



İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

T.C

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLİĞİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KİŞİLİK RENKLERİNİN İŞ
TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİYLE İLİŞKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Melike SANDIKÇI ÇALIŞKAN

200022643

İstanbul, 2023



İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLİĞİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KİŞİLİK RENKLERİNİN İŞ
TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİYLE İLİŞKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Melike SANDIKÇI ÇALIŞKAN

200022643

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yahya FİDAN

İstanbul, 2023

ETİK BEYAN SAYFASI

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTÜCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamiyle uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Melike SANDIKÇI ÇALIŞKAN

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında, desteğini, bilgi, deneyim ve ilgisini esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Yahya FİDAN hocama, yoğun çalışmaların sırasında sürekli desteğini hissettiğim eşim Ozan ÇALIŞKAN'a, karnımda iken çalışmalarına fırsat veren kızım Ela'ya, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan Öğr. Gör. Halil YORULMAZ'a teşekkürü borç bilirim.

Her zaman yanımda olan ve bana olan inancını hep canlı tutan aileme, motivasyona ihtiyaç duyduğum her an desteklerini hissettiğim arkadaşlarım Gizem FİGEN KALAÇAY'a, Kader ÇALI'ya ve sevgileriyle beni zenginleştiren tüm yakınlarıma şükranlarımı sunarım.

ÖZET

Kişilik renklerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisinin ölçüldüğü bu çalışmada, dört farklı kişilik rengi grubunun içsel ve dışsal tatmin olarak iki alt faktörden oluşan iş tatmini ölçeği ve tek faktörden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırma verileri İstanbul'da bir vakıf üniversitesinde idari kadrolarda görev yapan çalışanlardan elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için korelasyon analizi, kişilik renkleri ile araştırma değişkenlerinin tespiti için ise ANOVA testi analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki kişilik renklerine göre incelendiğinde, en büyük farklılığın mavi kişilik renklerine sahip kişilerin içsel iş tatmini ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Mavi kişilik rengine sahip kişilerde içsel iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki diğer kişilik renklerine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. İşyerindeki pozisyon bazında bakıldığında ise görevli pozisyonunda çalışanların dışsal iş tatmini puanlarının diğer gruplara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Aynı zamanda gelir bazında bakıldığında, işten ayrılma niyetinin puan ortalamalarının gelir arttıkça düşme trendine girdiği, yani gelir arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik tipi, Kişilik Rengi, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

In this study, in which the relationship of personality colors with job satisfaction and turnover intention was measured, it was examined whether four different personality color groups differed significantly according to the job satisfaction scale consisting of two sub-factors as intrinsic and extrinsic satisfaction and the turnover intention scale consisting of a single factor. The research data were obtained from employees working in administrative positions at a foundation university in İstanbul. Correlation analysis was used to determine the relationship between variables, and ANOVA test analysis was used to determine personality colors and research variables. When the relationship between the variables was analyzed according to personality colors, it was observed that the biggest difference emerged in the relationship between the intrinsic motivation of people with blue personality colors and their intention to leave. It has been determined that the negative relationship between intrinsic motivation and intention to leave work in people with blue personality color is lower than other personality colors. On the basis of the position in the workplace, it is seen that the extrinsic motivation scores of the employees in the official position are significantly lower than the other groups. At the same time, when we look at the income basis, it is seen that the mean scores of intention to leave tend to decrease as income increases, that is, intention to leave increases as income increases.

Key Words: Personality, Personality Type, Personality Color, Job Satisfaction, Intention to Quit.

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: KİŞİLİK.....	4
1.1. Kişilik Kavramı	4
1.2. Kişiliği Belirleyen Faktörler.....	6
1.2.1. Gensel- Bedensel Faktörler	6
1.2.2. Sosyal Sınıf Faktörü.....	7
1.2.3. Aile Faktörü	7
1.2.4. Sosyo-Kültürel Faktörler	7
1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	8
1.2.6. Diğer Faktörler	8
1.3. Kişilik Tipi Kavramı.....	9
1.4. Kişilik Renkleri	12
1.4.1. Sarı Kişilik Rengi.....	13
1.4.2. Kırmızı Kişilik Rengi.....	15
1.4.3. Mavi Kişilik Rengi.....	16
1.4.4. Yeşil Kişilik Rengi.....	18

2. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ.....	20
2.1. İş Tatminin Tanımı ve Önemi	20
2.2. İş Tatminin Özellikleri	21
2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	22
2.3.1. Bireysel Faktörler.....	23
2.3.1.1. Cinsiyet	23
2.3.1.2. Yaş	24
2.3.1.3. Medeni Durum	24
2.3.1.4. Hizmet Süresi	24
2.3.1.5. Eğitim.....	25
2.3.1.6. Kişilik.....	25
2.3.2. Örgütsel Faktörler	26
2.3.2.1. Ücret, Prim ve Ödüller	26
2.3.2.2. İşin Özellikleri	27
2.3.2.3. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler	27
2.3.2.4. Çalışma Koşulları.....	28
2.3.2.5. Terfi ve Eğitim Fırsatları	29
2.3.2.6. Yöneticilerin Yaklaşımı	29
2.4. İş Tatmininin Sonuçları	30
2.4.1. İş Tatmininin Olumlu Sonuçları	30
2.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	32
2.5.1. Bireysel Açıdan İş Tatminsizliği Sonuçları	32
2.5.2. Örgütsel Açıdan İş Tatminsizliği Sonuçları.....	33
3. BÖLÜM: İŞTEN AYRILMA NİYETİ	35
3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	35
3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	35
3.3. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler.....	37
3.3.1. Bireysel Faktörler.....	37
3.3.2. Örgütsel Faktörler	38

3.3.3. Çevresel Faktörler	39
3.4. İşten Ayrılma Karar Süreci.....	40
3.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	41
3.5.1. Bireysel Boyutta İşten Ayrılma Niyeti Sonuçları	42
3.5.1.1. Olumlu Sonuçlar	42
3.5.1.2. Olumsuz Sonuçlar	42
3.5.2. Örgütsel Boyutta İşten Ayrılma Niyeti Sonuçları.....	43
3.5.2.1. Olumlu Sonuçlar	43
3.5.2.2. Olumsuz Sonuçlar	44
4. BÖLÜM: YÖNTEM	46
4.1. Araştırmanın Amacı	46
4.2. Araştırmanın Önemi	46
4.3. Araştırma Modeli.....	46
4.4. Araştırma Hipotezleri	47
4.4.1. Temel Araştırma Hipotezleri	47
4.5. Araştırmanın Yöntemi	47
4.5.1. Araştırmanın Örneklemi	47
4.5.2. Araştırma Kapsamı ve Sınırlılıkları	47
4.5.3. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	48
4.5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	48
4.6. Bulgular	49
4.6.1. Veri Toplama Araçlarının Faktör ve Güvenirlik Analizleri	49
4.6.1.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizi ..	50
4.6.1.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizi....	51
4.6.2. Değişkenler Arası İlişkiler: Korelasyon Analizi.....	53
4.6.2.1. Kişilik Renkleri ile Araştırma Değişkenleri İlişkisi.....	54
4.6.3. Katılımcıların Kişilik Renkleri.....	54

4.6.4. Kişilik Renklerine Göre İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	60
4.6.5. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler	61
4.6.5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	62
4.6.5.2. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler	63
4.6.5.3. Medeni Durum ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler 64	
4.6.5.4. Yaş ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler	64
4.6.5.5. Eğitim ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler.....	66
4.6.5.6. Tecrübe ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler	67
4.6.5.7. Pozisyon ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler.....	67
4.6.5.8. Gelir ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler	69
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	71
EKLER.....	77
KAYNAKÇA	84

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi	50
Tablo 2. Tekrarlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi.....	51
Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi	51
Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Betimsel Özellikleri	52
Tablo 5. Araştırma Değişkenleri İçin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri	53
Tablo 6. Kişilik Renkleri ile Araştırma Değişkenlerinin İlişkisi	54
Tablo 7. Katılımcıların Kişilik Renkleri, İçsel-Dışsal İş Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyeti Puanları.....	55
Tablo 8. Kişilik Renklerine Göre Değişken Ortalamaları	60
Tablo 9. Kişilik Renklerine Göre İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	60
Tablo 10. Katılımcıların Demografik Özellikleri	62
Tablo 11. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular.....	63
Tablo 12. Medeni Durum ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular	64
Tablo 13. Yaş ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular.....	65
Tablo 14. Eğitim ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular	66
Tablo 15. Tecrübe ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular.....	67
Tablo 16. Pozisyon ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular	68
Tablo 17. Gelir ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular.....	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Mobley'in (1977) Personel Devri Modeli	41
Şekil 2. Araştırma Modeli	46
Şekil 3. Faktör Analizi Sonrası Araştırma Modeli	52



GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz sürekli gelişmekte ve değişmekte olan dijital çağ, işletmelerin dinamiklerinin ve önceliklerinin değişmesi sürecini de beraberinde getirmiştir. Örneğin; 1990'lı yıllarda üretimde “hız” kavramı önemli bir avantaj olarak görülürken günümüzde rekabet üstünlüğü elde edebilme ve çağın getirdiklerine hızlı uyum sağlayabilme işletmelere avantaj sağlayan anahtar kelimeler hale gelmiştir. Bu sebeple işletmeler, rekabet üstünlüğünü elde edebilmek amacıyla artık klasik insan kaynakları yönetimi anlayışından çok stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışını benimsemeye başlamışlardır.

Bu değişimin en önemli nedeni; Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi'nin çağın getirdiklerine daha hızlı uyum sağlayarak işletmelerin misyon, vizyon ve stratejileriyle ilintili olarak daha hızlı ve daha efektif çözümler sunabilmesinden kaynaklanmaktadır.

Yerinde saymanın kabul görmediği, sürekli gelişmenin zaruri olduğu günümüz piyasa koşullarında rekabet ortamı her geçen gün daha agresif bir boyuta ulaşmaktadır. Müşterilerin bilgiye daha hızlı ulaşmaları, beklentilerinin çok daha yüksek olması ve ihtiyaçlarını karşılayacak ikame birçok rakibin piyasada yer alması bu agresif sürecin daha da zorlaşmasına neden olmaktadır. İşletmeleri bu agresif rekabet ortamında rakiplerinden üst basamaklara taşıyacak olup tercih edilen konumuna getirecek olan güç şüphesiz ki, işletmenin yetkin ve donanımlı insan kaynağının gücü ile mümkün olabilmektedir.

Bu noktada, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi'nin önemli bir parçası olan, personel seçim sürecinin etkin ve doğru şekilde planlanması ve yönetilmesi işletmeleri rakiplerinden ayıştıracak insan gücünün temin edilmesi noktasında bir can simidi görevini üstlenmektedir.

Personel seçim sürecinin doğru yönetilebilmesi işletmeyi ve ihtiyaç duyduğu yetkinliklerin iyi analiz edilmesi başlar. İyi analiz edilmiş bir süreçte, işletmenin kişiliği, ihtiyaçları, hedefleri göz önüne alınarak pozisyon bazında hangi insan gücünün hangi pozisyonda istihdam edilmesinin gerekliliği ortaya konmuş olur. Bu noktada işletmelerin en etkin ve en dinamik gücü olan insan gücü seçimi sürecinde, kişilik analizlerinin yapılarak pozisyon bazında uyumluluğunun yakalanması amacının öncelikli hedeflerden biri olması gerekmektedir.

Kişilik, bireylerin davranışlarını şekillendiren, yönlendiren ve diğer bireylere karşı tutumlarını belirleyen önemli bir kavramdır. Her bireyin kendine özgü bir kişiliği olduğu gibi her işletmeninde kendine özgü bir kişiliği vardır. Bu kişiliğin iyi analiz edilmesi personel seçim süreci başta olmak üzere işletmeye her açıdan avantaj sağlayacaktır. Bu noktada işletmelerin misyonu, vizyonu ve stratejik hedefleri bizi doğru analize götürecek anahtar cevapları taşımaktadır. Daha önce bahsettiğimiz şirketlerin en önemli varlığı olan insan gücünün belirlenen işletme kişiliği ile uyumlu olarak seçilmesi şirketi gereksiz ve yanlış işe alım maliyetlerden kurtararak, kurumsal aidiyeti, motivasyonu ve performansı yüksek işten ayrılma niyeti düşük personel kazanımlarına olanak sağlayacaktır. Bizi doğru personel kazanımlarına götürmesi noktasında karşımıza kişi-iş uyumu gerekliliği kavramı çıkmaktadır.

Kişi- iş uyumu; istihdam edilmesi planlanan pozisyonun yeterliliklerinin ve gerekliliklerinin adayın bilgi, beceri, deneyim ve kişisel özellikleri ile örtüşmesini ifade eder.

Kişi-iş uyumunun sağlanması ile işi yapacak personelin bilgi, beceri ve deneyimlerinin pozisyonun gerektirdiği niteliklerle örtüşmesi işletme için, maksimum verim alınmasını sağlarken öte yandan çalışan için de iş tatmini ve motivasyonun üst noktalarda yer almasını sağlayacak çift yönlü dinamik bir süreci ortaya koymaktadır. İş tatmininin yüksek olması işten ayrılma niyeti düşük, mutlu, kurum aidiyeti ve performansı yüksek çalışanları ifade ederken aynı zamanda kurumların personel devir hızlarını düşürerek piyasada rekabet avantajı sağlamalarına olanak sağlamaktadır.

Çalışma hayatına işveren boyutu ile bakılan araştırmalarda, kişilik tipleri ile uyumlu pozisyonlarda çalışan bireylerin, verimliliklerinin ve potansiyellerinin arttığı gözlemlenmiştir (Tiryaki ve Aykaç, 2013, s. 612). Verimlilikleri ve potansiyelleri artan iş görenlerin şüphesiz iş tatminleri yüksek işten ayrılma niyetleri düşük olacaktır. Bu da örgütlere kurumsal aidiyeti ve verimliliği yüksek mutlu iş gören kazanımları sağlayacaktır (Sandıkçı ve Fidan, 2023, s. 3-4).

Bu çalışmada, kişilik renklerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda İstanbul'da bir vakıf üniversitesinde idari kadrolarda görev alan ve basit rastgele örneklem yöntemi ile seçilen kişilere anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmaya

katılan katılımcıların öncelikle kişilik renkleri belirlenmiş olup sonrasında iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri ölçümlenerek sonuçlar paylaşılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde; kişilik kavramı, kişiliği belirleyen faktörler, kişilik tipi kavramı ve kişilik renkleri açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde iş tatmini ele alınarak iş tatminin tanımı ve önemi, iş tatminin özellikleri ve iş tatminin sonuçları açıklanmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümüne işten ayrılma niyeti ele alınarak, işten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılma niyeti önemi, işten ayrılma niyetine etki eden faktörler ve işten ayrılma niyeti sonuçları açıklanmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise yöntem kısmına yer verilerek yapılan uygulama ve analizler aktarılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise yapılan araştırmaya ilişkin elde edilen sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

1. BÖLÜM: KİŞİLİK

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı, tarihsel gelişim sürecinde pek çok bilim dalının araştırma konusu olan araştırma alanı geniş, tanımlanması karmaşık olan önemli bir olgudur. Kişilik kavramı, insan yaşamı boyunca ilgi çeken bir kavram olmasına rağmen, bilimsel olarak 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrılması ile ortaya çıkmıştır (Mc Adams, 1997, s. 3-39). Ortaya çıkan bu kavram günümüzde de sıklıkla kullanılmaktadır.

Kişilik tanımlamasına kavramsal açıdan bakıldığında, bireyin olaylar karşısında sergilediği davranış biçimi ve bu davranışların devamlılığını ifade eden özelliklerin tamamı olarak ifade edilebilir. Bahsi geçen bu özellikler, bireyler arasında farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireyler, fiziksel olarak birbirleri ile benzerlik gösterse bile bireylerin olaylar karşısındaki sergilediği davranış biçimleri birbirlerinden farklıdır. Bu durum, bireylerin kişiliğinin bir kısmının genetik faktörlerle oluşurken bir kısmının da yaşamdan elde edilen tecrübelerle oluşmasından kaynaklanmaktadır. Her bireyin ilgi alanları, cinsiyeti, yaşı, dini inancı, tecrübesi, bilgi birikimi birbirinden farklıdır. Tüm bu farklılıklar bir araya gelerek bireyin kimliğini ve kişilik yapısını oluşturur (Kirt, 2022, s. 20). Bireyin kişilik yapısı davranışlarının temel kaynağıdır.

Kişilik kavramın kökenine bakıldığında, Latince “persona” sözcüğüne dayandığı görülmektedir. Klasik Roma tiyatrosunda oyuncular ve seyirciler arasındaki mesafenin fazla olmasından kaynaklı, oyuncuların temsil ettikleri rollerine uygun yüz mimikleri seyirciler tarafından görülemeyeceği için oyuncuların yüzlerine maske taktıkları ve bu maskelere “persona” adının verildiği bilgisi aktarılmaktadır. Burada “persona” kavramı ile kişiliğin karakteristik özelliğiyle bireyler arasındaki farklılıklar anlatılmak istenmiştir (Eroğlu, 2013, s. 217). Bireyler arasındaki bu farklılıklar farklı kişilik tiplerini ortaya çıkarmaktadır (Sandıkçı ve Fidan, 2023, s. 5).

Kişilik kavramı, temel olarak psikoloji biliminin esas konularından biri olmasının yanı sıra felsefe, ilahiyat, edebiyat gibi farklı birçok bilim dalı tarafından da araştırma konusu olmuştur. Bu sebeple kişiliğin pek çok tanımı mevcuttur. Allport’un tarafından gerçekleştirilen literatür taramasında yaklaşık olarak 50 farklı kişilik tanımına

rastlanılmıştır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018, s. 3). Kişiliğin en sık kullanılan tanımlaması ile, Allport kişiliği “Çevresine uyum sağlarken kendine has düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireyin içindeki dinamik organizasyon” olarak ifade etmiştir. Buradan yola çıkılarak kişilik, bireylerin diğer bireylere karşı tepki göstermesi veya diğer bireylerle etkileşim içinde olmak için kullandığı yöntemler bütünüdür (Robbins ve Judge, 2017, s. 135). Kullanılan bu yöntemler bütünü bireyden bireye farklılık göstermektedir.

Bir başka tanımlama kişilik, bünyesinde birçok farklı özellik barındıran, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran öznel yapıdaki özellikler olarak tanımlanmaktadır (Eser, 2022, s. 2). Bu öznel yapıdaki özellikler bireyleri kendilerine özgü yapan duyguları, düşünceleri, tutumları, yetenekleri, alışkanlıkları vb. özellikleri içeren işlevsel bir bütündür. Bir başka ifade ile düşüncelerimiz, konuşmalarımız ve davranışlarımız kişiliğimizi ifade eder (Karaca, 2015, s. 1). Bireyin tüm davranışları, tutumları, ahlaki yargıları ve toplumsal ilişkileri kişiliğinin uzantısı sonucu şekillenmektedir.

Genel olarak bakıldığında kişilik kavramını üç ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu başlıklar karakter, mizaç ve yetenektir (Akıncı, Güven, ve Demirel, 2015, s. 57). Karakter, kişilik kavramı ile sıklıkla kullanılan kişinin zihinsel gücünü şekillendiren özelliklerdir. Karakter kavramı, bireyin çocukluğundan itibaren gelişen, büyüyen ve şekillenen bir kavramdır. Mizaç ise, bireye özgü olan, onu diğer bireylerden ayırtıran özelliklerin tümüdür (Kirt, 2022, s. 5). Kişiliği ifade eden son başlık ise yetenektir. Yetenek, bireylerin sahip olduğu bedensel ve zihinsel yeteneklerin tümünü ifade eder (Erdoğan, 1994, s. 244-245). Bedensel yetenekler, zamanla ortaya çıkan fakat doğuştan gelen yeteneklerdir. Zihinsel yetenekler ise, bireyin algılama, kavrama sorgulama, çözümleme gibi yeteneklerinin tamamı olarak ifade edilir (Kirt, 2022, s. 5). Tüm bu kavramlar bireyleri birbirinden farklı kılmaktadır.

Kişilik, bireylerin tüm özelliklerini ele alan bir kavram olmasına karşın davranışsal açıdan bakıldığında kişilik, esas olarak bireyin zihinsel, ruhsal ve bedensel özelliklerinin dış dünyaya yansımasıdır. Bu davranışsal yansımaların bazıları diğer bireylerle farklılık gösterirken bazıları ise diğer bireylerle benzerlik göstermektedir. Buradan yola çıkarak, kişilik tanımlamalarında bireyler arası birtakım benzerliklerden söz edilse dahi kişilik, esas olarak bireysel farklılıkları temel alan olgudur. Her birey diğer bireylerle bedensel, ruhsal ve zihinsel benzerlik gösterse bile esasında tamamen diğer bireylerden farklı bir

kişiliğe sahiptir (Eroğlu, 2013, s. 218). Bu yönüyle kişilik, bireyler arasındaki davranış benzerliklerinin içerdiği farklılıklarını temel alan bir kavramdır.

1.2. Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişiliği belirleyen faktörler hakkında birçok görüş farklılığı olmasına karşın kuramcıların görüş birliklerine varmış oldukları faktörlerden de söz etmek mümkündür. Bu faktörlerin başında bireyin rol davranışı, biyo fizyolojik yapısı, sosyal statüsü ve grup üyeliği gelmektedir. Bireylerin dış görünüşü, cinsiyeti ve kalıtsal özellikleri biyo fizyolojik faktörleri oluşturmaktadır. Bireye özgü olan bu özellikler sayesinde bireyler birbirlerinden farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmalar sonucu örneğin bazı bireyler girişken bazı bireyler çekingen, bazı bireyler sakin bazı bireyler sinirli yapıda olabilmektedir. Bireylerin göstermiş oldukları bu farklı davranışlar kişilik ile ilişkilendirildiğinde biyo-fizyolojik faktörlerin kişiliği yüksek oranda etkilediği görülmektedir (Erdoğan, 1983, s.239). Bu etkilenme sonucu bireyler birbirlerinden farklı davranışlar sergilemektedir.

Bireylerin davranışlarına, kendini ifade etme biçimlerine yansıyan her faktör aslında aynı zamanda kişiliğe etki eden faktörlerdendir. Kişilik genel olarak soyut ve somut davranış kalıplarını bir araya getiren bir kavramdır. Kişiliğin bu denli çok fonksiyonlu olması bu kavramı oluşturan veya etkileyen faktörleri tekdüze bir şekilde tanımlama yapılmasını imkansız hale getirmektedir. Bu nedenle kişiliği belirleyen faktörleri genel hatlarıyla birkaç gruba ayırarak sınıflandırmak daha doğru bir yaklaşım olacaktır (Eroğlu, , 2013, s. 220). Sınıflandırma ile kişiliği belirleyen faktörler daha detaylı ele alınmaktadır.

Genel anlamda kişiliği belirleyen faktörleri, genetik ve bedensel faktörler, sosyal sınıf faktörü, aile faktörü, sosyo- kültürel faktörler, coğrafi-fiziki faktörler ve diğer faktörler olarak toparlayabiliriz (Bozkurt, 2006, s. 97). Bu faktörlerin her biri kişiliğin oluşum sürecinde etkin rol oynamaktadır.

1.2.1. Genetik- Bedensel Faktörler

Kalıtım, birçok davranışsal özelliğin temelinde yer alan tüm psikolojik özelliklerin önemli bir unsurudur. Kalıtımın kişiliği belirleme derecesi bireyler arası değişkenlik göstermektedir (Bozkurt, 2006, s. 97). Tek yumurta ikizleri, büyüme evrelerinde çevre faktörünün etkisiyle farklı bir etkileşim sürecine girerek birbirlerinden farklı davranışlar sergilemektedirler (Eroğlu, 2013, s. 221). Bu bakımdan bireyin doğuştan sahip olduğu özelliklerin büyük bir çoğunluğunun kalıtsal olduğu ilke olarak kabul edilmekle

beraber, sonradan kazanım gösterdiği özelliklerin önemli bir kısmının sosyo- kültürel etkilerden etkilenmeyle bir kısmının ise kalıtsal özelliklerin yaşam içerisinde psiko- sosyal bir gelişmeye maruz kalmasıyla ortaya çıktığı söylenebilir (Uğur ve Okutan , 2018, s. 11). Kalıtsal faktörlere eşlik eden diğer etkenlerde kişiliğin belirlenmesinde rol oynamaktadır.

1.2.2. Sosyal Sınıf Faktörü

Kişiliğin oluşmasında sosyal sınıf faktörünün de önemi oldukça fazladır. Jean Stoezel bireyin rol davranışı ve sosyal statüsünün kişilik üzerindeki etkilerini araştırmış ve bireyin sosyal statüsünün kişiliği birinci dereceden etkileyen faktörlerden olduğunu ortaya koymuştur (Erdoğan, 1983, s.240). Bireyin içinde yer aldığı sosyal sınıf, onun yaşama biçimine, eğitim olanaklarına, davranış ve düşünce yapılarına, tüketim alışkanlıklarına ve farklı birçok kişisel özelliklerine etki edebilmektedir. Örneğin sosyal sınıf açısından üst olarak tanımlanan bir çevrede dünyaya gelen çocuğun büyüyünce geliri ve statüsü yüksek bir meslek sahibi olması beklenir. Öte yandan alt sınıf olarak tanımlanan bir çevrede dünyaya gelen çocuğun hayatını kazanmak için mücadele etmesi gerekliliği mevcuttur (Eroğlu, 2013, s. 228). Bu sebeplerle sosyal sınıf faktörü kişiliğin belirlenmesi sürecinde oldukça etkilidir.

