanında bir hayli fazla kişilik tanımı bulunmaktadır. Psikologların birçoğu kişiliği, kişilerin kendine özgü, farklı durumlar karşısında ve zamansal süreç içinde süreğenlik kazanan düşünce, duygu ve davranışlarının örüntüsü olarak ifade etmektedirler (Morris, 2013 s. 452). Bazı kuramcılar kişilik kavramına ilişkin herhangi bir tanım yapmaktan kaçınmışlardır. Hall ve Lindzey (1970), “Kişilik Teorileri” adlı kitaplarında, kişiliğe ilişkin tanımsal bir genelleme yapılamayacağına inandıklarını ve kişiliğin gözlemcinin kullandığı kişilik teorisinin ampirik kavramlarının tanımlaması olduğunu belirtmişlerdir (Cohen ve Mark, 2010 s. 378). Bu nedenle kişilik tanımlarına dair girişimlerin tümü deneysel olmuştur ve eleştiriye açıktır. Kişilik kavramı, psikologların üzerinde durduğu en kapsamlı kavramlardan biri olması nedeniyle, psikologlarının çoğunun net bir tanım yapması zor olmaktadır (McCreary, 1960 s. 107). Tanımların genelinde ifade edildiği üzere kişilik tutarlı davranışlar sonucunda oluşmaktadır ve bu tutarlı davranışların gözlemlenebilir olması kişiliğin belirlenmesi açısından önemlidir (Burger, 2006 s. 23).

Kişilik kavramının kökeninin Latince “persona” kelimesine dayandığı belirtilmektedir. Persona kelimesi, Grekçe “prosopan” ve Etrüskçe “phersu” kelimeleriyle aynı kökten geldikleri düşünülmektedir (Yanbastı, 1996 s. 9). Kelime yine İngilizce’de “personality”, Fransızcada “personnalité”, Almancada “Persönlichkeit, Personalität” şeklinde; “maske” anlamına gelmektedir. “Persona” kelimesi ayrıca maskenin arkasında olanlar anlamında kullanılabilmektedir. Persona, eski Roma döneminde tiyatro oyuncularının temsil ettikleri karakterleri izleyicilere yansıtabilmek

için kullandıkları maskelerdir. Bu maskelerle tiyatrocuların jest ve mimikleri gizlenerek belirli bir karakter izleyicilere yansıtılmaya çalışılmıştır (Aytaç, 2006 s. 153). Seyirciler ile sahne arasındaki mesafenin fazla olması nedeniyle oyuncuların mimikleri görülemediği için bu yolu tercih etmişlerdir. Bu sayede kişilikler anlatılmaya çalışılmıştır (Zel, 2006 s. 11).

Harary'nin yaptığı araştırmaya göre, kişiliği anlamanın yolu onun duygu, düşünce ve davranışlarını anlamakla mümkün olmaktadır (Karaca, 2017 s. 5). Kişilik kavramı sosyal yaşantının bir parçası olarak asırlarca incelenmesine rağmen, bilimsel anlamda ele alınması 1930'lu yıllardan itibaren psikoloji biliminin diğer bilim dallarından ayrılması ile gerçekleşmiştir (Yelboğa, 2006; Koçmar, 2019 s. 71). Kavram geçmişte de, bugün de ilgi duyulan konulardan olmuştur. Önceleri psikoloji ile ilgisi göz ardı edilen kişilik kavramı, sonraları geçirdiği evrim sonucunda psikologlar tarafından da ilgi duyulan bir kavram olmuştur (Berne, 1983 s. 575). Günümüze gelindiğinde ise kişilik kavramı diğer disiplinlerin de ilgi duyduğu bir kavram haline gelmiştir. Kişilik kavramı gündelik ilişkilerde sık kullanılan bir kavram olmasına rağmen, kişiler tarafından farklı algılandığı görülmektedir (Güney, 2009 s. 185). Bu nedenle literatürde de kişilik kavramına ilişkin birçok farklı tanım bulunmaktadır. Kişiliğe ilişkin tanımların bazıları şunlardır:

- “Bireyin, farklı durumlar karşısında ve zaman içinde, geniş anlamda ayırt edici ve tutarlı bir biçimde sergilediği karakteristik davranış motifleri olan psikolojik özelliklerini ifade etmektedir”
- İçinde insan olan her yerde önem arz eden ve bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının sentezidir (Karaca, 2017 s.2).
- “Bireyin hayata bakışındaki özgünlükleri meydana getiren ve temel ilgi, dürtü, yetenek ve duygusal eğilimlerini de içeren, belli bir süreklilik gösteren davranış ve özelliklerin bileşimi”
- “Öğrenmelerin, olağan tekdüzeliklerin, algılamaların, güdülerin, duyguların, tutumların ve rollerin birleşimidir”
- “İnsan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür”
- “Bir kişinin fiziksel ve sosyal ortamıyla etkileşme tarzını ortaya koyan, düşünce, duygu ve davranışın ayırt edici ve karakteristik görüntüleridir”

- “İnsanın doğuştan getirdiği ve sonradan kazandığı bedeni, ruhi ve sosyal bütün özelliklerin, birbirine etki ederek meydana getirdiği ahenkli bir bütündür”
- “Bireyin kendisi açısından kişilik, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgidir”. “İnsanların başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır” şeklinde kişinin başkalarının ve kendisinin bakış açısıyla olmak üzere iki tanım yapmıştır.
- Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir.”
- “Zaman içinde kalıcı duygusal, davranışsal ve bilişsel biçimlerin nedenlerini belirlemede bir araya gelmiş, psikolojik özellikleri işaret ederek bireylerin kim olduğunu gösteren özellikleridir”
- “Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir”.
- “Bir insanın duygu, düşünce, tutum ve davranış biçimlerinin, ilgi, yetenek ve becerilerinin birbiriyle bütünleşmesinin ortaya çıkardığı kendine özgü görüntüsü”
- “Farklı durumlar altında bireylerin tutarlı karakteristik tepkileri (Koçmar, 2019 s. 72-74)”

Genel olarak kişilik “bireyin yaşam biçimi” olarak tanımlanabilmektedir. Bir toplumun yaşam biçimini gösteren şey kültür; kişinin yaşam biçimini gösteren şey ise kişiliktir. Kişinin yaşam biçimi içinde birçok boyutla ve özellikle karşılaşılabilir. Kişinin neşesi, kıskançlığı, duygusu, eğitimi, zekâsı, yeteneği, konuşkanlığı, içtenliği, kültürü, sorumlulukları, konuşma biçimi, göz rengi, ahlakı, çıkarıcılığı, gelenekleri, arkadaşları, inancı, öfkesi, üzüntüsü yaşam biçimini oluşturmaktadır (Eroğlu, 2010 s. 157).

TDK, kişilik kavramını “bireyin toplumsal yaşamı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların tümü (TDK, 2023)” olarak tanımlamaktadır. Literatürde kişilik kavramına ilişkin, farklı bakış açıları ile yapılan birçok araştırma bulunmaktadır. Bu yüzden, literatürde kişilik kavramına ilişkin genel kabul görmüş evrensel bir tanım yer almamaktadır. Allport özellikler yaklaşımı bağlamında kişiliği, kişinin çevreye uyumunu sağlayan psiko-fizyolojik sistemlerin dinamik organizasyonu olarak tanımlamıştır. Kişileri diğer kişilerden ayıran bedensel ve zihinsel özelliklerin bütünü kişilik olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2014 s. 81). Kişilerin kişilik özellikleri, karşılaştıkları olaylar karşısında nasıl davranış göstereceğinin tahmin edilmesini sağlayabilmektedir

(Phelps, 2015 s. 558). Kişilerin duygusal, zihinsel ve fiziksel farklılıkları, karşılaştıkları durumları farklı yorumlamalarına ve bunun neticesinde de farklı kişilik tiplerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Davranışçı yaklaşıma önemli katkılar sağlayan Amerikalı psikolog Watson (1930) tarafından kişilik uzun süre gözülebilen davranışlar bütünü olarak ifade edilmiştir (Mangal, 2011 s. 392). Davranışsal bağlamda kişilik, kişinin zihni, bedeni ve ruhi farklılıklarını davranışları ile ortaya koymasındır (Zel, 2001 s. 10). Kişiyi diğer kişilerden ayıran şahsi davranışları ile kişilik hakkında bir fikre varılabilmektedir.

Eysenck (1971)'e göre kişilik, genel olarak değişmeyen ve kişinin çevreye uyumunu sağlayan mizacının, karakterinin, fiziksel özelliklerinin ve zekâsının bütününden oluşmaktadır (Eysenck 1971'den aktaran Mangal, 2011 s. 392). Kişilik ile ifade edilen, kişinin içerisinde bulunduğu çevresel faktörlerin etkisi ile psikolojik, biyolojik ve kalıtsal özellikleri ile alışkanlıkları, istekleri, güdüleri, duyguları ve tüm davranışlarıdır (Yelboğa, 2006 s. 198).

Kişilerin karşılaştıkları olaylara gösterdikleri tutumlar ve davranışlar farklılık arz etmektedir. Biyolojik kökenleri ortak olmasına rağmen, birbirine benzemeyen ve farklı davranışlar sergileyen kişiler ortaya çıkabilmektedir. Bu açıdan kişilik, kişiyi diğer kişilerden ayırt eden önemli bir unsurdur (Özkalp, 2013 s. 29). Kişilerin sahip oldukları kişilik yapıları sahip oldukları özelliklere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir.

4.2. Kişilik Özellikleri

Sosyal bir varlık olarak ifade edilen insanların sahip oldukları nitelikleri belirlemek ve standart bir tanımda bulunmak hayli zordur (Bayram vd., 2019 s. 4). Bu nedenle genellikle tanımlar kişilerin sahip oldukları özelliklere odaklanmaktadır. Temelde kişilik, bireylerin tutumları ve davranış kalıpları ile gözlenebilen, değişmesi kolay olmayan bir özelliktir (Karaca, 2017 s. 2). Temel kişilik özelliklerinin belirmesine ilişkin yıllar boyunca birçok araştırmacı tarafından farklı sınıflandırmalara gidilmiştir. Allport ve Odbert (1936)'in belirttiği üzere İngilizce'de 18.000 kişilik özelliği bulunmaktadır (Odbert, 1936'dan aktaran Simms, 2007 s. 66). Anderson (1968) ise, kişileri tanımlamak için 555 sıfat belirlemiştir (Matthews vd., 2009 s. 3). Üniversite öğrencilerine ilişkin yapmış olduğu çalışmada doğru, sadık, anlayışlı samimi ve dürüst kişilik özelliklerinin en sevilen kişilik özellikleri olduğu; yalancı, dürüst olmama, adilik, zalim ve sahtekâr kişilik özelliklerinin ise en sevilmeyen kişilik özellikleri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Türkçe’de ise 10 ile 15 bin dolayında kişilik özelliği olduğu ifade edilmektedir (Cüceloğlu, 2016 s. 419).

Kişilik özellikleri, bazı olaylar ve durumlar karşısında kişilerin gösterdiği tavırlar, davranış açısından kişilerde oluşan süreklilik arz eden özellikler olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 2007 s. 235-236). Kişilik bir bütün olarak ele alınması gereken bir kavramdır. Bu bütünlük birbirini tamamlayan farklı katmanlardan oluşmaktadır. Kişilik kavramının oluşumunda üç önemli katman bulunmaktadır. Bu katmanlar, kişilerin davranışlarının benzersiz, farklı ve kendine özgü oluşudur. Diğer yandan kişilerin bulunduğu koşullar ve ortam farklı olsa bile benzer biçimde hareket ederek tutarlı davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu açıdan kişiliğin durağan bir yapıda olduğu ve uzun vadede ele alındığında tutum ve davranışların tutarlı olduğu belirtilmektedir (Özkalp, 2013 s. 30-31). Bu nedenle belirli bir konuda rekabetçi olan bir kişinin diğer konularda da rekabetçi olması, bir konuda titiz ve dikkatli davranan bir kişinin diğer konularda da titiz ve dikkatli davranması beklenmektedir. Bu tutarlılığı ne şekilde gerçekleşeceğini belirleyen şey kişilik özellikleridir ve kişilik özellikleri kişiye özgüdür, kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir.

Kişilerin benzer özelliklere sahip olmaları, davranışlarının da benzerlik göstermesine neden olabilmektedir. Kişilerin özelliklerinin belirlenmesi ile davranışlarının tahmin edilmesi mümkün olabilecektir. Bu nedenle kişilik özellikleri ile ilgili sınıflandırma birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Bununla birlikte kişilik özelliklerinin tanımları da çeşitlenmiştir. Allport (1961), kişilik özelliklerini şu şekilde ele almıştır (Çetin ve Hazır, 2012 s. 67-68):

- Kişilik yalnızca parça ve kırıntıların toplanması değil bir bünyeye sahiptir.
- Kişilik durağan olmayan aktif ve süreçleri olan bir olgudur.
- Kişilik psikolojik bir kavrammış gibi görünse de, aslında ayrılmaz biçimde fiziksel bedenle bağlantılıdır.
- Kişilik, kişinin dünya ile nasıl ilişki kuracağı konusunda belirleyici rol oynamaktadır.
- Kişilik modellerde, tekrarlar ve tutarlılıklarda kendini anlatmaktadır.
- Kişilik, birçok şekilde düşüncelerde, duygularda ve tutumlarda sergilenmektedir.

Eren (2015 s. 55) kişilik özelliklerini şu şekilde ele almıştır:

- Doğuştan gelen ve sonradan kazanılan özellikleri kapsamaktadır.
- Sosyal ortam içinde sergilenen davranışları içermektedir.
- Ortaya çıkmasında çevrenin özel bir yeri vardır.

- Bedensel ve zihinsel özelliklerin toplamından oluşmaktadır.
- Davranışlara yön verir ve onları yönetir.
- Her kişilik, kişiliğin vazgeçilmez bir özelliği olarak doğuştan gelen bir mizaca sahiptir
- Bireysel dengenin oluşturduğu bir bütündür.

4.3. Kişiliğin Bileşenleri

Kişilik kavramının içerdiği hissetme, algılama ve fikir edinme gibi fonksiyonlar bulunmaktadır. Bu fonksiyonların örgütlenmesi sonucunda davranış bütünlüğü oluşmaktadır. Bu açıdan kişilik, karakter, mizaç, benlik, yetenek bileşenlerinden oluşmaktadır. Gündelik yaşamımızda bu bileşenler kişilik ile karıştırılmakta ve aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak bu kavramların her biri kişiliği oluşturan bileşenler olmakla birlikte hiç birisi tam olarak kişilik kavramını tüm yönleriyle kapsamamakta ve kişiliğin bir yönünü oluşturmaktadır (Güney, 2009 s. 186). Bu bağlamda kişilik bileşenleri literatürde bazı kaynaklarda karakter, mizaç ve yetenek olarak ele alınırken bazı kaynaklarda bu bileşenlere benlik de ilave edilmektedir.

4.3.1. Karakter

Karakter kavramı çoğunlukla kişilik kavramı ile karıştırılmaktadır. Karakter kavramı ile kişilik kavramı arasındaki en önemli fark, karakter kavramının genellikle ahlaki özellikleri tanımlamak için kullanılmasıdır. Davranışlarını toplumsal ahlaki kurallara göre yönetebilen ve sosyal değerleri benimsemiş olan kişiler karakterli olarak ifade edilmektedir. Karakter, kişinin ilk yaşlarından itibaren sosyal değerlerin içselleştirilmesi ile gelişmektedir. Bu sosyal değerler kişiliğin tamamını değil bir kısmını oluşturmaktadır. Bu açıdan kişilik kavramı karakter ile ilişkilidir ancak kişilik karakteri de içine alan daha geniş bir kavramdır (Baymur, 2006 s. 272). Kişinin karakteri, doğuştan gelen ve çevrenin etkisiyle ortaya çıkan eğilimlerdir. Bu açıdan karakter, kişinin biyolojik yapısını esas alan bir kavram olarak da ifade edilebilmektedir. Kişinin doğuştan sahip olduğu psikolojik temeli, zekâsı ve organik yapısı, onda hayatı boyunca var olacak kişiye özgü niteliklerdir. Bu nedenle karakter birçok çalışmada kişilik kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Usal ve Kuşluyan, 2006 s. 79). Sosyal ortamlarda öğrenilenler ve benimsenen değer yargıları karakterin gelişimini sağlamaktadır. Toplumdaki kişilerle ilişkilerdeki tutumlar ve davranışlar, bu tutum ve davranışların insanlar üzerindeki etkilerine bakılarak karakter özellikleri belirlenmektedir (Mehmedoğlu, 2004 s. 48).

Esasen, karakter kavramı, kişilik kavramının ahlaki ve sosyal yönünü ifade etmekte iken; kişinin zihinsel gücünü şekillendiren ve oluşturan özellikler olarak ifade edilmektedir (Zel, 2006 s. 18). Kişilerin ortaya koyduğu kişilik özellikleri esasen karakterinin bir görüntüsüdür (Tutar, 2015 s. 275). Dürüstlük, misafirperverlik, hırsızlık, yalancılık gibi özellikler karaktere ilişkin özelliklerdir (Boz vd., 2004 s. 106).

Kişinin bulunduğu toplumun değer yargıları karakterini etkilemektedir. Kişinin toplumun değer yargılarına uygun davranması durumunda karakterli, değer yargılarına uygun olmayan davranışlar sergilemesi durumunda ise karaktersiz olarak ifade edildiği bilinmektedir. Toplumda kişisiz olarak ifade edilen kişilerin aslen karakterinin toplumsal değer yargıları ile uyumsuzluğu ifade edilmektedir (Eroğlu, 2010 s. 216). Bu bağlamda kişinin sahip olduğu kişilik yapısının bilinebilmesi karakter özelliklerinin bilinmesi ile mümkün olabilmektedir.

4.3.2. Mizaç

Mizaç kişiliğin oluşumuna katkı sağlayan bir diğer bileşendir. Kişiden kişiye farklılık gösteren mizaç, kişiye özgü, sınırlı ölçüde bazı duygusal durumlara ilişkin tepkilerdir (Tutar, 2015 s. 276). Kalıtsal özellikler taşıyan ve süreklilik gösteren mizaç, kişiliğin bir kısmını açıklamakta kullanılır. Kişilik oluşumuna katkı sağlayan karakter mizaca dayanır. Karakterin ahlaki ve toplumsal bir değer sağlamasında mizacın önemli bir yeri vardır (Güney, 2011 s. 64). Sıkılgan, karamsar, neşeli ve iyimser olmak, öfkelenmek ve kızmak gibi kişiye göre değişkenlik gösteren özellikler mizacı oluşturmaktadır (Köknel, 1995 s. 19-20).

Hipokrat M.Ö. 4. yy..da kişinin beden kimyasının üzerinde mizacın etkisi olduğunu ileri sürmüş ve mizacı 4 grupta ele almıştır. Bunlar; kızgın mizaç, neşeli mizaç, soğukkanlı mizaç ve melankolik mizaçtır (Zel, 2006 s. 20). Kızgın mizaca sahip kişiler, heyecanlı, hareketli, çabuk kızan bir yapıya sahiptir ve güçlü bir mizaçtır. Neşeli mizaca sahip kişiler, neşeli ve hareketli bir yapıdadırlar ve ilgi alanları kolay değişebilmektedir. Soğukkanlı mizaca sahip kişiler fazla neşeli olmayan, az hareketli, soğukkanlı kişilerdir ve güçlü bir mizaçtır. Melankolik mizaç, hareketsiz, sıkılgan, üzgün, zayıf bir kişiliği yansıtan mizaç türüdür (Güney, 2011 s. 64-65). Kişisel mizaç genellikle devamlılık arz eden bir yapıya sahiptir ve kişinin düşüncelerinin ve davranışlarının eğilimini ifade etmektedir (Erdoğan, 2007 s. 245). Bu nedenle mizaç kişilik yapısı içerisinde önemli bir bileşen olarak kişiliği etkilemektedir.

4.3.3. Yetenek

Kişilik oluşumunda etkisi bulunan üçüncü bileşen yetenektir. Kişinin anlama, analiz etme, çözümüleme, sonuca varabilme gibi zihni özellikler ile bazı olguların gerçekleştirilebilmesi hususundaki bedensel özellikleri yetenek olarak ifade edilmektedir. Örnek olarak zekâ düzeyi yüksek olan bir kişinin çatışma durumlarında daha iyi ve daha hızlı uyum göstermesi beklenmektedir (Güney, 2011 s. 65). Kişilerin sahip olduğu yetenekler, bedensel yetenekler ve zihinsel yetenekler olmak üzere iki kısımda ele alınmaktadır (Erdoğan, 2007 s. 363). Bedensel yetenek, kişilerin fiziksel özelliklerine ilişkin yürüme, koşma, ayakta durma gibi kişinin organlarını kullanabilmesine yönelik yetenekleridir. Bu yetenekler kişinin tecrübesine, yaşına ve eğitim düzeyine göre farklılaşabilmektedir. Bedensel yetenekler kişinin hayatını devam ettirebilmesi için gerekli olan yeteneklerdir (Güney, 2011 s. 65). Zihinsel yetenek ise, karşılaştığı konularla ilgili anlama, kavrama, çözümüleme ve sonuç çıkarabilme gibi özelliklerdir. Kişilere kalıtım yoluyla aktarılan özellikler ve sonradan eğitim yoluyla sağladığı birikim, zihinsel yeteneğin gelişimini etkilemektedir. Kişilerin zihinsel yetenekleri zekâları ile ilişkili olması nedeniyle zihinsel yetenekten bahsedildiğinde aslında zekâdan bahsedilmektedir (Erdoğan, 2007 s. 363). Bu bağlamda yetenekler de kişiliği oluşturan ve etkileyen önemli bir bileşendir.

4.3.4. Benlik

Benlik kavramı son zamanlarda psikologların yoğun ilgi gösterdikleri ve inceledikleri bir kavram haline gelmiştir. (Baymur, 2006 s. 285). Kişinin kendini tanımasına ve değerlendirmesine ilişkin ve kendi kişiliğine ilişkin kanıları benlik olarak tanımlanmaktadır. Kişinin hayatı boyunca karşılaştığı olumlu ve olumsuz durumlar sonucunda öğrendiği ve gelişimi devam eden bir kavramdır. Bu açıdan kişinin yaşadıkları benliğini etkilemektedir. Kişinin olumlu bir benliğe sahip olabilmesi için koşulsuz sevgi ortamında yetişmesi gerekmektedir. Benliğin de kişilik gibi anlaşılması güç bir kavram olmasının nedeni kişinin iç varlığını oluşturmaktan kaynaklanmaktadır (Güney, 2009 s. 210). Kişilerin çoğu benlikleri konusunda bilinçli değildir. Kişinin benliğinin farkına varabilmesi ve anlamlandırabilmesi için kendi için sorduğu sorulara içten cevap verebilmesi gerekir. Doğru ve yanlış olan nedir? Ben neyim? Ne yapabilirim? Amaç ve hedefim nedir? Nelere inanmam gerekir? Nelere inanmamalıyım? Değer yargıları nedir? gibi sorular bu soruları oluşturmaktadır (Güney, 2009 s. 188). Bu sorulara verilen cevaplar kişiliği oluşturan önemli bir bileşen olan benliği ortaya çıkaracaktır.

4.4. Kişiliğin Oluşumunda Etkili Olan Faktörler

Kişiliği oluşturan faktörlerin neler olduğuna ilişkin soruyu cevaplamak oldukça zordur. Çünkü kişilik oluşumunda etkili olan psikolojik bilişsel faktörlerin yanında pek çok faktör bulunmaktadır (Nair, 2010 s. 136). Kişiler mevcut alışkanlıklarını değiştirmek istemezler ancak aynı zamanda geleceğe de uyum sağlamak isterler. Bu nedenle kişilik üzerinde geçmişin izleri, bugünün uygulamaları ve geleceğin eğilimleri etkili olmaktadır (Zel, 2006 s. 12). Kişilik oluşumunu etkileyen unsurlara ilişkin birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalardan bazıları genetik ve çocukluk döneminin başlangıcındaki gelişim sürecini ele alırken; bazıları çevresel ve toplumsal etkilere ilişkin olmuştur. Diğer bir deyişle kişiliğe ilişkin çalışmalarda kişilik oluşumunda çevrenin mi yoksa kalıtımın mı etkili olduğuna yoğunlaşmıştır. Ancak çalışmalar göstermektedir ki böylesine kesin bir ayırım yapmak mümkün değildir. Kişilik üzerinde hem çevrenin hem de kalıtımın etkisi bulunmaktadır ve bu durum kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir (Robbins ve Judge, 2015 s. 135). Kişilik oluşumunu etkileyen ve literatürde genellikle üzerinde durulan faktörler şu şekildedir:

4.4.1. Kalıtımsal faktörler

Kişiliği belirleyen faktörlerden söz edildiğinde ilk olarak kalıtımsal faktörler akla gelmektedir. Kişilerin kalıtımsal yapısı çevresel etkilerle değişmemekte, kalıtımsal özellikler ebeveynlerden kuşaktan kuşağa geçmekte ve kişinin yaşamını önemli derecede etkilemektedir (Soysal, 2008 s. 7). Kişilerin fiziksel özellikleri büyük ölçüde, zihinsel özellikleri ise kısmen kalıtımsal yolla aktarılmaktadır. Dolayısıyla bedensel özelliklerin büyük kısmı kalıtımsal faktörlerin etkisiyle oluşmaktadır (Eroğlu, 2010 s. 205-207). Bu nedenle kişilik özellikleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Güney, 2009 s. 259). Ancak bazı kişilik özelliklerinin gelişmesinde hem kalıtımın hem de çevrenin etkisi bulunmaktadır (Özkalp vd., 2003 s. 243). Kazantseva ve arkadaşları (2018 s.167) yaptıkları araştırmada kalıtımsal faktörlerin kişiliğin oluşumundaki etkisini %30-40 olarak belirlemişlerdir. Yapılan çalışmalarda psikolojik özelliklerinin belirleyicisinin büyük oranda kalıtımsal faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Minnesota Üniversitesinde gerçekleştirilen ve 350 ikiz üzerinde yapılan çalışma da kalıtımın etkisinin önemi ortaya konmuştur (Nair, 2010 s. 137). Bir başka araştırma 133 çocuk üzerinde yapılmış ve kalıtımsal faktörlerin çalışanların duygusal duyarlılıklarında, düzenliliklerinde, hareketlilik düzeylerinde, tepki şiddetlerinde, yeni durum ve insanları kabullenme düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (İnanç vd., 2007 s. 68).

“Jim Twins” olarak bilinen ikizler üzerinde yapılan bir diğer çalışmada, denekler doğumdan itibaren farklı ailelerin vesayetleri altında büyümüşler ve 39 yıl sonra ikizler bir araya geldiğinde ilgi çekici sonuçlar elde edilmiştir. Çocuklarına aynı isimleri verdikleri, köpeklerine aynı isimleri koydukları, aynı marka sigarayı içtikleri gibi birçok benzer yönlerinin bulunduğu belirlenmiştir (Nair, 2010 s. 137).

Kalıtım anne ve babadan gelecek kuşaklara aktarılan ve çevresel etkilerle köklü bir değişime uğramayan özellikler olmakla birlikte, kişinin hayatını şekillendiren önemli bir faktördür (Soysal, 2008 s. 7). Kişinin kas yapısı, fiziksel duruşu, cinsiyeti, yüz güzelliği, huyu, refleksleri gibi birçok özelliği ebeveynlerinden kalıtım yoluyla aktarılmaktadır (Robbins ve Judge, 2015 s. 135).

Araştırma sonuçlarında da görüldüğü üzere kalıtımsal etkenler kişilerin davranışlarının farklılaşmasına neden olmaktadır. Kişilerin çevresine gösterdiği tepkiler, öğrenme becerileri, çevresel baskılara dayanma gücü gibi özellikleri kişiden kişiye farklılaşmakla birlikte kalıttan etkilenmektedir. Bu yüzden kalıtım kişilik özelliklerinin farklılaşmasında önemli bir etkidir (Güney, 2011 s. 58). Ancak kalıtım, kişilerin belirli bir fiziki çevre ve sosyal yapı içinde yaşamaları nedeniyle sonradan öğrenmiş oldukları davranış kalıplarını da etkileyebilmektedir (Eroğlu, 2010 s. 209). Kalıtımsal özelliklerin kişilerin zihni özelliklerini ve davranışlarını etkilediği ancak, kişinin ideallerinin oluşmasında, değer yargılarında ve inanç sistemi üzerinde etkisinin az olduğu belirtilmektedir (Erdoğan, 2007 s. 340). Bu nedenle kişilik oluşumunu yalnızca kalıtımsal faktörlere dayandırmamalı ve diğer faktörlerin de etkisi ele alınmalıdır. Kişilik gelişmesinde çevresel faktörler ve çevresel faktörlerin etkileşimine odaklanmanın, kişilik oluşumunda genetik mi yoksa çevremi etkilidir sorusuna göre daha önemli olduğu belirtilmektedir (Özkalp vd., 2003 s. 243).

4.4.2. Sosyo-kültürel faktörler

Kişilerin, ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla doğayla ve birbirleriyle olan ilişkileri neticesinde maddi ve manevi birikimler ile oluşan bütünlük kültür olarak ifade edilmektedir (Yörükân, 2006 s. 164). Bir toplumun örf adetleri, prosedürleri, kuralları, normları ve uygulamaları birleşimi ile kültür oluşmaktadır (Hiriyappa, 2009 s. 50-51). Kültürel değerleri soyut kavramlar oluşturmaktadır. Toplumdaki bireyler bu soyut kavramları içselleştirip davranışlarına yansıttıklarında somut hale gelirler. Bu davranışların genelleşmesi ile toplumdaki standart normlar meydana gelir. Bu standart normların toplumun tümü tarafından davranışlarına yansıtılmamasının nedeni algısal

farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Algıda seçicilik bu farklı algılamaların temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle toplumdaki öğrenme düzeylerinin dereceleri ve düzeyleri farklılaşmaktadır (Zel, 2006 s. 14). Kişi hayatı boyunca bulunduğu kültürden etkilenmektedir. Aynı zamanda kişilerin ilgileri ve idealleri de kültürü biçimlendirmektedir. Bu ilgiler ve idealler kişilik oluşumunda önemli etkiye sahiptir (Pervin ve Cervone, 2010 s. 17). Dolayısıyla farklı özelliklere sahip kültürlerden farklı kişilikler türemektedir (Aytaç, 2006 s. 153). Bu nedenle kalıtsal faktörlerden sonra kişilik oluşumunu etkileyen unsur kişilerin içinde bulunduğu sosyo-kültürel yapıdır. Ancak aynı kültürel yapı içerisinde olsa bile bu kültürel faktörlerin yansımaları her kişide aynı şekilde ortaya çıkmamaktadır. Toplumsal normların kişilerdeki davranış olarak ortaya çıkan yansımaları farklılık göstermektedir (Çetin ve Beceren, 2007 s. 115).

Kişilerin sosyalleşmesi ailede başlamakla birlikte, içinde bulunduğu toplum ve kültüre göre gelişmektedir. Önceleri kişiler bulundukları kültürün özelliklerini alırken, gelişimle birlikte bulundukları toplumun kültürünü de etkileyebilmektedir (Erkurt, 2014 s.25). Çalışma şekli, giyim tarzı, değerleri ve dini inanışları, dili kullanma şekilleri kültürün etkisindedir. Toplumsal anlamda ortak kültürün varlığı ifade edilse de, birçok faktörün etkisi ile alt kültürler oluşmakta ve bu gruplar kendilerine özgü alt kültüre sahip olmaktadır. Bu alt kültürde bulunan kişilerin kişilik özellikleri farklılaşabilmektedir (Kulaksızoğlu, 1998 s. 110).

Kişilik ile kültür ilişkisi doğumla başlamakla birlikte, yeni doğan çocuklar bakıma muhtaç olmaktadır. Çocukların bakımları aile ve topluma bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Kişilerin dini inanışları, giyim tarzları, dili kullanma biçimleri gibi özellikler içinde bulunulan kültürü yansıtmakta ve o kültürün etkisinde bulunmaktadır (Kulaksızoğlu, 1998 s. 110). Kişilerin içerisinde bulunduğu toplumsal kültürün özelliklerini seçememeleri nedeniyle mevcut toplumsal kültürün dayatmalarını kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. İnsan aklının esnekliği ve kıvraklığı karşı karşıya kaldığı durumlar tarafından yönlendirilmesini kolaylaştırmaktadır. Bireylerin değişiminde toplumsal olaylar önemli derecede etkili olmaktadır (Güney, 2000 s. 259). Dolayısıyla kişilerin düşüncelerinde ve davranışlarında içinde yetiştikleri kültürün izlerine rastlanabilmektedir. İyi bir sosyal sınıf içerisinde yetişen çocuk büyük olasılıkla iyi bir yaşam tarzına ve iyi bir işe sahip olacağı için bulunduğu sınıfa göre davranışlar sergilemektedir (Güney, 2011 s. 59).

4.4.3. Aile faktörü

Çevresel faktörlerden kişilik oluşumunda etkili olan faktörlerden birisi de aile faktörüdür. Kişilerin sosyalleşmesi ailede başlamakta ve sosyal değerler ilk olarak ailede öğrenilmektedir. Bu anlamda ebeveynler çocukların ilk sosyalleşme modelini oluşturmaktadır (Özcan, 2011 s. 69). Cinsiyet bağlamında rollerin benimsenme süreçleri ebeveynler taklit edilerek gerçekleşmektedir. Erkek çocuklar babalarına bakarak erkek davranışlarını, kız çocuklar da annelerine bakarak kadın davranışlarını öğrenmektedirler (Eroğlu, 2010 s. 165). Bu öğrenme sürecinde ebeveynlerini taklit ederek onların birçok kişilik özelliğini, kültürel ve ahlaki değerlerini içselleştirmektedirler (Zel, 2001 s. 24). Anne ve baba ise çocuklarında görmek istedikleri davranışları pekiştirerek veya ödüllendirerek, istemedikleri davranışları ise cezalandırarak davranışların, değerlerin, alışkanlıkların kazanımını sağlamaktadırlar (Güney, 2011 s. 58-59). Ayrıca ebeveynlerini örnek alan çocuklar, özel davranış biçimlerini, sosyal değerleri ve tutumları geliştirmektedirler. Ebeveynlerin çocuklara karşı olan sıcak ve olumlu davranışları sosyalleşmelerini etkilemekle birlikte, çocuklar olumlu ve sıcak davranışların etkisi ile özgüven sahibi, istikrarlı ve duygusal gelişim sağlamakta, yeterlilik algıları gelişerek olumlu dünya görüşüne sahip olmaktadır. Tam tersi durumda çocuklarda nevroitiklik, tepkisizlik ve düşmanca davranışlar görülebilmekte ve dünya görüşleri olumsuz etkilenmektedir (Triandis ve Suh, 2002 s. 140). Bu yüzden aile, kişilik oluşumunda önemli bir etkiye sahiptir.

Çocuğun fikirlerinin ve isteklerinin dikkate alındığı ailelerde, çocukların kolay ilişki kurduğu ve rasyonel davrandığı belirtilmektedir. Otoriter ailelerde ise çocukların isteklerinin dikkate alınmadığı ve çocukların da büyüdüğünde otoriter bir kişiliğe sahip olduğu belirtilmektedir (Eroğlu, 2010 s. 212). Çocukların cinsiyetlerine ilişkin kimlikleri de ailede oluşmaktadır. Erkeklerin saldırgan ve sert oyunlar oynaması, duygusal olmaması bazı ailelerde kabul görmektedir. Bu tür aile ortamında yetişen bir çocuğun gelecekte sert ve saldırgan bir kişiliğe sahip olması muhtemeldir. Buna benzer kız çocuklarının da duygusal olması ve söz dinlemesi beklenen bir durumdur (Güney, 2011 s. 58-59). Bu beklenti ve anlayışa sahip aile ortamında yetişen kız çocuğunun da daha pasif bir kişiliğe sahip olması muhtemeldir. Diğer taraftan ebeveynlerin çocuklarının her isteklerini yapmalarının da kötü bir davranış biçimi olduğu ifade edilmektedir. Çocuğun her isteğinin karşılanması gelişim sürecindeki çocukların kişilik gelişimini engellemektedir. Bunun nedeninin bu yetiştirme tarzında yetişen çocukların özgüvenlerinin

zayıf olacağı ve bu nedenle karşılaştıkları zorluklarla mücadele edemeyecekleri olduğu belirtilmektedir (Güney, 2000 s. 261).

Kişilik oluşumunu etkileyen bir diğer unsur aile yapısı ve aile içerisindeki kardeşlik ilişkileridir. Aile yapısının günümüzde geniş aile yapısından çekirdek aile yapısına evrilmesi, aile bireylerinde sorumluluk duygusunun azalmasına ve kişisel ihtiyaçların öncelik kazanmasına neden olmuştur. Tek çocuklu ailelerde ilginin çocuk üzerine yoğunlaşması bencil ve paylaşmayı bilmeyen bireylerin oluşmasına neden olmaktadır. Böyle yetişen çocuklar sonraki hayatlarında karşılaştığı problemleri tek başına çözememe sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır (Eroğlu, 2010 s. 212-213). Bu bağlamda toplumda kişilik oluşumunun yönlendirilmesi için aile bireylerinin eğitiminin sağlanması çocukların gelişim sürecinde kişilik oluşumlarını olumlu etkileyebilmekte ve toplumdaki kişilik yapısı istenen şekilde oluşabilmektedir.

4.4.4. Coğrafi ve fiziki faktörler

Kişilik oluşumunu ve gelişimini etkileyen bir diğer faktör coğrafi ve fiziki yapıdır. Bireyin içinde bulunduğu coğrafi ve fiziki yapı olarak ifade edilen dağlar, göller, nehirler, iklim şartları kişilik yapısında ve gelişim sürecinde etkili olmaktadır. Bunun yanında kişinin hayatını sürdürdüğü evin fiziki özellikleri, temizliği, havalandırması gibi durumlar da kişilik gelişiminde etkili olabilmektedir (Zel, 2001). Coğrafi ve fiziki faktörlere bağlı olarak mevsimsel değişikliklere göre kişilerin davranışları ve özellikleri de değişkenlik gösterebilmektedir. Güçlü mevsimsel değişikliklerin meydana geldiği ülkelerde yüksek kültürlülüğün görüldüğü belirtilmektedir (Eroğlu, 2010 s. 168).

Çevre sadece kişiliği değil o bölgede yaşanan toplumun kültürünü ve antropolojik yapısını da etkilemektedir (Zel, 2006 s. 16). Aynı bölgede yaşayan kişilerin kişilik özellikleri de birbirine benzemektedir. Kıyı bölgelerde yaşayanlarla, karasal bölgelerde yaşayanların ve dağlık bölgelerde yaşayanların arasında kişilik farklılıkları görülmektedir. Bunun yanında soğuk iklim koşullarında yaşayanlar ile sıcak iklim koşullarında yaşayanlar arasında da kişilik farklılıkları görülmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008 s. 81). Avrupa'nın kuzeyinde olduğu gibi soğuk iklimlerde yaşayan kişilerin daha sert ve donuk bir mizaca sahip oldukları ve ilişkilerinde mesafeli davrandıkları belirtilirken; Güney Amerika, Akdeniz havzası gibi kıyı bölgelerde ve sıcak iklimlerde yaşayan kişilerin ise daha yumuşak ve gevşek mizaca sahip oldukları ve duygusal durumlarının hızlı değişebildiği belirtilmektedir (Eroğlu, 2010 s. 215). Ülkemizde de Karadeniz bölgesinde yaşayanların sinirli ve hırçın bir kişiliğe sahip

oldukları, doğu bölgelerde yaşayanların ise katı ve sert bir mizaca sahip oldukları bilinmektedir. Karadeniz insanının hırçın yapısının sürekli yağmurlu bir iklimde bulunmaları ve coğrafi şartların zorluğundan kaynaklandığı belirtilirken, doğu insanının sert yapısının soğuk iklim şartları ve coğrafi şartların zorluğundan kaynaklandığı belirtilmektedir.

Bunun yanında coğrafi koşulların kişilik özellikleri üzerindeki etkisine ilişkin farklı görüşlerde bulunmaktadır. Örneğin doğu insanın sert mizacının coğrafi özelliklerden değil, tarihsel süreç içerisinde nesilden nesile aktarılan davranış kalıplarından kaynaklandığı belirtilmektedir (Eroğlu, 2010 s. 215). Ancak literatür incelendiğinde kişilik oluşumuna ilişkin bilimsel çalışmaların büyük çoğunluğu coğrafi ve fiziki faktörlerin kişiliği etkilediği yönündedir.

4.4.5. Sosyal yapı, referans grupları ve sosyal sınıf faktörleri

Kişilerin aidiyet duygusu göstermekte olduğu sosyal sınıf, kişinin eğitim olanakları, yaşam tarzı, eğilimleri ve düşünceleri, tüketim alışkanlıklarını ve bazı kişilik özelliklerini etkilemektedir (Eroğlu, 2010 s. 211-212).

Kişilerin yakın çevresi olarak ifade edilebilecek, aile, arkadaş, akraba, komşu, iş arkadaşı, meslek kuruluşları ve sosyal gruplar ile kişiler etkileşim içindedir. Bunun yanında kişiler bu gruplar içerisinde yer almayan etkileşimde olmadıkları sinema yıldızları, müzik grupları, ünlü sporcular gibi kişileri de referans gruplarına dahil etmektedirler. Bu referans gruplarını kişinin örnek aldığı ve giyinişini, değer yargılarını, davranışlarını tutumlarını ve hareketlerini bu gruplara göre şekillendirdiği belirtilmektedir. Bu bağlamda kişilik oluşumu üzerinde referans gruplarının da etkisi bulunmaktadır (Çiçek, 2007 s. 65).

Çocuğun yetiştiği sosyo-ekonomik düzey olarak ifade edilebilecek, gelir düzeyi, meslek düzeyi, yaşam tarzları davranışları etkileyebilmektedir. Kişiler içerisinde bulundukları sosyo-ekonomik düzeye paralel davranışlarda bulunmaktadır. Yüksek sınıf düzeyinde bulunan kişilerin alışkanlıkları ve hobileri ile düşük sınıf içerisinde yer alan kişilerinki farklılaşmaktadır. Düşük sınıf içinde yer alan kişiler olanakları doğrultusunda hayatlarını devam ettirme mücadelesi içerisinde bulunmaktadırlar (Güney, 2009 s. 191).

4.4.6. Diğer faktörler

Kişilik oluşumunu etkileyen diğer faktörler, kitle iletişim araçları, doğum sırası ve yetişkinler grubu gibi faktörler olarak ifade edilmektedir (Zel, 2001 s. 26). Kitle iletişim

araçları, kişilik gelişimini önemli derecede etkilemektedir (Eroğlu, 2010 s. 215). Cep telefonu, internet, radyo, televizyon, dergi ve gazeteler gençlerin davranış kalıplarının oluşmasını önemli derecede etkilemektedir. Bunun yanında kişilik oluşumu üzerinde etkisi olduğu ileri sürülen bir diğer faktör doğum sırasıdır (Schwar ve Mahony, 2012 s. 56). Adler (1928) kişinin doğum sırasının kişilik oluşumunu etkilediğini belirtmektedir. Ailede ilk doğan çocuğun yetenekli, zeki ve daha kolay sosyal ilişki kurabildiği belirlenmiştir. Bunun yanında ailede çocuk sayısı ne kadar fazla ise ilk çocuk ile son çocuk arasında ilişki kurma düzeyi ve zekâ düzeyi açısından fark arttığı belirlenmiştir (Zel, 2001 s. 26). Bunun yanında ilk çocukta ebeveynlerin tecrübesiz olmaları nedeniyle çocuklarına daha fazla ilgi gösterdikleri, sonraki çocuklarda ise daha tecrübeli ve bilgili olmaları nedeniyle olgun davrandıkları ve çocukların daha rahat yetiştiği bu nedenle sonraki çocukların daha sosyal oldukları belirtilmektedir. İlk çocuğa verilen önemin fazla olması, davranışlarının yargılanmadan hoş karşılanması, şımarık yetiştirilmesi, ortanca çocuğun bu hoşgörü ve sevgiden pay alma girişiminde bulunmasına neden olabilmektedir (Yüksel, 2006 s. 61). Kişilik oluşumunda etkisi olan bir diğer faktör kişinin yetişme çağında içinde yer aldığı yetişkin grubudur. Kişilerin gelişim sürecinde etkileşim içinde bulundukları yetişkin grubunun rehberliği etkili olmaktadır. Gelişim sürecinde kişilerin gelecek planları, eğilimleri, ilgileri, idealleri, yakın çevresinde yer alan kişileri örnek alarak oluşabilmektedir. Örnek alınan kişilerin kişilik özellikleri, örnek alanların kişiliğini etkileyebilmektedir (Eroğlu, 2010 s. 213-214).

Yukarıda belirtilenlerin dışında literatürde farklı araştırmacılar tarafından birçok kişilik oluşumunu etkileyen faktörün incelendiği görülmektedir. Bu faktörlerden birisi de durumsallık faktörüdür. Kişilik gelişimi ve değişimi durumsal faktörlere bağlı olarak gerçekleşebilmektedir. Çalışan kişilerin iş koşullarının ağır olması veya yoğun tempolu bir işte çalışmaları kişilik yapısını farklılaştırmaktadır. Bürokratik örgüt yapısına sahip işlerde çalışanların zamanla tembelleştikleri belirtilmektedir (Eroğlu, 2010 s. 169). Bunun dışında kişilik gelişiminde psikolojik etkenlerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Psikolojik etkenler, kişilerin motivasyonunu, kazandıkları ilgi alanlarını, çeşitli yeteneklerini, tutumlarını oluşturan entelektüel sermayelerini içine almaktadır (Kuravatti ve Malipatil, 2017 s. 609). Bireylerin karşılaştıkları olaylar karşısındaki tepkilerini bu faktörler belirlemekte ve gelişimini etkilemektedir. Örnek olarak kararlılık düzeyi yüksek olan bireylerin hızlı karar alması mümkün olabilmektedir.

4.5. Kişilik Modelleri

Kişiler arasındaki davranış farklılıklarını açıklamak amacıyla bazı kişilik modellerinden faydalanılmaktadır. Farklı zamanlarda farklı araştırmacılar tarafından kişilerin özellikleri dikkate alınarak birçok kişilik modellemesi yapılmıştır. Bu modellemelerden bazıları aşağıda açıklanmıştır.

4.5.1. Myers-Briggs (MBTI) tipi kişilik modeli

Isabel Myers ve Katharina Cook Briggs tarafından geliştirilmiştir. Myers-Briggs tipi kişilik modeli 1940'lı yıllarda geliştirilmiştir. Model geliştirilirken, Carl Jung'un kişiler arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri araştıran kişilik kuramı temel alınmıştır. Modelde her biri iki seçenektan oluşan dört ana tercih bulunmaktadır (Özkalp, 2013 s. 37). Myers ve Briggs'e göre, kişiler bu sekiz seçeneğin tümünü kullanabilmekte fakat bazı durumlarda kişi birbiriyle zıt olan bu kutuplarda birisini seçebilmektedir (Güneş ve Gökçek, 2012 s. 30).

Dışadönüklük/İçedönüklük: Kişinin dış dünyası ile iç dünyası arasındaki tercihlerine ilişkindir (Zel, 2001 s. 39). Dışa dönük kişiler, kendini ifade edebilen, sosyal ve sempattiktirler. İçe dönük kişiler ise, utangaç ve sessizdirler (Robbins ve Judge, 2015 s. 137). Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip kişiler, diğer kişilerle etkileşimleri sonucu enerjili ve mutlu olurlar. İçe dönük kişiler ise yalnız kalmaktan memnuniyet duyan kişilerdir ve bu şekilde mutlu olurlar (Özkalp, 2013 s. 37).

Duyusal ve Sezgisel: Duyusal ve sezgisel boyut kişilerin algılamaya ve bilgi toplamaya ilişkin tercihlerini ortaya koymaktadır. Duyusal kişiler, bilgi toplarken beş duyularından yararlanırlar. Gerçeğe dayanan, nicel ve elle tutulur bilgilere göre davranışlarını ortaya koyarlar. Gündelik işlerinde detaycı davranırlar. Sezgisel kişiler ise hislerine dayanarak bilgileri elde ederler, bilinç dışı durumlara yoğunlaşırlar ve detaylara değil resmin bütününe bakarlar (Özkalp, 2013 s. 37; Robbins ve Judge, 2015 s. 137).

Düşünsel ve Duygusal: Kişilerin aldıkları kararlarda ve karşılaştıkları sorunlarda düşüncelerini ve mantıklarını sübjektif veya objektif açıdan kullanma şekli ile ilgili boyutlarıdır (Zel, 2001 s. 39). Düşünsel kişiler, karşılaştıkları sorunların çözümünde sebep-sonuç ilişkisi içinde bilimsel yöntemleri kullanarak, duygusallıklarını işin içine katmadan mantıklarına göre karar verirken; duygusal kişiler, kişiselliklerini ön plana çıkararak duygularına ve değer yargılarına göre hareket ederler. Duygusal kişilerde duygular ön planda olduğu için sübjektif karar verirler (Özkalp, 2013 s. 37-38; Robbins ve Judge, 2015 s. 137).

Yargısal ve Algısal: Kişinin dünyasının daha esnek veya daha düzenli olması bakımından tercihlerini gerçekleştiren kişilik tipleridir. Yargısal kişiler daha yapısalcı hareket ederek dış dünya ile ilişkilerinde düzenli olmayı tercih ederler. Bu kişiler başladıkları işleri sonlandırmaktan zevk alırlar, karşılaştıkları problemleri çözmekten hoşlanırlar, karar süreçlerini kontrol ederler, katı olmayan esnek ve içlerinden geldiği gibi plansız hareket eden kişilerdir. Algısal kişiler ise, bekleyip görme prensibi ile davranış gösteren, elde ettiği yeni bilgilere göre karar veren, ani ve beklenmedik kararlardan kaçınan, yeni bilgiye açık ve meraklı kişilerdir (Özkalp, 2013 s. 38).

4.5.2. A ve B kişilik sınıflandırması

Bu sınıflandırma 1960'lı yılların sonlarına doğru kardiyolog Freidman ve Rosenman tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde kişilerin stres düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Model, kişilerin stresi ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Zel, 2001 s. 44). Freidman ve Rosenman, kalp hastalarının çoğunun endişeli olduklarını belirtmektedirler ve kalp hastaları üzerinde yaptıkları incelemeler sonucunda hastaların A ve B tipi olmak üzere ikiye gruba ayrıldığını görmüşlerdir (Durna, 2004 s.198). Bu iki kişilik tipinin kendine özgü özellikleri Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri (Luthans, 1995'den aktaran Durna, 2004 s.201)

A Tipi Kişilik	B Tipi Kişilik
Daima eylem halindedirler	Zamanla pek ilgileri yoktur
Hızlı yürürler	Sabırlıdırlar
Hızlı yerler	Övünmekten hoşlanmazlar
Hızlı konuşurlar	Oyunları ve sporları kazanmak için değil eğlenmek için yaparlar
Sabırsızdırlar	İçleri rahat bir şekilde dinlerler
Aynı anda iki işi yaparlar	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirler
Boş zamanları pek yoktur	Yumuşak başlıdırlar
Sayılara karşı saplantılıdırlar	Asla acele etmezler
Sayılarla başarıyı ölçme eğilimindedirler	
Agresiftirler	
Rekabetçidirler	
Sürekli zaman baskısı altında yaşarlar	

A kişilik tipi grubunda yer alan kişiler çalışmalarına bir zaman sınırı koyarak fazla iş alırlar ve uzun süre çalışırlar. Geceleri ve hafta sonları çalışan ve eve iş getiren tiplerdir. Hedeflerini yüksek tutarlar ve hedefe ulaşmak için çok çalışırlar. B kişilik tipindeki kişiler ise zaman açısından esnek çalışmayı seven, aceleci olmayan, çalışma hayatında düzenli ve hayatını rahat bir bakış açısıyla sürdüren kişilerdir. B kişilik tipine sahip olan kişilerin stres yapma ve stresin olumsuz sonuçlarına maruz kalma olasılıkları daha düşüktür (Kırel, 2013 s. 150).

