

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA KİŞİLİK TİPLERİ
İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ORDU İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ceyhun AKSOY
ORCID: 0000-0002-2536-3655

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Taşkın KILIÇ

ORDU-2024

ONAY

Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Ceyhun AKSOY tarafından hazırlanan ve Prof. Dr. Taşkın KILIÇ danışmanlığında yürütülen “Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tipleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ordu İli Örneği” adlı bu tez, jürimiz tarafından 16/08/2024 tarihinde oybirliği ile Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Taşkın KILIÇ

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Aslı KAYA İmza.....
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
İstanbul Gelişim Üniversitesi

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Taşkın KILIÇ İmza.....
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Ordu Üniversitesi

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa AMARAT İmza.....
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Ordu Üniversitesi

ONAY

... / ... / 20... tarihinde enstitüye teslim edilen bu tezin kabulü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../20... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../20...

Prof. Dr. Dilek KÜÇÜK ALEMDAR
Enstitü Müdür V.

TEZ BİLDİRİMİ

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ceyhun AKSOY

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve tez çalışmamın her aşamasında değerli bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan, kendisine her danıştığım da sabırla ve ilgiyle karşılayan, beni motive eden kıymetli danışmanım Prof. Dr. Taşkın Kılıç'a çok teşekkür ederim. Tez komitesinde yer alan değerli hocalarıma görüş, öneri ve katkılarından dolayı çok teşekkür ederim. Her konuda kendisine danışmaktan çekinmediğim bu süreçte beni destekleyen, fikir ve önerilerine önem verdiğim Gizem Erhan'a teşekkür ederim. En yoğun çalışma temposunda dahi bana vakit ayıran, yol gösteren, bilgi ve tecrübesini benimle paylaşan Mehmet Eroğlu'na teşekkür ederim. Tüm hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini her zaman hissettiğim, eğitim hayatım boyunca yanımda olan annem Fikriye Aksoy ve sürecin başından sonuna kadar her düştüğümde pes etmeme izin vermeyen abim Cem Aksoy'a teşekkürlerimi bir borç bilirim. Kendisiyle dünyaya ikiz kardeş olarak gelme şansına sahip olduğum beni benden daha iyi anlayan her zaman vaktini, sevgisini, ilgisini ve şefkatini hiç esirgemeyen Ceyda Özcan'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ceyhun AKSOY

ÖZET

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA KİŞİLİK TİPLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ORDU İLİ ÖRNEĞİ

Amaç: Farklı kişilik özellikleri çalışanların işten ayrılma niyetine etki edebilmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının kişilik tiplerinin belirlenmesi ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisini incelemektir. Ayrıca kişilik türleri ve işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlere göre farklılıklarını belirlemektir.

Gereç ve Yöntem: Bu çalışma Ordu İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu ve özel hastanelerinde görev yapan (doktor, hemşire, tıbbi sekreter-hasta kabul, hasta bakıcı, sağlık teknikeri-teknisyeni) 467 sağlık çalışanı üzerinde yapılmıştır. Araştırma verileri SPSS ve AMOS programından yararlanılarak analiz edilmiş ve güvenilirlik, geçerlilik, korelasyon, t testi ve tek yönlü varyans analizleri gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Araştırmada kişilik boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarının işten ayrılma niyetiyle anlamlı bir ilişkisi olduğu ve bu boyutların işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği, uyumluluk ve gelişime açıklık boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmadığı ve etkisinin olmadığı görülmüştür. Kişilik tiplerinin yaş ve cinsiyete göre farklılaşmadığı medeni duruma göre işten ayrılma niyetinin farklılaştığı yapılan analizler ile tespit edilmiştir.

Sonuçlar: Kişilik boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarının işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve negatif yönde etkilediği, uyumluluk ve gelişime açıklık boyutlarının işten ayrılma niyetiyle anlamlı bir ilişki/ etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşten ayrılma niyeti, kişilik tipleri, sağlık çalışanları

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TYPES AND TURNOVER INTENTION IN HEALTH WORKERS: ORDU PROVINCE

EXAMPLE

Aim: Different personality traits may affect employees' turnover intention. The aim of this study is to determine the personality types of health care workers and to examine their relationship with turnover intention. In addition, to determine the differences between personality types and turnover intention according to demographic variables.

Material and Method: This study was conducted on 467 health care workers (doctors, nurses, medical secretaries-admissions, patient caregivers, health technicians-technicians) working in public and private hospitals affiliated to Ordu Provincial Health Directorate. The research data were analyzed using SPSS and AMOS software and reliability, validity, correlation, t-test and one-way variance analyses were performed.

Results: In the study it was observed that extraversion, conscientiousness and neuroticism dimensions of personality have a significant relationship with turnover intention and these dimensions negatively affect turnover intention, while there is no significant relationship between the dimensions of agreeableness and openness to improvement and turnover intention. It was determined by the analysis that personality types do not differ according to age and gender, but turnover intention differs according to marital status.

Conclusions: It was concluded that extraversion, conscientiousness and neuroticism dimensions have a significant relationship with turnover intention and affect it negatively, while agreeableness and openness to improvement dimensions have no significant relationship/effect with turnover intention.

Keywords: Turnover intention, personality types, healthcare workers

İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ	I
TEŞEKKÜR	II
ÖZET	III
ABSTRACT	IV
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
TABLolar DİZİNİ	IX
SİMGELER VE KISALTMALAR	X
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	2
2.1. Kişilik	2
2.1.1. Kişiliğin Temel Özellikleri.....	2
2.1.2. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Faktörler.....	3
2.1.2.1. Genetik Faktörler.....	3
2.1.2.2. Ailesel Faktörler	3
2.1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler.....	3
2.1.2.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler	4
2.1.2.5. Diğer Faktörler	4
2.1.3. Kişilik Kuramları.....	5
2.1.3.1. Freud'un Kişilik Kuramı	5
2.1.3.2. Fromm'un Kişilik Kuramı	6
2.1.3.3. Jung'un Kişilik Kuramı	7
2.1.3.4. Adler'in Kişilik Kuramı	8
2.1.3.5. Horney'in Kişilik Kuramı	8
2.1.3.6. Beş Faktör Kişilik Kuramı	9
2.1.4. Kişiliğin Sonuçları.....	11
2.2. İşten Ayrılma Niyeti	12
2.2.1. İşten Ayrılma Niyetinde Etkili Faktörler.....	12
2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Aşamaları	13
2.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Modelleri	14
2.2.3.1. Marc ve Simon Modeli	14

2.2.3.2. Mobley Modeli	15
2.2.3.1. Steers ve Mowday Modeli.....	16
2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	16
2.2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	17
2.2.6. Sağlık Çalışanlarında İşten Ayrılma Niyeti.....	18
2.2.7. İşten Ayrılma Niyeti ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	19
2.2.8. Beş Faktör Kişilik ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlgili Yapılan Çalışmalar ...	20
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	21
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	21
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	22
3.3. Verilerin Toplanması.....	22
3.4. Verilerin Analizi	23
3.5. Araştırmanın Etik Yönü	24
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	24
4. BULGULAR.....	25
4.1. Demografik Veriler	25
4.2. Güvenirlik Analizi.....	26
4.3. Geçerlik Analizi	27
4.4. Hipotez Analizleri	28
4.5. Hipotez Test Sonuçları	33
5. TARTIŞMA	34
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	37
6.1. Sonuçlar.....	37
6.2. Öneriler.....	37
KAYNAKLAR	39
EKLER.....	48
EK 1. Enstitü Yönetim Kurulu Kararı.....	48
EK 2. İl Sağlık Müdürlüğü İş Birliği Protokolü.....	49
EK 3. İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni Komisyon Kararı.....	50
EK 4. Etik Kurul İzni	51
EK 5. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Kullanım İzni	52
EK 6. Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	53

EK 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Kullanım İzni.....	55
EK 8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	55
ÖZGEÇMİŞ.....	56

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa No
Şekil 2.1. Abelson İşten Ayrılma Süreci Aşamaları	13
Şekil 2.2. Mobley Bağlantı Modelinin 10 Aşama Üzerine Kurgulanmış Şekli.....	15
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	21
Şekil 4.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Birinci Düzey DFA.....	28

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa No
Tablo 2.1. Cattell ve Mead 16 Temel Kişilik Tablosu	2
Tablo 2.2. Mobley İşten Ayrılmaların Sonuçları Tablosu.....	18
Tablo 4.1. Demografik Veriler	25
Tablo 4.2. Cronbach's Alpha Değerleri	27
Tablo 4.3. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	27
Tablo 4.4. Kişilik Tipleri Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyetine Ait İlişki ve Etki Analizi	29
Tablo 4.5. Yaş Değişkenine Göre Kişilik Tipleri Analizi	30
Tablo 4.6. Cinsiyet Değişkenine Göre Kişilik Tipleri Analizi	31
Tablo 4.7. Yaş Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Analizi.....	31
Tablo 4.8. Cinsiyet Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Analizi	31
Tablo 4.9. Medeni Durum Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Analizi	32
Tablo 4.10. Hipotez Test Sonuçları.....	33

SİMGELER VE KISALTMALAR

- AGFI** : Adjusted Goodness of Fit Index
- AMOS** : Analysis of Moment Structures
- DFA** : Doğrulayıcı Faktör Analizi
- GFI** : Goodness of Fit Index
- NFI** : Normed Fit Index
- RMSEA** : Root Mean Square Error of Approximation
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences
- TLI** : Tucker-Lewis Index

1. GİRİŞ

İşten ayrılma niyeti bir çalışanın bağlı olduğu örgütten ayrılmaya dair bilinçli olarak karar vermeye niyette bulunmasıdır (Bartlett, 1999). İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). Kişilik bireyin özelliklerinin olaylara ve diğer insanlara karşı duyuş ve düşünüşlerinin kendine özgü görüntüsü olarak tanımlanmaktadır (Yelboğa, 2006). Kişiliğin meydana gelmesinde kalıtsal ve çevresel faktörler bireyin dünyaya gelmesiyle beraber iç içe geçerler. Kişilik oluşumunda sürekli olarak iç ve dış uyarıcılarla birlikte genetik aktarım, ailesel, sosyal ve kültürel yapı gibi birden fazla faktör etkili olmaktadır (Tatlıoğlu, 2014). Kişilik özellikleri farklı şekillerde ifade edilebildiği için kişilik özellikleri açısından farklı kuramlar ortaya atılmıştır. Literatürde yaygın olarak referans alınan kuramlar psikanalitik, davranışsal, hümanistik, özellik ve faktör teorileridir (Şeyma, 2022). Bu kuramlar kişiliği neden-sonuç ilişkisi bağlamında varsayımsal olarak ifade etmekte ve kişilik yapılarını bütünleştirmede yetersiz kalmaktadır. Beş faktör kişilik kuramı davranışlar ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin sistematik bir şekilde incelenmesini sağlama ve kişilik yapılarını bütünleştirmede kullanışlı kabul edilmektedir (Tekin vd., 2012). Beş faktör kişilik sırasıyla dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve gelişime açıklık boyutlarından meydana gelmektedir (McCrae ve Costa, 1987). İşten ayrılma niyetinin irdelenmesi ve anlaşılması örgütler için son derece önemlidir. Sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine literatürde fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda yapılacak olan bu araştırma çalışmalara kaynak oluşturması açısından önemlidir. Bu çalışma Ordu ilinde sağlık hizmeti veren kamu ve özel hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin saptanması amacıyla yapılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kişilik

Kişilik bireylerin düşünsel, duygusal, davranışsal tepkilerini, farklılıklarını belirleyen süreklilik gösteren özellikler ve eğilimler bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Berens ve Nardi, 1999). Bir başka tanımda kişilik farklı durumlara verilen öğrenilmiş davranış kalıpları olarak açıklanmakta ve bireye özgü diğerlerinden ayırt edici davranışları kapsamaktadır (Özkalp ve Kırrel, 2003). Kişiliğin karmaşık ve dinamik bir yapıyı barındırması farklı araştırmacılar tarafından incelenmesi kavram tanımlamasında fikir birliğine varılabilen bir tanım yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda kişiliğin irdelenmesi ve kişilik özelliklerinin açıklanması gerekmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013).

2.1.1. Kişiliğin Temel Özellikleri

Kişilik özelliklerinin tanımlanması ve sınıflandırılmasıyla ilgili yapılan çalışmalar kişiliğe dair çok geniş bir yelpaze oluşturmuştur (Somer vd., 2002). Cattell ve Mead (2008) temel kişilik özelliklerini belirlemiş Tablo 2.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Cattell ve Mead 16 Temel Kişilik Tablosu

Girişken	Çekingen
Çok zeki	Az zeki
Duygusallık-Nevrotiklik	Sabit—Ego gücü
Atılgan	Alçak gönüllü
Tasasız	Temkinli
Sorumlu	Tedbirli
Maceraperest	Utangaç
Yumuşak Huylu	İnatçı
Şüpheli	Güvenilir
Hayalci	Eli Çabuk
Açıkgöz	İçten
Endişeli	Sakin
Deneyimci	Tutucu
Kendine Yeten	Gruba Bağlı
Kontrollü	Disiplinsiz
Gergin	Rahat

2.1.2. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Faktörler

Kişiliğin meydana gelmesinde bireyin doğduğu andan itibaren aktarılmış kalıtsal özelliklerin dışında çevresinin de etkisi bulunmaktadır. Sadece bireyin özelliklerini değil bireyin bulunduğu çevreyi belirli ölçüde diğer insanlarla ortak yönlerini de içermektedir (Özer, 2013).

2.1.2.1. Genetik Faktörler

Kişiliği etkileyen faktörlerden biri genetikdir. Bireyin doğuştan getirdiği temel yapı genetik yolla aktarılır. Aktarılan bu temel yapının çevreyle etkileşimi kişiliğin oluşumunda etkili olmaktadır. Bireyin kişiliğini genetik faktörlerin yanı sıra çevre koşulları (aile, sosyokültürel ve coğrafi- fiziksel) da etkilemektedir (Uçak, 2015).

2.1.2.2. Ailesel Faktörler

Ailede edinilen tutum ve davranışlar bireyin kişiliğini yaşam boyu etkilemektedir (Şimşek ve Eroğlu, 2013). Bireye genetik aktarım yoluyla anne ve babadan genetik dışında dünyaya geldiği andan itibaren ailesinin sahip olduğu sosyo-kültürel ve ekonomik faktörlerde bireye etki etmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013).

2.1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

Doğumla beraber kişilik ve kültür ilişkisi başlar. Bu açıdan bireyin nasıl bir toplumda doğduğu önemlidir. Dünyaya gözlerini açan her birey doğduğu toplumun kültürel dinamikleriyle birlikte büyümektedir (İlbars, 1987). Engin (1990) kültür ile kişilik arasındaki ilişkinin incelediği çalışmasında kişilikle ilgili çıkarımlar şu şekilde ifade edilmektedir;

- Kişi doğup büyüdüğü ortamın kültürel özelliklerine göre davranış şekilleri ve düşünce kalıpları geliştirir. Böylece kimlik ve kişilik kazanmış olur.
- Bağlı olduğu kültüre özgü düşünce sistemi edinen birey biyolojik özelliklerinin bastırılmasıyla kültür tarafından sınırlandırılır.
- Kültürden etkilenen birey aynı zamanda kültürü de etkiler.