1.2.3. Aile Faktörü

Kişilik özelliklerinin temelleri aile ortamında atılmaktadır. Bireylerin kendilerini ifade etme biçimleri, olaylar karşısında tatmin olma yolları, hayattan ve çevresindeki insanlardan beklentileri, duygularını ortaya çıkarma biçimleri gibi pekçok özellik farkında olunarak veya olunmayarak aile ortamından kazanılan özelliklerdir (Eroğlu, 1998, s. 146). Bu sebeple bireylerin içerisine doğmuş oldukları aile ortamı bireylerin kişiliklerine doğrudan etki etmektedir.

1.2.4. Sosyo-Kültürel Faktörler

Bireylerin ait olduğu sosyal çevreleri, arkadaş grupları,örgütsel ilişkileri yani kısacası bireylerin etkileşimde oldukları sosyalleşme alanları da kişiliğin şekillenmesinde önemli role sahiptirler. Bireylerin kişiliklerinin oluşmasında üç çeşit sosyalleşme alanı mevcuttur. Belirli bir genetik yapıya sahip olarak dünyaya gelen birey, ilk sosyalleşme sürecine ailesi ile birlikte başlayarak kişiliğinin temellerini oluşturur. Bu sebeple aile birinci sosyalleşme alanıdır. İkinci sosyalleşme alanı, eğitim kurumlarıdır. Bu alanda, aile

ortamında ana hatları şekillenen kişiliğin detayları belirlenerek bireye sosyalleşmenin yanı sıra çeşitli bilgiler ve yetenekler kazandırılır. Son alan olan üçüncü sosyalleşme alanı ise, mesleki sosyalleşmedir. Bu alanda bireyler, aile ve eğitim hayatlarından elde ettikleri kazanımları devam ettirerek kişilik özelliklerini derinleştirerek ayrıntılandırır (Tınar, 1999, s. 93). Bahsi geçen bu üç çeşit sosyalleşme alanı da bireylerin kişilik gelişimlerinde ciddi yansımaları neden olmaktadır.

1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Bireylerin kişilik özelliklerine etki eden bir başka faktör ise coğrafi ve fiziki faktörlerdir. Bireyin içerisinde yaşamını sürdürdüğü coğrafi koşulları kişilik özelliklerinin oluşum sürecinden ayırtırmak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Coğrafi ve fiziki faktörler, toplumun kültürü ve antropolojik yapısına etki etmektedir. Kıyı kesimlerde yaşayan insanlarla dağlık kesimlerde yaşayan insanların veya sıcak iklimde yaşayan insanlarla soğuk iklimlerde yaşayan insanların coğrafi farklılıklardan kaynaklı farklı kişilik özelliklerine sahip olduklarını söylemek mümkündür (Zel, 2001, s. 25). Yani görüldüğü üzere, bireylerin içine doğmuş oldukları coğrafi faktörler de diğer faktörler kadar kişiliğin yapısının belirlenmesinde ciddi öneme sahiptir. Örnek vermek gerekirse, soğuk iklim koşullarında yaşamını sürdüren insanların sert ve ketum kişilik özelliklerine sahip oldukları, sıcak ve ılıman iklimlerde yaşamını sürdüren insanların ise çabuk değişen duygusal tutumlara sahip olduklarına yönelik bir algı söz konusudur (Koptagel, 1991, s. 283). Görüldüğü üzere coğrafi faktörler bireylerin kişiliklerinin belirlenmesinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir.

1.2.6. Diğer Faktörler

Yukarıda açıklanan kişiliği etkileyen faktörlerin dışında, çok fazla sayıda bilinen veya bilinmeyen, ölçülebilen veya ölçülemeyen çeşitli faktörlerinden söz etmek mümkündür. Bunlardan en önemlileri, kitle iletişim araçlarının etkisi ve yetişkinler-yaşlılar grubu olarak tanımlanabilir. Kişiliğin oluşmasında ve şekillenmesinde kitle iletişim araçlarının etkisi ciddi oranda yüksektir. Kitle iletişim araçlarından olan televizyon, radyo, gazete sayesinde bireylere her gün birçok mesaj iletilmektedir. Özellikle televizyonun ilgi çekici bir kitle iletişim aracı olması sebebiyle barındırdığı içerikler açısından çocuk ve gençlerin kişiliğinin şekillenmesinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Kitle iletişim araçlarının yanı sıra bireyin gelişme çağında çevresinde bulunan yetişkinlerin de bireyin

kişilik oluşumuna etkisi yüksektir. Yetişkinlik çağındaki bireyler, çevrelerinde kendilerine yakın gördükleri bazı yetişkinleri bir mentör gibi rol model olarak bazı ideallerini, eylemlerini, gelecek planlarını onları örnek olarak oluşturabilmektedir (Eroğlu,2013, s. 230). Bu sebeple yetişme çağındaki bireylerin etrafındaki yetişkinlerin sosyo ekonomik açıdan donanımlı olmaları yetişme çağındaki bireylerin kişilik gelişimi açısından ciddi öneme sahiptir.

1.3. Kişilik Tipi Kavramı

İnsanların fizyolojik yapı ve özellikleri ile kişiliğin davranışsal boyutu arasında yapılan çalışmalar uzun yıllar sürmüştür. Kişilik kavramını konu edinen bazı araştırmacılar, bireylerin cinsiyeti, kilosu, boyu, fizyolojik ve bedensel yapısı ile kişiliği arasında bazı bağlantıların olduğunu ileri sürmüştür (Enç, 1991, s. 32-33). Bu bağlantıların çözümlenmesi üzerine pek çok araştırmalar yapılmıştır.

Kişilik daha çok bireyselliği ifade eden ve kişiden kişiye değişiklik gösteren bir kavram olsa dahi, bilimsel olarak benzer davranış ve tutumları gösteren insanların benzer kişilik yapısına sahip olabileceği düşüncesi hakimdir. Kişilik kavramı ile ilgilenen araştırmacıların büyük çoğunluğunun amacı, bireylerin belirli biyolojik ve fiziki özelliklerini tespit ederek bu özelliklere uygun olacak şekilde, bireyleri bazı özel davranış kalıpları içerisinde gruplamaktır. Bireyleri bu özellikler çerçevesinde sınıflandırma çabaları, tip kavramını ortaya çıkarmıştır (Fulmer, 1983, s. 52-53). Ortaya çıkan bu kavram pek çok araştırmacının ilgisini çeken konulardan birisi olmuştur (Sandıkçı ve Fidan, 2023, s. 6).

Tip kavramı, bireylerin kişilik özelliklerini ifade eden ve süreklilik gösteren karakteristik yapıdır. Sosyal çevrede pek çok birey vardır ve bu bireylerin her birinin davranış özelliklerini özel bir çerçeve içerisinde gruplandırmak çoğu zaman pek mümkün olmamaktadır. Kişiliği ifade eden özelliklerin çok sayıda çeşitlilik göstermesi, bireylerin birbirlerinden farklı davranışlar sergilemeleri bireysel anlamda tiplere sınıflandırmasının yapılmasını önemli oranda zorlaştırmaktadır (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019, s. 107). Yapılan sınıflandırmalar yalnızca teorik boyutta olmakla birlikte araştırmacılara bireylerin davranışlarını anlayabilme , açıklayabilme ve analiz yapabilme noktasında kolaylık sağlaması açısından önem arz etmektedir .

Araştırmacılar tarafından yapılan bilimsel sınıflandırmalar/gruplamalar neticesinde birçok kişilik tipi ortaya konmuştur. Literatüre bakıldığında, bilim insanlarının kişiliği farklı gruplandırmalarla incelediği görülmektedir. Kişilik, bilim insanları tarafından iki grupta, dört grupta ve beş grupta incelenerek ifade edilmeye çalışılmıştır (Akgemci ve Öz, 2020). Bu gruplandırmaların her biri farklı şekilde isimlendirilmiştir.

Kişilik tipleri üzerine yapılan ilk sistematik araştırmalardan birisi Carl Gustav Jung'a aittir. Jung, bireylerin davranış ve düşüncelerini içe dönüklük veya dışa dönüklük olarak sınıflandırmıştır (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019, s. 108). Bu sınıflandırma ile bireylerin kişilik yapılarına belirli kalıplarla açıklanmaya çalışılmıştır.

Tip kavramı ile ilgili araştırma yapan araştırmacılardan bir diğeri Hans Jurgen Eysenck'tir. Eysenck (1990), kişiliğin temel boyutlarının kalıtım yoluyla biyolojik olarak meydana geldiğini ve kişiliğin gelişmesinde çevresel faktörlerin etkisinin çok fazla olmadığını ileri sürmüştür. Eysenck'e göre kişilik boyutlarındaki değişimlerin nedeni %75 kalıtım , %25 çevresel faktörlerle açıklanabilir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2014, s.275). Eysenck kişilik özelliklerini, melankolik (endişeli, kötümser, asosyal, ketum), kolerik (saldırgan, alıngan, huzursuz), flegmatik (başkasını düşünen, uyumlu,sakin) senger (sosyal, dışa dönük, konuşkan) olarak sınıflandırmıştır (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2019, s. 110). Bu dört farklı kişilik özellikleri ile bireyler arası ilişki kurularak bireyler gruplandırılmaya çalışılmıştır.

Ernst Kretschmer 20. Yüzyılın başlarında bireyin beden yapısı ve kişiliği arasında bağlantı kuran üç farklı kişilik tipini ortaya koymuştur. Bunlar; atletik tip, astenik tip ve piknik tiptir. Atletik tip, kaslı vücut hatlarına sahip, uzun boylu, güçlü, kuvvetli bireyleri ifade etmektedir. Bu kişilik tipine sahip bireylerin kişilik özelliklerine bakıldığında lider olma ve yönlendirci olma eğiliminde oldukları görülmektedir. Astenik tip, uzun boylu, zayıf, ince vücut hatlarına sahip bireyleri ifade etmektedir. Bu kişilik tipine sahip bireylerin kişilik özelliklerine bakıldığında, alıngan, iç dönük, sessiz, mutsuz ve kindar oldukları görülmektedir. Piknik tip ise, şişman, orta boylu, yumuşak kaslara sahip bireyleri ifade etmektedir. Bu kişilik tipine sahip bireylerin kişilik özelliklerine bakıldığında, mutlu, hayattan zevk alan, sosyal, sempatik ve alçakgönüllü oldukları görülmektedir (Eroğlu, 2013, s. 247). Bu araştırma ile her bir kişilik tipinin kendine özgü fiziksel özellikleri ortaya konmuştur.

Hipokrat ile Kant bireylerin bedensel yapıları ile kişilik özellikleri üzerine araştırmalar yaparak kişilik tiplerini dört gruba ayırmışlardır. Bunlar, hafif kanlı mizaç, ağır kanlı mizaç, kara sevdalı mizaç ve sinirli tipleridir. Hafif kanlı mizaca sahip bireyler; neşeli, hareketli, canlı kişilik özelliklerine sahip tiplerdir. Ağır kanlı mizaca sahip bireyler; yavaş hareket eden, kural ve kanunlara sıkı sıkıya bağlılık gösteren tiplerdir. Kara sevdalı mizaca sahip bireyler; duygusal yönü yüksek kaygılı, endişeli tiplerdir. Son olarak sinirli mizaca sahip bireyler, kavgacı, çabuk öfkelenen, sinirli tiplerdir (Soysal, 2008, s. 8). Burada kişilik dört grupta açıklanmış olup bireylerin davranışları ve duygusal yapıları ile kişilikleri sınıflandırılmaya çalışılmıştır.

Friedman ve Rosenman 1960'lı yılların sonlarında yapmış oldukları araştırmalar neticesinde iki çeşit kişilik tipini ortaya koymuşlardır. Bunlar A tipi kişilik ve B tipi kişiliktir. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler; hızlı hareket eden, yemek yiyen, konuşan, sabırsız ve rekabetten hoşlanan tiplerdir (Tiryaki ve Aykaç, 2013, s. 609). Öte yandan B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler ise, rahat yapıya sahip, soğukkanlı, rekabetten hoşlanmayan sorumluluk düzeyleri düşük tiplerdir (Avcı ve Kaya, 2010, s. 57-58). A tipi kişilik ve B tipi kişilik pek çok araştırmaya konu edilmiştir.

Saygın (2022), insanların kişilik renginin belirlenmesi amacıyla yapmış olduğu çalışmasında kişilik tiplerini dört farklı grupta ele almış ve her bir grubu farklı renklerle ifade etmiştir. Renklerle ifade edilen kişilik tipleri; kırmızı kişilik, sarı kişilik, yeşil kişilik ve mavi kişilik olarak tanımlanmaktadır. Yapılan sınıflandırmadaki özelliklerin daha önce bu alanla ilgili yapılmış bilimsel araştırma sonuçları paralellik gösterdiği tespit edilmiştir (Saygın, 2022, s. 31-104). Diğer araştırmalarda benzer kişilik özellikleri farklı tanımlamalarla ifade edilmiştir.

Florence ve Marita Littauer yapmış olduğu çalışmalarında kişilik tiplerini dört farklı gruba ayırmışlardır. Bu grupları, popüler optimist, mükemmeliyetçi melankolik, güçlü kolerik ve barışçıl soğukkanlı olarak ifade etmişlerdir (Littauer ve Littauer, 1992, s. 3-42). Saygın'a göre yapılan bu araştırmadaki gruplandırmalar neticesinde popüler optimist grubu sarı kişilik rengini, mükemmeliyetçi melankolik grubu mavi kişilik rengini, güçlü kolerik grubu kırmızı kişilik rengini ve barışçıl soğukkanlı grubu ise yeşil kişilik rengini ifade etmektedir (Saygın, 2022, s. 28). Burada birbiri yerine ifade edilen tanımlamaların ifade ettiği kişilik özelliklerine bakıldığında aynı kişilik özellikleri karşımıza çıkmaktadır.

Murat Toktamışoğlu ve Cengiz Alkış yapmış olduğu çalışmalarında kişilik tiplerini yine dört gruba ayırarak bu grupları; popüler pembeler, mükemmel morlar, güçlü kırmızılar ve soğukkanlı beyazlar olarak ifade etmişlerdir (Toktamışoğlu ve Alkış, 2005, s. 61-90). Bu ifadelerde farklı birer tanımlama olarak literatüre girmiş tanımlamalardandır.

Robert Bolton ve Dorothy Grover Bolton “İş Hayatında İnsan Üslupları” adlı kitaplarında Dr. Merrill’in araştırmalarından yararlanarak kişilik tiplerini dışavurumcu, yönlendirici, cana yakın, analitik şeklinde ifade etmişlerdir. Bu kişilik gruplarından, dışavurumcu kişilik sarı kişilik rengini, analizci kişilik grubu mavi kişilik rengini, cana yakın kişilik yeşil kişilik rengini, yönlendirici ise kırmızı kişilik rengini ifade etmektedir (Saygın, 2022, s. 27). Bu araştırma da kişilik özellikleri bu ifadelerle karşımıza çıkmaktadır.

Yukarıda bahsedilen ve kişiliği dört farklı grupta inceleyen yöntemler incelendiğinde her birinin birbiri ile benzer özelliklere sahip olduğu görülmektedir. Burada oluşan farklılık yalnızca ifade şeklinden kaynaklanmaktadır (Akgemci ve Öz, 2020). Bu kapsamda yapılan birçok araştırma incelendiğinde, karşımıza çıkan ifade farklılıkları dışında her bir araştırmanın benzer kişilik özellikleri sonucuna vardığı gözlenmektedir.

1.4. Kişilik Renkleri

Kişilik rengi analizi, kişilik tiplerinin belirlemede kullanılan tarihi eskilere dayanan yöntemlerden biridir. 1928 yılında William Moulton Marston Harvard Üniversitesinde gerçekleştirmiş olduğu araştırmalarında günümüzdeki adıyla DISC (Dominance, Influence, Steadiness, Compliance) kişilik yöntemini geliştirmiştir. Günümüzde DISC adı ile kullanılan bu yöntem son şeklini veren 1940 yılında Walter Clark olmuştur. Ülkemizde ise bu yöntemin geliştirme çalışmaları DISC Akademi tarafından yapılmıştır. DISC Akademi, bu yöntemi DISC Kişilik Envanteri olarak adlandırarak kişilik tiplerini yine dört grupta kategorize ederek farklı şekilde isimlendirilmiştir. Bu isimler; Dominant (Güç Odaklı), İz Bırakan (İnsan Odaklı), Sadık (Güven Odaklı) ve Ciddi (Kural Odaklı) şeklinde tanımlanmıştır (Öz, 2019, s. 16-17). Dominant kişilik tipi kırmızı renk, iz bırakan kişilik tipini sarı renk, sadık kişilik tipini yeşil renk ve son olarak ciddi kişilik rengini mavi renk temsil etmektedir (www.discakademi.com).

Bu çalışmada, yukarıda da belirtildiği üzere kişilik tipleri dört farklı renk ile ele alınarak sarı, kırmızı, mavi ve yeşil renkleri ile sınıflandırılarak ifade edilmiştir. Bu sınıflandırmada belirtilen her bir renk farklı kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Bu

nedenle bu çalışmada, kişilik tipleri renkler örtüştürülerek kişilik renkleri kavramları detaylandırılacaktır.

1.4.1. Sarı Kişilik Rengi

Sarı, güneşin rengidir ve mental çabayı, bilgeliği, iyimserliği, zihinsel parlaklığı ve merhameti ifade etmektedir. Sarı renk bireylerin ruh hallerini pozitif etkilemektedir (Üster, 1996, s. 72). Bu yönleri ile sarı renk pek çok alanda tercih edilmektedir.

Sarı açık görüşlülüğü, ilhamı simgeleyen, duygusal özellikleri ifade eden bir renktir. Aynı zamanda ilgi odağı, dikkat çekme ve görkemi de yansıtan bir renktir (Yolcu, 2002, s. 653). Sarının yoğun olduğu ortamlar daha ilgi çekicidir.

Sarı enerjisi yüksek bir renktir. Neşeyi, popülerliği, hareketi, yerinde duramamayı simgeler. Bu yönü ile popüler optimistler de sarı renk ile simgelenmektedirler. Sarı kişilik rengine sahip bireyler; herkesi eğlendiren, esprili, neşeli, hareketli, motive edici, girişken, parlak fikirli, yaratıcı, meraklı, hazır cevap ve konuşmayı çok seven muzip tiplerdir. Bu kişilerin hayattaki en büyük istekleri sevilme ve fark edilmek olduğundan hayata ve çevreye sürekli “Beni Fark Et” mesajı verirler. Bulundukları her ortamda ilgi odağı olmayı başaran sarılar, ortamların en çok sevilen ve aranan yüzleridir. Tüm bu olumlu özelliklerin yanı sıra sarıların zayıf yönlerine bakıldığında ise; ayrıntıcı değildirler, çalışma ortamları sürekli dağınıktır, unutkanlıklar, sık sık bir şeyleri döküp saçarlara ve dikkatsizdirler. Sarılar sevildiklerini hissettiklerinde, işin eğlenceli ve rahat yönleri gösterildiğinde çok iyi motive olurlar (Saygın, 2022, s. 33-59). Onları motive etmek oldukça kolaydır.

Sarılar, topluluk içerisinde fark edilmesi en kolay gruptur. Her toplulukta ilgi odağı olmayı başaran sarılar bir ortama asla dikkat çekmeden girmek istemezler. Onları tanımanın en kolay yolu parlak giysileridir. Yüksek sesle konuşmayı severler ve akıllarına geleni düşünmeden söylerler (Tiryaki ve Aykaç, 2013, s. 610). Bu yönleri ile sarılar büyük kalabalık içerisinde bile dikkatleri üzerlerine çekme konusunda oldukça başarılıdırlar (Sandıkçı ve Fidan, 2023, s. 8).

Popüler optimistler abartılı el kol hareketleri yaparlar. Onları uzak bir mesafeden duyamayabilir fakat geniş el kol hareketleri ile hemen tanıyabilirsiniz. Günlük hayattaki sohbetlerinde ve telefon konuşmalarında yüksek sesle konuşurlar ve sözlerini vurgulamak

için ellerini özgürce kullanırlar (Littauer ve Littauer, 1992, s. 18). Beden dillerini iyi kullanırlar.

Yaparız, ederiz deseler de kolay unutulabilir veya vazgeçebilirler. Çabuk sıkılma özellikleri vardır bu sebeple ilgi alanları değişebilir. Ketumluk onlardan oldukça uzak bir kavramdır (Toktamışoğlu ve Alkış, 2005, s. 61). Sır saklama konusunda başarılı değildirler.

Ortamlarda liderlik yaparak diğer kişileri de cesaretlendirirler. Her koşulda olayların olumlu tarafını odaklanırlar. Çalışma konusunda diğer insanları motive ederler. Problem üzerinde fazla zaman harcamadan, çözüm için her daim yeni seçenekler bulurlar (Littauer ve Sweet, 2014, s. 133-134). Bu yönleri ile çalışma ortamlarında sevilen tiplerdir.

Popüler olma, toplum tarafından onay görme, samimiyet sarı kişilik tipine sahip bireyleri motive eden faktörlerdendir. Sarı kişilik tipine sahip bireyler, kuralların sıkı olmadığı, düzenden uzak çalışma ortamını tercih ederler. Yaratıcı ve problem çözücü olsalar dahi ayrıntılarla ilgilenmekten hoşlanmazlar. Ekip içerisinde motive edici, amaç odaklı davranışlar sergilerler. Gerilim ve tartışmaları barışçıl bir yaklaşımla tatlıya bağlarlar. Detaycı değildirler, ilgilerini çeken konularda dinleyici rolündedirler (Eren ve Köseoğlu, 2019, s. 162). Bu sebeplerle sarılar çalışma ortamlarında oldukça sevilen tiplerdir.

Sarı, yenilikçi, dışa dönük, yenilikçi, üretken, ilgi çekmekte hoşlanan, esprituél, hayat dolu, canlı bireylerin kişilik rengidir. Mutluluğun rengi olarak da tanımlanan sarı kişilik rengine sahip bireyler girdikleri her ortama canlılık ve neşe katarlar (Soygüder, 2013, s. 185). Bu sebeplerle girdikleri her ortamı daha eğlenceli bir hale getirirler.

Sarı kişilik tipleri insan odaklı olduklarından insanlarla bir arada olmaktan keyif alırlar. Girdikleri ortamlarda yetenek ve hünerlerini sergilemekten hoşlanırlar (Bowers, 1989, s. 47). Sarılar mimari öğeleri ve resimleri çok severler. Yeni şeyler üretmeyi, yapılmamış bir şeyi yapmayı çok severler. Bulundukları ortamda, çalışma masalarında renkli kalemlere ve renkli aksesuarlara sıkça yer verirler. Sarılar kafe ve alışveriş merkezi tarzı ortamlarda bulunmaktan keyif alırlar. Özellikle eğlence mekanları onların vazgeçilmez ortamları arasındadır. Sarılar aynı zamanda doğa sporlarından, yeni yerler keşfetmekten keyif alırlar (İşler, 2016, s. 34). Bu yönleri ile sarılar sosyal yönleri oldukça güçlü insan odaklı bireylerdir.

1.4.2. Kırmızı Kişilik Rengi

Kırmızı, merak uyandıran, heyecanı yüksek bir renktir. Kan renginin de kırmızı olması sebebiyle kırmızı renk yaşamı, gücü ve ilgi uyandırmayı temsil eder. Aynı zamanda gücü simgelemesi nedeniyle kırmızı dominant bir renktir. Bu sebeple güçlü bireyler bu kişilik rengi ile ifade edilmektedir (İşler, 2016, s. 37).

Kırmızı; girişkenlik, dışa dönüklük, irade, güç ve hırs anlamlarını taşıyan en kuvvetli ve en dinamik renktir. Kırmızının insan zihni üzerindeki etkisi oldukça yüksektir. Kırmızı rengin aynı zamanda olumsuz yansımaları da mevcuttur. Kırmızının yapısında, egoizm, elde etme, sahip olma gibi özellikler barınmaktadır (Kırık, 2013, s. 73-74). Kırmızılar insan odaklı bireyler değildirler.

Kırmızı, dikkat çeken canlılığı ifade eden bir renktir. Kararlılığı, gücü ve sahiplenmeyi simgeler. Kırmızı kişilik rengine sahip bireyler; güçlü ve kararlı, sonuç odaklı, hırslı, lider olmadıkları ortamlarda bulunmak istemeyen yönlendirici tiplerdir. Herkesin kendileri gibi düşünüp kendileri gibi hareket etmelerini isterler. En çok “sadede gel” kelimesini kullanırlar. Bu kişilerin çevreye verdikleri mesaj; “Benim dediğim gibi, ama hemen olsun” şeklindedir. Yüksek fakat gerçekçi hedefler belirlerler ve bu hedefe ulaşmak için ellerinden geleni yaparlar. Kimseden yardım istemezler ve her zaman dik durmaya çalışırlar. Kendilerini daima haklı görme huyları vardır. İş bitirici ve sonuç odaklıdırlar. İnsanlar tarafından yönlendirilmekten hiç hoşlanmazlar. Adeta lider olarak doğmuşlardır farklı bir yaşam biçimini kabullenmezler. Tatilde bile işlerini düşünecek kadar iş odaklıdırlar. Kırmızılar, genellikle diğer gruplara göre motive edilmeye daha az ihtiyaç duyan, doğuştan lider ruhuna sahip kişilerdir. İş ortamında kırmızı bir bireyi motive için ona “sen zeki ve iradeli birisin” denilmesi ve işin sonucu ile ilgili sözler söylenmesi yeterli olacaktır (Saygın, 2022, s. 85-101). Doğru motive edilmeleri ve hırslı yapıları sayesinde kırmızılar iş hayatında başarı odaklı çalışan bireylerdir.