4.5.3. Jung'ın kişilik modeli

Jung'ın kişilik modeli analitik psikoloji kuramına dayanmaktadır. Jung'ın kişilik modelinde iyi belirlenmiş bir birey, kolektif bilinçsizlikten kaynaklanan talepler ile dış dünyadaki gerçekler arasında uzlaşma arayışındadır. Modelde kişinin iç dünyaya yönelik tutumu ve dış dünyaya yönelik tutumu olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmiştir. Jung, düşünceye dayalı, değerlendirici, algısal ve bilinçdışı olmak üzere dört temel psikolojik tip tanımlamıştır (Roeckelein, 1998 s. 276-277). Jung, dışa dönüklük ve içe dönüklük

boyutları bağlamında araştırmalar yapmıştır. Kişilerin deneyimlerinin ve beklentilerinin kişilik yapılarını etkilediğini ileri sürmüştür (Şimşek vd., 2014 s. 80).

4.5.4. Eysenck'in kişilik modeli

Hans Eysenck, kişilik testleri sonucunda üç boyuta ulaşmıştır. Bu boyutlar, nevrotiklik, dışa dönüklük ve psikotiklik (Gerrig, 2012 s. 358). Kişilikteki farklılıkları anlamak için bu üç düzeyde ele almak gerekir. Dışa dönük ve içe dönük kişiler uyarılma düzeyleri bakımından; nevrotik kişiler duygusal kararlılık ve sinir sistemi bakımından; psikotik kişiler ise sağduyu, göz ardı etme ve dürtüsüz davranma bakımında farklılaşmaktadırlar (Eysenck, 1997 s. 15). Kişilerin özelliklerini dışa ve içe dönüklük bağlamında değerlendiren Eysenck dört kişilik tipine ulaşmıştır. Bunlar (Şimşek vd., 2014 s. 79): Melankolik (temkinli, katı ve asosyal, ketum, hırçın, kötümser ve endişeli), flegmatik (güvenilir, sakin, kontrollü, geçimli, rahat, pasif ve başkasını düşünen), kolerik (iyimser, aktif, atak, saldırgan, alıngan, çabuk heyecanlanan ve huzursuz) ve senger (lider, pratik, umursamaz, canlı, sosyal, hazır cevap, dışa dönük, aktif ve konuşkan) şeklindedir.

4.5.5. Seagal'ın kişilik modeli

Seagal, toplumdaki kişilerin %99'unun fiziksel, zihinsel ve duygusal olmak üzere üç boyut altında toplandığını belirtmektedir (Güney, 2007 s. 514). Fiziksel boyut, hareket ve beden ile ilişkili; zihinsel boyut, düşünme ve akıl ile ilişkili; duygusal boyut ise ilişkiler ve hisler ile ilişkilidir (Şimşek vd., 2014 s. 80).

4.5.6. Sheldon'un kişilik modeli

Sheldon (1954), kişilik özelliklerinin bireylerin fiziksel yapıları ile ilişkili olduğunu ve bedensel yapıların mezomorf, endomorf ve ektomorf olmak üzere üçe ayrıldığını belirtmektedir (Sheldon. 1954'ten aktaran Cüceloğlu, 2016 s. 417).

Endomorf tipine sahip insanlar, düzgün ciltli, gevşek kaslı, seyrek saçlı ve karın bölgesi geniş tiplerdir. Bunlar, kaygılanan, kolay ve çabuk duygulanan, hoşgörülü, arkadaş canlısı, arkadaş edinme eğilimli, neşeli, rahatına düşkün, yemekten hoşlanan, uyuşuk ve yavaş hareketli kişilerdir. Mezomorf tipine sahip olan kişiler, kasları ve omuzları gelişmiş, atletik yapılı ve dayanıklı kişilerdir. Bunlar, saldırgan, dışadönük, saygısızca davranan, kalabalıktan hoşlanan, yönetme eğilimli, atılgan, girişken ve maceracı kişilerdir. Ektomorf kişiler ise kas yapıları iyi gelişmemiş, uzun ve ince kişilerdir. Bunlar, yalnız kalmayı seven, içine kapanık, endişeli, yavaş hareketli kişilerdir.

Ancak bu üç tipin saf olarak bulunması zordur. Bu yüzden kişide hangi kişilik tipine uygun özellikler daha ağır basmakta ise o kişilik tipi ortaya çıkacaktır (Hazar, 2006 s. 129).

4.6. Kişilik Kuramları

Kişilik, günümüze kadar birçok araştırmaya konu olmuş ve psikoloji biliminin temel konularından olan kişilik ile ilgili birçok tanım, kuram ve ölçme yöntemleri geliştirilmiştir (Zel, 2001 s. 33). Bu kuramların bazıları kişiliğin yansımalarını esas alırken; bazıları kişilik oluşumuna odaklanmıştır (Erdoğan, 2007 s. 362). İnsanoğlunun karmaşık kişilik yapısına sahip olması nedeniyle günümüze kadar kişilik ile ilgili birçok araştırma gerçekleştirilmiştir ancak henüz bir fikir birliğine ulaşamamıştır (Zel, 2006 s. 33). Yaklaşık olarak 2500 yıl kadar önce Aristo ve Hipokrat gibi filozoflar yüz özellikleri ile karakter arasında bağlantı arayışında olmuşlardır. Kişilik kavramını açıklamaya çalışan kuramlar, kişileri motive eden unsurları tanımlamaya çalışarak, kişiler arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri inceleyerek, kişilerin eşsiz özellikleri ve tutarlılıklarına göre kişileri sınıflandıran kişiliğe ait özellikler ve faktörler üzerinde durmuşlardır (Whitworth, 2008 s. 923). Kişilik kuramcılarının amaçları, kişilerin kendilerine özgü özelliklerini belirlemek ve bu özelliklere göre kişileri teorik olarak gruplara ayırmak olmuştur. Diğer bir ifadeyle kişilerin davranışlarının açıklanmasına ve anlaşılmasına yönelik çalışmalar yapan araştırmacıların analizlerini kolay yapabilmeleri için kişilik kalıpları oluşturmaya çalışılmıştır (Özdevecioğlu, 2002 s. 116).

Kişilik kuramları genellikle üç fonksiyonu yerine getirmektedir. Birinci olarak, insan doğasını felsefi açıdan ele almakta; ikinci olarak insan karakteristiğinin ve psikolojik mekanizmaların anlaşılmasını sağlamakta; üçüncü olarak ise, kişilik kuramlarına ilişkin değişkenleri ve kavramları belirleyerek kişilik psikolojisinin sınırlarını ve kapsamını belirlemektedir. Bu şekilde, kişiliğe ilişkin önemli sorunların araştırmacılar tarafından ele alınmasını sağlamakta ve sağlanan ilerlemeler ile ilgili standartlar geliştirmektedir (Costa ve McCrae, 1996 s. 55).

Kişiliğe ilişkin kuramların her biri bireysel farklılıkların ve insan doğasının farklı yönleri üzerinde durmakta ve farklı açıklamalar yapmaktadır. Bunun için kişiliğin açıklanmasında tek bir kurama bağlı kalmak yerine birden fazla kuram bağlamında konunun ele alınması kişiliğin açıklanması ve anlaşılmasında daha yararlı olabilmektedir.

4.6.1. Psikoanaliz kuramcıları

4.6.1.1. *Sigmund Freud'un psikoanalitik kuramı*

Kişilik doğasına ilişkin uzun yıllar çeşitli fikirler ortaya atılmış olsa da, kişilik kuramcısı ilk olarak 1800'lü yılların sonlarında ortaya çıkan nörolog, psikoanalitik kuramının kurucusu Sigmund Freud olmuştur (Burger, 2006 s. 71). Kişiliğe duygusal açıdan yaklaşan Freud, babası öldükten sonra kendini analiz ederek kişinin zihinsel yapısının psikolojik olarak dışa yansıdığını belirtmiştir.

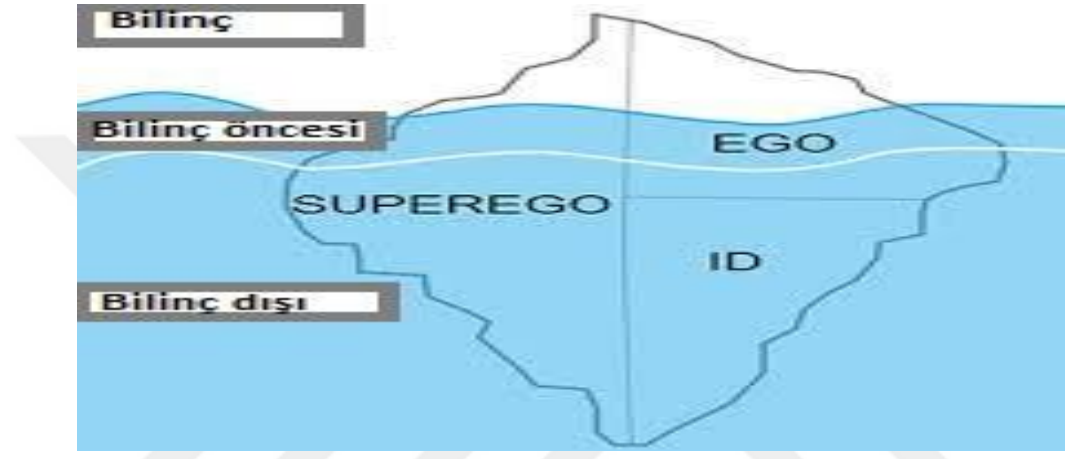
Bu kuramın odak noktasını bilinçaltı oluşturmaktadır. İnsanların dürtüleri ve içgüdüleri ile donatılmış bir şekilde doğduğunu ve isteklerini en hızlı bir şekilde gidermek amacıyla haz ilkesi ile harekete geçtiğini belirten bir kuramdır (Güney, 2011 s. 67). Kurama göre kişiliğin özünü bilinçaltı süreçler oluşturur ve zihinsel yapıların sürekli çatışması ile çalışmaktadır.

Freud'a göre, kişilik, id (alt benlik), ego (benlik) ve süpereo (üst benlik) olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır (Akyıldız, 2006 s. 3). İd, kişilerin doğuştan gelen, öncelikle tatmin edilmesi gereken fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçları ile arzularının depo edildiği bir bölümdür. Libido olarak da adlandırılan id, yasak, suç, günah, ayıp gibi kültüre bağlı sınırlamalardan etkilenmeyen ve kişilerin hislerini ve doğal dürtülerini yansıtır (Eroğlu, 2010 s. 219).

Süpereo ise, id ile sürekli mücadele içindedir ve onun tam karşıtıdır. Toplumsal geçerliliği olan kurallar bakımından kötü davranışların cezalandırıldığı, iyi davranışların ödüllendirildiği ve davranışların kontrol edildiği kişilik birimidir. Süpereo, toplumun ahlaki standartlarının göstergesidir. Kişiler, toplum içindeki deneyimlerini ve toplumun değer yargılarını algılar ve benimser. Bunun için, süpereo aniden değil süreç içinde oluşmaktadır. Kişiler süpereo sayesinde düşüncelerini, davranışlarını, duygularını ve eğilimlerini kontrol ederler. İd, kişilerin ne yapmak istediğini belirtirken, süpereo kişilerin toplum içinde ne yapması gerektiğini belirtir (Zel, 2001 s. 33; Güney, 2011 s. 68).

Ego, idin arzularının süpereo ile uyumunu sağlar ve kişilerin kontrollü ve kontrolsüz arzuları veya olumlu ve olumsuz yönleri arasında dengeyi sağlamaktadır. Ego, idin arzularını kısıtlayarak engeller ve toplum tarafından uygun yol oluşuncaya kadar dürtülerin ertelenmesini sağlar. Kişilerin egolarının düzgün çalışması, kişilerin tutarlı davranışlarını ve zihin sağlığını olumlu etkiler (Eroğlu, 2010 s. 219).

Ego, idin isteklerini karşılarken, hem süperegonun sert sınırlandırmalarını göz önünde bulundurmakta hem de dış dünyanın nesnel gerçekliği ile mücadele etmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 24-35). Ego, yaşamın ilk dönemlerinde oluşmaya başlamakta ve çocuğun çevresini tanımaya başlaması ile birlikte bilinçli hale gelmektedir. Ego kişiliğin bilinçli kısmını oluşturmaktadır. Kişilerin duygu, düşünce, his ve sezgilerinin gelişmesi ile bilinç alanı genişlemektedir (Zel, 2001 s. 35-36). Şekil 4.1’de Freud’un id, ego ve süperego ile bilinç, bilinç öncesi ve bilinç dışı birlikte ele alınmıştır.



Şekil 4.1. İd, Ego ve Süperego (Cüceloğlu, 2005 s.409)

Freud'un topografik modelinde kişilik, bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç bölüme ayrılmaktadır. Farkında olduğumuz düşünceler bilinci oluştururken, farkında olmadığımız fakat hafızamızı yoklayarak farkına vardığımız düşünceler bilinç öncesini oluşturmaktadır. Örnek olarak, lise mezuniyetinden uzun zaman sonra, lise anıları ile ilgili konuşurken lise arkadaşlarımız aklımıza geliyorsa onların bilinç öncesinde yer aldığını belirtir. Freud'a göre bu bölüm buzdağının görünen bölümüdür. Esas altta kalan bölüm, kabul edilemez düşünce ve duyguları kapsayan farkında olmadığımız bölümdür ve bilinçaltını oluşturmaktadır (Mitchell ve Black, 2012 s. 6). Kuramda bilinç buzdağına benzetilmekte, kişilerin düşüncelerinin büyük kısmının bilinçaltında olduğu ve bazı durumlar dışında bunların bilinç durumuna getirilemeyeceği belirtilmektedir. Freud'a göre bilinçaltımızdaki düşüncelerimiz davranışlarımızı büyük ölçüde etkilemektedir (Burger, 2006 s. 77).

4.6.1.2. Alfred Adler bireysel psikoloji kuramı

Alfred Adler, ilk olarak Freud'un psikanaliz kuramını benimsemiş, ancak sonraları Freud'a ilişkin eleştirilerine gelen tepkiler nedeniyle kendi psikoloji okulunu oluşturmuştur (Ryckman, 2004 s. 112-113). Kişilerin sahip olduğu bilinçdışı süreçlerin ve içgüdüsel isteklerin yerine bilinçli düşüncelerine ve sosyal isteklerine odaklanarak Freud'un görüşlerinden ayrılmaktadır (Cervone ve Pervin, 2016 s. 135-136). Adler'e göre kişilerin var olma nedeninin belirleyicisinin sahip olduğu güvensizlik hissi, yetersizlik ve aşağılık hissi olduğunu ve kişilerin bilinçli olarak bu olumsuz durumları gidermek için güdülendiğini belirtmektedir. Kişilerin tüm motivasyonunun temel ve tek güdüsü olan "üstünlük çabası" ile açıklandığını belirtmektedir. Her insanın yaşamına yoğun eksiklik duygusu ile başladığı ve bu duygunun evrensel bir duygu olduğu ve normal olduğu kabul edilmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 46). İnsan hayatı boyunca karşılaştığı durumlara egemen olma ve hükmetme çabası içindedir. Esasen üstünlük çabası tüm insanlarda var olan bir durumdur ve bunun engellenmesi aşağılık kompleksinin ortaya çıkmasına neden olur (Güney, 2011 s. 68-69). Bunun yanında kişinin kendisine ve başkalarına karşı olan tutumları sonucunda kişiliğin oluştuğunu ve kişilerin toplumsal yapı içerisinde davranışlarının gelişim gösterdiği belirtilmektedir (Eroğlu, 2010 s. 223).

4.6.1.3. Erich From kişilik kuramı

Kişiliğe kültürel ve ekonomik yönlerden bakan ilk kuramcı sosyoloji, psikoloji ve psikanaliz eğitimi almış olan Alman Erich From'dur. From'a göre kişilik sosyal etkiler ve hayat tecrübeleri ile oluşmaktadır. Karl Marx ve Sigmund Freud'dan etkilenen From'un odak noktasını kişilik üzerindeki ekonomik, tarihsel, antropolojik ve sosyolojik unsurların etkileri oluşturmaktadır. From'a göre yaşam süreci içerisinde doğuştan gelen özelliklerinin bir kısmını kaybeden kişi, yaşamı boyunca kazandığı nitelikler ile hayatını sürdürürken kendine özgü problemler ile karşılaşmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 113-114). From'a göre kişilerin düşüncelerini ve duygularını ayırarak değerlendirmek mümkün değildir. Düşünceler ile duygular arasında bir uyum oluştuğunda kişiliği yönlendirmektedir. Kişisel uyum ile farkındalığın birleşmesi sonucu kişilik şekillenmekte ve kişi dışı yönelik özellikler sergilemektedir (Fromm, 2008 s. 22).

4.6.1.4. Erik H. Erikson insanın sekiz çağı kuramı

Erikson kişilik oluşumuna ilişkin sekiz psikososyal aşama ileri sürmektedir. Kişilik özelliklerinin gelişiminde her aşama kritik derecede önemlidir. Erikson, bu aşamaları

etkileyen sosyal ritüelleri, ritüelleştirme kavramı ile açıklamaktadır (Feshbach ve Weiner, 1991 s. 111-112). Erikson'a göre çocukların anne babaları ile olan ilişkileri kişilik gelişimlerini etkilemektedir. Bu etkileşim sonucunda çocuk kendini yeterli ve değerli olarak algılasa sağlam bir kimlik duygusu gelişmekte; kendini yetersiz ve değersiz algılar ise sağlam bir kimlik duygusu geliştirememektedir. Gelişim sekiz evrede sağlanmakla birlikte her evre bir önceki evrenin gelişimine bağlı olarak gelişmektedir. Sekiz kişilik evresi şu şekildedir (Başaran, 2000 s. 64):

- Birinci evre bebeklik evresidir. Bu evrede bebeğe güven duygusu ebeveynleri tarafından sevgiyle verilmelidir.
- İkinci evre ilk çocukluk evresidir. Bu evrede ebeveynleri çocuğa bağımsız bir kişi olduğu duygusunu sevecenlikle vermelidir.
- Üçüncü evre son çocukluk evresidir. Bu evrede çocuğun kendi bedenini ve evini tanıması, özgürce çeşitli girişimlerde bulunabilmesi için ebeveynleri tarafından hoşgörüyü imkan tanınmalıdır.
- Dördüncü evre erinlik evresidir. Bu evrede çeşitli girişimlerde bulunmalı, problemlerle savaşılarak, üretim faaliyetlerini araştırarak özgüvenini arttırmalıdır.
- Beşinci evre ergenlik evresidir. Bu evrede ergen toplumdaki rolünü düşünmeli ve büyüklerini örneklemleyerek kendini keşfetmeli ve yapabileceklerini anlamalıdır.
- Altıncı evre ilk yetişkinlik evresidir. Bu evrede karşı cinsle olan ilişki kurmaya ilişkin yeterliliğini geliştirmeli ve benliğine dair duygularına açıklık kazandırmalıdır.
- Yedinci evre orta yetişkinlik evresidir. Bu evrede olgunlaşma ile ve başarıları ile çabalarını ve ilgilerini geliştirmelidir. Üretmekten ve yaşamdan doyum sağlaması bu evrede önemlidir.
- Sekizinci evre ise yetişkinlik evresidir. Bu evrede zamanla bedeni gücünün azalması nedeniyle iyimserliğini ve değer duygusunu kaybetmeden hayatını devam ettirmek için çaba sarf etmelidir. Bu evrede kişi hayatının sınırlı olduğunu ve ölümün yaklaştığını hissetmektedir.

4.6.2. Davranışsal ve bilişsel kuramcılar

Davranışsal kuramlar, kişilerin biyolojik faktörlere sınırlı düzeyde yer vererek, kişinin düşünce ve algılamaya ilişkin özelliklerini göz ardı ederek çevrenin fonksiyonu olarak kişilik gelişimini açıklamaya çalışmışlardır (Whitworth, 2008 s. 924). Kuram,

kişileri bilmenin yolunun kişilerin psikolojik tepkilerinin, söylemlerinin ve davranışlarının izlenmesi olduğunu ileri sürmektedir. Bu açıdan davranışsal kurama göre kişiliğin, kişilerin davranışlarının bütünü olduğu belirtilmektedir (Liebert ve Spiegler, 1998 s. 389). Davranışsal yaklaşım kuramcıları, kişinin çevrenin kontrolünde olduğunu belirtmektedirler. Bunun yanında kişiliğe ilişkin şartlandırmalar sonucunda gözlemlenebilir sonuçlar elde edildiğinin savunucularıdır.

4.6.2.1. *Ivan Pavlov klasik şartlanma kuramı*

Pavlov, psikoloji, fizyoloji ve tıp alanında önemli çalışmaları olan bir Rus hekimdir. Pavlov'un klasik şartlanma kuramında dışarıdan gözlemlenebilen ve durağan davranışlar bağlamında kişilik açıklanmaya çalışılmaktadır (Engler, 2008 s. 208). Klasik koşullanma kuramı köpeklerle yapılan deneyler sonucunda geliştirilmiştir. Deneyler sonucunda davranışlar belirli şartlandırmalar neticesinde ortaya çıkmakta ve kişileri etkilemektedir (Koçmar, 2019 s. 93). Deney şu şekilde gerçekleştirilmiştir: Köpek, bir deney ortamında ışık deneyine tabi tutulmaktadır. İlk önce ışık yakılmakta sonrasında köpeğin önüne et atılmaktadır. Et atıldıktan sonra köpek salya salgılamaktadır. Bu şekilde birkaç tekrardan sonra ışık yakılmakta, sonrasında et atılmamakta fakat köpek buna rağmen salya salgılamaktadır. Bu tekrarlar sonucunda köpek ışık ile yiyecek arasında bağ kurmuştur. Koşullu uyaran olan ışık ile koşulsuz uyaran olan et arasındaki bağı öğrenmiştir (Akman, 2004 s. 48-49). Bu deney sonucunda kişilerin her koşulda davranışta bulundukları ve bunun davranış sonucuna bağlı olarak gerçekleştiği bilgisi elde edilmiştir. Kişiler davranışlarının sonucuna göre davranışı tekrarlayıp tekrarlamama kararını vermektedirler. Etki kanunu bağlamında kişilerin sonucunda haz duyduğu davranışlar tekrarlanırken; sonucunda acı duyduğu davranışlar tekrarlanmayacaktır. Yani davranış elde edilen sonuca göre koşullanmaktadır (Stroh, 2002 s. 71).

4.6.2.2. *John Broadus Watson davranışçılık kuramı*

1900'lerin başlarında Pavlov tarafından geliştirilen koşullanma kuramına dayanarak davranışçılık ekolünü kurmuştur (Yanbastı, 1996 s. 146). Psikolog Watsonın, 1913 yılında yayınladığı makale ise psikoloji alanında davranışçılık hareketinin başlamasına neden olmuştur. Watson'a göre psikoloji gözlemlenemeyen unsurlar yerine gözlemlenebilir ve önceden tahmin edilebilen ve kontrol edilebilen davranışları incelemelidir ve psikoloji ancak bu şekilde bir bilim dalı olabilir. Bu görüşüyle Watson, Sosyal Davranış kuramının kurucusu sayılabilir. Watson gözlemlenemeyen unsurları göz

ardı etmiş gibi görünse de bu unsurların ancak gözlemlenebilir davranışlar ile açıklanması durumunda davranışçılığın ilgi alanına girebileceğini belirtmektedir (Burger, 2006 s. 23). Amerikalı bilim adamı John Watson (1920), Pavlov'un klasik koşullanmasının insanların öğrenmelerinde de geçerli olduğunu, kişilerin iç dünyalarının ve zihinlerinin, dünya yansımalarının işlendiği ve bunun sonucunda elde edilen bilgilerin toplandığı bir depo gibi olduğunu ve kişilerin anlayışından bağımsız olarak dış kaynaklı gerçekliklerin düşüncelerine yön tayin ettiğini belirtmektedir. Yaklaşımına göre düşünce, kendi başına bir varlığı olmayan edilgen bir süreçtir ve düşünce de bir çeşit sessiz konuşma, yani davranış olarak kabul edilmektedir. İnsan davranışları üzerinde etkisi olan faktörlerden en önemlisinin çevre olduğu ve kişiliğin çevrenin etkisi ile şekillendiği belirtilmektedir (Türkçapar ve Sargın, 2012 s. 8).

Watson'a göre davranışlar, kişisel yargılarla ve sembollerle değil, nesnel olarak ölçülebilir. Klasik şartlandırma ile kişilerin duygularının kontrol edilebileceğini belirtmektedir (Miller ve Shelly, 2007 s. 69-70). Watson uyarılara karşı kişilerin sevgi, öfke ve korku olmak üzere üç tip duygusal tepki verebileceğini belirtmektedir. Watson ve Royner (1920), Albert adında 1 aylık bir çocuk üzerinde yaptığı deneyde, yanına tavşan konulan çocuk ilk olarak tavşandan korkmamıştır. Ancak tavşanla oynarken demire çekiçe vurmuş ve çocuk korkmuştur. Bu deneyi yedi kez uyguladıktan sonra çocuk yanına tavşan konulduğunda korkmaya başlamıştır (Watson ve Royner, 1920'den aktaran Yazgan vd. 2004 s. 45). Çekiç tavşan deneyi ile çocuğun davranışı kontrol edilmiş ve yönlendirilmiştir.

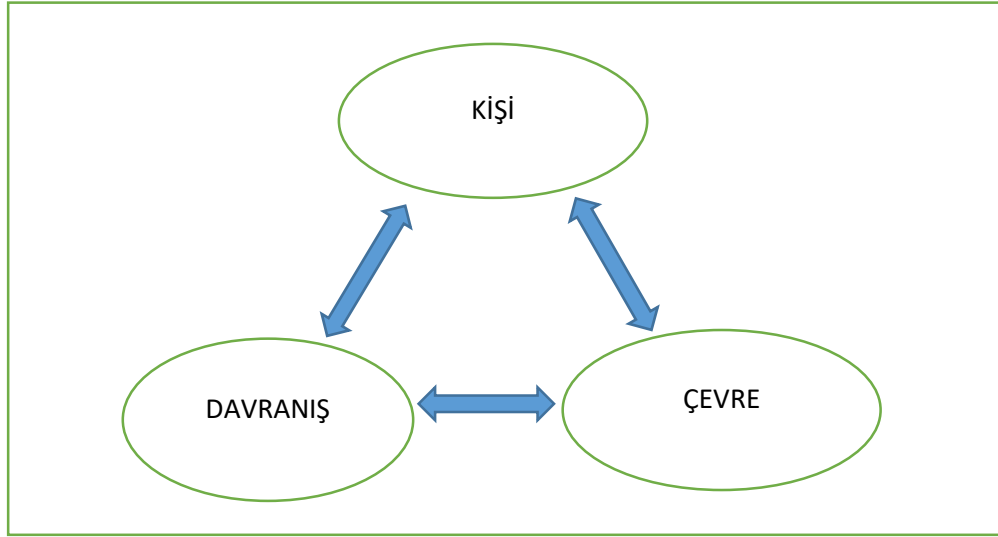
4.6.2.3. Burrhus Frederick Skinner davranışçı kuram

B.F. Skinner'in davranışçı kuramında edimsel ve klasik koşullandırma kişiliğin temelini oluşturmaktadır. Edimsel koşullanma, Skinner'ın uzun yıllarca gerçekleştirdiği araştırmalar neticesinde klasik koşullanma baz alınarak oluşturulmuştur (Koç vd. 2001 s. 127). Sonuçsal şartlandırma olarak ifade edilen bu kuram, güdülenme kuramı olarak da bilinmektedir. Skinner (1953), sonuçsal şartlandırmanın tüm davranışlarımızı şekillendirdiğini ve sonuçlandırdığını belirtmektedir (Skinner 1953'ten aktaran Ryckman, 2004 s. 513). Bunun için belli bir çevrede sonuçlar elde etmek amacıyla eylemler gerçekleştirmekteyiz. Geliştirilen sonuçsal şartlandırmaya ilişkin varsayıma göre karşılaşılan sonuçlar davranışları şartlandırmaktadır. Davranış sonucunda karşılaşılan sonuç önemlidir ve sonucun çeşidi kişinin aynı davranışı gösterip göstermeyeceğini belirlemektedir (Koçel, 2011 s. 629- 630). Davranışlar olumlu

pekiştireç olarak ödüllendirildiğinde kişi bu davranışı tekrar göstermektedir olumsuz pekiştireç olarak cezalandırıldığında ise kişi o davranışı tekrar göstermemektedir (Yazgan vd., 2004 s. 45). Kişilerin geçmişteki davranış alışkanlıkları kişiliği oluşturmakta olup, davranışlar kişilerin daha önce yaşamış oldukları koşullanmalara bağlıdır. Skinner pekiştirilerek sık sık gerçekleşen davranışların nasıl gerçekleştiği üzerinde durmuştur. Bunun yanında kişilerin davranışlarının bir takım yasalar tarafından belirlendiğini ve bu yüzen bilimsel araştırmalara konu olabileceğini belirterek özgür irade kavramını reddetmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 181-82). Kuramın örgütlere uygulanması ile “Örgütsel Davranış Değiştirme” olarak ifade edilen yeni bir alan ortaya çıkmıştır (DeBell ve Harles, 1992 s. 68).

4.6.2.4. *Albert Bandura ve Walter Mischel sosyal bilişsel kuram*

Bandura’ya göre davranış, içsel güçler ve çevresel etkiler sonucunda bunların etkileşimi ile oluşmaktadır. Bandura, Skinner’ın klasik ve edimsel koşullanmasına itiraz etmemiştir. Fakat Bandura, Skinner’ın belirttiği gibi davranış ile pekiştireç ve uyarım ile tepki arasında direkt bir bağlantı olmadığını belirtmektedir (Ryckman, 2000 s. 598). Bandura, kişilerin diğerlerini gözlemleyerek taklit etmeleri dolayısıyla öğrenmenin sosyal yönü üzerinde durmuştur. Özellikle çocukların rol modellerinin kişilik oluşumları üzerinde etkisi olduğunu belirterek, bunu ortaya koymaya ilişkin televizyon deneyleri yapmış ve deney sonuçları ile savının doğrulunu tespit etmiştir. Dolayısıyla kurama göre kişilik özellikleri, geçmiş öğrenmeler, kişisel pekiştirmeler ve sosyal uyaranlar tarafından etkilenmektedir. Gözlemlene ve model alma birçok sosyal davranışın kazanımında ve kişiliğin oluşmasında önemli etkiye sahiptir (Turhan, 2007 s. 10).



Şekil 4.2. Üçlü Karşılıklı Belirleyicilik (Bandura, 1986 s.13)

Kurama göre kişiler, farklı durumlar içinde farklı davranışları öğrenebilmektedir. Kuramda Bandura, Skinner tarafından belirtilen deneyimlerden öğrenme varsayımını kabul etmektedir. Bununla birlikte dolaylı öğrenme olarak ifade edilebilecek gözlem yoluyla öğrenme üzerinde de oldukça durmaktadır. Kuram, ayrıca karşılıklı belirleyicilik varsayımını kabul etmektedir. Karşılıklı belirleyicilik varsayımına göre kişilerin davranışlarını, davranış, çevre ve kişilerin karşılıklı etkileşimi olmak üzere üç değişken oluşturmaktadır. Davranışı belirleyen şey çevre değildir, çevre kişiyi etkilemektedir ancak kişilerin kişisel özellikleri de çevreyi değiştirebilmektedir (Bandura, 1986 s. 13). Davranış, çevre ve kişi değişkenlerinin baskın olma durumlarına bağlı olarak ve olayın yapısına göre biri diğerini daha fazla etkileyebilmektedir. Skinner ve Pavlov'un pekiştirme yorumlarından farklı olarak pekiştirme sürecinde kişilerin pekiştirmeyi anlamlandırmaları ve yorumlamalarının üzerinde durmuştur. Kişi pekiştirmenin farkına vardığında, aynı davranış ile aynı sonucu elde edeceğini umuyorsa davranışını değiştirmektedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015 s. 211). Bandura'ya göre kişilerin öz yeterlilik algısı yeteneklerle ne yapabileceğine ilişkindir. Bu algı dört temel kaynaktan gelen bilgiler ile oluşur. Bu kaynaklar kişinin deneyimlediği başarılar, başkalarının deneyimleri, diğerinin iknası ve farklı zamanlarda yaşadığı duygusal ve fiziksel durumlardır (Bandura, 1977 s. 3). Bunlardan en etkili deneyimlediği başarılarıdır (Bandura, 1986 s. 13). Öz yeterlilik algısı başarının el edilmesi için gerekli olan davranışı da etkilediği için önemlidir (Cervone ve Pervin, 2016 s. 436). Beklentiler ile çıktı

arasındaki farkta önemli bir etkidir. Beklentinin düşük olduğu bir durumda ödüller de önemsiz hale gelmektedir (Bandura, 1977 s. 3). Bandura'ya göre kişilik dolaylı öğrenme olan gözlem yoluyla gelişmektedir (Bandura, 1986). Gözlem yoluyla öğrenme dikkat, hatırlama, tutma, davranışta bulunma ve güdülenme olmak üzere dört süreçte gerçekleşmektedir. Ayrıca rastlantısal olaylar da kişiyi etkilemektedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015 s. 220). Rastlantısal olayların etki derecesi farklı olabilmektedir ve rastlantısal olması kontrol edilemeyeceğini göstermemektedir. Kişiler rastlantısal olayları değerlendirebilecek aktif bir hayat tarzı ile şans elde edebilirler. Louis Pasteur, bu duruma ilişkin “şans yalnızca ona hazır olan akla iltimas eder” ifadesinde bulunmuştur (Bandura, 2001 s. 12). Kuram, öz düzenlilik ve öz yeterlilik bağlamında terapistler, ebeveynler ve öğretmenler tarafından uygulanabilir. Bandura'dan sonra sosyal bilişsel kuram birçok araştırmacı tarafından geliştirilmeye çalışılmıştır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015 s. 221).

4.6.2.5. Julian B. Rotter beklenti-değer kuramı

Rotter'in beklenti-değer kuramına göre kişilerin davranışları sunucunda elde edilen değer, yani kişilerin davranış sonucuna verdiği değer davranışı belirlemektedir. Beklenti ve değer arasındaki denklik düzeyi davranışı belirlemektedir. Beklenti ile değer uyumlu ise davranış oluşacak uyumsuz ise davranış oluşmayacaktır. Rotter'a göre ihtiyaçlar davranışı, davranışlar ise kişiliği şekillendirmektedir (Cüceloğlu, 2005 s. 432). Kişi kendini, yaşamına etkisi olan hayati deneyimleri etkileyebilecek yeteneklere sahip bilinçli bir varlık olarak algılamaktadır. İnsanın davranışlarını hem pekiştirme hem de dış uyarımlar etkilemektedir ancak etkinin niteliğini ve kapsamını bilişsel faktörler belirlemektedir (Schultz ve Schultz, 2002 s. 450).

4.6.2.6. Neal E. Miller ve John Dollard kişilik kuramı

Miller ve Dollard (1941), Freud tarafından ortaya atılan kişiliğin öğrenme süreçleri ile açıklanabileceğini ifade etmektedir. Birey açısından öğrenmenin kişinin isteği, dikkate alması, yapması ve elde etmesi ile olacağını belirtmektedir (Miller ve Dollard, 1941'den aktaran Cüceloğlu 2016 s. 424). Kişilik ile ifade edilmek istenen öncelikli olarak alışkanlıkların oluşumu ve bu alışkanlıklar arasındaki ilişkinin anlaşılmasıdır (Hazar, 2006 s. 133).

4.6.3. İnsancıl kuram

Bu kurama göre kişiler gerçekte uyumlu, iyiye yönelik ve akılcıdır; kıskançlık, düşmanlık gibi eğilimler, güvenlik ve sevgi gibi esas arzuların engellenmesi neticesinde ortaya çıkar. Bunun için bu eğilimler, kendiliğinden gelişen ve insana özgü eğilimler değildir (Kuzgun, 1985 s. 3).

Roger (1961), çocuklara karşı, şartsız koşulsuz olumlu yaklaşımın önemi üzerinde durmuştur. Bireyin sağlıklı gelişimi için başkaları ile olumlu ve olumsuz temaslarda bulunması gerekir. Bu temas sırasında çocuğa olumlu saygıyla yaklaşmak, onun olumlu saygıya değer vermesini sağlayacak ve çocuk olumlu saygıya doymuş olacaktır (Roger 1961'den aktaran Cüceloğlu 2016 s. 428). Böylece, çocuğun gelişim sürecinde anne-baba ve diğer kişilerin sahip olduğu değerler etkili olmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 306-307).

Maslow (1970)'a göre kişilerin içsel doğası değiştirilemez ve yok edilemez. Kişilerin karşılaştıkları engelleyici ve geriletici durumlar bir kısım eğilimlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Maslow 1970'ten aktaran Kuzgun, 1985 s. 3). Ancak bu durum içsel doğasının tamamen yok olduğu anlamına gelmez. Kişiler doğaları gereği iyimser bakış açısına sahiptir. Aynı zamanda doğuştan kaynaklanan eğilimlerin genellikle sağlıklı olduğu ve olumlu yönde gelişim göstermektedir. Kin, nefret, gaddarlık, yıkıcılık gibi haller kişilerin ana özellikleri değildir. Fakat kişilerin yetenek, duygu ve ihtiyaçları engellendiğinde bu duygular ortaya çıkar. Kişiler kendi hayatlarını yönetme imkânını sağladıklarında daha mutlu, üretken ve sağlıklı olacakları belirtilmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 315).

4.6.4. Kişilik özellikleri kuramı

Kişilik özellikleri yaklaşımına göre, kişilerin temel özelliklerinin sentezi sonucunda kişilik oluşmaktadır. Bu özelliklerin bilinmesi kişiliği meydana getirmektedir. İfade edilen özellikler zıt kavramlardan oluşmaktadır (Cüceloğlu, 2016 s. 417). Kişilik özelliklerine ilişkin çalışmaları bulunan Allport (1966), kişilik özelliklerinin kişilere özgü olduğunu savunmuştur. Davranışları şekillendiren birçok çevresel faktör bulunmaktadır. Bu nedenle yalnızca kişilik özellikleri bağlamında insan davranışları değerlendirilemez. Kişilik özellikleri sinir sistemine bağlı fiziksel etkenlerden etkilenmektedir ve kişilerin özellikleri farklılaşmaktadır (Güney, 2011 s. 70-71). Ancak kişilerin değişmeyen öznel özellikleri davranışların belirleyicisidir (Hazar, 2006 s. 133). İnsanlar arasındaki ilişkiler, roller ve kültür insanların kişiliği ile ilgili bilgi veren unsurlar olmaları nedeniyle kişilik

ile ilgili doğrudan rol oynayan etkenler değildir. Bunun için güdüler, eğilimler ve özellikler ve kişisel stiller kişiliğin en önemli parçalarıdır (Yanbastı, 1996 s. 206).

Cattel (1966), kişilik özelliklerini doğuştan gelen, kaybolmayan ve değişmeyen yapılar olarak ifade etmektedir. Kişinin yaşamı boyunca gelişen ve davranışını etkileyen özelliklerdir. Bu bağlamda faktör analizlerini kullanarak kişilik özelliklerine ilişkin kapsayıcı bir model geliştirmeye çalışmıştır. Kişiliği oluşturan 16 temel özellik olduğunu ortaya atmıştır. Bunlar, gerginlik, mükemmeliyetçilik, değişkenliğe açıklık, kendine yetme, endişe duygusu, hususiyet, tedbirlilik, dalgınlık, hassaslık, sıcaklık, kural bilinci, sosyal cesaret, neşelilik, duygusal kararlılık, üstünlük ve mantıklı düşüncedir (Güney, 2011 s. 71). Kişiliğin temel yapısını kişilik özellikleri oluşturmaktadır ve kişinin bazı durumlar karşısında nasıl davranacağını göstermektedir. Ancak kişilik özelliklerinin sinirsel ve ruhsal durumu yoktur ve belirli davranışların incelikle ölçümü ile varlıkları fark edilir. Bunun için, kişilik özelliklerinin kişinin içinde bulunduğunu reddetmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 263).

Eysenk (1970), kişiliğe ilişkin araştırmalarında faktör analizini kullanarak, kişiliğin, nevrotiklik, içe dönüklük-dışa dönüklük, olmak üzere iki ana boyutu olduğunu belirtmektedir. Nevrotiklik seviyesi yüksek olanların, öfkelenen, duygusal davranma eğiliminde olmayan, çabuk üzülen, kaygılı, alıngan, kararsız, huzursuz kimseler olduğunu belirtmektedir (Eysenk, 1970'ten aktaran Cervone ve Pervin, 2016 s. 251-252). Nevrotiklik seviyesi düşük olanların ise, çok fazla iniş-çıkış yaşamadıklarını ve ani tepkiler vermediklerini duygusal bir kararlılığa sahip olduklarını belirtmektedir. Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip kişilerin, liderlik, uyumluluk, canlılık, cana yakınlık, konuşkanlık, sosyallik, girişkenlik özelliklerine sahip oldukları belirtilmektedir. İçe dönüklük kişilik özelliğine sahip kişilerin ise, tek başına kalmaktan hoşlanan, samimi arkadaşları dışında diğer insanlarla olan ilişkileri zayıf, arkadaş sayısı az, edilgen, temkinli, çekingen, içine kapanık ve sessiz oldukları belirtilmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 275-281). Eysenck (1990) sonra iki boyutuna üçüncü boyut olan psikotizm'i eklemiştir (Eysenck, 1990'dan aktaran Cervone ve Pervin, 2016 s. 253). Psikotizm özelliğine sahip kişiler, başkalarının iyiliğine ve haklarına duyarsız, anlayışsız, bencil ve saldırgan kişilerdir. Psikotizm özelliğine sahip olmayan kişiler ise, iş birliğine yatkın, uysal, yardımsever, empatik kişilerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 275-281).

Kişilik özelliklerine ilişkin kuramcılardan olan Murray'nin (1981), çalışmalarında gereksinimler üzerinde yoğunlaşmıştır. O'na göre kişilik, gereksinimler neticesinde

ortaya çıkmaktadır (Murrayın, 1981'den aktaran Allen, 2006 s.384-385). Kişilerin fizyolojik eksiklikleri gereksinimleri ortaya çıkarmaktadır, fakat gereksinimler oldukça durağan kişilik özelliklerini temsil etmektedir. Kişilerin gereksinimleri, içsel eğilimlerinden kaynaklanmayan, öğrenilmiş davranışlar olmakla birlikte gözlemlenebilen davranışlardan ortaya çıkabilir. Gereksinimlere ilişkin hazırlamış olduğu liste istatistiksel kişilik çözümleme testlerinin temelini oluşturmaktadır. Bu testler ile bilinçdışı davranışlar ortaya çıkarılmaya çalışılmakla birlikte, bilinçdışı süreçler sonucunda kişilik oluşumunun gerçekleştiğini de destekler niteliktedir (Hazar, 2006 s. 133).

4.6.5. Biyolojik kuram

Biyolojik kuram, kişilerin doğuştan gelen özellikleri üzerine odaklanmakta, biyolojik faktörler olarak ifade edilen kalıtım, hormonlar, genler gibi unsurların kişilik oluşumunda önemli bir yere sahip olduğu üzerinde durmaktadır.

Eysenck (1990), kalıtsal özelliklerin kişilik üzerinde önemli bir yere sahip olduğunu belirtmektedir (Eysenck, 1990'dan aktaran Allen, 2006 s. 401). Kişilerin, doğuştan gelen özellikleri ile çevreye cevap verdiğini ve bu toplumsal etkilerle bu özelliklerin değişebileceğini belirtmektedir. Genler ve çevre kişilik oluşumunda etkileşim içindedir ve bu etkileşimde biyolojik faktörlerin etkisi daha fazladır (Ryckman, 2004 s. 356). Temel kişilik boyutları olarak ifade ettiği nevrotizm, dışadönüklük ve psikotizmin kalıtsal olarak ortaya çıktığını çevresel faktörlerin etkisinin az olduğunu belirtmektedir. Bu oranın %75 kalıtım, %25 çevresel faktörler şeklinde gerçekleştiğini belirtmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011 s. 275).

4.6.6. Kişiliğin beş büyük boyutu Robert R. McCrae ve Paul T. Costa: Beş faktör kuramı

Kişilik sınıflandırmasına ilişkin çalışmaların ilki McDougall tarafından 1932 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada karakter, huy, yaratılış, mizaç ve zekâ olmak üzere 5'li ayrıma gidilmiştir. 1943'ten 1948'e kadar olan çalışmalarında Cattell 8 tane birincil ve 8 tane ikincil faktör olmak üzere 16 faktörden oluşan daha karmaşık bir sınıflandırmaya gitmiştir. Daha sonra yapılan farklı araştırmalar ise beş faktörden oluşan modeli destekler niteliktedir. Tupes ve Christal 1961'de, Cattell'in çalışmasını tekrar ele almışlar ve beş faktörlü modeli destekler nitelikte bulgulara ulaşmışlardır. Bu faktörler; dışadönüklük (surgency), duygusal denge (emotional stability), uyumluluk (agreeableness), güvenilebilirlik (dependability) ve kültür (culture) den oluşmaktadır. Elde ettikleri

sonuçlara bakıldığında bugünkü kabul gören beş faktör modeline benzer olduğu görülmektedir (Barrick ve Mount, 1991). Bu model daha sonra birçok araştırmacı tarafından destek görmüştür. Bu araştırmacılardan özellikle Norman'ın yaptığı çalışma ön plana çıkmaktadır. Norman'ın sınıflandırması dışadönüklük (extraversion), duygusal denge (emotional stability), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness) ve kültür (culture) alan yazında çok sık kullanılmış ve “Büyük Beşli” veya “Norman'ın büyük beşlisi” olarak ele alınmıştır (Özcan, 2019 s. 11).

Beş faktör kişilik envanteri kişilik özelliğini test etmek amacıyla Costa ve McCrae tarafından 1978 yılında yeniliğe açıklık, dışa dönüklük ve duygusal denge boyutlarından oluşmakta idi (Fountoulakis vd., 2014 s. 1). 1985 yılında revize edilerek beş boyuttan oluşan NEO kişilik envanteri adını almıştır. NEO Kişilik envanteri 60 ifadeden oluşmakta ve her bir faktör için 12 ifade bulunmaktadır (Karaca, 2015 s. 74). Daha sonraları diğer araştırmacılar tarafından beş boyut olarak kişilik değerlendirilmesine rağmen faktörlerin isimlendirilmesinde farklılıklar bulunmaktadır. Esasında farklı isimlendirilse de anlam olarak aynı oldukları görülmektedir. Günümüzdeki şekliyle kişilik özelliklerini ilk olarak isimlendiren McCrae ve Costa (1985 s. 198) olmuştur. Bunlar; dışa dönüklük, sorumluluk, nevroitiklik, uyumluluk ve yeniliğe açıklıktır. Bu isimlendirmede duygusal dengenin karşıtı olarak nevroitiklik kullanılmıştır. Digman (1990) ise bu isimlendirmeyi desteklemiş ancak bundan farklı olarak nevroitiklik yerine karşıtı olan duygusal dengeyi sınıflandırmasında kullanmıştır. Esasında bu durum çok önemli değildir çünkü boyutlar açıklanırken zıtlıkları ile birlikte, yani duygusal denge nevroitiklik ile birlikte ele alınmaktadır (McCrae ve Costa, 1987). Sonuç olarak modelin isim babası W.T. Norman iken, modele son halini veren John M. Digman olmuştur.

Tablo 4.2. Beş faktör kişilik özelliklerinin boyutları ve özellikleri (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002)

Özellikler	Faktör Adı			Özellikler
Mesafeli, ciddi, dikkat çekmeyen, yalnızlığı seven, kararlarını başkalarına dayandırmayan	İçe dönük	DIŞA DÖNÜKLÜK	Dışa dönüklük	Canlı, girişken, sosyal, hareketli, coşkulu, rahat, doğal, iyimser
İnsanlara güvenmeyen, iş birliğinden çok yarışmaya eğilimli, bağımsız, mücadeleci, uyanık, tepkisel, şüpheli, kendini düşünen	Dik başlı	UYUMLULUK	Yumuşak başlı	Çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen, iş birliğine yatkın
Esnek, plansız, çabuk karar veren, fevri, kurallara çok bağlı olmayan	Düşük öz disiplin	SORUMLULUK (ÖZ DİSİPLİN)	Yüksek öz disiplin	Düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli, sorumluluk sahibi
Kendine güvenli, engellerle başa çıkmada etkili, sakin, uyumlu, telaşsız	Dengeli	NEVROTİKLİK (DUYGUSAL DENGESİZLİK)	Değişken	Hassas, duygusal, endişeli, gergin, dirençsiz, fevri
Muhafazakâr, yeniliğe dirençli, ince düşünmeyen, ilgi alanları sınırlı, geleneksel	Somut-pratik	YENİLİĞE AÇIKLIK	Gelişime açık	Analitik düşünen, duyarlı, ilgi alanları geniş, yeniliğe açık, yaratıcı

Kişiliğin beş büyük faktörü modelinde faktörler olumlu ve olumsuz iki açıdan ele alınmaktadır. Bu faktörlere ilişkin düzeyleri düşük veya yüksek olması durumunda kişilik özellikleri farklılaşmaktadır. Bu faktör şunlardır:

4.6.6.1. Dışa dönüklük/ İçe dönüklük

Dışa dönüklük faktörünün temel özellikleri Eysenck'in dışa dönüklük faktörü ile önemli ölçüde örtüşmektedir (Karaca, 2015 s. 78). Dışa dönük kişiler, girişken, neşeli, hayat dolu, heyecanlı, sosyal olma ve konuşkanlık gibi özellikleri taşırlar (Somer vd., 2002 s. 23). Kendini ifade edebilen, kişilerle vakit geçirmeyi seven, aktif ve sosyal kişilerdir ve zevk ve eğlence sahibidirler ve kendisine ve çevresine ilişkin iyi duygulara sahiptirler (Robbins ve Judge, 2015 s. 138). Diğerleri ile olan ilişkilerinde iddialıdır ve

çevreleri ile iyi iletişim kurabilirler, konuşmaktan çekinmezler ve iletişim becerileri yüksektir (Zel, 2001 s. 31). Beş faktör kişilik modeline göre dışa dönüklük boyutu kişilerin rahatlık düzeylerini ölçen bir boyuttur (Robbins ve Judge, 2015 s. 138). İçe dönük kişiler ise korkak, utangaç, ihtiyatlı, çekingen ve sessizdirler. İnsanlarla birlikte olmak yerine yalnız olmayı tercih ederler ve bundan mutlu olurlar (Özkalp, 2013 s. 34; Robbins ve Judge, 2015 s. 139). Bu kişilik özelliğine sahip olanlar üzüntülerini ve sevinçlerini kendi içlerinde yaşarlar (Güney, 2011 s. 74).