Kültürün bireyler üzerinde etkisi biliniyorken kişilik ve kültürü birbirinden ayrı ve bağımsız düşünmemiz yanlış olur. Bireyi var olduğu toplumun değerlerinden bağımsız değerlendirmek imkânsızdır. Toplumdaki kültürel değerlerin sağlam ve

güçlü olması kuşaklar arası kopuklukların önüne geçecektir. Bu bağlamda kültür-kişilik ilişkisinin birbirinden etkilenmemesi mümkün değildir (Engin, 1990).

2.1.2.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Bireyin doğup yaşamını devam ettirdiği coğrafi ve fiziki özelliklerin kişilik üzerinde etkisi vardır. Coğrafi faktörler doğrudan olduğu kadar dolaylı bir biçimde kişiliği etkilemektedir. Yine bireylerin yaşamını sürdürdükleri yeri değiştirmesi yerleştikleri bölgeye adapte olmalarına ve kişiliklerinde farklılaşmaya neden olmaktadır (Pihl ve Caron, 1980). Coğrafi özelliklerin toplumun antropolojik yapısı üzerinde yoğun bir etkisi olduğu bilinmektedir. Antropoloji ve toplum yapısının kişilik üzerindeki etkisi temel alındığında söz konusu coğrafi şartların kişiliği antropoloji üzerinden dolaylı olarak etkilediği gerçeğine ulaşılabilir. Kıyı ya da dağlık, kentsel ya da kırsal, sıcak veya soğuk olarak ayrılan coğrafi bölgelerdeki bireyler arasında ortaya çıkan farklılıklar bu duruma örnek olarak gösterilmektedir. Örneğin; kıyı kesimde ve iklimin sıcak olduğu bölgelerde yaşayan insanların geneli pozitif, sıcak bir davranış sergilediği, karasal ve soğuk iklime sahip yerlerde yaşayan insanların daha soğuk, ağırbaşlı ve katı bir mizaca sahip olduğu bilinmektedir (Erdoğan, 2007).

2.1.2.5. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşmasına etki eden faktörler genetik, ailesel, sosyal ve kültürel, coğrafi ve fiziki faktörler olup bunların dışında farklı faktörler de bulunmaktadır (Okutan, 2010). Kolasa (1979) göre bu faktörler;

Kitle iletişim araçları: Televizyon, dergi, internet, video gibi iletişim araçları bireylerin kişiliklerine doğrudan ya da dolaylı bir şekilde kitlelere mesaj yoluyla ulaşarak kişilikleri üzerinde önemli bir etki bırakmaktadır.

Doğum sırası: Ailede ilk doğan çocukların diğer kardeşlere nazaran daha zeki olduğu varsayımı öne sürülmektedir. Bu düşünce her ne kadar yaygın olsa da bu durum farklılık gösterebilmektedir. Aileler doğan ilk çocukta daha bilgisiz ve tecrübesiz olmalarından dolayı fazla ilgi göstermektedir. Sıralama açısından son doğan çocukta geçmişten gelen tecrübe ve bilginin etkisiyle daha rahat bir şekilde çocuk büyütülmekte, son çocuğun daha sosyal olmasına etki etmektedir. Ortanca çocuk ilk

ve son çocuğa göre ailede yer edinmek için daha fazla çaba göstermektedir. Bu açıdan doğum sırası bireyin kişilikleri üzerinde etkili olmaktadır.

Yetişkinler grubu: Bireyler içinde buldukları sosyal grup içerisinde sosyal bir varlık olarak davranışlarını yerine getirirken yetişkinleri kendilerine örnek alabilmektedir (Kolasa, 1979).

2.1.3. Kişilik Kuramları

Kişilik kuramları insan doğası, davranışların kökenleri ve kişilik gelişiminin nasıl gerçekleştiği gibi temel sorulara farklı cevaplar sunar. Kişiliği anlama çabası psikologların gözlemlerine ve bu gözlemler üzerine kurdukları teorilere dayanır. Kişilik kuramları olarak adlandırılan bu teoriler insanların neden belirli davranışlar sergilediğini bu davranışların içsel süreçlerle nasıl bağlantılı olduğunu ve bireylerin kişiliklerinin nasıl farklılaştığını açıklamaya yöneliktir. Bazı kuramlar kişilik üzerinde değişiklik yapma amacıyla çeşitli yöntemler önerir (Berger, 2006) Aşağıda çeşitli kişilik kuramları ana hatlarıyla açıklanmaktadır.

2.1.3.1. Freud'un Kişilik Kuramı

Freud (1989) kişiliğin ahlaki yönü üzerinde durmaktadır. Bireyin kişiliğinin oluşmasında hem fiziki ihtiyaçlarını giderme isteği hem de toplumsal sorumluluklar taşımasının beraberinde getirdiği çelişki önemli olmaktadır. Kurama göre kişilerin 3-6 yaşa kadar olan yaşamları kişiliğe büyük ölçüde etki etmektedir. Zihin id, ego ve süperegö olarak üç kısımdan oluşmaktadır. Zihnin parçaları fiziksel olmayıp sistemeldir. Kişilik tek bir bütünden değil parçalardan meydana gelmektedir. Bu parçalar kendine özgü ve benzersiz özellikler içermektedir. Bu parçalar bütün oluşturması için birbirleriyle etkileşim sağlamaktadır. Her parçanın bireyin davranışına etkisi bulunmaktadır (Freud, 1989). Zihnin sistemsal parçaları aşağıda açıklanmaktadır.

İd: Kişiliğin en ilkel ve içgüdüsel dürtülerini temsil etmektedir. İnsan zihninde oluşan cinsellik, açlık, ihtiyaç gibi isteklerimizin altında id yatmaktadır. Zihnin temel dürtülerimize, arzularımıza ve ihtiyaçlarımıza doğrudan cevap veren dürtüsel olan bilinçsiz kısmımızı oluşturmaktadır. Her yeni doğmuş bebeğin kişiliğinin tamamı id'den meydana gelmekte ancak daha sonraları ego ve süper ego kazanmaktadır. İd

bilinçdışı olduğu için mantıktan, gerçeklikten, gündelik yaşamdan uzak olmakla birlikte doğası gereği bencil ve arzudur. Haz ilkesine göre çalışan id kendini iyi hissettiriyorsa yapmalısın komutu verir ve enerji kaynağıdır. Bir organizma tüm enerjisini id'den alır. Enerji birikimini canlı bir şekilde dışarı atamazsa gerilim yaratır ve gerilimi boşaltmak ister. Bu yaklaşıma göre yetişkinlik dönemindeki psikolojik sorunların temelinde bebeklik dönemindeki dürtülerin, ihtiyaçların eksik giderilmesi ya da giderilememesi yatmaktadır (Freud, 1923).

Ego: İd'in, dış dünyanın doğrudan etkisiyle değişikliğe uğrayan parçasıdır. Kişiliğin tek bilinçli kısmıdır. Bireyin kendine dair düşündüğü, fark ettiği ve diğer bireylere yansıttığı tarafıdır. Ego gerçekten uzak olan id parçasıyla gerçek dış dünya arasında arabuluculuk işlevi görmektedir. Kişiliğin karar verme bileşeni olarak bilinen ego bireyin ihtiyaçlarını gidermek için seçenekler bulmaya çalışır (Freud, 1923).

Süper ego: Bireyin ailesinden, diğer insanlardan öğrendiği toplumsal değerleri ve toplumsal ahlakı kapsamaktadır. Bir dereceye kadar toplumun ahlaki değerlerini yansıtır ve kişi bazen toplumsal ahlak kurallarının ve kendi ahlakının farkındadır ancak süper ego yapma şeklinde bilinçsizce sinyal göndermektedir. Ahlaki bir vicdan olarak işlev görmektedir. Süper egonun işlevi id'in dürtüsel tarafını bilhassa toplum tarafından uygun görülmeven cinsellik ve hayvansal tutumları kontrol altına almaktadır. Süper ego iki yapıdan meydana gelmektedir. Bunlar vicdan ve ideal benliktir. Doğru olmayan bir tutum ve davranış sergilediğimizde vicdanımız yani iç sesimiz suçluluk duygusuyla egoya ceza vermektedir. İd'in arzu ve istekleri karşısında ego zayıf düşerse kişi kendini kötü hissetmektedir. Burada ego'nun ikinci yapısı olan ideal benlik kavramı ortaya çıkmaktadır. Bireyin nasıl olması gerektiğine dair hayali bir resmi simgelemektedir. Toplumun bir üyesi olarak nasıl davranacağımızı ve diğer insanlara nasıl davranmamız gerektiğiyle ilgilidir. Doğru bir düşünce ve davranışta bulunduğumuzda ödül mekanizmasını aksi durumda ise cezalandırılacağımızı düşünürüz (Freud, 1920).

2.1.3.2. Fromm'un Kişilik Kuramı

Bireylerin anlaşılması adına toplum karakterinin iyi irdelenmesi önemlidir (Altıntuğ, 2009). Fromm (1996) kuramında insanın farklı bir varlık olarak sorunlarını anlamaya ve çözüm önerileri getirmeye çalışmaktadır. İnsanı diğer canlılardan farklı

kılan bedensel görünümü, fizyolojik işlevi ve organik güdüleridir. Örneğin; açlık, susuzluk, cinsellik, savunma gibi. Üstün zihinsel becerileri ile kendine özgü bir varlıktır. Kişiliğin gelişimi özgürlük korkusu çerçevesinde açıklanmakta ve insanların davranışlarını motive eden ihtiyaçlar fizyolojik ve varoluşsal olarak ikiye ayrılmıştır.

Fizyolojik ihtiyaçlar: İnsanlar ve hayvanlarla birçok ortak noktamız var olup bunlar daha çok fizyolojik ihtiyaçların ortaya çıkması ile oluşan organik dürtülerdir.

Varoluşsal ihtiyaçlar: İnsanları diğer canlılardan ayıran insana özgü bir ihtiyaçtır. Karşılanmaları oldukça güçtür. Doğadan kopması sonucunda doğa karşısında kendisini zayıf gören insan diğer insanlara teslim olma, güç ve sevgi yoluyla bağ kurma gibi ihtiyaçlar hissetmektedir. Bu ihtiyaçlar evrim sürecinde ayrı bir tür olmamızın doğal sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaçların nasıl karşılanması gerektiği biyolojik olarak belirlenmemiştir. Varoluşsal ihtiyaçların herhangi birinin eksik karşılanması ya da karşılanamaması birey için psikolojik sorunlara sebep olmaktadır (Fromm, 1996).

2.1.3.3. Jung'un Kişilik Kuramı

Jung (1971) cinsel dürtülerin fazla abartıldığını diğer dürtülerinde cinsel dürtüler kadar etkili olduğunu belirtmiştir. Bireylerin amaçlar edinmeleri ve amaçlarını gerçekleştirmek için çabalamaları gerektiğini savunmuştur. Kuram üç temele dayanmaktadır. Bireyin edindiği deneyimlerin gelecek ile ilgili beklenti içinde olmasının bireyin davranışını ve kişiliğini etkilediğini ikincisi bireyin yaratıcı düşüncesinin sürekli gelişme gösterdiği son olarak ise bireyin kişiliğinin çevresiyle etkileşim halinde olan açık bir sistemden meydana geldiğini belirtmiştir. Kurama ait boyutlar aşağıda açıklanmaktadır.

Duyusal/Sezgisel: Duyusal özellikler barındıran kişiler tecrübelerini duyusal olarak algırlar. Gerçek ve somut bilgi edinirler. Çevrelerinde olup biten şeylere karşı dikkatli davranırlar. Organize hareket eder ve planlıdırlar. Sezgisel özellikteki kişiler ise altıncı hislerine dayanarak bilgi edinirler.

Düşünsel/Duygusal: Düşünsel kişilik özellikleri gösteren kişiler olaylara akılcı bir şekilde yaklaşırırlar ve nesnel bir tavır sergilerler. Bu özelliklere sahip kişilerde rasyonellik, tutarlılık ön plandadır. Neden sonuç ilişkisi kurarlar. Duygusal kişiler ise öznel karar alırlar ve duyguları ön plandadır.

Dışadönüklük/İçedönüklük: Dışadönük bireyler daha çok enerji dolu insanlar olup diğer insanlarla etkileşim ve iletişim kurmalarıyla enerji kazanırlar. İçedönükler ise kendi başlarıymayken enerjiktirler ve mutlu olurlar. İçedönük insanlar enerjilerini yalnız olduklarında kazanırlar.

Yargılama/Algılama: Kişinin karar verme aşamasında bilgi toplayıp toplamadığının anlaşıldığı aşamayı ifade eder. Yargısal tipteki bireyler dış dünya ile olan ilişkilerinde düzenli ve yapıcı bir tutum gösterirler. Yargısal özelliklere sahip kişiler karar vermeden önce bilgi toplar, düzenli ve planlı hareket ederler. Algısal özellikteki kişiler ise karar vermeden önce bilgi toplamazlar ve esnek davranırlar (Jung, 1971).

2.1.3.4. Adler'in Kişilik Kuramı

Adler (1985) bireylerin yaşam tarzları, eşitlik, doğum dönemi, aile eğitimi gibi önemli konulara ağırlık vererek bireyleri bağlı oldukları sosyal ortamlar çerçevesinde değerlendirmiş ve grup içerisinde yer alan diğer bireylerle etkileşimde olan bir varlık olarak ele almıştır. Kişilerin yapılarını saldırgan ve saldırgan olmayan şeklinde ikiye ayırmaktadır. Bu iki yapı dışında neşeli olma, düşünme ve anlatım tarzı, kibirli olma, boyun eğme, dindar olma ve şanssızlık gibi belirli özelliklere odaklanmaktadır. Saldırgan yapıdaki bireylerde kendini beğenme, kıskançlık gösterme, düşmanlık sergileme, cimri olma ve kindarlık gibi özellikler bulunurken saldırgan olmayanlarda ise kendini soyutlama, korku ve uyum sağlamada azalma görülmektedir (Adler, 1985).

2.1.3.5. Horney'in Kişilik Kuramı

Horney (2021) kişiliği kültür ve nevrotilik üzerinden açıklamaktadır. Bir kültürdeki bireylerin çoğunluğunun benzer sorunlarla karşılaşılıyor olması bu sorunların kültürde var olan yaşam koşulları tarafından yaratıldığını kültürel zorlukların ruhsal çatışmalardan sorumlu olduğunu belirtmektedir. Bunu ifade ederken gözlemlenebilir tutumlar üzerinden sınıflandırma yapmıştır. Gözlemlenebilir tutumlar;

Duygusal yakınlık gösterme ve görmeye ilişkin tutumlar: Nevrotik bireylerin baskın taraflarından biri başkalarından duygusal yakınlık görmeye ya da onay almaya aşırı bir biçimde bağımlı olmaları, kendi yaşamının önemi öteki kişilerin sahip olduğu

gerçek önemle orantısızdır. Onaylanma ve sevgi açlığının farkında olmazlar ancak istedikleri ilgi gelmediğinde hassasiyet gösterirler.

Benlik değerlendirmesine ilişkin tutumlar: Başkalarına bağımlı olma isteğiyle açığa çıkan içsel güvensizlik nevroitiklerde aşağılık ve yetersizlik duyguları olarak ortaya çıkmaktadır.

Kendini ortaya koyma: Kendi isteklerini ifade etme, kendi çıkarları için eyleme geçme, düşüncesini açıklama, ilişkisini ifade edebilme ve ilişki başlatmak istediği insanları seçme konusunda ketlenmeleri vardır. Nevrotikler kendilerini çoğu kez saldırıya karşı korumakta ya da başkalarının isteklerine boyun eğmek istemediklerinde yetersiz kalmaktadır.