Kırmızı renk; yaşamın, heyecanın, canlılığın, cesaretin, hızın sembolüdür. Kırmızı kişilik rengine sahip bireyler, her konuda haklı çıkmak isteyen, hedefleri için saldırgan olabilen, risk alma konusunda korkusuz ve özgüvenlidirler (Yolcu, 2002, s. 654). İş odaklı olmaları ve agresif tutumları sebebiyle sosyal ilişkiler konusunda diğer gruplara göre biraz daha geri planda kalabilmektedirler.

Kırmızı kişilik rengi ile en iyi bütünleşen sözcükler; gerçekçilik, mantık, pratiklik ve güvenirliliktir. Kırmızı bireyler bir toplumun omurgasını oluşturur. Kurallar ve prosedürlere her zaman önem ve öncelik veren kontrollü ve otoriter bireylerdir. Yönetme konusunda ustadırlar ne zaman neyin yapılmasına ihtiyaç varsa fark edip harekete geçerler. Görev insanıdır, herhangi bir göreve sahip olmadıklarında strese girip kontrol dışı hissetmektedirler (Ritberger, 2009, s. 35). Bu yönleri ile zorlu projelerde aranan yüzlerdir.

Kırmızı kişilik tipleri baskın karaktere sahiptiler. Bu sebeple gereğinden fazla emir veren, çabuk öfkelenen ve ikna kabiliyetleri yüksek bireylerdir. Dinlemekten hoşlanmazlar, başkaları adına kararlar verirler (Littauer ve Sweet, 2014, s. 149-151). Her ortamda kendi sözlerinin ve fikirlerinin dinlenmesini isterler.

Moda akımından uzak dururlar. Onlar için önemli olan yıllarca kullanılabilecek parçaları seçmektir. Alışverişi zaman kaybı olarak gördüklerinden alışverişten hoşlanmazlar. Bu sebeple her yerde giyilebilecek, uzun vadeli giysiler ilk tercihleridir (Littauer ve Littauer, 1992, s. 36). Dış görsellik onlar için ikinci plandadır.

Kırmızılar fiziksel olarak kendinden emin, özgüveni yüksek insanlardır. Yapılacak işlerin gerekliliklerini bildiklerinden girdikleri her ortamda lider olma eğilimindedirler. Yoğun ve odaklanma gerektiren aktivitelerden keyif alırlar (Ritberger, 2009, s. 38). Kırmızılar iş odaklı bireylerdir.

Kırmızı kişilik rengine sahip bireyler, her zaman yere sağlam basmak isterler ve her daim diğer insanlardan daha hızlı yürüyenler olarak bilinirler. Kırmızılar yürürken, yerin sarsıldığını hissedebilirsiniz. Bu kişilik rengine olan bireylerin vakitleri çok kıymetlidir ve her zaman yapacak önemli işleri vardır. Başboş dolanarak vakit kaybetmekten hoşlanmazlar. Kırmızılar ciddi olmaları sebebiyle genellikle çatık kaşlıdırlar. Bu kızgın olmalarından değil, her zaman yoğun ve gergin olmalarından kaynaklanmaktadır. Yaptıkları bütün işlerde kararlılık ön plandadır (Tiryaki ve Aykaç, 2013, s.610). Kararlılığın yanı sıra disiplinli olmakta kırmızılarının önemli bir özelliğidir.

1.4.3. Mavi Kişilik Rengi

Mavi gökyüzünün rengidir, renkler arasında derinliği en fazla olan renktir. Aynı zamanda mavi renk; özgürlüğü, sınırsızlığı, sonsuzluğu temsil eden yatıştırıcı ve dinlendirici bir

renktir (Zeybek, 2002, s. 819). Bu yönleri ile sakinlik istenen ortamlarda yoğunlukla mavi renk tercih edilmektedir.

Sigmund Freud, mavi rengi “sakin bir renk” olarak ifade etmektedir. Mavi, sakinliği, üretkenliği, sükuneti temsil eden bir renktir. Mavi renk aynı zamanda özgürlük anlamını da taşımaktadır. İletişimde de mavi rengin önemi oldukça fazladır. Mavi renk, algıyı arttırarak, bedensel hareketleri en aza indirgemektedir (Kırık, 2013, s. 75).

Mavi, ciddiyeti ve asilliği simgeleyen bir renktir. Planlı, düzenli, araştırmacı, kuralcı ve disiplini seven insanlar bu kişilik rengi grubunda yer alırlar. Mavi kişilik rengine sahip bireyler genel olarak, her zaman mükemmeliyetçi, düzenli, planlı ve programlı kişilerdir. Ayrıntılara çok düşkündürler, dosyaları bile numaralandırırlar. Herkes tarafından sevilen, kültürlü idealist bireylerdir. Çalışma alanları, çekmeceleri her zaman tertiplidir. Masalarında oluşan en ufak değişikliğin bile hemen farkına varırlar ve bununla ilgili çevrelerindeki insanları suçlama eğilimindedirler. Hassas yapıya sahiptirler. Diğer kişilik rengi grupları içerisinde en kolay depresyona girebilecek gruptur. Hayatı tozpembe görmezler, derin düşünceli ve karamsardırlar. Genellikle olayların olumsuz yönlerini görüp endişelenirler. Çevreye ve hayata “Bana karşı anlayışlı olun” mesajı verirler. Planlama, düzen ve detaylandırma onların sloganıdır. Mavilerin en çok kullandıkları sözcükler “yapmalıyım, bitirmeliyim” dir. İnsan ilişkilerinde mesafeyi tercih ederler (Saygın, 2022, s. 61-81). Mesafe onlar için dikkat edilmesi gereken önemli bir çizgidir.

Çevrelerindeki her şey mükemmel ve düzgündür. Onları giyimleri, duruşları genellikle düzgün ve taranmış saç stillerinden hemen tanımak mümkündür. Kusursuz duruşlarıyla sıradan giysilerle bile mükemmel görünürler. Ellerini yoğunlukla bedenlerine yakın tutarlar ve samimi bir ilişkileri yoksa diğer bireylere temas etmezler. İş ortamında genelde çekmecelerini kilitli tutarlar, gizlilikten hoşlanırlar (Littauer ve Littauer, 1992, s. 24-29). Dağınık ve karmaşık ortamlardan rahatsız olurlar ve kaçınırlar.

Mavi kişilik, gereğinden fazla endişelenmeye, olayların olumsuz taraflarına odaklanmaya ve başkalarına karşı önyargılı davranmaya meyillidir (Littauer ve Sweet, 2014, s. 158). Bu kişilik rengine sahip bireyler, parti organize etmekten, temizlik yapmaktan keyif alırlar. Kişiliklerinin duygusal tarafını destekleyecek aktivitelere ihtiyaç duyarlar. Yazı yazmaktan, müzik dinlemekten ve tek başına vakit geçirmekten hoşlanırlar (Bowers, 1989, s. 91). Yalnızlığı ve sakinliği seven bir yapıları vardır.

Mavi kişilik tipine sahip bireyler, öngörülüdürler ve amaca yönelik hareket ederler. Her işe hemen düşünmeden atılmazlar. Bir işe başlamadan önce düşünür, planlar, kuralları sıralar ve o işi organize ederler. Bir işi değerlendirirken tüm riskleri göz önüne alırlar (İşler, 2016, s. 47). Bu yönleri ile temkinli bireyler olduklarını söylemek mümkündür.

1.4.4. Yeşil Kişilik Rengi

Yeşil, rahatlatıcı ve huzur verici bir renktir. Yeşil kişiliğe sahip bireyler; barışı, uyumu, sabırı sükuneti ve sevecenliği simgelerler. Yeşiller; arabulucu, saygılı sevecen ve arkadaş canlısıdırlar. Çatışmalardan hoşlanmaz, hayır demeyi beceremezler. Kendilerinden önce başkalarını düşünürler. Onlar için yapılabilecek en güzel şey onlara saygı duymaktır. Başkalarının panik yaşadığı anlarda dahi rahat ve soğukkanlı davranabilmektedirler bu kendilerine avantaj sağlarken diğer bireyleri özellikle kırmızı kişilik yapısına sahip bireyleri çileden çıkarmak için yeterlidir. İnsanları oldukları gibi kabul ederler, gerekli görmedikçe eleştiri yapmazlar. Sloganları evde barış, işyerinde barış ve cihanda barıştır. Uyumlu ve barışçıl karaktere sahip olmaları nedeniyle arkadaşları çoktur düşmanları ise yok denecek kadar azdır. Fazla enerji harcamayı sevmezler. Yeşil birini bıraksanız hiç sıkılmadan saatlerce aynı pozisyonda oturabilir. Bu onlar için dinlenmenin en güzel yolu iken örneğin sarı kişilik rengine sahip bireyler için bu durum oldukça can sıkıcıdır. Yeşiller gerçek duygularını saklama konusunda çok yeteneklidirler. Sorunlarını başka insanlara açmaktansa kendi içlerinde halletmekten hoşlanırlar (Saygın, 2022, s. 102-121). Yeşil kişilik rengine sahip bireyler, diğer bireylere göre daha az kişiler arası çatışma yaşarlar. Kabul edici ve ılımlı bireyler olmaları nedeniyle iş hayatlarında başarılıdırlar ve aileleri, arkadaşları ve çevreleri tarafından ciddi anlamda duygusal destek görürler (Sudak ve Zehir, 2013, s. 144). Yeşiller daha çok insan odaklı, uyumlu, sakin ve huzurlu bireylerdir.

Yeşil; uyumun, dengenin, sempatinin, cömertliğin ve iş birliğinin sembolüdür ve aynı zamanda bilincin rengidir. İnsana güven ve huzur veren bir renktir. Yeşil renk sakinleştirme özelliğine sahip olması nedeniyle insan enerjisini yükseltme ve insanlarda sevecenlik duygusunu arttırmaktadır (Yolcu, 2002, s. 656). Bu sebeple yeşil renk insanların zihninde olumlu duygular uyandırarak onları sakinleştirip iyi hissetmelerini sağlamaktadır (Sandıkçı ve Fidan, 2023, s. 11).

Yeşil kişilik; uyumlu ve arkadaş canlısıdır. Hislerini belli etmez, ketumdur. Sürprizlerden hoşlanmaz. Çalışırken sabırlıdır, rutin işlerden sıkılmaz. Değişimlerden hoşlanmaz, değişim konusunda ikna edilme ihtiyacı duyar. Çalıştığı her yerde ilk önceliği güven duygusunu yakalayabilmektir. Tutarlı ve güvenli bir ortam sağlanması, alışması için adım adım sorumluluk verilmesi, işine ve kendine saygı duyulması ve işinin her aşamasında takdir edilmesi yeşili motive eder (Sungur, 2011). Yeşiller sevecen, çalışkan ve insan odaklı tavırları sayesinde iş ortamlarında oldukça sevilen bireylerdir. Güven duygusunun aşılması ve doğru motivasyon kaynaklarının bulunması yeşilleri başarıya hızlıca ulaştıracak faktörlerdendir (Sandıkçı ve Fidan, 2023, s. 11).

Yeşil renk, duygusal anlamda pozitif bir renktir. İnsanlara sevmeye becerisi kazandırır. Doğal bir barış sağlayıcıdır. Aynı zamanda yeşiller; gözlem kabiliyeti yüksek, iyi dinleyici olan, yardımsever sosyal bireyleridir. Kimi zaman iyi bir aile üyesi kimi zaman ise yardım edici bir komşudur (Çiftçi, 2019). Bu yönleri ile sosyal hayatlarında arkadaşları ve sosyal çevreleri ile güçlü ilişkilere sahiptir.

Yeşiller, evleri ve çocuklar ile yakından ilişkilidirler. Çocuklarını eğitimsel ve fiziksel anlamda çok yönlü yetiştiren, daima organize eden organizatör ebeveynlerdir. Bu kişilik tipine sahip ebeveynler, düşüncelerini çocukları ile tartışarak, entelektüel gelişimleri için onları cesaretlendirdiklerinden genellikle zeki ve parlak fikirli çocuklar yetiştirirler (Bowers, 1989, s.67). Bu yönleri ile yeşiller iyi birer eğitimidir.

2. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ

İş tatmini konusunda geçmişten günümüze birçok farklı araştırma yapılmıştır. Buna karşılık, iş tatmini kavramının sınırları netleştirilememiştir. İş tatminini etkileyen pek çok etken olması bu kavramın sınırlarını belirlemeyi güçleştirmektedir (Arslan ve Demir, 2017, s. 374). Bu sebeple bu kavram birçok araştırmacının araştırma konusu olmuştur.

İş tatmini kavramı, çalışanların işlerine yükledikleri anlamlarla ilgili olumlu ve olumsuz tutumlarıdır. Bir örgütte çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması o çalışanların zihinsel ve duygusal anlamda iyi hissettikleri anlamına gelir. Kendini mutlu ve iyi hisseden, örgütsel aidiyeti yüksek çalışanlar, örgütün vizyon ve hedefleri doğrultusunda müşteri memnuniyetine önem vererek daha çok ve daha verimli çalışırlar. Buradan yola çıkarak, iş tatmini konusu, yöneticilerin doğru yönetmeleri gereken en karmaşık alanlardan birisidir (Aziri, 2011, s. 85). İş görenlerin iş tatmininin yüksek tutulmasına yönelik uygulanan yönetim politikaları şüphesiz örgütleri daha iyi noktalara taşıyacak önemli güçlerden biri olacaktır.

2.1. İş Tatminin Tanımı ve Önemi

İş tatmini, son zamanlarda iş hayatında sıklıkla karşımıza çıkan ve sosyal bilimciler tarafından sıkça araştırma konusu olan önemli bir kavramdır. Bu kavram, 1920’li yıllarda ilk olarak ortaya atılmış olsa da kavramın önemi 1930-1940’lı yıllarda tam anlamıyla ortaya çıkmıştır. Günümüzde de iş tatmini kavramı çağdaş yönetim anlayışı açısından halen oldukça önemli bir faktördür (Filiz, 2014, s. 158). İşletmeler bu kavramı sıklıkla göz önünde bulundurmakta ve yükseltilmesi yönünde önlemler almaktadırlar.

Tatmin kelimesi; Türk Dil Kurumu’nca “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum” şeklinde tanımlanmaktadır. Tatmin olma duygusu, yalnızca birey tarafından hissedilebilen, bireyi iç huzuruna ulaştırabilecek olan önemli bir unsurdur (Timuroğlu ve İşcan, 2008, s. 245) İş tatmini ise; iş koşullarının (işin kendisi, yönetim anlayışı) veya yapılan iş sonucu ortaya çıkan çıktılarının (ücret, iş güvenliği) bireysel olarak değerlendirmesidir (Gündüz Çekmecelioğlu, 2007, s. 84). Başka bir tanımlama ile iş tatmini; bireyin iç çevresinden, ekip çalışmasından, yöneticilerinden ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, yatıştırıcı ve olumlu bir duygudur (Karaduman, 2002, s. 70). Bu yatıştırıcı ve olumlu duyguların sağlanması, personelin

tatmin düzeyini etkileyerek kurum aidiyetinin ve performansının artmasına, aksi durumda ise motivasyon ve verimlilik kaybına neden olabilmektedir.

İşletmelerin şüphesiz en değerli kaynağı, donanımlı insan gücüdür. Donanımlı insan gücüne sahip olan işletmeler piyasa koşullarında rakiplerinden her zaman önde olmaktadır. Fakat sadece donanımlı insan gücüne sahip olmak işletmeleri rekabet koşullarında en ön sıralarda tutmaya yetmez. Bu noktada önemli olan, bu donanımlı insan gücünün, devamlılığını sağlamak ve verimliliğini sürekli iyileştirebilmektir. Bu insan gücünün devamlılığını sağlayabilmek ve verimliliklerini sürekli iyileştirebilmenin ilk koşulu iş tatminlerinin ve verimliliklerinin yüksek tutulmasıdır.

İş tatmini ve verimlilik konusunda gerçekleştirilen araştırmalarda, bu iki kavram arasında yüksek pozitif bir ilişki bulunmakla birlikte, iş tatmininin yüksek olması, bireysel performans artışının yanı sıra örgütsel düzeyde bir artışa ve başarıya sebep olduğu görülmektedir (Bayrak Kök, 2006, s. 294). Aynı zamanda, iş tatmininin düşük olması ile kuruma yabancılaşma arasında da yüksek bir ilişki bulunmaktadır. Kuruma yabancılaşan personel, işini hayatının bir kesiti olarak görmemekte ve kendini kurumun bir parçası olarak hissetmemektedir (Başaran, 1998, s. 208). Kuruma yabancılaşan bireylerin işten ayrılma eğilimleri ve işe devamsızlık durumları yüksek olacaktır. Yapılan araştırmalar, çalışanların işe devamsızlıklarının artması ile düşük iş tatmini arasında bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Öte yandan iş tatminsizliği ve iş gücü devir hızı arasında da yüksek bir ilişki bulunmaktadır (Bayrak Kök, 2006, s. 294). Buna göre iş tatmini, devamsızlığı ve işten ayrılmaları azaltmak isteyen kurumların önemli bir odağıdır (Lawler ve Porter, 1967, s. 22). Bu durum bize iş tatmini kavramının çağdaş yönetim anlayışında ne kadar önemli ve göz ardı edilemez bir faktör olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Kaynağı ne olursa olsun iş tatmini sağlanamayan kurumlar, birçok problem ile karşılaşabilmektedirler. Bu problemler de işletmelerin dolaylı veya dolaysız olarak maliyet kalemlerini arttırmaktadır.

2.2. İş Tatminin Özellikleri

İş tatmininin en önemli özelliği, zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. İş tatmini ,kişiden kişiye değişen bir kavram olması sebebiyle, çalışanların örgütte optimum düzeyde bir tatmine sahip olmalarını sağlamak yöneticilerin yapabileceği en önemli şeylerden birisidir. İş tatmini üzerine yapılan araştırmalarda iş tatmini kavramı, genel

anlamda örgütsel davranış geliştiren ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmaktadır (Timuroğlu ve İşcan, 2008, s.246). Bu yönü ile iş tatmini kavramının doğru stratejilerle yüksek tutulması, örgütlerin başarısında oldukça etkilidir.

İş tatmininin bir diğer özelliği ise dinamizm içeren bir kavram olması sebebiyle, süreklilik gerektirmesidir. Çalışan iş tatminlerinin bir seferlik yüksek tutulması ve sonrasında bu kavramın göz ardı edilmesi mümkün değildir. Çünkü iş tatmini yükseldiği gibi aynı zamanda hızla düşebilen bir olgudur. Bu nedenle iş tatmininin, yıllık veya aylık olarak dikkatlice takip edilmesi ve korunması gerekmektedir (Çalışkan, 2005, s. 10). Aksi takdirde bu kavramın örgüte uzun vadede fayda sağlaması beklenemez.

İş tatmininin önemli üç boyutu vardır (Şimşek, 1995, s.92).

- İş tatmini, işin kendisine karşı verilen duygusal yanıttır. Bu yönü ile görülemez, yalnızca ifade edilebilir.
- İş tatmini, genel olarak kazançların hangi ölçüde karşılandığını veya beklentilerin ne kadarının aşıldığının ortaya konması olarak ifade edilebilmektedir.
- İş tatmini, birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları, örneğin, işin kendisi, ücret, terfi imkanları, yöntem tarzı, çalışma arkadaşları vb. gibi tutumları temsil etmektedir.

Özetle iş tatmini, içsel (duygusal) ve dışsal boyutta ele alınması gereken bir kavramdır. İş görenlerin , işten elde ettikleri maddi ve manevi kazançlarla birlikte, çalışmakta oldukları arkadaş gruplarından keyif almaları, bir iş meydana getirebilmenin sağladığı mutluluğun yanında işlerinde bağımsızlık derecelerini algılama, iş performanslarından memnun olma ve başarıma hissini yaşama gibi unsurlar içsel tatmini , finansal kazançlar, ücretlendirme, yan ödemeler ve çalışma şartları ise dışsal tatmini oluşturmaktadır (Mete ve Karahan, 2014, s. 18). Görüldüğü üzere iş tatmini de kendi içinde 2 alt faktöre ayrılarak farklı alt başlıkları oluşturmaktadır.

2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, çalışanların hayatlarını pek çok açıdan etkileyen önemli bir kavramdır. İş tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin, bedensel ve ruhsal sağlıklarının iyi olması bu bireylerde diğer bireylere oranla psikomatik hastalıklara çok daha az rastlanmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda iş tatmini yüksek olan çalışanlar , iş arkadaşları ile iyi anlaşma, yardımlaşma, uyum ve iş birliği içinde olma gibi pek çok konuda daha başarılı ve verimli olabilmektedirler. Bu durum, ekiplerin arasında iyi ilişkilerin olduğuna işaret etmektedir.

Tüm bunların sonucu olarak, çalışanların iş tatminlerinin yüksek olan örgütlerde, örgütsel problemlerin, çatışmaların, işe devamsızlıkların ve iş gücü devir oranlarının düşük olduğu görülmektedir.

İş tatminini statik veya durağan bir olgu değildir. Bu sebeple çeşitli faktörlerle iş tatmini veya iş tatminsizliği ortaya çıkabilir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56). Genel olarak iş tatminini etkileyen iki faktör mevcuttur. Bunlardan birincisi, bireyin kişisel yapısından kaynaklanan faktörler, ikincisi ise, işleyiş biçiminden kaynaklanan faktörlerdir. İşleyiş biçiminden kaynaklanan faktörlerde, iş tatminine yönelik alınan önlemler yüksek düzeyde olsa dahi her iş görenin farklı tatmin düzeyleri vardır. Örneğin sorumluluk almak bir iş göreninin iş tatminini yükseltebilirken diğer bir iş gören için stres kaynağı olarak algılanabilir (Özgün, 2019, s. 24). Burada önemli olan bireysel tatmin düzeylerinin doğru şekilde analiz edilmesidir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, bireyin kendine özgü kişisel yapısından kaynaklanan, demografik özelliklerinden oluşan faktörlerdir.

2.3.1.1. Cinsiyet

Kadınların, aile içerisinde ekonomik sorumlulukları tam olarak kendi üstlerine almamaları nedeniyle eşit koşullarda çalıştıkları erkek iş görenlere nazaran daha kolay tatmin oldukları kanısına varılmaktadır (Özgün, 2019, s.24). Bu konu ile ilgili pek çok farklı görüşte mevcuttur.

Cinsiyet faktörünün iş tatmini ile ilişkisini incelemek üzerine yapılan bazı araştırmalara göre, kadın iş görenlerin işinden tatmin olma düzeylerinin, erkekler iş görenlere göre daha düşük olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Bu durumun sebebi, kadın iş görenlerin erkek iş görenlere göre daha vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışıyor olması gösterilmiştir (Mammadova, 2013, s. 30). Dolayısıyla bu işleyişin hâkim olduğu örgütlerde, kadın iş görenlerin zihnindeki eşitlik algısı zedelenerek motivasyonları düşmekte ve bunun sonucu olarak da işlerine karşı duydukları tatminleri de azalmaktadır.

Cinsiyet faktörü ile iş tatmini düzeylerinin farklılık göstermesinin pek çok nedeni olmakla birlikte en belirgin sebebi, cinsiyet ayrımı yapan kariyer engelleridir. Kadınların, eşine ve çocuklarına karşı sorumlu olması nedeni ile iş aile arasında çatışması yaşanması bu

sebeplerden biridir (Karcıoğlu ve Bakan, 2016, s. 1292). Buradan yola çıkarak kadının sosyal hayattaki rolünün çalışma yaşamındaki yönüne etki ettiği söylenebilir.

2.3.1.2. Yaş

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden olan yaş faktörüne bakıldığında, yaş ile iş tatmini arasında doğru orantılı, pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. İş görenlerin tatmin düzeyleri yaşları ile artış göstermektedir (Karcıoğlu ve Bakan, 2016, s.1292). İş görenlerin yaşı arttıkça tatmin düzeylerinin artacağı yönünde düşünceler hakimdir.

İş görenlerin yaşlarının ilerlemesi ile, yapılan işin daha basit görülmesi, örgütsel bağlılığın yükselmesi, tecrübeleri terfi şansının yükselmesi gibi nedenlerle ileri yaşlara erişmiş iş görenlerin iş tatmin düzeyinin artacağı belirtilmektedir (Uludağ, 2017, s. 11). Bu sebeple ileri yaşta olan iş görenlerin diğer iş görenlere nazaran, örgütlerde yukarıda belirtilen etkenler nedeniyle daha fazla tatmin oldukları söylenebilir.