Dışa dönüklük kişilik özelliğinin canlılık, girişkenlik, insanlarla etkileşim gibi alt boyutları bulunmaktadır. Canlılık alt boyutu düzeyi yüksek kişiler sıcakkanlı, coşkulu, hareketli, doğallığı seven, konuşkan ve neşeli kimselerdir. Kontrol altında tutulmayı sevmeyen, enerjik ve dürüst kişilerdir. Bu kişiler zaman zaman kontrolsüz davranışlarda bulunabilmekte; durağanlıktan ve yavaşlıktan hoşlanmamaktadırlar. Girişkenlik alt boyutu düzeyi yüksek kişiler yalan söylemeye meyilli liderlik özellikleri yüksek kişilerdir. Bu kişilerin bulundukları ortamda sözleri dinlenir ve dikkat çekmeyi severler. İnsanlarla etkileşim alt boyutu düzeyleri yüksek olan kişiler ise ortak karar almayı seven, toplulukta bulunmayı seven, ekip çalışmasına yatkın iletişimden zevk alan kişilerdir (Karaca, 2015 s. 79).

4.6.6.2. Yeniliğe açıklık-yeniliğe kapalılık

Yeniliğe açıklık kişilik özelliği yaratıcılık, duygusal zenginlik, derin algısalılık, dünyayı ve kendini gözleme ve farkında olma yeteneği ve gelişimi, entelektüel özellikler içermektedir (Karaca, 2017 s. 14). Yeniliğe açık kişiler, meraklı, entelektüel, tutumlarında ve değerlerinde tutucu olmayan, davranışlarında esnek kişilerdir (Costa ve McCrae, 1996 s. 6). Yeniliğe açıklık boyutu, kişiler arası ilişkilerde anlaşılır ve açık olmaktan ziyade, yeni deneyimlere karşı istekli ve hevesli olmayı tanımlamaktadır (Karaca, 2017 s. 14). Bu boyuta ilişkin düzeyleri yüksek olan kişiler karşılaştıkları sorunlara yenilikçi bir bakış açısıyla yaklaşır. Ancak bireyselliklerinden dolayı yanlış anlaşılabilirler (Nga ve Shamuganathan, 2010 s. 268). Beş faktör kişilik modeline göre yeniliğe açıklık boyutu kişilerin yeniliklere yönelme derecelerini ve yeniliğe ilgi duyma düzeylerini göstermektedir (Robbins ve Judge, 2015 s. 138). Yeniliğe kapalı kişiler ise değişime direnç gösteren, meraklı olmayan, basit, uyumlu ve yeni fikirlere kapalı ve dar görüşlü kişilerdir (Güney, 2011 s. 74; Özkalp, 2013 s. 35). Değişik ortamlarda rahatsız olurken kendilerine tanıdık gelen ortamlarda kendilerini daha rahat hissederler. Yeniliğe açıklık kişilik özelliğinin alt boyutları, analitik düşünme, duyarlılık ve yeniliğe açıklıktır.

Bu alt boyutlara ilişkin düzeyleri yüksek olan kişilerin yeniliğe açık kişiler olması beklenir (Somer vd., 2011; Karaca, 2015 s. 86-87).

4.6.6.3. Duygusal tutarsızlık (nevrotiklik)-duygusal tutarlılık

Beş faktör kişilik modelinde duygusal tutarsızlık duygu durumu sürekli değişen, duygusal anlamda sıkıntı yaşayan kişilerdir (Karaca, 2015 s. 83). Bu faktör nevrotizm olarak da ifade edilmektedir. Aslında nevrotizm zıt anlamlı bir kavram olup duygusal denge kavramının zıttını ifade etmektedir (Somer vd., 2002 s. 23). Kişinin duygusal anlamda istikrara sahip olup olmaması durumu nevrotizm ile ifade edilmektedir. Nevrotizm seviyesi yüksek olan kişiler, düşünmeden hareket eden, anksiyeteye sahip, benlik saygıları düşük, depresyon belirtileri gösteren kişilerdir (Nga ve Shamuganathan, 2010 s. 268). Bu kişilerin duygu değişkenlikleri yüksektir ve iş hayatında diğerlerine göre daha çok stres yaparlar. Suçluluk, kaygı, öfke ve üzüntü gibi duygu durumları içerine girerler (Güney, 2011 s. 73). Beş faktör kişilik modeline göre nevrotizm veya duygusal denge kişilik özelliği kişilerin gerilime dayanma düzeyini göstermektedir (Robbins ve Judge, 2015 s. 138). Duygusal dengesizlik olarak ifade edilen Nevrotizm'in karşıt durumu duygusal dengedir. Duygusal denge durumu yüksek olan kişiler, sakin, güvenilir ve kendinden emin bir kişiliğe sahiptirler (Robbins ve Judge, 2015 s. 138). Gündelik yaşamlarında uyumlu ve sakinler, aşırı tepki göstermezler ve iş-aile hayatında başarıları yüksektir (Güney, 2011 s. 73). Duygusal tutarsızlık kişilik özelliğinin alt boyutları, duygusal değişkenlik, endişeye yatkınlık ve kendine güvensizliktir. Bu alt boyut düzeyleri yüksek olan kişilerin nevrotik kişiler olması beklenir (Somer vd., 2011; Karaca, 2015 s. 84-85).

4.6.6.4. Uyumluluk-uyumsuzluk

Uyumluluk kişilik özelliği kişiler arası ilişkilerin temel boyutudur (Karaca, 2017 s. 16). Uyumluluk kişilik özelliğine sahip olan kişiler, sıcakkanlı, yardımsever, kibar, sempatik ve naziktirler (Özkalp, 2013 s. 35). Çevreleri ile ilişkileri sorunsuzdur. Takım çalışmasını severler ve çevrelerindeki kişilere karşı arkadaş yanlısıdırlar (Zel, 2001 s. 31). Uyumluluk kişilik özelliğine sahip olanlar, sabırlıdırlar, empati kurarlar, iyi birer dinleyicidirler (Nga ve Shamuganathan, 2010 s. 267). Beş faktör kişilik modeline göre uyumluluk kişilik özelliği düzeyi yüksek olan kişiler diğer kişilerle uyum düzeyleri yüksek olan kişilerdir (Robbins ve Judge, 2015 s. 138). Bu kişilik özelliğinin karşıtı uyumsuzluktur. Uyumsuz kişiler, kaba, bencil, soğuk, eleştirel ve hissizdirler (Özkalp,

2013 s. 35). Uyumluluk kişilik özelliğine ilişkin düzeyleri düşük olan kişiler klinik özellikler gösterebilmektedirler (Karaca, 2017 s. 16). Uyumluluk kişilik özelliğinin alt boyutlarını hoşgörü, sakinlik, uzlaşılabilirlik ve yumuşak kalplilik oluşturmaktadır. Bu alt boyutlara ilişkin düzeyleri yüksek olan kişiler uyumlu kişilerdir (Karaca, 2015 s. 81).

4.6.6.5. Sorumluluk-sorumsuzluk

Sorumluluk kişilik özelliği kişinin kontrol odaklı davranışlarını ve kontrol ve disiplin algılamasını ifade etmektedir (Karaca, 2015 s. 82). Sorumluluk kişilik özelliğine sahip kişiler çalışkan, titiz ve iyi örgütlenmiş kişilerdir (Costa ve McCrae, 1996 s. 6). Güvenilirdirler, sıkı çalışırlar, yasalara ve kurallara uyarlar (Llewellyn ve Wilson, 2003 s. 342). Bu kişiler, güvenilir, düzenli, azimli ve sorumluluk bilincine sahiptirler (Robbins ve Judge, 2015 s. 138). Sorumluluk düzeyi yüksek olan kişilerin çalışma kararlılığına sahip olması ve başarı ihtiyaçları ilerlemelerini sağlarken, tedbirli ve ahlaki açıdan titiz olmaları gelişimlerini engelleyebilmektedir. Yüksek standartlara sahip olmak bu kişilerin saplantı haline getirdikleri bir durumdur (Nga ve Shamuganathan, 2010 s. 268). Beş faktör kişilik özellikleri modeline göre sorumluluk düzeyi yüksek olan kişiler güvenilir kişilerdir (Robbins ve Judge, 2015 s. 138). Bunun aksine sorumluluk düzeyi düşük olan kişiler organize olma konusunda sorun yaşarlar, dikkatsizdirler, tembel, dağınık ve disiplinsiz kişilerdir (Costa ve McCrae, 1996 s.6; Özkalp, 2013 s. 34-35). Sorumluluk kişilik özelliğine ilişkin uzlaşıya varılan alt boyutlar, düzenlilik, kurallara bağlılık, kararlılık ve heyecan aramadır (Somer vd., 2011; Karaca, 2015 s. 82-83).

4.7. Kişilik Alanında Yapılan Çalışmalar

Kişilik özelliklerinin örgütsel diğer değişkenler ile olan ilişkilerine dair birçok araştırma yapılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalardan bir kısmı ve elde edile sonuçlar şu şekildedir.

Barrick ve Mount 1991 yılında, çalışanların performans seviyeleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları meta analiz araştırmasında, çalışanların uyumluluk ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile iş performansları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir (Barrick ve Mount, 1991).

Furnham ve Miller, 1997 yılında yapmış oldukları çalışmada, dışa dönüklük kişilik özelliği ile performans ve nevrotik kişilik özelliği ile yönetici değerlendirmesi aralarındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarının örneklemini bir İngiliz şirketinde

alışan ve tele satış yapan 250 satış elemanı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda genç olanların yaşlılara göre daha fazla dışa dönük oldukları ve gençlerin devamsızlık düzeylerinin fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır ve devamsızlığın dışadönük kişilik özelliklerinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte dışa dönük kişilerin performanslarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, alışanların nevrotik kişilik özelliği ile yöneticilerin performansları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Antonioni, 1998 yılında yaptığı araştırmada kişiler arası çatışma, beş faktör kişilik özellikleri ilişkisini incelemiştir. Örneklemini 351 ğrenci ve 110 yöneticinin oluşturduğu araştırmada uyumluluk, sorumluluk, dışa dönüklük ve yeniliğe açıklık kişilik özellikleri ile kişiler arası çatışma yöntemlerinden bütünleşme boyutu ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dışa dönüklük ile hükmetme ilişkisinde pozitif yönlü; uyumluluk ve nevrotiklik ile hükmetme arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sorumluluk, yeniliğe açıklık, dışa dönüklük boyutlarının kaçınma yöntemi ile negatif, nevrotiklik ve uyumluluk boyutlarının kaçınma yöntemi ile ise pozitif yönlü ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Antonioni, 1998).

Lounsbury vd., 2009 yılında çalışanların kariyer tatminleri ile beş faktör kişilik özellikleri ilişkisini incelemişlerdir. Örneklemini on dört farklı iş kolundan 6000 çalışan oluşturmuştur. Araştırma sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinin duygusal denge ve sorumluluk alt boyutlarının çalışanların kariyer memnuniyetleri ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yelboğa, 2006 yılında yaptığı araştırmada, iş performansı ile kişilik özellikleri ilişkisini incelemiştir. alışmasının örneklemini finans sektöründe faaliyet gösteren bir firmada 177 çalışan oluşturmaktadır. Uygulanan anket yöntemi ile elde edilen verilerin analizi sonucunda kişilik özellikleri ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte bu ilişkinin sadece kişilik özelliklerinden nevrotiklik, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları bağlamında gerçekleştiği görülmüştür.

Basım, etin ve Tabak, 2009 yılında yaptıkları araştırmada çatışma çözme yaklaşımı ile kişilik özellikleri ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmanın rneklemini Ankara'da öğrenim görmekte olan 302 niversite ğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda uyumluluk ve yeniliğe açıklık kişilik özellikleri ile çatışma çözme yaklaşımı arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin

çatışma süreçlerinde önemli etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, nevroitiklik kişilik özelliği ile çatışma çözme arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Sıgır, Şişman ve Gemlik, 2010 yılında yaptıkları araştırmada, çalışanların müzakere etme yetenekleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da lojistik ve sigorta sektöründe faaliyet göstermekte olan iki işletmenin 174 çalışanı oluşturmaktadır. Analiz sonucunda yeniliğe açıklık, dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve duygusal denge kişilik özelliklerinin kişisel görüşleri sunma ve müzakerelerde empati kurma; rekabet ve güç kullanımı; yaratıcılık ve özgüven faktörlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bitlisli vd., 2013 yılında yaptıkları araştırmada öğrencilerin kişilik özelliklerinin akademik güdülenmeleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Süleyman Demirel Üniversitesinde öğrenim görmekte olan 180 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda dışa dönüklük kişilik özelliği ile akademik güdü boyutlarından olan keşif güdüsü arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu; nevroitiklik kişilik özelliği ile keşif güdüsü arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özelliği ile akademik güdü boyutlarından kendini aşma güdüsü arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik özelliklerinden açık görüşlülük ve sorumluluk ile akademik güdü boyutlarından bilgiyi kullanma güdüsü arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç ve Bozkaya, 2014 yılında yaptıkları araştırmada kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini kamu kurumlarında çalışmakta olan 216 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılanların kişilik özellikleri boyutlarından sorumluluk, dışa dönüklük ve yeniliğe açıklık, duygusal ve normatif bağlılık üzerinde etkilidir. Nevrotiklik kişilik özelliği ise devam bağlılığını etkilemektedir. Uyumluluk boyutunun sadece duygusal bağlılık ile ilişkisi vardır. Kişilik özelliklerinden nevroitiklik dışındaki diğer tüm boyutların duygusal bağlılık üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin, Yeloğlu ve Basım, 2015 yılında yapmış oldukları çalışmada beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ve psikolojik dayanıklılık ölçeğini kullanmışlardır. Örneklemini 286 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, uyumluluk, yeniliğe açıklık, sorumluluk ve dışa dönüklük düzeyleri yüksek olan ve nevroitiklik düzeyleri düşük olan öğrencilerin yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip oldukları belirlenmiştir.

Karaca, 2017 yılında stratejik girişimcilerin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada araştırmaya katılan bireylerin yeniliğe açıklık kişilik özellikleri ve uyumluluk kişilik özelliklerinin stratejik girişimciliği etkilediği, nevroitiklik kişilik özelliğinin ise stratejik girişimciliği kısmen etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Diğer kişilik özellikleri olan dışa dönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin ise stratejik girişimciliği etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Bayram, Demirtaş ve Karaca, 2019 yılında beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmanın örneklemini 410 mavi yakalı çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kişilik özelliklerinin kişilerin duygusal, fiziksel, ruhsal ve zihinsel enerji düzeylerinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

5. ÖRGÜT SAĞLIĞININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

5.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı farklı disiplinlerde çeşitli açılardan ele alınmakla birlikte, yönetim biliminin en çok üzerinde durduğu kavramlardan birisidir. Literatürde örgüt alanında çalışma yapanların farklı açılardan tanımladığı örgüt, insanların belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelerek, kendine özgü özellikleri ve kaynakları olan, toplumu meydana getiren kuruluşlardan birisi olan, sosyal bir canlı olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2015 s. 94). Kahn (1977), örgütü kişilerin standart hale gelen eylemleri bütünü olarak tanımlamıştır. Parsons (1970), ise örgütü birtakım özel hedefleri gerçekleştirmek için bir arada bulunan sosyal birim olarak tanımlamıştır. Birden fazla kişinin bir grup halinde çalışmasıyla gerçekleştirebileceği nitelikteki belirli amaçların varlığı örgüt oluşumunu gerekli kılmaktadır (Kahn, 1977 ve Parsons, 1970'ten aktaran Koçel, 2015 s. 95). Gurvitch, örgütleri, bir gruplaşma biçimi olarak ifade etmektedir. Örgütler kısaca, belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelen kişilerin, iş birliği ve koordinasyon içinde ortak amaçları gerçekleştirmeye ilişkin uğraşlarından oluşan bir bütün olarak ifade edilebilir (Aytaç, 2004 s. 192). Koçel'e göre örgütler, bir insanın doğum öncesinden başlayarak ölümünden sonrasını da kapsayacak şekilde etkisi içerisinde bulunduğu toplumsal yapılardır (Koçel, 2015 s. 70). En genel tanımı ile örgüt, "tek başlarına ihtiyaçlarını karşılayamayan insanların, bir araya gelmesiyle oluşturdukları, belirli bir ortak amaca sahip ve bu amacı gerçekleştirmek üzere maddi, manevi yetenek, güç, bilgi, beceri ve benzeri bütün kaynaklarını belirli bir düzene göre paylaştıkları (eşgüdümledikleri); dinamik ve açık bir sosyal birim (Karcıoğlu, 2001 s. 267)" olarak ifade edilmektedir. Örgütler insan yaşamında önemli bir rol üstlenmektedirler. Tarih boyunca örgüt ve toplum sıkı bir ilişki içinde olmuş ve örgütsüz bir toplumun düşünülmesi bile mümkün olmamıştır. Örgütsüz bir toplum kuru kalabalıktan ibaret olur. Sosyologlar örgütü bir sistem olarak kabul ederek, makro açıdan ele alırken; psikologlar ise örgütteki kişilerin ve grupların davranışları üzerinde durarak mikro açıdan ele almışlardır (Emhan, 2005 s. 18).

1900'lü yıllarda klasik yönetim yaklaşımının öncüleri olan Taylor, Fayol ve Weber'in ardından davranışsal yönetim yaklaşımçıları insan davranışlarına odaklanarak örgütte insan unsurunun önem kazanmasına yol açmışlardır. Bu yaklaşım ile birlikte yönetime katılma, iş tatmini, gruplar, motivasyon, insan davranışları ve kişilik özellikleri önem kazanmaya başlamıştır. Bu bağlamda örgütteki insan davranışlarını anlama ve

kontrol etme gereksinimi örgütsel davranış disiplinin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Polatçı vd., 2008 s. 145).

Örgüt çalışmalarında insan unsurunun öneminin farkına varılmasını sağlayan Hawthorne araştırmalarının olduğu ifade edilmektedir. Bunun dışında örgütsel davranış yaklaşımına ilişkin X-Y teorisi, olgunlaşma teorisi gibi çalışmalarda bulunmaktadır. Bu çalışmalar ile örgütteki insan davranışları incelenmiş ve sonucunda insan odaklı yönetim yaklaşımları benimsenmeye başlanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 137). Örgütsel davranış bilimi içerisinde insan davranışlarının incelenmesi sürecinde davranışı etkileyen birçok durumsal faktörün yer aldığı bazı bilim adamları tarafından fark edilmiş ve yaklaşımlara getirilen eleştiriler farklı yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Yönetim bilimi alanındaki eleştirel yaklaşım gelişim sürecini sürdürmesinde etkili olmuştur. Bu bağlamda örgütteki çalışan davranışlarını etkileyen ve üzerinde çalışmalar yürütülen unsurlardan birisi de örgüt sağlığı olmuştur.

5.2. Örgüt Sağlığı

Yönetim alanında örgütlere ilişkin yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık, örgütsel stres, örgütsel iklim, örgütsel güven, örgütsel etkililik ve örgütsel kültür üzerinde yoğunlaşılan kavramlar olmalarına rağmen, örgüt sağlığı kavramı son yirmi yıla kadar yeterli ilgiyi görmemiştir. Bu durum kavramın bilinirliğini olumsuz etkilemiştir. Ancak, örgüt sağlığı kavramı bu bahsedilen kavramları kapsayan, örgüt araştırmalarına bütüncül bir bakış açısı getiren bir kavramdır (Lyden ve Klingele, 2000 s.3). Bu nedenle örgüt sağlığı, örgütsel alanda, her geçen gün önemini arttıran ve örgüt çalışmalarında ele alınması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2007 s.138)

Örgüt sağlığı kavramını ele almadan önce sağlık kavramının tanımlanması örgüt sağlığı kavramının anlaşılması açısından faydalı olacaktır. Sağlık kavramı) tarafından “bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik durumunda olması, vücut esenliği, esenlik, sıhhat, afiyet TDK (2023” olarak tanımlanmaktadır. Sağlık kavramına ilişkin tanımlamalarda kavram hastalık ile ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışılmaktadır. Kavram, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış olmakla birlikte fikir birliğine varılmış evrensel bir tanım bulunmamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü sağlık kavramını, refah, fiziksel iyilik ve mental iyiliğe sahip olunması ile, herhangi bir rahatsızlık ve hastalığın olmaması olarak tanımlamaktadır (Zorel, 2009 s. 2). Huber ve arkadaşları, kavramın herkes için farklı tanımlanması gerektiğini ifade ederek, bu tanımların ortak yanının ruhsal, fiziksel ve sosyal iyi olma

durumu olduğunu belirtmektedirler (Orvik, 2016 s. 18). Bireyin örgüte uyumunu sağlayan şeyin ise sosyal sağlık olduğu belirtilmektedir.

Örgüt sağlığı, literatürde; örgütsel sağlık, örgüt sağlığı, sağlıklı örgüt, organizasyon sağlığı olarak farklı isimlerle ele alınmaktadır. Kavramın ortaya çıkışına ilişkin 1950'li yıllarda ve 1960'lı yılların ikinci yarısından sonra olmak üzere iki farklı görüş bulunmaktadır (Tutar, 2010 s. 175-203). Literatürde Argyris'in 1950'li yılların sonlarında örgütsel sağlık kavramını ilk olarak ele aldığı, 1960 yılların ikinci yarısından sonra ise Matthew Miles'in kavramı farklı boyutlardan ele alarak geliştirdiği belirtilmektedir (Recepoglu ve Özdemir, 2014 s. 35). Argyris'e göre (1970) sağlıklı örgüt, içinde barındırdığı formal ve informal yapının amaçlarını destekleyen ve bu amaçlarla örtüşen örgüttür (Emhan, 2005 s. 19). Miles (1965, s. 17), örgütsel sağlık kavramını, "bir organizmada hastalık, rahatsızlık ve acı çekme durumlarının olmaması" olarak tanımlamaktadır. Son zamanlarda örgütsel davranış araştırmacıları örgüt sağlığı kavramını sık sık kullanmaktadır ve örgüt performansını örgütsel sağlık yaklaşımı ile açıklamaya çalışmaktadırlar (Köseoglu ve Karayormuk, 2009 s. 175). Örgüt sağlığı kavramı örgütlerin gelişimine ilişkin bir ölçüm aracı olarak kullanılmaktadır. Örgütlerin finansal, yapısal, kültürel, davranışsal ve stratejik anlamda iyi olması durumunda sağlıklı oldukları ifade edilmektedir (McHugh vd, 2003 s. 16). Örgütsel davranış araştırmacıları, işçi ve işveren arasındaki uyumun, iş birliğinin ve birbirlerine karşı olan davranışlarının örgüt sağlığını etkilediğini belirtmektedirler (Ünlü, 2011 s. 3). Nasıl ki bir insanın sağlıklı olması için tüm alt sistemlerinin uyumlu çalışması gerekiyorsa örgütün de sağlıklı olması için alt sistemlerinin uyumlu çalışması gerekmektedir (Aytaç, 2012 s. 41). Aynı bireylerin ruhsal ve fiziksel açıdan sağlıklı olmaları gibi örgütlerin de sağlıklı olmaları gerekmektedir (Maslach, 2001 s. 610). Örgütlerde de insanlarda olduğu gibi organların düzenli, birbiri ile uyumlu ve çatışmadan çalışması sağlıklı olduğunun göstergesidir (Sandıkçı vd., 2015 s. 170).

Sağlıklı örgütlerin çalışanlarının işlerinden, yöneticilerin ve yönetim faaliyetlerinden tatmin olma seviyeleri yüksektir. Bu nedenle örgüt içinde çok yönlü ve açık bir iletişim bulunmaktadır. Çalışanların örgütte süreçlere ve alınan kararlara katılımı ile elde edilen sonuçları değerlendirmeleri mümkündür. Bu nedenle karşılıklı güven ve bağlılık bulunmaktadır. Sağlıklı örgütlerde çalışanların örgüt kurallarına bağlı olabilmeleri ve kendilerini iyi hissetmeleri için şartlar uygundur (Tutar, 2010 s. 184). Diğer taraftan örgütün sağlıklı olması, örgütte yenileşme ve değişimin mümkün

olduğunun göstergesidir. Bu açıdan örgüt sağlığının belirlenme amacı mevcut durumun tespit edilmesi değil, elde edilen sonuçlara göre sağlıklı örgüt için gerekli iyileştirmelerin yapılabilmesidir. Örgüt sağlığının ölçümü ile örgütün tehditleri, fırsatları, güçlü yönleri ve zayıf yönleri belirlenerek; mevcut durumlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Polatçı vd., 2008 s. 146).

Örgütün sağlık seviyesi örgütün amaçlarını ve hedeflerini başarabilme yeteneği ile ilgilidir (Buluç, 2008 s. 571-602). Örgüt sağlığı düzeyi yüksek olan örgütler, problemlerini önemseyen, çözümler bulan, bu çözümlere ilişkin kararını verip uygulayabilen ve etkinliğini değerlendirebilen bir yapıya ve prosedürlere sahiptirler (Çoban, 2007 s. 6). Örgüt sağlığı hem örgütün büyümesi ve gelişmesi hem de verimliliğine ilişkin bir göstergedir (Çetin ve Karataş, 2006 s. 27). Bu nedenle örgütler hedeflerini ve amaçlarını gerçekleştirmek için mücadele ederler ve değişime ayak uydurabilmek için öğrenmeyi ve gelişimi desteklerler. Böylece örgütte bireysel öğrenme teşvik edilerek örgütsel öğrenme gerçekleşmiş olur. Örgüt liderinin etkin ve etkili olması, örgütün hedefleri ve amaçları bağlamında bütünleşmesi, çevresi ile iletişiminin iyi olması, örgüt kimliğinin oluşmuş olması örgütün sürdürülebilir bir büyüme ve gelişmeye sahip olmasını sağlar (Başar, 2011 s. 2).

5.3. Örgüt Sağlığı ile İlişkili Kavramlar

Örgüt sağlığı, örgüt kültürü, örgüt iklimi gibi faktörleri kapsayan geniş bir kavramdır. Bu alt kavramlara ilişkin örgütsel düzeyde sorunların bulunması örgüt sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle öncelikle bu kavramların anlaşılması örgüt sağlığının anlaşılması açısından önem taşımaktadır (Kurum, 2013 s. 12).

5.3.1. Örgüt kültürü

Geniş anlamı ile toplumun hayat tarzı olarak ifade edilen kültür kavramı Taylor (1871)'un bakış açısıyla, kişilerin gelenek ve görenekleri, hukuki olaylar, etik değerler, sanatsal etkinlikler, inançlar, bilgi birikimleri ile toplumun bir parçası olmak amacıyla kazandığı becerilerden oluşan bütündür (Tomalin ve Nicks, 2010 s. 20-21). Hofstede (2001)'e göre kültür, öğrenme süreci ile oluşmaktadır. Kalıtsal niteliğe sahip olmayan, bireyin çevresinden kaynaklanan bir durumdur. Hofstede, kültürü bir sınıfı diğerlerinden ayıran zihinsel programlama olarak ifade etmektedir. Hofstede'e göre, kişinin içinde gelişimini ve deneyimlerini sağladığı toplumsal çevre, kişisel olarak zihinsel programlama ile ilgili faktörleri oluşturmaktadır. Bu programlama ailede başlayıp

toplumsal çevrede devam etmektedir (Kaya, 2008 s. 123). Kültür,  rg tleri kapsayan önemli toplumsal  evre şartlarından birisidir. Bunun için örgütlerin gelişmesini ve yaşamını önemli ölçüde etkilemektedir. Örgüt kültürü ise örgütün anlaşılmasını sağlayan bir paradigmadır (Güçlü, 2003, s. 147).

Örgütler, içinde farklı kültürel özelliklere sahip bireyler barındırmaktadır. Kültür,  alı anlar arasında ve çalışanlar ile örgüt arasında ba  kurmaktadır. Örgütün karar alma sürecinde, amaçlarında, stratejilerinde başarılı olmaları kültürün etkisindedir (Baldwin vd., 2006 s. 10). Örgüt kültürünü benimseyen çalışanlar,  rg t  ve yöneticilerin beklentilerini kar ılayabilmektedir. Çalışanların geçmiş kültürel özellikleri ile örgüt kültürünün uyuşması çalışanların örgüte uyumu açısından önem taşımaktadır. Sağlıklı  rg tlerde kültürel değerler önemli bir yere sahiptir ve örgüt başarısı için önemlidir. Örgüt tarafından kabul edilen kültürel değerler, örgütün neyi benimsedi inin ve örgütün neye değer verdiğinin göstergesidir (Emhan, 2005 s. 36).

Örgüt kültürü kavramı Pettigrew'in (1979) " rg tsel kültürler üzerine çalışırken" adlı çalışması ile örgüt literatürüne girmiş ve 1980'lerde gelişime u ramı tır (Bakan vd., 2004 s. 21). Literatürde yer alan örgüt sa lı ına ilişkin modellerde çoğunlukla örgüt kültürüne değinilmektedir. Örgüt kültürü ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki incelendiğinde, örgüt sa lı ının sağlıklı örgüt kültürüne sahip örgütlerde mümkün olabileceği ve örgüt sa lı ının olumlu davranışların teşvik edildiği, açık ve güven odaklı bir örgüt kültürüne sahip örgütlerde mümkün olabileceği belirtilmektedir (Bell vd, 2002 s. 160- 167). Örgüt kültürü kavramının tanımlanması farklı disiplinlerde farklı araştırmacılar tarafından farklı bakış açıları yapılmış olmakla birlikte fikir birliğine varılan bir tanım bulunmamaktadır. Robbins ve Judge, bu durumu " rg t kültürünün ne olduğunu tanımlayamam, ancak gördüğüm zaman ne olduğunu anlarım "  eklinde dile getirmişlerdir. Örgüt kültürü kavramını "bir grubun veya bir örgütün ya da bir işletmenin üyelerinin ortaklaşa paylaştıkları, onların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklardan oluşan temel sayıltılar, semboller ve uygulamalar bütünü (Robbins ve Judge, 2013 s. 512-513)" olarak tanımlamışlardır. Örgüt kültürü, örgütün sağlıklı olmasını sağlayan ve örgüt  yeleri tarafından paylaşılan i  değişikliklere neden olmaktadır. Bu açıdan sağlıklı bir örgütün oluşumu sağlıklı bir örgüt kültürüne bağlıdır (Emhan, 2005 s. 39). Örgütün birleştirici ve bağlayıcı bir kültüre sahip olması, müşteriler, çalışanlar ve hissedarlar arasındaki ilişkide dengeyi sa lar. Sağlıklı  rg tler ile güçlü kültüre sahip örgütlerin benzerlikleri bulunmaktadır ( i man, 2007 s. 159). Örgütün

temel değerlerinin net olarak ifade edilmesi ve geniş ölçüde paylaşılması güçlü kültürün karakteristik özellikleridir. Bu değerlerin çalışanlar tarafından kabul edilerek, uzlaşmaya varılması ve içselleştirilmesi güçlü kültürü ortaya çıkaracaktır (Karadağ vd., 2008 s. 63-71). Güçlü kültürün hâkim olduğu örgütlerde çalışanlar temel değerlere sıkıca bağlanırlar ve örgüt çalışanları örgütün amaçlarını bilerek bu amaçlar için çalışmaktadır (Güçlü, 2003 s. 147-159).

5.3.2. Örgüt iklimi

Örgüt iklimi kavramı, 1950'lilerin sonlarına doğru sosyal bilimciler tarafından ortaya atılan bir kavramdır (Altun, 2001 s. 9). Literatürde kavrama ilişkin ortak bir tanım bulunmamakla birlikte, araştırmacılar kendi açılarından tanımlamaya çalışmışlardır. İlk zamanlar iklim, örgütün yaşam kalitesini sürdürmesi olarak ifade edilmiştir (Hoy vd., 1991 s. 3). Sürdürülebilir bir örgüt sağlığı için sağlıklı bir örgüt iklimine ihtiyaç duyulmaktadır (Ünlü, 2011 s. 14). Örgütlerin kendine özgü bir iklimi, kişiliği ve çevresi bulunmaktadır (Karadağ vd., 2008 s. 63-71). Örgütün sahip olduğu objektif özelliklerin örgüt üyeleri tarafından algılanışı örgüt iklimini meydana getirmektedir. Bazı örgüt araştırmacıları iç çevre yerine örgüt iklimi kavramını kullanmışlardır (Başar, 2011 s. 4). Örgüt iklimi, finansal, politik, sosyal, teknolojik ve fiziksel unsurlardan oluşmaktadır. Örgüt ikliminin bu unsurları örgüt sağlığını etkilemektedir. Örgüt iklimi, bir taraftan bireylerin örgütteki bir kısım durumlar karşısındaki tepkileri olarak ifade edilirken, diğer taraftan bireylerin davranışlarını etkileyen şartlar dizisi olarak ifade edilmektedir (Şişman, 2007 s. 156). Örgüt ikliminin sahip olduğu birtakım özellikler bulunmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006 s. 295-310):

- Organizasyon üyelerinin ve özellikle üst yönetimin politika ve davranışlarından oluşur.
- Örgüt iş ortamı ile ilgili koşulların algılanmasına dayanır.
- İş ortamının yorumlanmasına temel oluşturur.
- Faaliyetleri yönlendiren baskı kaynağıdır.

Güçlü örgüt iklimine sahip olan örgütlerin özellikleri şöyledir (Yıldırım, 2006 s. 14):

- Yönetici ve çalışanlar arasında güven duygusu olmalıdır.
- Çalışanlar örgüt politikaları konusunda bilgilendirilmeli, iletişim sağlıklı olmalı, karar almada katılımcılık olmalıdır.
- İlişkilerde açık davranılmalı, rahat konuşulmalıdır.

- Aşağı doğru iletişim açık olmalıdır.
- Çalışanların yaratıcılığı ve yenilikçiliği teşvik edilmelidir.
- Çalışanlar örgüt hedeflerini bilmeli ve bu amaçla çalışmalıdır.

Örgüt iklimi, çalışanların tutum, davranış ve uyguladıkları kurallar neticesinde oluşan, örgütün kendine özgü özelliklerini ortaya çıkaran ve örgüt çalışanlarının ortak algıları ile oluşan çalışma ortamına ilişkin atmosfer olarak ifade edilmektedir (Gök, 2009 s. 590).

Örgüt çalışanlarının beklentilerinde, performanslarında ve davranışlarında önemli rolü olması nedeniyle örgüt sağlığı ile ilgili bir kavram olduğu söylenebilir. Araştırmacıların örgüt iklimi ölçümlerinde örgüt sağlığını kullanmaları bunun önemli göstergesidir. İklim ile sağlık arasında çift yönlü karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Sağlıklı bir örgüt iklimi, proaktif bir yaklaşım ve iş birliği ile örgütün gelişimi için uygun bir ortam oluşturmaktadır (Hoy vd., 1991 s. 130). Örgüt üyeleri, ihtiyaçlarını karşılayacak bir iklim oluşturmali ve bunu sürdürmelidir (Ertekin, 1978 s. 22). Örgütsel sağlık oluşumu için örgüt üyelerini teşvik eden ve onların sağlıklı alışkanlıklarını destekleyen sağlıklı bir örgüt iklimine ihtiyaç vardır. Bu sayede örgüt sağlığı sürdürülebilir bir nitelik kazanacaktır.

5.3.3. Örgüt kimliği

Örgütte oluşan birlik algısı ve örgütte yaşanan başarılar ve başarısızlıklara ilişkin deneyim örgüt kimliği olarak ifade edilmektedir (Kitapçı vd., 2005 s. 33-41). Örgüt kimliği, örgüt üyelerinin davranışlarını ve ilgilerini, örgüt için faydalı olacak örgütle uyumlu hale getirir. Çalışanların örgüt amaçlarına odaklanmasına yardımcı olur. Örgüt kimliği algısı olan çalışanlar örgütü destekler nitelikte davranırlar (Tüzün ve Çağlar, 2009 s. 284). Daha açık bir ifadeyle, örgüt kimliği örgütün insanlar tarafından hatırlanması, tanınması ve anılmasını sağlayan kendine özgü anlamlar topluluğudur. Her örgüt kendine ait bir kimliğe sahiptir ve örgütün kimliği kurumsal dizayn ve görsel unsurların yanında, örgütün felsefesi, kültürü, davranış biçimleri, kurumsal iletişimi de içermektedir (Gülsünler ve Fidan, 2003 s. 465). Örgütün kimliği sayesinde çalışanlar kendilerini örgütleriyle tanımlayabilirler. Bunun mümkün olabilmesi için, örgüt çalışanlarının örgütle olan ilişkilerinin güçlü olması, örgüt kimliğinin çalışanlar tarafından algılanmış olması, örgüt çalışanları arasında rekabetin asgari düzeyde olması ve çalışanların örgütle güçlü ilişkilerinin olması gerekir. Bu durumda örgüt kimliği çalışanları motive edebilecektir. Örgüt kimliği sayesinde örgütler vasıflı çalışanları örgüte

ekebilmektedirler. Örgüt kimliği ile bireysel davranışlar karşılıklı etkileşim içindir ve bireysel kimlik ile örgüt kimliği birbirini tamamlayıcı niteliktedir (Puusa ve Talvonon, 2006 s. 29). Güçlü rgt kimliğine sahip örgütlerde iş tatmini yüksek ve personel devir hızı düşüktür. Bu zellikler aynı zaman sağlıklı örgütlerin özellikleridir. Dolayısıyla güçlü örgütsel kimliğe sahip örgütlerin örgüt sağlığı düzeyinin de yüksek olması beklenmektedir.

5.3.4. Örgütsel etkililik

Örgüt sağlığı ile örgütsel etkililik kavramları her ne kadar farklı kavramlar olsa da zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılmışlardır. Camerun, rgtsel sağlığı ölçmek için etkililik lğini kullanırken; Hoy ise örgütsel etkililiği ölçmek için örgütsel sağlık lğini kullanmıştır (Altun, 2001 s. 16). Literatür incelendiğinde etkililik, verimlilik ve etkinlik kavramlarının kullanımına ilişkin bir karmaşanın olduğu görülmektedir. Araştırmacıların birçoğu etkililik ve etkinlik kavramlarını aynı anlamda kullanmaktadır. Bazıları ise farklı anlamlara geldiğini ifade etmektedir. Örgütlerin faaliyetleri neticesinde amaçlara ulaşma düzeylerini gösteren performans lt etkililik olarak ifade edilmektedir. Etkililik, örgütün ulaşmak istediği sonucu ne kadar elde edip etmediğini gösterir (Yükçü ve Atağan, 2009 s. 1-13). Bu açıdan az girdi ile çok çıktı elde etmek örgütün etkililiğini göstermekteydi. Sonraları örgütün çevresinin de dikkate alınmaya başlaması ile birlikte etkililik kavramı verimliliği de içine alan bir kavram haline gelmiştir (Türker, 2010 s. 4).

Türker (2010 s. 111-112), ilköğretim kurumlarında yaptığı araştırmalarda örgüt sağlığı ile örgütsel etkililik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gayda (2011), da aynı şekilde örgüt sağlığı ile örgütsel etkililik arasında ilişki olduğunu belirtmektedir. Örgütsel etkililiğin oluşması için örgütün yapısının bireysel düzeyde ve örgütsel düzeyde sağlam olması gerekir (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 138). zen (1991 s. 92), örgütsel etkililiği arttırabilmek için örgütsel sağlığın olması gerektiğini belirtmektedir. Altun (2001 s. 21-22)'a göre örgüt sağlığı ile örgütsel sağlığı ayırmak çok güçtür. Örgüt sağlığı örgüt içi dinamiklik ve ilişki için geçerli iken, örgütsel etkililik ise daha çok çıktıya yöneliktir.

5.3.5. Örgütsel etkinlik ve yeterlilik

Küresel ekonomide son yıllarda yaşanan en önemli gelişmelerden birisi işletme ve ekonomi faaliyetlerinin küreselleşmesidir (Karahan, 2009 s. 60-79). Örgütlerde

girdilerden ne kadar çok çıktı elde edilebileceğini gösteren ölçü etkinlik olarak ifade edilmektedir. Etkinlik oranının 1'den büyük olması örgütün standartlardan daha fazla etkinlik düzeyini gösterirken; 1'den küçük olması standardın altında bir etkinlik düzeyini göstermektedir (Yükçü ve Atağan, 2009 s. 1-13). Örgütsel etkinlik, örgütün hayatta kalma çevresinde meydana gelen değişikliklere ayak uydurabilmesidir (Karadağ, vd., 2008 s. 63-71). Yapılan araştırmalarda örgütsel etkinlik ile örgüt sağlığı arasında yakın ilişki olduğu belirtilmektedir (Emhan, 2005 s. 20-29). Örgütsel etkinlik ile örgüt sağlığı arasındaki farkın kesin olarak belirlenememesine rağmen, örgüt sağlığı örgüt üyelerinin bağlılığı, motivasyonu, morali gibi davranışlar üzerine yoğunlaşırken, örgütsel etkinlik, büyüme, kar gibi örgütün yapısı, teknolojisi, süreçleri ve amaçları üzerine yoğunlaşmaktadır (Yükçü ve Atağan, 2009 s. 1-13).

Yeterlilik kavramı ile etkinlik kavramının da zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılageldiği ancak aralarında bazı farklılıklar olduğu belirtilmektedir (Emhan, 2005 s. 33). Yeterlilik, örgütün ulaşmasında belirlenen fayda ve maliyet oranını ifade etmektedir. Örgüt sağlığı düzeyi yüksek örgütler, ürettikleri mal ve hizmetlerde yeniliğe giderek, başkaları tarafında üretilmeyen mal ve hizmet üreterek etkinliklerini arttırmaya çalışırlar (Newell, 1995 s. 2-3). Bu açıdan örgütsel yeterlilik ile örgüt sağlığı arasında ilişki bulunmaktadır.

5.4. Örgüt Sağlığının Boyutları

Örgüt sağlığı kavramı birçok araştırmacı tarafından araştırma konusu yapılmış ve bilim adamları geliştirdikleri modeller ile farklı boyutlarla inceleme yapmıştır. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

5.4.1. Miles'ın geliştirdiği örgüt sağlığı modeli

Örgüt sağlığı kavramını ilk kullanmaya başlayan kişi Miles olmuştur (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 137-154). Model ilk zamanlar okul sağlığı analizinde kullanılmış, sonraları eğitim dışı alanlarda da kullanılmıştır (Polatçı vd., 2008 s. 145-161). Miles'a göre sağlıklı örgütler kısa dönemde etkin olmasa da uzun dönemde etkin olduklarını ve yaşamlarını sürdürdüklerini belirtmektedir (Emhan, 2005 s. 111). Miles, 1969 yılında örgüt sağlığı kavramına ilişkin 10 özellik belirlemiştir. Bu özellikler: problem çözme becerisi, uyum, otonomi, moral, tutarlılık, kaynaklardan yararlanma, en uygun güç dengesi, iletişim becerisi ve hedef odağıdır. Daha sonra bu on özelliği üç grup altında toplamıştır. Bunlar, büyüme ihtiyacı, sürdürme ihtiyacı ve görev ihtiyacıdır (Tutar, 2010

s. 185-186). Büyüme ihtiyacı, problem çözme becerisi, uyum, özerklik ve yenilikçilik özelliklerini kapsayan, örgüt değişimi ile ilgili; sürdürme ihtiyacı, örgütün moral, bağlılık ve kaynakları kullanma özelliklerini kapsayan örgütün işleyişiyle ilgili; görev ihtiyacı ise, en uygun güç dengesi, iletişim becerisi, hedef odağı gibi özellikleri kapsayan kararların nasıl verildiği ve bilginin nasıl transfer edildiği ile ilgili boyuttur.

Miles'a göre bu boyutlardan bir tanesinin yerine getirilmemesi, tüm sistemi olumsuz etkileyerek diğer boyutları da ilgilendiren sorunların ortaya çıkmasına neden olacaktır (Çiçek, 2013 s. 31). Örnek olarak, çalışanların örgüt hedeflerini anlamamaları veya kabul etmemeleri durumunda, örgüt içi iletişim bundan olumsuz etkilenebilir ve çalışanlar örgütle ilgili hiçbir şeyden haberleri olmadığını ve emeklerine saygı duyulmadığını düşünerek, diğer çalışanlara ve müşterilere eksik ve yanlış bilgi verebilirler. Bu durum çalışanlarda strese, çevreleri ile ilişki kurulamamasına ve morallerinin bozulmasına neden olabilir. Miles, sağlıklı örgütü, mevcut durumu ile yetinmeyip sürekli gelişen, yaşam ve mücadele yeteneklerini geliştiren örgüt olarak tanımlamıştır (Tekin, 2005 s. 8).

Sağlıklı örgütlerin boyutları ve özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir (Ordu, 2011 s. 41):

Sağlıklı örgütlerin, görev ihtiyacı boyutu özelliklerinden birincisi olan hedef odağı ile ifade edilmek istenen örgütün amaçlarının kabul edilebilir ve gerçekçi olduğuna ilişkindir (Hoy vd., 1991 s. 18). İkinci özellik olan iletişim becerisi özelliği, yatay ve dikey iletişimin mevcut olduğu, çevreyle bilgi akışının bulunduğu, açık bir iletişim olduğuna ilişkindir. Bu özelliklere sahip örgütler, problemler hakkında yeterli bilgiye sahiptir, gerginliklerin erken farkına varabilir. Bu sayede örgüt üyeleri bilgiye ulaşabilir ve bu durum örgüt verimliliğini artırır (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 137-154). Üçüncü özellik olan en uygun güç dengesi özelliği ise sağlıklı örgütlerde yetki dağılımının eşitliğine ilişkindir (Altun, 2001 s. 29). Bu özelliğe sahip örgütlerde astları üstleri etkileyebilmekte, örgüt için faydalı boyutta güç çatışmaları bulunmaktadır. Örgüt içindeki birimler içinde iş birliği bulunmaktadır. Sağlıklı örgütlerde gücün kullanımı, kullanıcının yeteneğine, tutumuna ve probleme ilişkin örgütteki durumuna bağlıdır. Etki derecesi bilgisine ve verilere dayanır (Miles, 1965 s. 19).

İkinci boyut yaşamını sürdürme ihtiyacı boyutudur. Yaşamını sürdürme ihtiyacı boyutunun birinci özelliği moral, grubun tatmini ve iyi hissetmesine ilişkindir (Hoy vd., 1991 s. 18). Sağlıklı örgütte tatmin ve mutluluk düzeyi yüksektir. Bu özelliğe sahip

örgütlerde takım memnuniyeti ve çalışan refahı mevcuttur (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 137-154). İkinci özellik bağlılık özelliğidir. Bağlılık özelliğinin hâkim olduğu örgütlerde örgüt üyeleri o örgütün üyesi olmaktan memnundurlar ve çalışanlar işbirlikleri ile örgüte katkı sağlarlar ve örgütle etkileşim içindedirler (Altun, 2001 s. 30). Örgüt üyeleri örgütü sevmekte ve örgütte kalmak istemektedirler (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 137-154). Üçüncü özellik ise kaynakların kullanımına ilişkindir. Sağlıklı örgütlerde, insan kaynağı etkin bir şekilde kullanılır (Hoy vd., 1991 s. 18). Görev dağılımının adil olduğu, örgüt üyelerinin yarışmadan çok çalıştığı bir ortam mevcuttur. Bu özelliğe sahip örgütlerin üyeleri yaptıkları işte en iyi olduklarını düşünmeden gelişme, büyüme ve öğrenme ihtiyacını karşılarlar (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 137-154).

Sağlıklı örgütlerin üçüncü boyutu ise büyüme ihtiyacı boyutudur. Bu boyutun özelliklerinden birincisi yenilikçilik özelliğidir. Bu özelliğe sahip örgütler yeni amaçlara ve süreçlere yönelirler (Altun, 2001 s. 31). Rutinleşme azdır, standardın üstünde gelişme, büyüme ve değişim vardır. Yeni ürünler üretilir ve kendilerini geliştirirler (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 137-154). İkinci özellik özerktir. Özerk örgütler, çevrelerine karşı saldırgan ve yıkıcı değildirler (Altun, 2001 s. 32). Çevrelerine karşı proaktifirler ancak çevreden bağımsız olmaya çaba gösterirler. Üçüncü özellik uyum özelliğidir. Bu özelliğe sahip örgütler çevreleri ile etkili iletişim içindedir. Çevreye uyum sürecinde stres ve problemlerle baş edebilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 137-154). Dördüncü özellik ise örgütün problem çözme becerisine ilişkindir. Örgüt karşılaştığı problemleri çok enerji harcamadan, problem çözme birimini zayıflatmadan aksine güçlendirerek çözmelidir (Hoy vd., 1991 s. 18). Sağlıklı örgütler problem çözümüne ilişkin geliştirilmiş süreçleri bulunmaktadır.

5.4.2. Hoy ve Feldman'ın örgüt sağlığı boyutları

Hold ve Feldman (1987)'in örgüt sağlığı modeli yedi alt boyuttan oluşmaktadır ve okulların örgüt sağlığını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Polatçı, vd., 2008 s. 145- 161). Günümüzde okullara ilişkin yapılan araştırmaların birçoğunda bu model kullanılmıştır. Model, moral, kaynak desteği, yetki yapısı, saygı, örgüt yöneticisi etkisi, işin önemi ve örgütsel bütünlük boyutlarından oluşmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 137-154). Hoy ve Feldman (1987 s. 32) bu boyutları şu şekilde ifade etmişlerdir:

Hoy ve Feldman'ın ele aldığı yedi boyut, örgütsel düzey (örgütsel bütünlük), teknik düzey (işin önemi ve moral) ve yönetsel düzey (kaynak desteği, yetki yapısı, yönetici desteği ve saygı) olmak üzere üç ana düzeyde ele alınmaktadır. Bu boyutlar, okullardaki

problemlerin ele alınmasında yöneticiler tarafından kullanılabilmektedir (Soylu, 2017 s. 56).

Örgütsel düzey, toplumun örgüte ilişkin kabullerine ve desteğine ilişkindir. Örgüt üyeleri, örgüte ilişkin faaliyetlerini yerine getirirken örgüt çevresindeki kişilerin ve grupların desteğine ihtiyaç duymakta ve bu kişilerden ve gruplardan baskı görmemesi gerekmektedir. Örgütsel düzey, bunun için örgütün dış çevresi ile bağlantılı olmasını sağlamaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 146). Örgütsel bütünlük ise örgütsel düzeyin alt boyutu olarak, örgütün çevreden gelecek baskılara karşı koyma becerisine sahip olma ve yapılacak faaliyetlerin bir bütünlük içinde yapılmasını ifade etmektedir (Vural, 2013 s. 51).