Saldırganlık: Kendini ortaya koyma tutumlarının tersine birisiyle zıtlasma, saldırganlık gösterme, küçümseyici davranma, zarar gösterme davranışları ya da düşmanca davranış biçimini ifade etmektedir.

Cinsellik: Cinselliğe karşı takıntılı olma ya da cinsel eylemlerde zorlanmalar olarak ifade edilebilir (Horney, 2021).

2.1.3.6. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişiliğin tanımlanmasında kişiliğin yapısal özelliklerini araştıran kuramcıların ortaya koyduğu sıklıkla kullanılan kişilik modellerinden biridir. Kuramın temelinde kişilik özelliği bireyin davranışlarının zaman içerisinde istikrar ve tutarlılık göstermesi kişiliğin karakteristik yönünü ifade etmektedir (Soto ve Jackson, 2013). Kişilik özellikleri üzerine yapılan çalışmada diğerlerine göre daha baskın olan ve sıklık gösteren beş faktör sırasıyla; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık, nevroitiklik (duygusal denge) ve gelişime açıklık olduğu belirlenmiş bu faktörlere “Büyük Beşli” adı verilmiştir (Goldberg, 2013).

Dışadönüklük: Hayat sevinci yüksek, heyecan dolu, neşeli, girişken ve sosyal becerileri yüksek bireylerdir. Dışadönük bireyler pozitif duygu eğilimindedirler (McCrae ve John, 1992). Bu bireyler diğerleriyle kolay iletişim kurar ve kendini rahat hisseder. Kendilerini açma ve eyleme geçmede yatkındırlar (Tatlıoğlu, 2014).

Uyumluluk: Bu kişilik özelliklerine sahip bireyler anlayışlı, iş birliğine katılım sağlayan, kişiler arası ilişkilerde dostane davranan, yakınlık gösteren ve güven veren

bireylerdir (Glass vd., 2013). Uyumlu olmayan bireyler ise iş birliğine yaklaşmayan, kaba davranan, etrafına hasetlik gösteren, bencil davranan, etrafına karşı umursamaz davranan, empati kuramayan ve oldukça kıskançlık gösteren bireylerdir (Digman, 1990). Uyumluluk boyutunun pozitif ucundaki niteliklere çok fazla sahip olmanın aynı biçimde uyumsuzluğa işaret edeceği açıklanmaktadır. Çünkü aşırı seviyede uyumluluk özellikleri ortaya koyan kişiler toplumsal kabul görmeye çok fazla bağımlı ve kendini uygun biçimde ortaya koyabilme yeteneği hususunda yetersiz kişilerdir. Bu açıdan bakıldığında bireyin diğerleri üzerinden davranış geliştirmesi kendilerini yok saymalarına ve yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır (Bernardin vd., 2000).

Sorumluluk: Sorumluluk algısı yüksek olan bireyler çalışkan olma, işine düşkünlük gösterme, sorumluluk alma, hedef ve amaçlar edinme ve onlara ulaşmak için çaba gösterme gibi birtakım özelliklere sahiptirler. Tam tersi özelliklere sahip bireylerde ise dağınık olma, sorumluluk alamama, dikkatsiz davranma, özen göstermeme davranışlar gözlenmektedir (Johnson ve Ostendorf, 1993). Sorumluluk boyutun ilerletici olduğu kadar ketleyici taraflarının olduğu ifade edilmektedir. İlerletici tarafında bireyin başarıya güdüsü, çalışma azim ve kararlılığı belirleyici olmaktadır. Ketleyici tarafının belirleyicilerini ise bireylerde ahlaki bağlamda gözlenen titizlik sergileme ve tedbirli davranma olarak açıklamak mümkündür (Somer vd., 2002).

Nevrotiklik: Duygusal denge boyutu olarak bilinen bu boyut genel anlamda araştırmacılar tarafından nevroitiklik olarak ifade edilmektedir. Nevrotikliğin temelini anksiyete, depresyon, kızgınlık gibi olumsuz duygulardan oluştuğu araştırmacılar tarafından ortak fikir olarak kabul edilmektedir (Costa ve McCrae, 2010). Duygusal dengesizliği fazla olan bireyler çevresini daha negatif görmeye bilhassa belirsiz özellikteki uyarıcıları olumsuz ya da tehdit içerici özellikte değerlendirmeye eğilimlidir. Genelde üzüntü, öfke gibi negatif duygulara meyilli insanlar uyumsuz, olaylar karşısında çok stres yaşarlar. Bu tip duygulara yatkın olmayarak çevresi ile barışık, uyumlu bireylerde duygusal denge düzeyi düşüktür (Watson ve Clark, 1984).

Gelişime Açıklık: Gelişime açıklık faktörü bazı araştırmacılar tarafından zekâ ve yeteneğin bir yansıması olarak ele alınırken bazıları tarafından ise kültürel bir bakış açısıyla ifade edilmektedir (Somer vd., 2002). Bu boyutta bireylerin alışkanlarının

dışında yeni deneyimlere açık olma durumları ifade edilmektedir. Gelişime açık insanlar genellikle yaratıcılık gerektiren işlerde oldukça başarılı olmakla beraber gelişime açık olmaları nedeniyle aniden gelişen olaylar karşısında uyumlu olup esnek davranış sergileyebilirler. Gelişime açık bireyler hayal kurmayı seven, meraklı ve yeni deneyimler edinmeye istekli iken gelişime açık olmayan bireyler ise insanlardan uzak durmayı, alışılmışın dışına çıkmamayı tercih etmektedirler (McCrae, 1994).

2.1.4. Kişiliğin Sonuçları

Performans: Çalışma hayatındaki bireylerin işlerindeki performansı bireyin davranışlarının diğer tüm yönlerindeki gibi kişinin kişilik özelliklerinin ve mevcut durumunun ortak bir fonksiyonudur. Çalışan bireyler görevlerini yerine getirirken çeşitli ortam ve durumlara maruz kalırlar. Mevcut işlerinde beklenti içinde olmaları, çalışırken edindikleri roller, işe yönelik talepleri, beraber çalıştıkları arkadaşları, yöneticileri, örgüt yapısı ve diğer faktörler çalışanın davranışlarına etki etmektedir. Bunun yanı sıra günlük deneyimlerin kişisel özellikler ve davranışlar üzerinde belirleyici olduğu bilinmektedir (Robertson vd.,1999).

Öznel İyi Oluş: Bireyin hayatına dair değerlendirmelerinin ve olaylara gösterdiği duygusal tepkilerinin bir sonucu olarak olumlu duyguların daha fazla olumsuz duyguların ise daha az yaşanmasını ifade etmektedir (Diener, 1984; Myers ve Diener, 1995). Bireylerin öznel iyi oluş hali ile kişilik özellikleri arasında bağlantı bulunmaktadır. Bireylerin dışadönüklük düzeyinin yüksek olması öznel iyi oluş halini pozitif yönde nevroitiklik düzeyinin yüksek olması ise öznel iyi oluş halini negatif yönde etkilemektedir. Sorumluluk, gelişime açıklık ve uyumluluk değişkenleri ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır (Doğan, 2013).

Tükenmişlik: Sahip olunan enerjinin güç kaynaklarını fazlaca tüketmenin getirdiği düşüş yaşama, tükenme halini ifade etmektedir (Freudenberger, 1974). Yapılan bir çalışmada çalışanlarının tükenmişlikleri üzerinde dışadönüklük ve sorumluluk özelliklerinin negatif yönde nevroitiklik kişilik özelliklerinin ise pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu uyumluluk ve gelişime açıklık özelliklerinin etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Süren vd., 2016).

Öz-yeterlilik: Bireyin performans gösterebilmesi için gerekli etkinlikleri düzenleme ve başarılı bir şekilde gerçekleştirebilme kapasiteleri hakkında kendine dair

yargısı olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1982). Öz yeterliliğin kişilik özelliklerinden gelişime açıklık, dışadönüklük ve sorumluluğu pozitif yönde etkilediği nevroitiklik özelliğinin ise öz yeterlilik ve kolektif yeterlilik algısını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Kılıç, 2013).

Yabancılaşma: Bireyin kendi dünyası ve doğal dünya ile olan ilişkisindeki kesintiler yabancılaşma olarak ifade edilmektedir (Nettler, 1957). Yabancılaşma durumunun çalışanların nevroitiklik ve sorumluluk kişilik özelliklerinden pozitif yönde etkilendiği gelişime açıklık, uyumluluk ve dışadönüklük özelliklerinin etkisinin olmadığı özelde de kendine yabancılaşma durumunun nevroitiklik, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinden pozitif yönde etkilendiği, gelişime açıklık ve dışadönüklükten etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır (Develioğlu ve Tekin, 2013).

Yalnızlık: Öznel bir yaşantı olarak tanımlanan yalnızlık karmaşık, sıkıntılı durum ve duyguları ifade etmektedir (Gün, 2006). Beş faktör kişilik özelliklerinin nevroitiklik boyutu ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif diğer boyutlarla negatif ilişki olduğu görülmektedir (Sazlaya ve Parlak, 2018).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti bireysel-örgütsel ihtiyaçların karşılanmaması sonucunda çalışanlarda oluşan iş ilişkisi bitirme ve kurumdan ayrılma isteği; çalışanın kurumdan ayrılmadan önceki süreçte ayrılma plan ve düşüncesine sahip olması; çalışanın çalıştığı kurumdan ayrılmayı planlayarak gerçekleştirme isteği ve bu isteğin sürekliliği olarak tanımlanabilir (Öge, 2021). İşten ayrılma eyleminin ön belirtisi olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma fikrinin oluşması yeni iş alternatifleri arama, alternatif iş imkânlarını değerlendirmeyi, işte kalmayı ya da terk etmeyi kapsamaktadır (Addae vd., 2006).

2.2.1. İşten Ayrılma Niyetinde Etkili Faktörler

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993).

Bireysel faktörler: Çalışanların yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi demografik parametreler bireysel faktörler kapsamında yer almaktadır. Yaş açısından yaşı ileride olan çalışanların daha düşük düzeyde, cinsiyet

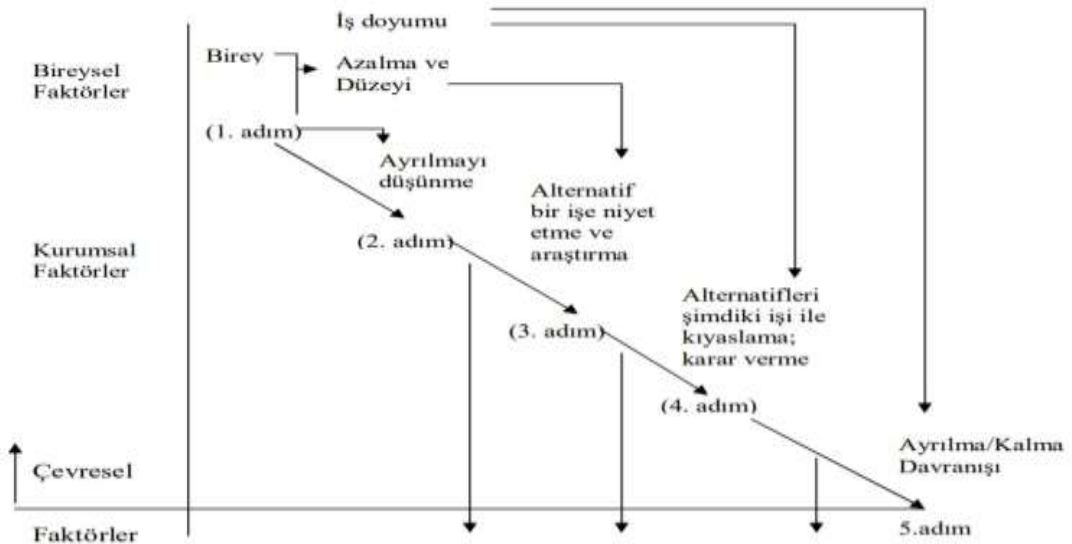
açısından erkek bireylerin daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti sergilediği belirtilmektedir. Çalışma süresinin uzunluğu örgütte kalma kararında etkili olabilmektedir. Çalışanların eğitim düzeyinin artması da işten ayrılma niyetini artırıcı bir unsur olarak görülmektedir. Ayrıca çalışanların yaşam şartları, motivasyon kaynakları bireysel faktörler kapsamında yer almaktadır (Yılmaz, 2019).

Örgütsel faktörler: Çalışma koşullarındaki olumsuzluklar, ücret politikalarının düzensizliği, örgüt içi kaynakların yetersizliği, ulaşım kolaylığı olmaması, örgütün fiziki alanının yapısı, yapılacak işin özellikleri ve zorluk derecesi, çalışanların örgüt içinde zorlanması, insan kaynakları yönetiminin etkin olmaması, sosyal olanaklar veya yan hakların az olması ya da hiç olmaması, süreçlerin iyi yönetilmemesi gibi birtakım unsurlar işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Heybetzade, 2019).

Çevresel faktörler: Ülkenin ekonomik düzeyi, alternatif iş imkânları, işe ulaşım şartları, çalışan eşlerin işlerinde meydana gelen değişiklik, çocukların eğitim ihtiyaçları gibi ailesel sebepler çevresel unsurları kapsamaktadır (Yavan, 2017).

2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Aşamaları

Abelson (1986) işten ayrılma niyetini beş aşama olarak ifade etmektedir. Şekil 2.1.'de bu süreç gösterilmektedir.



Şekil 2.1. Abelson İşten Ayrılma Süreci Aşamaları

- Birinci Aşama: Çalışan içinde bulunduğu şartlara göre elindeki işi değerlendirir ve işten ayrılma sürecini başlatmış olur.
- İkinci Aşama: Çalışan istifa etme durumunda olabilecek yeni işinin ücret ve imkânlarını düşünür. Bu aşamada iş değiştirme sürecinin katlanılabilir ve kolay olması önemli bir etkidir.
- Üçüncü Aşama: Çalışan işten ayrılmaya niyet eder ve aktif olarak alternatif iş ve işleri aramaya başlar. İşle doğrudan alakalı olmayan, eşlerden birinin hâlihazırdaki işini değiştirmesi ya da yüklenilen ek sorumluluklar da alternatif iş arama ihtiyacını meydana getiren önemli unsurlardandır. İş arama sürecinin bitmesinin ardından çalışan bütün seçenekleri değerlendirir. Mevcut işindeki memnuniyet ve tatmin seviyesinin yüksek olması çalışanı yeni alternatiflere itebilir ya da elindeki alternatifleri eleyebilir ve iptal edebilir.
- Dördüncü Aşama: Çalışan elindeki iş ile diğer alternatif olabilecek işler arasında kıyaslama yaparak mevcut işinde kalma ya da ayrılma hususunda karar verir.
- Beşinci Aşama: Son aşamada ise çalışan ya mevcut işinde kalmaya karar verir ya da ayrılır. (Abelson, 1986).

2.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Modelleri

İşten ayrılma niyetine yönlendiren davranışın anlaşılabilmesi için bu süreci ve sürece etki eden faktörleri açıklamaya çalışan birçok model bulunmaktadır (Sari, 2022). Bu modeller aşağıda açıklanmaktadır.