2.3.1.3. Medeni Durum

İş tatmini ile medeni durum ilişkisini konu alan çalışma sonuçları, evli iş görenlerin tatmin düzeylerinin bekar iş görenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun sebebinin, evli iş görenlerin aile hayatlarından kaynaklanan yaşam doyumunun iş tatminine yansması olarak gösterilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 59). Buradan yola çıkarak, evli iş görenlerin aile hayatlarında yaşamış oldukları olumlu duyguların iş hayatına yüksek iş tatmini olarak yansması söz konusu olabilmektedir.

Evli veya bekar iş görenlerin gereksinim ve beklentileri ile ilintili olarak tatmin düzeyleri değişebilmektedir. Örneğin, evli iş görenler için ücret faktörü iş tatmini arttırabilen bir faktör olabilirken öte yandan, bekar iş görenler için terfi ve statü yüksekliği iş tatminini yükselten faktör olabilmektedir (Akyıldız ve Turunç, 2013, s. 106). Burada asıl önemli olan iş görenlerin neye gereksinim duyduğu ve nasıl tatmin olacağının doğru analiz edilmesidir.

2.3.1.4. Hizmet Süresi

İş yaşamına yeni adım atmış iş görenler işlerinden tatmin olma eğilimindedirler. Bu dönemde iş görenler, yeni şeyler öğrenmek istemelerinin heyecanı ile işi, ilgi çekici olarak algılamaktadırlar. Kısa zaman diliminde oluşan bu tatmin düzeyi iş görenin yükselmesi ve gelişimi süreklilik sağlamadığında azalmaktadır. İşte geçirilen ilk yıllardan

sonra iş görenin cesareti azalmakta ve yükselme derecesi yavaşlamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda, iş hayatının başında iş tatmininin ilerleyen yıllara göre daha fazla olduğu ortaya koyulmuştur (Yelboğa, 2007, s. 4-5). İlk yıllarda yakalanan yüksek iş tatmininin düşmemesi için örgütlerin süreklilik içeren doğru stratejiler izlemesi oldukça önem arz etmektedir.

2.3.1.5. Eğitim

İş tatmini ve eğitim arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça ters orantılı olarak iş tatmini azalmaktadır (Karcıoğlu ve Bakan, 2016, s.1292). Eğitim seviyesinin artmasının iş görenlerin tatmin düzeylerinde daha yüksek beklentiler içine girmelerine neden olduğu söylenebilir.

İş görenlerin eğitim düzeyleri, işlerinden beklentilerini karşılıyor ya da onlara daha iyi iş imkanları sunuyorsa iş tatminini arttırıcı aksi takdirde eğer beklentileri karşılayamıyor ve daha iyi imkanlar sunamıyorsa iş tatmini azaltan bir faktördür (Telman ve Ünsal, 2004, s.59). Burada iş görenlerin beklentileri ile elde ettiklerini kıyaslamalarından söz edilebilir.

2.3.1.6. Kişilik

Her birey farklı kişilik yapısına sahip olduğu gibi her bireyin tatmin düzeyleri ve tatmin olma faktörleri birbirinden farklıdır. Bu sebeple herhangi bir iş göreni tatmin eden bir faktör diğer bir iş gören için tatmin faktörlerinden sayılmamaktadır. Örneğin, hırslı, , başarı odaklı, sorumluluk almaktan hoşlanan kişilik yapısına sahip iş görenler için terfi almak şüphesiz iş tatminini yükselten bir faktör olacaktır. Öte yandan sorumluluk almaktan hoşlanmayan, işi ile ilgili özel hedefleri bulunmayan iş görenler için terfi almak iş tatminini yükseltecek bir faktör olmayacaktır. Bu noktada tatmin incelemesi yapılırken iş görenlerin kişilik yapılarına ve işten beklentilerine odaklanmak gerekmektedir.

Her bireyin kendine özgü değerleri ve inançları vardır. Buna bağlı olarak bazı bireyler çok çalışmaktan, bazıları zoru başarmaktan, bazıları ise özgürce çalışmaktan keyif alırlar. Kişiliğin iş tatmini ile ilişkisini inceleyen çalışmalar, iş tatmini yüksek bireylerin daha esnek, daha kararlı bireyler olduğunu göstermektedir (Özgün, 2019, s.26). Bu sebeple kişilik faktörü bireysel açıdan farklı tatmin düzeylerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş tatmini ile doğrudan ilintili olan faktörlerdir. Bu faktörler, iş görenin dışında, örgüt ve çevresel faktörler sonucu meydana gelen , iş görenlerin tatmin düzeylerini etkileyen faktörlerdir.

İş tatminine etki eden örgütsel faktörler, çalışma koşulları ve çalışma ortamı ile doğrudan ilişkilidir. Çalışma ortamı ve çalışma koşulları iş görenler için uygun olarak değerlendiriliyorsa iş tatmini yüksekliğinden söz edilebilir. Örneğin, temiz, yeterli ışık alan, uygun ısı derecesine sahip, sağlık açısından çalışmaya uygun bir çalışma ortamı iş görenler tarafından olumlu algılanacak ve bu durum iş tatminlerinin yükselmesine sebep olacaktır. Aksi takdirde bu koşulların tam tersi yönde olması iş tatminini düşüren etkiye sahip olacaktır (Özgünay, 2022, s. 43). İş tatmininin düşmesi ile iş görenlerin işlerine bakış açıları olumsuz yönde etkilenecektir.

İş tatminini etkileyen çok sayıda örgütsel faktör mevcuttur. Bu faktörlerin bazıları aşağıdaki gibidir.

2.3.2.1. Ücret, Prim ve Ödüller

Ücret, bedensel ya da zihinsel emeğe, üretim faaliyetleri karşılığında ödenen bedeldir. İşletme açısından ise ücret, örgütler için önemli bir maliyet unsurudur. Ücretin maliyeti arttıran bir unsur iken aynı zamanda verimliliği de doğrudan etkileyen önemli bir özelliğe sahiptir (Sabuncuoğlu, 2005, s. 243). Ücret, iş görenler ve iş verenler açısından oldukça ciddi bir unsurdur.

İş görenlere yaptıkları iş veya hizmet karşılığında ödenen paraya ücret denir. Ücret dışında yapılan ödemeler primlerdir. İş görene çabaları karşılığında verilen maddi, manevi yararlar ise ödül denilmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2012, s. 61). Her örgütün kendine özgü ücretlendirme ve ödüllendirme mekanizması olduğu söylenebilir. İş tatmini açısından bakıldığında burada önemli olan, iş görenlerin beklentileri ve piyasa koşulları ile uyumlu ücretlendirme ve ödüllendirme stratejileri geliştirebilmektir.

İş görenlerin ücret ile tatmin olabilmeleri için, ücret faktörünün iş görenler açısından adil olması oldukça önem arz etmektedir. Çünkü iş görenler, aldıkları ücretinin adil olmadığını düşündüklerinde iş tatminleri düşmektedir. Ücretin adil olup olmadığı, örgüt içerisinde çalışan diğer iş görenlerin maaşları ya da piyasada benzer işleri yapan iş

görenlerin maaşları ile kıyaslanarak tespit edilebilir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 199). Ücretin adil olup olmaması algısı iş tatmini etkiler. İş görenin ücret beklentisi ve aldığı ücretin birbirini karşılama derecesi önem teşkil etmektedir. İş görenin verdiği hizmet karşılığında aldığı ücret beklentisinin altındaysa, iş gören tatmin olamayacaktır (Telman ve Ünsal, 2004, s. 39). Dolayısıyla işinden tatmin olmayan iş görenlerin verimlilikleri ve motivasyonları düşecek bu durumda örgütün başarısını doğrudan etkileyecektir.

Ücretin, işin sorumluluk derecesine, iş görenin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre belirlenmesi iş tatmini düzeyini yükseltir. Diğer yandan, ödenen ücretin diğer iş görenlere gören adil ve dengeli olması, ücretin yüksek olmasından daha önemli bir kriterdir (Akşit Aşık, 2010, s. 41). İş görenlerin ücretlendirme politikasının adaletine güvenmeleri ve inanmaları iş tatmininin sağlanması açısından oldukça önemli bir etkidir.

2.3.2.2. İşin Özellikleri

İşin özellikleri ile o işte çalışacak olan iş görenin kişisel özellikleri, bilgi, beceri ve yetkinliklerinin uyumlu olması iş tatmininin yükseltilmesi açısından oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Bireyler, kişisel özellikleriyle uyumlu, bilgi, beceri ve yetkinliklerini rahatlıkla kullanabildiği işlerde daha özgüvenli, başarılı ve mutlu bir çalışan olmaktadır. Örneğin, iletişimi ve insan ilişkileri kuvvetli dışa dönük sarı kişilik rengine sahip bir birey, iletişim ve insan odaklılığı gerektiren işlerde daha başarılı olma eğilimindedir. Burada önemli olan kişi-iş uyumunu yakalanması ile iş tatmininin yükseltilmesidir.

Yapılan işin, monotonluktan uzak ve dinamik olması, iş göreni heyecanlandırması ve kendini geliştirme açısından iş görenlere fırsatlar sunması iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda, zor bir işi başaran iş görenin çalışma arkadaşlarından takdir görmesi de iş tatmininin yükselmesine sebep olacaktır (Mammadova, 2013, s. 35). Bu noktada örgütlerin takdir mekanizmalarını güçlü tutmalarının örgüte fayda sağlayacağı söylenebilir.

2.3.2.3. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler

İnsan sosyal bir varlık olması sebebiyle, hayatının her döneminde iletişime, anlatmaya ve anlaşılmaya ihtiyaç duyar. Bu ihtiyaç bireylerin, çalışma ortamında da aradıkları önemli kriterlerdendir. Özellikle uzun saatler geçirilen iş ortamında birlikte çalışılan bireylerle pozitif ilişkiler içerisinde olmak daha huzurlu ve sakin bir çalışma ortamı oluşmasına

sebeup olarak iş görenlerin iş tatmin düzeylerini yükseltmektedir. Aksi takdirde negatif ilişkilerin bulunduğu, huzursuz çalışma ortamları stres faktörünü arttırarak iş tatmini düşüklüğüne sebep olabilmektedir.

Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle olan ilişkileri, paylaşımları, duygusal bağları ve birbirlerine karşı olan yaklaşım ve tutumları iş tatminine etki eden faktörlerdendir. Örgütlerin, iş görenleri yalnızca üretime katkı sağlayan bir çalışan olarak görmemeleri gerekmektedir. İş görenleri sosyolojik ve psikolojik açıdan bir varlık olarak değerlendirmek hem örgüte hem de iş görenlere fayda sağlayabilmektedir. İşe karşı duyulan hoşnutsuzluk ve isteksizlik gibi olumsuz duygular bile, çalışma arkadaşlarıyla yakalanan pozitif iletişim sayesinde duygusal bir boyuta taşınarak hem kişisel tatmin hem de sosyal ilişki ihtiyacını karşılayarak iş tatminine olumlu yönde etki edebilmektedir (Uludağ, 2017, s. 20). Sonuç olarak, çalışma arkadaşlarıyla pozitif ilişkiler içerisinde olmak iş yaşamının getirdiği olumsuz olarak algılanabilecek faktörlerin tolere edilebilmesine etki ederek iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesine katkı sağlayabilmektedir.

2.3.2.4. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları içerisinde yer alan çalışma saatleri iş tatminini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Uzun çalışma saatlerini kapsayan işler, iş görenlerin ruhsal ve bedensel sağlıklarını etkileyerek iş tatmini düzeyinde düşüşe sebep olabilmektedir. Bu sebeple iş görenlere, aile ve sosyal hayatlarına zaman ayırabilmeleri açısından avantaj sağlayabilen çalışma saatlerinin olduğu işler, iş tatminini pozitif yönde etkileyebilmektedir (Özgün, 2019, s. 30). Çalışma saatleri sosyal hayatlarına engel olmayan iş görenler kendi özel hayatlarında ve çalışma ortamında daha mutlu bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma koşulları üzerine yapılan araştırmalara göre bireyler , çalışma koşulları iyi olan işletmelerde çalışmak istemektedirler. İş yerinin konumu, bireyin evine yakınlığı, iş yerinde kullanılan araç ve gereçlerin modern olması vb. gibi koşullar iş görenlerin iş tatminini pozitif yönde etkileyebilmektedir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 200). Bu noktada örgütlerin tercih edilen kurum durumuna gelebilmeleri için yukarıda bahsi geçen etkenleri dikkate almalarında fayda olduğu söylenebilir.

2.3.2.5. Terfi ve Eğitim Fırsatları

Terfi kavramı; pozisyon, itibar ve statü olarak yükselmek anlamıyla kullanılmaktadır. Örgüt içerisinde gerçekleştirilen terfiler, iş görenlerin motivasyonuna pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Burada önemli olan nokta terfi sürecinde adil davranılmasıdır. Çünkü iş görenlerin iş tatmini, verilen terfilerin adil olduğuna inanması ile yükselmektedir. Bu durum tam tersi durumlar ise iş tatmininin ciddi oranda düşmesine neden olacaktır. Bu nedenlerle, terfi sürecinin yönetilmesinde, iş görenin beceri, yetenek, yetkinlik ve deneyimi dikkate alınmalıdır. Örgüt içerisinde verilen terfiler, iş görenin hizmet ve çalışmalarının ödülü niteliğinde olup, iş görenlerin kapasitesi arttırmakta ve daha başarılı işler meydana getirmesine olanak sağlamasıdır (Çobanoğlu, 2021, s. 81). Dolayısıyla terfilerin bir motivasyon kaynağı olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütte yükselme isteği fazla olan iş görenler, yükselme imkânı buldukları örgütlerde tatmin olmaktadır. Kendini iyi geliştirmiş ve üst yönetim görevlerindeki iş görenler, terfi ölçütlerini düzenleyebilmektedir. Alt pozisyonlarda görev alan iş görenlerin terfileri ise daha çok yönetim ve örgüt politikasına bağlıdır (Özgün, 2019, s. 33). Örgüt politikasının işletilebilir, adil ve iş gören açısından kabul gören bir politika olması terfi faktörünün tatmin düzeyini yükseltebileceği anlamını taşımaktadır.

Eğitim ise, iş görenlerin kendilerini kişisel ve mesleki açıdan geliştirmeleri ve üst kademedeki pozisyonlara yetkinlik açısından hazırlanmaları açısından önemli bir araçtır. İş görenlerin, ihtiyaç duyduğu eğitimlerin tespit edilmesi ve geliştirilmesi gereken yönlerinin belirlenerek bu yönde eğitimlerin planlanması ve uygulanması insan kaynakları departmanının önemli sorumluluklarındadır.

2.3.2.6. Yöneticilerin Yaklaşımı

Dostluk ve uyum ile gerçekleştirilen işlerde, başarı şansı daha yüksektir. İş görenlerin duygusal durumu ve işe karşı olan memnuniyet düzeyi kurulan ast- üst ilişkisinin niteliği ile bağlantılıdır. Yöneticilerin, olumsuz durumlarda yıkıcı bir tavır takınmak yerine, yapıcı bir iletişim dili kullanmaları, eleştirilere açık olmaları, gelen eleştirileri anlayışla karşılayarak uygun bir üslup ile cevaplandırmaları ve herkese karşı eşit mesafede davranmaları yönetici ile iş gören arasındaki ilişkilerin olumlu olmasına neden olmaktadır (Sürek, 2007, s. 64). Bu sebeple iş gören ile yönetim arasında pozitif yönlü bir iletişim dilinin olması şarttır.

Yöneticilerin pozitif tutumları, çalışma koşullarından tatminsizlik duyan iş görenlerin dahi örgütte kalma nedenlerinden biri olabilmektedir. Diğer örgütsel faktörler, iş tatminin artması için tek başına yeterli değilken, adil ve astları tarafından sevilen bir yönetici iş görenin iş tatmininin artırılması için yeterlidir (Özgün, 2019, s. 29-30). Özetle, yönetici-iş gören iletişiminin olumlu olması diğer olumsuz faktörlerin göz ardı edilmesine ve iş tatmininin düşmemesine neden olabilmektedir.

2.4. İş Tatmininin Sonuçları

İş tatmininin ortaya çıkardığı sonuçlar, örgütler için büyük etkilere neden olmaktadır. İş tatmini kişisel olarak, bireylerin bedensel ve ruhsal sağlıklarına etki ederken örgütsel olarak da örgütün başarısı ve verimliliğine etki etmektedir. İş tatmini kavramının etki düzeyinin bilincinde olup buna göre önlemler alan örgütler şüphesiz kurumsal aidiyeti yüksek, donanımlı, verimli ve mutlu iş görenlere sahip olacaktır. Öte yandan iş tatminini sağlayamayan örgütler ise kurumsal aidiyeti ve motivasyonu düşük, işten ayrılma niyeti yüksek, mutsuz iş görenlere sahip olacaktır. Buradaki ayrım örgütlerin başarıya ulaşması için oldukça önemlidir. Çünkü örgütlerin en önemli gücü insan kaynağının gücüdür ve bu gücün doğru yönetim anlayışı ile elde tutularak sürekli gelişiminin hedeflenmesi şüphesiz örgütsel başarıyı getirecektir.

İş görenin ruhsal ve bedensel sağlığı, örgütün verimliliği, örgütün çalışma ortamı, toplumun refahı gibi faktörler iş tatmininin sonuçları ile doğrudan bağlantılıdır. Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece kârlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ele alınmalıdır. İş tatmininin örgütsel boyutu her şeyden önce sosyal bir sosyal sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Uludağ, 2017, s. 21). Bu yönleri ile iş tatmini kavramının sonuçları bireyler ve örgütler açısından ciddi sonuçlar doğurabilmektedir.

2.4.1. İş Tatmininin Olumlu Sonuçları

İş tatmininin olumlu sonuçları bireysel ve örgütsel bazda olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bireysel anlamda iş tatmininin yüksek olması bireylerin yaşam kalitelerinin artmasına, örgütsel anlamda iş tatmininin yüksek olması ise verimlilik ve başarının artmasına olanak sağlamaktadır. Bu başlık altında iş tatmininin yüksek olması sonucu elde edilen olumlu sonuçlar üzerinde durulacaktır.

İş tatmini ile yaşam tatmini arasında yapılan araştırmalar, bu iki kavram arasında birbirlerini etkileyen iki yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bir başka ifade ile, iş tatmini yaşam tatmini, yaşam tatmini ise iş tatmini etkilemektedir. Dolayısıyla, iş tatmini yüksek olan bireylerin yaşam tatminleri diğer bireylere göre çok daha yüksektir (Oksay, 2005, s. 37). Özetle, iş tatmini yüksek iş görenler toplumsal anlamda yaşamdan keyif alan mutlu bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş tatmini üzerine yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda, iş tatmini kavramı, örgütsel bağlayıcılığın temel belirleyicisi olarak görülmektedir. İşe karşı duyulan tatmin düzeyinin yüksek olması, işe devamsızlık ve iş gücü devir hızı gibi olumsuz örgütsel sonuçları azaltarak iş görenlerin performanslarının yükselmesine etki etmektedir. Aynı zamanda iş tatmini, iş görenlerin verimliliklerini arttırarak örgüte rekabet avantajı sağlamaktadır. Yoon ve Suh (2003) tarafından yapılan araştırma sonucu, işinde tatmine ulaşmış iş görenlerin diğer iş görenlere göre daha fazla çalıştıkları, daha iyi hizmet sundukları, sunulan hizmet kalitesini daha iyi duruma getirme eğiliminde oldukları ve çalıştıkları örgüte karşı olan duyarlılıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Özpehlivan, 2018, s. 59). Bu şekilde çalışan iş görenler, hem bireysel açıdan motive mutlu olacaklar hem de örgütün strateji ve hedefleri ile uyumlu bir çalışma sergilemiş olacaklardır.

İş tatmini yüksek olan iş görenlerin moral düzeyleri yüksektir. Bu sebeple örgüte sağladıkları katkılar daha fazladır. Yüksek moral düzeyine sahip iş görenlerin diğer bireylere nazaran örgüte sağladıkları olumlu sonuçlar aşağıdaki gibidir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.58-59).

- Görevlerini enerjik ve coşkulu bir şekilde yerine getirirler.
- Çalışmaya daha isteklidirler.
- Örgütün karşılaştığı olumsuz durumlara karşı olağanüstü çaba gösterirler.
- Çalışma istekleri yüksektir.
- Yönetmeliklere, kurallara ve emirlere gönüllü olarak uyum sağlarlar ve dolayısıyla örgütte disiplin sağlanmış olur.
- Örgütün hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler.
- Yöneticilerine ve örgüte karşı bağlılık duyarlar.

- İş gücü devir oranı ve işe devamsızlık durumları azalır. Buna bağlı olarak örgütün maliyet kalemleri azalır.

. Örgütsel boyutta iş tatmininin sağladığı katkılardan birisi de çalışma ortamında bütünleşme ve birliğin sağlanmasıdır. Örgütsel ve bireysel kazanımlar içeren bu süreç, yöneticilerin ve diğer iş görenlerin örgütün öngördüğü amaçları gerçekleştirilmesi açısından her iki etkene de katkı sağlar. Kişi-örgüt bütünleşmesi; iş görenler arasındaki etkileşimin arttığı, karşılıklı yardım ve sosyal tatmin derecesinin en üst düzeyde olduğu, işten kaçma ve iş gücü devrinin en alt düzeyde olduğu ve üretim seviyesinin en üst düzeyde gerçekleştiği bir ortam oluşturduğu için çok önemli bir durumdur (Özpehlivan , 2018, s. 59-60). Bu sebeplerle kişi- örgüt uyumunun yakalanması ve korunması örgütlerin önemli sorumluluklarındandır.

2.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatminsizliği bireysel ve örgütsel boyutta pek çok olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan iş görenler, mutsuz bireylere ve dolayısıyla işinden şikâyet eden, düşük performans ile çalışan, işe devamsızlığı ve işten ayrılma niyeti yüksek olan iş görenlere dönüşeceklerdir. Belirtilen bu olumsuz sonuçlar örgütlerin verimliliği ve başarısını düşürerek maliyet kalemlerini arttıracaktır. Örgütlerin bahsi geçen olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalmaması için iş tatmini kavramını yönetsel süreçlerin önemli bir parçası haline getirmeleri ve sürekli iyileştirilebilir özellikte olmasına özen göstermeleri gerekmektedir.

2.5.1. Bireysel Açıdan İş Tatminsizliği Sonuçları

İş tatminsizliği, bireysel boyutta bedensel ve ruhsal olmak üzere pek çok olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

İş tatminsizliğine bağlı olarak bireylerin yaşamlarında hissettikleri stres ve huzursuzluk bireylerin ruhsal ve bedensel sağlıklarına olumsuz yönde etki etmektedir. Bu durumları yaşayan bireylerde genellikle sebebi saptanamayan baş ağrıları, migren, kalp rahatsızlıkları, mide problemleri gibi bir takım bedensel sağlık sorunları ortaya çıkmakta ve dolayısıyla bu durum bireylerin yaşam sürelerine etki edebilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s. 151). Buradan yola çıkarak iş tatminsizliğinin bireylerin kişisel yaşamlarındaki yansımalarının ciddi düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Genel anlamda kötü uygulamalar ve uyum sorunlarından kaynaklanan iş tatminsizliği sonucu başka sorunlarda ortaya çıkmaktadır. İşlerinden memnuniyet duymayan iş görenlerin genel olarak ruhsal yapısı; daha içe kapanık, daha az dostane, duygusal anlamda daha dengesiz ve sıkıntılı, daha fazla düş gören özellikler taşımaktadır. Tatminsizlik yaşayan iş gören, örgütlerin katı talep ve kurallarına uyum sağlama konusunda zorluk yaşamaktadırlar. Yedi farklı meslek üzerinde yaklaşık bin dört yüz çalışanla gerçekleştirilen bir çalışmada, işlerinden tatmin olmayan iş görenlerin, yetenek ve imkân düzeylerinden oldukça yüksek güdüleme düzeyleri ortaya koydukları saptanmıştır (Üçüncü, 2016, s. 28).

İş tatmini ile iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları arasında önemli bir ilişki vardır. Çalışma ortamı stresli olan iş görenlerde psikolojik anlamda tatminsizlik oluşmakta ve dolayısıyla bu durum, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlık problemleri ile karşılaşmalarına ve aynı zamanda davranış bozuklukları yaşamalarına neden olmaktadır (Eren , 2014, s.244-245). Bireyleri bu kadar ciddi etkilere maruz bırakan iş tatminsizliği faktörünün kaynağının bulunarak önemler alınması hem bireysel hem de örgütsel başarı için oldukça önemli olacaktır.

2.5.2. Örgütsel Açıdan İş Tatminsizliği Sonuçları

İş tatminsizliği örgütsel boyutta, öncelikle performans düşüklüğü olarak ortaya çıkmaktadır. Performans düşüklüğünün yanı sıra iş tatminsizliği; iş gücü devir oranının, işe devamsızlık durumlarının, iş kazaları ve bireysel çatışmaların artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş tatminsizliği işveren ile sendika arasındaki ilişkilerin de olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Tüm bu olumsuz sonuçlar örgütsel boyutta ciddi kayıplar yaşanmasına neden olmaktadır (Şimşir ve Seyran, 2020, s. 34). Bu da örgütler açısından tercih edilmeyen bir durumdur.