Teknik düzey, işin önemi ve moral alt boyutlarını içermektedir. İşin önemi alt boyutu, örgütün mükemmellik boyutudur. Örgüt üyeleri için ulaşılabilir yüksek hedefler koyulmakta ve işin önem derecesi ortaya konulmaya çalışılmaktadır. İkinci alt boyut olan moral ise, örgüt üyeleri arasında güven duygusu ve arkadaşlık düzeyine dair istekliliği ve açıklığı ifade etmektedir. Bu alt boyuta göre örgüt üyeleri birbirlerini sever ve yardım ederler. Örgüt üyeleri, örgüt ile gurur duymakta ve başarı duygusuna sahip olmaktadır (Vural, 2013 s. 51).

Yönetimsel düzey, örgütün kontrol ve yönetimine ilişkindir. Örgüt yöneticileri tüm örgütü yönetme gibi önemli bir görevi yerine getirirler. Yönetimsel düzeyin alt boyutlarını, kaynak desteği, yetki yapısı, saygı ve yöneticinin etkisi oluşturmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2007 s. 146). Kaynak desteği alt boyutu, örgütün faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli olan materyallere ulaşmasına kolaylık sağlayan ve gerekli materyallere sahip olmasına ilişkin boyuttur. Yetki yapısı alt boyutu, yöneticilerin örgüt üyelerine ilişkin beklentilerinin anlaşılır ve açık bir şekilde ifade edilmesine ilişkindir. Bu boyut yöneticilerin görev ve başarı odaklı tutumlarını içermektedir. Alt boyutlardan saygı, örgüt yöneticisinin destekleyici, işbirlikçi ve arkadaş canlısı davranışlarına sahip olması durumunu ifade eder. Yönetici etkisi ise, örgüt yöneticilerinin üstlerinin kararlarını ve eylemlerini etkileyebilmesine ilişkin yeteneğini ifade etmektedir (Güllü, 2018 s. 31).

5.4.3. Lyden ve Klingele'nin geliştirdiği örgüt sağlığı boyutları

Örgüt sağlığı modellerinden bir diğeri de Lyden ve Klingele (2000)'nin ortaya koyduğu modeldir. Lyden ve Klingele'nin örgüt sağlığı modeli 11 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; kaynak kullanımı, gelişim, liderlik, amaç birliği, performansın tanınması, etik,

kurumsal itibar, moral, sadakat ve bağlılık, katılım ve iletişimdir (Başar, 2011 s.53,54; Vural, 2013 s. 52,53).

Diğer araştırmacıların aksine, Lyden ve Klingele örgüt sağlığı kavramını eğitim kurumlarını baz alarak açıklamak yerine, işletmelere uyarlanabilecek düzeyde yeniden ele almışlardır. Örgüt sağlığı olgusunu, örgütün etkili çalışmasını sağlayacak niteliklerin yanında örgütün gelişme ve büyümeye ilişkin niteliklerini de kapsayan bir kavram olarak ele almışlardır (Lyden ve Klingele, 2000 s. 3).

Kaynak kullanımı boyutu, örgütte kaynakların etkin kullanımına ilişkindir. Örgüt sağlığı düzeyi yüksek olan örgütlerde örgüt üyeleri, kaynakların başarı beklentileriyle tutarlı, adil ve uygun olarak paylaşıldığına inanırlar (Lyden ve Klingele, 2000 s. 5).

Gelişim boyutu, örgütün eğitime ve gelişimine sağlanan desteğe ilişkin boyuttur. Günümüzde örgütsel alan incelendiğinde, örgüt üyelerinin gelişiminin sağlanması bir zorunluluk olduğu görülmektedir. Sağlıklı örgütlerde, eğitim ve gelişim örgütün çevresi tarafından desteklenmektedir. Ayrıca sağlıklı örgütlerde bütçeden gelişime ve eğitime pay ayrılmaktadır (Lyden ve Klingele, 2000 s. 4-5).

Liderlik boyutu, örgüt liderine ilişkindir. Sağlıklı örgütlerde lider önemli bir role sahiptir. Örgüt liderinin cana yakın ve samimi olması ve bölümün ve örgütün yararına hareket etmesi gerekir. Ayrıca liderler, astlarıyla, kendi düzeyindeki yöneticilerle ve üst düzey yöneticiler ile iyi ilişkilere sahiptir (Lyden ve Klingele, 2000 s. 4).

Amaç birliği boyutu, örgütün tüm üyelerinin aynı amaçlarla hareket etmesine ilişkindir. Sağlıklı örgütlerde birimlerin hedeflerine ulaşılmıştır. Örgüt üyeleri, kendi bölümlerinin ve örgüt amaçlarının belirlenebilmesi için gönüllü katılım sağlayabilir. Takım rolleri, bireysel roller ve amaçlar arasındaki ilişki açıktır (Lyden ve Klingele, 2000 s. 4).

Performansın tanınması boyutu, örgüt üyelerinin performanslarına verilen değere ilişkindir. Sağlıklı örgütlerde, örgüt üyelerinin sahip olduğu potansiyelin ortaya çıkarılmasını sağlayan ve örgüt üyelerini bu konuda cesaretlendiren sistem mevcuttur. Bu sayede örgüt üyeleri örgüt tarafından kabullenilmiş ve değer görmüş hissederler (Lyden ve Klingele, 2000 s. 4).

Etik boyutu, örgütteki davranışlara ilişkindir. Sağlıklı örgütlerde genellikle etik olmayan davranışlara rastlanmaz. Örgütlerde geliştirilen etik kodlar örgütteki olumlu etik anlayışı kolaylaştırabilmektedir. Bunun yanında örgüt üyelerinin karakterlerine değer verilir ve örgütte siyaset yapılmaz (Lyden ve Klingele, 2000 s. 4).

Kurumsal itibar boyutu, örgüt çevresinin örgüte ilişkin değerlendirmesini içerir. Sağlıklı örgütler olumlu kurumsal itibara sahiptirler. Örgüt üyeleri kurum dışı paydaşlarla iyi ilişkilere sahiptir. Örgüt üyeleri genelde iş gördükleri birimin itibarını arttırmaya yönelik katkılarda bulunurlar (Lyden ve Klingele, 2000 s. 4).

Moral boyutu, örgüt üyelerinin psikolojik durumlarına ilişkindir. Örgütte olumlu bir iklim oluşturmak örgüt üyelerinin işlerini ve birbirlerini sevmeleri ve işlerini heyecanla yapmaları ile mümkündür. Sağlıklı örgütlerde, örgüt üyelerinin genel olarak işini ve birbirini sevdiği, işini heyecanla yapan, motivasyonun sağlandığı arkadaşça bir ortam mevcuttur (Lyden ve Klingele, 2000 s. 4).

Sadakat ve katılım boyutu, örgütteki güven ortamına ilişkin boyuttur. Sağlıklı örgütlerde örgüt üyeleri arasındaki güven düzeyi yüksektir. Örgüt üyeleri için yaptığı işi söylemek gurur vericidir. Örgütlerinin çalışılacak bir yer olduğunu düşünürler ve çalışmaktan zevk duyarlar. Gönüllü olarak örgüt toplantılarına katılım sağlarlar. Örgüt üyeleri için ne yaptıklarını ve nerede çalıştıklarını ifade etmek gurur vericidir (Lyden ve Klingele, 2000 s. 4).

Katılım boyutu, örgüt üyelerinin alınan kararlara katılmasına ilişkindir. Sağlıklı örgütlerde kararlar, ilgili alt, orta ve üst düzey çalışanların katılımı ile alınır. Bu nedenler örgüt üyeleri örgütteki gelişmeye katkı sağladıklarında örgütü sahiplenme düzeyleri gelişmektedir. Sağlıklı örgütlerde örgüt üyelerine tarafsızlık ve açıklık duygusu yansıtılmalıdır. Bunun yanında gözdağı, tehdit ve korku ortamı örgütten atılmalıdır (Lyden ve Klingele, 2000 s. 4).

İletişim boyutu, örgüt üyeleri arasındaki ilişkilere dayanır. Sağlıklı örgütlerde, üyeler arasında yeterli düzeyde düzenli bir iletişim mevcuttur. Bu örgütlerde iletişim üstlerin astları tehdit etmeyeceği düzeyde ve çift yönlü olarak gerçekleşir. Ayrıca çapraz iletişime de önem verilmektedir. Örgüt içi iletişimde yazılı belgeler ve yüz yüze görüşmeler önemlidir (Lyden ve Klingele, 2000 s. 3-4).

Lyden ve Klingele (2000 s. 3), örgüt sağlığı düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, örgüt üyelerinin sadık ve örgüte bağlı olduklarını, morallerinin yüksek olduğunu, bu örgütlerin üretkenlik düzeylerinin yüksek olduğunu ve açık iletişim kanallarının bulunduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte sağlıklı örgütlerde örgüt üyeleri için örgütün bir parçası olmak gurur vericidir, üyeler işe gelmekten memnuniyet duyarlar. Bu düzeydeki örgütlerde örgüt üyelerinin örgüt için daha üretici ve etkili olduğu belirtilmektedir (Kısa, 2011 s. 27).

5.5. Sağlıklı Örgütlere İlişkin Faktörler

Örgüt çalışmaları ve örgütlerin uğraşları genellikle örgüt performanslarının artırılmasına yönelik unsurlardan oluşmaktadır. Ancak örgütlerin gelişebilmesi, varlıklarını sürdürebilmesi için üzerinde durmaları gereken önemli bir unsur vardır ki bu da örgütsel sağlıktır. Örgüt sağlığına verilecek önem, bireylerin, örgütün ve dolayısıyla toplumun gelişimine katkı sağlayacaktır (Keller ve Price, 2011 s. 13).

Örgüt sağlığını belirlemenin amacı, örgütün sağlık düzeyinin belirlenmesi değil, örgütün sağlıklı olup olmadığının belirlenmesidir. Sağlıksız örgütlerin düzeltilmesi ve geliştirilmesi amacıyla gerekli stratejilerin belirlenmesi açısından bu önemlidir. Örgütün alt sistemlerinde örgütün sağlıksız olduğuna ilişkin bir belirtinin tespit edilmesi durumunda, örgütün yenilenme ve değişim ihtiyacının olduğu söylenebilmektedir. Örgütlerin sağlıklı olup olmadığının belirlenmesi için sağlıklı örgütlerin özelliklerinin bilinmesi, analiz edilmesi ve yorumlanması gerekir. Ardından örgüt sağlığını bozan unsurların ortadan kaldırılması gerekir (Polatçı vd., 2008 s. 149). Sağlıklı örgütlerde bulunması gereken bazı özellikler şunlardır (Emhan, 2005 s. 46):

5.5.1. Örgütsel değişim

Değişim, bir bütünü oluşturan unsurlarda ve bu unsurların birbirleri ile olan ilişkilerinde, önceki durumuna göre nitelik ve nicelik olarak gözlenebilir bir farklılığın meydana gelmesi veya temel alınan bir durumda ortaya çıkan farklılık; plansız veya planlı bir şekilde bir sürecin, ortamın veya sistemin başka bir hale dönüşmesi olarak ifade edilmektedir (Kerman ve Öztop, 2014 s. 92). Koçel (2015 s. 668) ise değişimi, bir şeyin bir durumdan başka bir duruma gelmesi olarak ifade etmektedir.

Sağlıklı bir örgüt için temel belirleyicilerden birisi de örgütsel değişimin var olmasıdır. Örgütler varlıklarını sürdürebilmek için, kültürel ve sosyal çevreye uyum sağlayarak, çevrenin örgütten beklentilerini karşılayabilmelidir (Duman, 2012 s. 10). Örgütler hem içeride hem de dışarıda meydana gelen değişimlere ne kadar uyum sağlayabilirse ve örgütler arası ilişkilerde bu konuda ne kadar entegre olabilirse örgütsel değişime adapte olması o kadar kolay olacaktır (Emhan, 2005 s. 46). Bu açıdan örgütsel değişim, örgütün daha kaliteli, ekonomik ve etkili mal ve hizmeti, daha rekabet edebilir bir düzeyde müşterilerine sunabilmesini sağlamak için geçirdiği bir süreçtir. Bunun yanında örgüt hedeflerinin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için önceden tasarlanmış planlı çabalardır (Kerman ve Öztop, 2014 s. 3). Planlı değişimin amacı sağlıklı örgütü meydana getirmektir. Değişim hızının yüksek

olduğu günümüzde, örgütlerin birçoğu farklı disiplinlerden katılan kişilerin oluşturduğu çalışma grupları ile meydana gelebilecek değişimlere uyum sağlamak için çaba göstermektedir. Örgütlerin sürekli değişmekte olan çevrede yaşamlarını sürdürebilmesi ve faaliyetlerini devam ettirebilmesi örgütün sağlık düzeyini göstermektedir. Örgütlerin faaliyetlerini sürdürülebilir kılması, geleceğe uyum sağlaması ve değişim ile başa çıkabildiğini gösterir. Sağlıklı örgütler bu değişimlere uyum sağlayabilmektedirler (Emhan, 2005 s. 46).

5.5.2. Sosyal sorumluluk

Örgütün yasal ve ekonomik koşullara, işletme içindeki ve çevresindeki kişilerin ve kurumların beklentisine ve iş ahlakına uygun bir politika ve çalışma stratejisi uygulaması sosyal sorumluluk olarak ifade edilmektedir. Sağlıklı örgütler bulundukları çevredeki toplumun taleplerine cevap verme ve bulundukları çevreyi koruma gibi misyonlara da sahiptir. Ancak örgüt sağlıklı olsa bile sağlıklı bir toplumda varlığını sürdürmesi mümkün değildir (Güllü, 2018 s. 45). 1980'lerden önce, örgütler mal ve hizmet üretimlerini gerçekleştirirken çevrelerine verdikleri zararları kabul etme durumunda değilken, günümüzde sosyal sorumluluk duygusu ile bu zararları kabul ettikleri ve bu konuda hassas davrandıkları görülmektedir (Emhan, 2005 s. 54). Günümüzde örgütler, mal ve hizmet üretmenin yanında çevreleri ile uyumlu çalışma görevini üstlenmişlerdir. Bu nedenle örgütlerin, bulundukları topluma karşı belirli sorumlulukları bulunmaktadır. Örgütlerin sosyal sorumlulukları kapsamında çevrenin korunması, tüketicinin korunması, gücünü kötüye kullanmama, sosyal faydayı arttıran yatırımlar yapma, iş ahlakı ve sosyal değerler, destekler ve sosyal yardımlar bulunmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2008 s. 430).

Newell, sağlıklı örgütleri "Çalışanlarını koruma ve onlara iyi davranmalarının yanında, ilişki içinde oldukları çevreyi de koruyarak toplumun talep ve beklentilerine hitap eden örgüt (Newell, 1997 s. 101)" olarak ifade etmektedir. Bu bağlamda sosyal sorumluluk özelliğinin sağlıklı örgütlerin de özelliği olduğu görülmektedir.

5.5.3. Öğrenme ve yenilenme

Öğrenme, örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmelerini, gelişimlerini ve büyümelerini sağlamak amacıyla, gerekli yetenek, bilgi, değer ve davranışların elde edilmesi ve uygulanması sürecidir. Öğrenen örgütler, sürekli karşı karşıya kaldığı olaylardan sonuç çıkaran, bu sonuçları değişen çevresel şartlara uyumda kullanan, insan kaynağını geliştirici bir sistem oluşturan ve böylelikle değişen, kendini yenileyebilen

dinamik örgütlerdir (Koçel, 2015 s. 497). Örgütlerin öğrenmesi, çalışanların öğrenmesi vasıtası ile gerçekleştiği için sağlıklı örgütler bunu mümkün kılan örgütlerdir (Garda, 2011 s. 284). Sağlıklı örgütlerde çalışanların bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve örgütsel öğrenmenin gerçekleşmesi için çalışanlara katkıda bulunulmakta ve sürekli fırsatlar sunulmaktadır. Örgüt içinde bilgi paylaşımı üst düzeyde gerçekleşme ve çalışanlar örgütte sürekli öğrenci kabul edilmektedir. Sağlıklı örgütlerde öğrenme, örgütün yaşamını devam ettirebilmesi için vazgeçilmez bir süreçtir. Bunun için örgüt içinde ve dışında meydana gelebilecek değişimlere uyum sağlayabilmek için kaynaklarını bu yöne aktarmaktadırlar (Emhan, 2005 s. 55).

Sağlıklı örgütlerin sahip olması gereken bir diğer unsur yenilenmedir. Nasıl ki insan hücrelerinin yenilenmemesi sonucunda vücut yaşlanıp yaşamını sonlandırmak durumunda kalıyorsa örgütlerde de aynı durum söz konusudur. Kendilerini sürekli yenileyen örgütler diğer örgütlerden farklı gerçekleştirdikleri yenilikler ile farklılık yaratarak sürdürülebilir bir verimlilik avantajı elde ederler (Karahana, 2009 s. 60-79). Başarılı örgütlere bakıldığında bu örgütlerin müşterilerini bir öğrenme aracı olarak gördükleri ve onların hayal güçlerinden ve yenilikçi düşüncelerinden faydalanarak kendilerini geliştirdikleri görülmektedir. Bu şekilde müşterileri entelektüel sermaye olarak örgüte katkı sağlamaktadır. Öğrenen ve kendini yenileyen örgütler sağlıklı örgütlerin gereğini yerine getirmiş olurlar (Güllü, 2018 s. 44).

5.5.4. İnsan kaynaklarının etkin kullanımı

1980'li yıllara kadar insan kaynakları üretim faktörlerinden birisi ve maliyet unsuru olarak görülmekteydi. Teknolojinin gelişmesi, rekabetin artması ve küreselleşmenin etkileri ile yeni yönetim modellerinin benimsenmesi ve üretim şartlarının değişmesi insan kaynağına stratejik bir önem kazandırmıştır. İnsan kaynağının ikamesinin mümkün olmaması ve başarı düzeyinin durumsal faktörlere göre değişkenlik göstermesi nedeniyle insan kaynağının eğitimi, geliştirilmesi, motive edilmesi, örgütsel bağlılığının sağlanması örgüte önemli katkılar sağlamaktadır (Bayat, 2008 s. 83). Örgütlerin etkinliğini, örgüt üyelerinin örgütün kaynaklarından verimli bir şekilde yararlanması ve sahip oldukları yetenekleri iyi kullanabilmeleri belirlemektedir (Emhan, 2005 s. 60). Örgütün sağlıklı olması çalışanların işten tatmin olma düzeylerinin düşmesine, yaratıcılık özelliklerinin azalmasına ve stresin artmasına sebep olmaktadır (Tutar, 2010 s. 175-177). İnsan kaynakları yönetiminin örgüt içerisindeki çalışmaları ile insan kaynağının bu olumsuzlarını gidermesi ve örgüt içerisinde insan kaynaklarının eğitimini ve gelişimini

sağlayacak, motivasyonu arttıracak sistemleri geliştirmesi örgütün sağlık düzeyini arttıracaktır. Ayrıca örgütte çalışanlara kariyer imkanları sağlanmalı, doğru işlerde doğru kişiler çalıştırılmalıdır. Aksi takdirde çalışma ortamı ne kadar iyi olursa olsun eğer çalışanlar mutsuz ise başarılı olmaları mümkün olmayacaktır (Çoban, 2007 s. 20).

5.5.5. Çalışanların tatmini ve moral seviyesi

Rekabetin arttığı günümüz örgütlerinin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve rekabet edebilmeleri, mevcut kaynaklarını verimli ve etkili kullanmalarını gerekli kılmaktadır. Örgütlerin en önemli kaynağı olan çalışanların verimi ve performansı, örgütlerin başarılarını etkileyen en önemli unsurlardandır. Çalışanların performanslarının yüksek ve çalışmalarının verimli olabilmesi işlerinden tatmin olmalarına bağlıdır. Toplumun üretken, mutlu ve sağlıklı olabilmesi, çalışanların doyum düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır (Aşık, 2010 s. 31-32). Sağlıklı örgütlerde çalışanların motivasyonunu arttıran adil ödüllendirme sistemi bulunmaktadır. Bu nedenle çalışanlar hedeflerini gerçekleştirdiklerinde karşılığını alacaklarını bilmektedirler. Bu durum çalışanları teşvik ederek daha zor işleri başarmalarını sağlamaktadır (Garda, 2011 s. 287).

Moral, örgüt içi ilişkilerde önemli role sahiptir. Bunun için örgüt içi ilişkilerin organizasyonu ve halkla ilişkilerin başarısı örgütsel moralin yüksekliğine bağlıdır. Örgüt moralinin yüksek olması bu ilişkilerin iyiliğini artırarak örgüt sağlığını da sağlamaktadır (Büyükyılmaz vd., 2018 s. 65). Sağlıklı örgütlerde hukuki, sosyal ve ekonomik güven duygusunda sağlanacak artış, moral düzeyini de arttırabilmektedir. Bunun için örgütlerde ast üst ilişkileri yapıcı ve sıcak olmalı ve ortak ve paylaşılan değerlerin sayısı arttırılmalıdır. Kişilerin bilgi düzeyleri arttırılarak kişilere saygı duyulmalıdır. Bu sayede örgüt üyelerinin tatminin sağlanması ve moral düzeyinin artması, işleri ile bütünleşmelerini ve işlerine bağlılıklarını arttırmaktadır (Sevimli ve Işcan, 2005 s. 55-64). Bunun sonucunda örgütün sağlık düzeyi artmaktadır.

5.5.6. Etkili iletişim

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için örgüt üyeleri ortak özelliklere ve yaşantılara sahip olmaları gerekmektedir. Örgüt üyelerinin ortak özellikleri iletişim vasıtasıyla birbirleri ile paylaşılmaktadır. Örgütte etkili bir iletişimin bulunması, hem örgüt üyelerini hem de örgütün kendisini çevresine tanıtmada önemli avantaj sağlamaktadır. Ayrıca örgütlerin rakipleri ile rekabet edebilmesi örgüt içinde iletişim uyumunun varlığına bağlıdır (Emhan, 2005 s. 65). Örgüt üyelerinin etkili iletişim

kanalları hakkında bilgi sahibi olması ve bunları uygulaması örgüt sağlığı açısından önemlidir. Çünkü sağlıklı örgütlerin temel belirleyicilerinden birisi iletişimin bulunmasıdır. Örgüt üyelerinin sağlıklı iletişim kuramaması durumda yalnızlık hissi, bunalım ve gerilim yaşanmaktadır. Bu nedenle sağlıklı örgütün sağlanması için örgüt üyelerinin iletişim becerilerinin geliştirilmesi ve iletişim olanaklarının sağlanması gerekmektedir (Ertaş ve Töre, 2016 s. 86).

Örgüt iletişiminin negatif olması örgüt sağlığının gelişimini engellemektedir. Örgütlerde etkili iletişimin gerçekleşebilmesi için üstlerin yakınlık ve anlayış göstermesi gerekir. Örgüt yöneticisi, örgüt üyeleri arasında çift yönlü iletişimin gerçekleşebileceği ortamı sağlaması gerekir. İletişimin yetersiz olduğu örgütler sağlıksızlaşmaya başlar. Örgütte sürekli işleyen etkili bir iletişim varsa o örgütün başarısı artar ve sağlık düzeyi yükselir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003 s. 65).

Etkili iletişimin örgütlere sağladığı faydalar şunlardır (Bakan ve Büyükebeşe, 2004 s. 1-30): Etkili iletişimin olduğu örgütlerde yönetimi karar alma süreçlerinde gerekli olan bilgiyi kolay elde edebilir, yöneticilerin aldığı kararların çalışanlar tarafından anlaşılması ve uygulanması daha kolay olur. Çalışanların örgüte bağlılığını artırır, örgüt performansını artırır, çalışanlara paylaşıma duygusu aşılar. İş ortamında çatışmaları ve baskıyı azaltır, örgüt faaliyetlerinin işbirliği içinde istikrarlı bir şekilde gerçekleşmesini sağlar. Örgütsel değişime katkı sağlar, örgütte hata payını azaltarak maliyetleri olumlu etkiler. Etkinliği ve karlılığı artırır. Örgüt stratejilerinin uygulanabilirliğine katkı sağlar.

5.5.7. Çalışanların kararlara katılımı

Örgüt çalışanlarının, örgüt kararlarının alınma sürecine, örgüt amaçlarının gerçekleşmesine katkı sağlaması ve örgüt problemlerinin çözülmesine yardımcı olması kararlara katılım olarak ifade edilmektedir. Örgüt çalışanlarının kararlara katılabildiği örgütlerde ben yerine biz duygusu gelişmekte ve çalışanlar kendilerini örgütün bir önemli bir parçası olarak görmektedirler (Emhan, 2005 s. 68). Örgüt çalışanlarının karar alma süreçlerine dahil edilmesi, motivasyonlarını arttırmakta, gelişimini sağlamakta ve örgütsel ve kişisel amaçlarında denge sağlamaktadır. Çalışanların katılımının sağlandığı örgütlerde biçimsel ve katı yönetim yapısı bulunmamakla birlikte verimlilik artmaktadır. Çalışanların kararlara katılmasının gerektiği gibi uygulanması durumunda çalışanların problemlere çözüm üretmesine ve örgüt başarısının artmasına olanak sağlamaktadır (Başar, 2011 s. 31). Kararlara katılım sağlayan çalışanlarda sorumluluk duygusu

oluşmakta ve monotonluk duygusu azalmaktadır (Ünlü, 2011 s. 29). Kararlara katılım düzeyi, direk ve dolaylı olarak örgüt sağlığını etkilemektedir.

5.5.8. Liderin varlığı

Örgütlerin beklentilerini, hedeflerini ve amaçlarını örgüt üyelerine aktarabilen; örgütün hedefleri ile örgüt üyelerinin hedeflerini uyumlaştıran, örgütün değişen standartlarını ve şartlarını takip eden üyeleri hedefe yönlendiren ve bu süreçte değişen şartlarla üyeleri eğiten kişi lider olarak ifade edilmektedir. Sağlıklı örgütlerin sahip olması gereken önemli özelliklerden birisi de güçlü bir lidere sahip olmaktır (Büyükyılmaz vd., 2018 s. 64). İşlemsel ve dönüşümsel liderlik ile örgüt sağlığı ilişkisinin incelendiği birçok araştırmada liderlik stillerinin örgüt sağlığını üzerinde etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkide dönüşümsel liderliğin, işlemsel liderliğe göre örgüt sağlığı üzerinde etkisinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Dönüşümsel liderlik örgüt üyelerinin motive edilmesinde, iletişimin etkili olmasında, problem çözme becerileri ve karar alma süreçlerine katılımları gibi nedenlerden dolayı, örgüt sağlığını pozitif etkilediği belirlenmiştir (Cemaloğlu, 2011 s. 505). Sağlıklı liderler ve örgüt üyelerinden oluşan örgütler sağlıklı örgütleri meydana getirmektedir.

5.6. Sağlıksız Örgütlere İlişkin Faktörler

Sağlıklı örgütlerde olduğu gibi sağlıksız örgütlerde onların sağlıksız olmasına neden olan bazı faktörlerin etkisi altındadır.

5.6.1. Çalışanlarda aşırı stres

Örgütlerin sağlık düzeyinin önemli göstergelerinden birisi strestir. Stres, bireylerde meydana gelen ve bireylerin normal davranışlarında sapmalara neden olan bir durumdur (Güney, 2006 s. 316). İnsan vücudunun düşüncel ve zihinsel sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi ile oluşmaktadır. Stresle en çok karşılaşılan ortamlardan birisi de çalışma ortamıdır (Şimşek, 2015 s. 185). Sahip olduğu zamanın büyük kısmını işyerinde geçiren çalışanların sağlık durumu yanında stres örgütün sağlığını da etkilemektedir (Ünlü, 2011 s. 43). Stres, örgütlerde verimsizliğe, işlerin kalitesizliğine, iş ile ilgili endişelerin artmasına ve işyerinde meydana gelen sağlık sorunlarının artması nedeniyle maliyetlerin artmasına yol açmaktadır (Büyükyılmaz vd., 2018 s. 66). Örgütlerde stres, yapıcı ve yıkıcı olmak üzere iki şekilde görülebilmektedir (Emhan, 2005 s. 75). Yapıcı stres, örgütü olumlu yönde etkilerken; yıkıcı stres olumsuz etkileyerek verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Sağlıksız örgütlerde genellikle yıkıcı stresin mevcut olduğu görülmektedir.

Stresin en aza indirildiği örgütün, sağlıklı örgüt yapısına sahip olduğu belirtilmektedir. Bu açıdan örgütün sağlıklı olması hem stressiz bir örgüt yapısına hem de performansın yüksek olduğu bir örgüte olanak sağlamaktadır (Gül, 2007 s. 329).

5.6.2. Çatışma

Kişiler arasında meydana gelen anlaşmazlıklar çatışma olarak tanımlanmaktadır. İnsanın olduğu her yerde kişisel özelliklerinin, beklentilerinin, amaçlarının ve hedeflerinin farklılaşmasından dolayı çatışmanın olması kaçınılmazdır. Çatışmalar, örgütleri olumlu ve olumsuz olmak üzere iki şekilde etkileyebilmektedir. Örgütün gelişimini, değişimini, yaratıcılığı sürdürebilmesi için belirli düzeyde çatışmanın bulunması örgüt için faydalı olurken; aşırı çatışmanın yaşanması örgüt faaliyetlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Çoban, 2007 s. 8). Çatışma durumunda kişiler arasında zıtlaşmalar, anlaşmazlıklar, birbirine ters düşmeler ve uyumsuzluklar görülmektedir. Bu zıtlaşmalar ve uyumsuzluklar örgüt dışındaki bireylerde ve gruplarda görülebileceği gibi örgüt içindekilerle olan ilişkilerde de görülebilmektedir (Şimşek, 2010 s. 291-292). Örgütlerde meydana gelen çatışmalar karar alternatiflerinin ve yeni davranış biçimlerinin ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir. Bu nedenle çağdaş yönetim yaklaşımlarına göre, yöneticiler örgütlerde çatışmayı tamamen ortadan kaldırmak yerine, çatışmanın zararlı yönlerini azaltarak, yararlı yönlerini arttırmalı; hatta örgütte çatışma durumu yaratarak kontrollü bir şekilde yönetmeli ve örgüte faydalı hale getirmelidir (Akçakaya, 2003 s. 24). Örgütsel sağlığa sahip olan örgütlerde çatışma istenilen düzeyde tutulabilmek için işbirliği özendirilmekte bu sayede etkinlik ve verimlilik istenilen düzeyde tutulmaya çalışılmaktadır (Garda, 2011 s. 273-274). Çatışma, her örgütte görülebileceği gibi, sağlıklı örgütlerde daha fazla görülen bir kavramdır (Koçel, 2015 s. 646).

5.6.3. Devamsızlık

Çalışanların, tatiller ve izin dışında çalışma programına uygun davranmayarak işe gelmemesi devamsızlık olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde devamsızlıkların fazla olması, sağlıklı örgüt olduğunun göstergelerinden birisidir (Zengin, 2014 s. 19). Örgüt için devamsızlık sorunu yıkıcı maliyetli bir durumdur. Çalışanların moralinin düşük olduğunu ve önemli örgütsel sorunların olduğunu gösterir. Örgütlerde devamsızlık oranının yüksek olması neticesinde, örgütün itibarı azalmakta, satış ve üretim kayıpları yaşanmakta, mesai ücretlerinin artmasına neden olmakta, diğer çalışanların iş yüklerinin

artmasına neden olmakta, müşterilerin ve tedarikçilerin güveninin azalmasına ve verimliliğin azalmasına neden olmaktadır (Emhan, 2005 s. 80).

5.6.4. Personel devri ve yüksek personel devir oranı

Örgüt çalışanlarının, çalışmakta oldukları örgütten herhangi bir nedenden dolayı uzaklaştırılmaları veya ayrılmaları personel devri olarak ifade edilmektedir (Eren, 2007 s. 275). Bir örgütte personel devir hızı oranı örgütten ayrılan personel sayısının, örgütteki toplam ortalama personel sayısına bölünmesi ile bulunmaktadır. Örgüt personelinin ayrılması iki temel nedene dayanmaktadır. Bunlar işletme içi nedenler ve işletme dışı nedenlerdir (Şimşek vd., 2003 s. 150). Bununla birlikte çalışanların işten ayrılmaları, ayrı nedenlerle olabileceği gibi, genel bir nedenle işten ayrılmalar gerçekleşebilmektedir. Evlilik, iş kazası, ölüm, emeklilik gibi ayrılmalar belirli bir nedenle gerçekleşen ayrılmalar iken; örgütün herhangi bir bölümünün kapanması veya genel ekonomik nedenlerle birden fazla kişinin aynı anda işten ayrılmaları ise genel nedenle işten ayrılmayı oluşturmaktadır (Şimşek, 2010 s. 74). Örgütte personel devir hızının yüksek olması örgüt uygulamalarından personelin memnuniyetsizliğini göstermektedir (Ünlü, 2011 s. 49). Örgütte terfi olanaklarının olmaması, ücret tarifelerinin adaletsizliği, çalışanların demografik özellikleri, örgütün stres düzeyi gibi birçok faktör iş tatminini azaltarak personel devir hızını arttırabilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010 s. 95). Bunun sonucunda örgütün sağlık düzeyi olumsuz etkilenebilmektedir.

5.6.5. Sağlıksız çalışma koşulları ve iş kazalarının fazlalığı

Son yıllarda örgüt çalışanları stratejik öneme sahip bir unsur haline gelmiştir. Çalışanların önemli bir üretim faktörü haline gelmesi ile birlikte, iş kazalarının önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği yasası ile çalışma hayatına ilişkin özel bir hukuki düzenlemeye gidilmiştir. Bu kanunla, işler tehlike sınıflarına göre ayrımlara tabi tutularak, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin gerekli eğitimleri almalarına imkân sağlanmıştır. Bu yasal düzenlemelerle birlikte iş kazaları bakımından örgütler daha dikkatli davranmaya başlamışlardır. Ancak ülkemizde hala Avrupa ülkelerine göre iş kazaları azımsanmayacak derecede fazladır.

Bir örgütte iş kazası oranının yüksek olması o örgütün sağlık düzeyinin de bir göstergesidir. Sağlıksız örgütlerde iş kazalarının fazla olduğu ve çalışma ortamının çalışan sağlığı açısından uygun olmadığı belirtilmektedir. Sağlıksız örgütlerde iş kazalarının yüksek olması, çalışanların iş yüklerinin fazla olması, gerekli eğitimleri

almamış olmaları, örgütte yaşadıkları psikolojik gerilimler gibi problemlerden kaynaklanmaktadır. Sağlıklı örgütlerde, çalışanların sağlığı ve güvenliğine önem verilmektedir (Emhan, 2005 s. 83).

5.7. Örgüt Sağlığı İle İlgili Yaklaşımlar

5.7.1. Argyris'in biçimsel olmayan yapının örgüt sağlığına etkisi

Argyris (1970), örgüt sağlığı yaklaşımına ilişkin fikirlerini Plant 5 adlı örgütte 500 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalar sonucunda ortaya koymuştur. Örgüt sağlığını belirleyen unsurlar olarak ifade edilen örgütsel bağlılık, üretim miktarının yeterliliği, personel devir hızı oranı, devamsızlık düzeyi ve çalışanların örgüte ilişkin hisleri gibi unsurların her zaman geçerli ve doğru olmadığını belirtmektedir. Çalışmalarında biçimsel olmayan yapı üzerinde durmakta ve biçimsel yapı ile biçimsel olmayan yapının amaçları arasında uzlaşının sağlanması gerektiğini belirtmektedir. Argyris'e göre sağlıklı örgütlerin çalışanları ilgisizlik, gönülsüzlük ve yabancılaşma duygularına sahiptir. Bu özelliklere sahip olan çalışanların kişilik özelliklerinde bozulmalar yaşanmakta ve davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Gerekli olgunluğa ulaşmamış çalışanların ve yöneticilerin olması toplumun temelini sağlıklı olmasına neden olmaktadır (Emhan, 2005 s. 86). Argyris, olgunlaşmamış kişilik özelliklerini, kısa vadeli bakış açısı, yüzeysel ilgi, sınırlı davranışta bulunma, bağımlılık, pasiflik ve kendi duyarlılığından yoksun olma olarak ifade etmektedir (Efil, 2007 s. 83). Problemlerin çözümü en az enerji ile gerçekleştirilmeli ve problem çözme unsurları korunmalı ve güçlendirilmelidir (Gürkan, 2006 s. 11). Örgütler çalışanlarının olgun kişilik özelliklerine sahip olmalarını sağlamalıdır. Bunun için dört adım uygulanmalıdır. Yönetim birliği, emir komuta zinciri, görevde uzmanlaşma ve sınırlı kontrol alanı bu dört adımı oluşturmaktadır. Çalışanlar gelişim sağladıkça olgunluğa doğru evrilirler (Düzyer, 2007 s. 17-18). Olgun kişilik özelliklerine sahip olan çalışanlar ile biçimsel örgüt yapısının amaçları çatışır. Olgun çalışanlar eşitlik, bağımsızlık ve özgürlük arayışında iken; biçimsel örgütler çalışanlarından itaat, kontrol ve bağlılık bekleyişindedir. Bu çatışma sonucunda da olgun olmayan çalışan davranışı göstermektedirler. Yönetim olgunluğunu kaybetmiş tutumlara karşı paraya öncelik verir ve insani değerleri ihmal ederek olgunluktan uzak bir davranış sergiler. Bunun sonucunda örgüt sağlığını kaybetmeye başlamaktadır (Emhan, 2005 s. 86). Klasik örgüt yapısında çalışanların olgun özellikler sergilemesi engellenir. Bunun için yöneticiler örgütte Y teorisini uygulamalı, astların sorumluluk alması sağlanmalıdır (Balçık, 2002 s. 60).

5.7.2. Beckhard'ın sağlık ltleri

Beckhard, rgt sağlığını örgüt geliştirme ile ilişkilendirmiştir. Örgüt geliştirme, örgütün etkinliğinin ve sağlığının geliştirilmesi için kullanılmaktadır. Beckhard, rgt geliştirme ile gelişimi sağlanan rgt bazı yazarların etkin örgüt bazı yazarların ise sağlıklı örgüt olarak tanımladığını ifade etmektedir. Esasen rgt etkinliği ve örgüt sağlığı kavramları, ideal bir örgütün sahip olması gereken özelliklerinin bir yansıması olarak değerlendirmektedir (Beckhard, 1969 s. 10-11). Beckhard'a göre sağlıklı bir örgütün sahip olması gereken özellikler şunlardır (Beckhard, 1969 s. 9):

- Örgüt, alt sistemler ve bireyler örgüt amaçlarına ve planlara ulaşmak için faaliyetlerini sürdürürler.
- Problemler ve görevler insan kaynağının nasıl organize edileceğinin belirlenmesini sağlar.
- Kararlar bilgi kaynaklarına dayanılarak verilir.
- Yöneticiler dl sistemini üretim performansı, sürekli iş gruplarının oluşturulması, astların terfi etme ve gelişme derecesi ile kıyaslar.
- İletişimin dikey ve yatay olması sayesinde açık iletişim ile hissettiklerini paylaşırlar.
- Bireylerin kazanma ve kaybetme duyguları azdır.
- Çatışmalar az çaba ve enerji harcayarak çözümlenir.
- Örgütte alt birimlerin yanında dış evre ile de iletişim vardır.
- Örgüt içinde paylaşılan değerler vardır.
- Geri besleme ile çalışanlar birbirlerinin deneyimlerinden yararlanabilir.

5.7.3. Rosen-Berger'e göre sağlıklı bir örgütün anatomisi

Çalışanlar zerine odaklanan Rosen-Berger'in yaklaşımının ana fikrini, sağlıklı çalışanların sağlıklı örgütleri meydana getireceği oluşturmaktadır. Sağlıklı rgtlerde çalışanlara iyi davranılmakta ve çalışanlar bir kar aracı olarak görülmemektedir, sadece işe odaklanmak yerine çalışanların rahatı düşünülmekte ve çalışanlar güçlendirilmektedir. Sağlıklı bir örgütün değerleri örgüt üyelerini birbirine bağlar ve ortak paylaşılan bir misyon merkezinde binlerce örgüt üyesini bir araya toplayarak, örgütsel kimliğin oluşmasını sağlar (Emhan, 2005 s. 123-124). Rosen-Berger'e göre sağlıklı bir örgüt şu değerlere sahip olmalıdır (Rosen ve Berger, 1991 s. 11-16):

- Kişisel bilgi ve gelişmeye inanmak: Kişisel gelişime ve kişisel bilgiye önem veren örgütler, çalışanlarının gelişimi için yapılan harcamaları yatırım olarak görürler. Bu anlayışa sahip örgütler, çalışanlarını geliştirmek için risk almayı ve yenilikçi düşünmeyi öğrenmektedirler (Başar, 2011 s. 47).
- Ahlak ve nezaket anlayışının varlığı: Bu değere sahip olan örgütlerde çalışanlara saygı duyulmaktadır ve bunu yaparken mümkün olanın en iyisi yapılmaktadır. Sağlıklı örgütlerde eylemler sözlerden daha önemlidir ve verilen sözler tutulmaktadır. Örgüt yöneticilerinin söylemleri ile eylemleri arasındaki tutarsızlıklar en alt düzeydedir. İlişkilerde açıklık önemlidir. Yöneticiler çalışanların duygularını ve bilgilerin paylaşır, ödüllendirme adil olarak gerçekleştirilir (Ünlü, 2011 s. 64).
- Kişisel farklılıklara saygı: Örgüt içinde bireysel farklılıklara saygı ile yaklaşan çalışanlar, diğerlerinin davranış ve eylemlerde bulunabileceğinin, farklı görünebileceğinin, yetiştiği kültürlerin farklı olmasına rağmen eşit değerlere ve yeteneklere sahip olabileceklerinin bilincindedirler. Bireysel anlamda farklı olan bireyler bu örgütlerde yaşadıkları baskılar sebebiyle desteklenirler (Gül, 2018 s. 35). Çalışanların kültürel farklılıklarını benimser.
- Ortaklık (Birlik) ruhu: Örgüt sağlığına ilişkin bu değer takım çalışması, bağlılık, güç paylaşımına ilişkindir. Örgüt üyeleri arasında iş birliği bulunmaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar tecrübe ve bilgilerini paylaşırlar. Birlik ruhuyla yöneticiler ve çalışanlar bilgilerini ve tecrübelerini birleştirirler. Bu değere sahip örgütlerde her örgüt üyesi kendisini bir yönetilen ve yöneten olarak algılar (Başar, 2011 s. 47).
- Sağlık ve refah için büyük öncelik: Sağlıklı çalışanlar, örgütün en değerli yatırımlarıdır. Örgütün psikolojik ve fiziksel iklimi, performansı ve refah düzeyini etkilemektedir. Örgüt üyelerinin fiziksel ve psikolojik sağlıkları ile birlikte refah düzeylerinin de artması için uygun çalışma ortamı yaratılır. Bu sayede örgütsel verimin arttığını bilen örgütler, hastalık ve sağlık sigortası, adil ücret, esnek programlama, örgüt üyelerinin ailelerinin de dahil edildiği politikalar, güvenlik ve kar paylaşımı gibi hususlarda rakiplerine nazaran avantaj sağlarlar (Ünlü, 2011 s. 64).
- Esnekliğin ve değişimin takdir edilmesi: Bu değer, örgütte değişimin kaçınılmaz olduğu ve meydana gelebilecek değişimlere ilişkin sorumluluğun üstlenildiği

veya değişim sürecinde görev üstlenilmesi gerektiğine ilişkindir. Sağlıklı örgütlerde, çalışanlar yeniliklere dair cesaretlendirilmekte ve başarısızlıkları göz ardı edilmektedir. Ayrıca sağlıklı örgütlerde örgüt üyeleri değişim sürecinde karşılaştıkları zorluklara ve yeni durumlara uyum sağlamaları için desteklenmektedir (Gül, 2018 s. 35).

- Ürün ve süreç tutkusu: Bu değere sahip örgütler, açık eylem planları ve misyonları ile örgüt üyelerini daha etkin ve aktif hale getirmektedirler. Örgüt üyelerinin amaçları belirlendiği için neyi nasıl yapacaklarının bilincindedirler. Bu değeri örgüt üyelerinin kaliteli ürünler üretmelerini ve gayretli olmalarını sağlamaktadır (Gül, 2018 s. 35).

Rosen-Berger, göre sağlıklı örgütün belirtilerini Tablo 5.1'deki gibi sınıflandırmaktadır.

Tablo 5.1. *Sağlıklı örgütün belirtileri (Rosen, R. ve H., Berger, L., 1991)*

Sağlıklı liderler	Müşteriye ilgi
Kaliteli servis	Proaktif düşünce
Çalışan bağlılığı ve sadakati	Güvenilir, sorumlu çalışanlar
Yaratıcılık ve yenilik	Düşük personel devir hızı
En iyiye ulaşma	Yönetilebilir insan kaynağı maliyeti
Yeterlilik	Sağlık ve enerji
Azalmış israf ve kazalar	İş tatmini
Şirket kurallarına uyum	Açık iletişim
Yüksek performans	Sağlıklı, güvenli işler
İşbirliği	Esnek düşünce
Sağlıklı çalışanlar	Azalan krizler
Sürekli öğrenme	Kendini yöneten gruplar
Görev açıklığı ve amaç esnekliği	Maliyet kontrolü

Rosen-Berger sağlıksız örgütlerin belirtilerini Tablo 5.2'deki gibi sınıflandırmaktadır.

Tablo 5.2. *Sağlıksız örgüt belirtileri (Rosen, R., H. ve Berger, L., 1991)*

İş tatminsizliği	Gergin iş ilişkileri
Zayıf moral	Zayıf kararlar
Düşük bağlılık	Fazla sağlık harcamaları
Eksik iş kalitesi	Yorgunluk
İş yavaşlatmalar	Ruhsal tıkanıklık
Kazalar	Kariyer imkanlarının azlığı
Aşırı disiplin	Zamansız molalar
Kararsızlık	Zayıf iletişim
Gereksiz personel değişimi	Devamsızlık
Sabotajların varlığı	Düşük verimlilik
Çalışanlara ödenen tazminatların fazlalığı	Sağlık maliyetlerinin fazlalığı
Düşük motivasyon	Yetersizlik
Tükenmişlik	Şikayetlerin çokluğu

5.7.4. Barret sağlık tanımlaması

Richard Barret'e göre, örgütlerin sağlıklı olabilmeleri için zihinsel, bedensel, manevi ve ruhsal gereksinimlerinin dengeli bir şekilde karşılanması gerekir (Baltaş, 2008 s. 88). Örgütlerin bedensel sağlıkları finansal başarıları ile değerlendirilmektedir. Hisse senedi, nakit akışı, kar finansal başarının göstergeleridir. Birçok örgüt, örgüt sağlığının göstergesi olarak bu ölçütleri kullanmaktadır. Fakat örgütün finansal başarısı geçmişe ilişkindir. Örgütlerin geleceğe ilişkin başarı göstergeleri, müşteri tatmini, stratejik ortaklıklar, iç uyum, çalışanların morali, verimlilik ve yeniliktir. Duygusal sağlık ise,

örgütün iç ilişkilerinin kalitesi ve örgütün kendine ilişkin hislerine bağlıdır. Örgütün zinde olmasını sağlayan, kalite, etkinlik ve verimliliklerdir. Bunun yanında örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin kalitesi de duygusal sağlık göstergesidir (Emhan, 2005 s. 91). Örgütün içten ve dıştan gelen geribildirimlere açık olması akıl sağlığının göstergesidir. Örgütlerin rekabet edebilmelerini ve ayakta kalmalarını sağlayan öğrenmeleri ve gelişmeleridir. Örgütlerin iç öğrenmesi, değerlere ve kültüre yönelik gelişime olanak sağlamakta ve iç gelişmeyi ve yaratıcılığı sağlamaktadır. Dış öğrenme ise, örgütün moralini ve kendine güvenini arttıran pazara yönelik, hizmet ve ürün kalitesini geliştirmektedir (Emhan, 2005 s. 92). Örgütlerde manevi sağlık, sosyal sorumluluk, yerel halka hizmet, stratejik ortaklıklar ölçütlerin ile belirlenir ve örgütün iç ve dış dünyası ile kurduğu ilişkiye bağlıdır. Yaşayan birer organizma olan örgütler kar etme yanında çalışanlarının da mutlu olmasını isterler. Dış dünyaya dair ilişkileri ise müşterileri ve tedarikçileri olan ilişkilerine bağlıdır. Bu açıdan dış ve iç ilişkilerinde dengeyi sağlayan ve iyi ilişkiler kuran örgütler sağlıklı birer örgüt olarak yaşamlarına devam edebileceklerdir (Emhan, 2005 s. 92).

5.8. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nın Geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları

Dünya sağlık örgütü, örgüt sağlığını dört boyutta ele almıştır. Dünya sağlık örgütünün yaptığı incelemeler sonucunda geliştirmiş olduğu bu boyutlar her ne kadar yeterli olmasa da kapsamlıdır. Bu boyutlar (Taş, 2014 s. 46);

Fiziksel Sağlık: Örgüt üyelerinin fiziksel bakımdan sağlıklı olmaları durumunu ifade etmektedir.

Çevresel Sağlık: Örgüt ortamının sıcaklığı, aydınlatması, gazlar, tehlikeli maddeler gibi örgüt üyeleri için sağlık açısından olumsuzluklara neden olabilecek durumları ifade etmektedir.

Sosyal Sağlık: Örgütteki sosyal ilişkiler, çalışanlara sağlanan sosyal destek, iş dışındaki etmenler ile ilgili sağlık koşullarının iyi olması durumunu ifade etmektedir.

Psikolojik Sağlık: Çalışanlarda oluşan kaygı, stres, gerilim, depresyon gibi psikolojik etmenlere ilişkin olumsuz bir durumun olmadığını ifade etmektedir.

Dünya sağlık örgütünün sınıflandırması, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile benzerlik göstermektedir. Örgüt sağlığına ilişkin fiziksel ve çevresel sağlık faktörleri, ihtiyaçlar hiyerarşisindeki güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçlara karşılık gelmektedir. Örgütlerin sağlıklı olabilmesi için önce çevresel sağlık faktörlerini uygun hale getirmesi, daha sonra sosyal, psikolojik ve fiziksel faktörleri uygun hale getirmesi gerekmektedir.

Cooper ve Williams çalışanların işe isteksiz gelmelerini, verimsiz ve katkısız bir şekilde orada bulunmalarını presenteeism olarak ifade etmektedirler. Presenteeism sağlıklı örgütlerde görülen özel sektörde ve kamuda yüksek maliyetlere neden olmaktadır (Altun, 2001 s. 5).

5.9. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgüt Arasındaki Farklar

Örgüt sağlığının belirlenme amacı örgütün sağlık düzeyinin belirlenmesi değildir. Örgüt sağlığını geliştirecek stratejilerin ve planların belirlenmesi için örgütün sağlıklı olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Örgütün tamamı veya yürüttüğü fonksiyonların bir kısmının sağlıksız olması örgütün yeniliğe ve gelişime ihtiyacı olduğunun göstergesidir (Polatçı vd., 2008 s. 149). Fortune (2006 s. 28-30), sağlıklı örgütlere ilişkin ihtiyaç duyulan şartları şu şekilde belirlemiştir:

- Örgütün sağlıklı olabilmesi için gerekli olan birinci şart, örgütte destekleyici kültürün veya çevrenin bulunmasıdır. Diğer bir ifadeyle, örgütte güvenli çalışma faaliyetlerinin yapıldığı, kişisel zaman ile iş arasındaki dengenin teşvik edildiği, yönetim tarafından desteklenen yönetim politikaları, programları ve uygulamaları olan bir kültürün bulunmasıdır.
- İkinci şart, planların ve programların belirli bir düzende yapılmasıdır. Örgütün önceliklerinin ve ihtiyaçlarının belirlenebilmesi ve örgütteki problemlerin nedenlerinin belirlenip, bunlardan kaçınacak ve bunlara çözüm bulacak politikalara sahip olmasıdır.
- Üçüncü şart, çalışanların başarılarının ödüllendirildiği bir ödül sisteminin var olmasıdır.
- Dördüncü şart ise, örgütteki liderlik uygulamalarının örgüt sağlığını öncelik haline getirmesidir. Çünkü örgütsel bağlılık ve liderlik olmadan örgüt sağlığının sürdürülebilir olması mümkün değildir.