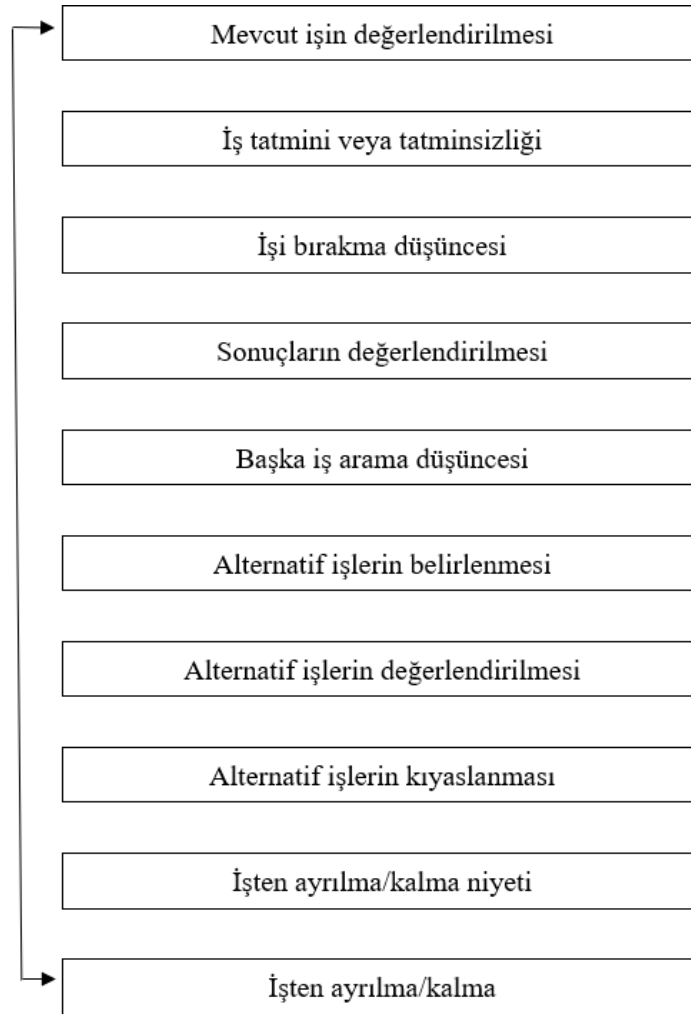
2.2.3.1. Marc ve Simon Modeli

Çalışan katkısı ve örgüt teşvikleri arasında bir denge olması gerektiğine dayanan bu teoriye göre dengeyi sağlayan faktörler algılanan ayrılma arzusu ve algılanan ayrılma kolaylığının olmasıdır. Algılanan ayrılma arzusunun belirleyicileri örgütsel büyüklük ve iş tatminidir. Çalışanın yaşı, cinsiyeti, kıdemi ve yetenekleri algılanan ayrılma kolaylığını etkilemektedir (Bowen ve Siehl, 1997). Bu teoriye iki anlam yüklenmiştir. İlk olarak çalışanın mevcut işindeki şartlardan ve sosyal haklardan memnun olması, iş tatmini ve yer değişikliği serbestisi (terfi imkânlarını) olarak ifade

edilmektedir. İkinci anlam olarak ise çalışanın işletme dışında ulaşabileceği imkânlarla ilgilidir. İşletme dışında yetkin olduğu konularda ne kadar çok iş imkânına ulaşabilirse işler arasındaki hareketi de o kadar kolay olacaktır (Demirkıran ve Erdem, 2014; Holtom vd., 2008; Ngo-Henha, 2017).

2.2.3.2. Mobley Modeli

Mobley, bağlantı modelini 10 aşama üzerine kurgulamıştır (Mobley, 1977). Şekil 2.2’de gösterilmiştir.



Şekil 2.2. Mobley Bağlantı Modelinin 10 Aşama Üzerine Kurgulanmış Şekli

Bu modelde çalışan ilk aşamada mevcut işini değerlendirir ve memnun olup olmama durumuna göre ikinci aşamaya geçer bu aşamada eğer çalışan işinden memnunsu süreç sona erer ve mevcut işinde kalmaya devam eder ancak mevcut

işinden memnun değilse yol ayrımına girilerek diğer aşama olan işi bırakma düşüncesi başlamaktadır. İş bırakma düşüncesi dördüncü aşama olan sonuçların değerlendirilmesi aşamasına iter. Bu aşamada işten ayrılmanın beraberinde getireceği maddi ve manevi sonuçları üzerinde hesap yapar. Değerlendirme sonrası iş aramanın daha olumlu olacağını düşünürse beşinci aşama olan iş arama düşüncesi sürecini başlatır ve başka iş aramanın maliyetlerine katlanarak altıncı aşamaya geçer. Bu aşama sonrası iş arama niyetinin gerçekleştiği sürece girilerek yedinci aşama olan diğer alternatif işler değerlendirilir. Sekizinci aşamada ise bulunan alternatif işler arasında kıyaslama yapılır. Sonraki aşama olan dokuzuncu aşamada işten ayrılma/kalma niyeti oluşturulur. Onuncu ve son aşamada karar verilerek sonuçlandırılır (Mobley, 1977).

2.2.3.1. Steers ve Mowday Modeli

Bu modelde çalışanların işten ayrılma ya da işte kalma niyetini belirleyici üç farklı unsur açıklanmaktadır. Bunlar; çalışanların işe yönelik beklenti ve değerleri, işe yönelik duygusal tepkileri (iş tatmini, örgüte bağlılık, işe bağlılık), işten ayrılma ya da kalma niyetleridir. İşle ve örgütle ilgili bilgilerinin varlığı unsurların açıklanmasında belirleyicidir. Çalışanların işe yönelik beklenti ve değerleri ile örgüt içi ve örgüt dışı faktörlerden etkilenen iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe bağlılığı çalışanların işten ayrılma veya kalma niyetlerinde etkili olmaktadır. Ekonomik durum ve pazar koşullarına göre çalışanlar alternatif iş fırsatlarından tercih edilebilecekleri seçimleri değerlendirirler. Burada çalışanlar işten ayrılma niyetinde bulunsalar bile alternatif istihdam olanaklarının olmaması halinde işsiz kalmayı göze alamazlar (Lee ve Mowday, 1987).

2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

İşten ayrılma niyetinin sonucu olarak en büyük zarar şüphesiz maddi olmaktadır. Örgütler işe alım sürecinde ilave harcamalarda bulunurlar. Ayrıca işin aksaması veya durması gibi felaket durumlarda örgüte ek maliyet ve zarar olarak yansımaktadır. Personel devrinin süreklilik kazanması örgütleri dış çevresinde ve rakipleri karşısında olumsuz imaj sergilemeleri durumunda bırakır. Tüm bu olumsuzlukların önüne geçmek adına insan kaynakları birimlerine önemli görevler düşmektedir. Örgütlerin çalışanların işten tatmin olmalarına, örgütsel bağlılık göstermelerine önem vererek işten ayrılma niyeti içinde olan çalışanları bu düşüncesinden uzaklaştırıcı faaliyetlerde

bulunmaları gerekmektedir (Tarakçı ve Öneren, 2018). Sanderson (2003)'e göre işten ayrılma niyetinin önlenmesine yönelik adımlar şu şekildedir;

İşe doğru kişiyi alma; işten ayrılma niyetinin oluşması çalışan/örgüt uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. İşe alım sürecinde temel becerilerin analizini iyi yapmalı ve uygun bir süreç yürütülmelidir.

Entegre olun; çalışma ortamında ilk zamanlarda çalışanın uzun vadede bağlılığı için zemin oluşturulmalı, yeni çalışanın başarısı için örgütsel güven bağlılık gösterilmelidir.

Büyüme fırsatları sunma; çalışana örgüt içinde gelişme kaydedebileceği, ilerleyip büyüyebileceği hissettirildiğinde örgütte kalma ihtimalleri de artacaktır.

Katkıları belirleyin; çalışanın ilgi ve becerilerine göre çalışana uygun çalışma seçenekleri sunulmalıdır.

Grupları motive edin; çalışanlar için tek gösterge maaş değildir. Bunun dışında diğer motivasyon kaynakları çalışanlara verilmelidir. Çalışan memnuniyeti ölçülmeli ve değerlendirilmelidir.

Ödüllerin önemli olmasını sağlayın; çalışanlara örgüt içindeki genel ödüllerin dışında kişiye özel ödüller sunulmalı bu durum çalışanlar için sanılandan daha fazlasını ifade etmektedir.

Sorun çözücülerin desteğini alın; çalışanlar örgüt içindeki sorunların çözümüne dâhil edilebilir ve sorun çözme becerisi olan çalışanların desteği alınarak aidiyet duygusu kazandırılabilir.

Tavsiye ettiğiniz şeyi uygulayın; kurumsal değerler ortaya koyulmalı ve söylenen ile yapılanın tutarlılık gösterdiğinden emin olunmalıdır (Sanderson, 2003).

2.2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılmaların bireysel ve örgütsel düzeyde olası olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Mobley, 1982). Örgüt için işten ayrılmanın olumsuz sonuçlarının dışında olumlu sonucu işten ayrılma süreci sonrası örgüte yeni alınan çalışanların beraberinde tazelik ve yeni fikirleri getirmesidir. Bu süreç örgütün canlı olmasını sağlayarak sürekli değişen pazara hızlı adapte olmasına yaramaktadır (Dalton

ve Todor, 1979). Mobley'in işten ayrılmaların olası olumlu ve olumsuz sonuçları Tablo 2.2'de gösterilmektedir.

Tablo 2.2. Mobley İşten Ayrılma Sonuçları Tablosu

Örgütsel	Bireysel (Ayrılanlar)	Bireysel (Kalanlar)
Olası Olumlu Sonuçlar	Olası Olumlu Sonuçlar	Olası Olumlu Sonuçlar
<ul style="list-style-type: none"> • Düşük performanslı çalışanların çıkarılması • Yeniden işe alımlar sonucu yeni bilgi teknolojinin infüzyonu • Örgüt politika ve uygulamalarında değişimin teşvik edilmesi • Yapısal esnekliğin artması • Kalanlar arasında artan memnuniyet • Geri çekilme davranışlarında azalma • Maliyet düşürme fırsatları, konsolidasyon 	<ul style="list-style-type: none"> • Artan kazanç • Kariyer gelişimi • Daha iyi "Kişi-organizasyon uyumu", dolayısıyla daha az stres, ilgi ve becerilerin daha iyi kullanımı • Yeni ortamda yenilenmiş dürtüler • İş dışı değerler kazanma • Geliştirilmiş öz-yeterlilik algıları • Kendini geliştirme 	<ul style="list-style-type: none"> • Kariyer fırsatlarının artması • Yeni iş arkadaşlarıyla yeni bilgilerin değiş tokuş edilmesi • Artan memnuniyet • Artan uyum • Artan bağlılık
Olası Olumsuz Sonuçlar	Olası Olumsuz Sonuçlar	Olası Olumsuz Sonuçlar
<ul style="list-style-type: none"> • Maliyetler (işten çıkarma, yeniden işe alma, eğitim) • Değişirme maliyetleri • Çıkış süreci maliyetleri • Sosyal ve iletişimsel yapının bozulması • Verimlilik kaybı (yeni birini alma süreci ve yeniden eğitilmesi sırasında) • Yüksek performans gösteren çalışanların kaybı • Kalanlar arasında azalan memnuniyet • "Farklılaşmamış" devir kontrol stratejilerinin devam ettirilmesi • Ayrılanların olumsuz yorumlarının dağılması 	<ul style="list-style-type: none"> • Kıdem kaybı ve ilgili ön koşullar • Yetkilendirilmemiş fırsatların kaybı • Aile ve sosyal destek sistemlerinin bozulması • Değişimden kaynaklı stres • Kariyer yolunda gerilemeler 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyal ve iletişimsel yapıda bozulmalar • İşlevsel değeri olan iş arkadaşlarının kaybı • Azalan memnuniyet • Yeni birini alma sürecinde ve hemen sonrasında artan iş yükü • Azalan uyum • Azalan bağlılık

2.2.6. Sağlık Çalışanlarında İşten Ayrılma Niyeti

Sağlık hizmetlerinde sunulan hizmetlerin sürekliliği esas olduğu için çalışanların önemi büyüktür. Sağlık hizmeti sunan kurumlarda çalışanların değerli oldukları hissettirilmelidir. Ayrıca sağlık kurumunda çalışan tüm bireylerin emeklerinin karşılığı hem maddi hem manevi anlamda verilmesi son derece önemlidir. Sağlık yöneticileri gerek tıbbi hizmet sunulan birimlerde gerekse idari birimlerde uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlamalıdır (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015). Sağlık personelinin az olması ve mevcut sağlık personelinin işten ayrılması tüm

dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorundur. Hastane yönetimleri mevcut sağlık personellerini özellikle hekimleri elde tutmak için yoğun çabalar göstermektedir. Burada yapılması gereken işten ayrılmaya neden olan faktörler saptanmalı ve çözüme kavuşturulmalıdır. Sağlık çalışanlarının işten ayrılmasında çalışanların yaşadığı iş doyumu ve işten tatminsizliği, tükenmişlik seviyesi, ücretin az olması, iş ve aile çatışması, kötü çalışma şartları, baskı görme, örgütsel bağlılık, örgütsel iklim, iş stresi, motivasyon eksikliği gibi faktörler belirleyici olmaktadır (Lachman ve Shlomo, 1997).

2.2.7. İşten Ayrılma Niyeti ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

İş yaşamında, yöneticilerin işe alacakları ya da aldıkları kişilerin mevcut işinde uzun süre kalmasını istemeleri olağan bir beklentidir. Örgütler işe alım süreçlerinde işe alınan personelin işe alım ve yerleştirme aşamasında zaman ve maliyet harcamaktadırlar. Bu ek maliyet örgütlere büyük zorluklar getirmekte hem örgütü hem de çalışanları negatif anlamda etkilemektedir (Ünsar, 2011). Bireylerin çalıştıkları örgütle bütünlük kurmasında iki tane yararın oluşacağı söylenebilir. İlk olarak birey kişilik özellikleri ile örgütteki sosyal yapı arasında etkileşim kurarak etkinliği sağlayacak ikinci olarak ise örgütün sosyal yapısını benimseyerek örgütün sürekliliğini mümkün hale getirebilecektir. Dolayısıyla kişiliğin bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir (Erdoğan, 2007). Çalışanın kişiliği iş ortamından etkilendiği gibi iş ortamını da etkileyebilir. Örneğin; yükselme hedefindeki bir çalışan bu hedefini gerçekleştirmesini sağlayacak olan fırsatları araştırır. İsteddiği hedefe ulaştığında ise çalışanın terfi ettiği işinden memnuniyet duyması halinde başarı getirecek aksi durumda ise başarısı düşebilecektir (Özkalp ve Kırrel, 2003). Kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyetinin önemli belirleyicilerinden biri olduğu bireyin kişilik özellikleri ile işin özellikleri arasında uyum sağlanması başarı ve mutluluk getirmektedir (Aytaç, 2001). Örgüt içerisinde mutlu olan çalışanların mutlu olamayan çalışanlara göre daha düşük işten ayrılma niyeti gösterecekleri söylenilebilir (Soysal, 2008).

2.2.8. Beş Faktör Kişilik ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde beş faktör kişilik özellikleri ve işten ayrılma konusunda yapılan birtakım çalışma bulguları ve sonuçlarına yer verilmektedir.