İş tatminsizliği yaşayan iş görenlerin, işten uzaklaşma, devamsızlık, şikâyet ve işten ayrılma davranışlarının diğer iş görenlere göre daha fazla olacağı birçok araştırmada belirtilmektedir (Uludağ, 2017, s. 25). İşinde mutsuz olan ve beklediği tatmin düzeyine erişemeyen iş görenler örgüt açısından olumsuz olarak nitelendirilen yöntemlere başvurma konusunda daha eğilimlidirler.

İş tatminsizliği yaşayan iş görenler, işlerine odaklanmak yerine özel hayatlarına yönelirler. Gerekli odaklanmayı gerçekleştiremeyen iş görenlerin, iş kazasına uğrama

ihtimalleri yüksektir. İşe karşı duyulan tatminsizlik, iş kazasına neden olan tek faktör olmamakla birlikte diğer faktörlerle birleştiğinde iş kazalarına yol açtığı söylenebilir (Terekli, 2010, s. 90) . İş kazalarının sonuçları bireysel ve örgütsel açıdan çok ciddi boyutlara dayanabilmektedir bu sebeple mutlaka önlem alınması gereken başlıca konulardan biridir.

İş tatminsizliğinin en önemli sonuçlarından birisi de iş gücü devri ve işten ayrılma oranlarının artmasıdır. İş tatmini ile işten ayrılma ve iş gücü devir hızı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini azaldıkça işten ayrılma oranları artmakta ve dolayısıyla iş gücü devir hızı yükselmektedir. İş gücü devir hızının yükselmesi, örgütün insan gücü istihdam etme ve işe alıştırma maliyetlerini arttırması sebebiyle örgüt başarısı için istenmeyen bir durumdur. Bir iş görenin işten ayrılması sonucu yerine yeni bir iş görenin alınması, yeni personel ilanları, sınavlar, çeşitli testler, işe alım, yerleştirme ve ücretlendirme gibi pek çok maliyet kaleminin artmasına neden olacaktır. Aynı zamanda yeni iş görenlerin tecrübesizlik kaynaklı verim düşüklüğü yaşamaları, yaptıkları yanlışlar, iş kazaları, üretim kayıpları da yeni maliyetlere neden olur. Özetle, iş gücü devir hızı, bir örgütün başarı derecesinin göstergesi olarak kabul edilir (Üçüncü, 2016, s.32). Bu devir hızının yüksek veya düşük olması örgütün uyguladığı yönetim politikası ile doğrudan ilişkilidir.

3. BÖLÜM: İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşletmeler için ciddi bir sorun ve önemli bir maliyet kalemi olan işten ayrılma süreçlerinin ilk basamağı, işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma kişinin fiili olarak kurumdan ayrılması olarak nitelendirilirken, işten ayrılma niyeti ise kişinin davranışsal tutumu sonucu kurumdan ayrılma isteğini ifade eder. Uzun yıllardır araştırma konusu olan, çalışanların işten ayrılma niyeti, bir çalışanın kısa süre içerisinde işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesidir. Bir çalışanın işten ayrılma niyeti içerisinde olması her zaman işten ayrılma ile neticelenmese de işten ayrılma davranışı anlamında bir belirti niteliğindedir. İşlevsel açıdan bakıldığında, niteliği düşük personelin işinden ayrılması işletmeler açısından tercih edilen bir durum iken öte yandan nitelikli ve eğitilmiş personelin işten ayrılması aynı ölçüde tercih edilmeyen bir durumdur (Sağlam Arı, Bal ve Çına Bal,2010, s.146). Örgütlerin bu ayrımı iyi analiz etmeleri ve ona göre önlemler almaları fayda sağlayacaktır.

İşten ayrılma niyeti kavramı, fiili işten ayrılma ile aynı anlamda değildir. İşten ayrılma niyeti, iş görenlerin örgütte devam etmek veya istifa etmek için kendilerini değerlendirme süreçleridir. Genel olarak işten ayrılma niyetinin sonucunun fiili işten ayrılmalara yol açtığı tespit edilmiştir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013, s. 339). Fiili işten ayrılmalar ise örgütlerin personel devir hızının yükselmesine neden olmaktadır.

3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

Günümüzdeki çağdaş ve vizyoner yöneticilerin önemle üzerinde durdukları konu; mevcut eğitilmiş, başarılı ve yeteneklerin elde tutulmasıdır. İnsan kaynakları yönetiminde nitelikli çalışanların örgütte tutulması örgütsel verimliliğin bir göstergesidir (Sarıdede ve Doyuran, 2004). Bu yeteneklerin kaybedilmesi maddi açıdan onların yerine işe alınacak kişiler için birçok harcama yapılmasına neden olmakta ve dolayısıyla işletmelerin gider kalemlerini artırmaktadır (Bal, 2020, s. 33). Aynı zamanda kurumlarda işten ayrılmaların yarattığı bir diğer olumsuzluk, işten ayrılmanın yalnızca kurumu değil benzer ölçütlerdeki diğer çalışanları da negatif yönlü etkilemesidir. Çalışanın işten ayrılması sonucu boşta kalan iş yükünün diğer çalışanlara dağıtılması, diğer çalışanların üzerlerine ekstra sorumluluk yüklenmesine neden olurken onlara gelecek kaygısı ve verimlilik kaybı

yaşatabilmektedir (Bal, 2020, s. 33). Dolayısıyla elde tutulamayan her yetkin insan gücü kurumlara maliyet kalemi olarak negatif yönde geri dönmektedir.

İşten ayrılma niyeti örgütlere olumlu veya olumsuz yönde etki edebilmektedir. Örneğin, performansı yüksek iş görenlerin örgütten ayrılmaları istenmeyen ve örgütü olumsuz etkileyen bir durum iken öte yanda düşük performans ile çalışan iş görenlerin işten ayrılmaları örgütü olumlu yönde etkiler. Bu sebeple yöneticilerin fiili işten ayrılma ile sonuçlanabilecek işten ayrılma niyetinin örgüt içerisinde azaltılmasına özen göstermeleri gerekmektedir (Yılmaz, 2018, s. 56). Bunun için iş gören profilinin beklenti düzeyleri tespit edilerek motivasyon kaynakları analiz edilebilir.

İstenen veya istenmeyen nedenlerle işten ayrılma eyleminin gerçekleşmesi örgütün iş gücü devir hızına doğrudan etki etmektedir. Örgütsel açıdan işgücü devir hızının yüksek olması, örgütün maliyetlerini artıracığından karlılık ve verimlilik faktörlerine olumsuz yönde etki etmektedir. Öte yandan iş gören açısından bakıldığında ise iş tatminsizliği ve düşük performans gibi sonuçlara neden olabilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010, s. 95). Bu durum örgütlerin tercih etmediği bir durumdur.

Bireyler farklı nedenlerle işten ayrılma eğiliminde olabilmektedir. Özellikle iş doyumu düşük olan çalışanların iş devamsızlıkları yüksektir. Öte yandan farklı iş olanaklarının olması, ücret, kıdem gibi farklı faktörler de bireylerin işten ayrılma eğilimine etki etmektedir (Tınaz, 2009, s. 26). Aynı zamanda örgütsel bağlılığın düşük olması da çalışanların işten ayrılma eğilimi göstermesine neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın yüksek olduğu kurumlarda, iş kalitesi ve verimliliği artarken işten ayrılma niyeti azalmakta olduğu göstermektedir (Sarıdede ve Doyuran, 2004). Günümüz işletmelerinin yapılan bu araştırma sonuçlarını göz önünde bulundurarak örgütsel bağlılığı destekleyici yönde bir yönetim anlayışı benimsemeleri şüphesiz işletmelere ciddi kazançlar sağlayacaktır.

Sonuç olarak, işten ayrılma niyeti ve eylemi örgütler açısından pek çok olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. İşten ayrılma niyetinin yüksek olması o örgütte iş görenlerin beklentilerinin karşılanamadığının bir göstergesidir. Bu durum aynı zamanda iş tatminsizliğinin de bir göstergesidir. Tüm bu sebepler, örgütlerin başarısına ve dolayısıyla potansiyel iş görenlerin kurumu tercih etme yönelimlerine de etki etmektedir. Örneğin donanımlı, potansiyeli yüksek ve yetenekli potansiyel iş görenler, iş tatminsizliği

ve işten ayrılma oranlarının yüksek olduğu örgütleri tercih etmeyerek diğer örgütlere yöneleceklerdir. Dolayısıyla iş tatminin düşük, işten ayrılma niyetinin yüksek olması örgütlerin yetenek kazanımı süreçlerine de olumsuz etki ederek donanımlı iş görenlerin örgüte çekilmesine engel olmaktadır.

3.3. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İşten ayrılma niyetine etki eden pek çok bireysel ve örgütsel faktör mevcuttur. Genel olarak bu faktörler; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve dışsal faktörler olarak sınıflandırılabilir. İş fırsatları, işsizlik gibi unsurlar dışsal faktörleri, yönetim tarzı, ücretlendirme, ödüllendirme gibi unsurlar örgütsel faktörleri, yaş, kişilik, aile gibi unsurlar ise bireysel faktörleri ifade etmektedir (Yılmaz, 2018, s. 56). Bu faktörlerin her biri tatmin düzeyi açısından farklı sonuçlara neden olabilmektedir.

İş görenler, yukarıda belirtilen faktörlerin etkisiyle işlerini değerlendirirler. Bu değerlendirmeler sonucu iş görenler örgütte sahip olduğu imkanlardan memnun ise örgütte kalmayı tercih ederler, aksi takdirde diğer alternatiflere yönelerek işten ayrılma niyetine sahip olurlar (Yüce ve Kavak, 2017, s. 84). İşten ayrılma niyetinde olan iş görenler konusunda örgütsel açıdan önlem alınmazsa işten ayrılma niyeti fiili işten ayrılmalara dönüşecektir.

3.3.1. Bireysel Faktörler

İşten ayrılma niyetine etki eden çok sayıda bireysel faktörden söz etmek mümkündür. Bireysel faktörler kişiden kişiye değişiklik gösteren öznel faktörlerdir. Bireyler aynı örgütte, aynı şartlar altında görev alıyor olsa dahi her birinin birbirinden farklı beklentileri ve tatmin düzeyleri mevcuttur. Bu farklılıklar sonucunda olarak iş görenler beklentileri ile örgütten elde ettiği imkanları kıyaslayarak işine devam etme veya farklı alternatiflere yönelme tercihinde bulunabilmektedirler. Dolayısıyla bireylerin bireysel talep ve beklentileri doğrudan işten ayrılma niyetine etki etmektedir.

İşten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörler; bireylerin medeni durumu ,cinsiyeti, yaşı, eğitim seviyesi, deneyim süresi vb. gibi faktörler olarak tanımlanabilir. Örneğin, kadın iş görenler evlendikten sonra işten ayrılma niyetine sahip olabilirler. Bir başka örnek olarak yaşı ilerleyen iş görenlerin işe olan aidiyetlerinin yüksek olacağı araştırmalar sonucu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla iş görenlerin yaşı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda iş görenlerin

eğitim seviyeleri ile işten ayrılma niyeti ilişkisine bakıldığında, pozitif yönlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Eğitim seviyesi artan iş görenler mevcut işlerini değiştirme eğiliminde olabilmektedirler (Yılmaz, 2018, s. 58). Eğitim seviyesi artan iş görenlerin beklentilerinin de artması sonucu tatmin olamamaları onları farklı arayışlara yönlendiren etkiye sahip olacaktır.

İşten ayrılma niyetine etki eden başka bir etmen ise iş görenlerin çalışma fiiline karşı takındıkları tutum ile ilgilidir. Çalışmaya hevesli veya isteksiz olmak, bireysel amaçların örgüt amaçları ile uyumu, çalışma hayatına dair sahip olunan bakış açısı gibi faktörler de işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir (Çoban, 2022, s. 7).

3.3.2. Örgütsel Faktörler

İşten ayrılma kavramı genellikle iş gören ile ilişkilendirilen bir eylem olarak algılansa da işten ayrılma niyetine/eylemine örgütün de etki ettiği pek çok faktörden söz etmek mümkündür. Genel olarak işten ayrılma niyetine etki eden faktörlere, ücret politikaları, kariyer olanakları, yönetici ile olumsuz ilişkiler içinde olmak ve örgütsel adalet algısı örnek olarak verilebilir. Görüldüğü üzere bireysel faktörler daha çok iş görenlerin bireysel beklentileri ile ilişkili iken örgütsel faktörler ise daha çok ücret, yan haklar, terfi olanakları ve adalet kavramları ile örgütün yönetsel süreçleri ile ilişkilidir. Dolayısıyla örgüte bağlı faktörler, örgüt tarafından önlenebilir niteliğe sahiptirler.

Cotton ve Tuttle (1986) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma sonucu, iş koşullarının kötü olması, ücretlendirme sisteminin doğru çalışmaması, iş yerine ulaşımın zor olması, kurum içerisindeki çalışma koşullarının iyi olmaması, işin zor olması, kötü uygulanan insan kaynakları politikaları, kurumun sosyal hizmet açısından yetersiz kalması gibi nedenler işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörlerdendir (Akkurt, 2021, s. 51). Bu faktörlerin var olması örgütü ciddi problemlerle karşı karşıya bırakacağından bu olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılması şüphesiz örgütlere ciddi katkılar sağlayacaktır.

İşten ayrılma niyetinin örgütsel boyutları içerisinde iş tatmini kavramının payı oldukça yüksektir. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki mevcuttur. İşinden tatmin olan iş görenlerin işten ayrılma niyetleri düşük olacaktır. Öte yandan işinden tatminsizlik duyan iş görenler farklı arayışlara girerek işten ayrılma niyetinde olacaklardır. Burada önemli olan nokta işten ayrılma niyeti ile filli işten ayrılma arasında geçen süredir. İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma fiiline dönüşmesi arasındaki

sürecin yönetsel açıdan doğru yönetilmesi işten ayrılma fiilini azaltacaktır. Çünkü işten ayrılmaya neden olan örgütsel faktörler, örgüt tarafından önlem alınması durumunda engellenebilecek faktörlerdir.

İşten ayrılma kavramı ile ücret kavramı arasında da güçlü bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Sing ve Loncar (2010)'a göre, ücret tatmini hem iş gören hem de iş veren açısından temel kaygı kaynağıdır. Elde edilen ücret üzerinden yaşanan memnuniyet veya memnuniyetsizlik, iş görenlerin elde ettikleri ücret ile örgüte yapmış olduğu hizmet ve katkıların karşılaştırılması sonucu oluşmaktadır. Bu karşılaştırma sonucu, iş görenin aldığı ücret , ücret beklentisi ile eş değer ise burada tatmin sağlanmaktadır. Aksi takdirde iş görenin beklediği ücret düzeyinin altında ücret elde etmesi işe olan bağlılığı azaltarak işten ayrılmayı kolay hale getirebilmektedir (Erbil, 2013, s. 45). Örgüte bağlılığı azalan iş gören işten ayrılma niyetine girerek farklı alternatifleri değerlendirmeye başlayacaktır.

Çalışma ortamında ücret veya yan haklar açısından yetersizlik hisseden iş görenler, fiili ve sözel olarak negatif davranışlar sergileyebilmektedirler. Bu yetersizlik hissi iş görenlerde huzursuzluk ortamına sebebiyet vermektedir. Bu noktada iş görenin sorumlu bir merci olarak örgütteki adalet algısını sağlaması oldukça önemlidir. Bahsi geçen adalet algısının somut verilere ve araştırma sonuçlarına göre oluşturulması iş görenlerde de bir tatmin ve bilimselliğin olması sebebiyle bir güven ortamının oluşmasını sağlayabilmektedir (Özdemir, 2021, s. 28). Örgütsel adalet iş görenlerin örgüte bakış açısı yönünde ciddi etkilere sahiptir.

Sonuç itibari ile örgütlerin yönetim politikalarını belirlerken iş gören talep ve beklentilerini göz önünde bulundurmaları örgütün başarı ve verimliliğinin düşmesine sebep olan personel devir hızını azaltacak olup kurumsal aidiyeti ve iş tatmini yüksek işten ayrılma niyeti düşük iş görenlere sahip olunmasını sağlayacaktır.

3.3.3. Çevresel Faktörler

İşten ayrılma niyetine etki eden çevresel faktörlerin başında genellikle ekonomik ve sosyal faktörler yer almaktadır. İş görenin işten ayrılma niyetinde olması çevresel faktörler kaynaklı ise örgütün bu duruma müdahale etme durumu her zaman mümkün olmamaktadır. Çünkü çevresel faktörler örgüt dışında gelişen ve müdahale edilmesi kolay olmayan örgüt olanaklarını aşan faktörlerdir (Akkurt, 2021, s. 52). Bu sebeple örgütler bu faktörlerin iyileştirilmesi konusunda yetersiz kalabilmektedir.

Örgüt tarafından müdahale edilemeyen ve bazı iş görenlerin işten çıkarılması ile sonuçlanan bazı örgüt dışı faktörler aşağıdaki gibidir (Erbil, 2013, s. 47).

- Mevsimsel dalgalanmalar
- Ekonomide meydana gelen daralma veya genişleme
- Diğer mesleklerin tercih edilmesi
- Sipariş azlığı
- Teknolojik değişimler
- Kıdem tazminatının yüksek maliyette olması

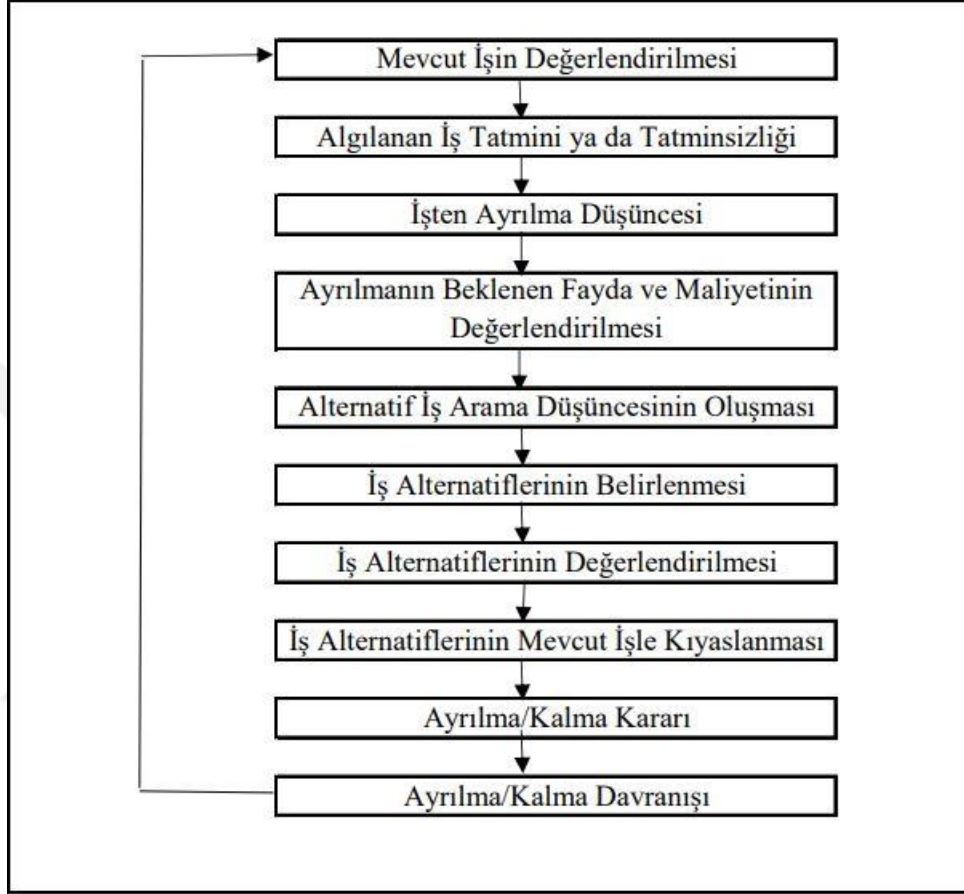
Görüldüğü üzere çevresel faktörler, örgütün içerisinde bulunduğu ülkenin ekonomik şartlarından, kanunlardan, piyasa rekabet koşullarından vb. birçok etkenden etkilenebilmektedir. Durum böyle olunca bireysel veya örgütsel boyutta yapılan iyileştirmeler bu faktörlerden kaynaklı işten ayrılmaları engelleme konusunda yetersiz kalmaktadır.

3.4. İşten Ayrılma Karar Süreci

İşten ayrılma niyetinin eyleme dönüşmesi için pek çok aşaması mevcuttur. İş görenler işten ayrılma fiilini gerçekleştirmeden önce bireysel beklenti ve istekleri ile örgütün sağladığı imkanları kıyaslamakta bunun sonucunda diğer birçok etkeni de değerlendirerek nihai karar vermektedirler. Bu sürece ilişkin sıralama aşağıdaki tabloda mevcuttur.

Mobley (1977) personel devri modelini ortaya koymuştur. Modelin ilk basamağında, iş görenler mevcuttaki işlerini pek çok açıdan değerlendirerek bu değerlendirme sonucunun pozitif veya negatif olması sonucu ikinci basamakta iş tatmini veya tatminsizliği sonucuna sahip olmaktadır. İkinci basamak sonucu iş görenler işlerinden tatmin oldukları düşüncesinde iseler süreç devam etmeyerek burada noktalanmakta ve iş görenler işlerine devam etmektedirler. Öte yandan eğer iş görenler bu basamakta işlerinden tatmin olmadıklarını düşünürlerse, bir sonraki adıma geçilerek iş görenlerde işten ayrılma niyeti oluşmaya başlayacaktır. Bu niyet sonrası iş görenler, işten ayrılmanın kendilerine getireceği olumlu ve olumsuz durumları değerlendirmeye başlayacaklardır. Değerlendirme sonrası, olumlu kriterlerin yüksek olacağı düşüncesinde olan iş görenler, beşinci basamakta farklı bir iş arama eğiliminde olacaklardır. İş arama süreci sonrası eğer yeni bir iş bulunmuş ise bulunan iş mevcut iş ile karşılaştırılacaktır. Bu karşılaştırma

sonucu yeni bulunan işin mevcuttaki işten daha fazla fayda sağlayacağı düşüncesi işten ayrılma fiilinin, bulunan işin mevcut işten daha fazla katkı sağlamayacağı düşüncesi ise işe devam kararının alınmasına neden olacaktır (Demirkıran ve Erdem, 2014, s. 294). Görüldüğü üzere işten ayrılma niyetinin fiile dönüşmesi bir süreçtir ve adımları vardır.



Şekil 1. Mobley'in (1977) Personel Devri Modeli

Kaynak: (Mobley, 1977, s. 238).

3.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyeti bir süreçtir ve bu süreç sonrası iş görenler bulundukları örgütte kalmayı veya işlerinden ayrılmayı tercih ederler. Bu tercihler, bireysel ve örgütsel boyutta pek çok sonuçlara yol açmaktadır. Günümüzde hızla değişen piyasa koşullarında rekabet avantajına sahip olmak isteyen örgütlerin işten ayrılma niyetinin işten ayrılma fiiline dönüşmeden önce önlemler alarak donanımlı ve yetkin insan gücünü ellerinde tutmaya yönelik insan kaynakları politikaları izlemeleri gerekmektedir. Aksi takdirde işten ayrılmaların kök nedenlerini irdelemeyen ve iş görenlerin tatminsizliklerine kulak tıkayan

örgütler, yetişmiş insan gücü kaybetmeye devam edecek dolayısıyla bunun beraberinde pek çok maliyete katlanmak durumunda kalacaklardır.

3.5.1. Bireysel Boyutta İşten Ayrılma Niyeti Sonuçları

İşten ayrılma niyetini fiile dönüştüren iş görenler, örgütte elde etmiş oldukları hak ve kazanımlarından vazgeçmiş sayılmaktadırlar. İş görenler psikolojik anlamda kendilerini iyi hissetmediklerinde bir çıkış yolu olarak bulundukları örgütten ayrılma fiiline girilerek istifa ederler (Özdemir, 2021, s.31). İstifa edilmesi sonucu işten ayrılan iş görenin pozisyonunda istihdam açığı meydana gelir ve bu durum örgüt için maliyet oluşmasına neden olur.

Mobley'e göre (1982, s.113) göre, bireylerin çalıştığı örgütten ayrılma düşüncesinin fiile dönüşmesi üç farklı etkisi vardır. Bu sonuçlar olumlu veya olumsuz şeklinde iki gruba ayrılabilir (Akkurt, 2021, s. 54-55). Bu ayrım sonucu işten ayrılma niyetinin bireysel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçların bazıları aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir.

3.5.1.1. Olumlu Sonuçlar

İşten ayrılan iş görenin,

- Yeni bir çalışma ortamına girmesi ve deneyimlerini yeni iş arkadaşları ile paylaşması
- Canlılığının artması
- İçsel değişimin ortaya çıkması
- Kaybedilen tatminin yükselmesi

İşten ayrılmanın bireysel açıdan neden olduğu diğer olumlu sonuçlara, başka bir işten sağlanabilecek yüksek kazanç ve stresli olan iş ortamından uzaklaşma örnek verilebilir (Erbil, 2013, s. 49). Örneğin daha yüksek ücret beklentisi olan iş gören iş değişikliği sonucu bu beklentisini karşılayabilir.