Tablo 5.3’de sağlıklı ve sağlıklısız örgütler arasındaki farklar bulunmaktadır:

Tablo 5.3. *Sağlıklı ve sağlıklısız örgütler arasındaki farklar (Polatçı vd., 2008 s.14)*

SAĞLIKLI ÖRGÜT	SAĞLIKSIZ ÖRGÜT
Uzun vadeli etkinliğin yüksek olması	Uzun vadeli etkinliğin düşük olması
Yeniliklere ve gelişimlere açık olması	Yeniliklere ve gelişimlere açık olmaması
Çalışanların kararlara katılmalarının sağlanması	Çalışanların üst yönetim tarafından alınan kararları uygulaması
Örgütsel bağlılığın gelişmiş olması	Örgütsel bağlılığın gelişmemiş olması
Çevreye ve çalışanlara karşı sorumlu olunması	Çevreye ve çalışanlara karşı sorumlu olunmaması
Proaktif olup önleyici tedbirlerin alınması	Reaktif olup düzeltici uygulamaların yapılması
İş stresinin düşük olması	İş stresinin yüksek olması
İş tatmini ile işyeri huzurunun yüksek olması	İş tatmini ile işyeri huzurunun düşük olması
Çalışanlara önem verilmesi	Çalışanlara önem verilmemesi
İşe gelmemelerin ve işten ayrılmaların az olması	İşe gelmemelerin ve işten ayrılmaların çok olması
Kişiler arası ve üst yönetimle iletişimin güçlü olması	Kişiler arası ve üst yönetimle iletişimin zayıf olması
İşçi güvenliğinin olması, iş kazalarına pek rastlanmaması	İşçi güvenliğinin olmaması, iş kazalarına sık rastlanması
Çalışanların yüksek motivasyonla çalışması ve yüksek performans sergilemeleri	Çalışanların düşük motivasyonla çalışması ve düşük performans sergilemesi
Olumsuz iç ve dış çevre şartlarının örgüte zarar verememesi	Olumsuz iç ve dış çevre şartlarının örgüte zarar vermesi
Takım ruhunun gelişmiş olması, çalışanların “biz” duygusuyla hareket etmesi	Takım ruhunun gelişmemiş olması, çalışanların bireysel çıkarları yönünde hareket etmesi
Çalışanların örgüt içinde kendilerini güvende hissetmesi	Çalışanların örgüt içinde kendilerini güvende hissetmemesi
Bilgi akışının sağlam ve zamanında olması	Sağlam ve zamanında bir bilgi akışının olmaması
Stratejilerin uygulamaya başarıyla geçirilmesi	Stratejileri uygulamaya geçirecek gücün olmaması
Açık, güven temelli ve teşvik edici bir örgüt kültürünün olması	Kapalı, cezalandırıcı ve adaletsiz bir örgüt kültürünün olması
Problemlerin kaynağına inilerek müdahale edilmesi	Problemlerin belirtileri ile ilgilenilmesi, asıl kaynağın tespit edilememesi
Örgütün verimli ve etkin olması	Örgütün verimli ve etkin olmaması

5.10. Örgüt Sağlığının Geliştirilmesi

Örgütlerin sağlıklı yapısı da insanlarda olduğu gibi kalıtsal bir özelliğe sahiptir (Aguire vd., 2005 s. 1). Ancak bu alanda yapılan araştırmalar göstermektedir ki örgütler kendilerine özgü sağlıklarını arttırmaya ilişkin yöntem ve araçlar kullanabilmektedirler. Genellikle örgüt yönetimleri herhangi bir uyarı ile karşılaşmadıkları sürece örgüt uygulamalarını, politikalarını ve iş yapma biçimlerini göz ardı etmektedirler. Bu uyarı ile karşılaşana kadar örgütün sağlık düzeyini ölçme ihtiyacı hissetmemektedirler. Örgüt sağlığını ve sürdürülebilirliğini sağlamak için örgütler, kuruluşundan itibaren sağlıklı örgüt yapısı oluşturmali, karşılaşacağı problemleri çözmek için önlemler almalı ve düzenli olarak örgüt sağlığını ölçmelidir. Miles örgüt sağlığını arttırmak için yapılması gereken beş farklı yaklaşım üzerinde durmaktadır (Miles, 1965'ten aktaran Ardic ve Polatçı, 2007 s. 150). Bu yaklaşımlar şunlardır:

Çalışanların bireysel gelişimini desteklemek: Yöneticiler, örgüt çalışanlarının başarılarını göz ardı etmeyerek onları takdir etmeli ve başarılarını ödüllendirmelidir. Ayrıca çalışanların bireysel gelişimlerini destekleyerek onların örgütsel bağlılıklarını arttırmalıdır. Bunun sonucunda örgüt çalışanlarının gelişimi ile örgütün değişimine ve gelişimine katkı sağlanacak ve örgüt sağlığı artış gösterecektir.

İletişime önem vermek: Örgüt üyelerinin kendi aralarındaki ve örgüt dışındaki yakın çevresi ile olan ilişkileri örgütün gelişimi açısından hayati öneme sahiptir. Bu açıdan örgüt çalışanlarının üstleri ile ve kendi aralarında, üstlerinde kendi aralarında ve astları ile olan ilişkilerinde ve çalışanlar ile müşterilerin ilişkisinde iletişiminin güçlendirilmesi ve doğru ve kolay iletişimin sağlanması örgüt sağlığının artması açısından önemlidir.

Bilgi akışını güçlendirmek: Örgütlerde bilgi akışı yatay ve dikey olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. Örgütteki dikey ve yatay bilgi akışının güçlenmesi ve geribildirim sağlanması örgüt sağlığı açısından oldukça önemlidir. Bu bilgi akışının güçlenmesi ve sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi ile örgüt içinde gerekli bilginin ilgili yerlere ve kişilere ulaşması sağlanacaktır. Örgütün sahip olduğu ve sonradan elde ettiği bilgilerin örgütte çabuk ve doğru bir şekilde iletilmesi ve engellemelere maruz kalmaması gerekir. Bunun sonucunda bilgi akışı güçlenmesi ile örgüt sağlığı artacaktır.

Değişime açık bir örgüt kültürü oluşturmak: Örgüt yapısının sağlıklı olabilmesi ve bu sağlığının devam ettirilebilmesi için örgütte değişime açık bir örgüt kültürüne ihtiyaç vardır. Hizmet anlayışındaki ve teknolojiye gelişmelere uygun örgüt yapısına sahip,

Çalışanların ve emeğın değerını bilen bir rgt kültürü; çalışanların örgüte ilişkin aidiyet duymalarına ve çalışmalarında verimliliğın artmasına neden olacak ve maliyetlerin azalmasını sağlayacaktır. Bu durum örgüt sağlığının artmasında önemli role sahiptir.

Uzman desteği: Örgütler faaliyetlerini yürütürken örgüt yapısı ve çalışanlar hakkında gerektiği zaman örgüt iinden veya örgüt dışından uzman kişilerden faydalanabilirler ve danışmanlık hizmeti alabilirler. Bu aldıkları destek sayesinde problemler ortaya çıkmadan önleyecek tedbirler alabilirler. Danışmanlık ve uzman görüşü ile, konular hakkında bilgili kişilerden faydalanmanın yanında, farklı kültürlerden örgüte yarar sağlayacak uyarlamalar yapılma imkanı da ortaya çıkacaktır. Bu sayede örgütün sorunlarının çözümü ile ve çeşitli sağlanan destekler ile örgüt sağlığı arttırılacaktır.

Helliwell (1999 s. 1-2)'e göre sağlıklı örgütleri oluşturabilmenin yollar şunlardır:

- Birlikte hareket etmek,
- Farklılıkları kabul etmek,
- Başarıları takdir etmek ve başarı için yeni kıstaslar belirlemek,
- Personeli güçlendirmek,
- Bilgiyi açıkça paylaşmak,
- Çalışmayı ve yaratıcılığı desteklemek,
- Uzman desteği almak,
- Vizyonu bilmek ve geliştirmek gerekir.

Miles (1969), rgt sağlığını geliştirmek için uygulanan altı müdahale yönteminden bahsetmektedir:

- Bunlardan birincisi takım çalışmasıdır. Bu yöntemde örgüt yeleri uzun süre işyerinden ayrı danışman yardımı ile bir arada problem çözme takımı oluşturmaktadırlar. Örgüt yelerinden her birinin görevlerinin diğerleri ve grup üzerinde nasıl etkileri olduğunu, bu şartlarda grup içinde iletişimi arttırarak ve i çatışmalarla etkili bir şekilde sorunları gidermeye çalışırlar.
- İkinci yöntem araştırma dntdr. Bu müdahale yönteminde örgüt üyelerinin inançları düşünceleri, eğilimleri anket yöntemi ile belirlenip kaydedilir. Topluluktaki her grup kendi danışmanının önderliğinde kendi verisini bütün örgütün bilgisiyle karıştırarak sunar. Bunun sonucunda değişime ilişkin planlar yaparak bunları uygular. Bunun yapılmasındaki amaç problem çözümünde ve hedef belirlenmesinde iletişimin kolaylaştırılmasıdır.
- nc yöntem grup rol çalışmasıdır. Bu müdahale yönteminde grup üyelerine belirli roller verilmekte ve bu rollere göre kendilerinden beklenenler ile kendi

istekleri arasındaki farklılıklar performansa göre değerlendirilir. Bunun yapılmasındaki ana neden rolün etkinliği, belirginliği ve kişi ile rol arasındaki uyumun belirlenmesidir. Yapılan uygulamalar esnasında ortaya çıkan sorunlar diğer üyelerle paylaşılır ve alternatif çözüm yöntemleri ortaya çıkar.

- Dördüncü müdahale yöntemi amaç belirleme ve destekleme etkinlikleridir. Bu yöntemde, örgüt içerisindeki hiyerarşik basamaklar arasında düzenli toplantı yapılarak her astın yaptığı çalışmalar bireysel ve kurumsal amaçlara göre gözden geçirilir, daha sonra yapacakları çalışmalar ve kişisel gelişimleri için gerekli olan yeni amaçlar konusunda fikir birliğine varırlar. Bu amaçlar yapılan altı aylık çalışma sonrasında yine gözden geçirilir. Bu altı aylık süre içinde astlar, amaçlara ulaşmak ve beceri ve bilinç kazanmak için çeşitli etkinlikler gerçekleştirebilirler. Bu çalışmalarda dikkat edilmesi gereken şey astların yaptıkları çalışmalar ile ne kadar ilerleme kaydettikleridir. Genellikle açık iletişim, karşılıklı güven ve destek sayesinde istenilen sonuç elde edilmiş olur.
- Beşinci müdahale yöntemi örgütsel teşhis ve problem çözmedir. Bu müdahale yöntemi genelde üst yönetim çalışma grubu tarafından gerçekleştirilir. Grup karşılaşılan sorunların sebeplerinin belirlenmesi, çözüm olanaklarının tespiti, gerekli sistem değişikliklerine dair kararların alınması ve bu alınan kararların nasıl uygulanacağına ilişkin toplantılar yapar. Bu yöntemde üzerinde durulan temel nokta örgüt ve işleyişidir. Yöntemde önemli olan grup üyelerinin problem çözme becerilerinin ve iletişim yeterliliklerinin artırılmasıdır.
- Altıncı müdahale yöntemi ise örgütsel deneydir. Bu yöntemde ise temel örgütsel değişkenlerden birisi sorumlu yönetici aracılığı ile değiştirilir. Bu yöntemde uygulama ile elde edilen değişikliklerin belirlenebilmesi için kontrol grubuna ihtiyaç vardır. Deney bilimsel yöntemlerle yapıldığı için sonuçlar geçici olarak kalmaz ve grup tarafından kabul görür.

Netice itibariyle sağlıklı bir örgüt yapısı oluşturabilmek için, kişisel gelişim ile ilgili bütün örgüt üyelerinin katkısı, değişime açık bir örgüt kültürü, güçlü bir bilgi akışı, iletişime önem verilmesi ve uzmanların desteğinin alınması konusunda üst yönetimin istekli olması ve örgütte gerekli değişimlerin yapılması gerekir (Polatçı vd., 2008 s. 150).

6. AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KİŞİLİĞİN DÜZENLEYİCİLİK VE ÖRGÜTSEL SAĞLIĞIN ARACILIK ROLÜNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın yöntemine, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve elde edilen bulguların değerlendirmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz rekabet koşullarında işletmelerin varlıklarının devamını sağlayabilmesi, rakipleri arasında avantaj sağlayarak öncü olabilmesi ve birçok açıdan rekabet avantajı sağlayabilmesi insan kaynağına verdiği öneme bağlıdır (Okakın ve Şakar 2015 s. 2). Bu nedenle işletmelerin gerek işe alım süreçlerinde, gerek işi öğrenme süreçlerinde önemli maliyetlere katlanmak durumunda kaldığı insan kaynağının işletmede kalmasını sağlaması, diğer bir ifade ile çalışanların işten ayrılma niyetinde olmaması, işletmelerin verimli, etkili ve başarılı olabilmeleri açısından önemli katkı sağlama potansiyeline sahiptir (Ongori, 2007 s. 49). Bunun aksine çalışanlarda işten ayrılma niyetinin bulunması durumunda, işletmenin işleyişinin aksamaması, rekabet gücünün azalması (Bothma ve Gert 2013 s. 3), etkinliğinin azalması, verimlilik kaybına uğraması (Mamun ve Hasan 2017 s. 64), diğer çalışanlarının motivasyonlarının azalması, morallerinin bozulması ve bu nedenlerle işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması mümkün olabilmektedir (Staw 1980 s. 257).

Günümüzde çalışanlarda işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olabilen önemli etkenlerden birisi de aşırı niteliklilik algısıdır. Çalışanların işleri ile uyumlu olmamaları durumunda meydana gelen uyumsuzluk çalışanlarda aşırı niteliklilik algısına neden olabilmektedir. Aşırı niteliklilik algısına kapılan çalışanlar ise işlerinde niteliklerine uygun beklentiler içerisine girmekte ve bu beklentilerinin karşılanmaması durumunda işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir. Ancak aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyetine neden olması durumu bazı değişkenlerin etkisi ile ortadan kalkabilmekte veya derecesi azalabilmektedir. Bu değişkenlerden birisi de kişilik özellikleridir. Kişilik özellikleri kişinin doğuştan gelen ve sonradan kazandığı etkenler ile oluşan, kişiden kişiye değişkenlik gösteren ve kişiye özgü özelliklerdir. Bu açıdan kişilerin aşırı niteliklilik algısına sahip olmalarına rağmen nevrotiklik, uyumluluk, sorumluluk, yeniliğe açıklık ve dışa dönüklük kişilik özellikleri dereceleri aşırı niteliklilik algıları nedeni ile ortaya çıkan işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Ayrıca aşırı niteliklilik algısı ile işten

ayrılma niyeti ilişkisinde çalışanların bu niyetleri örgütün sağlık derecesine bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bu nedenle çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşsa bile sağlıklı bir örgüt ise bu nedenle çalışanlarda örgütsel bağlılık oluşabilmekte ve işten ayrılma niyetleri azalabilmekte veya ortadan kalkabilmektedir.

Burada asıl üzerinde durulması ve incelenmesi gereken mesele ve bu bağlamda ortaya çıkan soru farklı kişilik özelliklerine sahip olan çalışanların bu özelliklerinin aşırı niteliklilik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde oynadığı roldür. Ayrıca çalışmakta olan işletmenin sağlık durumunun bu ilişkide ne gibi etkileri olduğudur. Ancak literatürde yer alan çalışmalarda bu duruma açıklık getirecek çalışma bulunmamaktadır. Araştırmanın önemi ve amacı literatürde bulunan bu boşluktan kaynaklanmaktadır. Bu açıdan çalışmanın amacı; çalışanların aşırı niteliklilik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik etkisini ve örgüt sağlığının aracılık etkisini belirlemektir.

Araştırmanın önemi, ifade edilen literatürdeki boşluğu doldurarak, katkı sağlayacağı düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca çalışmanın amacı, bu etkilerin belirlenmesi durumunda işletmelerin önemli kaynaklarından birisi olan insan kaynağının kaybının önlenmesi amacıyla insan kaynakları departmanı yöneticilerinin dikkate alması gereken unsurları belirleyerek bu alanda işletmelere bilgi sağlamak ve insan kaynakları maliyetlerinin azaltılması ile ekonomiye katkı sağlamaktır. Örneğin günümüzde eğitim seviyesinin yükselmesi ancak istihdam olanaklarının bu derece yükselmemesi nedeniyle, yüksek öğrenim görmüş olan nitelikli çalışanların sahip oldukları niteliklerden daha az nitelik gerektiren işlerde çalışmak durumunda kalmaları, bir süre sonra kendilerinde aşırı niteliklilik algısına neden olabilmekte ve bu çalışanlar niteliklerine uygun iş bulduklarında işten ayrılabilirler. İnsan kaynakları yöneticileri bu nedenle kişi-iş uyumuna bağlı olarak uygun çalışanları istihdam etmeyi tercih edebilmektedirler. Ancak bu durum her çalışanda aynı şekilde sonuç vermemekte, kişilik özelliklerine bağlı olarak işten ayrılma niyetleri değişkenlik gösterebilmekte veya örgütün sağlık düzeyine bağlı olarak bu niyetleri değişkenlik gösterebilmektedir. Ancak bu soruna ilişkin literatürde bilimsel bir araştırma olmaması konuya kesinlik kazandırmamaktadır. Bu nedenle çalışmanın çalışma hayatına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6.2. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri

Araştırmanın amacının temel hareket noktasını şu sorular oluşturmaktadır:

- Aşırı niteliklilik algısı işten ayrılma niyetine neden olur mu?

- Çalışanların aşırı niteliklilik algısı örgüt sağlığını etkiler mi?
- Örgüt sağlığı işten ayrılma niyetlerini etkiler mi?
- Örgütün sağlık düzeyinin çalışanların aşırı niteliklilik algıları ile işten ayrılma niyetleri ilişkisinde etkisi var mıdır?
- Çalışanlarının kişilik özelliklerinin aşırı niteliklilik algıları ile işten ayrılma niyetlerini ilişkisinde etkisi var mıdır?

Bu sorulardan hareket ederek araştırmanın temel problemi şu şekilde ifade edilebilir: “Çalışanların aşırı niteliklilik algıları işten ayrılma niyetlerini etkiler mi, bu ilişkide kişilik özellikleri düzenleyicilik rolüne sahip midir ve bu ilişkide örgüt sağlığı aracılık rolüne sahip midir?” Araştırmaya temel olan probleme ilişkin hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Çalışmanın aşırı niteliklilik değişkeninin ele alındığı teorik bölümünde de belirtildiği üzere çalışanların aşırı niteliklilik algıları işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabilmektedir (Maynard vd., 2006 s. 509-536; Keyoor ve Sahadev, 2008 s. 475-485; Maynard ve Parfyonova, 2013 s. 435-455). Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların bu bağlamda değerlendirilmesi amacıyla H.1 hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

- H.1. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Örgüt sağlığının geliştirilmesine ilişkin yaklaşımlardan birisi çalışanların bireysel gelişimini desteklemektir (Miles, 1965 s.30; Ardıç ve Polatçı, 2007 s.150). Sağlıklı örgütleri oluşturabilmenin yollarından birisi de personel güçlendirmedir (Helliwell, 1999 s. 1-2). Bireysel gelişimi desteklenmiş ve güçlü personellerin olduğu örgütlerde çalışanlar kendilerini aşırı nitelikli olarak algılayabilmektedirler. Bu bağlamda örgütlerdeki aşırı niteliklilik algısının örgüt sağlığı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla H.2, H.2.1 ve H.2.2 hipotezleri oluşturulmuştur.

- H.2. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının örgüt sağlığı üzerinde etkisi vardır.
- H.2.1. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının örgüt sağlığı alt boyutlarından amaç birliği, itibar ve gelişim üzerinde etkisi vardır.
- H.2.2. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının örgüt sağlığı alt boyutlarından iletişim, moral ve performans üzerinde etkisi vardır.

Sağlıklı örgütlerin belirtilerinden birisi personel devir hızının yüksek olmasıdır (Rosen ve Berger, 1991). Örgütlerde personel devir hızının yüksek olması işten ayrılma

davranışlarının çok olduğunun göstergesidir. İşten ayrılma davranışının öncüsü ise işten ayrılma niyetidir. Bu bağlamda örgüt sağlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla H.3, H.3.1 ve H.3.2 hipotezleri oluşturulmuştur.

- H.3. Örgüt sağlığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
- H.3.1. Örgüt sağlığı alt boyutlarından amaç birliği, itibar ve gelişimin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
- H.3.2. Örgüt sağlığı alt boyutlarından iletişim, moral ve performansın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda kişilik özellikleri ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisi genellikle ele alınan konulardan birisidir (Ünsar, 2011; Akgündüz, 2014; Bahar ve Köroğlu, 2021). Bu çalışmada oluşturulan modelin düzenleyici değişkenini oluşturan kişilik özelliklerinin ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla H.4, H.4.1, H.4.2, H.4.3, H.4.4 ve H.4.5 hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

- H.4. Bireylerin kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
- H.4.1. Bireylerin nevrozizm kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
- H.4.2. Bireylerin dışa dönüklük kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
- H.4.3. Bireylerin yeniliğe açıklık kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
- H.4.4. Bireylerin uyumluluk kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
- H.4.5. Bireylerin sorumluluk kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Literatürde aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin çalışmalar olsa da bu ilişkide örgüt sağlığının rolünü belirlemeye ilişkin bir araştırma bulunmamaktadır. Örgüt sağlığının aşırı niteliklilik işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık rolünü belirlemek amacıyla H.5, H.5.1 ve H.5.2 hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

- H.5. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgüt sağlığının aracılık rolü vardır.
- H.5.1. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde amaç birliği, itibar ve gelişim örgüt sağlığı alt boyutunun aracılık rolü vardır.

- H.5.2. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iletişim, moral ve performans örgüt sağlığı alt boyutunun aracılık rolü vardır.

Teorik kısımda da ele alındığı üzere aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye ilişkin birçok araştırma bulunmaktadır. Ancak çalışanların kişilik özellikleri bu ilişkide etkili olabilmektedir. Bu bağlamda aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik rolünün belirlenmesi amacıyla aşağıdaki H.6, H.6.1, H.6.2, H.6.3, H.6.4 ve H.6.5 hipotezleri oluşturulmuştur.

- H.6. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik rolü vardır.
- H.6.1. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde nevrozlu kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.
- H.6.2. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde dışa dönüklük kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.
- H.6.3. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yeniliğe açıklık kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.
- H.6.4. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde uyumluluk kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.
- H.6.5. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde sorumluluk kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.

6.3. Araştırmanın Yöntemi

Bütün bilimlerin amacı, gözlem ve deney yöntemi ile belirli deneyimlerin veya olguların gelişimine ilişkin soruların cevaplarını bulmaktır. Sosyal bilimlerde bilimsel gerçeklere ulaşmanın yolu varsayımlara dayanmaktadır (Jackson vd., 2007 s. 21). Bu alanda çalışan araştırmacılar, araştırmalarına başlamadan önce metodolojiye ilişkin oldukça çeşitli konu, kavram ve felsefeye ilişkin bilgi sahibi olmalı ve araştırma yöntemlerine ilişkin güçlü ve zayıf yönleri belirleyerek araştırmalarına en uygun yöntemin hangisi olduğunu belirlemelidir (Avgousti, 2013 s. 33). Araştırma yöntemleri bu bağlamda nicel yöntemler ve nitel yöntemler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nicel araştırma yöntemleri temeli olgucu bilim olarak da ifade edilen pozitivistik dayanmaktadır (Sönmez ve Alacapınar 2017 s. 40). Pozitivistik göre bilimsel bilgi ancak görgül yolla elde edilebilir ve pozitivistik bunun dışında kalan bilgileri reddeder. Bu yolla elde edilmiş olan bilgi olgular arasındaki ilişkiyi gösterir. Bu nedenle doğrudur ve

genellenebilir niteliktedir. Bir açıdan bu bilgi yasaya bağlı olduğu için güvenilir ve geçerli kabul edilir (Şimşek, 2012 s. 85). Pozitivizmin temelinde matematik ve mantık bulunduğu için nicel yöntemlerle elde edilen bilgi sayısal olarak ifade edilebilir ve istatistiksel analizlere tabi tutulabilir (Sönmez ve Alacapınar, 2017 s. 40). Nicel yöntemlerin araştırma sürecinde evren, örneklem ve hipotezler bulunmakta; veriler anket yöntemi ile toplanmakta ve toplanan veriler istatistiksel ölçme ve değerlendirme yöntemleri ile analiz edilmektedir (Arslanoğlu, 2016 s. 78). Pozitivist yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, gerçekliğin değişmez, gözlemlenebilir ve ölçülebilir olduğunu varsayarlar. Nitel araştırma yöntemleri ise Post-pozitivizme dayanmaktadır. Yorumsamacı yaklaşım olarak ifade edilen bu yaklaşıma göre gerçeklik sosyal inşa varsayımına dayanır. Bu yaklaşıma göre tek bir gerçeklik yoktur. Bir olayın birden fazla yorumlanması ve gerçekliği olduğunu varsayar (Merriam, 2009 s. 8). Yorumsamacı yaklaşıma göre olgular arasında evrensel ve değişmez ilişkiler yoktur, birey ve yaşam sürekli değişmektedir. Bu nedenle insana ilişkin bilgi de sürekli yeniden yapılanmaktadır (Sönmez ve Alacapınar, 2017 s. 72). Nicel yöntem, araştırma konusuna ilişkin derinlemesine bilgi toplamaya imkan sağlarken; nitel yöntem araştırma konusu fenomene ilişkin deneyim elde eden kişilerin dünyasının ayrıntılı bir şekilde tasvir edilmesini sağlamaktadır (Auerbach ve Silverstein, 2003 s. 142). Hem nicel yöntemin hem de nitel yöntemin kendine özgü güçlü ve zayıf yönleri vardır. Bilginin sayısal olarak ifade edilebilmesi ve genelleme yapılabilmesi nicel yöntemlerin güçlü yönünü oluştururken nitel yöntemlerde sayısal olarak bilgi toplama güçtür bu nedenle genelleme yapmak da oldukça güçtür. Bu iki yöntemin birlikte bir arada kullanılması karma model olarak ifade edilmekte ve gerçeğe yakın daha sağlıklı bilgilerin elde edilmesini sağlayabilmektedir (Şimşek, 2012 s. 87). Fakat en güçlü yaklaşım olarak bilinmesine rağmen birçok araştırmada karma yöntem kullanılmamaktadır. Bunun nedeni karma yöntemin kullanılmasının her araştırma için elverişli olmamasıdır. Bu çalışmada aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik ve örgüt sağlığının aracılık rolü araştırılmaktadır. Özellikle, kişilik özellikleri değişkeni ele alındığında beş boyuttan oluştuğu ve her boyutun iki zıt kutuptan oluştuğu görülmektedir. Nitel yöntem kullanılması durumunda özelliklerin tümünün görüldüğü katılımcı sayısına ulaşmak için çok sayıda katılımcıya ihtiyaç duyulacaktır ve bunu gerçekleştirmek çok zordur. Bu nedenle çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

6.4. Araştırmanın Modeli

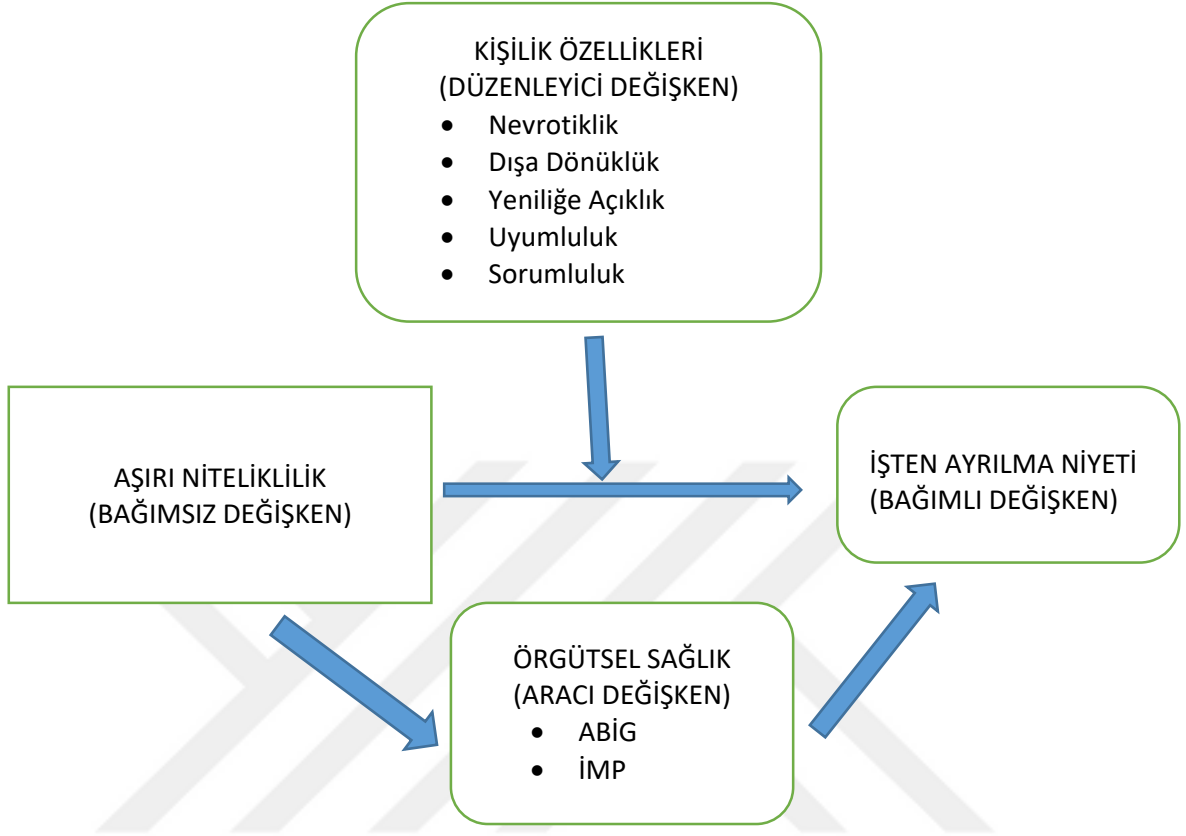
Araştırma yönteminin belirlenmesinden sonra araştırma modelinin oluşturulması gerekir. Araştırma modelinin belirlenmesi, çalışmada izlenecek yolu göstermektedir. Bu sayede araştırma süreci tasarlanabilir. Bilimsel araştırmaların belirli bir sistematiğe incelenmesi ve sınıflandırılması araştırma modelinin belirlenmesi ile mümkün olur. Bu sayede literatürdeki karmaşıklığından kurtularak araştırma belirli bir düzene oturtulur. Oluşturulan model çerçevesinde araştırma yöntemi sürecine bir çerçeve çizilmiş olur. Bu açıdan araştırmacının araştırma amacına ulaşmasını sağlayacak en önemli kararlardan birisi modelin belirlenmesidir. Bu sayede, araştırma sorununa yaklaşım ve bakış açısı ortaya konulabilmektedir (Şimşek, 2012 s. 91).

Nicel araştırmalarda kullanılan birçok model olmasına rağmen bunlar tarama modeli ve deneme modeli olmak üzere iki başlık altında toplanabilir (Şimşek, 2012 s. 91). Bu araştırmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modellerinde çok sayıda birimi içeren evrenden genelleme yapabilmek için evrenin tamamı veya onun içinden alınacak bir örneklem üzerinden inceleme yapılmaktadır (Küçük, 2016 s. 132). İlişkisel tarama modelinde ise birden fazla değişken arasındaki etkileşim incelenmektedir (Karasar 2017 s. 114). T- testi, korelasyon analizi, varyans analizi, çoklu regresyon analizleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmekte ve ortalamalar karşılaştırılabilmektedir (Şimşek 2012 s. 92). Değişkenler arasındaki ilişkiler -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Değerin eksi olması değişkenler arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu gösterirken; artı olması ise değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. İlişkinin negatif olması değişkenlerden birisi azalırken diğersinin arttığını gösterirken; ilişkinin pozitif olması değişkenler arasındaki artış ve azalışların aynı yönlü olduğunu göstermektedir (Karasar 2017 s. 114-119).

Araştırma problemine ilişkin tasarlanan ilişkisel tarama modelinde çalışmaya ilişkin değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve modele ilişkin görsel Şekil 6.1’ deki gibidir.

- Araştırma modelinde bağımsız değişken aşırı niteliklilik algısıdır.
- Araştırma modelinde bağımlı değişkeni işten ayrılma niyeti oluşturmaktadır.
- Araştırma modelinde düzenleyici değişkeni beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, yeniliğe açıklık, nevrotiklik, uyumluluk, sorumluluk) oluşturmaktadır.

- Araştırma modelinde aracı değişkeni örgütsel sağlık ABİG (amaç birliği, itibar, gelişim), İMP (İletişim, moral, performans) oluşturmaktadır.



Şekil 6.1. *Araştırmanın modeli*

6.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Uşak ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin mavi yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni belirlenirken mavi yakalı çalışanların tercih edilmesinin nedeni eğitim seviyesindeki artış nedeni ile niteliklerine uygun iş bulamayan çalışanların daha düşük nitelik gerektiren işlerde mavi yakalı çalışan olarak çalışmak durumunda kalmalarından kaynaklanmaktadır. Uşak ilinin tercih edilme nedeni, Uşak ilinde tekstil işletmelerinin ve mavi yakalı çalışan sayısının oldukça fazla olmasıdır. Bu sayede ulaşılmak istenen evrendeki birimlere daha kolay ulaşılmasıdır. 2022 yılı itibarıyla Uşak Ticaret ve Sanayi Odası'ndan alınan bilgiye göre Uşak ilinde tekstil işletmelerinde 18.061 çalışan bulunmaktadır. Bu çalışanların % 93 ünü mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Evren içerisinde belirlenecek olan örneklemin belirlenmesinde %95 güven aralığında temsil yeteneğine sahip olabilmesi için en az 378

katılımcının olması gerekmektedir (Erdoğan ve Yazıcıoğlu, 2004 s. 50). Bu nedenle 396 kişiye ulaşılmıştır ve araştırmanın örneklemini 396 kişi oluşturmaktadır.

6.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni Uşak ilinde faaliyet göstermekte olan tekstil işletmeleri ile sınırlandırılmıştır. Uşak ili dışında kalan tekstil işletmeleri araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Örnekleme tekstil işletmelerinde çalışmakta olan mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Beyaz yakalı çalışanlar araştırma örnekleme kapsamı dışında tutulmuştur. Çalışanın nitel araştırma yönteminin kullanılmasına elverişli olmaması nedeniyle nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Aşırı niteliklilik algısı çalışanların kendi aşırı niteliklilik algılarını belirlemeye yönelik olması nedeniyle buna imkan sağlayan nicel araştırma yöntemi ile sınırlı tutulmuştur. Anketlerin çalışanlara uygulanabilmesi için işletme yöneticilerinden izin alınması gerekliliği nedeniyle katılımcıların ölçeklerde bulunan ifadelerle verdikleri cevapları olumsuz etkileme ihtimalini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle anket formunda katılımcıların anket formunda isimlerini belirtmemeleri ve bu yönde bir çekinceleri olmaları durumunda anket formunu cevaplamayarak yarıda bırakmaları ve bu anket formlarının imha edileceği belirtilmiştir. Anket formlarında verilen cevapların kesinlikle gizli tutulacağı belirtilmiştir. Bu şekilde katılımcıların anket formlarını samimi bir şekilde cevaplamaları sağlanmaya çalışılmıştır.

6.7. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. Katılımcılara gelişigüzel örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Gelişigüzel örnekleme yöntemi, araştırmacının saptanan örneklem büyüklüğüne göre herhangi bir şekilde evrenin bir parçasını seçmesidir (Arlı ve Nazik, 2001, s .75).

Veri toplama araçlarının belirlenmesi sürecinde yapılan literatür taraması sonucunda 5 ölçekten faydalanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. İkinci bölümünde katılımcıların aşırı nitelikliliklerini belirlemeye yönelik ölçek bulunmaktadır. Aşırı niteliklilik ölçeği, Maynard vd., (2006) tarafından geliştirilen dokuz ifade ile ölçümlenmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Yıldız vd., (2017) tarafından yapılmış ve güvenilirliği ile geçerliliği sağlanmıştır. Katılımcılara mevcut çalıştıkları işi düşünerek kendileri ve yaptıkları işle ilgili ifadelerle katılım dereceleri sorulmuştur. Yabancı literatürde Maynard ve arkadaşlarının geliştirdiği ölçek tek boyutlu olarak ele alınırken

Türkçe çalışmalarda bu ölçeğin iki faktörlü olduğu görülmektedir (Yıldız vd., 2017; Gizlier, 2018). Söz konusu Türkçe çalışmalarda ölçeğin kendisi ve alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları $\alpha=0,82$ - $\alpha=0,85$ arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 3., 6., 7. ve 9. ifadeler kendini üstün görme boyutunu; 1., 2., 4., 5. ve 8. ifadeler ise işini küçük görme boyutunu ölçmektedir (Yıldız vd., 2017 s. 49). Üçüncü bölümünde katılımcıların işten ayrılma niyetlerini belirlemeye yönelik ölçek bulunmaktadır. Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği birisi ters yönlü olmak üzere toplam dört ifadeden oluşmaktadır. Tek faktörlü olarak kullanılan ölçek daha önceden Türkçe'ye çevrilmiş, güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmış bir ölçektir (Aylan, 2012). Ölçeğin orijinal güvenilirlik katsayısı 0.83'tür. Dördüncü bölümünde katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik ölçek bulunmaktadır. Costa ve McCrae (1996) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği, NEO-FFI kullanılmıştır. Ölçek; dışadönüklük, nevroitiklik, yeniliğe açıklık, uyumluluk ve sorumluluk olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 60 ifade yer almaktadır ve her alt boyutu 12 ifade temsil etmektedir. 2-7-12-17-22-27-32-37-42-47-52-57 nolu ifadeler dışa dönüklük kişilik özelliğini ölçmeye ilişkin ifadelerdir. 1-6-11-16-21-26-31-36-41-46-51-56 nolu ifadeler nevroitiklik kişilik özelliğini ölçmeye ilişkin ifadelerdir. 3-8-13-18-23-28-33-38-43-48-53-58 nolu ifadeler yeniliğe açıklık kişilik özelliğini ölçmeye ilişkin ifadelerdir. 4-9-14-19-24-29-34-39-44-49-54-59 nolu ifadeler uyumluluk kişilik özelliğini ölçmeye ilişkin ifadelerdir. 5-10-15-20-25-30-35-40-45-50-55-60 nolu ifadeler sorumluluk kişilik özelliğini ölçmeye ilişkin ifadelerdir. Beşinci bölümde ise araştırmanın yapıldığı örgütün sağlık düzeyini belirlemeye yönelik ölçek bulunmaktadır. Lyden ve Klingele (2000) tarafından geliştirilen, Doğan ve Bozkurt (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Güllü (2018) tarafından geçerlik ve güvenilirliği tekrar yapılan Örgüt Sağlığı ölçeği Güllü (2018)'nin çalışmasında Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) ile İletişim, Moral ve Performans (İMP) olmak üzere 2 boyutlu olarak kullanılmıştır. Böylelikle, Lyden ve Klingele' nin geliştirdiği ölçek bu haliyle Türkçe literatüre kazandırılmıştır. Örgüt sağlığı ölçeğinin ilgili literatürde tek ifadeden oluşan faktörlerle kullanıldığı görülmektedir. Ancak; araştırmacılar, her bir faktörü temsil etmek için faktör başına üçten beşe kadar değişen sayıdaki maddeyi önermişlerdir. Faktörün 2 maddeden oluşmasını da istisna olarak görmektedirler (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu nedenle çalışmada ölçek iki boyut olarak kullanılmıştır.

Bağımlı, bağımsız, aracı ve düzenleyici değişkenlere ilişkin ölçekler 5'li likert tipinde oluşturulmuş ölçeklerdir. Katılımcıların ölçeklerdeki ifadelerle verdikleri cevaplar “1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4= katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

6.7.1. Etik bildirim

Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma Yayın Etiği Kurulu 24.06.2022 tarih 323878 Protokol Nolu kararı ile gerekli izin alınarak anketin uygulaması Mayıs 2023-Mart 2024 tarihleri arasında yapılmıştır.

6.8. Verilerin Analizi ve Bulguları

Uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 27.0 ve SAS version 9.4 programları kullanılarak analiz edilmiştir.

6.8.1. Demografik bulgular

Araştırmanın ölçümle belirlenen nicel değişkenleri için tanımlayıcı istatistikler olarak ortalama ve standart sapma, sayımla belirlenen nitel değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler sayı ve yüzde şeklinde gösterilmiştir. Araştırma kapsamında 396 adet veri toplanmış bu verilerin analizi sonucu katılımcıların demografik bilgileri Tablo 6.1’de sunulmuştur.

Buna göre:

- Katılımcıların %59,1’i kadın (234), %40,9’u erkektir (162). Bu, incelediğimiz grubun büyük bir kısmının kadın olduğunu göstermektedir. Uşak’taki tekstil işletmelerinde kadın çalışanların çoğunlukta olması nedeni ile beklenen bir durumdur.
- Tablo 6.1’den katılımcıların 4 yaş grubuna ayrıldıkları ve en kalabalık yaş grubu 18-30 yaş arasındaki kişiler olduğu, bu yaş aralığındaki katılımcıların sayısı 222 (%56,1) olduğu görülmektedir. Diğer yaş gruplarının dağılımı, 31-40 yaş arası 117 (%29,5), 41-50 yaş grubu 45 (%11,4) ve 51 ve üzeri yaş grubu 12 (%3,0) kişi şeklindedir. Tekstil işletmelerinin emek yoğun işletmeler olmaları nedeni ile yaşça genç çalışanların yoğunlukta olması beklenen bir durumdur.
- Katılımcıların %40,2’si evliyken, %59,8’si bekar olarak belirtilmiştir. Bu, katılımcı grubunun çoğunluğunun bekar olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların %56,1 i 18-30 yaş arası çalışanlardan oluşması nedeni ile bekar çalışanlar diğerlerine göre yoğunluktadır.

- Çalışmaya dahil olan katılımcıların %85,9'unun geliri asgari ücret ile 20.000 TL arasında iken geri kalan sadece %14,1'inin geliri 20.001-30.000 TL arasında olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların çalışma süresine göre dağılımları incelendiğinde, yarıya yakınının (%45,5) 1-5 yıl arası, %38,9'unun 6-10 yıl arası, %6,3'ünün 11-15 yıl arası ve geri kalan %9,3'ünün ise 15 yıldan daha fazla çalıştıkları Tablo 6.1'den görülmektedir. Çalışma sürelerinin dağılımı katılımcıların çoğunluğunun 18-30 yaş arası olması nedeni ile 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası olarak belirlenmiştir.
- Çalışmaya dahil olan katılımcıların neredeyse tamamı (%99,7) tam zamanlı çalışırken sadece 1 kişi kısmi zamanlı çalışmaktadır. TL arasında iken geri kalan sadece %14,1'inin geliri 20.001-30.000 TL arasında olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların büyük bir kısmının lise ve altı (%83,3) bir eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans mezunları da (%8,8) oranında temsil edilmektedir. Daha yüksek eğitim seviyeleri olan lisans (%4,8) ve lisansüstü (%3,0) gruplarının ise daha az katılımcısı bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini mavi yakalı çalışanlar oluşturması nedeni ile lise ve altı eğitim düzeyine sahip olan çalışanların çoğunlukta olması beklenen bir durumdur.

Tablo 6.1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

	Total (N=396)
Cinsiyet, n (%)	
Kadın	234 (59.1%)
Erkek	162 (40.9%)
Yaş, n (%)	
18-30 yaş arası	222 (56.1%)
31-40 yaş arası	117 (29.5%)
41-50 yaş arası	45 (11.4%)
51 yaş ve üzeri	12 (3.0%)
Medeni Durum, n (%)	
Evli	159 (40.2%)
Bekar	237 (59.8%)
Gelir Durumu, n (%)	
Asgari Ücret-20.000 arası	340 (85.9%)
20.001-30.000 arası	56 (14.1%)
Çalışma Süresi, n (%)	
1-5 yıl arası	180 (45.5%)
6-10 yıl arası	154 (38.9%)
11-15 yıl arası	25 (6.3%)
15 yıldan fazla	37 (9.3%)
Çalışma Şekliniz, n (%)	
Kısmi Zamanlı	1 (0.3%)
Tam Zamanlı	395 (99.7%)
Eğitim Düzeyi, n (%)	
Lise ve Altı	330 (83.3%)
Ön Lisans	35 (8.8%)
Lisans	19 (4.8%)
Lisans Üstü	12 (3.0%)

6.8.2. Ölçekler ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizi bulguları

Ölçeklerin araştırmada kullanılabilmesi ve değişkenlere ilişkin ölçümleri yapabilmesi için gerekli güvenilirlik düzeyine sahip olması gerekir. Literatürde güvenilirlik testi için kullanılan farklı yöntemler mevcuttur. Bunlardan en yaygın kullanılanı iç tutarlılık analizidir. İç tutarlılık analizinde Cronbach Alfa değeri hesaplanmakta olup bu değer 0-1 arasında değişmektedir. Cronbach Alfa katsayısı ile belirlenen güvenilirlik düzeyinin ölçümüne ilişkin değerler şunu ifade etmektedir (Kalaycı 2016 s. 405):

- $0 < a < 0.40$ ise güvenilir değil
- $0.40 < a < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte
- $0.60 < a < 0.80$ ise oldukça güvenilir
- $0.80 < a < 1.00$ ise yüksek güvenilirlikte

Çalışmada kullanılan değişken ve boyutlara ilişkin hesaplanan Cronbach Alfa değerleri Tablo 6.2.'de sunulmuştur. Bu tablodan iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde, en düşük 0.7046 ile en yüksek 0.8916 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Dolayısı ile çalışmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir oldukları söylenebilir.

Tablo 6.2. Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri

Ölçekler	Cronbach Alpha
Kendini Üstün Görme	0.7598
İşini Küçük Görme	0.7794
AŞIRI NİTELİKLİLİK	0.7046
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	0.7695
Nevrotiklik	0.8724
Dışa Dönüklük	0.8242
Yeniliğe Açıklık	0.8607
Uyumluluk	0.8765
Sorumluluk	0.8660
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	0.8293
İletişim Moral Performans (İMP)	0.8911
Amaç Birliği İtibar Gelişim (ABİG)	0.8916
ÖRGÜT SAĞLIĞI	0.8916

Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğini incelemek için uyum iyiliği indeks değerlerine ek olarak, yakınsak geçerlik için, Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Bileşik Güvenirlik (CR) değerleri, ıraksak geçerlik için Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (MSV) ve Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması (ASV) değerleri kullanılmaktadır. Yakınsak ve ıraksak geçerlik için gerekli koşullar Tablo 6.3.'te sunulmuştur.

Tablo 6.3. Yakınsak ve ıraksak geçerlik için gerekli koşullar

Yakınsak Geçerliği	İraksak Geçerliği
Standardize edilmiş faktör yükleri > 0.7	$AVE > MSV$
$AVE > 0.5$	$AVE > ASV$
$CR > 0.7$	$\sqrt{AVE} > \text{faktörler arası korelasyon}$
$CR > AVE$	$MSV > ASV$
	$\sqrt{AVE} > 0.5$

Yakınsaklık ve ıraksaklık geçerliği için AVE, CR, MSV ve ASV değerleri elde edilmiştir ve Tablo 6.4.'te sunulmuştur. Bu tablodan, ölçeklere ilişkin yakınsak geçerlilik sonuçlarına bakıldığında; bütün ölçeklerin ortalama açıklanan varyans değerlerinin, AVE, 0.5'ten büyük ve yine ölçeklerin tamamına ait bileşik güvenilirlik değerlerinin (CR) ölçeklere ilişkin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinden daha büyük olduğu görülmektedir. Bu durum yüksek derecede yakınsaklık geçerliğinin göstergesidir. (Fornell ve Larcker, 1981). Çalışmada kullanılan üç ölçek için hesaplanan bileşik güvenilirlik değerlerinin tamamının 0.7'nin üzerinde olması iç tutarlılık açısından tatmin edici bir düzeyi işaret etmektedir (Hair vd, 2010). Alan yazında AVE değerlerinin 0.40'a kadar olan değerlerinin kabul edilebileceğine yönelik görüşlere de rastlamak mümkündür (Bagozzi ve Yi, 1988). Ayrıca Hatcher'a (1994) göre eğer CR değerleri uygun ise o alt boyuttaki düşük AVE değerleri kabul edilmektedir.

Son olarak, çalışmada kullanılan ölçeklerin birbirleri ile ilişkili fakat birbirlerinden farklı yapılarda olduğunu belirlemede kullanılan ıraksak geçerliğini test etmek için, Tablo 6.3.'te belirtildiği gibi, $MSV < AVE$ koşuluna ek olarak alt boyutların AVE'lerinin karekök değerinin hem 0,50'den hem de ölçeğin diğer faktörleri arasında hesaplanan korelasyon değerlerinden büyük olması beklenmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2010; Tuğtekin vd., 2020). Tablo 6.4.'te verilen ıraksak geçerlilik değerlerine bakıldığında, faktör ve alt boyutların tamamının Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (MSV) değerlerinin, Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerlerinden küçük olduğu ve yine 10 faktör ve alt boyutun tamamının Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması (ASV) değerlerinin Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (MSV) değerlerinden küçük olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir ölçeğin AVE değerlerinin karekökünün ($\sqrt{AVE}$) herhangi iki ölçeğin korelasyonundan daha büyük olması beklenir. Tablo 6.4.'te köşegen üzerindeki koyu punto ile yazılı değerler $\sqrt{AVE}$ değerleri olup bunların her birini kendi bulunduğu sütun ve satırdaki korelasyon değerleri ile karşılaştırılması sonucu, korelasyon

katsayılarının tamamının karşılaştırıldığı $\sqrt{AVE}$ değerinden daha küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu da, ölçeklerin ilgili kriterlerin tamamını karşıladığı ve ıraksaklık geçerliği açısından kabul edilebilir bir düzeyi işaret etmektedir (Bagozzi and Yi, 1988).