Judge vd. (1997) yaptığı çalışmada çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde sorumluluk boyutunu ise negatif yönde etkilediği nevroitiklik uyumluluk ve gelişime açıklık boyutlarının işten ayrılma niyetine anlamlı etkilerinin olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Funharm vd. (2002) yaptığı çalışmada çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutunun yüksek çıkması işten ayrılma niyetleri eğilimlerini arttırıcı etki yarattığı nevroitiklik, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının anlamlı etkilerinin olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

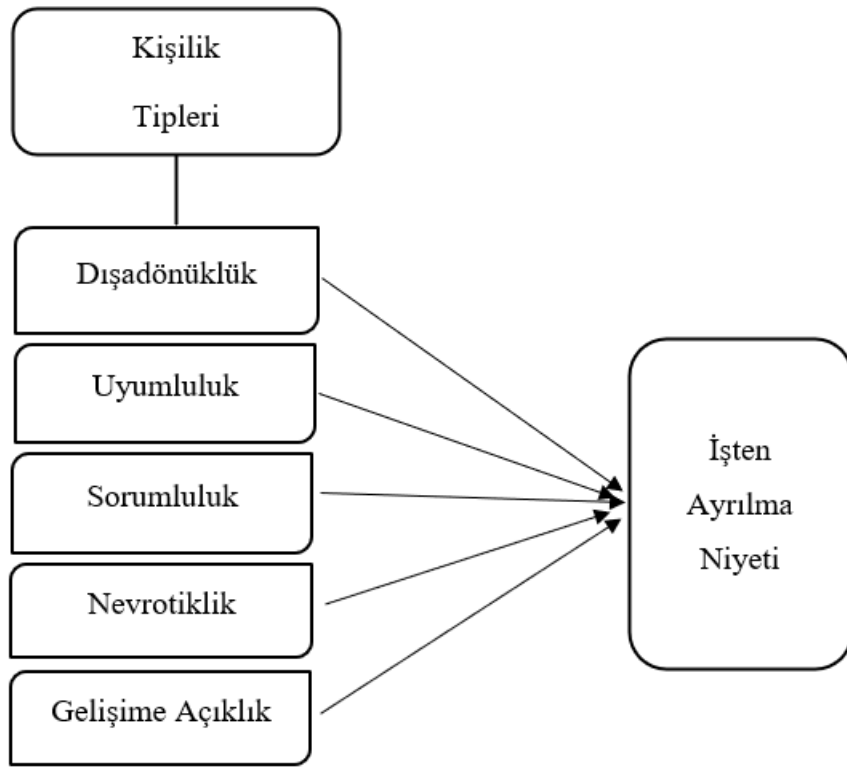
Ünsar (2011) yaptığı çalışmasında çalışanların dışadönüklük ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Çalışanların dışadönüklük algılarının artması işten ayrılma eğilimini arttırıcı etkisinin olduğu nevroitiklik, uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki olmadığı kadın çalışanların dışadönüklük, erkek çalışanların nevroitiklik, bekar çalışanların uyumluluk algılarının daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli ve hipotezleri, evreni, örnekleme, veri toplama aşaması ve araçları, verilerin analizi, araştırmanın etik yönü ve sınırlılıklarına dair bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma açıklayıcı model olarak yapılmış olup aşağıda Şekil 3.1’de hipotezlere yer verilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Çalışma Modeli Kapsamında Oluşturulan Hipotezler

H₁. Kişilik tiplerinin dışadönüklük alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H₂. Kişilik tiplerinin uyumluluk alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H3. Kişilik tiplerinin sorumluluk alt boyutu ile işten ayrılma arasında ilişki vardır.

H4. Kişilik tiplerinin nevrozizm alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H5. Kişilik tiplerinin gelişime açıklık alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H6. Yaş değişkenine göre kişilik tipleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H7. Cinsiyet değişkenine göre kişilik tipleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H8. Yaş değişkenine göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H9. Cinsiyet değişkenine göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H10. Medeni durum değişkenine göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Ordu İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu ve özel (Ordu Devlet Hastanesi, Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Özel Ordu Sevgi Hastanesi, Özel Ordu Umut Hastanesi) ve Perşembe İlçe Devlet Hastanesinde görev alan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Ordu İl Sağlık Müdürlüğü ve diğer sağlık kuruluşlarından Mayıs 2024 tarihinde alınan istatistiklere göre (doktor, hemşire, tıbbi sekreter-hasta kabul, hasta bakıcı, sağlık teknikeri-teknisyeni) sağlık çalışanı sayısı 2725 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada basit rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır. Örneklem hesaplanmasında “Openepi Sample Size” hesaplama aracıyla örneklem hesaplaması yapılmıştır. Bu hesaplama %95 güven aralığı, %5 hata payı vermektedir. Örneklem sayısı en az 337 kişi olarak hesaplanmış ancak ulaşılabilecek maksimum sayıdaki sağlık çalışanı hedeflenmiştir. Bu kapsamda toplam 467 kişiye ulaşılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmada gönüllülük esasına göre demografik bilgi formu, beş faktör kişilik ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Çalışma nicel araştırma niteliğinde

ve basit rastgele örneklem yöntemiyle, verilerin toplanması anket kullanılarak dijital ortamda yapılmıştır. Hastane yoğunluğunun ve sağlık çalışanlarının iş yükünün fazla olması, çalışanların zaman kısıtı sebebiyle, hastane yöneticileriyle gerekli iletişim akışının sağlanarak online olarak anket gerçekleştirilmiştir.

Anket formu üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde katılımcıya ait demografik bilgiler (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, meslek, sektör, çalışma süresi vs.) yer almaktadır. İkinci bölümde 44 soru ve beş alt boyuttan oluşan Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmesi yapılmış Türkçeye uyarlaması Lajunen ve Özkan (2005) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirliği yapılan 44 maddelik kişilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değeri 0.64 ile 0.77 arasında bulunmuştur. Her bir ifade 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmiştir. Hiçbir zaman=1 Her zaman=5 şeklinde kodlanmıştır ve gerçekleşme sıklığına göre "Hiçbir zaman", "Nadiren", "Bazen", "Sıklıkla", "Her zaman" şeklinde hazırlanmıştır. Üçüncü bölümde ise işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Bhuian vd. (2005) tarafından geliştirilmesi yapılmış Türkçeye Sulu (2010) tarafından uyarlanmıştır. Çalışmada üç madde ve tek boyuttan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değeri 0.81 ile 0.89 arasında bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin ifadeler 5'li Likert Kesinlikle katılmıyorum=1 Kesinlikle katılıyorum=5 olacak biçimde kodlanmıştır. Katılma durumlarına göre "Kesinlikle katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde hazırlanmıştır. Çalışma öncesi ölçekleri geliştirenlerden gerekli izinler alınmıştır. Araştırmaya katılım sağlayacak kişilerin 18 yaş üzeri olması, sağlık çalışanı olması, çalışmanın yapıldığı tarihlerde çalışıyor olması (Nisan – Mayıs 2024) araştırma kapsamında dâhil olma kriterleridir. Kurum dışında görevde olmak, izinli, raporlu olmak, sağlık çalışanı olmamak araştırmanın dışlanma kriterleridir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma dâhilinde elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmada ölçme aracı olarak SPSS ve AMOS programlarıyla güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Araştırmada sorgulanan beş faktör kişilik tipleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki korelasyon analizine bakılmış, etki düzeylerini incelemek için

regresyon analizi yapılmıştır. Veriler normal dağılım göstermiş ve beş faktör kişilik tiplerinin demografik verilere göre farklılıklarına bakmak için t- testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

3.5. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışma kapsamında Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan gerekli izin (EK 4) alınmıştır. Çalışmanın örneklemini oluşturan Ordu İli Sağlık Müdürlüğü'nden çalışma öncesi izin (EK 3) alınmıştır.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında araştırmanın yürütüleceği tarihlerde çalışanların kurumlarda görevli olmaları gönüllü olmaları araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Araştırma Ordu İli sınırlarından görev alan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Bu sebeple sonuçların genelleme yapılması ihtimal değildir. Çalışmadan elde edilen veriler yalnızca katılımcıların ölçeklere verdikleri yanıtların doğruluğu ile sınırlıdır. Araştırmaya 502 adet anket katılımı sağlanmış eksik ya da hatalı anketler çalışmaya dâhil edilmemiştir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Veriler

Tablo 4.1.'de araştırmaya katılım sağlayan kişilerin demografik verileri ve frekans dağılımları yer almaktadır.

Tablo 4.1. Demografik Veriler

Yaş aralığı	N	%
18-24	66	14.1
25-34	236	50.5
35-44	134	28.7
45 yaş ve üstü	31	6.7
Cinsiyetiniz		
Kadın	288	61.7
Erkek	179	38.3
Medeni durum		
Evli	323	69.2
Bekâr	144	30.8
Çocuk sayısı		
Yok	153	32.8
1	163	34.9
2	119	25.4
3 ve üstü	32	6.9
Eğitim durumu		
Lise	72	15.4
Ön lisans	254	54.4
Lisans	96	20.6
Lisansüstü	45	9.6
Meslek		
Hasta Bakıcı	125	26.8
Hemşire	124	26.6
Tıbbi Sekreter/Hasta kabul	94	20.1
Sağlık Teknisyeni/Teknikeri	89	19.0
Doktor	35	7.5
Çalışılan sektör		
Kamu	381	81.6
Özel	86	18.4
Çalışma süresi		
1 yıldan az	41	8.8
1-5 yıl	271	58
6-10 yıl	107	22.9
11 yıl ve üstü	48	10.3
Toplam	467	100

Tablo 4.1. incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%61.7)'si kadın, (%38.3)'ü erkektir. Yaş dağılımına bakıldığında katılımcıların en fazla olduğu 25-34 yaş aralığı örneklemin (%50.5)'sini oluşturmaktadır. 18-24 yaş aralığı (%14.1) olarak, 35-44 yaş aralığı (%28.7) olarak, 45 yaş ve üstü (%6.7) olarak bulunmuş ve en az katılımı göstermiştir. Katılımcıların önemli bir kısmı (%69.2)'si evli bireylerden oluşurken (%30.8)'i bekâr bireylerden oluşmaktadır. Araştırma grubunun yarısından fazlasının (%54.4) eğitim düzeyi önlisans ve lisans mezunu oranının (%20.6) olduğu görülmektedir. En az katılım gösteren eğitim düzeyi lisansüstü (%9.6) olmuştur. Meslek grubuna göre incelendiğinde yoğunluk olarak hasta bakıcı (%26.8) ve hemşireler (%26.6) olduğu gözlenmektedir. En az katılım gösteren meslek grubu doktor (%7.5) olmuştur. Katılımcıların (%81.6)'sını kamu sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma süresi incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının (%58), 1-5 yıl arası çalıştığı görülmektedir.

4.2. Güvenirlik Analizi

Bu çalışmada Beş faktör kişilik ölçeğinin Cronbach's α güvenirlik katsayısı 0.739 olarak belirlenmiştir. Cronbach's α değeri dışadönüklük alt boyutu için 0.713 Uyumluluk alt boyutu 0.708 sorumluluk alt boyutu için 0.762 nevroitiklik alt boyutu 0.721 olarak ve son alt boyut olan gelişime açıklık isle 0.754 olarak hesaplanmıştır. Ölçek ortalamaları güvenilir bulunmaktadır. Tablo 4.2.'de ölçeklere ait cronbach's α değerleri gösterilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Envanterinin alt ölçeklerine bakıldığında, kişinin hangi özelliği yüksek bir düzeyde sergilediğini gösteren puanlar elde edilir. Bu ölçekte "dışadönüklük" faktörleri 7'şer madde, "nevroitiklik" faktörü 10'ar madde, "uyumluluk", "sorumluluk" ve "gelişime açıklık" faktörleri ise 9'ar madde ile ölçülmüştür. "Dışadönüklük" faktörü ise 1, 3, 4, 5*, 6, 7* ve 29*'uncu sorularla değerlendirilirken, 5, 7 ve 29'uncu sorular ters kodlanmıştır. "Uyumluluk" faktörü 9*, 10, 11*, 12, 13, 14*, 15, 16 ve 17'inci sorularla değerlendirilirken, 9, 11 ve 14'üncü sorular ters kodlanmıştır. "Sorumluluk" faktörü 18, 19, 20, 21*, 22*, 23*, 24, 25 ve 26*'ıncı sorularla ölçülürken, 21, 22, 23 ve 26'ıncı sorular ters kodlanmıştır. "Nevrotiklik" faktörü 2*, 27, 28*, 30*, 31, 32*, 33, 34* ve 44*'üncü sorularla değerlendirilirken, 2, 28, 30, 32 ve 34'üncü sorular ters kodlanmıştır. Son olarak

"Gelişime açıklık" faktörü 8, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 ve 43'üncü sorularla değerlendirilmiştir (Polat, 2009).

Tablo 4.2. Cronbach's Alpha Değerleri

	Cronbach's Alpha	N
Beş Faktör Kişilik Ölçeği	.739	44
Dışadönüklük	.713	7
Uyumluluk	.708	9
Sorumluluk	.762	9
Nevrotiklik	.721	10
Gelişime açıklık	.754	9
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	.891	3

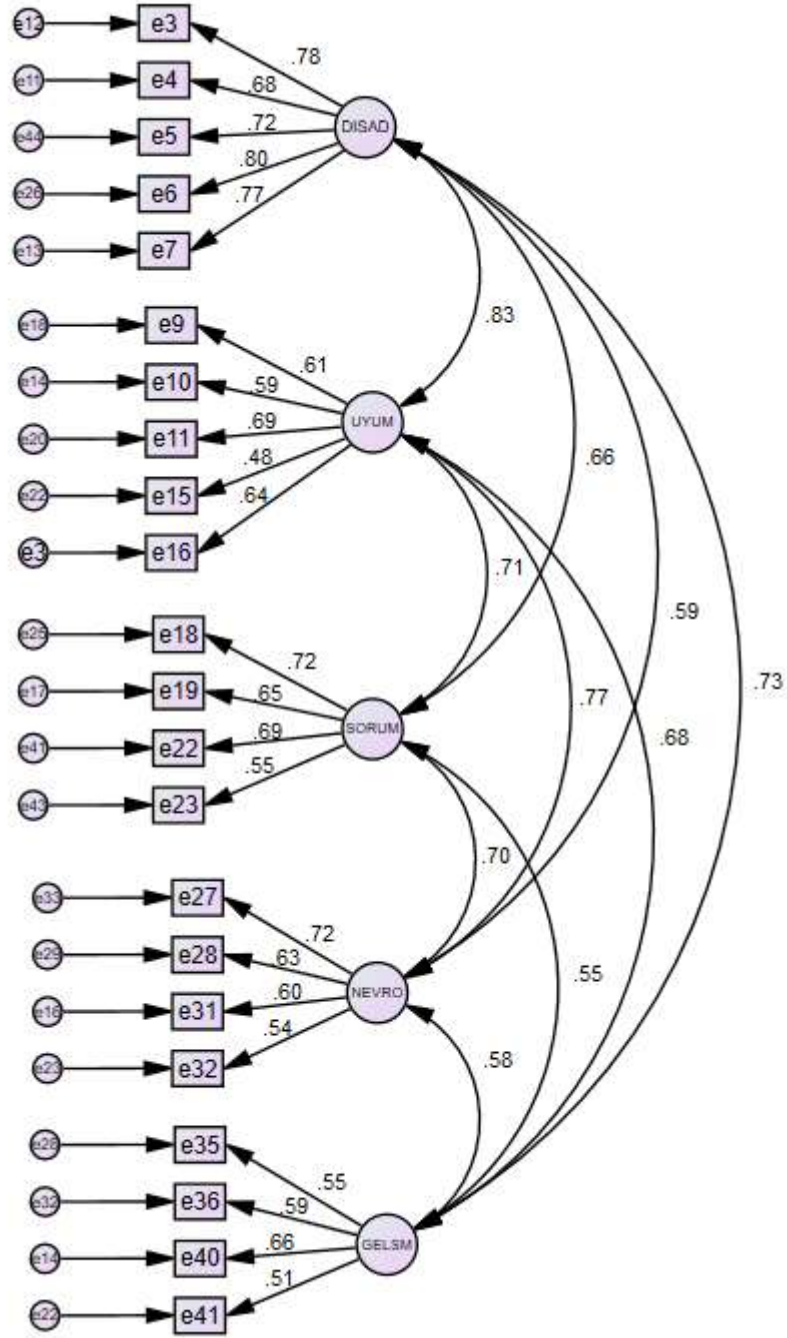
4.3. Geçerlik Analizi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir ölçümdür. Beş faktör kişilik ölçeği (KMO) değeri 0.739 olarak işten ayrılma niyeti ölçeği (KMO) değeri ise 0.891 yeterli düzeyde bulunmuştur. Tablo 4.3.'te geçerlik analizine ait ölçümler gösterilmiştir.