3.5.1.2. Olumsuz Sonuçlar

İşten ayrılan iş görenin,

- Nitelikli iş arkadaşlarında yaşanan kayıp
- Örgütteki arkadaşlarla sosyal ilişkilerin zedelenmesi

- Başka bir örgütte beklenen şartların yakalanamaması sonucu tatmin düşüklüğü yaşanması
- Bulunduğu ortamda uyum ve aidiyet duygusunda oluşan düşüş.

İşten ayrılmanın bireysel açıdan neden olduğu diğer olumsuz sonuçlara, iş görenin örgütteki kıdemini kaybetmesi, yeni iş yerinde hata/kaza yapma ihtimalinin yüksek olması, tatil ve ikramiye gibi hakların kaybedilmesi örnek verilebilir (Erbil, 2013, s. 49). İşten ayrılan birey, yeni işinde eski işinde sahip olduğu tüm haklara sahip olamayacaktır. Yıllık izin hakkı burada örnek verilebilecek haklardan birisidir.

İşten ayrılma iş görenler için risk içeren bir süreçtir. İş değişikliği yapmak iş görenler için belirsizliği ifade eden bir süreçtir. İş değişikliği yapan iş görenler bu eylem sonucunda, ücret kaybı yaşayabilir veya eski çalışma ortamındaki kişisel ve profesyonel ilişkilerini kaybedebilirler. Aynı zamanda iş değişikliği nedeni ile eski şirketinde elde ettiği haklardan vazgeçen iş gören, kariyer planlamasının aksaması nedeniyle stres yaşayabilir (Kaya, 2022, s. 36). Yaşanan stres bireyleri sağlık açısından olumsuz etkileyebilmektedir.

3.5.2. Örgütsel Boyutta İşten Ayrılma Niyeti Sonuçları

İşten ayrılma niyetinin örgütsel boyuttaki sonuçlarına baktığımızda genel olarak karşımıza, maliyet ve deneyimli personelin kaybı şeklinde sonuçlar çıkmaktadır. Bu sonuçların yanı sıra işten ayrılma niyeti, örgüt için olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir.

Mobley'e (1982, s. 113) göre işten ayrılma niyetinin örgütsel boyuttaki olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıdaki gibidir (Akkurt, 2021, s. 54).

3.5.2.1. Olumlu Sonuçlar

- Örgüt içerisinde içsel dönüşümün artması
- Örgüt yapısının esnemesi
- Diğer kalan personelin tatmininin yükselmesi
- Değişimin tetiklenmesi
- Hareketliliğin artması
- Düşük performans ile çalışan iş görenlerin örgütten ayrılması

Yüksek iş gücü devir hızı pek çok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İş gücü devir hızının yüksek olması her ne kadar istenmeyen bir durum ise çok düşük olması da önerilmeyen

bir durumdur. Bu anlamda işten ayrılmalar ile yeni iş gücünün örgüte katılması örgüt içerisindeki dinamizmin artmasına ve yenilikçiliğin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Öte yandan yeni iş gücünün örgüte dahil olması var olan iş görenler arasında istenilen seviyede bir rekabet ortamı oluşmasına yol açmaktadır. Literatüre bakıldığında yıllık bazda genel anlamda %13-14' lük devir hızı normal karşılanmaktadır. Bu oran örgütler açısından ideal kabul edilen ve istenen bir orandır (Yılmaz ve Halıcı, 2010, s. 99). Örgütlerin bu oranı dikkate almaları başarı ve verimlilik için önemli bir kriterdir.

3.5.2.2. Olumsuz Sonuçlar

- Verimlilik kaybı
- Maliyet artışı
- Verimli, yetkin iş görenin kaybedilmesi
- Diğer iş görenlerin tatmininde azalma
- Yeni istihdam sonucu eğitim maliyetlerinin artması

Bazı meslekler ve işler tecrübeye veya o alanda özel bir uzmanlığa sahip olma gerekliliği taşır. Bu meslek veya işlerde çalışan iş görenlerin işten ayrılma niyetine içinde olması örgüt tarafından tercih edilmeyen bir durumdur. Bu durumun en temel nedeni, örgütün bu iş görenleri yetiştirmek için katlandığı maliyet kalemleridir. Öte yandan uzmanlık gerektiren işlerde işten ayrılma kaynaklı oluşan istihdam boşlukları örgüt tarafından hızlı bir şekilde doldurulamayabilir. Bunun sonucu olarak işten ayrılmalar, işe alım için yapılacak çalışmalar ve işe yeni giren bireyin eğitim ücretleri gibi nedenlerle maliyet kalemleri artarken iş verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (Kaya, 2022, s. 35-36). Maliyet kalemlerinin artması ve aynı zamanda verimliliğin düşmesi örgüt için ciddi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır ve hızlıca önlem alınması gereken birincil konulardandır.

Özetle, işten ayrılma niyeti bireysel ve örgütsel boyutta pek çok olumlu veya olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Burada önemli olan nokta, iş görenlerin kişisel olarak örgütlerin ise yönetsel olarak işten ayrılma niyetinin sebeplerine inmesi ve ilgili süreci iyi analiz etmeleri gerekliliğidir. Aksi takdirde bir örgüt çalışanlarının hangi sebeplerle işten ayrıldıklarını bilmiyor ise orada oluşan problemi çözme gibi bir müdahale süreci içerisine giremez ve dolayısıyla iş gören kaybetmeye devam eder. Bu kayıpların önüne geçilmesinde en önemli rol örgütün insan kaynakları biriminindir. İnsan kaynakları

biriminin örgüt ile çalışan arasında bir köprü niteliğinde olması ve örgütün vizyon ve stratejik hedeflerinin yanı sıra iş görenlerin beklenti ve isteklerine karşı da duyarlı ve çözüm odaklı politikalar izlemesi gerekmektedir. Aynı şekilde işten ayrılma niyetinde olan iş görenin de neden böyle gereksinim duyduğunu, nelerden tatmin olmadığını ve beklentilerinin ne olduğunu iyi analiz etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde bilinçsizce gerçekleşen işten ayrılmalar bireylerin maddi ve psikolojik kayıplar yaşamalarına neden olacaktır. Beklenti ve kariyer hedeflerinin farkında olmayan bireyler ne kadar iş değiştirirse değiştirsün yine belirli bir tatminsizlik içinde olacak ve dolayısıyla verimlilik kaybı yaşayacaklardır. Bu gibi durumların yaşanmaması için bireylerin kendi kişisel özelliklerini, yetkinliklerini ve becerilerinin farkında olarak bireysel yetkinlikleri ile uyumlu örgütlerde görev almaları gerekmektedir.

4. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu çalışmada farklı kişilik renklerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelenmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

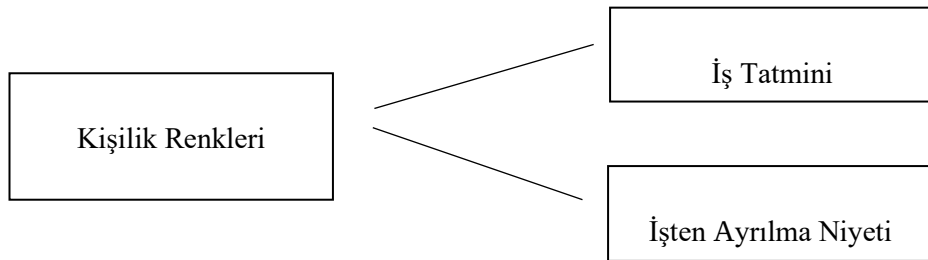
Bireylerin kişilik renklerinin tespit edilmesi ile elde edilen verilerin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile karşılaştırılması sonucu insan kaynaklarının önemli bir fonksiyonu olan doğru iş görenin doğru pozisyonda istihdam edilmesi ve istihdam edilen iş görenin iş tatminin yüksek tutulması ile başarı ve verimliliğinin artırılması sonucu örgüt aidiyeti yüksek, işten ayrılma niyeti düşük mutlu çalışan profilinde iş görenlerin örgütlere kazandırılması, elde tutulması amaçlanmaktadır.

4.2. Araştırmanın Önemi

Rekabet üstünlüğü sağlayabilme, piyasa koşullarında hem müşteriler hem de potansiyel iş görenler için “tercih edilen” konuma gelinebilmesi için doğru insan kaynakları politikaları izlemek zaruri bir ihtiyaçtır. Bu çalışmada, kişilik renkleri tanımlanarak bireysel ve örgütsel boyuttaki iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerinde durulmuş kişi-iş uyumunun yakalanmasının önemi vurgulanarak donanımlı, yetkin, tatmin düzeyi yüksek, mutlu insan gücünün örgütlere sağlayacağı faydalara yer verilmiştir. Tüm bu sebeplerle ilgili araştırma örgütlere sağlayacağı katkılar açısından önem teşkil etmektedir.

4.3. Araştırma Modeli

Bu araştırmada kişilik renkleri ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki olup olmadığı araştırılmaktadır. Literatürde içsel ve dışsal iş tatmini olarak iki alt faktörü olan iş tatmini ve tek faktörden oluşan işten ayrılma niyeti ölçekleri için açıklayıcı faktör analizi yapılmış olup alt faktörler belirlenmiştir. Faktör analizi öncesi araştırma modeli Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Araştırma Modeli

4.4. Araştırma Hipotezleri

Araştırma modelinden yola çıkılarak araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur. Araştırma kapsamında iki temel hipotez belirlenmiştir.

4.4.1. Temel Araştırma Hipotezleri

H1: İş tatmini kişilik renkleri gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H2: İşten ayrılma niyeti kişilik renkleri gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

4.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada kullanılan veri seti için ana kütlenin tanımı ve örneklem seçiminin nasıl yapıldığı, verilerin nasıl toplandığı, hangi ölçeklerin kullanıldığı ve verilerin nasıl analiz edildiğı bu başlık altında incelenmiştir.

4.5.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi, İstanbul’da bir vakıf üniversitesinde idari kadrolarda görev yapan 224 çalışandan oluşmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak, kolayda ve tesadüfi bir şekilde dağıtım gerçekleştirilmiştir. Anketler gönüllük esasına göre dağıtılmış ve toplanmıştır.

4.5.2. Araştırma Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma örneklemi, bu çalışmada kullanılan veri araçları ile sınırlıdır. Yapılan bu araştırma, İstanbul’da faaliyet gösteren bir vakıf üniversitesinde görev yapan idari personeli kapsamaktadır. Araştırma bir vakıf üniversitesini temel almış olmakla birlikte İstanbul’da bulunan diğerk vakıf üniversitelerinin tesadüfi yöntemle belirlemek mümkün olmamış, bu sebeple toplanan veriler bir vaka analizi olarak ilgili vakıf üniversitesinin verileriyle değerkendirilmiştir. Bu yönü ile araştırma bulgularının İstanbul’daki diğerk vakıf üniversiteleri açısından genellenebilirlik özelliğı düşüktür.

Araştırmada zaman yetersizliğı, uygulama güçlüğü gibi faktörlerle anket formları katılımcılara online olarak iletilmiştir. Sağlıklı veriler elde edilebilmesi adına çeşitli önlemler alınmasına karşın katılımcıların ilgili anketleri nasıl ve hangi ortamlarda, hangi fiziki ve duygusal durumlarda doldurdıkları bilgisine ulaşmak mümkün olmamıştır. Dolayısıyla araştırma verilerinin analizinde elde edilen sonuçların kuruma uygun

çıkarması anket formlarının doldurulması noktasında özensiz davranış sergilenmiş olabileceği ihtimalini taşımaktadır.

4.5.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada elde edilen örneklem online anket yöntemi ile toplanmıştır. Ankette 40 sorudan oluşan kişilik rengi belirleme testi ile iki farklı ölçek kullanılmış ve 7 adet demografik soru sorulmuştur. Katılımcıların iş tatmini ile ilgili 20 soru ve işten ayrılma niyeti ile ilgili 5 sorunun yer aldığı ankette, sorular 4'lü ölçek ile sorulmuştur. Anketler Survey Monkey'de hazırlanmış ve katılımcılara online olarak ulaştırılmıştır.

Araştırma verileri SPSS 25 paket programı ile analiz edilmiştir. İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin kullanıldığı çalışmada, 20 soruluk iş tatmini ölçeği faktör ve güvenirlik analizi neticesinde içsel ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki faktör olarak 5 soruluk işten ayrılma niyeti ise tek faktör olarak ortaya çıkmıştır. Oluşan faktörler ve alt faktörler araştırma değişkenleri olarak tanımlanmış ve analizlere dahil edilmiştir.

4.5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmada, kişilik renginin belirlenmesi için, Florence ve Marita Littauer'in "Kişilik Bulmacası" adlı kitabı ve <https://houseofhuman.com/araclar/kisilik-testi/> sitesindeki kişilik rengi soruları kaynaklarından yararlanılmış olup sorular tez danışmanım ve tarafımdan revize edilerek aşağıdaki gibi oluşturulmuştur. Araştırmada tarafımızdan revize edilen 40 soruluk anket kullanılmıştır. Kişilik renklerinin belirlenmesi için katılımcılara 40 adet soru sorulmuş ve her soruda katılımcıların kendilerine uyan 4 seçenekten birini seçmesi istenmiştir. Örneğin canlı, maceraperest, analitik ve uyumlu ifadelerinden hangisinin size en çok uyduğunu belirtin şeklinde sorulan 40 farklı soru için ilk satırdaki ifadeleri en çok seçenler sarı, ikinci satırdaki ifadeleri en çok seçenler kırmızı, üçüncü satırdaki ifadeleri en çok seçenler mavi ve dördüncü satırdaki ifadeleri en çok seçenler yeşil kişilik rengine sahip olanlar şeklinde tanımlanmışlardır. Bunun sonucunda çalışmaya katılan 224 idari personelin 49 tanesinin sarı, 52 tanesinin kırmızı, 91 tanesinin mavi ve 32 tanesinin yeşil kişilik rengine sahip olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmini kavramını ölçmek için, 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen ve 1966 yılında Türkçe'ye çevrilmiş olan ve Ahmet Yakupoğlu'nun (2019) "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Çalışma Performanslarına

Etkisi” adlı yüksek lisans tezi kapsamında uyarlanan Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılarak 4’lü ölçek olacak şekilde tarafımızca revize edilmiştir.

İşten ayrılma niyetini ölçmek için, Landau ve Hammer (1986) ve Jackosfy ve Slocum (1987) tarafından geliştirilen iki ölçeğin birleşimi olan ve Hilal Özdemir’in (2021) “Yan Haklar Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Psikolojik İyi Oluşan Aracılık Rolü” adlı yüksek lisans tezi kapsamında uyarlanan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılarak 4’lü ölçek olacak şekilde revize edilmiştir.

4.6. Bulgular

Kişilik renklerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin ölçüldüğü bu çalışmada öncelikle faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Sonrasında ortaya çıkan faktör ve alt faktörlerin kişilik renkleri ve demografik değişkenlerle olan ilişkisi ölçülmüştür. Kişilik renklerine göre iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin farklılaşıp farklılaşmadığı ve aynı şekilde demografik değişken gruplarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı uygun testlerle ölçülmüştür. Aralarında anlamlı ilişki bulunan değişkenler için ilişkinin detayları yorumlanmıştır.

4.6.1. Veri Toplama Araçlarının Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Bu araştırmada kullanılan ankette 20 soruluk iş tatmini ölçeği ve 5 soruluk işten ayrılma niyeti ölçeği kullanıldığından faktör ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Faktör analizi, birtakım varsayımları ele alarak, korelasyon matrisi çerçevesinde gerçekleştirilir (Şencan ve Fidan, 2020, s. 641). Ölçeklerin alt faktörleri belirlemek amacıyla yapılan analizler, yöntem olarak temel bileşenler analizi (PCA) ve döndürme yöntemi olarak ise varimax kullanılarak yapılmıştır. KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) olarak adlandırılan ve değişken kümesinin homojen olup olmadığını ölçen test değerinin 0,5 ve üzerinde, korelasyon matrisinin anlamlılığını ölçen ve temel bileşenler analizi için bir girdi verisi olarak kullanılan Barlett’s test sonucunun ise anlamlı olması gerekmektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko , 2011). Uygun KMO ve Barlett’s test değerleri elde edildikten sonra ölçek maddelerinin faktör yükleri incelenir. Faktör yükü 0,4 değerinin altında olan maddeler analizden çıkartılarak faktör analizi tekrarlanır (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014). Faktör yükü 0,4 değerinin altında madde kalmadığında elde edilen alt faktörler için Cronbach’s alfa katsayısı kullanılarak faktörlerin güvenilirlik değerleri ölçülür. Cronbach’s alfa katsayı değerinin 0,7 ve üzerinde olması beklenir (Cortina, 1993).

Katsayısı 0,7 ve üzerinde olan faktörler için madde ortalamaları alınarak bu faktörler yeni bir değişken olarak tanımlanır.

4.6.1.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizi

Minnesota İş Tatmini Ölçeği toplamda 20 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçeğin anketi katılımcılara online olarak dağıtılmış ve girişler online olarak yapılmıştır. Faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda KMO değeri 0,5'ten yüksek olduğundan ve Barlett's test değerinin anlamlılığı sağlandığı takdirde faktör yükleri ve Cronbach's alfa değerlerine bakılmıştır. Faktör yükleri ve Cronbach's alfa değerleri uygun olan alt faktörler madde ortalamaları alınarak değişken olarak tanımlanmıştır. Bu şartları sağlamayan faktörler değişken olarak tanımlanmamıştır.

Minnesota iş tatmini ölçeği için oluşan faktör ve güvenilirlik değerleriyle KMO ve Barlett's test değerleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi

Faktör İsmi	Faktör Soruları ve Soru Kodları	Faktör Yüğü
İçsel İş Tatmini	Açıklanan Varyans: 25,092; Güvenirlik: 0,884	
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından		0,791
Kişilere ne yapacaklarını söyleme fırsatına sahip olmam açısından		0,772
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkanımın olması açısından		0,767
Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından		0,638
Zaman zaman farklı şeyler yapabilme fırsatım olması açısından		0,610
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından		0,572
Toplumda “saygın bir kişi” olma fırsatını bana vermesi açısından		0,531
Dışsal İş Tatmini	Açıklanan Varyans: 21,835; Güvenirlik: 0,874	
İşyerimde terfi imkanının olması açısından		0,775
Yaptığım iş ve karşılığmdan aldığım ücret açısından		0,747
Yöneticimin emrindeki kişileri yönetme tarzı açısından		0,706
Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından		0,628
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından		0,571
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından		0,541
Faktör 3	Açıklanan Varyans: 15,141; Güvenirlik: 0,699	
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme imkânı açısından		0,795
Çalışma şartları açısından		0,656
Sürekli bir işe sahip olma açısından (iş güvenliği)		0,641
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından		0,544
KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,929
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2127,382
	Df	136
	Sig.	0,000

Tablo 1’de Cronbach’s alfa değeri düşük çıkan faktöre ait 4 madde analizden çıkartılarak faktör analizi tekrar edilmiştir. Bunun sonucunda aşağıda yer alan Tablo 2’de detayları yer alan faktörler oluşmuştur.

Tablo 2. Tekrarlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi

Faktör İsmi	Faktör Soruları ve Soru Kodları	Faktör Yüğü
İçsel İş Tatmini	Açıklanan Varyans: 34,349; Güvenirlik: 0,884	
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından		0,822
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkanımın olması açısından		0,782
Kişilere ne yapacaklarını söyleme fırsatına sahip olmam açısından		0,773
Zaman zaman farklı şeyler yapabilme fırsatım olması açısından		0,718
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından		0,662
Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından		0,629
Toplumda “saygın bir kişi” olma fırsatını bana vermesi açısından		0,534
Dışsal İş Tatmini	Açıklanan Varyans: 27,974; Güvenirlik: 0,874	
İşyerimde terfi imkanının olması açısından		0,802
Yaptığım iş ve karşılığmdan aldığım ücret açısından		0,801
Yöneticimin emrindeki kişileri yönetme tarzı açısından		0,729
Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından		0,629
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından		0,606
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından		0,585
KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,920
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	162,955
	Df	78
	Sig.	0,000

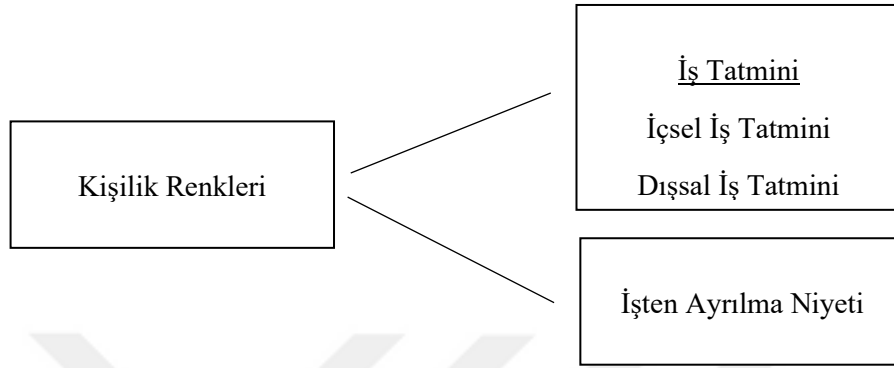
4.6.1.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeği için oluşan faktör ve güvenilirlik değerleriyle KMO ve Bartlett’s test değerleri Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

Faktör İsmi	Faktör Soruları ve Soru Kodları	Faktör Yüğü
İşten Ayrılma Niyeti	Açıklanan Varyans: -; Güvenirlik: 0,881	
İş bırakmayı ciddi olarak düşünüyorum.		0,865
Her gün vakit ayırıp yeni bir iş arıyorum.		0,840
Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işi bırakacağım.		0,897
Önümüzdeki aylarda yeni bir iş sahibi olacağım.		0,789
KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,833
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	504,749
	Df	10
	Sig.	0,000

Faktör ve güvenilirlik analizi sonucunda iş tatmini ölçeği için 2 alt faktör ortaya çıkmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği ise 4 maddeden oluşan tek faktör olarak ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan yeni faktörler sonucunda araştırma modeli Şekil 3’ de gösterilmektedir.



Şekil 3. Faktör Analizi Sonrası Araştırma Modeli

Farklı kişilik renkleri için içsel ve dışsal tatmin ile işten ayrılma niyetinin farklılaşıp farklılaşmadığı araştırma modelinden yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler şeklinde ifade edilmiştir.

H1: İş tatmini kişilik renkleri gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H1a: İçsel iş tatmini kişilik renkleri gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H1b: Dışsal iş tatmini kişilik renkleri gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

H2: İşten ayrılma niyeti kişilik renkleri gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Araştırma değişkenlerinden olan Minnesota İş Tatmini ölçeğinin alt faktörleri olan İçsel ve Dışsal İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti değişkenlerinin betimsel özellikleri Tablo 4’de gösterilmektedir.

Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Betimsel Özellikleri

	N	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
İş Tatmini					
İçsel Tatmin	224	3,083	0,583	1	4
Dışsal Tatmin		2,624	0,712	1	4
İşten Ayrılma Niyeti		2,192	0,780	1	4

Tablo incelendiğinde en yüksek ortalamanın içsel iş tatmini ölçeğinde olduğu görülmektedir. Ölçek sorularının içeriğine bakıldığında yüksek puan daha az iş tatmini anlamına gelmektedir. İşten ayrılma niyeti için ise yüksek puan daha az işten ayrılma niyeti olduğunu göstermektedir. Bu durumda katılımcıların çoğunluğunun içsel bir iş

tatminine sahip olmadıkları söylenebilir. Dışsal iş tatmini ise daha düşüktür ancak maksimum puanın 4 olduğu düşünüldüğünde dışsal iş tatmininin de ortalamanın üzerinde olduğu, yani dışsal iş tatmininin de düşük olduğu söylenebilir. İşten ayrılma niyetinin de ise en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların çoğunda işten ayrılma niyeti olduğunu göstermektedir.

4.6.2. Değişkenler Arası İlişkiler: Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenlerinden iş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon değerlerine bakılmıştır. Değişkenler normal dağıldığından korelasyon katsayısını hesaplamak için parametrik bir test olan pearson korelasyon testi kullanılmıştır. -1 veya +1'e yakın korelasyon değerleri değişkenler arasında güçlü bir korelasyon olduğu gösterirken 0'a yakın korelasyon değerleri zayıf bir ilişkiyi veya ilişki olmaması durumunu göstermektedir. Değerler +1'e yaklaştıkça pozitif korelasyon katsayısının, -1'e yaklaştıkça ise negatif korelasyon katsayısının güçlü olduğu söylenebilir.

Korelasyon analizi sonucunda bulunan değerler Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 5. Araştırma Değişkenleri İçin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	Çarpıklık	Basıklık
1.İçsel İş Tatmini	3,083	0,583	1			-0,675	1,211
2.Dışsal İş Tatmini	2,624	0,712	,750**	1		-0,326	-0,290
3.İşten Ayrılma Niyeti	2,192	0,780	-,439**	-,532**	1	0,192	-0,553

N=224; *p<0,05; **p<0,01

Tablo incelendiğinde içsel ve dışsal tatmin arasında pozitif ve güçlü bir korelasyon vardır. İçsel tatmin arttıkça dışsal tatminin de arttığı ya da tam tersi söylenebilir. Ancak bu güçlü korelasyon iş tatmini ölçeğinin iki faktör olarak tanımlanmasına engel olacak kadar ($r<0,9$) güçlü bir ilişki değildir. İçsel ve dışsal tatmin ile işten ayrılma niyetine bakıldığında ise her iki değişkenle işten ayrılma niyeti arasında negatif ve orta düzeyde bir korelasyon ilişkisi olduğu görülebilir. İçsel ve dışsal tatmin arttıkça işten ayrılma niyetinin azalacağı söylenebilir.