Bu sonuçlar, modelin yeterli düzeyde birleşme ($CR > .70$; $AVE > .50$; $CR > AVE$) ve ayrışma geçerliğine ($MSV < AVE$; $ASV < AVE$; faktörler arası korelasyon $< \sqrt{AVE}$) sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmada gerçekleştirilen testlere göre çalışmada kullanılan ölçeklerin kabul edilebilir seviyelerde güvenilir ve geçerli olduğu, aynı zamanda öngörülen kuramsal yapısı (tek faktörlü model) ile uyduğu değerlendirilmektedir.



Tablo 6.4. Çalışmada kullanılan ölçeklerin yakınsaklık ve ıraksaklık geçerliği ile güvenilirliğine ilişkin AVE, CR, MSV ve ASV değerleri

	CR	AVE	MSV	ASV	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10
Kendini Üstün Görme	0,770	0,532	0,134	0,045	0,795	0,016	0,134	0,006	0,010	0,000	0,133	0,000	0,060	0,046
İşini Küçük Görme	0,790	0,526	0,134	0,026	0,128	0,791	0,000	0,004	0,002	0,027	0,026	0,043	0,000	0,000
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	0,870	0,788	0,284	0,077	0,366	0,019	0,843	0,005	0,007	0,002	0,076	0,027	0,284	0,279
Nevrotiklik	0,872	0,646	0,014	0,004	0,075	0,060	0,072	0,764	0,003	0,000	0,000	0,007	0,014	0,002
Dışa Dönüklük	0,824	0,505	0,211	0,043	-0,102	0,041	0,086	-0,053	0,711	0,211	0,008	0,137	0,001	0,004
Yeniliğe Açıklık	0,853	0,533	0,211	0,051	0,014	-0,165	0,044	-0,001	0,459	0,795	0,011	0,208	0,001	0,003
Uyumluluk	0,877	0,678	0,133	0,034	-0,364	-0,160	-0,276	0,003	-0,087	-0,106	0,782	0,013	0,027	0,018
Sorumluluk	0,866	0,604	0,208	0,085	0,020	-0,207	0,164	0,081	0,370	0,456	-0,112	0,739	0,016	0,010
İletişim Moral Performans	0,891	0,833	0,637	0,137	-0,244	-0,019	-0,533	-0,117	-0,029	-0,035	0,164	-0,128	0,866	0,737
Amaç Birliği İtibar Gelişim	0,891	0,806	0,637	0,122	-0,214	-0,009	-0,528	-0,044	-0,064	-0,058	0,132	-0,099	0,859	0,852

Köşegen altındakiler korelasyonlar, Köşegen üstündekiler karesi alınmış korelasyonlar, Köşegen üzerindeki $\sqrt{AVE}$, AVE: Ortalama açıklanan varyans; CR: Bileşik güvenilirlik; MSV: Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi; ASV: Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması

6.8.3. Ölçeklere ilişkin normallik testi bulguları

Çalışmada kullanılan aşırı niteliklilik ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçekleri ve alt boyutlarının ileri istatistiksel yöntemler kullanılarak analizlerini yapmadan önce, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Bu çerçevede Shapiro-Wilk testi ve çarpıklık katsayıları hesaplanmış ve her bir ölçek ve alt boyuta ilişkin ortalama, standart sapma ve çarpıklık değerleri Tablo 6.5'te verilmiştir. Normal dağılımına uygunluğunu değerlendirmek açısından bakılan çarpıklık değerleri +2 ve -2 aralığında olması verilerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği anlamına gelmektedir. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi, en düşük ve en yüksek çarpıklık değerleri sırasıyla -1,94 ve 1,48 olarak bulunmuştur. Normal dağılımına uygunluğunu değerlendirmek açısından bakılan çarpıklık değerleri -2 ve +2 aralığında olduğundan aşırı niteliklilik ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği ölçekleri ve alt boyutlarının puanlarının tamamının normal dağılıma uygunluk gösterdikleri ve ileri istatistiksel yöntemlerin parametrik istatistiksel analiz yöntemleri ile yapılabileceği anlaşılmaktadır. Dolayısı ile bulguların bundan sonraki kısımlarında kullanılan faktör analizi, bağımsız gruplar arası t testi ve varyans analizi için ön koşul olan normallik varsayımı sağlanmış olur.

Tablo 6.5. Çalışmada kullanılan ölçek maddelerinin ortama, standart sapma ve çarpıklık değerleri

	N	Ort.	Ss	Min	Max	Çarpıklık
Kendini Üstün Görme	396	2.97	1.03	1.50	5.00	0.08
İşini Küçük Görme	396	3.89	0.92	2.00	5.00	-0.90
AŞIRI NİTELİKLİLİK	396	3.48	0.73	2.00	4.89	-0.31
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	396	2.11	1.24	1.00	5.00	1.32
Nevrotiklik	396	1.79	0.86	1.17	4.50	1.48
Dışa Dönüklük	396	4.26	0.50	1.17	4.75	-1.88
Yeniliğe Açıklık	396	3.93	0.85	1.17	5.00	-1.27
Uyumluluk	396	4.09	0.99	1.25	4.92	-1.77
Sorumluluk	396	4.19	0.85	1.42	4.83	-1.94
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	396	3.65	0.42	2.10	4.58	-0.87
İletişim Moral Performans	396	3.61	1.16	1.00	5.00	-0.69
Amaç Birliği İtibar Gelişim	396	3.62	1.05	1.00	5.00	-0.62
ÖRGÜT SAĞLIĞI	396	3.61	1.06	1.40	5.00	-0.84

6.8.4. Değişkenler ve alt boyutlarına ilişkin faktör analizi bulguları

Şekil 6.1’de önerilen yapısal modelin güvenilirliğini ve geçerliliğini doğrulamak amacıyla 396 örnekleme dayalı olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır ve her bir madde için elde edilen standardize edilmiş faktör yükleri, t-testi sonucu ve anlamlılıkları Tablo 6.6’da sunulmuştur. Ayrıca, doğrulayıcı faktör analizine ait uyum iyiliği indeksleri Tablo 6.7’de verilmiştir. Tablo 6.6 incelendiğinde, faktör yükü 0.7’nin altında olan madde sayısı oldukça azdır en küçük faktör yükü 0.616 ve en büyük ise 0.908 olarak elde edilmiştir.

Tablo 6.6. *Doğrulayıcı faktör analizi: Maddeler, standardize edilmiş yükleri ve anlamlılıkları*

Ölçekler ve Maddeleri		Ortalama	Std. Sapma	Yükler	Std. Hata	t	p	CR	AVE
Kendini Üstün Görme	KÜG1	3,505	1,052	0,675	0.036	15.86	<.0001	0,770	0,632
	KÜG2	2,581	1,221	0,776	0.023	33.56	<.0001		
	KÜG3	2,949	1,258	0,783	0.016	54.65	<.0001		
	KÜG4	2,831	1,325	0,802	0.015	59.61	<.0001		
İşini Küçük Görme	İKG1	3,735	1,209	0,635	0.037	14.43	<.0001	0,790	0,626
	İKG2	3,869	1,160	0,880	0.013	64.54	<.0001		
	İKG3	3,997	1,104	0,869	0.008	114.08	<.0001		
	İKG4	4,023	0,825	0,675	0.028	23.54	<.0001		
	İKG5	3,833	1,260	0,821	0.018	45.33	<.0001		
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	İAN1	2,101	1,302	0,836	0.007	128.50	<.0001	0,870	0,788
	İAN2	2,162	1,263	0,836	0.007	128.70	<.0001		
	İAN3	2,053	1,306	0,856	0.005	171.00	<.0001		
	İAN4	2,141	1,314	0,841	0.006	137.50	<.0001		
Nevrotiklik	N1	1,692	0,903	0,754	0.014	59.35	<.0001	0,872	0,746
	N2	1,864	1,119	0,800	0.010	86.76	<.0001		
	N3	1,753	0,919	0,745	0.015	55.68	<.0001		
	N4	1,795	0,909	0,746	0.015	56.04	<.0001		
	N5	1,854	1,122	0,796	0.010	83.94	<.0001		
	N6	1,775	0,913	0,851	0.014	58.38	<.0001		
	N7	1,737	0,926	0,852	0.014	58.46	<.0001		
	N8	1,831	1,125	0,797	0.010	84.67	<.0001		
	N9	1,758	0,934	0,845	0.015	55.89	<.0001		
	N10	1,768	0,898	0,843	0.015	55.16	<.0001		
	N11	1,876	1,103	0,793	0.011	80.99	<.0001		
	N12	1,798	0,917	0,843	0.015	54.96	<.0001		

Tablo 6.6. (Devamı) *Doğrulamalı faktör analizi: Maddeler, standardize edilmiş yükleri ve anlamlılıkları*

Ölçekler ve Maddeleri		Ortalama	Std. Sapma	Yükler	Std. Hata	t	p	CR	AVE
Dışa Dönüklük	DD1	4,222	0,702	0,742	0.024	29.89	<.0001	0,824	0,505
	DD2	4,225	0,658	0,705	0.027	25.71	<.0001		
	DD3	4,263	0,673	0,704	0.027	25.56	<.0001		
	DD4	4,273	0,687	0,728	0.025	28.15	<.0001		
	DD5	4,298	0,673	0,704	0.027	25.59	<.0001		
	DD6	4,247	0,678	0,728	0.025	28.14	<.0001		
	DD7	4,240	0,675	0,718	0.026	27.05	<.0001		
	DD8	4,222	0,680	0,730	0.025	28.44	<.0001		
	DD9	4,402	0,717	0,721	0.026	27.43	<.0001		
	DD10	4,230	0,660	0,616	0.033	18.54	<.0001		
	DD11	4,199	0,647	0,709	0.027	26.14	<.0001		
	DD12	4,285	0,691	0,718	0.026	27.06	<.0001		
Yeniliğe Açıklık	YA1	3,957	1,041	0,827	0.007	117.20	<.0001	0,853	0,633
	YA2	3,992	1,020	0,778	0.020	37.79	<.0001		
	YA3	3,995	1,034	0,701	0.026	26.62	<.0001		
	YA4	3,960	1,040	0,836	0.007	132.40	<.0001		
	YA5	3,848	1,168	0,770	0.021	36.31	<.0001		
	YA6	3,995	1,034	0,704	0.026	26.98	<.0001		
	YA7	3,747	0,912	0,663	0.028	22.95	<.0001		
	YA8	3,952	1,019	0,675	0.028	24.01	<.0001		
	YA9	3,631	0,999	0,688	0.027	25.29	<.0001		
	YA10	4,015	1,043	0,845	0.006	148.70	<.0001		
	YA11	3,985	1,031	0,837	0.006	134.20	<.0001		
	YA12	4,098	0,804	0,730	0.02422	30.1292	<.0001		
Uyumluluk	U1	4,139	1,016	0,869	0.012	67.33	<.0001	0,877	0,778
	U2	4,111	1,153	0,806	0.009	94.07	<.0001		
	U3	3,960	0,946	0,805	0.018	44.12	<.0001		
	U4	4,129	1,034	0,874	0.012	69.81	<.0001		
	U5	4,088	1,178	0,814	0.008	103.10	<.0001		
	U6	4,157	1,174	0,908	0.009	96.57	<.0001		
	U7	4,091	1,198	0,816	0.008	104.90	<.0001		
	U8	3,967	1,103	0,793	0.019	41.17	<.0001		
	U9	4,164	1,009	0,876	0.012	71.32	<.0001		
	U10	4,121	1,195	0,810	0.009	98.65	<.0001		
	U11	4,071	1,191	0,817	0.008	106.80	<.0001		
	U12	4,139	1,045	0,883	0.011	75.52	<.0001		
Sorumluluk	S1	4,253	0,945	0,809	0.018	44.16	<.0001	0,866	0,704
	S2	4,197	1,015	0,840	0.015	53.44	<.0001		
	S3	4,169	1,036	0,864	0.013	62.99	<.0001		
	S4	4,174	0,967	0,820	0.017	47.09	<.0001		
	S5	4,212	0,981	0,829	0.016	49.78	<.0001		
	S6	4,144	0,990	0,833	0.016	50.93	<.0001		
	S7	4,205	1,044	0,857	0.014	59.65	<.0001		
	S8	4,177	1,026	0,849	0.014	56.67	<.0001		
	S9	4,174	1,018	0,853	0.014	58.06	<.0001		
	S10	4,162	0,967	0,835	0.016	51.72	<.0001		
	S11	4,192	1,021	0,844	0.015	54.72	<.0001		
	S12	4,189	0,997	0,831	0.016	50.31	<.0001		

Tablo 6.6. (Devamı) *Doğrulamalı faktör analizi: Maddeler, standardize edilmiş yükleri ve anlamlılıkları*

Ölçekler ve Maddeleri		Ortalama	Std. Sapma	Yükler	Std. Hata	t	p	CR	AVE
İletişim Moral Performans(İMP)	İMP1	3,583	1,145	0,881	0.002	451.20	<.0001	0,891	0,833
	İMP2	3,710	1,201	0,849	0.005	180.90	<.0001		
	İMP3	3,621	1,183	0,868	0.003	285.60	<.0001		
	İMP4	3,659	1,233	0,851	0.005	189.10	<.0001		
	İMP5	3,561	1,122	0,872	0.003	321.80	<.0001		
	İMP6	3,515	1,362	0,858	0.004	219.30	<.0001		
	İMP7	3,621	1,225	0,866	0.003	270.10	<.0001		
	İMP8	3,588	1,098	0,885	0.001	558.30	<.0001		
Amaç Birliği İtibar Gelişim(ABİG)	ABİG1	3,568	1,142	0,841	0.005	158.60	<.0001	0,891	0,806
	ABİG2	3,664	1,080	0,814	0.008	108.70	<.0001		
	ABİG3	3,674	1,069	0,814	0.008	107.90	<.0001		
	ABİG4	3,593	1,175	0,848	0.005	179.30	<.0001		
	ABİG5	3,581	1,117	0,879	0.002	429.50	<.0001		
	ABİG6	3,583	1,112	0,855	0.004	207.70	<.0001		
	ABİG7	3,694	1,053	0,830	0.006	133.40	<.0001		
	ABİG8	3,556	1,186	0,857	0.004	219.70	<.0001		
	ABİG9	3,573	1,103	0,869	0.003	297.20	<.0001		
	ABİG10	3,697	0,983	0,847	0.005	177.10	<.0001		
	ABİG11	3,588	1,072	0,890	0.001	787.00	<.0001		
	ABİG12	3,636	1,088	0,873	0.002	342.20	<.0001		

Tablo 6.7 incelendiğinde ise, doğrulamalı faktör analizinden elde edilen uyum indeks değerlerinden GFI, AGFI, NFI ve CFI'nin kabul edilebilir uyum değerlerine ve RMSEA, SRMR, ve χ^2/df 'nin ise mükemmel uyum değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Dolayısı ile, doğrulamalı faktör analizi sonuçları ölçüm modelinin genel uyumunun istatistiksel olarak oldukça yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.7. *Doğrulamalı faktör analizinden elde edilen uyum iyiliği indeksleri*

Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Sonuçları	Uyum
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0.0499	Mükemmel Uyum
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0.0449	Mükemmel Uyum
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI \leq 0,90$	0.8980	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0.8792	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$	$0,85 \leq NFI \leq 0,90$	0.8776	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,90 \leq CFI \leq 1,00$	$0,85 \leq CFI \leq 0,90$	0.8818	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	2.4187	Mükemmel Uyum

6.8.5. Değişkenler ve alt boyutları arası korelasyonlara yönelik bulgular

Çalışmada kullanılan aşırı niteliklilik ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçekleri ve alt boyutlarının puanları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar sırasıyla Tablo 6.8’de sunulmuştur.

Çalışmada kullanılan 4 esas ölçek ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi gösteren Tablo 6.8 incelendiğinde, aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları kendini üstün görme ve işini küçük görme alt boyutları arasında pozitif yönlü, güçlü düzeylerde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir (sırasıyla, $r=0.71835$, $p<.0001$; $r=0.78193$, $p<.0001$). Kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutları duygusal dengesizlik (nevrotiklik), dışadönüklük, yeniliğe açıklık, uyumluluk ve sorumluluk arasında pozitif yönlü, orta düzeylerde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur (sırasıyla, $r = 0.43234$, $p = <.0001$; $r = 0.51233$, $p = <.0001$; $r = 0.64829$, $p = <.0001$; $r = 0.36148$, $p = <.0001$; $r = 0.65995$, $p = <.0001$). Örgüt sağlığı ölçeği ve alt boyutları İletişim, Moral ve Performans (İMP) ve Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) arasında pozitif yönlü, oldukça güçlü düzeylerde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla, $r=0.95200$, $p= <.0001$; $r=0.97428$, $p= <.0001$).

Çalışmada kullanılan 4 esas ölçek, aşırı niteliklilik ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği, arasındaki ilişki incelendiğinde, farklı yön ve derecelerde ilişkilerin olduğu Tablo 6.8’den anlaşılmaktadır. Aşırı niteliklilik ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=0.24313$, $p= <.0001$). Bu tespite göre katılımcıların aşırı niteliklilik algılarında meydana gelen artışla birlikte işten ayrılma niyetlerinde de artışın meydana gelmesi beklenir. Buna karşılık, aşırı niteliklilik ölçeği ile kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur (sırasıyla, $r=-0.22919$, $p= <.0001$; $r=-0.15773$, $p= <.0001$). Bu sonuca göre katılımcıların aşırı nitelikliliklerinde meydana gelen artışla birlikte kişilik özelliklerinde ve örgüt sağlığında azalma meydana gelmesi beklenir.

Kişilik özellikleri ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği arasında sırasıyla pozitif ve negatif yönlü ancak oldukça düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkilerin olduğu bulunmuştur (sırasıyla, $r=0.00532$, $p= 0.9159$; $r=-0.04014$, $p= 0.4257$). Bu sonuca göre katılımcıların kişilik özelliklerinde artışın

meydana gelmesi durumunda işten ayrılma niyetinde artma ve örgüt sağlığında azalma meydana gelmesi beklenebilir. Son olarak, işten ayrılma niyeti ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=-0.54961$, $p= <.0001$). Tespit edilen sonuca göre örgüt sağlığında meydana gelen artışla birlikte katılımcıların işten ayrılma niyetlerinde azalma meydana gelmesi beklenir.

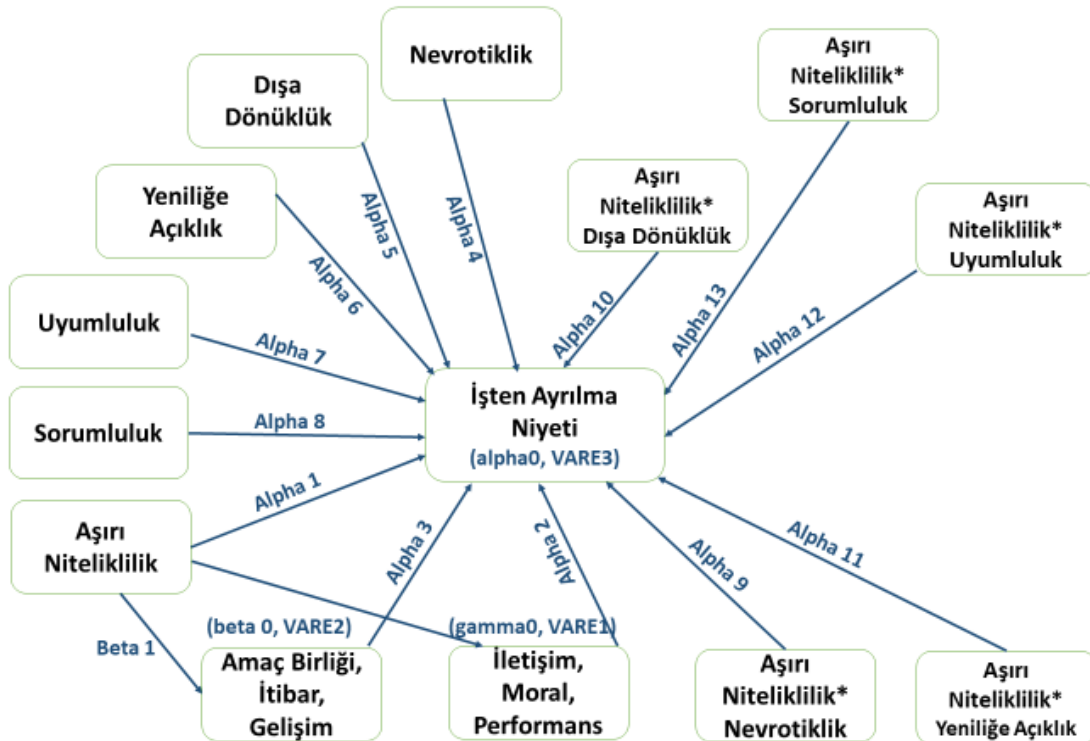


Tablo 6.8. Çalışmada kullanılan ölçek genel puanları arasındaki ilişki

	Kendini Üstün Görme	İşini Küçük Görme	AŞIRI NİTELİKLİ LİK	İŞTEN AYRILMA NİYETİ	Nevrotiklik	Dışa Dönüklük	Yeniliğe Açıklık	Uyumluluk	Sorumluluk	KİŞİLİK ÖZELLİKL ERİ	İletişim Moral Performans	Amaç Birliği İtibar Gelişim
Kendini Üstün Görme	1.000											
İşini Küçük Görme	0.12804 0.0108	1.00000										
AŞIRI NİTELİKLİLİK	0.71835 <.0001	0.78193 <.0001	1.00000									
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	0.36614 <.0001	0.01852 0.7133	0.24313 <.0001	1.0000								
Nevrotiklik	0.07462 0.1383	0.05987 0.2346	0.08890 0.0772	0.07244 0.1502	1.0000							
Dışa Dönüklük	-0.10209 0.0423	0.04079 0.4183	-0.03556 0.4805	0.08613 0.0870	-0.05283 0.2943	1.0000						
Yeniliğe Açıklık	0.01374 0.7851	-0.16452 0.0010	-0.10677 0.0337	0.04382 0.3845	-0.00055 0.9912	0.45891 <.0001	1.0000					
Uyumluluk	-0.36421 <.0001	-0.15975 0.0014	-0.34098 <.0001	-0.27577 <.0001	0.00275 0.9565	-0.08687 0.0842	-0.10648 0.0341	1.0000				
Sorumluluk	0.02011 0.6899	-0.20714 <.0001	-0.13266 0.0082	0.16420 0.0010	0.08104 0.1073	0.37048 <.0001	0.45553 <.0001	-0.11207 0.0257	1.0000			
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	-0.15105 0.0026	-0.19138 0.0001	-0.22919 <.0001	0.00532 0.9159	0.43234 <.0001	0.51233 <.0001	0.64829 <.0001	0.36148 <.0001	0.65995 <.0001	1.0000		
İletişim Moral Performans	-0.24418 <.0001	-0.01926 0.7024	-0.16698 0.0009	-0.53301 <.0001	-0.11694 0.0199	-0.02878 0.5679	-0.03507 0.4865	0.16447 0.0010	-0.12845 0.0105	-0.04411 0.3814	1.0000	
Amaç Birliği İtibar Gelişim	-0.21448 <.0001	-0.00925 0.8544	-0.14130 0.0048	-0.52828 <.0001	-0.04434 0.3789	-0.06367 0.2062	-0.05769 0.2521	0.13235 0.0084	-0.09884 0.0493	-0.03477 0.4902	0.85854 <.0001	1.0000
ÖRGÜT SAĞLIĞI	-0.23535 <.0001	-0.01399 0.7814	-0.15773 0.0016	-0.54961 <.0001	-0.07786 0.1219	-0.05066 0.3147	-0.04985 0.3224	0.15129 0.0025	-0.11546 0.0216	-0.04014 0.4257	0.95200 <.0001	0.97428 <.0001

6.8.6. Araştırmanın teorik yapısal modeli

Bu çalışmanın ana çerçevesini, birbirleriyle doğrudan dolaylı, aracı ve düzenleyici ilişkilerin olduğu aşırı niteliklilik ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeklerinin teorik bir yapısal eşitlik modeli ile açıklayıp açıklanamayacağını ortaya koymaktır. Genel anlamda düzenleyici değişken, bağımsız (tahmin edici) ve aracı değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü veya şiddetini etkileyen niteliksel veya niceliksel bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1986). Aşırı niteliklilik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide beş ayrı kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü SAS 9.4 paket programının PROC CALIS procedürü aracılığı ile test edilmiştir. Düzenleyici etki ölçümünde aşırı niteliklilik bağımsız değişkeni, örgüt sağlığı alt boyutları Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) ve İletişim, Moral ve Performans (İMP)) aracı değişkenleri, işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni ve kişilik özellikleri, nevroz, dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk, ise düzenleyici değişkenleri ifade etmektedir (Hayes, 2022).



Şekil 6.2. Başlangıçta önerilen yapısal model

Şekil 6.2'deki modelde, aşırı niteliklilik, nevrotiklik, dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk, Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) ve İletişim, Moral ve Performansın (İMP)) işten ayrılma niyeti ölçeği performansı üzerine doğrudan, aşırı niteliklilik ölçeğinin hem Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) hem de İletişim, Moral ve Performansın (İMP) aracılığıyla dolaylı ve kişilik özelliklerinin (nevrotiklik, dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk) ise aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde düzenleyici etkisinin olduğu görülmektedir. Şekil 6.2'deki Aşırı Niteliklilik bağımsız değişkeni, örgüt sağlığı alt boyutları (Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) ve İletişim, Moral ve Performansın (İMP))) aracı değişkeni, işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni, aşırı niteliklilik ile kişilik özelliklerinin etkileşimleri (aşırı niteliklilik* nevrotiklik, aşırı niteliklilik* dışadönüklük, aşırı niteliklilik* yeniliğe açıklık, ve aşırı niteliklilik* uyumluluk, aşırı niteliklilik* sorumluluk) ise düzenleyici değişkeni temsil etmektedirler.

6.8.7. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi

Araştırmada, yapısal modelin modellenmesi ve analizinde iki adımlı bir yaklaşım benimsemiştir, bunlardan biri doğrulayıcı faktör analizi diğeri ise yapısal eşitlik modellemesidir. Bu nedenle yapısal modeli oluşturmada ve yapısal eşitlik modelini uygulamadan önce, latent yapıların ölçüm modellerini bir boyutluluk, geçerlik ve güvenirlik açısından doğrulamak için tüm ölçüm modellerini geçerli kılmak gerekmektedir. Başlangıçta şekil 6.2'de önerilen yapısal modelin güvenilirliğini ve geçerliliğini doğrulamak amacıyla 396 örnekleme dayalı olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Ayrıca, önerilen modeli test etmek için Yapısal Eşitlik Modelleme (YEM) yöntemi uygulanmıştır. Şekil 6.3'de önerilen araştırma modelinde esas bağımlı değişken işten ayrılma niyeti yanında örgüt sağlığı alt boyutları amaç birliği, itibar ve gelişim ve iletişim, moral ve performans da aracı değişkenleri de aslında bir bağımlı değişken olup herbir bağımlı değişken için yapısal eşitlik modellemesi analizleri üç adımda gerçekleştirilmektedir. Adım 1'de bağımlı değişken olarak iletişim, moral ve performans, Adım 2'de bağımlı değişken olarak amaç birliği, itibar ve gelişim ve Adım 3'de bağımlı değişken olarak işten ayrılma niyeti alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.

Test edilen teorik modelin bu araştırmanın verileri ile desteklenip desteklenmediğine bakılabilmesi için yapısal eşitlik analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği indeksleri (Goodness of Fit İndices) değerlerine bakmak gerekmektedir. Birçok

alandaki yapılan çalışmalarda oldukça çok sayıda uyum indeksi değerleri kullanılmasına rağmen, bu çalışmada en yaygın olarak kullanılanlara yer verilmiştir. Bunlardan bir tanesi de ki-kare (χ^2) değeri olup, araştırmacının kuramsal olarak önermiş olduğu model ile kendi örneklemimizden elde edilen verinin uyumlu olup olmadığını test etmektedir. Ki-kare değerinin anlamsız çıkması uyum olduğunu göstermektedir. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine (degrees of freedom, df) bölümü (χ^2/df) ile elde edilen değerin ikiye eşit veya ikiden daha az olması modelin mükemmel derecede uyumlu olduğunu, iki ile beş veya beşin altında olması ise modelin kabul edilir olduğunu göstermektedir. Diğer sıklıkla kullanılan uyum indeksleri GFI (Uyum İyiliği İndeksi), AGFI (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi), RMSEA (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) ve NFI'dır (Normlandırılmış Uyum İndeksi). Tablo 6.9'da uyum iyiliği indeksleri ve iyi uyum değer aralıkları gösterilmektedir.

Tablo 6.9. Uyum iyiliği indeksi kabul kriterleri

Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kaynak
RMSEA/ SRMR	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	Brown,2006
GFI / AGFI	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI \leq 0,90$	Tabachnick ve Fidell, 2007
NFI	$0,90 \leq NFI \leq 1,00$	$0,85 \leq NFI \leq 0,90$	Tabachnick ve Fidell, 2007
CFI	$0,90 \leq CFI \leq 1,00$	$0,85 \leq CFI \leq 0,90$	Tabachnick ve Fidell, 2007
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	Hair vd., 2010

Şekil 6.2'de önerilen yapısal modelinin analizi, Adım 1'de bağımlı değişken olarak iletişim, moral ve performans, Adım 2'de bağımlı değişken olarak amaç birliği, itibar ve gelişim ve Adım 3'de bağımlı değişken olarak işten ayrılma niyeti alınarak herba bağımlı değişken için yapısal eşitlik modellemesi analizleri üç adımda gerçekleştirilmiş ve elde edilen uyum indeks değerleri Tablo 6.10'da verilmiştir. Bu tablodan uyum ölçütlerinin tamamının mükemmel uyum değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Dolayısı ile, önerilen teorik modelin geçerli ve güvenilir bir model olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6.10. *Yapısal eşitlik modelinin analizinden elde edilen uyum iyiliği indeksleri*

Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Sonuçları	Uyum
RMSEA	$0 \leq \text{RMSEA} \leq 0,05$	$0,05 \leq \text{RMSEA} \leq 0,10$	0.0360	Mükemmel Uyum
SRMR	$0 \leq \text{SRMR} \leq 0.05$	$0.05 \leq \text{SRMR} \leq 0.10$	0.0251	Mükemmel Uyum
GFI	$0,90 \leq \text{GFI} \leq 1,00$	$0,85 \leq \text{GFI} \leq 0,90$	0.8970	Mükemmel Uyum
AGFI	$0,90 \leq \text{AGFI} \leq 1,00$	$0,85 \leq \text{AGFI} \leq 0,90$	0.8772	Mükemmel Uyum
NFI	$0,90 \leq \text{NFI} \leq 1,00$	$0,85 \leq \text{NFI} \leq 0,90$	0.8987	Mükemmel Uyum
CFI	$0,90 \leq \text{CFI} \leq 1,00$	$0,85 \leq \text{CFI} \leq 0,90$	0.8996	Mükemmel Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/\text{df} \leq 3$	$3 \leq \chi^2/\text{df} \leq 5$	1.5130	Mükemmel Uyum

Tablo 6.11 path analizi sonucu elde edilen standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri vermektedir. Bu tabloda toplam etkiler doğrudan ve dolaylı etkilerin toplamından ibarettir. Bu sonuçlar yapısal eşitlik modeli (YEM) etki analizinin, doğrusal regresyon analiz yöntemi ile doğru bir şekilde analiz edilemeyecek bazı etki yapıları gösterdiğini detaylı olarak sunmaktadır. Dolayısı ile bu tablo, YEM etki analizine ait daha detaylı ve teorinin geneli bakımından daha rafine sonuçlar vermektedir. Doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler incelendiğinde, aşırı nitelikliliğin ve örgüt sağlığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir ($p < 0.001$). Tablo 6.11’de en dikkat çeken etki aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti etkisinde örgüt sağlığının aracılık etkisi olup istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde olduğudur ($t = -3.1511$, $p = 0.0016$).

Tablo 6.11. Standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler (Etki / Std Hata / t Değeri / p Değeri)

	ÖRGÜT SAĞLIĞI	AŞIRI NİTELİKLİLİK	INT
Doğrudan Etkiler			
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	-0.5203 0.0360 -14.4545 <.0001	1.5622 0.5718 2.7319 0.0063	-1.4450 0.5911 -2.4447 0.0145
ÖRGÜT SAĞLIĞI	0	-0.1577 0.0491 -3.2149 0.0013	0
Dolaylı Etkiler			
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	0	-0.0821 0.0260 -3.1522 0.0016	0
ÖRGÜT SAĞLIĞI	0	0	0
Toplam Etkiler			
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	-0.5203 0.0360 -14.4545 <.0001	1.6443 0.5717 2.8762 0.0040	-1.4450 0.5911 -2.4447 0.0145
ÖRGÜT SAĞLIĞI	0	-0.1577 0.0491 -3.2149 0.0013	0

Başlangıçta önerilen yapısal modelin (Şekil 6.2) uyumu aynı zamanda tahminler ve hataların önem testlerini inceleyerek de belirlenebilir. Yapılan Path analizinden elde edilen standartlaştırılmamış ve standartlaştırılmış Path katsayısı tahminleri Tablo 6.12’de sunulmuştur. Şekil 6.3’te ilişkilere ait standartlaştırılmış katsayı tahminlerini anlamlılıklarıyla birlikte sunulmuştur. Faktör analizi literatüründe bu Path katsayıları aynı zamanda yükler olarak da adlandırılırlar. Gözlenen değişkenler (alt boyutlar) ve faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için t değerlerinin istatistiksel anlamlılığı incelenmelidir. Tipik bir faktör analizi çalışmasında, faktör-değişken ilişkilerinin sıfırdan farklı olduklarını iddia etmek için bu t değerlerinin tamamına yakınının anlamlı olması

istenir. Path katsayılarına ait t değerlerin birçoğunun anlamsız olması faktör modelinin geçerliliğinin sorgulanmasına neden olur.

Tablo 6.12'deki Adım 1'e ait sonuçlara göre (bağımlı değişkenin İletişim, Moral ve Performans olduğu), aşırı nitelikliliğin iletişim, moral ve performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu bulunmuştur ($t=-3.36$, $p=0.0008$). Adım 2'ye ait sonuçlara göre ise (bağımlı değişkenin amaç birliği, itibar ve gelişim olduğu) aşırı nitelikliliğin amaç birliği, itibar ve gelişim üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($t=-2.83$, $p=0.0046$).

Bağımlı değişkenin işten ayrılma niyeti olduğu Adım 3 sonuçlarına göre, Tablo 6.12'den örgüt sağlığı alt boyutlarının her ikisinin de iletişim, moral ve performans ve amaç birliği, itibar ve gelişim, işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde istatistiksel olarak oldukça anlamlı etkilerinin (sırasıyla, $t=-5.66$, $p=0.0001$, $t=-6.98$, $p=0.0001$) oldukları görülmektedir. Kişilik özelliklerinden sadece uyumluluğun işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönde istatistiksel olarak oldukça anlamlı etkisi (sırasıyla, $t=-4.39$, $p=0.0001$) olduğu bulunmuştur. Nevrotiklik, dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve sorumluluğun işten ayrılma niyeti üzerine istatistiksel olarak anlamlı etkileri bulunmamıştır.

Ayrıca, beş ayrı kişilik özelliklerinin aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde düzenleyici etkisini temsil eden aşırı niteliklilik* nevroitiklik, aşırı niteliklilik* dışa dönüklük, aşırı niteliklilik* yeniliğe açıklık, ve aşırı niteliklilik* uyumluluk ve aşırı niteliklilik* sorumluluk yani aşırı niteliklilik ile her bir kişilik özelliklerinin etkileşiminden sadece aşırı niteliklilik* uyumluluk etkisinin negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur ($t=-5.02$, $p=0.0001$).

Bağımsız değişkenlerin işten ayrılma niyetini tahmini üzerindeki etkisi standartlaştırılmış katsayı olan “ β , Beta” değeri ile değerlendirilir. Buna göre işten ayrılma niyetine en fazla etki eden değişkenin aşırı niteliklilik olduğu bunu uyumluluğun izlediği görülmektedir. Belirleme katsayısı olarak bilinen R^2 bu çalışmada kullanılan modellerin ne kadar iyi uyduğu hakkında bir fikir verirler, çünkü bu değerler, bağımsız değişkenler (exogenous variables) tarafından bağımlı (endogenous variables) değişkenlerdeki varyasyonun açıklanan yüzdesi olarak yorumlanırlar. Bu çalışmadan elde edilen belirleme katsayıları Tablo 6.12'nin son sütununda verilmiştir. Bu tablodan da görüldüğü gibi, Adım 3'teki çok değişkenli regresyon modelindeki bağımsız değişkenlerin toplam varyasyonu açıklama oranı %30.92'dir.

Tablo 6.12. *Yapısal eşitlik modelindeki standardize edilmemiş ve standardize edilmiş etkiler*

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Standart					
		B	Hata	β	t	p	R ²
İletişim, Moral, Performans	intercept	4.537	0.2822		16.07	<.0001	0.0279
	Aşırı Niteliklilik	-0.267	0.0793	-0.1669	-3.36	0.0008	
Amaç Birliği, İtibar, Gelişim	intercept	4.330	0.2566		16.87	<.0001	0.0200
	Aşırı Niteliklilik	-0.204	0.0721	-0.1413	-2.83	0.0046	
İşten Ayrılma Niyeti	intercept	-7.076	6.9384		-1.01	0.3078	0.3092
	İletişim, Moral, Performans	-0.237	0.0419	-0.2401	-5.66	<.0001	
	Amaç Birliği, İtibar, Gelişim	-0.321	0.0461	-0.2944	-6.98	<.0001	
	Nevrotiklik	-0.593	0.3481	-0.4460	-1.70	0.0884	
	Dışa Dönüklük	1.417	1.4228	0.6197	0.99	0.3190	
	Yeniliğe Açıklık	0.094	0.3710	0.0697	0.25	0.7991	
	Uyumluluk	-1.352	0.3076	-1.1620	-4.39	<.0001	
	Sorumluluk	-0.157	0.6489	-0.1173	-0.24	0.8081	
	Aşırı Niteliklilik *Nevrotiklik	0.161	0.0937	0.4987	1.72	0.0844	
	Aşırı Niteliklilik *Dışa Dönüklük	-0.360	0.3876	-1.1265	-0.92	0.3529	
	Aşırı Niteliklilik * Yeniliğe Açıklık	-0.052	0.1024	-0.1874	-0.51	0.6074	
	Aşırı Niteliklilik *Uyumluluk	-0.381	0.0757	-1.3715	-5.02	<.0001	
	Aşırı Niteliklilik *Sorumluluk	0.086	0.1734	0.3179	0.49	0.6192	

Yapılan path analizi sonucu elde edilen iz grafiği (path diyagramı) standardize edilmiş katsayılar ve istatistiksel anlamlılıkları (üzerinde yıldız olanlar) ile birlikte Şekil 6.3'te sunulmuştur. Değişkenler arasındaki fonksiyonel ilişkiyi gösteren tek yönlü oklar üzerindeki katsayılardan ikili ilişkilerin hangilerinin istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir.

Tablo 6.13. *Standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler (Etki / Std Hata / t Değeri / p Değeri)*

	Yeniliğ e Açıklık	Dışa Dönükl ük	Nevrotikl ik	Sorumlul uk	Uyumlul uk	Amaç Birliği, İtibar, Gelişim	İletişim, Moral, Performan s	Aşırı Niteliklilik	Aşırı Niteliklili k*Yeniliğ e Açıklık	Aşırı Niteliklilik *Dışa Dönüklük	Aşırı Niteliklilik *Nevrotikli k	Aşırı Niteliklilik *Sorumlul uk	Aşırı Niteliklilik *Uyumlulu k
Doğrudan Etkiler													
Amaç Birliği, İtibar, Gelişim	0	0	0	0	0	0	0	-0.1413 0.0493 -2,8654 0.0041	0	0	0	0	0
İletişim, Moral, Performans	0	0	0	0	0	0	0	-0.1670 0.0489 -3,4139 0.0006	0	0	0	0	0
İşten Ayrılma Niyeti	0.0697 0.2740 0.2545 0.7991	0.6197 0.6216 0.9970 0.3188	-0.4460 0.2614 -1,7065 0.0879	-0.1174 0.4832 -0.2429 0.8081	-11.621 0.2614 -4,4452 <.0001	-0.2944 0.0409 -7,1975 <.0001	-0.2401 0.0416 -5,775 <.0001	1,8362 1,1837 1,5513 0.1208	-0.1874 0.3647 -0.5139 0.6073	-1,1265 1,2121 -0.9294 0.3527	0.4988 0.2885 1,7286 0.0839	0.3180 0.6397 0.4971 0.6191	-1,3716 0.2691 -5,0967 <.0001
Dolaylı Etkiler													
Amaç Birliği, İtibar, Gelişim	0	0	0	0	0	0	0	0,0000	0	0	0	0	0
İletişim, Moral, Performans	0	0	0	0	0	0	0	0,0000	0	0	0	0	0

Tablo 6.13. (Devamı) *Standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler (Etki / Std Hata / t Değeri / p Değeri)*

	Yeniliğ e Açıklık	Dışa Dönükl ük	Nevrotikl ik	Sorumlul uk	Uyumlul uk	Amaç Birliği, İtibar, Gelişim	İletişim, Moral, Performan s	Aşırı Niteliklilik	Aşırı Niteliklili k*Yeniliğ e Açıklık	Aşırı Niteliklilik *Dışa Dönüklük	Aşırı Niteliklilik *Nevrotikli k	Aşırı Niteliklilik *Sorumlul uk	Aşırı Niteliklilik *Uyumlulu k
Dolaylı Etkiler													
İşten Ayrılma Niyeti								-0.0817					
	0	0	0	0	0	0	0	0.0205	0	0	0	0	0
								-3,9889					
								<.0001					
Toplam Etkiler													
Amaç Birliği, İtibar, Gelişim								-0.1413					
	0	0	0	0	0	0	0	0.0493	0	0	0	0	0
								-2,8654					
								0.0041					
İletişim, Moral, Performans								-0.1670					
	0	0	0	0	0	0	0	0.0489	0	0	0	0	0
								-3,4139					
								0.0006					
İşten Ayrılma Niyeti	0.0697	0.6197	-0.4460	-0.1174	-1,1621	-0.2944	-0.2401	-1,9179	-0.1874	-11.265	0.4988	0.3180	-1,3716
	0.2740	0.6216	0.2614	0.4832	0.2614	0.0409	0.0416	1,1835	0.3647	1,2121	0.2885	0.6397	0.2691
	0.2545	0.9970	-1,7065	-0.2429	-4,4452	-7,1975	-5,7745	-1,6206	-0.5139	-0.9294	1,7286	0.4971	-5,0967
	0.7991	0.3188	0.0879	0.8081	<.0001	<.0001	<.0001	0,1051	0.6073	0.3527	0.0839	0.6191	<.0001

6.8.8. Katılımcıların demografik özelliklerine göre ölçek ve boyutların analizi

Çalışmanın bu bölümünde anketi yanıtlayan katılımcıların aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları (kendini üstün görme ve işini küçük görme), işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutları (duygusal dengesizlik (nevrotiklik), dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve yeniliğe açıklık) ve örgüt sağlığı ve alt boyutlarına (Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) ve İletişim, Moral ve Performans (İMP)) ilişkin değerlendirme düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir durumu, çalışma süresi ve eğitim durumu) göre farklılaşp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA (F testi) analizi kullanılarak saptanmaya çalışılmıştır.

Çalışmaya dahil olan katılımcıların aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları (kendini üstün görme ve işini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının sosyo-demografik özelliklere göre tanımlayıcı istatistikleri ve analiz bulguları Tablo 6.14'te sunulmuştur. Bu tablo incelendiğinde, işini küçük görme alt boyutu, aşırı niteliklilik ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir (sırasıyla, $t=4.15$, $p=0.0001$; $t=3.89$, $p=0.0001$; $t=2.95$, $p=0.0033$). Puan ortalamaları incelendiğinde, kadınların puan ortalamalarının erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu Tablo 6.14'ten görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcılardan kadınların aşırı niteliklilik algılarının ve işten ayrılma niyetlerinin erkeklere göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Çalışmaya dahil olan katılımcılar yaşlarına göre dört gruba ayrılmışlar ve yapılan varyans analizi sonucu aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları (kendini üstün görme ve işini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının tamamının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=43.69$, $p=0.0001$; $F=17.81$, $p=0.0001$; $F=38.77$, $p=0.0001$, $F=13.44$, $p=0.0001$). bu bulgulara göre katılımcılardan 51 yaş ve üzeri olanlar diğerlerine göre daha yüksek kendini üstün görme niteliğine sahip olduğu; işini küçük görme niteliğinin en yüksek 18-30 yaş arası katılımcılarda olduğu; aşırı niteliklilik genel algısının 51 yaş ve üzeri katılımcılarda en yüksek olduğu ancak 18-30 yaş arası katılımcıların da neredeyse aynı düzeyde olduğu; işten ayrılma niyetinin de 18-30 yaş arası katılımcılarda en yüksek olduğu görülmektedir.

Medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada, aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları kendini üstün görme ve işini küçük görmenin, katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $t=-4.25$,

$p=0.0001$; $t=8.96$, $p=0.0001$; $t=3.15$, $p=0.0017$). Katılımcılar gelir durumlarına göre asgari ücret - 20.000 TL arası ve 20.001-30.000 arası olmak üzere iki gruba ayrılmışlar ve yapılan bağımsız gruplar arası t-testi sonucu kendini üstün görme alt boyutu ve aşırı niteliklilik ölçeği genel puan ortalamalarının gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $t=-5.21$, $p=0.0001$; $t=-4.50$, $p=0.0001$) bulgulara göre katılımcılardan ücret düzeyi yüksek olan grubun aşırı niteliklilik algısının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan varyans analizi sonucu aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları (kendini üstün görme ve işini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının tamamının çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=28.92$, $p=0.0001$; $F=17.48$, $p=0.0001$; $F=33.26$, $p=0.0001$, $F=4.34$, $p=0.0050$). Son olarak eğitim düzeylerine göre yapılan karşılaştırmada, aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları (kendini üstün görme ve işini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının hepsinin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği Tablo 6.14'ten anlaşılmaktadır (sırasıyla, $F=73.21$, $p=0.0001$; $F=6.28$, $p=0.0004$; $F=49.89$, $p=0.0001$, $F=99.59$, $p=0.0001$). Bulgulara göre katılımcıların aşırı niteliklilik algısı genel puanı en yüksek 1-5 yıl arası çalışanlarda belirlenmiş olup, 15 yıldan fazla çalışanlarda da bu düzeye çok yakındır.

Çalışmaya dahil olan katılımcıların kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutları (duygusal dengesizlik (nevrotiklik), dışadönüklük, yeniliğe açıklık uyumluluk ve sorumluluk) puan ortalamalarının sosyo-demografik özelliklere göre tanımlayıcı istatistikleri ve analiz bulguları Tablo 6.15'te sunulmuştur. Bu tablo incelendiğinde, kişilik özellikleri ölçeğinin nevrotiklik, dışadönüklük ve sorumluluk alt boyut puan ortalamalarının katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği görülmektedir (sırasıyla, $t=3.22$, $p=0.0014$; $t=-2.77$, $p=0.0058$; $t=3.84$, $p=0.0001$).

Çalışma kapsamındaki katılımcıların nevrotiklik, dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği puan ortalamalarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=6.84$, $p=0.0002$; $F=1535.5$, $p=0.0001$; $F=75.93$, $p=0.0001$, $F=555.06$, $p=0.0001$, $F=140.29$, $p=0.0001$).

Katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmada, dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği puan ortalamalarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $t=-4.76$, $p=0.0001$; $t=-7.34$, $p=0.0001$; $t=-9.84$, $p=0.0001$; $t=-7.67$, $p=0.0001$).

Katılımcılar gelir durumlarına göre yapılan bağımsız gruplar arası t-testi sonucu nevroitiklik, uyumluluk ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği genel puan ortalamalarının gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $t=2.51$, $p=0.0124$; $t=8.83$, $p=0.0001$; $t=-2.01$, $p=0.0453$; $t=4.19$, $p=0.0001$).

Yapılan varyans analizi sonucu katılımcıların nevroitiklik, dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği puan ortalamalarının çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=5.81$, $p=0.0007$; $F=7.08$, $p=0.0001$; $F=23.45$, $p=0.0001$, $F=235.69$, $p=0.0001$, $F=58.53$, $p=0.0001$). Son olarak eğitim düzeylerine göre yapılan karşılaştırmada, yeniliğe açıklık, uyumluluk ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği puan ortalamalarının eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği Tablo 6.15'ten anlaşılmaktadır (sırasıyla, $F=4.07$, $p=0.0072$; $F=103.32$, $p=0.0001$; $F=3.49$, $p=0.0158$, $F=3.73$, $p=0.0114$).