Tablo 4. 3. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçüm Aracı	X ² /df	SRMR	NFI	TLI	CFI	GFI	AGFI	RMSA
Beş Faktör Kişilik Ölçeği (Modifikasyon Öncesi)	4.01	0.089	.87	.89	.92	.82	.88	0.090
Beş Faktör Kişilik Ölçeği (Modifikasyon Sonrası)	2.58	0.071	.88	.81	.95	.89	.86	.0072
İyi Uyum	<3	<0.05	>0.95	≥0.95	>0.95	≥0.95	≥0.95	≤0.05
Kabul Edilebilir Uyum	3<X ² /sd<5	<0.08	>0.90	≥0.85	>0.90	≥0.85	≥0.85	≤0.08

Çalışmada kullanılan Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin yapısı birinci düzey tek faktörlü DFA ile test edilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda 44 ifadeli beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin yapılan analizler sonucunda geriye kalan 22 ifade ile yapısal geçerliliği sağlanmıştır. Ayrıca ölçeğe ait nihai yapısal model ise Şekil 4.1'de verilmiştir.



Şekil 4.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Birinci Düzey DFA

4.4. Hipotez Analizleri

Araştırma kapsamında hipotezlerin değerlendirilmesi için SPSS ve AMOS programında ölçekler ve değişkenler analiz edilmiştir.

H₁. Kişilik tiplerinin dışadönüklük alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H₂. Kişilik tiplerinin uyumluluk alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H₃. Kişilik tiplerinin sorumluluk alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H₄. Kişilik tiplerinin nevrotiklik alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H₅. Kişilik tiplerinin gelişime açıklık alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

İlişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi, etki düzeylerine bakmak için regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 4.4'te analiz sonucu gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Kişilik Tipleri Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyetine Ait İlişki ve Etki Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Pearson Korelasyon	r ²	β	Sig.
İAN	Dışadönüklük	-.159**	0.023	2.995	.001
İAN	Uyumluluk	.053	N 467		.252
İAN	Sorumluluk	-.312**	0.79	3.127	.037
İAN	Nevrotiklik	-.144**	0.017	3.114	.000
İAN	Gelişime Açıklık	.008	N 467		.856

Sig.: .000*p<0.05; Sig.: .001*p<0.05; Sig.: .037*p<0.05

Sig.<0.05 değerine göre dışadönüklük alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Kişiliğin dışadönüklük alt boyutu işten ayrılma niyetini %2.3 oranında etkilediği görülmüştür.

Sig.<0.05 değerine göre kişiliğin uyumluluk ve gelişime açıklık boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki tespit edilememiştir. H₂ ve H₅ hipotezleri reddedilmiştir.

Sig. <0.05 değerine göre sorumluluk alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Kişiliğin sorumluluk alt boyutu işten ayrılma niyetini %7.9 oranında etkilediği görülmüştür.

Sig. <0.05 değerine göre nevroitiklik alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Kişiliğin nevroitiklik alt boyutu işten ayrılma niyetini %1.7 oranında etkilediği görülmüştür.

H₆. Yaş değişkenine göre kişilik tipleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H₇. Cinsiyet değişkenine göre kişilik tipleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H₈. Yaş değişkenine göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H₉. Cinsiyet değişkenine göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H₁₀. Medeni durum değişkenine göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Yaş değişkenine göre kişilik tiplerinin anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Tablo 4.5.'te analiz sonucu gösterilmiştir.

Tablo 4. 5. Yaş Değişkenine Göre Kişilik Tipleri Analizi

Yaş Aralığı	N	Ortalama	Std. Hata	Sig.
18-24	66	3.1152	0.03408	
25-34	236	3.1416	0.01562	
35-44	134	3.159	0.02172	0.167
45-54	31	3.2205	0.05766	
Total	467	3.1469	0.01165	

N:467

Sig.<0.05 değerine göre yaşa göre kişilik tipleri anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. H₆ hipotezi reddedilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre kişilik tiplerinin anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Tablo 4.6.'da analiz sonucu verilmiştir.

Tablo 4.6. Cinsiyet Değişkenine Göre Kişilik Tipleri Analizi

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. HATA	t	Sig.
Kadın	288	3.1541	0.01444	.489	.630
Erkek	179	3.1424	0.01964		

N:467

Sig.<0.05 değerine göre cinsiyete göre kişilik tipleri anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. H₇ hipotezi reddedilmiştir.

Yaş değişkenine göre işten ayrılma niyetinin anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Tablo 4.7.'de analiz sonucu verilmiştir.

Tablo 4.7. Yaş Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Analizi

Yaş Aralığı	N	Ortalama	Std. Hata	Sig.
18-24	66	3.3384	.03408	
25-34	236	3.3150	.01562	
35-44	134	3.2960	.02172	.574
45-54	31	3.5000	.05766	
Total	467	3.3226	.02327	

N:467

Sig.<0.05 değerine göre yaşa göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. H₈ hipotezi reddedilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre işten ayrılma niyetinin anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Tablo 4.8.'de analiz sonucu verilmiştir.

Tablo 4.8. Cinsiyet Değişkenine Göre İşten Ayrılma Niyeti Analizi

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Hata	t	Sig.
Kadın	288	3.1541	0.02967	.1263	.498
Erkek	179	3.3426	0.3767		

N:467

Sig.<0.05 değerine göre cinsiyete göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. H₀ hipotezi reddedilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre işten ayrılma niyetinin anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Tablo 4.9.'da analiz sonucu verilmiştir.

Tablo 4.9. Medeni Durum Değişkenine göre İşten Ayrılma Niyeti Analizi

Med. Dur.	N	Ortalama	Ss	Std. Hata	t	Sig.
Evli	323	3.1509	.49221	0.01466	-1705	.039
Bekâr	144	3.3519	.52215	0.01851		

N:467

Sig.<0.05 değerine göre medeni duruma göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ortalamalara bakıldığında evli çalışanların (3.1509) işten ayrılma niyetlerinin bekar çalışanların işten ayrılma niyetlerine göre işten ayrılma niyetlerinin bekâr çalışanların işten ayrılma niyetlerine göre (3.3519) daha düşük olduğu görülmektedir. H₁₀ hipotezi kabul edilmiştir.

4.5. Hipotez Test Sonuçları

H₁-H₅: Bu hipotezler, kişilik tiplerinin beş büyük faktör modelindeki alt boyutlarının (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik, gelişime açıklık) işten ayrılma niyetiyle ilişkili olup olmadığını sorgulamıştır. Bu hipotezler örneğin; dışadönük kişilerin daha mı az işten ayrılma eğiliminde olduğu ya da nevroitik kişilerin daha mı fazla işten ayrılma eğiliminde olduğu gibi sorulara cevap aramıştır.

H₆-H₁₀: Bu hipotezler yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik değişkenlerin hem kişilik özelliklerini hem de işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini incelemektedir. Hipotez test sonuçları Tablo 4.10'da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Hipotez Test Sonuçları

HİPOTEZLER	KABUL	RED
H₁ Kişilik tiplerinin dışadönüklük alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.	✓	
H₂ : Kişilik tiplerinin uyumluluk alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.		✓
H₃ : Kişilik tiplerinin sorumluluk alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.	✓	
H₄ : Kişilik tiplerinin nevroitiklik alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.	✓	
H₅ : Kişilik tiplerinin gelişime açıklık alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.		✓
H₆ : Yaş değişkenine göre kişilik tipleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.		✓
H₇ : Cinsiyet değişkenine göre kişilik tipleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.		✓
H₈ : Yaş değişkenine göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.		✓
H₉ : Cinsiyet değişkeninin göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.		✓
H₁₀ : Medeni durum değişkenine göre işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.	✓	

5. TARTIŞMA

Bu çalışma Ordu İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu ve özel hastanelerinde görev alan 467 sağlık çalışanı üzerinde kişilik tiplerinin işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ele almak için gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara sorulan demografik soruların yanı sıra kişilik özellikleri ve işten ayrılma niyetiyle ilgili anket çalışması yapılmış ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisi ve etki düzeyleri analiz edilmiştir.

Çalışmada kişiliğin alt boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk ve nevroitiklik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki olduğu dışadönüklüğün %2.3 oranında, sorumluluğun %7.9 ve nevroitikliğin %1.7 oranında negatif yönde anlamlı şekilde işten ayrılma niyetini etkilediği deneyime açıklık ve uyumluluk boyutlarının işten ayrılma niyeti ile arasında anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Bahar (2021)'in çalışmasında kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nevroitikliğin işten ayrılma niyeti ile arasında anlamlı ilişki olduğu ancak negatif yönde etkilediği deneyime açıklık ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki ve etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişilik tiplerinin işten ayrılma niyetiyle ilişkisine dair çalışmalara bakıldığında bu çalışma bulguları Chen (2006) ve Mynatt vd. (1997)'nin çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Dışadönük bireyler açık yüreklilik gösteren, konuşmayı seven, oldukça sevecen, enerjik, iddialı, coşkulu ve sosyalleşmeyi seven kişilerdir. Dışadönük bireylere hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da ihtiyaç duyulmaktadır. İş yaşamında enerjilerinden fayda görmek mümkündür. Ancak sağlık sektörü yapısı itibarıyla sağlık çalışanlarının nöbet usulü ve vardiya sistemiyle çalışmaları bu enerjilerinde düşüşe neden olabilir. Yoğun çalışma temposu bireyin kendine vakit ayıramamasına neden olarak işten ayrılma düşüncesini güçlendirebilir. Tüm bu etkenler düşünüldüğünde sağlık çalışanlarının özellikle başarılı kariyer sağlayabilecek yapıda olan dışadönük bireylerin örgütte kalmasını sağlayıcı önlemler alınabilir. Çalışma saatlerinin azaltılması, nöbet ve vardiya sistemlerini çalışanların sosyalleşebilecek ve kendine zaman ayırabilecek düzeye indirgenmesi alınabilecek önlemlerdir.

Sorumluluk algısı yüksek bireyler düzenli, planlı, titiz davranan, güven veren, hedef ve amaçlarına yönelik çabalayan, sorumluluk alabilen, örgütleyebilen, rekabet edebilen, yetenekli ve içsel kontrolleri olan kişilerdir. Bu kişiler dikkat dağıtıcı birçok

faktör olmasına rağmen verilen görevi yerine getirme azmi ve sabrı gösterir. Sağlık çalışanları insan hayatının önemli olduğu alanda hizmet göstermektedir. Bu alanda sağlık hizmetlerinin sürekliliği esas alındığı için sağlık çalışanlarının sorumluluk alabilen bir yapıda olması istenilen bir özelliktir. İş ortamı çalışanların kendi başına bildiği gibi davranması ya da tek başına kararlar almasının mümkün olmadığı, diğer ekip üyeleriyle ast-üst ilişkileri doğrultusunda belirli bir düzeni içermektedir. Bu düzen içerisinde sorumluluk algısı yüksek çalışanlar planlı ve koordineli bir biçimde iş akışı sağlayabilirler. Hali hazırda yoğun çalışmaları karşısında fazladan sorumluluk verilmesi bu bireyleri yıpratılabilir çalışma kararlılıklarında azalmaya neden olabilir. Yöneticilerin çalışanları arasından sorumluluk alabilecek olanları belirlemesi ve eşit ve dengeli iş yükü dağılımı yapmaları işten ayrılma niyetlerinin önüne geçebilir.

Nevrotik bireyler cesaret gösteremeyen, endişe eden, gergin, öfke dolu, kırılgan yapıya sahip, umudu olmayan, suçluluk duyan, utangaçlık gösteren, aşağılık hissetme duygusu yaşayan, stresle baş edemeyen gibi özelliklere sahiptirler. Bu kadar duygusal iniş çıkış yaşayan bireylere çalışma arkadaşları ve yöneticileri profesyonel destek almalarının faydalı olacağı konusunda onları teşvik etmeli ve desteklemelidir. Bu tür davranışlar çalışanların kendini daha iyi hissetmesini, işlerini daha verimli yerine getirmelerini sağlayacaktır. Tüm bu olumsuz duygularla baş edemeyen çalışanlar, işin gerektirdiği vasıfları yerine getiremeyerek işten ayrılma niyeti eğilimi gösterebilirler.

Gelişime açık bireyler hayal kurmayı seven, sanatsal merakı olan, duyarlı, macerayı seven, yeniliğe ve değişikliğe açık, merak eden, analitik düşünebilen, hoşgörüsü yüksek bireylerdir. Bu özelliklere sahip bireyler her işe uygun olmayabilir. Sıkıcı ve rutin düzende yapılan belirli saatleri olan işleri sevmeyebilir, kendilerini kısıtlanmış hissedebilirler. Daha esnek çalışma saatlerine ve kurallara ihtiyaç duyabileceklerinden işten ayrılma niyeti eğilimi gösterebilirler. Kendi beceri ve yeteneklerine uygun, zamanını kendi yönetebildiği ya da zamansal esneklik sağlayan işlerin seçilmesi uygun olacaktır. Gelişime açıklığı düşük bireyler ise gerçeklikten uzak, hayal kurmayı sevmeyen, güzelliklere karşı duyarsız, duygusallık göstermeyen, bilinenin dışına çıkmayan, rutinde kalmayı tercih eden, kuralcı, dogmatik ve sanata ilgisi olmayan gibi özellikler barındırmaktadırlar. Bu bireyler daha geleneksel olup, yeni durumlara hazırlıklı değildirler. Mevcut işlerinde kalmayı iş ve görev değişikliğine direnç göstererek işten ayrılma niyeti göstermeyebilirler.

Uyumlu bireyler saygı gösterebilen, nazik davranan, yardımsever, affedici, dürüst davranan, esnek, saygılı, yardımsever, bağışlayıcı, dürüst, esnek, iş birliğine sıcak bakan, güven veren, açık sözlü, tevazu sahibidirler. Bu özelliklere sahip bireylerin iş yaşamında aranılan kişiler olması kaçınılmazdır. Ekip arkadaşları ve yöneticileriyle iyi ilişkiler kuran, hastaları anlayan, kendini çalıştığı iş ortamıyla özdeşleşmiş hisseden çalışanlar işten ayrılma niyeti göstermeyebilirler.

Yaş ve cinsiyet değişkenine göre kişilik tiplerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Yazıcıoğlu (2021)'in çalışmasında yaş ve cinsiyet değişkeninin kişilik tiplerinde anlamlı bir şekilde farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Rubinstein (2005)'in çalışmasında sorumluluk, nevrozizm, gelişime açıklık ve uyumluluk boyutlarının kadınlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aytekin (2019)'un yaptığı çalışmada kadın çalışanların uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının erkek çalışanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde farklı sonuçlara rastlamak mümkündür.