4.6.2.1. Kişilik Renkleri ile Araştırma Değişkenleri İlişkisi

İş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin puan ortalamalarının kişilik renkleri gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Kişilik Renkleri ile Araştırma Değişkenlerinin İlişkisi

Kişilik Renkleri		İstatistik Değerler				ANOVA (F) Test		
		N	$\bar{X}$	Ss	Shx	F	df	Sig.
İçsel İş Tatmini	Sarı	49	3,128	0,649	0,093	2,339	3	0,074
	Kırmızı	52	3,220	0,671	0,093			
	Mavi	91	2,967	0,492	0,052			
	Yeşil	32	3,121	0,522	0,092			
Dışsal İş Tatmini	Sarı	49	2,724	0,808	0,115	0,663	3	0,576
	Kırmızı	52	2,657	0,788	0,109			
	Mavi	91	2,553	0,674	0,071			
	Yeşil	32	2,615	0,511	0,090			
İşten Ayrılma Niyeti	Sarı	49	2,199	0,791	0,113	2,060	3	0,107
	Kırmızı	52	2,034	0,843	0,117			
	Mavi	91	2,330	0,752	0,079			
	Yeşil	32	2,047	0,691	0,122			

Tablo incelendiğinde araştırma değişkenlerinin hiçbirisi için kişilik renkleri gruplarının anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Bu durumda farklı kişilik renklerinin farklı içsel ve dışsal iş tatminine ve işten ayrılma niyetine sahip olmadığı söylenebilir.

4.6.3. Katılımcıların Kişilik Renkleri

Kişilik renklerinin belirlenmesi için katılımcılara 40 adet soru sorulmuş ve her soruda katılımcıların kendilerine uyan 4 seçenektan birini seçmesi istenmiştir. Örneğin canlı, maceraperest, analitik ve uyumlu ifadelerinden hangisinin size en çok uyduğunu belirtin şeklinde sorulan 40 farklı soru için ilk satırdaki ifadeleri en çok seçenler sarı, ikinci satırdaki ifadeleri en çok seçenler kırmızı, üçüncü satırdaki ifadeleri en çok seçenler mavi ve dördüncü satırdaki ifadeleri en çok seçenler yeşil kişilik rengine sahip olanlar şeklinde tanımlanmışlardır.

Katılımcıların kişilik renkleri ile içsel ve dışsal iş tatminleri ve işten ayrılma niyeti puanları tablo Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Kişilik Renkleri, İçsel-Dışsal İş Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyeti Puanları

Gözlem Değeri	Kişilik Rengi	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
1	Yeşil	3,57	3,17	1,75
2	Mavi	4	3	2
3	Mavi	2,86	2,67	2
4	Yeşil	3,43	3	2,75
5	Sarı	3	2,83	1,25
6	Sarı	2,71	2	2
7	Sarı	4	4	1
8	Kırmızı	2,43	2,5	2
9	Mavi	1,71	1,33	2,5
10	Kırmızı	3,29	3	2,25
11	Mavi	3,14	2,33	2,5
12	Yeşil	3,71	3	1
13	Mavi	2,43	2	2,5
14	Yeşil	3,86	3,33	1
15	Kırmızı	2,57	1,5	2
16	Sarı	3,14	1,67	2,25
17	Mavi	3	2,67	1,25
18	Sarı	3,14	3,5	1,75
19	Yeşil	2,71	2,17	2,5
20	Sarı	2,86	2,83	2,25
21	Mavi	4	4	2,5
22	Kırmızı	3,86	3,5	3,75
23	Mavi	3,14	3,17	1,75
24	Mavi	3,14	2,83	2
25	Sarı	3,29	3	1,25
26	Mavi	3,14	3	1
27	Mavi	4	4	2
28	Kırmızı	4	4	1
29	Mavi	1,43	1,17	2,25
30	Mavi	3,86	3,33	1
31	Sarı	3,86	3,33	2
32	Mavi	3,14	2,83	1,5
33	Sarı	3,86	3,5	2,75
34	Kırmızı	3,14	2,33	1,5
35	Yeşil	3	2,67	2,75
36	Mavi	2,57	2	2
37	Mavi	3,14	3,5	2
38	Yeşil	3,43	3	1
39	Kırmızı	3,29	3	1,75
40	Mavi	2,43	2,5	2
41	Mavi	3	2,5	2,5
42	Mavi	3	3	1,5
43	Yeşil	3	3	1,75

44	Kırmızı	3,86	3,83	1
45	Kırmızı	3	3	1,25
46	Kırmızı	3,14	2	3
47	Sarı	3	2,33	3
48	Yeşil	2,71	2,83	2
49	Mavi	3,71	3,5	1
50	Kırmızı	4	4	1
51	Kırmızı	3,43	3	1
52	Yeşil	3,86	2,83	1,5
53	Kırmızı	2,86	2,83	2
54	Mavi	2,71	2	2,75
55	Sarı	4	3,67	1
56	Mavi	3,86	2,83	2,5
57	Sarı	3	3,17	3,5
58	Sarı	3	3	2,5
59	Mavi	3	3	2,25
60	Mavi	3	3	1,25
61	Sarı	3,14	3	2,25
62	Sarı	3,57	3	1
63	Mavi	3	2,33	2,25
64	Yeşil	3,14	2,83	3,25
65	Mavi	3,86	3,5	1
66	Mavi	2,71	1,33	2,5
67	Mavi	3	3	1,5
68	Mavi	2,57	2,5	2,5
69	Mavi	3,71	3,83	1
70	Kırmızı	3,29	3	2
71	Mavi	2,57	2,33	2,25
72	Sarı	3,14	2,83	1,5
73	Sarı	3,57	2,5	3
74	Sarı	4	4	2,25
75	Sarı	3,29	3	2,25
76	Mavi	3,29	3	1,5
77	Yeşil	2,57	2,67	3,5
78	Kırmızı	2,71	2	3,5
79	Yeşil	3,29	2,67	1,75
80	Kırmızı	2,86	2	3
81	Kırmızı	4	2,83	1,5
82	Kırmızı	4	3,17	2
83	Mavi	2,71	2,67	2
84	Sarı	3	2,83	2
85	Mavi	3,14	3	2
86	Kırmızı	3,57	2,33	2,75
87	Mavi	3,14	3	2
88	Kırmızı	3,71	3	1

89	Sarı	3,14	2,33	2,25
90	Yeşil	2	2,5	2,25
91	Mavi	2,86	2,33	2,75
92	Sarı	2,86	1,83	3
93	Kırmızı	3,86	4	1
94	Mavi	3	2,67	3
95	Mavi	1,71	1,5	3,75
96	Yeşil	3,29	2,83	2
97	Kırmızı	4	3,67	1,75
98	Kırmızı	4	3,33	2
99	Kırmızı	3	2,83	2
100	Mavi	2,71	2,5	1,75
101	Sarı	3,71	3,5	2
102	Sarı	2,43	1,33	2,75
103	Mavi	2,86	1,5	3,5
104	Mavi	3	3	2
105	Kırmızı	3,71	2,33	2,25
106	Sarı	3	3	1
107	Kırmızı	2,57	2,17	2,75
108	Yeşil	3,57	2,67	1,25
109	Sarı	3	3	1,5
110	Mavi	2,71	1,67	3,5
111	Kırmızı	4	3,67	1
112	Mavi	2,57	2,17	2
113	Mavi	2,43	2	2,75
114	Sarı	1,86	1,17	3,25
115	Mavi	3	2,17	2,25
116	Kırmızı	3	2,33	2,75
117	Kırmızı	3,86	3	1
118	Mavi	3	3	2,5
119	Mavi	2,57	1,67	2
120	Mavi	3,14	2,33	2,75
121	Mavi	3	2,67	1
122	Mavi	3,29	3	2,75
123	Sarı	3	2	2,25
124	Mavi	2,86	2,67	1,5
125	Kırmızı	3,57	3,17	2
126	Sarı	3	2,67	2
127	Kırmızı	3	3	2,25
128	Yeşil	4	3,17	2,5
129	Kırmızı	3,57	1,67	1,25
130	Sarı	1,43	1	3,25
131	Kırmızı	3	3	2
132	Sarı	2,86	1,17	4
133	Sarı	3,14	3	1,5

134	Sarı	4	3,83	1,75
135	Mavi	4	3,17	2,5
136	Sarı	2,86	2,83	2,25
137	Sarı	3,86	3,67	2,25
138	Mavi	3	2,17	3
139	Mavi	3	2,67	3
140	Mavi	2,86	2,83	1
141	Mavi	3,14	3	1
142	Sarı	3,43	3,67	1,5
143	Mavi	3,71	3,5	3,25
144	Sarı	1,14	1	3,5
145	Kırmızı	3	1,67	3,5
146	Sarı	1,29	1,17	3,25
147	Mavi	3,14	2,33	3,25
148	Mavi	2,43	1,83	3,75
149	Sarı	3	3	2
150	Mavi	2,86	2,33	2,5
151	Yeşil	2	1,5	2,5
152	Yeşil	2,57	2	2,75
153	Yeşil	2,86	2,67	2,75
154	Mavi	3,86	3,83	2
155	Kırmızı	3,86	2,5	2,25
156	Sarı	3,86	2,83	3
157	Mavi	3	3	2
158	Mavi	2,43	2,5	2,75
159	Yeşil	3,29	2,83	2
160	Mavi	3,43	2,17	3,25
161	Sarı	3	2,5	3,5
162	Mavi	2,86	2	2,75
163	Yeşil	3,71	3,17	2
164	Sarı	3,57	2,67	2,25
165	Kırmızı	3	2,17	2,5
166	Yeşil	2,43	2	2,25
167	Mavi	3,29	3,5	4
168	Sarı	3,14	3,17	2
169	Mavi	3	3	3
170	Mavi	2,14	2,17	1
171	Mavi	3,29	3,67	3,25
172	Kırmızı	3,43	2,5	2,5
173	Mavi	2,86	2,17	3,75
174	Yeşil	3	2,17	2,25
175	Yeşil	3	1,67	1
176	Sarı	3,57	2,83	1,25
177	Kırmızı	1,86	1,33	2,75
178	Mavi	2,86	2,17	2,75

179	Mavi	3	3	2,25
180	Mavi	2	1,17	3,75
181	Kırmızı	3,86	3,5	1
182	Sarı	3,71	3,5	1
183	Yeşil	2,71	2,67	1,25
184	Mavi	3	2,5	2,5
185	Mavi	2,86	2,17	2
186	Mavi	3	3	2
187	Kırmızı	4	4	1
188	Yeşil	3	3	1,5
189	Yeşil	3,71	3,33	2
190	Mavi	2,86	2	2,25
191	Mavi	2,29	2	2,75
192	Kırmızı	2,29	1,33	2,25
193	Kırmızı	3	3	2,25
194	Mavi	3,71	2,83	2,5
195	Mavi	3,43	3,17	1,75
196	Mavi	3	2,5	1,75
197	Kırmızı	3,71	2,67	1,25
198	Mavi	2,57	1,33	2,75
199	Kırmızı	2,57	1	3,75
200	Yeşil	2,71	2	2,75
201	Kırmızı	1	1	4
202	Mavi	2,71	2,33	2,5
203	Kırmızı	3	2,83	1
204	Yeşil	3,43	2,67	2,5
205	Sarı	3,29	2,5	3,25
206	Sarı	3,71	3,67	1
207	Mavi	2,57	1,17	3,5
208	Kırmızı	2,86	2,67	2
209	Mavi	3	2,33	2,5
210	Kırmızı	3	2,83	1,5
211	Yeşil	3,57	1,5	1
212	Yeşil	2,71	2,17	2,5
213	Mavi	2,86	2,83	2,5
214	Kırmızı	3	1,83	3
215	Mavi	2,86	2	3
216	Mavi	2,71	1,17	4
217	Mavi	2,86	1,5	2,75
218	Sarı	3	1,83	2,25
219	Sarı	2,86	2,83	2,25
220	Kırmızı	3,71	2,83	1
221	Mavi	3,14	2,83	2,5
222	Kırmızı	2,71	1,33	3
223	Kırmızı	1,43	2,17	2

224	Mavi	2,57	3	2
-----	------	------	---	---

Çalışmaya katılan 224 idari personelin 49 tanesinin sarı, 52 tanesinin kırmızı, 91 tanesinin mavi ve 32 tanesinin yeşil kişilik rengine sahip olduğu tespit edilmiştir. Kişilik renklerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilişkisine Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. Kişilik Renklerine Göre Değişken Ortalamaları

Kişilik Rengi	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Sarı	3,12	2,71	2,21
Kırmızı	3,27	2,66	2,06
Mavi	2,96	2,55	2,34
Yeşil	3,07	2,62	2,03

Yukarıdaki tabloda kişilik renklerinin, içsel ve dışsal iş tatminleri ile işten ayrılma niyeti ilişkisi ortalama olarak ifade edilmektedir. Bu tablodan yola çıkarak;

- İçsel iş tatmini en yüksek olan kırmızı grup, en düşük olan ise mavi gruptur.
- Dışsal iş tatmini en yüksek olan sarı grup, en düşük olan ise mavi gruptur.
- İşten ayrılma niyeti en yüksek grup mavi grup, en düşük grup ise yeşil gruptur.

4.6.4. Kişilik Renklerine Göre İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Kişilik renklerine göre içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişki Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Kişilik Renklerine Göre İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Kişilik Rengi	Değişkenler	1	2	3
Sarı (N=49)	1-İçsel İş Tatmini	-	,751**	-,469**
	2-Dışsal İş Tatmini	,751**	-	-,613**
	3-İsten Ayrılma Niyeti	-,469**	-,613**	-
Kişilik Rengi	Değişkenler	1	2	3
Kırmızı (N=52)	1-İçsel İş Tatmini	-	,752**	-,568**
	2-Dışsal İş Tatmini	,752**	-	-,667**
	3-İsten Ayrılma Niyeti	-,568**	-,667**	-

Kişilik Rengi		1	2	3
	1-İçsel İş Tatmini	-	,777**	-,255*
Mavi (N=91)	2-Dışsal İş Tatmini	,777**	-	-,484**
	3-İsten Ayrılma Niyeti	-,255*	-,484**	-
Kişilik Rengi		1	2	3
	1-İçsel İş Tatmini	-	,681**	-,468**
Yeşil (N=32)	2-Dışsal İş Tatmini	,681**	-	-,251
	3-İsten Ayrılma Niyeti	-,468**	-,251	-

N=224; *p<0,05; **p<0,01

Değişkenler arasındaki ilişki kişilik renklerine göre incelendiğinde en büyük farklılığın mavi kişilik renklerine sahip kişilerin içsel iş tatmini ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide ortaya çıkmıştır. Mavi kişilik rengine sahip kişilerde içsel iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki diğer kişilik renklerine göre daha düşüktür. Bu durumda içsel iş tatmini düştükçe işten ayrılma niyeti mavi kişilik rengine sahip kişilerde diğer kişilik renklerine göre daha az artmıştır. Bu durum yeşil kişilik rengine sahip kişilerde dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ortaya çıkmıştır. Yeşil kişilik rengine sahip kişilerde dışsal iş tatmini azaldıkça işten ayrılma niyeti diğer kişilik renklerine göre daha az artmaktadır.

4.6.5. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler

Demografik değişkenler ve araştırma değişkenleri olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği bu bölümde öncelikle demografik değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde değerleri verilmiştir. Daha sonra demografik değişken gruplarının içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyetine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir.

Demografik değişkenlerden iki gruplu değişkenler için değişken gruplarının içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyetine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı grup içi normal dağılımın sağlandığı durumlarda parametrik test olan t-testiyle, grup içi normal dağılımın sağlanmadığı durumlarda ise parametrik olmayan test olan mann Whitney u testi ile test edilmiştir. Aralarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilen demografik değişken grupları için bu grupların ortalama puanlarına bakılarak sonuçlar yorumlanmıştır. Grup içi normal dağılım çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması durumunda grup içi normal dağılımın sağlandığı söylenebilir (George ve Mallery,

2010). İkiiden fazla gruplu demografik değişkenlerde de grup içi normal dağılım aynı yöntemle test edilmiştir.

İkiiden fazla gruplu demografik değişken gruplarının içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyetine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı grup içi normal dağılımın sağlandığı durumlarda parametrik bir test olan ANOVA (F) testiyle, sağlanmadığı durumlarda ise parametrik olmayan bir test olan Kruskal Wallis testiyle test edilmiştir. Aralarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilen ANOVA veya Kruskal Wallis testleri için bu farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığına post-hoc testlerinden biri kullanılarak bakılmıştır. ANOVA kullanılması durumdan post-hoc testi olarak Tukey testi, Kruskal Wallis kullanılması durumunda ise Tamhane T2 testi kullanılmıştır. Birbirlerinden anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilen grupların grup ortalamalarına bakılarak sonuçlar yorumlanmıştır.

4.6.5.1. Katılımcıların Demografik zellikleri

Katılımcıların demografik zellikleri Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Demografik zellikleri

Cinsiyet	Sıklık(N=224)	Yüzde
Kadın	80	35,7
Erkek	144	64,3
Yaş	Sıklık(N=224)	Yüzde
18-30 Yaş Arası	111	49,6
31-40 Yaş Arası	76	33,9
41-50 Yaş Arası	31	13,8
51 Yaş ve şt	6	2,7
Eğitim	Sıklık(N=224)	Yüzde
Lise ve altı	24	10,7
Lisans	157	70,0
Yüksek Lisans ve zeri	43	19,3
Gelir	Sıklık(N=224)	Yüzde
4250-4999	79	35,3
5000-5999	37	16,5
6000-6999	27	12,1
7000-7999	16	7,1
8000-8999	18	8,0
9000-9999	7	3,1
10000 ve zeri	40	17,9
Medeni Durum	Sıklık(N=224)	Yüzde
Evli	109	48,7
Bekar	115	51,3
Tecrübe	Sıklık(N=224)	Yüzde

5 yıl ve altı	138	61,6
6-10 yıl	56	25,0
11-15 yıl	15	6,7
16 yıl ve üzer	15	6,7
Pozisyon	Sıklık(N=224)	Yüzde
Diğer (lütfen belirtin)	29	12,9
Müdür/ Daire Başkanı	15	6,7
Yönetici	44	19,6
Kıdemli Uzman	12	5,4
Uzman	60	26,8
Uzman Yardımcısı	24	10,7
Görevli	40	17,9

Araştırmaya toplam 224 kişi katılmıştır. Katılımcıların 80'i kadın, 144'ü ise erkek katılımcılardır. Kadınların oranı erkeklerin yarısı kadardır. Katılımcıların yaklaşık %50'si 30 yaş ve altında iken yaklaşık %35'i 31-40 yaş arasındadır. 41 yaş üstü katılımcıların toplamı ise %16 civarındadır. Lisans veya lisansüstü mezunu olanların oranı %90 civarı iken kalan %10 lise mezunudur. Gelir seviyesi yaklaşık %65 gibi bir oranla 7 bin TL'nin altındadır. Evli ve bekarların oranı birbirine çok yakındır. İş tecrübesi 5 yılın altında olanların oranı yaklaşık %62 ile yüksek bir orandır. Her pozisyonundan katılımcıların yer aldığı örnekleme uzman ve uzman yardımcılarının çoğunluğundadır.

4.6.5.2. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler

İş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin puan ortalamalarının cinsiyet gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Ayrıca cinsiyet grupları ile kişilik renkleri arasında bir ilişki olup olmadığına da bakılmıştır. Test sonuçları Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Cinsiyet ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet		İstatistik Değerler				T-test		
		N	$\bar{X}$	Ss	Shx	T	df	Sig.
İçsel İş Tatmini	Kadın	80	3,127	0,578	0,065	0,839	222	0,402
	Erkek	144	3,059	0,586	0,049			
Dışsal İş Tatmini	Kadın	80	2,733	0,658	0,074	1,729	222	0,085
	Erkek	144	2,563	0,735	0,061			
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	80	2,128	0,679	0,076	-0,913	222	0,362
	Erkek	144	2,227	0,831	0,069			
Kişilik Renkleri		Sarı	Kırmızı	Mavi	Yeşil	χ^2	df	Sig.
	Kadın	17	17	31	15	2,073	3	0,557
	Erkek	32	35	60	17			

Tablo incelendiğinde araştırma değişkenlerinin hiçbirisi için cinsiyet gruplarının anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Ayrıca cinsiyet grupları ile kişilik renkleri

arasında da bir ilişki yoktur ($p>0,05$). Bu durumda farklı cinsiyet gruplarının farklı içsel ve dışsal iş tatminine ve işten ayrılma niyetine sahip olmadığı ve kadın ve erkeklere göre kişilik renklerinin değişmediği söylenebilir.

4.6.5.3. Medeni Durum ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler

İş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin puan ortalamalarının medeni durum gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Ayrıca medeni durum grupları ile kişilik renkleri arasında bir ilişki olup olmadığına da bakılmıştır. Test sonuçları Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12. Medeni Durum ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Medeni Durum		İstatistik Değerler				T-test		
		N	$\bar{X}$	Ss	Shx	t	df	Sig.
İçsel İş Tatmini	Evli	109	3,062	0,620	0,059	-0,532	222	0,595
	Bekar	115	3,103	0,547	0,051			
Dışsal İş Tatmini	Evli	109	2,589	0,673	0,065	-0,712	222	0,477
	Bekar	115	2,657	0,747	0,070			
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	109	2,106	0,747	0,072	-1,621	222	0,106
	Bekar	115	2,274	0,804	0,075			
Kişilik Renkleri		Sarı	Kırmızı	Mavi	Yeşil	χ^2	df	Sig.
	Evli	19	29	42	19	4,668	3	0,198
	Bekar	30	23	49	13			

Tablo incelendiğinde araştırma değişkenlerinin hiçbirisi için medeni durum gruplarının anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Ayrıca medeni durum grupları ile kişilik renkleri arasında da bir ilişki yoktur ($p>0,05$). Bu durumda farklı medeni durum gruplarının farklı içsel ve dışsal iş tatminine ve işten ayrılma niyetine sahip olmadığı ve evli ve bekarlara göre kişilik renklerinin değişmediği söylenebilir.

4.6.5.4. Yaş ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler

İş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Ayrıca yaş grupları ile kişilik renkleri arasında bir ilişki olup olmadığına da bakılmıştır. Test sonuçları Tablo 13’de gösterilmektedir.

Tablo 13. Yaş ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Yaş		İstatistik Değerler				ANOVA (F) Test		
		N	$\bar{X}$	Ss	Shx	F	df	Sig.
İçsel İş Tatmini	18-30 Yaş Arası	111	3,050	0,609	0,058	0,339	3	0,797
	31-40 Yaş Arası	76	3,111	0,593	0,068			
	41-50 Yaş Arası	31	3,147	0,517	0,093			
	51 Yaş ve Üstü	6	3,000	0,239	0,098			
Dışsal İş Tatmini	18-30 Yaş Arası	111	2,601	0,770	0,073	0,191	3	0,903
	31-40 Yaş Arası	76	2,618	0,712	0,082			
	41-50 Yaş Arası	31	2,704	0,539	0,097			
	51 Yaş ve Üstü	6	2,694	0,371	0,152			
İşten Ayrılma Niyeti	18-30 Yaş Arası	111	2,309	0,828	0,079	1,819	3	0,145
	31-40 Yaş Arası	76	2,109	0,699	0,080			
	41-50 Yaş Arası	31	2,032	0,795	0,143			
	51 Yaş ve Üstü	6	1,917	0,516	0,211			
Kişilik Renkleri		Sarı	Kırmızı	Mavi	Yeşil	χ^2	df	Sig.
	18-30 Yaş Arası	32	16	48	15	17,670	9	0,059
	31-40 Yaş Arası	12	27	27	10			
	41-50 Yaş Arası	5	8	13	5			
	51 Yaş ve Üstü	0	1	3	2			

Tablo incelendiğinde araştırma değişkenlerinin hiçbirisi için yaş gruplarının anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Bu durumda farklı yaş gruplarının farklı içsel ve dışsal iş tatminine ve işten ayrılma niyetine sahip olmadığı söylenebilir. Ayrıca yaş grupları ile kişilik renkleri arasında da anlamlı bir ilişki yoktur ($p<0,05$).

4.6.5.5. Eğitim ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler

İş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin puan ortalamalarının eğitim durumu gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Ayrıca eğitim durumu grupları ile kişilik renkleri arasında bir ilişki olup olmadığına da bakılmıştır. Test sonuçları Tablo 14’de gösterilmektedir.