Tablo 6.14. Çalışmada kullanılan aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin sosyo-demografik özelliklere göre analiz bulguları

	Kendini Üstün Görme		İşini Küçük Görme		AŞIRI NİTELİKLİLİK		İŞTEN AYRILMA NİYETİ	
	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss
Cinsiyet								
Kadın	3.03	1.10	4.05	0.78	3.60	0.65	2.27	1.34
Erkek	2.87	0.89	3.67	1.05	3.31	0.79	1.90	1.04
t/p	1.56	0.1207	4.15	<.0001	3.89	0.0001	2.95	0.0033
Yas								
18-30 Yaş Arası	3.36	1.02	3.94	0.76	3.68	0.73	2.44	1.41
31-40 Yaş Arası	2.22	0.73	3.53	1.18	2.95	0.58	1.76	0.94
41-50 Yaş Arası	2.81	0.63	4.61	0.24	3.81	0.32	1.58	0.49
51 Yaş ve Üzeri	3.60	0.51	3.75	0.17	3.69	0.16	1.44	0.32
F/p	43.69	<.0001	17.81	<.0001	38.77	<.0001	13.44	<.0001
Medeni Durum								
Evli	2.70	1.07	4.35	0.55	3.62	0.48	1.97	1.13
Bekar	3.14	0.96	3.58	0.98	3.39	0.84	2.21	1.30
t/p	-4.25	<.0001	8.96	<.0001	3.15	0.0017	-1.92	0.0555
Gelir Durumu								
Asgari ücret-20.000 arası	2.86	0.99	3.86	0.93	3.42	0.71	2.11	1.23

Tablo 6.14. (Devamı) Çalışmada kullanılan aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin sosyo-demografik özelliklere göre analiz bulguları

	Kendini Üstün Görme		İşini Küçük Görme		AŞIRI NİTELİKLİLİK		İŞTEN AYRILMA NİYETİ	
	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss
20.001-30.000	3.61	1.03	4.09	0.79	3.88	0.70	2.16	1.33
t/p	-5.21	<.0001	-1.75	0.0810	-4.50	<.0001	-0.30	0.7628
Çalışma Süresi								
1-5 yıl arası	3.39	0.97	4.05	0.59	3.76	0.59	2.26	1.32
6-10 yıl arası	2.49	0.98	3.54	1.18	3.07	0.78	2.00	1.18
11-15 yıl arası	3.32	0.72	3.94	0.69	3.66	0.56	2.51	1.50
15 yıldan fazla	2.64	0.62	4.54	0.36	3.69	0.30	1.61	0.54
F/p	28.92	<.0001	17.48	<.0001	33.26	<.0001	4.34	0.0050
Eğitim Düzeyi								
Lise ve Altı	2.70	0.89	3.81	0.97	3.32	0.67	1.75	0.90
Ön Lisans	4.01	0.38	4.15	0.38	4.09	0.30	3.91	1.10
Lisans	4.53	0.35	4.47	0.22	4.50	0.21	4.12	0.98
Lisans Üstü	4.81	0.11	4.48	0.10	4.63	0.07	3.69	1.34
F/p	73.21	<.0001	6.28	0.0004	49.89	<.0001	99.59	<.0001

Tablo 6.15. Çalışmada kullanılan kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutlarının sosyo-demografik özelliklere göre analiz bulguları

	Nevrotiklik		Dışa Dönüklük		Yeniliğe Açıklık		Uyumluluk		Sorumluluk		KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	
	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss
Cinsiyet												
Kadın	1.91	1.00	4.20	0.61	3.93	0.88	4.07	1.02	4.32	0.68	3.68	0.45
Erkek	1.63	0.57	4.34	0.24	3.94	0.79	4.14	0.94	3.99	1.03	3.61	0.37
t/p	3.22	0.0014	-2.77	0.0058	-0.09	0.9251	-0.70	0.4852	3.84	0.0001	1.82	0.0690
Yas												
18-30 Yaş Arası	1.94	1.03	4.36	0.14	4.21	0.59	4.00	1.08	4.50	0.14	3.80	0.32
31-40 Yaş Arası	1.60	0.51	4.33	0.13	3.95	0.75	4.15	0.93	4.51	0.14	3.71	0.25
41-50 Yaş Arası	1.48	0.16	4.31	0.14	3.09	0.88	4.33	0.64	2.31	0.91	3.11	0.26
51 Yaş ve Üzeri	2.12	1.18	1.54	0.19	1.78	0.42	4.47	0.18	2.33	1.04	2.45	0.27
F/p	6.84	0.0002	1535.5	<.0001	75.93	<.0001	2.26	0.0806	555.06	<.0001	140.29	<.0001
Medeni Durum												
Evli	1.87	0.96	4.12	0.75	3.57	1.02	4.06	1.02	3.72	1.20	3.47	0.51
Bekar	1.74	0.79	4.35	0.14	4.17	0.60	4.12	0.96	4.50	0.14	3.78	0.29
t/p	1.51	0.1310	-4.76	<.0001	-7.34	<.0001	-0.65	0.5181	-9.84	<.0001	-7.67	<.0001
Gelir Durumu												
Asgari ücret-20.000 arası	1.84	0.91	4.26	0.49	3.93	0.83	4.26	0.77	4.15	0.90	3.69	0.42
20.001-30.000 arası	1.53	0.33	4.22	0.58	3.94	0.95	3.11	1.48	4.40	0.45	3.44	0.35

Tablo 6.15. (Devamı) *Çalışmada kullanılan kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutlarının sosyo-demografik özelliklere göre analiz bulguları*

	Nevrotiklik		Dışa Dönüklük		Yeniliğe Açıklık		Uyumluluk		Sorumluluk		KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	
	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss
t/p	2.51	0.0124	0.57	0.5667	-0.10	0.9199	8.83	<.0001	-2.01	0.0453	4.19	<.0001
Çalışma Süresi												
1-5 yıl arası	1.98	1.06	4.37	0.14	4.19	0.61	4.12	0.98	4.50	0.14	3.83	0.30
6-10 yıl arası	1.65	0.64	4.18	0.65	3.83	0.91	4.02	1.05	4.28	0.74	3.59	0.41
11-15 yıl arası	1.77	0.79	4.31	0.12	4.01	0.86	3.98	1.11	4.49	0.18	3.71	0.28
15 yıldan fazla	1.50	0.14	4.04	0.86	3.05	0.89	4.40	0.53	2.08	0.62	3.01	0.33
F/p	5.81	0.0007	7.08	0.0001	23.45	<.0001	1.67	0.1739	235.69	<.0001	58.53	<.0001
Eğitim Düzeyi												
Lise ve Altı	1.77	0.83	4.24	0.54	3.92	0.86	4.31	0.68	4.13	0.92	3.67	0.43
Ön Lisans	1.78	0.94	4.33	0.15	3.66	0.93	4.05	1.06	4.50	0.12	3.66	0.34
Lisans	1.96	1.07	4.36	0.13	4.30	0.45	1.73	0.74	4.50	0.14	3.37	0.27
Lisans Üstü	2.11	1.12	4.37	0.14	4.46	0.22	2.09	1.17	4.48	0.20	3.50	0.28
F/p	0.87	0.4584	0.82	0.4822	4.07	0.0072	103.32	<.0001	3.49	0.0158	3.73	0.0114

Çalışmaya dahil olan katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği ve alt boyutları (Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) ve İletişim, Moral ve Performans (İMP)) puan ortalamalarının sosyo-demografik özelliklere göre tanımlayıcı istatistikleri ve analiz bulguları Tablo 6.16’te sunulmuştur. Bu tablo incelendiğinde, sosyo-demografik özelliklerden gelir durumu ve çalışma süresine göre örgüt sağlığı ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının istatistiksel olarak herhangi bir farklılık göstermediği görülmektedir. Buna karşılık, amaç birliği, itibar ve gelişim ve iletişim, moral ve performans alt boyut ve örgüt sağlığı ölçeği genel puan ortalamalarının katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir (sırasıyla, $t=-4.25$, $p=0.0001$; $t=-2.93$, $p=0.0035$; $t=-3.62$, $p=0.0003$). Benzer şekilde, çalışma kapsamındaki katılımcıların amaç birliği, itibar ve gelişim ve iletişim, moral ve performans alt boyut ve örgüt sağlığı ölçeği genel puan ortalamalarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=5.65$, $p=0.0008$; $F=4.76$, $p=0.0028$; $F=5.49$, $p=0.0010$).

Katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmada, iletişim, moral ve performans alt boyut ve örgüt sağlığı ölçeği genel puan ortalamalarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $t=2.00$, $p=0.0464$; $t=2.04$, $p=0.0417$). Son olarak eğitim düzeylerine göre yapılan karşılaştırmada, amaç birliği, itibar ve gelişim ve iletişim, moral ve performans alt boyut ve örgüt sağlığı ölçeği genel puan ortalamalarının eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği Tablo 6.16’dan anlaşılmaktadır (sırasıyla, $F=20.76$, $p=0.0001$; $F=17.30$, $p=0.0001$; $F=20.32$, $p=0.0001$).

Tablo 6.16. Çalışmada kullanılan örgüt sağlığı ölçeği ve alt boyutlarının sosyo-demografik özelliklere göre analiz bulguları

	İletişim Moral Performans		Amaç Birliği İtibar Gelişim		ÖRGÜT SAĞLIĞI	
	Ort	Ss	Ort	Ss	Ort	Ss
Cinsiyet						
Kadın	3.41	1.20	3.49	1.10	3.46	1.11
Erkek	3.90	1.04	3.80	0.95	3.84	0.94
t/p	-4.25	<.0001	-2.93	0.0035	-3.62	0.0003
Yas						
18-30 Yaş Arası	3.40	1.22	3.44	1.09	3.43	1.11
31-40 Yaş Arası	3.85	1.03	3.82	0.97	3.83	0.95
41-50 Yaş Arası	3.93	1.09	3.84	0.97	3.87	0.97
51 Yaş ve Üzeri	3.88	0.68	3.99	0.78	3.94	0.71
F/p	5.65	0.0008	4.76	0.0028	5.49	0.0010
Medeni Durum						
Evli	3.74	1.13	3.75	1.00	3.75	1.01
Bekar	3.52	1.18	3.53	1.08	3.52	1.08
t/p	1.93	0.0539	2.00	0.0464	2.04	0.0417
Gelir Durumu						
Asgari ücret-20.000	3.61	1.16	3.61	1.04	3.61	1.05
20.001-30.000 arası	3.59	1.18	3.66	1.13	3.63	1.11
t/p	0.09	0.9249	-0.31	0.7572	-0.14	0.8862
Çalışma Süresi						
1-5 yıl arası	3.50	1.18	3.54	1.08	3.52	1.08
6-10 yıl arası	3.61	1.15	3.64	1.06	3.63	1.06
11-15 yıl arası	3.73	1.23	3.58	1.03	3.64	1.08
15 yıldan fazla	4.04	0.97	3.90	0.85	3.96	0.85
F/p	2.40	0.0671	1.24	0.2944	1.77	0.1530
Eğitim Düzeyi						
Lise ve Altı	3.79	1.06	3.77	0.98	3.78	0.97
Ön Lisans	2.66	1.23	2.85	1.02	2.77	1.08
Lisans	2.38	1.10	2.56	0.87	2.48	0.94
Lisans Üstü	3.23	1.20	3.33	1.29	3.29	1.22
F/p	20.76	<.0001	17.30	<.0001	20.32	<.0001

Tablo 6.17’de araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler ve analiz sonuçları toplu halde verilmiştir.

H.1 hipotezinin test edilmesi sonucunda araştırmaya katılan çalışanların aşırı niteliklilik algılarının işten ayrılma niyetlerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürde elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir (Yıldız vd., 2017; Acaray, 2019; Ulukök vd., 2017).

H.2, H.2.1 ve H.2.2 hipotezleri araştırmaya katılan çalışanların aşırı niteliklilik algılarının örgüt sağlığı ve alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Literatürde aşırı niteliklilik algısının örgütün sağlık düzeyini gösteren farklı değişkenler üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çalışmalar mevcuttur. Ancak bu kapsamda ele alınmamıştır. Bu hipotez sonucunda elde edilecek veriler ile literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Hipotezlerin test edilmesi sonucunda katılımcıların aşırı niteliklilik algılarının örgüt sağlığı ve alt boyutları üzerinde negatif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

H.3, H.3.1 ve H.3.2 hipotezleri örgüt sağlığı ve alt boyutlarının araştırmaya katılan çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Literatürde örgüt sağlığının belirleyicilerinden olan birçok değişkenin (örgüt kimliği, örgüt iklimi, örgütsel adalet gibi.) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmış ancak örgüt sağlığı bu kapsamda ele alınmamıştır. Bu hipotezlerin test edilmesi sonucunda literatüre katkı sağlayarak taraflara bilgi sağlamak amaçlanmıştır. Hipotezlerin test edilmesi sonucunda araştırma kapsamında ele alınan örgüt sağlığı ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

H.4, H.4.1, H.4.2, H.4.3, H.4.4 ve H.4.5 hipotezleri kişilik özellikleri alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Literatürde bu ilişkinin belirlenmesine yönelik çalışmalar bulunmaktadır ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bahar ve Köroğlu (2021), yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinden sadece yeniliğe açıklığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisinin olduğu diğer alt boyutların etkisinin olmadığı sonucuna ulaşırken; Ünsar (2011), dışa dönüklük kişilik özelliği ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunduğunu, kişiliğin diğer alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da kişilik özelliklerinin alt boyutlarından uyumluluk kişilik özelliği ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Kişiliğin diğer alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi tespit edilememiştir.

H.5, H.5.1 ve H.5.2 hipotezleri araştırmaya katılan çalışanların aşırı niteliklilik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgüt sağlığının ve alt boyutlarının aracılık etkisini belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Literatürde örgüt sağlığının aracı değişken olarak ele alındığı çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu kapsamda yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Bu hipotezlerin test edilmesi ile literatüre katkı sağlanması beklenmektedir. Çalışmada yapılan analizler sonucunda katılımcıların aşırı niteliklilik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgüt sağlığının ve alt boyutlarının negatif aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir.

H.6.1, H.6.2, H.6.3, H.6.4 ve H.6.5 hipotezleri kişilik özelliklerinin alt boyutlarının aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde düzenleyicilik rolünü belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Literatürde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik rolünün belirlenmesine ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu kapsamda bir araştırma bulunmamaktadır. Belirlenen hipotezlerin test edilmesi ile literatüre ve taraflara bilgi sağlanması beklenmektedir. Bu bağlamda yapılan analizler sonucunda kişilik özellikleri alt boyutlarından sadece uyumluluk kişilik özelliğinin çalışanların aşırı nitelikliliklerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde negatif düzenleyicilik rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik özellikleri diğer alt boyutlarının istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Tablo 6.17. Hipotezler ve elde edilen sonuçlar

HİPOTEZLER	KABUL/RED	ETKİ
• H.1. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	KABUL	POZİTİF
• H.2. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının örgüt sağlığı üzerinde etkisi vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.2.1. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının örgüt sağlığı alt boyutlarından amaç birliği, itibar ve gelişim üzerinde etkisi vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.2.2. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının örgüt sağlığı alt boyutlarından iletişim, moral ve performans üzerinde etkisi vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.3. Örgüt sağlığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.3.1. Örgüt sağlığı alt boyutlarından amaç birliği, itibar ve gelişimin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.3.2. Örgüt sağlığı alt boyutlarından iletişim, moral ve performansın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.4. Bireylerin kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.		

Tablo 6.17. (Devamı) *Hipotezler ve elde edilen sonuçlar*

HİPOTEZLER	KABUL/RED	ETKİ
• H.4.1. Bireylerin nevroitiklik kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	RED	
• H.4.2. Bireylerin dışa dönüklük kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	RED	
• H.4.3. Bireylerin yeniliğe açıklık kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	RED	
• H.4.4. Bireylerin uyumluluk kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.4.5. Bireylerin sorumluluk kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	RED	
• H.5. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgüt sağlığının aracılık rolü vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.5.1. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde amaç birliği, itibar ve gelişim örgüt sağlığı alt boyutunun aracılık rolü vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.5.2. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iletişim, moral ve performans örgüt sağlığı alt boyutunun aracılık rolü vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.6. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik rolü vardır.		
• H.6.1. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde nevroitiklik kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.	RED	
• H.6.2. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde dışa dönüklük kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.	RED	
• H.6.3. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yeniliğe açıklık kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.	RED	
• H.6.4. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde uyumluluk kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.	KABUL	NEGATİF
• H.6.5. Bireylerin aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde sorumluluk kişilik özelliğinin düzenleyicilik rolü vardır.	RED	

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik, örgüt sağlığının aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada; öncelikle ölçeklerin güvenilirliğini ve geçerliliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa değerleri belirlenmiş, ölçeklere uygulanacak analiz yöntemlerini belirlemek amacıyla normallik testi, ölçekleri oluşturan faktörlerin dağılımını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, değişkenler ve alt boyutlar arasındaki uyumu belirlemek amacıyla uyum iyiliği indeksleri belirlenmiştir. Demografik verilere ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analizler yapılmış, aşırı niteliklilik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmış, bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyicilik etkisinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgüt sağlığının aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Son olarak da değişkenlerin demografik verilere göre farklılaşma durumları incelenmiştir.

Demografik verilere ilişkin analiz sonuçlarına göre katılımcıların %59.1'ini kadın katılımcılar oluştururken; %40.9'unu erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini tekstil işletmelerinin mavi yakalı çalışanları oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda, kadın çalışanların tekstil işletmelerinde daha fazla olması uygulama ile benzerlik göstermektedir. Katılımcılara ilişkin demografik veriler yaş bağlamında değerlendirildiğinde 4 yaş grubuna ayrılan katılımcıların belirlenmesi sonucu en kalabalık grubun 18-30 (%56.1) yaş arası katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. İkinci grup olarak ise 31-40 yaş arası (%29.1) katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Tekstil işletmelerinin emek yoğun birer işletme olmaları nedeniyle genç çalışanların çoğunlukta olması sonucu, sektörün durumu göz önünde bulundurulduğunda uygulama ile benzerlik göstermektedir. Katılımcılar evli veya bekar olma durumuna göre değerlendirildiğinde %40.2'si evli iken; % 59.8'i bekar olarak belirlenmiştir. Bu durum katılımcıların yaş durumu bağlamında değerlendirildiğinde, çoğunluğunu 18-30 yaş arası çalışanların oluşturduğu katılımcıların %59.8'inin bekar olması toplumun demografik yapısına uygun bir durumdur. Katılımcılara ilişkin demografik veriler ücret bağlamında değerlendirildiğinde katılımcıların %85.9'u asgari ücret ile 20.000 TL arası ücret aldıklarını beyan etmişlerdir. Katılımcıların çalışma süresine göre değerlendirilmesi ile %45.5'inin 1-5 yıl arası çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu sonuç, katılımcıların yaşları ile paralellik göstermektedir. Katılımcıların %99.7'si tam zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklemin neredeyse tamamının tam zamanlı çalışanlardan oluşması

araştırma sürecinde sağlıklı verilerin elde edilmesi açısından önem arz etmektedir. Katılımcılar eğitim seviyesi açısından değerlendirildiğinde %83.3'ünün lise ve altı, %8.8'inin ön lisans, % 7.9'unun daha üst düzeyde eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Toplamda katılımcıların %16.7'sinin yüksek öğrenim düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir.

Literatürde güvenilirlik testi için kullanılan farklı yöntemler mevcuttur. Bunlardan en yaygın kullanılanı iç tutarlılık analizidir. İç tutarlılık analizinde Cronbach Alfa değeri hesaplanmakta olup bu değer 0-1 arasında değişmektedir. Çalışmada kullanılan değişken ve boyutlara ilişkin hesaplanan Cronbach Alfa değerleri, en düşük 0.7046 ile en yüksek 0.8916 arasında bulunmuştur. Dolayısı ile çalışmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir oldukları söylenebilir.

Yakınsaklık ve ıraksaklık geçerliği için AVE, CR, MSV ve ASV değerleri elde edilmiştir ve yakınsak geçerlilik sonuçlarına bakıldığında; bütün ölçeklerin ortalama açıklanan varyans değerlerinin, AVE, 0.5'den büyük ve yine ölçeklerin tamamına ait bileşik güvenilirlik değerlerinin (CR) ölçeklere ilişkin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinden daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum yüksek derecede yakınsaklık geçerliğinin göstergesidir (Fornell ve Larcker, 1981). Çalışmada kullanılan üç ölçek için hesaplanan bileşik güvenilirlik değerlerinin tamamının 0.7'nin üzerinde olması iç tutarlılık açısından tatmin edici bir düzeyi işaret etmektedir (Hair vd., 2010).

Çalışmada kullanılan ölçeklerin birbirleri ile ilişkili fakat birbirlerinden farklı yapılarda olduğunu belirlemede kullanılan ıraksak geçerliğini test etmek için, $MSV < AVE$ koşuluna ek olarak alt boyutların AVE'lerinin karekök değerinin hem 0,50'den hem de ölçeğin diğer faktörleri arasında hesaplanan korelasyon değerlerinden büyük olması beklenmektedir (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2010; Tuğtekin vd., 2020). ıraksak geçerlilik değerlerine bakıldığında, faktör ve alt boyutların tamamının Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (MSV) değerlerinin, Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerlerinden küçük olduğu ve yine 10 faktör ve alt boyutun tamamının Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması (ASV) değerlerinin Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (MSV) değerlerinden küçük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, her bir ölçeğin AVE değerlerinin karekökünün ($\sqrt{AVE}$) herhangi iki ölçeğin korelasyonundan daha büyük olması beklenir. $\sqrt{AVE}$ değerlerinin her bir kendi korelasyon değerleri ile karşılaştırılması sonucu, korelasyon katsayılarının tamamının karşılaştırıldığı $\sqrt{AVE}$ değerinden daha küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu da ölçeklerin

ilgili kriterlerin tamamını karşıladığı ve ıraksaklık geçerliği açısından kabul edilmiştir. Araştırmada gerçekleştirilen testlere göre çalışmada kullanılan ölçeklerin kabul edilebilir seviyelerde güvenilir ve geçerli olduğu, aynı zamanda öngörülen kuramsal yapısı ile uyduğu belirlenmiştir.

Çalışmada kullanılan aşırı niteliklilik ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçekleri ve alt boyutlarının ileri istatistiksel yöntemler kullanılarak analizlerini yapmadan önce, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Bu çerçevede Shapiro-Wilk testi ve çarpıklık katsayıları hesaplanmış ve en düşük ve en yüksek çarpıklık değerleri sırasıyla -1,94 ve 1,48 olarak bulunmuştur. Normal dağılımına uygunluğunu değerlendirmek açısından bakılan çarpıklık değerleri -2 ve +2 aralığında olduğundan aşırı niteliklilik ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği ölçekleri ve alt boyutlarının puanlarının tamamının normal dağılıma uygunluk gösterdikleri ve ileri istatistiksel yöntemlerin parametrik istatistiksel analiz yöntemleri ile yapılabileceği belirlenmiştir.

Yapısal modelin güvenilirliğini ve geçerliliğini doğrulamak amacıyla 396 örnekleme dayalı olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ait sonuçlara göre, faktör yükü 0.7'nin altında olan madde sayısı oldukça azdır en küçük faktör yükü 0.616 ve en büyük ise 0.908 olarak elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeks değerlerinden GFI, AGFI, NFI ve CFI'nin kabul edilebilir uyum değerlerine ve RMSEA, SRMR, ve χ^2/df 'nin ise mükemmel uyum değerlerine sahip oldukları belirlenmiştir. Dolayısı ile, doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçüm modelinin genel uyumunun istatistiksel olarak oldukça yeterli bulunmuştur.

Aşırı niteliklilik ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçekleri ve alt boyutlarının puanları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları kendini üstün görme ve işini küçük görme alt boyutları arasında pozitif yönlü, güçlü düzeylerde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla, $r=0.71835$, $p<.0001$; $r=0.78193$, $p<.0001$). Bu sonuca göre katılımcıların kendi üstün görme ve işini küçük görme düzeylerinde meydana gelen artışla birlikte aşırı niteliklilik algısında artış meydana geleceği söylenebilir. Kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutları duygusal dengesizlik (nevrotiklik), dışadönüklük, yeniliğe açıklık, uyumluluk ve sorumluluk arasında pozitif yönlü, orta düzeylerde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu

bulunmuştur (sırasıyla, $r = 0.43234$, $p = <.0001$; $r = 0.51233$, $p = <.0001$; $r = 0.64829$, $p = <.0001$; $r = 0.36148$, $p = <.0001$; $r = 0.65995$, $p = <.0001$). Bu sonuçlara göre katılımcıların kişilik özelliklerine ilişkin alt boyutlarında meydana gelen değişimlerle birlikte kişilik özelliklerinde genel anlamda aynı yönde değişim olabileceği söylenebilir. Örgüt sağlığı ölçeği ve alt boyutları İletişim, Moral ve Performans (İMP) ve Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) arasında pozitif yönlü, oldukça güçlü düzeylerde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla, $r=0.95200$, $p= <.0001$; $r=0.97428$, $p=<.0001$). Bu sonuca göre örgüt sağlığının alt boyutlarında meydana gelen değişimle birlikte genel örgüt sağlığı düzeyinde değişim olacağı söylenebilir. Çalışmada kullanılan 4 esas ölçek, aşırı niteliklilik ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği, arasındaki ilişkiye göre, farklı yön ve derecelerde ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Aşırı niteliklilik ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği arasında pozitif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=0.24313$, $p= <.0001$). Bu tespiti göre katılımcıların aşırı niteliklilik algılarında meydana gelen artışla birlikte işten ayrılma niyetlerinde de artışın meydana gelmesi beklenir. Bu durum literatürdeki sonuçlarla paralellik göstermektedir. Buna karşılık, aşırı niteliklilik ölçeği ile kişilik özellikleri ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur (sırasıyla, $r=-0.22919$, $p= <.0001$; $r=-0.15773$, $p= <.0001$). Bu sonuca göre katılımcıların aşırı nitelikliliklerinde meydana gelen artışla birlikte kişilik özelliklerinde ve örgüt sağlığında azalma meydana gelmesi beklenir. Çalışanlarda aşırı niteliklilik algısının oluşması örgütsel davranış bağlamında birçok istenmeyen durumun oluşmasına neden olabilmektedir. Bu durum örgütün sağlık düzeyini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu bağlamda elde edilen sonuç uygulama ile benzerlik göstermektedir. Kişilik özellikleri ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği arasında sırasıyla pozitif ve negatif yönlü ancak oldukça düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkilerin olduğu bulunmuştur (sırasıyla, $r=0.00532$, $p= 0.9159$; $r=-0.04014$, $p= 0.4257$). Son olarak, işten ayrılma niyeti ölçeği ve örgüt sağlığı ölçeği arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=-0.54961$, $p= <.0001$). Tespit edilen sonuca göre örgüt sağlığında meydana gelen artışla birlikte katılımcıların işten ayrılma niyetlerinde azalma meydana gelmesi beklenir. Bu sonuç literatürle paralellik göstermektedir. Sağlıklı örgütlerde çalışanlarda aşırı niteliklilik algısı oluşsa bile örgütte kariyer imkanları,

örgütsel adalet algısı gibi faktörler işten ayrılma niyetini baskılayabilmektedir. Bu durum da örgütün sağlık düzeyindeki artış işten ayrılma niyetini negatif yönde etkileyerek niyetin azalmasına neden olabilmektedir.

Genel anlamda düzenleyici ve aracı değişken, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü veya şiddetini etkileyen niteliksel veya niceliksel bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1986). Aşırı niteliklilik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü, örgüt sağlığının aracılık rolü ve SAS 9.4 paket programının PROC CALIS prosedürü aracılığı ile test edilmiştir. Öncelikle değişkenler arasındaki doğrudan etkiler incelenmiş sonrasında aracı ve düzenleyici değişkenlerin etkisi ele alınmıştır. Bu bağlamda aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenerek H.1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç, aşırı niteliklilik düzeyinin artması durumunda işten ayrılma niyetinin artabileceğini göstermektedir. İkinci olarak aşırı nitelikliliğin örgüt sağlığı ve alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkisi olduğu bulunmuştur ($t=-3.21$, $p<0.0013$). Bu çerçevede araştırmada belirlenmiş olan H.2, H.2.1 ve H.2.2 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların aşırı nitelikliliklerinde meydana gelen artış örgüt sağlığını olumsuz etkileyebilecektir. Ayrıca, örgüt sağlığı ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerine istatistiksel olarak doğrudan negatif oldukça anlamlı etkilerinin (sırasıyla, $t=2.73$, $p=0.0063$, $t=-14.45$, $p=0.0001$) oldukları belirlenmiştir. Bu çerçevede araştırmada belirlenmiş olan H3, H.3.1 ve H.3.2 hipotezleri doğrulanmıştır. Bu sonuçlara göre örgütlerin sağlık düzeylerinde meydana gelen artış, o örgütlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinde azalmaya neden olabilir. Kişilik özelliklerinin ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde ise sadece uyumluluk kişilik özelliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan negatif etkisi bulunurken diğer alt boyutların istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bu sonuca göre H.4.4 hipotezi kabul edilirken; H.4.1, H.4., H.4.3 ve H.4.5 hipotezleri reddedilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların uyumluluk kişilik özelliğine ilişkin skorlarının yüksek olması durumunda bu çalışanların işten ayrılma niyetlerine ilişkin skorlarında azalma meydana gelmesi beklenir. Aracı değişken analizine ilişkin aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgüt sağlığının ve alt boyutlarının dolaylı olarak negatif etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda H.5, H.5.1 ve H.5.2 hipotezleri doğrulanmıştır. Bu sonuçlara göre her ne kadar çalışanların aşırı niteliklilik algılarında meydana gelen artış işten ayrılma niyetlerini arttırsa da o örgütün sağlık

düzeyinin yüksek olması durumunda işten ayrılma niyeti azalabilmektedir. Düzenleyicilik rolünün belirlenmesine yönelik yapılan analiz sonucunda ise kişilik özelliklerinin alt boyutlarından sadece uyumluluk kişilik özelliğinin aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde negatif düzenleyici etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda H.6.4 hipotezi kabul edilirken; H.6.1, H.6.2, H.6.3 ve H.6.5 hipotezleri reddedilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcılarda meydana gelen aşırı niteliklilik algısı her ne kadar işten ayrılma niyetini etkilese bile katılımcıların uyumluluk kişilik özelliğine bağlı olarak bu etki azalabilmektedir. Aynı zamanda aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütün sağlık düzeyinin yüksek olması bu etkiyi azaltabilmektedir.

Çalışmada bulunan değişkenlerin ve alt boyutlarının demografik özelliklere göre tanımlayıcı istatistikleri şu şekilde belirlenmiştir:

Aşırı niteliklilik ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği görülmektedir (sırasıyla, $t=4.15$, $p=0.0001$; $t=3.89$, $p=0.0001$; $t=2.95$, $p=0.0033$). Puan ortalamalarına göre, kadınların puan ortalamalarının erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre katılımcılardan kadınların aşırı niteliklilik algılarının ve işten ayrılma niyetlerinin erkeklere göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Çalışmaya dahil olan katılımcılar yaşlarına göre dört gruba ayrılmışlar ve yapılan varyans analizi sonucu aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları (kendini üstün görme ve işini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının tamamının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=43.69$, $p=0.0001$; $F=17.81$, $p=0.0001$; $F=38.77$, $p=0.0001$, $F=13.44$, $p=0.0001$). Bu bulgulara göre katılımcılardan 51 yaş ve üzeri olanlar diğerlerine göre daha yüksek kendini üstün görme niteliğine sahip olduğu; işini küçük görme niteliğinin en yüksek 18-30 yaş arası katılımcılarda olduğu; aşırı niteliklilik genel algısının 51 yaş ve üzeri katılımcılarda en yüksek olduğu ancak 18-30 yaş arası katılımcıların da neredeyse aynı düzeyde olduğu; işten ayrılma niyetinin de 18-30 yaş arası katılımcılarda en yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada, aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları kendini üstün görme ve işini küçük görmenin, katılımcıların medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $t=-4.25$,

$p=0.0001$; $t=8.96$, $p=0.0001$; $t=3.15$, $p=0.0017$). Katılımcılar gelir durumlarına göre asgari ücret- 20.000 TL arası ve 20.001-30.000 arası olmak üzere iki gruba ayrılmışlar ve yapılan bağımsız gruplar arası t-testi sonucu kendini üstün görme alt boyutu ve aşırı niteliklilik ölçeği genel puan ortalamalarının gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $t=-5.21$, $p=0.0001$; $t=-4.50$, $p=0.0001$). Bulgulara göre katılımcılardan ücret düzeyi yüksek olan grubun aşırı niteliklilik algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yapılan varyans analizi sonucuna göre, aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları (kendini üstün görme ve işini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının tamamının çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=28.92$, $p=0.0001$; $F=17.48$, $p=0.0001$; $F=33.26$, $p=0.0001$, $F=4.34$, $p=0.0050$). Son olarak eğitim düzeylerine göre yapılan karşılaştırmada, aşırı niteliklilik ölçeği ve alt boyutları (kendini üstün görme ve işini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının hepsinin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir (sırasıyla, $F=73.21$, $p=0.0001$; $F=6.28$, $p=0.0004$; $F=49.89$, $p=0.0001$, $F=99.59$, $p=0.0001$). Bulgulara göre katılımcıların aşırı niteliklilik algısı genel puanı en yüksek 1-5 yıl arası çalışanlarda belirlenmiş olup, 15 yıldan fazla çalışanlarda da bu düzeye çok yakındır.

Çalışmaya dahil olan katılımcıların kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutları (duygusal dengesizlik (nevrotiklik), dışadönüklük, yeniliğe açıklık, uyumluluk ve sorumluluk) puan ortalamalarının sosyo-demografik özelliklere göre tanımlayıcı istatistikleri ve analiz bulguları, kişilik özellikleri ölçeğinin nevrotiklik, dışadönüklük ve sorumluluk alt boyut puan ortalamalarının katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir (sırasıyla, $t=3.22$, $p=0.0014$; $t=-2.77$, $p=0.0058$; $t=3.84$, $p=0.0001$).

Çalışma kapsamındaki katılımcıların nevrotiklik, dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği puan ortalamalarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=6.84$, $p=0.0002$; $F=1535.5$, $p=0.0001$; $F=75.93$, $p=0.0001$, $F=555.06$, $p=0.0001$, $F=140.29$, $p=0.0001$).

Katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmada, dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği puan ortalamalarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur

(sırasıyla, $t=-4.76$, $p=0.0001$; $t=-7.34$, $p=0.0001$; $t=-9.84$, $p=0.0001$; $t=-7.67$, $p=0.0001$). Katılımcılar gelir durumlarına göre yapılan bağımsız gruplar arası t-testi sonucu nevroitiklik, uyumluluk ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği genel puan ortalamalarının gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $t=2.51$, $p=0.0124$; $t=8.83$, $p=0.0001$; $t=-2.01$, $p=0.0453$; $t=4.19$, $p=0.0001$).

Yapılan varyans analizi sonucu katılımcıların nevroitiklik, dışadönüklük, yeniliğe açıklık ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği puan ortalamalarının çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=5.81$, $p=0.0007$; $F=7.08$, $p=0.0001$; $F=23.45$, $p=0.0001$, $F=235.69$, $p=0.0001$, $F=58.53$, $p=0.0001$). Son olarak eğitim düzeylerine göre yapılan karşılaştırmada, yeniliğe açıklık, uyumluluk ve sorumluluk alt boyut ve kişilik özellikleri ölçeği puan ortalamalarının eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir (sırasıyla, $F=4.07$, $p=0.0072$; $F=103.32$, $p=0.0001$; $F=3.49$, $p=0.0158$, $F=3.73$, $p=0.0114$).

Çalışmaya dahil olan katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği ve alt boyutları (Amaç Birliği, İtibar ve Gelişim (ABİG) ve İletişim, Moral ve Performans (İMP)) puan ortalamalarının sosyo-demografik özelliklere göre tanımlayıcı istatistikleri ve analiz bulgularına göre, sosyo-demografik özelliklerden gelir durumu ve çalışma süresine göre örgüt sağlığı ölçeği ve alt boyut puan ortalamalarının istatistiksel olarak herhangi bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Buna karşılık, amaç birliği, itibar ve gelişim ve iletişim, moral ve performans alt boyut ve örgüt sağlığı ölçeği genel puan ortalamalarının katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir (sırasıyla, $t=-4.25$, $p=0.0001$; $t=-2.93$, $p=0.0035$; $t=-3.62$, $p=0.0003$). Benzer şekilde, çalışma kapsamındaki katılımcıların amaç birliği, itibar ve gelişim ve iletişim, moral ve performans alt boyut ve örgüt sağlığı ölçeği genel puan ortalamalarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $F=5.65$, $p=0.0008$; $F=4.76$, $p=0.0028$; $F=5.49$, $p=0.0010$).

Katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmada, iletişim, moral ve performans alt boyut ve örgüt sağlığı ölçeği genel puan ortalamalarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur (sırasıyla, $t=2.00$, $p=0.0464$; $t=2.04$, $p=0.0417$). Son olarak eğitim düzeylerine göre yapılan karşılaştırmada, amaç birliği, itibar ve gelişim ve iletişim, moral ve performans alt boyut ve örgüt sağlığı

ölçeği genel puan ortalamalarının eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir (sırasıyla, $F=20.76$, $p=0.0001$; $F=17.30$, $p=0.0001$; $F=20.32$, $p=0.0001$).

7.1. Öneriler

Günümüzde teknolojiye yaşanan gelişmeler, çalışanları ve örgütleri birçok açıdan etkilemektedir. Çalışanların bilgiye ulaşımının kolaylaşması niteliklerinde değişimlerine neden olabilirken, örgütlerin çalışma şekillerinde, rekabet şartlarında meydana gelen değişimler stratejik öneme sahip unsurların değişmesine neden olmuştur. Bu değişimler, çalışanları örgütler için stratejik açıdan önemli hale getirmiştir. Bu nedenle çalışanların örgütte etkili ve verimli olmaları örgütler açısından stratejik önem arz etmektedir. Çalışmada elde edilen bulgular ile çalışanların aşırı nitelikleri belirlenmiş, aşırı niteliklilik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri belirlenmiştir. Bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyicilik, örgüt sağlığının aracılık rolü belirlenmiştir. Ayrıca çalışmadaki değişkenlerin demografik özelliklere göre değişim gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Çalışanların ve örgüt yöneticilerinin/insan kaynakları yöneticilerinin bu bulguları dikkate alarak çalışanlara ve örgüt sağlığına ilişkin yapacakları değişimler örgütlerin verimliliğine ve dolayısıyla stratejik rekabetine olumlu etkiler yapabilecektir. Bu bağlamda çalışma verilerine dayanarak çalışanlara ve örgüt yöneticilerine ilişkin öneriler şunlardır:

7.2. Çalışanlara İlişkin Öneriler

Çalışanların mevcut çalışmakta oldukları işleri uzun süre devam ettirmeleri gerek yasal haklarını elde etmeleri gerekse çalışma hayatında uzmanlaşmaları ve kariyer olarak gelişmeleri açısından önem arz etmektedir. Çalışmanın teorik bölümünde de belirtildiği üzere çalışanlarda aşırı niteliklilik algısına neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Çalışanlarda işten ayrılma niyetine etki eden önemli faktörlerden birisi de aşırı niteliklilik algısıdır. Çalışanların bunun farkında olarak aşırı niteliklilik algılarını değerlendirmeleri durumunda gerçekler ile algılananlar arasındaki ayrımı yapabilmeleri sağlanabilmektedir. Çalışanların durumsal bağlamda değerlendirildiğinde gerçekte aşırı nitelikli olmamalarına rağmen aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkması ve bu nedenle işten ayrılmaları çalışanlarda maddi ve manevi olarak olumsuz etkilerin oluşmasına neden olabilmektedir. Bu açıdan aşırı niteliklilik algılarını etki eden unsurlar bağlamında değerlendirip işten ayrılma niyetine ilişkin kararlarını bu yönde vermeleri önemlidir.

Bununla birlikte aşırı niteliklilik işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgüt sağlığının etkisi olabilmektedir. İşten ayrılmaları durumunda daha sağlıklı örgütlerde çalışmak durumunda kalabilmektedir veya örgütün sağlık düzeyini göz önünde bulundurarak işten ayrılma niyetlerini baskılayabilmektedirler. Ayrıca kişilik özellikleri aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti etkisini etkileyebilmektedir. Bu açıdan çalışanların kişilik özellikleri bağlamında da kendilerini değerlendirmeleri verecekleri hatalı işten ayrılma kararlarını önleyebilecektir.

7.3. Örgütlere İlişkin Öneriler

Örgütler açısından stratejik öneme sahip çalışanların işten ayrılması veya çalışanlarda işten ayrılma niyetlerinin oluşması örgütlerde verimlilik ve zaman kayıplarına ve çeşitli maliyetlere katlanmalarına neden olabilmektedir. Bunun için örgütlerin çalışmada teorik kısımda da belirtildiği üzere bu durumu önleyecek bazı unsurları dikkate almaları gerekmektedir. Bu unsurlardan bazıları ve buna ilişkin önerilerin birkaçı şunlardır:

Kişi-iş uyumunun sağlanması: Çalışanların işe alım süreçlerinde yapılan ön testler ile niteliklerine uygun işlerde istihdam edilmesi işlerinden tatmin düzeylerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu etkileyerek işten ayrılma niyetlerinin azalmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin/insan kaynakları yöneticilerinin bu durumu göz önünde bulundurarak işe alım süreçlerini gerçekleştirmeleri önem arz etmektedir.

Kişisel gelişim fırsatlarının sağlanması: Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlara işlerinden tatmin olmalarını sağlamak amacıyla mesleki ve kişisel gelişim fırsatları sunulmalıdır. Bunun bilincinde olan çalışanlar nitelik düzeyine bağlı olarak kariyer imkanlarına sahip oluklarını bildikleri için aşırı niteliklilik algıları azalabilecektir. Bu, terfi imkanları, eğitim programları ve kariyer planlama ile desteklenmelidir.

Örgüt ikliminin iyileştirilmesi: Araştırma sonuçlarına göre örgütün sağlık düzeyi aşırı niteliklilik algının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulunmaktadır ve örgüt sağlık düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti azalabilmektedir. Sağlıklı örgütlerin önemli özelliklerinden birisi de iyi bir örgüt iklimine sahip olmasıdır. Bunun için örgüt yöneticilerinin/ insan kaynakları yöneticilerinin sağlık bir örgüt iklimi yaratmak için çaba sarf etmeleri gerekir. Örgütteki açık iletişim, karar alma süreçlerine çalışanların da dahil edilmesi ve destekleyici bir liderlik tarzı uygulanması örgüt sağlığını arttırarak işten ayrılma niyetlerini azaltabilmektedir.

Çalışanların kişilik özelliklerine dikkat edilmesi: Çalışmada çalışanların aşırı niteliklilik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin/insan kaynakları yöneticilerinin işe alım ve yerleştirme süreçlerinde iş başvurusunda bulunan adayların kişilik özelliklerini dikkate alarak, aşırı nitelikliliğe sahip olsalar bile iş tatmini sağlanabilecek çalışanlar tercih edilmelidir.

Örgütteki geribildirim mekanizmaları: Örgüt düzeyinin belirlenmesinde çalışanların geri bildirimini önemlidir. Örgüt yöneticilerinin/insan kaynakları yöneticilerinin çalışanlardan geri bildirim almaları ve bu bildirimler doğrultusunda iş süreçlerinde iyileştirmeler yapmaları çalışan memnuniyeti açısından önemlidir. Bu uygulamalar çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak işten ayrılma niyetlerinde azalmaya neden olabilmektedir.

Bu araştırma sonuçları, örgütlerin aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanları örgütte tutma stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Örgütler için, aşırı niteliklilik sorununu etkili bir şekilde yönetmek, hem örgüt çalışanlarının memnuniyetini arttırarak işten ayrılma niyetlerinin azalmasına etki edebilecek, hem de örgütsel verimliliği destekleyebilecektir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions and performance. *Journal of Management*. 40(7), 1813-1830.
- Acaray, A. (2019). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 447-468.
- Acun, S. ve Güneş, B. (2014). Türkiye'de 2008 krizinin eksik istihdama etkileri. *Ekonomik Yaklaşım Derneği*. 25 (90), 49-69.
- Agin, Ö. (2010). *İşe bağlanma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aguire, D.M., Howell, L.W., Kletter, D.B., Neilson, G.L. (2005). *A global checkup: diagnosing the health of today's organizations*. Organizational DNA Research Report.
- Ajzen, I. And Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological bulletin*, 82(2), 261.
- Ajzen, I. and Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-directed behaviour: Attitudes, intentions, and perceived behavioural control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Akbıyık, B. Ü. (2015). Perceived overqualification and task performance in hospitality sector: The moderating effect of perceived job alternatives. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 19-29.
- Akçakaya, M. (2003). Çatışma yönetimi ve örgüt verimliliğine etkisi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 7(2), 2-27.
- Akgündüz, Y. (2014). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24), 295-318.
- Akın, A. (2007). Muhasebe meslek mensuplarında iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 34, ss.144-151.
- Akın, A. ve Ulukök, E. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86.
- Akkaş, H. (2020). *Örgütsel adalet algısı, işle bütünleşme ve işten ayrılma niyeti ABD-Türkiye örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akman, S. (2004). Stresin nedenleri ve açıklayıcı kuramlar. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10, 34-35,
- Akyıldız, H. (2006). Freud'çu liberal ve marksist kişilik kuramlarının türevi olarak toplum, iktisat ve siyaset teorileri. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (11), 1-23
- Alfes, K., Shantz A., and Van Baalen S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: the dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26 (1), 84-101.
- Allen, B. P. (2006). *Personality theories*. Boston: Pearson Publishing.
- Allen, D. G., Shore, L. M., and Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Allport, G. W. (1966). Traits revisited. *American psychologist*, 21(1), 1.
- Alper, E. N. (2020). *İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyetine etkisi: İş yaşam dengesinin aracılık rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altun, A.S. (2001). *Örgüt sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Antonioni, D. (1998). Relationship between the big five personality factors and conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 9(4), 336-355.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2007). İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarına bütüncül bir bakış: örgüt sağlığı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 137-154.
- Arlı, M. ve Nazik, M. H. (2001). *Bilimsel araştırmaya giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arnoux-Nicolas C., Sovet L., Lhotellier L., Fabio A. D., Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: the mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-9.
- Arslanoğlu, İ. (2016). *Bilimsel yöntem ve araştırma teknikleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. (467), 31-51.
- Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Auerbach, C.F. and Silverstein, L. B. (2003). *Qualitative data: An introduction to coding and analysis*. Usa: New York University Press.
- 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.
- Avgousti, K. (2013). Research philosophy, methodology, quantitative and qualitative methods. *Cyprus Journal of Sciences*, 11(1), 33-43.
- Ayan, D., Uysal, H.Ö. ve Eser, G. (2013). İşte kendilik kontrolü ile lider üye etkileşimi ilişkisinin örgüte duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *1.Örgütsel Davranış Kongresi*. Sakarya Üniversitesi,
- Aydoğdu, S. and Aşıkgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Aylan, S. (2012). *Organizasyonlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 189-217.
- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-kültürel bir perspektif. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 139-158.
- Aytaç, S. (2012). Örgüt sağlığı ve çalışan açısından önemi. *Türk Metal Dergisi*. (161), 40-45.
- Bagozzi, R. P. and Yi. Y. (1988). On the evaluation of structural equation models.” *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16 (1), 74–94.
- Bahar, E. ve Köroğlu, E. Ö. (2021). Beş faktör kişilik özelliklerinin sağlık kurumlarında çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 19(4), 133-156.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (7), 1-30
- Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2012). Kurumsal açıdan algı ve algı yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(19), 19-34.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt kültürü*. İstanbul: Aktüel Kitabevi.
- Balçık, B. (2002). *İşletme yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Baldwin, J.R., Faulkner, S.L., and Hecht, M.L. (2006). A Moving Target: The illusive definition of culture, In J.R. Baldwin, S.L. Faulkner, M.L. Hecht, S.L. Lindsley (Eds.), *Redefining Culture: perspective across the disciplines*, Lawrence Erlbaum Associates Inc, New Jersey, 3-26.

- Balık, E., ve Şengül, Ü. (2016). İş sağlığı ve güvenliğinde örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ve iş tükenmişliği üzerindeki rolü: Çanakkale’de ampirik bir uygulama. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 115-125.
- Baltacı, F., Güçlü, C. ve Çeliker, N. (2014). Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(3), 353-370
- Baltaş, A. (2008). *Ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Bandura, A. (1986). From thought to action: mechanisms of personal agency. *New Zealand Journal of Psychology* (15). 1-17.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Reviews Psychology* (52), 1 - 6.
- Baron, R. M. and 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, 1173-1182.
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım, H. N., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63).
- Başar, İ. (2011). *Örgütsel sağlık: İzmir’de bir belediyede araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütlerde davranış, insanın üretim gücü*. 3. Basım, Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, R. (2016). *Çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, R. (2017). Örgütsel tutum ve davranışların iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi: ilişkisel psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (12), 239-270.
- Başoda, A. (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 Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayat, B. (2008). İnsan kaynakları yönetiminin stratejik niteliği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(3), 67-91.
- Baymur, F.B. (2006). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Bayram, A., Demirtaş, Ö. ve Karaca, M. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkisi: bir alan araştırması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 4-22.
- Beckhard, R. (1969). *Organization development: strategies and models*. NewYork: Addison-Wesley Publishing Company.
- Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü, *Business And Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Bell, M. P., Quick, J. C. and Cychota, C. S. (2002). Assessment and prevention of sexual harassment of employees: an applied guide to creating healthy organizations. *International Journal of Selection and Assessment*. 10(1/2), 160-167.
- Berk, U., Kâhya, M., Kuzu, B., Bayramlık, H. (2015). Effect of laborers overqualifications perception on job satisfaction and organizational commitment: an empirical study on health sector in Turkey, *Journal of International Health Sciences and Management*, 1(1), 60-73.
- Berne, E. (1983). *Games people play: the psychology of interpersonal relationships*. Harmondsworth: Penguin.

- Bertelli, A. M. (2006). Determinants of bureaucratic turnover intention: evidence from the department of the treasury. *Journal Of Public Administration Research and Theory (JPART)*, 17, 235-258.
- Bıçkes, D. M., Yılmaz, C., Samur, A., Demirtaş, O. (2020). The relationship between perceived overqualification and counterproductive work behaviors: moderating role of perceived distributive justice. *International Journal of Social Science Studies* 8(1), 46-59.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları Baskı.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (8.Baskı) Ankara: Beta Yayıncılık.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., Kaygısız, Ü. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta meslek yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma.” *Süleyman Demirel Üniversitesi*, 18(2), 459-480.
- Bolino, M. C. and Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior* 21(8), 889-911.
- Bothma, C. F. C. and Gert. R., (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12.
- Boz, C., Sayar, K., Velioğlu, S., Hocaoglu, Ç., Alioğlu, Z., Yalman, B., Özmenoğlu, M. (2004). Kronik gerilim tipi baş ağrılı hastalarda mizaç ve karakter profili. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(2), 105-111.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research. Methodology in the social sciences*. New York: Guilford Press.
- Buchel, F. and Battu, H. (2003) The theory of differential overqualification: Does it work?. *Scottish Journal of Political Economy*, 50(1), 1-16.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Bulutlar, F. ve Öz, E. Ü. (2010). Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: işe bağlılık ve kurumla özdeşleşme.” *The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 12.(2), 77-88
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. Çev. İnan Deniz Erguvan Sarioğlu, 1. Basım, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burke, R. J. (1997). Correlates of under-employment among recent business school graduates. *International Journal of Manpower*, 18, 627-635.
- Büyükyılmaz, O., Yurdasever, E., and Horuzoğlu, K. (2018). A research on determination of the organizational health perceptions of the employees working in Kardemir. *Inc.Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 60-79.
- Campion, M. A. (1991). Meaning and measurement of turnover: Comparison of alternative measures and recommendations for research. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 199-212.
- Cemaloğlu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 495-512.
- Cervone, D. ve Pervin, L. A. (2016). *Kişilik psikolojisi, kuram ve araştırma*. Çev. Ed. Mustafa Baloğlu, 12. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- Chakrabarti, S. and Guha, S. (2016). Differentials in information technology professional category and turnover propensity: A study. *Global Business Review*, 17(3), 90S-106S.
- Chang, C. S., Du, P. L., and Huang, I. C. (2006). Nurses' perceptions of severe acute respiratory syndrome: Relationship between commitment and intention to leave nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 54(2), 171-179.
- Cohen, R.J. and Mark F. S. (2010). *Psychological testing and assesment*. USA: Mc Graw Hill Companies.
- Costa, P. and McCrae, R. R. (1996). Toward a new generation of personality theories; theoretical contexts for the five-factor model. *The Five-Factor Model of Personality*, 3. Part pp. 51-87, ed. Jerry S. Wiggins, New York: The Guilford Press.
- Cotton, J.L. and Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.