Medeni durum değişkenine göre İşten ayrılma niyeti anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Kaya (2022)'nin çalışmasında medeni durum değişkeninin işten ayrılma niyetleri bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekâr çalışanların hayatın ve evliliğin getirdiği sorumluluklarla henüz karşılaşmamış olmaları işten ayrılma niyetine eğilim göstermeleriyle açıklanabilir. Bu çalışmada cinsiyet ve yaş değişkeninin işten ayrılma niyeti bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmalarda demografik değişkenlerin farklı farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmüştür.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu araştırma sağlık çalışanlarında kişilik tiplerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik, gelişime açıklık) işten ayrılma niyetiyle ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada kişilik boyutlarından dışadönüklük, sorumluluk ve nevrotiklik boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğu ve negatif yönde etkilediği; uyumluluk ve gelişime açıklık boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Kişilik tiplerinin yaş ve medeni duruma göre farklılaşmadığı yapılan analizle tespit edilmiştir. Medeni duruma göre işten ayrılma niyetinin farklılaştığı yapılan analizler ile tespit edilmiştir. Bu bulgular çalışanların kişilik tiplerinin işten ayrılma niyetiyle ilişkisini anlamak ve işten ayrılma niyetini önlemeye katkı sağlayıcı bilgiler sunmaktadır.

6.2. Öneriler

Sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

Sağlık çalışanlarının kişiliklerinin bilinmesi mevcut potansiyellerinin ortaya çıkarılmasında faydalı olacaktır. Hastane yöneticilerinin kişilik ve işten ayrılma niyetine dair eğitim almaları ve bu konuda çalışmalar yürütmeleri hangi çalışanların hangi işe daha uygun olduğunun belirlenmesinde etkili olabilecektir. Hastane yöneticilerinin çalışanlara bu doğrultuda görev vermeleri ve planlamaların bu yönde yapılması oldukça önemlidir. Her birey farklı kişilik özellikleri barındırmakta ve bu özellikleri kendine özgü özelliklerdir. Çalışanın yapısına uygun olmayan iş ve görevler verildiğinde motivasyonları düşer ve hastane yönetimleri çalışandan verim alamazlar. Çalışanın yapısına uygun iş ve ortamın sağlanması, motivasyonlarını artırıcı unsurların çoğaltılması gibi önlemler işten ayrılma niyeti göstermelerinin önüne geçebilecektir. Bu durum hem çalışan adına hem de örgüt açısından ek zaman ve maliyetlerin önüne geçebilecektir. Bu önlemlerin alınması çalışan ve sektör adına önemli gelişmeler sağlayacaktır.

Çalışanların işten ayrılma niyeti göstermelerine neden olan faktörlerin anlaşılması hastane yöneticileri açısından önemlidir. Çalışanların bu konuda bilinçlendirilmeleri etkili olabilecektir. Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti

göstermesi hem örgüt hem de çalışan açısından uyumlu, eğitimli, yetenekli çalışanın kaybı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Sağlık çalışanı olmak diğer meslek gruplarına nazaran eğitim ve tecrübe açısından daha da önem taşımaktadır. Sağlık işgücü kaybı yaşanmaması için işten ayrılma niyetini önlemede özellikle insan kaynakları yönetimine büyük görev düşmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin gelişim, eğitim, kariyer planlama gibi faaliyetleri işten ayrılma niyetini önleyici rol oynamaktadır.

KAYNAKLAR

- Abelson, M. A. (1986). Strategic management of turnover: a model for the health service administrator. *HealthCare Management Review*, 11(2), 61–71. <https://doi.org/10.1097/00004010-198601120-00007>
- Addae, H. M., Praveen, P. K., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: an examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225–238. <https://doi.org/10.1108/19348830610823419>
- Adler, A. (1985). İnsan tanıma sanatı (23 b.). (K. Şipal, Çev.). İstanbul: Say Kitap. s.38.
- Altuntuğ, N. (2009). Sürdürülebilir müşteri değerinin psikolojik ve sosyolojik boyutu: bireysel ve toplumsal karakter. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-17.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1), 1-10.
- Aytekin, H. (2019). *Hekim ve hemşirelerin kişilik özellikleri ile sağlıklı yaşam biçimi davranışları üzerine bir çalışma* (Yayın No. 581707) [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Isparta. s. 115-116.
- Bahar, E, Köroğlu, EÖ. (2021). Beş faktör kişilik özelliklerinin sağlık kurumlarında çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 19(4), 148-149. <https://doi.org/10.11611/yead.976753>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *Stanford University*, 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship between training and organizational commitment in the health care field*. Doctoral Dissertation. Champaign: University of Illinois at Urbana. s. 23.
- Berens, L. V., & Nardi, D. (1999). The sixteen personality types: Descriptions for self-discovery. Telos Publications. s.2.
- Burger, M. Jerry, (2006). Kişilik. (İ. D. Sarıoğlu Çev.). Kaknüs Yayınları. İstanbul. s. 35.

- Bernardin, B., Cooke, H. J., Donna, K., & Peter, V. (2000). Conscientiousness and agreeableness as predictors of rating leniency. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 232. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.232>
- Bhuiyan, S. N., Menguc, B., & Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: A triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, 58(2), 141-150. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(03\)00132-2](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(03)00132-2)
- Bowen, D. E., & Siehl, C. (1997). The future of human resource management: March and Simon [1958] revisited. *Human Resource Management (1986-1998)*, 36(1), 57-63. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199721\)36:1<57::AID-HRM10>3.0.CO;2-B](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199721)36:1<57::AID-HRM10>3.0.CO;2-B)
- Cattell, H. E., & Mead, A. D. (2008). The sixteen personality factor questionnaire (16PF). *The SAGE handbook of personality theory and assessment*, 2. 136. <https://doi.org/10.4135/9781849200479.n7>
- Chen, C. F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: a note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274-276. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2006.05.001>
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (2010). The five-factor model, five-factor theory, and interpersonal psychology. *Handbook of interpersonal psychology: Theory, Research, Assessment, and Therapeutic Interventions*, 91-104. <https://doi.org/10.1002/9781118001868.ch6>
- Cotton, J. L., & J. M. Tuttle. (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*. 11(1), 55- 70. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4282625>
- Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1979). Turnover turned over: an expanded and positive perspective. *Academy of Management Review*, 4(2), 225-235. <https://doi.org/10.5465/amr.1979.4289021>
- Demirkıran, M., & Erdem, R. (2014). Personel devrinin nedenlerine ilişkin geliştirilen modellerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 291-293.

- Develioğlu, K., & Tekin, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Digman, J. M. (1990). Personalitystructure: Emergence of the five factor model. *Annual Review of Psychology*, 42(1), 417-440.
<https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Engin, İ. (1990). Kültür-kişilik ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 33(1-2), 171-176.
- Erdoğan, İ. (2007). İşletmelerde davranış (7 b.). Kişisel Yayınlar. s. 262-264.
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M., & Salanterä, S. (2008). Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(5), 727-739.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006>
- Furnham, A., Petrides, K.V., Jackson, C.J., & Cotter, T. (2002). "Do personality factors predict job satisfaction?". *Personality and individual differences*, 33(8), 1325-1342. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00016-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00016-8)
- Freud, S. (1989). The ego and the id (1923). *TACD Journal*, 17(1), 5-22.
<https://doi.org/10.1080/1046171X.1989.12034344>
- Freud, S. (1920). Haz ilkesinin ötesinde. Alter Yayıncılık. s.7-16.
- Freud, S. (1923) The Ego and the Id. *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud* 19(1), s.6-16.
https://www.sas.upenn.edu/~cavitch/pdflibrary/Freud_SE_Ego_Id_complete.pdf
- Freudenberger, S. H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fromm, E. (1996). Kendini savunan insan (4.b). Say Yayınları. s. 24.
- Gün, F. (2006). *Kent kültüründe yalnızlık duygusu*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. s.11

- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the big-five factor structure. *Journal of Personality*, 59(6), 1216-1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Glass, R., Prichard, J., Lafortune, A., & Schwab, N. (2013). The influence of personality and facebook use on student academic performance. *Issues in Information Systems*, 14(2), 119-126.
- Heybetzade, G. (2019). *İş performansı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Şirket örneği*. (Yayın No. 547348) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. İstanbul. s. 56
- 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. *Academy of Management Annals*, 2(1), 231-274. <https://doi.org/10.1080/19416520802211552>
- Horney, K. (2021). *Çağımızın nevrotik kişiliği* (9. b.). (B. Kıcıır, Çev.). Sel Yayıncılık. s.24-28
- İlbars, Z. (1987). Kişiliğin oluşmasındaki kültürel etmenler. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, (31), 202-203.
- Johnson, J. A., & Ostendorf, F. (1993). Clarification of the five-factor model with the abridged big five dimensional circumplex. *Journal of personality and social psychology*, 65(3), 563. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.3.563>
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., & ve Thoresen, C. J. (1997). Five factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 745.
- Jung, C. G. (1971). Personality types. *The portable Jung*, 178-272.
- Karataş, Ş. (2022). *Genç yetişkinlerde bağlanma stilleri, kişilik tipleri ve öz-yeterlik algısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayın No. 747972) [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. İstanbul. s. 9.
- Kaya, Y. (2022). *Koronavirüs (Covid-19) korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel sadakatin aracılık rolü: Erzincan ili sağlık çalışanlarına yönelik bir çalışma*. (Yayın No. 756436) [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Binali Yıldırım Üniversitesi]. Erzincan. s. 61.

- Kılıç, T. (2013). *Bireysel ve kolektif yeterlilik süreci, belirleyicileri ve sonuçlarına ilişkin bir model önerisi*. (Yayın No. 380158) [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi]. Balıkesir. s. 137.
- Kolasa, B. J. (1979). İşletmeler için davranış bilimlerine giriş. (K. Tosun, F. Aykar, & T. Somay Çev.) İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. s. 574.
- Lachman, R., & Noy, Shlomo. (1997). Salaried physicians' intent to retain hospital membership: the effects of position and work attitudes. *Journal of Healthcare Management*, 42(4), 509-524.
- Lee, Thomas W., Richard T. Mowday (1987). "Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover". *Academy of Management Journal*. 30(4), 722. <https://doi.org/10.5465/256157>
- Martinez, B.V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the big five in spanish and english, *Journal of Personality and Social Psychology*. 75(3), 729. <https://doi/10.1037/0022-3514.75.3.729>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81. <https://doi/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R. (1994). Openness to experience: expanding the boundaries of factor v. *European Journal of Personality*, 8(4), 251-272. <https://doi.org/10.1002/per.2410080404>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285493>
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>

- Mynatt, P. G., Omundson, J. S., Schroeder, R. G., & Stevens, M. B. (1997). The impact of Anglo and Hispanic ethnicity, gender, position, personality and job satisfaction on turnover intentions: A path analytic investigation. *Critical Perspectives on Accounting*, 8(6), 657-683. <https://doi.org/10.1006/cpac.1997.0161>
- Nettler, G. (1957). A measure of alienation. *American sociological review*, 22(6), 670-677. <https://doi.org/10.2307/2089196>
- Ngo-Henha, P. (2017). A Review of existing turnover intentions theories. world academy of science, engineering and technology, *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2660-2767.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya. s.28
- Öge, E. (2021). Örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Social Policy Conferences*, (80), 95-115.
- Özer, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin duygusal zeka ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi*. (Yayın No. 347489) [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Konya. s.128.
- Özkalp, E., & Kirel Ç. (2003). *Örgütsel davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları. Yayın No: 1468, s. 50-68.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Pihl, R. O., & Caron, M. (1980). The relationship between geographic mobility, adjustment, and personality. *Journal of Clinical Psychology*, 36(1), 190-194. <https://doi.org/10.1002/1097-4679>
- Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi]. Bursa. s.161.
- Robertson, I., Gibbons, P., Baron, H., MacIver, R., & Nyfield, G. (1999). Understanding management performance. *British Journal Of Management*, 10(1), 5-12. <https://doi.org/10.1111/1467-8551>
- Rubinstein, G. (2005). The big five among male and female students of different faculties. *Personality and Individual Differences*, 38(7), 1495-1503. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.012>

- Sanderson, P. A. (2003). *The relationship between empowerment and turnover intentions in a structured environment: An assessment of the Navy's Medical Service Corps*. Regent University. s.15
- Sari, M. (2022). *Sağlık çalışanlarında Covid-19 kaygısının işten ayrılma niyetine etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi. İzmir. s.56
- Sazlaya, M. K., & Parlak, Ö. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Süren, S., Örucü, E., & İzci, Ç. (2016). Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 247-262. <https://doi.org/10.18657/yecbu.04098>
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 22-24.
- Soto, C. J., & Jackson, J. J. (2013). Five-factor model of personality. *Journal of Research in Personality*, 42(1), 1285-1302. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199828340-0120>
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), s.6.
- Sulu, S. (2010). *Örgütsel adaletsizlik iş davranışları ilişkisinde iş tutumlarının rolü*. (Yayın No. 263116) [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü]. Gebze. s. 78.
- Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident. *Traffic and transport psychology: Theory and application*, s. 215-227.
- Şimşek, A., & Eroğlu, Ö. (2013). *Davranış bilimleri*. Eğitim Yayınevi. s. 144.
- Tarakçı, H., & Öneren, M. (2018). Yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Istanbul Journal of Social Sciences*, 20, 72-86.

- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramı'na göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 942-943. <https://doi.org/10.14225/Joh400>
- Tekin Ö. A., Turan, S. N., & Kökçü, M. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkiler: Ankara'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 7(27), 4611-4641.
- Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Uçak, D. (2015). *Evli çiftlerin kişilik özelliklerinin evlilik doyumunu ile ilişkisinin incelenmesi*. (Yayın No. 425065) [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü], Gaziantep. s. 3 .
- Ünsar, A. S. (2011). Çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisi: bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 255-256.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465-490. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.3.465>
- Yavan, Ö. (2017). Örgüt psikolojisinde işten ayrılma eğiliminin kavramsal değerlendirilmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 62–63.
- Yazıcıoğlu, M. (2021). *Beş faktör kişilik özelliklerine göre mutluluk korkusunda öznel iyi oluşun biçimlendirici rolü*. (Yayın No. 701753) [Yüksek Lisans Tezi, Ayvansaray Üniversitesi]. İstanbul. s. 67.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.

Yılmaz, M. (2019). *Çalışma yaşam kalitesi, çalışanların duygusal emeği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ve bir uygulama.* (Yayın No. 587198) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. İstanbul. s. 104.

EKLER

EK 1. Enstitü Yönetim Kurulu Kararı

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
YÖNETİM KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
21/03/2023	09	2023/64-73

Enstitü Yönetim Kurulu, Enstitü Müdürü Vekili Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE başkanlığında 21/03/2023 tarihinde saat 12:00'da toplandı. Gündem onaylanarak kabul edildi. Gündemde bulunan konular görüşülerek aşağıdaki yazılı kararlar alındı.

KARAR NO: 2023/67

Enstitümüz Sağlık Yönetimi II. Öğretim Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı 20580100022 nolu Ceyhan AKSOY'un, tez konusu önerisine ilişkin Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 09/03/2023 tarih ve 843165 sayılı yazısı ve ekleri görüşüldü.