- Cüceloğlu, D.. (2016). *İnsan ve davranış- psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitapevi, 32. Basım.
- Cüceoğlu, D. (2005). *İnsan ve davranış*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 14. Basım.
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310
- Çetin, F. ve K. Hazır, (2012). Örgütsel bağlamda tükenmişlik tepkisinin gelişmesinde kişilik özelliklerinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 65-77.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Çetin, M. ve Karataş, İ. H. (2006). Okullarda örgüt sağlığı, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 24, 27-40.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 110-132.
- Çiçek, C. (2007). *İknanın yapısı, süreç, amaç ve yöntemleri*. Konya: Tablet Yayınları, 1. Basım.
- Çiçek, Z. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının değerlendirilmesi (İstanbul İli Ümraniye İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çoban, N. (2007). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dawley, D., Houghton, J. D., and Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit., *The Journal of Social Psychology*, 150 (3), 238-257.
- DeBell, C.S. and Harless, D.K. (1992). B.F. Skinner: myth and misperception. *Teaching of Psychology*, 19 (2), 68-73
- Demir. S. (2021). *Algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Demirkıran, M. ve Erdem, R. (2014). Personel devrinin nedenlerine ilişkin geliştirilen modellerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 289-311.
- Doğan, A. ve Bozkurt, S. (2008). İstanbul ilinde beş yıldızlı otellerin örgütsel sağlık durumlarının çalışanların algıları ile ölçümüne yönelik bir araştırma. *Yönetim Dergisi*, 19(60), 61-73.
- Duman, Ş.A. (2012). Kurumsal kuram yaklaşımı ile örgütsel değişimi anlamaya yönelik bir inceleme. *Journal of Business Economics and Political Science (JOBEPS)*, 1, 1.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2004/11, (1), 191-206.
- Düzyer, O. (2007). *KOBİ'lerde yönetim kuramları ve Bartın İli KOBİ'lerinde yönetim modelleri analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Edwards, J.R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organisational psychology*, 6, 283-357. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Efil, İ. (2007). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

- Eğinli Ayşen T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Emhan, A. (2005). *Organizasyon sağlığı ve iş örgütlerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Engler, B. (2008). *Personality Theories*. (8th Edition). Boston: Wadsworth Publishing.
- Erdoğan, B. and Bauer, T. N. (2009) Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal Of Applied Psychology* 94(2), 557-565.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M., Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 215-232.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Malatyalı İş adamları Derneği Yönetim Yayınları, 7. Baskı.
- Erdoğan, S. ve Yazıcıoğlu, Y. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Erdoğan, F. B. (2019). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdsiek, D. (2016) Overqualification of graduates: assessing the role of family background, *Journal for Labour Market Research*, 49(3), 253-268.
- Eren, A. (2007). *Gönüllü işten ayrılmalar üzerine ekonometrik bir yaklaşım*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Ankara: Beta Yayıncılık, 15. Baskı.
- Erkurt, G. Ş. (2014). Kişilik ve kültür etkileşimi bağlamında çevirmen idio kültürü'nün çeviri ürün aracılığıyla erek sosyal yapıya etkisi. *Tarih Okulu Dergisi*, 2014/19, 23-46.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım, 10. Baskı.
- Ertaş, G. ve Töre, E. (2016). Örgüt içi iletişim beceri düzeylerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 14(3), 85-100.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt iklimi. *Amme İdaresi Dergisi*. 11(2), 16-35.
- Eysenck, H.S. (1997). *The dimensions of personality*. London: Kegan Paul, Trench, Trubner, And Co. 3.
- Fabel, O. and Pascalau, R. (2013). Recruitment of seemingly overeducated personnel: insider-outsider effects on fair employee selection. *Practices Int. J. of the Economics of Business*, 20(1), 57-82.
- Falkenburg, K. and Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behavior. *Management Research News*, 30(10), 708-723.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- Feldman, H. A., Longcope, C., Derby, C. A., Johannes, C. B., Araujo, A. B., Coviello, A. D., McKinlay, J. B. (2002). Age trends in the level of serum testosterone and other hormones in middle-aged men: longitudinal results from the Massachusetts male aging study. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 87(2), 589-598.
- Feshbach, S. Weiner B. (1991). *Personality*. 3. Edition, Health And Company.
- Fine, S. ve Nevo, B. (2011). Overqualified job applicants: we still need predictive models. *Industrial and Organizational Psychology*, 240-242.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. (1977). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*.

- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18 (3), 382–88.
- Fortune, D. (2006). An examination of quality of work life and quality of care within a health care setting. A thesis presented to the University of Waterloo in fulfillment of the thesis requirement for the degree of Master of Arts in Recreation and Leisure Studies. Waterloo, Ontario, Canada
- Fountoulakis, K. N., M. Siamouli, S. Moysidou, E. Pantoula, K. Moutou, P. Panagiotidis, M. Kemeridou, E. Mavridou, E. Loli, E. Batsiari, A. Preti, L. Tondo, X. Gonda, N. Mobayed, K. Akiskal, H. Akiskal, P. Costa, R. McCrae, (2014) “Standardization of the NEO-PI-3 in The Greek General Population. *Annals of General Psychiatry*, 2014/13, (36), 1-8.
- Fox, S. Paul E. S. and Don M. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions, *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Freeman, R. (1976) *The overeducated American*. New York: Academic Press.
- Frei, C. and Sousa-Poza, A. (2012). Overqualification: permanent or transitory? *Applied Economics*, 1837-1847.
- Frenette, M. (2004). The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*, 23(1), 29-45.
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.
- Friman, H. (1999). Perception warfare: a perspective for the future, discussion paper. *The Swedish National Defence College. Department of Operational Studies, Stockholm*, 1- 9.
- Fromm, E. (2008). *Sane society*. New York: Routledge, 5. Press
- Furnham, A. and Miller, T. (1997). Personality, absenteeism and productivity. *Personality and Individual Differences*, 23(4), 705-707.
- Garda, B. (2011). Örgütsel sağlık kriterlerinin kuramsal boyutta incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 14(1-2), 269-291.
- Gerrig, R. J. (2012). *Psychology and life*. New York: Pearson Education.
- Gizlier, Ö. (2018). *Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), <http://www.insanbilimleri.com> (09.05.2023).
- Guerrero, L. and Hatala, J. P. (2015). Antecedents of perceived overqualification: a three wave study. *Career Development International*, 20(4), 409-4
- Gupta, N. and Jenkins, G. D. (1980). *The Structure of Withdrawal: Relationships Among Estrangement, Tardiness, Absenteeism, and Turnover*. Southwest Educational Development Laboratory.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: bir alan araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2), 318-332.
- Gül, İ. (2018). *Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ve örgütsel değişime açıklığın örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: afyonkarahisar il merkezi hastanelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, H. N. (2018). *Kişilik, örgütsel güven ve bağlılığın duygusal emeğe etkileri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı.
- Güllü, S. (2018). *Lider üye etkileşiminin çalışma yaşam kalitesi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisinde örgüt sağlığının aracılık rolü: spor işletmeleri örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Gülsünler, M. ve Fidan, E.M. (2003). Kurum kimliğinde kriz yönetiminin yeri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 465-475
- Gümüş, A. (2020). *Aşırı nitelikliliğin takım çalışmasına etkisinde motivasyonun rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, G. ve Gökçek, T. (2012). Pedagojik formasyon öğrencilerinin öğrenme Stilleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 28-40.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 1. Baskı.
- Güney, S. (2006). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2009). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 5. Baskı.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınevi, 1.Basım.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İKY uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Gürkan, F.B. (2006). *İlköğretim okullarının örgütsel sağlık düzeyi (polatlı ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürpınar, G. (2006). *Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, lider üye mübadele ilişkisi ve ayrılma niyeti üzerine ampirik bir çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., Black, W. C. (2010). Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7) Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Harari, M. B., Manapragada, A., and Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification, *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47.
- Harputluoğlu, D. D. (2015). *İşe tutkunluk ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hatcher L. (1994). A step-by-step approach to using the SAS system for factor analysis and structural equation modeling. Cary, NC: The SAS Institute.
- Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., and Vance, R. J. (2008). Work-unit absenteeism: Effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1223-1245.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (3rd Ed.). New York: The Guilford Press.
- Hazar, Ç.M. (2006). Kişilik ve İletişim Tipleri. *Selçuk İletişim Dergisi*, 4(2), 125-140.
- Helliwell, T. (1999). Creating healthy organizations, www.banffcentre.ca/library/creating_healthy_organizations.pdf (Erişim tarihi: 18.05.2023).
- Hersch, J. (1995). Optimal mismatch and promotions. *Economic Inquiry*, 33(4), 611-624.
- Hinkin, T. R. and Tracey, J. B. (2006). Development and Use of a Web-Based Tool to Measure the Costs of Employee Turnover: Preliminary Findings. *Cornell University School of Hotel Administration Center for Hospitality Research*, 6(6), 1-16.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational behavior*. Delhi: New Age International Press.
- Hoffman, E. (2001). *Ace the corporate personality test, blacklik, oh, Usa: Mcgraw-Hill*. <http://site.ebrary.com/lib/hacettepe>. (Erişim tarihi: 07.08.2023).
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. 2nd Ed., Thousand Oaks, Sage Publications.

- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 231– 274.
- Hom, P. and Griffeth, R. (1995). *Employee Turnover*. OH: Southwestern, Cincinnati.
- Hom, P. W. and Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987.
- Hong, L. C., ve Kaur, S. (2008). A relationship between organizational climate, employee personality and intention to leave. *International Review of Business Research Papers*, 4(3), 1-10.
- Houran, J. and Lange, R. (2013). Applying the theory of reasoned action to a computerized test of intuition, part II: decision-making in a hidden test of PSI, *Journal Of The Society For Psychical Research*, 77(913), 236-251.
- Hoy, W. K. and Feldman, J. A. (1987). Organizational health: the concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*. 20(4), 30-37.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. and Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: measuring organizational climate*. California: Sage.
- Hu, J., Erdoğan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: the role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees, *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1228-1238.
- Hughes, L. W., Avey, J. B. and Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviours. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 351-362.
- Hulin, C. (1991). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In: Dunnette, M. and Hough, L. (Eds) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 2, 2nd edn, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, 445-506.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 67-92.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2011). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi, 4.Baskı.
- İnanç, B., Bilgin, M. ve Atıcı, M. (2007). *Gelişim psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 3.baskı.
- Jackson, R. L., Drummond, D.K., and Camara, S. (2007). What is qualitative research?. *Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 21-28
- Johnson, G. J. and Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445.
- Johnson, G. J. and Johnson, W. R. (2000a). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology* 134(5), 537-555.
- Johnson, G. J. and Johnson, W. R. (2000b). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior and Personality* 15(2), 167-184.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C. and Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 425-441.
- Joo, B. and Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment and turnover intention - the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership And Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık, 7. Baskı.
- Karaca, M. (2015). *Girişimciliği belirleyen kişilik özellikleri*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Karaca, M. (2017). Stratejik girişimcilerin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Neo-FFI kişilik envanteri uygulaması. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 1-19.
- Karaca, M. ve İnce, F. (2016). İşyerinde saldırganlık ve şiddet işten ayrılma niyetini etkiler (mi?): Kamu Sektörü Örneği. *İŞGÜÇ Endüstriyel İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(2), 41-62

- Karacaoğlu, K., ve Arslan, M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: istifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-136.
- Karadağ, E., Baloğlu, N., Korkmaz, T., Çalışkan, N. (2008). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgütsel etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (3), 63-71
- Karahan, A. (2009). Bilgi liderliğinin verimlilik üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 10 (1), 60-79
- Karakaş, A. (2017). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: otel işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 80-112.
- Karaman, E. ve Çetinkaya, N. (2019). Kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 13-33.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 32. Baskı.
- Karcioğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- Kaya, H. ve Abdioğlu, H. (2010). Çalışanların örgütten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (4), 129-165.
- Kaymakçı, R. (2020). *Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dönüştürücü liderliğin ve işten ayrılma niyetinin rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan kaynakları planlaması*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 2.Basım.
- Kazantseva, A. V., Gaysina, D A., Faskhutdinova, G G, Noskova, T., Malykh, S. B., Khusnutdinova, E. K. (2008). Polymorphisms of the serotonin transporter gene and their relation to personality traits in healthy individuals from Russian. *Psychiatric Genetics*, 18(4).
- Kealy, D. and Rasmussen, B. (2012). Veiled and vulnerable: The other side of grandiose narcissism. *Clinical Social Work Journal*, 40, 356-365.
- Keller, S. and Price, C. (2011). Organizational health: The ultimate competitive advantage. *McKinsey Quarterly*, 2, 94-107.
- Kerman, U. ve Öztıp, S. (2014). Kamu çalışanlarının örgütsel değişim yönetimine yönelik algısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 89-112.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser, A. (2015). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Keyoor, P. and Sahadev, S. (2008). The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: An empirical study among salesmen in India. *Journal of Business & Industrial Marketing*, s.475-485
- Khakwani, M. F. (2016). Impact of over qualification on turnover intention. *Pollster Journal of Academic Research*, 03, 19-3.
- Kılıç, K. C. ve Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 24(1), 161-174.
- Kılıç, R. ve Bozkaya, E. (2014). Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 20(2), 153-178.

- Kırel, A. Ç. (2013). Örgütsel stres kaynakları ve yönetimi., ed. Ayşe Çiğdem Kırel ve Ozan Ağlargoç, *Örgütsel Davranış* içinde (ss.144-167). 6. Bölüm (1. Baskı), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kısa, N. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin duygusal zekâ becerilerini kullanma düzeyleri ile ilköğretim okullarının örgüt sağlığı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kitapçı, H., Çakar, N. D. ve Sezen, B. (2005). The combined effects of trust and employee identification on intention to quit. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 33-41
- Kocagöz, E. ve Dursun, Y. (2010). Algılanan davranışsal kontrol, ajzen'in teorisinde nasıl konumlanır? alternatif model analizleri. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 139-152.
- Koç, M., Yavuzer, Y. ve Çalışkan, D. (2001). *Gelişim ve öğrenme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Koçmar, S. (2019). *Örgütsel kimlik algısının örgütsel muhalefet ile ilişkisi, kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Köknel, Ö. (1995). Kaygıdan mutluluğa kişilik. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 14. Baskı.
- Köse, N. (2020). *Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Köseoğlu, M. ve Karayormuk, K. (2009). Örgüt sağlığı nedir: yöneticiler arasında görüş farklılığı var mıdır? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2),175-193.
- Krishnan, S. K. and Singh, M. (2010). Outcomes of intention to quit of Indian it professionals. *Human Resource Management*, 49(3), 421- 437.
- Kulaksızoğlu A. (1998). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kuravatt, B and Malipatil, R. P. (2017). Factors affecting of personality development. *Grenze Scientific Society*, 607-610.
- Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzgun,Y. (1985). Psikolojide insancı yaklaşım, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 1-17.
- Küçük, O. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Laker, D.R. (1991). Jop search, perceptions of alternative employment and turnover. *The Journal of Applied Business Research*, 7(1), 6-15.
- Larkin, I. M. (2015). *Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of online teachers in the K-12 setting*. Unpublished Doctoral Dissertation. Kennesaw, GA: Kennesaw State University.
- LeBlanc, M. M., Barling, J., and Turner, N. (2014). Intimate partner aggression and women's work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 399.
- Lee, T. W. (1988). How job dissatisfaction leads to employee turnover. *Journal of Business and Psychology*, 2(3), 263-271.
- Lee, T. W. and Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Liebert, M.L. and Spiegler, M.D., (1998). *Personality strategies and issues*. California: Brooks/Cole Publishing Company, (8th Edition).
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L. E., Shi, J., Wang, M. O. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271.

- Llewellyn, D. F. and Wilson, K. M. (2003). The controversial role of personality traits in entrepreneurial psychology. *Education-Training*, 45 (6), 341-345.
- Lobene, E. V., Meade A. W., and Pond S. B. (2015). Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological predisposition and contextual triggers. *Journal of Psychology*, 149 (7), 684-710.
- Long, C. S., Ajagbe, M.A., and Nor, K.M. (2012). The approaches to increase employees' loyalty: A review on employees' turnover models. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), 282-291.
- Lounsbury, J. W., Smith, R. M., Levy, J. J., Leong, F. T., Gibson, L. W. (2009). Personality characteristics of business majors as defined by the big five and narrow personality traits. *Journal of Education for Business*, 84(4), 200-205.
- Luksyte, A. and Spitzmueller C. (2011). Overqualified women: What can be done about this potentially bad situation?. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, 4(2), 256-259.
- Luksyte, A. and Spitzmueller, C. (2016). Aşırı nitelikli çalışanlar ne zaman yaratıcı olur? Bağlamsal faktörlere bağlıdır. *Örgütsel Davranış Dergisi*, 37 (5), 635-653.
- Lyden, J. A. and Klingele, W. E. (2000). Supervising Organizational Health. *Supervision*, 61(12), 3-6.
- Maltarich, M. A., Reilly, G., and Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 236-239.
- Mamun, C. A. A. and Hasan, N. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: A conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63-71.
- Mangal, S. K. (2011). *Advanced educational psychology*. PHI Learning, New Delhi, <<https://books.google.com.tr>> (Erişim tarihi: 08.04.2023).
- March, J. G. and Simon, H. A. (1958). *Organizations*. John Wiley & sons. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=FbBJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=March,+J.+G.+and+Simon,+H.+A.+\(1958\).+Organizations&ots=I1Hyfl-NDd&sig=OF9h_2Z1viVLjHPlwFra7prCrQk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=FbBJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=March,+J.+G.+and+Simon,+H.+A.+(1958).+Organizations&ots=I1Hyfl-NDd&sig=OF9h_2Z1viVLjHPlwFra7prCrQk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (Erişim tarihi:10.01.2024).
- Martin Jr, T. N. (1979). A contextual model of employee turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 22(2), 313-324.
- Martin, M. J. (2011). *Influence of human resource practices on employee intention to quit*. Unpublished Doctoral Thesis. Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia Tech.
- Martinez, P.G., Lengnick, M.L. and Kulkarni, M. (2014). Overqualified? A conceptual model of managers' perceptions of overqualification in selection decisions. *Personnel Review*, 43(6), 957-974.
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology & Health*, 16(5), 607-611.
- Matthews, G., Deary I. J. and Whiteman, M. C. (2009). *Personality traits*, (3. Baskı), Cambridge: Cambridge University Press, <<http://stritapiret.or.id/wp-content/uploads/2013/02/052188778XPersonality-TraitsC.pdf>> (12.10.2023).
- Maynard, D. C. and Parfyonova N.M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455
- Maynard, D. C., and Joseph, T. A. (2008). Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment, *Higher Education*, 55(2), 139-154.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 64 (1), 208-232.

- Maynard, D. C., Joseph, T. A., and Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions, *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509- 536.
- Mbah, S.E., and Ikemefuna C.O. (2012). Job satisfaction and employees' turnover intentions in total Nigeria plc. in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 275-287.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T. Jr. (1985). Updating Norman's "adequate taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 710-721.
- McCrae, R.R. and Costa, P.T. Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 81-90.
- McCreary, J. K. (1960). The Problem of Personality Definitio. *The Journal of General Psychology*, 63(1), 107-111.
- McGoldrick, K., and Robst, J. (1996). Gender differences in overeducation: A test of the theory of differential overqualification. *The American Economic Review* 86(2), 280-284.
- McHugh, M., Humphreys, P. and McIvor, R. (2003). Buyer-Supplier relationships and organizational health. *The Journal of Supply Chain Management*. 39(2), 15-25.
- McKee-Ryan, F. M. and Harvey, J. (2011). I have a job, but...: A review of underemployment, *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- Mehmedoğlu, A.U. (2004). *Kişilik ve Din*. İstanbul: Dem Yayınları, 1.Basım.
- Meroni, E. C. and Vera-Toscano, E. (2017). The persistence of overeducation among recent graduates, *Labour Economics*, 48, 120- 143.
- Merriam, S.B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. California: Jossey Bass.
- Miles, M. B. (1965). *Planned change and organizational health: figure and ground*. R. O. Carlson, A. Gallaher, M. B. Miles, R. J. Pellegrin ve E. M. Rogers (der). Change Processes in the Public Schools. The Center of the Advanced Study of Educational Administration. University of Oregon. 11-34.
- Miles, M.B. (1969). *Planned change and organizational health: figure and ground*. In F.D. Carver, T.J. Sergiovanni (Eds.), *Organizations and Human Behavior: Focus on Schools*, McGraw Hill, New York, 375-391.
- Miller, A R. and Shelly, S. (2007). *A'dan Z'ye kişiliğiniz*. (çeviren:Sıla Alanyut), İstanbul: Vesta ofset Matbaacılık, 1. Baskı.
- Mitchell, S. A. and Black, M. J. (2012). *Freud ve sonrası modern psikanalitik düşüncenin tarihi*. Çev. Ayhan Eğrilmez, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 1. Basım.
- Mitchell, T.R, Holtom, B.C, Lee, T.W., Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240
- Mobley, W. H. (1982). Some Unanswered Questions In Turnover And Withdrawal Researc. *The Academy Of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3).
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., and Wilkinson, A. (2001). Unweaving leaving: the use of models in the management of employee turnover. *International Journal of Management Reviews*, 3(3), 219-244.
- Morris, C. G. (2013). *Psikolojiyi anlamak (Psikolojiye Giriş)*. (Çeviri Editörleri: H.Belgin Ayvaşık, Melike Sayık). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Mutlu, P. (2013). *The effect of perceived external prestige on the relationship between perceived overqualification and both organizational commitment and turnover intention*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Mxenge, S. V., Dywili, M., and Bazana, S. (2014). Job engagement and employees' intention to quit among administrative personnel at the University of Fort Hare in South Africa. *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(5), 129-144.
- Nair, S.R. (2010). *Organizational behaviour*. Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Newell, S. (1995). *The healthy organization: fairness, ethics and effective management*. New York: Routledge.
- Newell, S. (1997). The healthy organization: fairness, ethics and effective management. *Work and Stress*, 11(1), 101-102.
- Ng, T. W. and Feldman, D. C. (2012). The effects of organizational and community embeddedness on work-to-family and family-to-work conflict. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1233.
- Nga, J. K. H. and Shamuganathan, G. (2010). The influence of personality traits and demographic factors on social entrepreneurship start up intentions. *Journal of Business Ethics*, 95, 259-282.
- Nowotny, K. (2016). Are overqualified migrants self-selected? evidence from central and eastern European countries, *Journal of Human Capital*, 10(3), 303- 346.
- Okakın, N. ve Şakar, M. (2015). *İnsan kaynakları yöneticisinin el kitabı*. İstanbul: Beta Yayınevi, 3. Baskı.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 49-54.
- Ordu, A. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Orvik, A.F. (2016). *Conceptualizing organizational health- public health management and leadership perspectives*. Unpublished Doctoral Dissertation. Aalborg Universitetsforlag. Ph.d.-Serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with co-workers' behavior. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Gebze: Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, B. (2011). *Sosyal sermaye ve ekonomik kalkınma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, H. M. (2019). *Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun (GKK) rolü*. Yayımlanmamış doktora Tezi. Eskişehir: Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.
- Özen, Ş. (1991). Yönetimi geliştirmede bir yaklaşım: Örgüt geliştirme. *Amme İdaresi Dergisi*, 24(4), 89-106.
- Özer, M. (2020). *Kurumsal kimlik faktörleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizminin aracılık etkileri: özel ve kamu sektörlerinde bir çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. (2013). Örgüt içinde birey ve kişilik. *Örgütsel davranış*, 2. Bölüm, Yayın No:1804, (1. Baskı), ed. Ayşe Çiğdem Kirel ve Ozan Ağlargoç, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss.28-55.
- Özkalp, E., Arıcı, H., Bayraktar, R., Aydın, O., Erkal, B., Uzunöz, A. (2003). *Davranış bilimine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, (2. Baskı).
- Özkalp, E., Kirel, Ç. ve Cengiz, A. A. (2006b). Kültür ve örgütsel yaratıcılık ilişkisi: örnek bir fabrika uygulaması. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 7 (25), 17-28.
- Özkanan, A. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğe iki yönlü bakış: çalışan-amir değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 664- 672.

- Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Palmer, M. G., Johnson, C. M., and Johnson, D. A. (2015). Objective performance feedback: Is numerical accuracy necessary? *Journal of Organizational Behavior Management* 35(3-4), 206-239.
- Peiro, J. M., Agut, S., and Grau, R. (2010) The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology* 40(3), 666-689.
- Pervin, L. A. and Cervone, D. (2010). *Personality theory and research*. Hoboken, NJ: Wiley. 11. Edition.
- Phelps, B. J. (2015). Behavioral perspectives on personality and self. *Psychological Record*, 65(3), 557-565.
- Pierce, J. L. and Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organizationbased self-esteem literature. *Journal of Management*, 30, 591-622.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 9(1), 145- 172.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Kaya, A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,15(2), 145-161.
- Porter, L. W., Steers, R. M. and Boulian, P. V. (1973). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians*. University of California, Technical Report No:16.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 144.
- Price, J.L. and Mueller CW. (1981). A causal model of turnover for nurses. *The Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Prokic-Breuer, T. And McManus, P. A. (2016). Immigrant educational mismatch in western europe, apparent or real?. *European Sociological Review*, 32(3), 411- 438.
- Puusa, A. (2006). Conducting research on organizational identity. *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*,11(2), 24-28
- Rainayee, R. A. (2013). Employee turnover intentions: job stress or perceived alternative external opportunities, international journal of information, *Business and Management*, 5 (1), 48.
- Ramos, R. and Sanroma, E. (2013). Overeducation and local labour markets in spain, *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie*,104(3), 278-291.
- Recepoglu, E. ve Özdemir, S. (2014). Türkiye'deki öğretmenlerin ilköğretim okullarının örgüt sağlığına ilişkin algılarının incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE*. 3(1), 34-58.
- Robbins, S. P. ve Judge, R. (2015). *Örgütsel davranış*. Çev. İnci Erdem. Ankara: Nobel Yayınları, (14. Baskı).
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. United States of America: Prentice Hall Inc.
- Robinson, S. L. and Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., and Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Roeckelein, J. E. (1998). *Dictionary of theories, laws, and concepts in psychology*. Greenwood Press.
- Romanova, D., Sinaib, A. and Eizma, G. (2017). Overeducation, job mobility and earnings mobility among holders of first degrees. *Applied Economics*, 49(26), 2563-2578.
- Rosen, R., H. and Berger, L. (1991), The healthy company: Eight strategies to develop people, productivity, and profits. New York: G.P. Putnam's Sons Publishing,

- Rousseau, D. M. and Parks, J. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 15, 1 – 43.
- Rusbult, C. E. and Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), (599-627).
- Ryckman, R. M. (2000). *Personality*. Belmont: Wadsworth Thompson Learning.
- Ryckman, R. M. (2004). *Theories of personality*. Belmont: Wadsworth Thompson Learning (8. Baskı).
- Saal, F. E. and Knight, P. A. (1988). *Industrial/Organizational psychology: science and practice*, Pacific Grove, CA: Brooks.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 613-628.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Sachdev, S. B. and Verma, H. V. (2004). Relative importance of service quality. *Journal of Services Research*, 4(1), 93-116.
- Sanderson, P.A. (2003). The relationship between empowerment and turnover intentions in a structured environment: an assesment of the navy's medical service corps. *Regent University, School Of Leadership Studies*, s.46.
- Sandıkçı, M., Vural, T. ve Zorlu, Ö. (2015). Otel işletmelerinde dönüştürücü liderlik davranışlarının örgüt sağlığı üzerine etkileri: afyonkarahisar ilinde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 13(25), 161-200.
- Schultz, D P. and S. E. Schultz. (2002). *Modern psikoloji tarihi*. Çev. Yasemin Aslay, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schwär, G. and A. Mahony, (2012). Birth order position and prosocial tendencies. *Journal of Psychology in Africa*, 22(1), 56–60.
- Serçeoğlu N., Zennübe, İ. ve Çetinkaya, M.Y. (2016). İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (45), 1099-1109.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö., F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64
- Shaw, J.D., Delery, J.E., Jr.Kenkins, G.G., Gupta, N. (1998), An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511-525.
- Sıgır, Ü., Şişman, F.A. ve Gemlik, H.N. (2010). Çalışanların kişilik özellikleri ile müzakerecilik yetenekleri arasındaki ilişkinin analizi: sigortacılık ve lojistik sektörlerinde bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 101-121.
- Sierra, M. J. (2011). A multilevel approach to understanding employee overqualification. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, 4(2), 243-246.
- Simms, L. J. (2007). The big seven model of personality and its relevance to personality pathology. *Journal of Personality*, 75 (1), 65-94.
- Sims, W. J. (2007). Antecedents of labor turnover in Australian alpine resorts. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 6(2), 1-26.
- Smith, B. T., Smith, P. M., Etches, J., Mustard, C. A. (2012). Overqualification and risk of all-cause and cardiovascular mortality: Evidence From The Canadian Census Mortality Follow-Up Study (1991–2001). *Canadian Journal of Public Health*, 103(4), 297-302.

- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar A. (2002). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi-I: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2011). *Kurumdan uygulamaya 5 faktör kişilik modeli ve 5 faktör kişilik envanteri (5 FKE)*. Bornova İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 128, 2. Baskı.
- Soylu, İ. (2017). *Örgütsel güven ile lider-üye etkileşiminin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi: özel okullar üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2017). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık, 5. Baskı.
- Staw, B. M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1: 253-273.
- Steffy, K. (2017). Willful versus woeful underemployment: perceived volition and social class background among overqualified college graduates. *Work and Occupations*, 44(4), 467-511.
- Storen, L. A. and Wiers-Jenssen J. (2010) Foreign diploma versus immigrant background: determinants of labour market success or failure? *Journal of Studies in International Education* 14(1), 29-49.
- Stroh, L.K. (2002). *Organizational behavior: A management challenge*. Mahwah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates Incorporated.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şahin, M. (2019). *Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı.
- Şevik, Ü. (2019). Algılanan örgütsel politika ile pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Afyonkarahisar örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 63, 206-227
- Şimşek, A. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. (Ed.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2653.
- Şimşek, M. Ş. (2010). Yönetim ve organizasyon. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2015). *Genel işletme*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, A. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi, (8. Baskı).
- Şimşek, M., Ş. ve Çelik, A. (2008). *Çağdaş yönetim ve örgütsel başarımlar*. Konya: İnci Ofset.
- Şimşek, M., Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Yaşar Ofset.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Allyn and Bacon, 5th Edition.
- Tak, B. ve Çiftçioglu, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Takase, M. (2009). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian Journal of the Royal College of Nursing Australia*, 17(1), 3-12.

- Taş, F. (2015). *Özel ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin izharcılık (whistleblowing) tutumları üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekin, M. Akif. (2005). *İlköğretim okullarında görevli yöneticilerin okullarının örgüt sağlığını algılama düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Teoman, D. D. (2007). *Performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısı, bu algının iç, dış ve sosyal ödülleriyle olan ilişkisinin işten ayrılma niyeti'ne olan etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Terzi, M. E. (2020). *Tersine mentorluk uygulamasının işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Akara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Thompson, K. W., Shea, T.H., Sikora, D. M., Perrewé, P. L., Ferris, G. R. (2013) Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth. *Business Horizons* 56(1), 113-121.
- Toker, B. (2021). *Algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Tomalin, B. and Nicks, M. (2010), *The world's business cultures: and how to unlock them*. London: Thorogood Publishing, 2nd Ed.
- Topaloğlu, M. ve Koç, H., (2017). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Seçkin Yayınevi, (3.Baskı).
- Topçu, M. K. ve Basım, H. N. (2015). Kobilerde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish Studies*, (10), 861-886.
- Triana, M. D. (2011). A woman's place and a man's duty: how gender role incongruence in one's family life can result in home-related spillover discrimination at work, *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 71-86
- Triandis, H. C. and Suh, E. M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 133-160.
- Tuğtekin, U., Barut Tuğtekin, E., Kurt, A. A., Demir, K. (2020). Associations between fear of missing out, problematic smartphone use, and social networking services fatigue among young adults. *Social Media + Society*, 6(4), 1-17.
- Tuna A. A. ve Boylu, Y. (2016) Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşısı iş davranışları üzerine etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 505-521.
- Turhan, Y. (2007). *Elektif cerrahi operasyon planlanan hastalarda preoperatif ve postoperatif anksiyetenin hasta memnuniyeti ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Anesteziyoloji ve Reanimasyon Ana Bilim Dalı.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 175-204
- Tutar, H. (2015). *Davranış bilimleri*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2. Baskı.
- Tuy, G. (2017). *Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Türkçapar, M. H. ve Sargın, A. E. (2012). Bilişsel davranışçı psikoterapiler: tarihçe ve gelişim. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 7-14.
- Türker, Y. (2010). *İlköğretim okullarının etkililik düzeyleri ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Türkmenoğlu, İ. (2013). *Pozitif yönetim*. Ankara: Elma Yayınevi, 4.Baskı.
- Tüzün, İ., K. ve Çağlar, İ. (2009). Investigating the antecedents of organizational identification. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 284-293
- Tüzüner, L. V. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi faaliyetlerinde ölçme ve değerlendirme*. İstanbul: Beta Yayınları, 1.Baskı.
- Uçar, Z. (2016). Kontrol algısı-psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*. 1(1), 40-58
- Ulukök, E., Akın, A. Ve Gökdeniz, İ. (2017) Algılanan fazla niteliklilik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Journal of International Social Research* 10(54), 916-923.
- Usal, A. ve Kuşluvan, Z. (2006). *Davranış bilimleri*. İzmir: Meta Basım Matbaacılık, 5. Basım.
- Ünlü, M. (2011). *Örgüt sağlığı algısının çalışma yaşamı kalitesi üzerine etkisi: İzmir Gaziemir ilçesindeki ortaöğretim kurumları uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlüsoy Dinçer, N. (2010). *Hemşirelerin işyeri şiddetine maruz kalma durumları ile iş doyumları ve işten ayrılma eğilimleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ünsal Akbıyık, B. S. (2016) Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansına etkisi: örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü. *Journal of International Social Research* 9(42), 1712-1720
- Ünsar, A. S. (2011). Çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisi: Bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 255-272.
- Vaisey, S. (2008). Education and its discontents: Overqualification in America, 1972- 2002, *Social Forces*, 85(2), 835-864.
- Van Breukelen, W., Van Der Vlist, R. and Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 25(7), 893-914.
- Van Dyk, J. and Coetzee, M. (2012). Retention factors in relation to organisational commitment in medical and information technology services. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 433-444.
- Vandenberg, R. J. ve Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behavior?. *Human Relations*, 52(10), 1313-1336.
- Varışlı, N. (2019). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi: Ankara ilindeki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Verhaest, D. and Verhofstadt, E. (2016). Overeducation and job satisfaction: the role of job demands and control, *International Journal of Manpower*, 37(3), 456-473.
- Vural, T. (2013). *Otel işletmelerinde dönüştürücü liderlik davranışlarının örgüt sağlığı üzerine etkisi: afyonkarahisar ilinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wald, S. and Fang, T. (2008). Overeducated immigrants in the Canadian labour market: evidence from the workplace and employee survey, *Canadian Public Policy-Analyse De Politiques*, 34(4), 457-479.
- Whitworth, B S. (2008). Is there a relationship between personality type and preferred conflict-handling styles? An exploratory study of registered nurses in southern Mississippi. *Journal of Nursing Management*, 16(8).

- Yakut, E. (2020). *Stratejik insan kaynakları yönetiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde personel güçlendirme ve örgütsel destek algısının etkisinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Osmaniye: Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 2. Baskı.
- Yang, J. T. (2008). Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28(84), 429-443.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığın ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2015). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi, 10. Basım.
- Yazgan, B., Bilgin, M. ve Atıcı, M., (2004). *Gelişim psikolojisi çocuk ve ergen gelişimi*. Adana: Nobel Kitabevleri, 1. Basım.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İŞGÜÇ The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.
- Yeni, Z. (2020). *Algılanan yetenek yönetiminin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın rolü: Sağlık sektöründe bir inceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38- 49.
- Yıldırım, C. (2006). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, Y. T. (2018). Aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerine etkisi. *International Conference on Empirical Economics and Social Sciences* (s. 396-402). Bandırma: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderatör etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 40-61.
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt kültürünün, işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği üzerindeki etkisi: bir ara değişken olarak örgütsel destek algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4, 93-108.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2008). *Davranış bilimleri ve örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yörük, T. (2006). Alfred Adler: Sosyal roller ve kişilik. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yurchisin, J., Park, J. ve O'Brien, M. (2010). Effects of ideal image congruence and organization. *Journal of Retailing And Consumer Services*, 17, 406-414
- 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.
- Yükçü, S. ve Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13
- Yüksel, Ö. (2006). *Davranış bilimleri*. Ankara: Gazi Kitabevi, 1. Baskı.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve liderlik evrensel boyutlarıyla yönetsel açıdan araştırmalar, teoriler ve yorumlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı.
- Zengin, E. (2014). *Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışanların örgütsel sağlık ve iş tatmin düzeyleri (Adıyaman ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Zhang, L. N., Cao, Y. and Li, Y. M. (2017). The relationship study of perceived over qualification and knowledge sharing on team performance, *Proceedings of the 3rd Annual 2017 International Conference on Management Science and Engineering (Mse 2017)*, 50, 229- 233.
- Zimmerman, D. R. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personel Psychology*, (61), 309-348.
- Zorel, F.İ. (2009). *Örgüt sağlığını tehdit eden bir olgu olarak psikolojik şiddetin (mobbing) engellenmesinde örgüt içi iletişimin rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [https://sozluk.gov.tr/\(www.tdk.gov.tr](https://sozluk.gov.tr/(www.tdk.gov.tr), Erişim tarihi: 06.04.2023).



EKLER

EK-1: ETİK KURUL KARARI

Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyicilik örgüt sağlığının aracılık rolü başlıklı doktora tez çalışması etik kurul kararı; Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 01 Haziran 2022 evrak kayıt tarih ve 323878 protokol numarasıyla 24 Haziran 2022 tarihinde onaylanarak doktora tezi için izin verilmiştir.



EK-2: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma, Anadolu Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı öğrencisi Şakir MİRZA tarafından yürütülen doktora tezinin saha araştırmasına ilişkindir. Çalışmanın amacı tekstil işletmelerindeki çalışanların aşırı niteliklilik algısı ve işten ayrılma niyetlerini belirlemek ve bu niyet üzerinde çalışanların kişilik özelliklerinin ve örgüt sağlığının etkilerini belirlemektir. Araştırma gönüllülük esasına dayanırken gizlilik esası gereğince katılımcıların kimliğini belli edecek herhangi bir bilgi istenmemektedir. Bu ankette, ölçeklere ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Anket verilerinin değerlendirmeye alınabilmesi için tüm soruların eksiksiz, gerçekçi ve içtenlikle doldurulması bu araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Ankette size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten dolayı rahatsızlık hissederseniz çalışmaya katılmayabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Değerli zamanınızı ayırarak sorulara vereceğiniz cevaplarla çalışmaya sağlayacağınız değerli yardım ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Araştırma Sorumlusu: Şakir MİRZA

Danışman : Doç. Dr. Mustafa KARACA

KİŞİSEL BİLGİLER

1. CİNSİYET ☐ Kadın ☐ Erkek
2. YAŞ ☐ 18 yaşından küçük ☐ 18-30 yaş arası ☐ 31-40 yaş arası
☐ 41-50 yaş arası ☐ 51 yaş ve üzeri
3. MEDENİ DURUMUNUZ: ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Diğer
4. GELİR DURUMUNUZ ☐ Asgari ücretten az ☐ Asgari ücret – 20.000 TL arası
☐ 20.001-25.000 TL arası ☐ 25.001 TL- 30.000TL arası
☐ 30.001 TL den fazla
5. ÇALIŞMA SÜRENİZ yıl.....ay
6. ÇALIŞMA ŞEKLİNİZ ☐ Kısmi zamanlı (Part Time) ☐ Tam Zamanlı
7. EĞİTİM DÜZEYİ ☐ Lise ve altı ☐ Meslek Yüksekokulu ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

AŞIRI NİTELİKLİLİK ÖLÇEĞİ

Bu kısımda işinize ve kendinize ait nitelik algınıza ilişkin bir dizi ifade bulacaksınız.

LÜTFEN HER BİR İFADEYİ OKUYUN VE NE KADAR KATILIP KATILMADIĞINIZI DEĞERLENDİRİN.

Daha sonra yanıtınızı, İFADENİN SAĞINDAKİ KUTUCUĞU işaretleyerek belirleyin.

1 =Kesinlikle katılmıyorum, 2 =Katılmıyorum, 3 =Kararsızım, 4 =Katılıyorum, 5 =Kesinlikle katılıyorum

Yanıtınız hakkında emin değilseniz bile lütfen her soruya cevap verin.

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir.	1	2	3	4	5
2. Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur.	1	2	3	4	5
3. Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim.	1	2	3	4	5
4. Benden daha az eğitilmiş biri de işimde iyi performans gösterebilir.	1	2	3	4	5
5. Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor.	1	2	3	4	5
6. İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim.	1	2	3	4	5
7. İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim.	1	2	3	4	5
8. Benden daha az iş tecrübesine sahip olan birisi de benim yaptığım işi yapabilir.	1	2	3	4	5
9. İş yapmak için gerekenden daha fazla yeteneğe sahibim.	1	2	3	4	5

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

Bu kısımda işten ayrılma niyetinize ilişkin bir dizi ifade bulacaksınız.

LÜTFEN HER BİR İFADEYİ OKUYUN VE NE KADAR KATILIP KATILMADIĞINIZI DEĞERLENDİRİN.

Daha sonra yanıtınızı, İFADENİN SAĞINDAKİ KUTUCUĞU işaretleyerek belirleyin.

1 =Kesinlikle katılmıyorum, 2 =Katılmıyorum, 3 =Kararsızım, 4 =Katılıyorum, 5 =Kesinlikle katılıyorum

Yanıtınız hakkında emin değilseniz bile lütfen her soruya cevap verin.

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Şu an çalıştığım işten daha ideal başka bir işte çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
2. Buraya başladığımdan beri iş değiştirme hakkında ciddi düşüncelerim oldu.	1	2	3	4	5
3. Emekli oluncaya kadar bu işte çalışmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4. Gelecek yıl içerisinde başka iş aramayı ciddi bir şekilde düşünüyorum.	1	2	3	4	5

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ

Bu kısımda kendinizi tanımlayan bir dizi ifade bulacaksınız.

LÜTFEN HER BİR İFADEYİ OKUYUN VE NE KADAR KATILIP KATILMADIĞINIZI DEĞERLENDİRİN.

Daha sonra yanıtınızı, İFADENİN SAĞINDAKİ KUTUCUĞU işaretleyerek belirleyin.

1 =Kesinlikle katılmıyorum, 2 =Katılmıyorum, 3 =Kararsızım,
4 =Katılıyorum, 5 =Kesinlikle katılıyorum

Yanıtınız hakkında emin değilseniz bile lütfen her soruya cevap verin.

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Endişeli biri değilim.	1	2	3	4	5
2. Çevremde çok insan olmasından hoşlanırım.	1	2	3	4	5
3. Zamanımı hayal kurarak boşa harcamaktan hoşlanmam.	1	2	3	4	5
4. Tanıştığım her insana karşı nazik olmaya çabalarım	1	2	3	4	5
5. Bana ait olan her şeyi temiz ve düzenli tutarım.	1	2	3	4	5
6. Genellikle kendimi başkalarından daha değersiz hissedirim.	1	2	3	4	5
7. Çabuk gülebilirim.	1	2	3	4	5
8. Bir şeye karar vermeden önce nasıl yapılacağına ilişkin doğru yolu bulurum.	1	2	3	4	5
9. Arkadaşlarımla ve ailemle sık sık müzakere yaparım.	1	2	3	4	5
10. İşleri zamanında yapma konusunda oldukça çabuk davranırım.	1	2	3	4	5
11. Yoğun stres altındayken parçalara ayrılacağımı düşünürüm.	1	2	3	4	5
12. Kendimi yumuşak kalpli biri olarak düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
13. Sanata ve doğaya karşı ilgiliyimdir.	1	2	3	4	5
14. Bazı insanlar benim bencil ve egoist olduğumu düşünür.	1	2	3	4	5
15. Çok sistemli biri değilimdir.	1	2	3	4	5
16. Nadiren kendimi yalnız ve hüzünlü hissedirim.	1	2	3	4	5
17. İnsanlarla konuşmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
18. Çalışanları münakaşacı insanları dinleyerek şaşırtmaları konusunda yönlendiririm.	1	2	3	4	5
19. Başkalarıyla işbirliği yapmayı rekabet etmeye tercih ederim.	1	2	3	4	5
20. Bana verilen görevleri yaparken vicdanlı davranırım	1	2	3	4	5
21. Sık sık kendimi gergin hissedirim	1	2	3	4	5
22. Aksiyonun içinde yer almaktan hoşlanırım	1	2	3	4	5
23. Şiirin üzerimde etkisi çok az ya da yoktur	1	2	3	4	5
24. Başkalarının niyetlerine karşı alaycı ve şüpheli yaklaşırım	1	2	3	4	5
25. Uğruna düzenli biçimde çalıştığım açık ve net amaçlarım vardır	1	2	3	4	5
26. Bazen kendimi tamamen değersiz hissedirim	1	2	3	4	5
27. Genellikle bir şeyler yaparken yalnız olmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
28. Yeni ve yabancı yemekleri sık sık denerim	1	2	3	4	5
29. İnanıyorum ki müsaade edersen birçok insan sana karşı avantajlı duruma geçebilir.	1	2	3	4	5
30. Çalışmaya başlamadan önce ön hazırlık aşamasında çok zaman kaybederim	1	2	3	4	5
31. Nadiren kendimi ürkek ve endişeli hissedirim	1	2	3	4	5
32. Sık sık kendimi aşırı enerjik hissedirim	1	2	3	4	5
33. Nadiren modumu ve duygularımı dış çevrenin etkilediğini düşünürüm	1	2	3	4	5
34. Birçok insan benden hoşlanır.	1	2	3	4	5
35. Amaçlarımı başarmak için çok çalışırım	1	2	3	4	5
36. Sık sık insanların bana karşı davranış şekillerine kızarım	1	2	3	4	5
37. Neşeli ve dinamik biriyimdir	1	2	3	4	5
38. Etik konulardaki kararlarımızda din âlimlerini dikkate almak gerektiğine inanırım	1	2	3	4	5
39. Bazı insanlar benim soğuk ve kurnaz biri olduğumu düşünür	1	2	3	4	5
40. Bir taahhütte bulunduğumda karşımdaki insana güvenirim	1	2	3	4	5

41. Çok sıklıkla birşeyler ters gittiğinde hevesim kırılır ve boşveririm	1	2	3	4	5
42. İyimser biri değilimdir.	1	2	3	4	5
43. Sanat ve şiirle ilgilenirken heyecanlanır ve ürperirim	1	2	3	4	5
44. Kuvvetli ve katı tutumlarım vardır	1	2	3	4	5
45. Bazen olmam gerektiği kadar bağımsız ve güvenilir değilimdir	1	2	3	4	5
46. Nadiren üzgün ve depresifimdir	1	2	3	4	5
47. Hayatım çok hızlıdır	1	2	3	4	5
48. Doğaya ve insana karşı çok ilgili değilimdir	1	2	3	4	5
49. Genellikle düşünceli ve saygılı biri olmaya çalışırım	1	2	3	4	5
50. Üretken biriymdir	1	2	3	4	5
51. Sıklıkla yardıma ihtiyaç duyarım. Birilerinin problemlerimi çözmesini isterim	1	2	3	4	5
52. Çok aktif biriymdir	1	2	3	4	5
53. Birçok entellektüel konuya merakım vardır	1	2	3	4	5
54. Bir insandan hoşlanmazsam bunu yüzüne söylerim	1	2	3	4	5
55. Birşeyleri organize edebileceğimi asla belli etmem	1	2	3	4	5
56. Bazı zamanlar bir şeyleri saklarken çok utanırım	1	2	3	4	5
57. Başkalarını yönlendirmek yerine kendi yolumda yalnız gitmeyi tercih ederim	1	2	3	4	5
58. Fikir ve teorilerle hareket etmekten hoşlanırım	1	2	3	4	5
59. Eğer gerekli ise insanları manüple etmekten çekinmem	1	2	3	4	5
60. Yaptığım her işte mükemmeliyeti ararım	1	2	3	4	5

ÖRGÜT SAĞLIĞI ÖLÇEĞİ

Bu kısımda örgüt sağlığını tanımlayan bir dizi ifade bulacaksınız.

LÜTFEN HER BİR İFADEYİ OKUYUN VE NE KADAR KATILIP KATILMADIĞINIZI DEĞERLENDİRİN.

Daha sonra yanıtınızı, İFADENİN SAĞINDAKİ KUTUCUĞU işaretleyerek belirleyin.

1 =Kesinlikle katılmıyorum, 2 =Katılmıyorum, 3 =Kararsızım,
4 =Katılıyorum, 5 =Kesinlikle katılıyorum

Yanıtınız hakkında emin değilseniz bile lütfen her soruya cevap verin.

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yöneticiler/şefler ve çalışanlar arasında sık iletişim kurulması teşvik edilir.	1	2	3	4	5
2.Departman/bölümler arasındaki iletişim açık ve kolaydır.	1	2	3	4	5
3.Çalışanlar, organizasyondaki karar alma sürecinde uygun bir şekilde yer alırlar.	1	2	3	4	5
4.Çalışanlar, nerede çalıştıklarını dışarıdaki insanlara söylemekten gurur duyarlar.	1	2	3	4	5
5.Organizasyonda çalışanlar arasında güvene dayalı bir ortam mevcuttur.	1	2	3	4	5
6.Organizasyon çalışanlarının moral düzeyi yüksektir.	1	2	3	4	5
7.Organizasyon çalışanlarının motivasyonu yüksektir.	1	2	3	4	5
8.Organizasyon çalışanları arasında arkadaşça bir ortam vardır.	1	2	3	4	5
9.Organizasyon kayda değer bir üne sahiptir.	1	2	3	4	5
10.Çalışanlar, organizasyonun itibarını artırıcı faaliyetlerde bulunurlar.	1	2	3	4	5
11.Çalışanlara, kurallara uygun (etik) bir şekilde davranırlar.	1	2	3	4	5
12.Organizasyonda kaynaklar adil bir şekilde paylaşılmaktadır.	1	2	3	4	5
13.Organizasyonda yazılı etik kodlar mevcuttur.	1	2	3	4	5
14.Çalışanlar kendilerine değer verildiğini ve takdir edildiklerini hissederler.	1	2	3	4	5
15.Başarı, yöneticiler/şefler tarafından uygun bir şekilde takdir edilir.	1	2	3	4	5
16.Organizasyonel hedeflere genellikle ulaşılır.	1	2	3	4	5
17.Çalışanlar, organizasyonel hedefleri tanımlayabilirler.	1	2	3	4	5
18.Yöneticiler/şefler, organizasyonun yararına olacak şekilde hareket ederler.	1	2	3	4	5
19.Yöneticiler/şefler, arkadaş canlısı ve ulaşılabilirlerdir.	1	2	3	4	5
20.Çalışanların eğitim ve gelişimi için bir bütçe mevcuttur.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Şakir MİRZA

Yabancı Dil : İngilizce

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

Doktora: 2024, Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Programı

Yüksek Lisans: 2019, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Programı

Lisans: 2003, Dokuz Eylül Üniversitesi, Kamu Yönetimi Programı

Mesleki Geçmiş: 2012-Devam ediyor Öğretim Görevlisi, Uşak Üniversitesi, Eşme Meslek Yüksekokulu