Enstitümüz Sağlık Yönetimi II. Öğretim Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı 20580100022 nolu Ceyhan AKSOY'un, Ordu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 27/1 maddesi uyarınca tez konusunun Anabilim Dalı Başkanlığı'ndan önerildiği şekli ile kabulüne, kararın ilgili Anabilim Dalı Başkanlığı'na tebliğine toplantıya katılanların oybirliği ile karar verildi (**EK-3**).

Öğrenci No	Adı Soyadı	Danışmanı	Tez Konusu
20580100022	Ceyhan AKSOY	Prof. Dr. Taşkın KILIÇ	<i>Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tipleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ordu İli Örneği</i>



EK 2. İl Sağlık Müdürlüğü İş Birliği Protokolü

ORDU İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ BİLİMSEL ARAŞTIRMA İZİNLERİ İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ

Taraflar:

Bu protokol Ordu İl Sağlık Müdürlüğü ve Araştırmacı: Prof. Dr. Taşkın KILIÇ ve Yüksek Lisans Öğrencisi: Ceyhan AKSOY arasında düzenlenmiştir.

Tanımlar/Kısaltmalar:

İdare : Protokol metninde Ordu İl Sağlık Müdürlüğü

Çalışma : Bilimsel araştırma ve çalışma

Araştırmacı : Sorumlu Araştırmacı veya Koordinatör

Çalışmanın Gerçekleştirileceği Kurum/Kuruluşlar: Ordu ili kamu (Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Ordu Devlet Hastanesi ve Perşembe İlçe Devlet Hastanesi) ve özel (Medical Park Hastanesi, Sevgi Hastanesi, Umud Hastanesi), görev yapan sağlık çalışanlarında araştırma yapılacağı belirtilen tarihler arasında görev alan gönüllü sağlık çalışanlarında gerçekleştirilecektir.

Çalışmanın Adı : Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tipleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ordu İli Örneği

Çalışmayı yürütecek kişi/kişiler: Prof. Dr. Taşkın KILIÇ ve Sağlık Yönetimi (İ.O) Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi: Ceyhan AKSOY

Protokolün Hükümleri:

- Bu protokol, İdare'ye bağlı kurum ve kuruluşlarda yapılacak tüm çalışma türlerini bir kura ile bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.
- İdare'ye bağlı kurum ve kuruluşlardan elde edilecek tüm veriler ve bu verilerle yapılacak tüm analiz ve sonuçlar, İdare'ye aittir ve bu veriler, analiz ile sonuçlarının kullanımı ve yayını/yayımı İdare'nin iznine tabidir.
- Çalışma uygulanırken başvuru formunda tanımlanan "amaç/kapsam"ın dışında hiçbir veri alınmayacaktır.
- Çalışmaya dahil edilecek ve/veya araştırmada vazife alacak İdare ve bağlı kurum ve kuruluşları çalışanları İdare'nin onayına tabidir.
- Araştırmada kişisel verilerin işlenmesinde 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili tüm yönetmelikler bağlayıcıdır.
- Çalışmadaki veriler, verilerin analiz ve sonuçları, yayın veya tez haline getirilmeden önce İdare'nin ilgili birimi tarafından değerlendirilecektir. İdare tarafından bazı verilerin yayınlanması toplum sağlığı ve veri güvenliği açısından kısıtlanabilecektir.
- Çalışma, üniversite veya kurum tarafından kabul edildikten sonra bir nüshası **kitapek** halinde İdare'ye teslim edilecektir.
- Çalışmayı yapacak olan araştırmacı (f) ve (g) maddelerini yerine getirmediği takdirde kurumumuza ait veriler yayın/proje/tez vs. gibi herhangi bilimsel bir çalışmada kullanılmayacaktır.
- Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için hastanın kendisi ya da yasal vasisinden ve etik kuruldan onay alınacaktır ve araştırmanın yasal/etik sınırlarını "İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik" oluşturacaktır.
- Çalışma verileri, sözel ya da yazılı olarak kullanıldığında ilgili kurum/kurumların (Hastane, İl Sağlık Müdürlüğü vs.) ismi zikredilmeyecektir.

Protokolün süresi:

- Bu çalışmanın araştırmacısı, İdare'nin izin verdiği kurullarında 6 ay süre ile çalışmasını yürütecektir.
- Başlangıç Tarihi:** 22 Ocak 2024 **Bitiş Tarihi:** 15 Haziran 2024
- Protokol, planlanan ve kabul edilen süre ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır.
- İdare, bu protokolü şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak tanımlanan tarihten önce de sonlandırabilir.

Sözleşme Şartlarına Aykırılık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişi ya da kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tespit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dâhil edilmesi ancak İdare onayı ile mümkün olabilecektir, aksi halde protokol iptal edilecektir. İlgili hükümler ihlal edildiğinde, protokolle imzası ve beyanı bulunan ilgili kişiler hakkında İdarece; kamu kurumlarının çalışmalarına ait verilerin kamudaki gizlilik ilkelerine ve resmi işleyiş esaslarına aykırı davranıldığı gerekçesiyle adli merciler nezdinde suç duyurusunda bulunulacaktır.

İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunların çözümü konusunda Ordu ilindeki idari yargı mercileri yetkilidir. İlgili protokol hükümlerini ve cezaî müeyyidelerini okudum ve kabul ettim.

Sorumlu Araştırmacı veya Koordinatör

Prof. Dr. Taşkın KILIÇ

Adı-Soyadı, İmzası:

OLUR

...../...../20...

Opr. Dr. Dursun TÜZÜN
İl Sağlık Müdürü

EK 3. İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni Komisyon Kararı



T.C.
ORDU VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-35766460-605-234956937
Konu : Araştırma İzni (Prof.Dr.Taşkın KILIÇ)

24.01.2024

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Ordu Üniversitesi Rektörlüğünün 18.12.2023 tarihli ve E-36910495-900-0944714 sayılı yazısı.

Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Ceyhan AKSOY, Prof.Dr.Taşkın KILIÇ danışmanlığında " *Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tipleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ordu İli Örneği* " konulu çalışmasının sağlık tesisinizde hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, kişisel veri ve özel hayatın korunmasına özen gösterilmesi, yapılacak çalışma sonucunun Müdürlüğümüz bilgisi dışında ilan edilmemesi ve etik kurulu raporu alındıktan sonra çalışmaya başlanması şartıyla uygun görülmesi olup, alınan komisyon kararı yazımız ekinde sunulmuş olup yapılacak çalışmaya gerekli desteğin verilerek kolaylık sağlanması hususunda;

Gereğini arz/rica ederim

Op. Dr. Dursun TÜZÜN
İl Sağlık Müdürü

Ek: Komisyon Kararı ve İş Birliği Protokolü (2 Sayfa)

Dağıtım:
Ordu Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğine
Ordu Devlet Hastanesi Başhekimliğine
Perşembe İlçe Devlet Hastanesine
Özel Ordu Sevgi Hastanesine
Özel Ordu Umut Hastanesine
Ordu Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: 3711580A-1AC1-4B27-AR6A-55E2FB6DF4D9

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Bucak Mahallesi İbri Sina Caddesi No:18 Altınordu/Ordu 52000
Telefon No: 04526662501 Faks No : 04522231432
e-Posta: ordu@saglik.gov.tr İnternet Adresi: <https://orduisin.saglik.gov.tr>
Kep Adresi: orduisaglikmudurlugu@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ergi KARAKOÇ
Müdür
Telefon No: 04526662501



EK 4. Etik Kurul İzni

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

OTURUM TARİHİ	OTURUM SAYISI	KARAR SAYISI
02/11/2023	08	2023-206

KARAR NO: 2023-206

Dr. Öğr. Üyesi Prof. Dr. Taşkın KILIÇ'ın "Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tipleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ordu İli Örneği" başlıklı çalışması etik yönden incelendi.

Dr. Öğr. Üyesi Prof. Dr. Taşkın KILIÇ'ın "Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tipleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ordu İli Örneği" başlıklı çalışmasının etik yönden uygun olduğuna, toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİRİDİR
02/11/2023

Doç. Dr. Tuba ACAR ERDOL
Başkan

EK 5. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Kullanım İzni

← 📄 🕒 📧 🕒 📧 📄 📄 📄 3504 ile dışından 2. < > 📧

Ölçek İzin 👉 Gelen Kutusu 📧

Ceyhan Aksoy cehaycyhn@gmail.com 21 Eylül Per 16:45 (18 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Alıcı: nebilsumer ➔

Sayın Prof. Dr. Nebi SÜMER,

Ordu Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. "Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tiplerinin İşten Ayrılma Niyeti ile İlgisinin İncelenmesi: Ordu İli Örneği" isimli yüksek lisans tezimde sağlık çalışanları üzerinde bir anket uygulayarak nicel bir araştırma yapmak istiyorum. Bu sebeple, Sumer, N., Lajunen, T. & Özkan, T. (2005) "Big five personality traits as the distal predictors of road accident" çalışmanızdaki 44 maddelik kişilik ölçeğini kullanmak için izniniz rica ediyorum. Saygılarımla,

Nebi Sumer nebi.sumer@sabanciuniv.edu 21 Eylül Per 17:12 (17 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Alıcı: ben ➔

Memnuniyetle kullanılabiliriz.
İyi çalışmalar
NS

Nebi Sumer, PhD
Professor of Psychology
Faculty of Arts and Social Sciences
Senior Scholar, Istanbul Policy Center

EK 6. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Beş Faktör Kişilik Ölçeği						
AÇIKLAMA: Aşağıda kişilik özellikleriyle ilgili çeşitli durumlara yer verilmiştir. Sizden, her ifadeyi dikkatlice okumanız ve kendiniz için en doğru olan ifadeyi seçmeniz istenmektedir. Lütfen boş madde bırakmayınız ve her durum için bir işaretleme yapınız.						
① Hiçbir zaman ② Nadiren ③ Bazen ④ Sıklıkla ⑤ Her zaman		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1.	Konuşkan biriyim	①	②	③	④	⑤
2.	İçine kapanık biriyim	①	②	③	④	⑤
3.	Coşku ve heyecan yaratırım	①	②	③	④	⑤
4.	Enerji doluyum	①	②	③	④	⑤
5.	Sessiz kalma eğilimindeyim	①	②	③	④	⑤
6.	İddialı bir kişiliğe sahibim	①	②	③	④	⑤
7.	Bazen utangaç ve çekingenim	①	②	③	④	⑤
8.	Dışadönük, sosyal biriyim	①	②	③	④	⑤
9.	Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım	①	②	③	④	⑤
10.	Yardımsever ve özveriliyim	①	②	③	④	⑤
11.	Başkaları ile ağız dalaşı kavga başlatırım	①	②	③	④	⑤
12.	Bağışlayıcıyım	①	②	③	④	⑤
13.	Başka insanların güvendiği biriyim	①	②	③	④	⑤
14.	İnsanlara karşı soğuk ve ilgisizim	①	②	③	④	⑤
15.	Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım	①	②	③	④	⑤
16.	Bazen diğer insanlara kaba davranırım	①	②	③	④	⑤
17.	Başkaları ile iş birliği yapmayı severim	①	②	③	④	⑤
18.	Bir işi tam yaparım	①	②	③	④	⑤
19.	Bazen dikkatsiz davranabiliyorum	①	②	③	④	⑤
20.	Bir görevin verilmesi için güvenilir biriyim	①	②	③	④	⑤
21.	Dağınık biriyim, çok derli toplu değilim	①	②	③	④	⑤
22.	Tembel olmaya eğilimliyim	①	②	③	④	⑤
23.	Bir işi bitirmeden, yarıda bırakmam	①	②	③	④	⑤
24.	İşleri etkin ve verimli yaparım	①	②	③	④	⑤
25.	Plan yapar ve bu planları uygulardım	①	②	③	④	⑤
26.	Dikkatim çabuk dağılır	①	②	③	④	⑤

EK 6. (Devam) Beş Faktör Kişilik Ölçeği

27.	Gergin olabilen biriyim	①	②	③	④	⑤
28.	Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam	①	②	③	④	⑤
29.	Çabuk sinirlenirim	①	②	③	④	⑤
30.	Rahatım, strese girmem	①	②	③	④	⑤
31.	Çok endişeli biriyim	①	②	③	④	⑤
32.	Gergin ortamlarda sakın kalabilirim	①	②	③	④	⑤
33.	Duygu durumum (modum) değişkendir	①	②	③	④	⑤
34.	Karamsar, hüzünlü biriyim	①	②	③	④	⑤
35.	Sanatsal ve estetik şeylere önem veririm	①	②	③	④	⑤
36.	Orijinal ve yem fikirler ortaya koyarım	①	②	③	④	⑤
37.	Hayal gücüm yüksektir	①	②	③	④	⑤
38.	Rutin tek düzen şeyleri yapmayı tercih ederim	①	②	③	④	⑤
39.	Sanat, müzik ve edebiyat konularına ilgiliyim	①	②	③	④	⑤
40.	Zekice ve derin düşünebilen biriyim	①	②	③	④	⑤
41.	Pek çok şeyi merak ederim	①	②	③	④	⑤
42.	Yaratıcıyım	①	②	③	④	⑤
43.	Sanatsal şeylerle çok az ilgiliyim	①	②	③	④	⑤
44.	Dakikası dakikasına uymayan biriyim	①	②	③	④	⑤

EK 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Kullanım İzni

← 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🗑️ 📧 🕒 🗑️ 358 kişi dışından E < > 📧 +

ÖLÇEK İZİN 📧 Gelen Kutusu ⌵ 📧 🗑️

C Ceyhan Aksoy aksoyctn@gmail.com 22 Eylül 2021 (4 gün önce) ☆ ↶ 📧
Alın: seyfettinulu

Sayın Dr. Seyfettin SULLU,

Ordu Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. "Sağlık Çalışmalarında Kişilik Tiplerinin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinin İncelenmesi: Ordu İli Örneği" isimli yüksek lisans tezimde sağlık çalışanları üzerinde bir anket uygulayarak nicel bir araştırma yapmak istiyorum. Bu sebeple, "Organizel Adaletsizlik-İş Davranışları İlişkisinde İş Tutumlarının Rolü (2010)" çalışmanızda bulunan işten ayrılma niyeti ölçeğini kullanmak için izninizi rica ediyorum. Saygılarımla.

C Ceyhan Aksoy 22 Eylül 2021 (4 gün önce) ☆

S Seyfettin SULLU seyyfufu@yahoo.com 29 Eylül 2021 (1 gün önce) ☆ ↶ 📧
Alın: ben

Merhaba

Tezime atıl yapacaklarıyla tabii kullanabilirsiniz. Başarılar

EK 8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Kesinlikle		Kararsızım		Kesinlikle	
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1. Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.						
2. Gelecek bir yıl içinde bu kurumdan ayrılabilirim.						
3. Gelecek birkaç yıl içinde bir gün bu kurumdan ayrılabilirim.						

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Ceyhun AKSOY
Doğum Yeri : Ordu
Doğum Tarihi : 12.10.1991
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : aksycyhn@gmail.com
İletişim Bilgileri : 0535 362 34 91

Öğrenim Durumu

Derece	Bölüm/ Program	Üniversite	Yıl
Y. Lisans	Sağlık Yönetimi	Ordu Üniversitesi	2021-2024
Lisans	Sağlık Yönetimi	Atatürk Üniversitesi	2020-2024
Lisans	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	Anadolu Üniversitesi	2016-2019
Lisans	İşletme	Anadolu Üniversitesi	2011-2014
Ön Lisans	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	2009-2011

İş Deneyimi

Görev	Görev Yeri	Yıl
Mağaza Sorumlu Yardımcısı	Fiskobirlik Entegre Fındık İşleme Sanayii ve Ticaret A.Ş.	2016-