Tablo 14. Eğitim ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Eğitim		İstatistik Değerler				ANOVA (F) Test		
		N	$\bar{X}$	Ss	Shx	F	Df	Sig.
İçsel İş Tatmini	Lise ve Altı	24	3,179	0,502	0,103	1,248	2	0,289
	Lisans	157	3,043	0,574	0,046			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	43	3,176	0,649	0,099			
Dışsal İş Tatmini	Lise ve Altı	24	2,736	0,641	0,131	2,124	2	0,122
	Lisans	157	2,561	0,735	0,059			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	43	2,791	0,637	0,097			
İşten Ayrılma Niyeti	Lise ve Altı	24	2,042	0,674	0,138	2,519	2	0,083
	Lisans	157	2,268	0,821	0,066			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	43	2,000	0,636	0,097			
Kişilik Renkleri		Sarı	Kırmızı	Mavi	Yeşil	χ^2	Df	Sig.
Kişilik Renkleri	Lise ve Altı	5	4	9	6	9,612	9	0,142
	Lisans	40	33	64	20			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	4	15	18	6			

Tablo incelendiğinde araştırma değişkenlerinin hiçbirisi için eğitim durumu gruplarının anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Ayrıca eğitim durumu grupları ile kişilik renkleri arasında da bir ilişki yoktur ($p>0,05$). Bu durumda farklı eğitim durumu gruplarının farklı içsel ve dışsal iş tatminine ve işten ayrılma niyetine sahip olmadığı ve farklı eğitim gruplarına göre kişilik renklerinin değişmediği söylenebilir.

4.6.5.6. Tecrübe ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler

İş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin puan ortalamalarının iş tecrübesi gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Ayrıca iş tecrübesi grupları ile kişilik renkleri arasında bir ilişki olup olmadığına da bakılmıştır. Test sonuçları Tablo 15’de gösterilmektedir.

Tablo 15. Tecrübe ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Tecrübe		İstatistik Değerler				ANOVA (F) Test		
		N	$\bar{X}$	Ss	Shx	F	df	Sig.
İçsel İş Tatmini	5 yıl ve altı	138	3,042	0,614	0,052	1,569	3	0,198
	6-10 yıl	56	3,168	0,566	0,076			
	11-15 yıl	15	3,286	0,442	0,114			
	16 yıl ve üzer	15	2,933	0,404	0,104			
Dışsal İş Tatmini	5 yıl ve altı	138	2,604	0,730	0,062	0,442	3	0,723
	6-10 yıl	56	2,661	0,707	0,094			
	11-15 yıl	15	2,778	0,683	0,176			
	16 yıl ve üzer	15	2,511	0,609	0,157			
İşten Ayrılma Niyeti	5 yıl ve altı	138	2,255	0,789	0,067	1,131	3	0,337
	6-10 yıl	56	2,152	0,730	0,098			
	11-15 yıl	15	1,983	0,909	0,235			
	16 yıl ve üzer	15	1,967	0,725	0,187			
		Sarı	Kırmızı	Mavi	Yeşil	χ^2	df	Sig.
Kişilik Renkleri	Lise ve Altı	28	31	57	22	5,215	9	0,815
	Önlisans	15	15	20	6			
	Lisans	4	4	5	2			
	Yüksek Lisans ve Üzeri	2	2	9	2			

Tablo incelendiğinde araştırma değişkenlerinin hiçbirisi için tecrübe gruplarının anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Ayrıca tecrübe grupları ile kişilik renkleri arasında da bir ilişki yoktur ($p>0,05$). Bu durumda farklı tecrübe gruplarının farklı içsel ve dışsal iş tatminine ve işten ayrılma niyetine sahip olmadığı ve farklı tecrübe gruplarına göre kişilik renklerinin değişmediği söylenebilir.

4.6.5.7. Pozisyon ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler

İş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin puan ortalamalarının pozisyon gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Ayrıca pozisyon grupları ile kişilik renkleri arasında bir ilişki olup olmadığına da bakılmıştır. Test sonuçları Tablo 16’da gösterilmektedir.

Tablo 16. Pozisyon ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Pozisyon		İstatistik Değerler				ANOVA (F) Test		
		N	$\bar{X}$	Ss	Shx	F	df	Sig.
İçsel İş Tatmini	Müdür/ Daire Başkanı	15	3,238	0,457	0,118	1,467	6	0,191
	Yönetici	44	3,247	0,449	0,068			
	Kıdemli Uzman	12	3,036	0,713	0,206			
	Uzman	60	3,026	0,640	0,083			
	Uzman Yardımcısı	24	3,012	0,523	0,107			
	Görevli	40	2,932	0,576	0,091			
	Diğer (lütfen belirtin)	29	3,158	0,661	0,123			
Dışsal İş Tatmini	Müdür/ Daire Başkanı	15	2,956	0,498	0,129	3,206	6	0,005
	Yönetici	44	2,845	0,534	0,080			
	Kıdemli Uzman	12	2,694	0,714	0,206			
	Uzman	60	2,506	0,742	0,096			
	Uzman Yardımcısı	24	2,549	0,684	0,140			
	Görevli	40	2,329	0,749	0,118			
	Diğer (lütfen belirtin)	29	2,799	0,787	0,146			
İşten Ayrılma Niyeti	Müdür/ Daire Başkanı	15	1,800	0,576	0,149	2,255	6	0,059
	Yönetici	44	2,057	0,764	0,115			
	Kıdemli Uzman	12	2,292	0,730	0,211			
	Uzman	60	2,358	0,778	0,100			
	Uzman Yardımcısı	24	2,354	0,926	0,189			
	Görevli	40	2,300	0,797	0,126			
	Diğer (lütfen belirtin)	29	1,931	0,651	0,121			
Kişilik Renkleri		Sarı	Kırmızı	Mavi	Yeşil	χ^2	df	Sig.
	Müdür/ Daire Başkanı	2	3	7	3	12,531	18	0,819
	Yönetici	11	12	16	5			
	Kıdemli Uzman	2	4	4	2			
	Uzman	18	11	25	6			
	Uzman Yardımcısı	5	4	10	5			
	Görevli	4	13	17	6			
	Diğer (lütfen belirtin)	7	5	12	5			

Tablo incelendiğinde araştırma değişkenlerinden dışsal iş tatmini için pozisyon gruplarına göre anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) olduğu ancak içsel iş tatmini ve işten ayrılma niyeti için pozisyon grupları ile anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. Dışsal iş tatmini için farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey testine bakıldığında Görevli unvanında çalışanların dışsal iş tatmini puanlarının diğer gruplara

göre anlamlı olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Daha düşük puan daha yüksek dışsal iş tatminini belirttiğinden görevli unvanındakilerin daha yüksek bir dışsal iş tatmini olduğu söylenebilir. Ayrıca dışsal iş tatmininin puan ortalamalarının pozisyon arttıkça yükselme trendine girdiğini yani dışsal iş tatmininin azaldığı görülmektedir.

Pozisyon grupları ile kişilik renkleri arasında ise anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$). Bu durumda pozisyon gruplarına göre kişilik renklerinin değişmediği söylenebilir.

4.6.5.8. Gelir ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Analizler

İş tatmini ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin puan ortalamalarının gelir gruplarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Ayrıca gelir grupları ile kişilik renkleri arasında bir ilişki olup olmadığına da bakılmıştır. Test sonuçları Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17. Gelir ve Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Gelir		İstatistik Değerler				ANOVA (F) Test		
		N	$\bar{X}$	Ss	Shx	F	df	Sig.
İçsel İş Tatmini	4250-4999	79	2,986	0,663	0,075	1,168	6	0,325
	5000-5999	37	3,077	0,501	0,082			
	6000-6999	27	3,101	0,549	0,106			
	7000-7999	16	3,125	0,516	0,129			
	8000-8999	18	3,079	0,495	0,117			
	9000-9999	7	2,959	0,599	0,226			
	10000 ve üzeri	40	3,275	0,552	0,087			
Dışsal İş Tatmini	4250-4999	79	2,464	0,779	0,088	2,070	6	0,058
	5000-5999	37	2,586	0,701	0,115			
	6000-6999	27	2,562	0,634	0,122			
	7000-7999	16	2,667	0,618	0,154			
	8000-8999	18	2,722	0,551	0,130			
	9000-9999	7	2,833	0,752	0,284			
	10000 ve üzeri	40	2,917	0,661	0,105			
İşten Ayrılma Niyeti	4250-4999	79	2,348	0,824	0,093	2,180	6	0,046
	5000-5999	37	2,250	0,799	0,131			
	6000-6999	27	2,315	0,726	0,140			
	7000-7999	16	2,016	0,739	0,185			
	8000-8999	18	2,153	0,595	0,140			
	9000-9999	7	2,107	0,762	0,288			
	10000 ve üzeri	40	1,850	0,727	0,115			
Kişilik Renkleri	Gelir	Sarı	Kırmızı	Mavi	Yeşil	χ^2	df	Sig.
	4250-4999	19	15	33	12	24,800	18	0,131
	5000-5999	7	8	14	8			
	6000-6999	10	5	8	4			
	7000-7999	4	2	8	2			
	8000-8999	2	9	7	0			
	9000-9999	1	1	2	3			

*Araştırma yapıldığında asgari ücret 4250 TL'dir.

Tablo incelendiğinde araştırma değişkenlerinden işten ayrılma niyeti için gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık ($p<0,05$) olduğu ancak içsel ve dışsal iş tatmini için gelir gruplarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) görülmüştür. İşten ayrılma niyeti için farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey testine bakıldığında 10 bin üzerinde geliri olanların işten ayrılma niyeti puanlarının diğer gruplara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Daha düşük puan daha yüksek işten ayrılma niyetini belirttiğinden 10 bin üzerinde geliri olanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin puan ortalamalarının gelir arttıkça düşme trendine girdiği, yani gelir arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir.

Gelir grupları ile kişilik renkleri arasında ise anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$). Bu durumda gelir gruplarına göre kişilik renklerinin değişmediği söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişilik kavramı her zaman karmaşık bir deyim olsa da işletmelerin birçok açıdan avantaj elde edebilmelerini sağlayan önemli bir kavramdır. Nasıl ki, geçmişten bugüne insanlar etkileşim içinde olacakları kişilerle ilgili önceden bilgi sahibi olmak istiyorlarsa aynı durum işletmeler için de geçerlidir. İşletmelerde potansiyel personel adayları hakkında önceden bilgi sahibi olmak istemektedirler. Böylelikle adayın işletmeye ve pozisyona uygunluğu daha kolay tespit edilebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kişiliğin analizinin yapılması işletmelerin ciddi öngörülere sahip olmasını sağlamaktadır. Günümüzde birçok işletme işe alımları gerçekleştirirken kişilik analiz yöntemlerine başvurmaktadır. Kişilik analiz yöntemlerinin tarihine bakıldığında, Birinci Dünya Savaşı sonrası performans değerlendirme içinde uygulandığı görülmektedir. (Akgemci ve Öz, 2020, s. 97) Bu itibarla kişilik analiz yöntemlerine insan kaynakları departmanının birçok fonksiyonunda uzunca bir süredir başvurulmaktadır.

İşletmeler geleceği başarı ile inşa edebilmek için pekçok stratejik hedefler belirlemektedirler. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, işletmeyi oluşturan her bir birimin bu belirlenen stratejik hedefleri benimsemeleri ve bu doğrultuda çalışmaları ile mümkün olabilmektedir. Her birim kendi için oluşturulan hedefleri gerçekleştirdiğinde işletmenin stratejik hedefleri gerçekleşmiş olacak, küçük parçalardan büyük sonuçlar elde edilebilecektir. Bu noktada İnsan kaynakları biriminin başlıca sorumluluklarına baktığımızda doğru adayın doğru pozisyonda konumlandırılması ve devamlılığının sağlanabilmesi önemli bir performans kriteridir. Çünkü işletmelerin en önemli gücü insan gücüdür. Yetenekli ve donanımlı insan gücünün işletmeye çekilmesi ve elde tutulması işletmeleri hedeflerine ulaştıracak en önemli etkenlerdir. Böyle bakıldığında yetenekli adayın işletmeye çekilmesinin yanı sıra işletmede kalmaya devam etmesinin önemi de ortaya çıkmaktadır. Burada karşımıza iş tatmini kavramı çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar iş tatmini yüksek çalışanların daha yüksek performans sergileyen ve işten ayrılma niyetleri düşük, mutlu çalışanlar olduğunu göstermektedir. İş tatmini yüksek, mutlu çalışanlar uzun yıllar işletmelerde çalışarak işletmeye katkı sağlamaya devam edecek ve işletmeyi yüksek işe alım maliyetlerinden kurtaracaktır.

Kişilik renklerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisinin ölçüldüğü bu çalışmada, dört farklı kişilik rengi grubunun içsel ve dışsal tatmin olarak iki alt faktörden oluşan iş tatmini ölçeği ve tek faktörden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğine göre anlamlı olarak

farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Ayrıca demografik değişken gruplarının kişilik renkleri işe ilişkili olup olmadığı ve içsel ve dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyetine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı da test edilmiştir.

Araştırmaya katılan 224 idari personelin, 49 tanesinin sarı, 52 tanesinin kırmızı, 91 tanesinin mavi ve 32 tanesinin yeşil kişilik tipine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Analizler sonucunda farklı kişilik renklerine sahip deneklerin farklı içsel ve dışsal iş tatmine ve işten ayrılma niyetine sahip olmadığı görülmüştür. Ayrıca farklı cinsiyet ve medeni durum gruplarının farklı içsel ve dışsal iş tatminine ve işten ayrılma niyetine sahip olmadığı ve kadın ve erkekler ile evli ve bekarlara göre kişilik renklerinin değişmediği ortaya çıkmıştır.

Yaş ve eğitim değişkenlerine bakıldığında yaş ve eğitim grupları farklı içsel ve dışsal iş tatminine ve işten ayrılma niyetine sahip değildir. Ayrıca yaş ve eğitim grupları ile kişilik renkleri arasında da anlamlı bir ilişki yoktur. Farklı tecrübe gruplarının farklı içsel ve dışsal iş tatminine ve işten ayrılma niyetine sahip olmadığı ve farklı tecrübe gruplarına göre kişilik renklerinin değişmediği de görülmüştür.

İşyerindeki pozisyona bakıldığında ise görevli olarak çalışanların dışsal iş tatmini puanlarının diğer gruplara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Daha düşük puan daha yüksek dışsal iş tatminini belirttiğinden görevli pozisyonundakilerin daha yüksek bir dışsal iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca dışsal iş tatmini puan ortalamalarının pozisyon arttıkça yükselme trendine girdiğini yani dışsal iş tatmininin azaldığı görülmektedir. Pozisyon grupları ile kişilik renkleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Gelire bakıldığında on bin lira üzerinde geliri olanların işten ayrılma niyeti puanlarının diğer gruplara göre anlamlı olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Daha düşük puan daha yüksek işten ayrılma niyetini belirttiğinden on bin lira üzerinde geliri olanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin puan ortalamalarının gelir arttıkça düşme trendine girdiği, yani gelir arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir. Gelir grupları ile kişilik renkleri arasında ise bir ilişki görülmemiştir.

Değişkenler arasındaki ilişki kişilik renklerine göre incelendiğinde ise, en büyük farklılığın mavi kişilik renklerine sahip kişilerin içsel iş tatmini ile işten ayrılma niyetleri

arasındaki ilişkide ortaya çıkmıştır. Mavi kişilik rengine sahip kişilerde içsel iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki diğer kişilik renklerine göre daha düşüktür. Bu durumda içsel iş tatmini düştükçe işten ayrılma niyeti mavi kişilik rengine sahip kişilerde diğer kişilik renklerine göre daha az artmıştır. Bu durum yeşil kişilik rengine sahip kişilerde dışsal iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ortaya çıkmıştır. Yeşil kişilik rengine sahip kişilerde dışsal iş tatmini azaldıkça işten ayrılma niyeti diğer kişilik renklerine göre daha az artmaktadır.

Literatür incelendiğinde, birçok araştırmacı kişilik tipleri ile farklı değişkenleri karşılaştırmış ve sonuçları analiz etmiştir. Bu çalışmaların bazıları aşağıdaki gibidir.

Fidan ve Bayraktar (2022), A ve B tipi kişilik yapısına sahip yöneticilerin yaşam tarzları ve stres ilişkisini incelediği araştırmada, A tipi kişilik yapısına sahip olan bireylerin hayata bakış ve özelde iş tutuş yöntemi olarak işletmelere daha faydalı oldukları, B Tipi kişilik yapısındaki bireylerin ise; iş hayatına ve kendisine bakış açılarının daha rahat olmaları nedeniyle eleştiri konusu olduğu tespit edilmiştir.

Özsoy (2013), A ve B kişilik tiplerinin iş tatmini üzerindeki rolünün incelediği araştırmada, kişilik özelliklerinin iş tatminine etki ettiği ve A tipi kişiliğe sahip bireylerin, B tipine sahip bireylere göre daha düşük iş tatmini düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. A tipi kişiliğe sahip bireyler mükemmeliyetçi olmaları sebebiyle düşük iş tatmine sahip olmaktadır.

Akgemci ve Öz (2020), kişilik renklerinin performans ile ilişkisinin incelendiği kamu kurumları üzerine olan araştırmada, kişilik renkleri ile kamu personelinin performansı arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İçe dönük olarak ifade edilen mükemmel mor kişilik rengi ile dışa dönük olarak ifade edilen güçlü kırmızının performans sonuçlarının diğer kişilik renklerindeki bireylerden daha yüksek olacağı tespit edilmiştir. (Bahsi geçen araştırmada kişilik dört boyutu ile incelenmiş olup kişilik tipleri için popüler pembe, güçlü kırmızı, mükemmel mor ve soğukkanlı beyaz ifadeleri kullanılmıştır. Popüler pembe bu çalışmadaki sarı kişilik rengine, güçlü kırmızı, kırmızı kişilik rengine, mükemmel mor, mavi kişilik rengine ve soğukkanlı beyaz, yeşil kişilik rengine karşılık gelmektedir.)

Bu araştırma İstanbul'da bir vakıf üniversitesinde görev yapan idari personel örneklem grubuna yönelik olarak gerçekleştirilen bir vaka analizi niteliğindedir. Bu yönü ile

araştırma verilerinden elde edilen sonuçların İstanbul'da yer alan diğer vakıf üniversiteleri açısından genellenebilirlik özelliği düşüktür. Elde edilen bulgular ilgili vakıf üniversitesi için geçerlidir. Bu alanda yapılacak diğer araştırmalarda, araştırmacıların bu sınırlılıkların etkisini azaltacak önlemler almasında fayda vardır.

İlgili alanda yapılacak olan diğer çalışmalarda, çalışanların kişilik tiplerinin belirlenmesi için nicel yöntemler yerine nitel yöntemlerin kullanılması daha farklı veriler elde edilmesine imkân sağlayabilir. Deneklerin anket sorularını tam anlamıyla anlamamaları veya kendi özelliklerine göre değil de olmak istedikleri kişilik özelliklerine göre yanıtlamaları da gerçek sonuçlara ulaşma konusunda problemlere yol açmaktadır. Araştırmadan sağlıklı veriler elde edilebilmesi için deneklerin soruları ve araştırma amaçlarını iyi anlamaları ve kendilerini yansıtan cevapları vermeleri gerekmektedir. Tüm bu sebeplerle, araştırmacıların deneklerle görüşerek araştırmanın amacını aktarmaları ve yüz yüze görüşme yöntemi ile verileri elde etmeleri araştırmanın sonucuna ciddi katkılar sağlayacaktır denilebilir. Kişilik renkleriyle ilgili olarak farklı sektörlerde, farklı eğitim seviyelerine yönelik çalışmalar yapılabilir.

Araştırmada yer alan değişkenlerin, insan kaynakları fonksiyonlarında dikkate alınarak bu yönde bir yönetim politikası oluşturulması örgütlere katkı sağlayacaktır. Bu noktada araştırma değişkenlerden olan kişilik renklerinin insan kaynakları fonksiyonlarında uygulanabilirliği açısından yorumlamalar yapmak mümkündür.

Kişilik renginin belirlenmesi ile insan kaynaklarının oldukça önemli bir fonksiyonu olan işe alım sürecinin kesişim noktası kişi-iş uyumunun yakalanabilmesidir. Kişilerin kendi beceri, yetenek ve yetkinlikleri ile uyum sağlayabilecek pozisyonlarda değerlendirilmesi hem bireysel hem örgütsel başarı için önemli bir kriterdir. Bu noktada araştırmaya konu olan bireylerin kişilik renklerinin belirlenmesi, işe alım noktasında insan kaynakları profesyonellerine ipucu vermesi açısından oldukça önemli bir adımdır. Çünkü işe alım fonksiyonunun en önemli amacı, doğru kişinin doğru pozisyonda konumlandırılmasıdır.

İnsan kaynakları profesyonellerinin işe alım sürecinde adaylara kişilik testi veya envanteri uygulaması ile aday hakkında bir öngörüye sahip olmaları mümkündür. Bu testler adayların kişilik renklerinin, dolayısıyla hangi davranış eğiliminde olduklarının bir göstergesi olabilmektedir. Örneğin, kişilik rengi mavi olan bir adayın genel anlamda analitik, planlı, düzenli, ciddi ve sorumluluk sahibi bir yaklaşıma sahip olduğu

düşünülebilirken, kişilik rengi sarı olan bir adayın daha dışadönük, daha sosyal ve daha motive edici bir yaklaşıma sahip olduğu düşünülebilir. Bu noktada adaydan elde edilen bu öngörülerle, istihdam edilecek pozisyon gereklilikleri/yetkinlikleri karşılaştırılarak kişi-iş uyumunun test edilmesi, işe alım sürecine ışık tutacak önemli bir etkidir. Örneğin, muhasebe biriminde oluşan bir istihdam ihtiyacının mavi kişilik rengine sahip bir aday ile giderilmesi yerinde bir tercih olabilmektedir. Çünkü mavi kişilik rengine sahip birey analitik düşünce yapısına sahiptir ve sayısal verilerle arası oldukça iyidir. Aynı zamanda düzenli ve planlı olmaya oldukça önem veren mavi kişilik, titizlik gerektiren muhasebe işlemlerini yürütme konusunda sıkıntı yaşamayacaktır. Öte yandan bu istihdamın giderilmesi için sarı kişilik rengine sahip bir adayın tercih edilmesi doğru bir yaklaşım olamayabilir. Sarı kişiliğe sahip bireyler, sayısal verilerden çok sosyal yönü daha gelişmiş ve dağınık bireyler olduklarından ilgili pozisyonun gerekliliklerini karşılamak noktasında sıkıntı yaşayabileceği düşünülebilir. Bir başka örnek vermek gerekirse, uzun saatler masa başı çalışma gerektiren bir pozisyon için istihdam ihtiyacı olan bir pozisyonda yeşil kişiliğe sahip bireylerin tercih edilmesi doğru bir tercih olabilmektedir. Çünkü yeşil kişiliğe sahip bireyler uzun saatler aynı yerde çalışma konusunda sıkıntı yaşamazlar. Aynı zamanda yeşil kişiliğe sahip bireyler değişimden hoşlanmadıkları ve konfor alanlarından çıkma eğiliminde olmadıkları için uzun vadede işten ayrılma niyeti içerisinde olmayacaklardır. Bu durum da örgütlerin boşalan pozisyonların doldurulması için yapacakları işe alım maliyetlerinin ve personel devir hızlarının azalmasına katkı sağlayacaktır.

Kişilik renklerinin insan kaynakları alanında katkı sağlayabileceği bir başka nokta ise, ekip uyumunun değerlendirilmesi noktasıdır. Farklı kişilik renklerine sahip bireylerin bir arada çalışmaları farklı bakış açılarının zenginleşmesi açısından bir çalışma dinamiği oluşturabilmektedir. Aynı zamanda hem işe alım sürecinde adayları değerlendirirken hem de mevcut iş görenlerle iletişim kurarken kişilik renklerine yönelik iletişim ve liderlik yaklaşımı uygulanabilir. Örneğin, sarı kişilik rengine sahip bir iş görenle iletişim halindeyken daha enerjik ve daha pozitif bir dil kullanılabilirken mavi kişilik rengine sahip bir iş görenle iletişim halindeyken daha analitik ve detay odaklı bir yaklaşım sergilenebilir. Böylelikle her iş görenle aynı dili konuşmak neticesinde ortaya çıkabilecek olan iletişim problemlerinin önüne geçilmiş olunacaktır.

İnsan kaynakları fonksiyonlarında görev alan uygulayıcılar için belirtilen bu öneriler, insan kaynaklarının işe alım ve diğer fonksiyonlarında kişilik renklerinin dikkate alınması noktasında fikir sunma niteliğindedir. Ancak kişilik renklerinin etkisi kişiden kişiye ve kültürden kültüre değişebilmektedir. Aynı zamanda araştırma sınırlılıklarında da belirtildiği üzere, adaylar kişilik sorularını kendileri gibi değil de olmak istedikleri kişi gibi veya pozisyonun istediği yetkinlikleri karşılayacak şekilde cevaplamış olabilmektedirler. Bu nedenle kişilik renklerinin tek başına bir kriter olarak kullanılması yerine daha bütüncül bir bakış açısı ile geniş bir değerlendirme yapılması daha sağlıklı sonuçlar elde etmeye katkı sağlayacaktır.



EKLER

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket; İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yöneticiliği Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde; Prof. Dr. Yahya FİDAN danışmanlığında yürütülen “Kişilik Renklerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” konulu tez çalışmasına veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Veriler bilimsel değerlendirme için kullanılacak olup kişi-kurum ismi gerekmemektedir.

Çalışmanın hedefine ulaşması vereceğiniz cevapların durumunuzu en iyi şekilde ifade edebilmesine bağlıdır. Bu anlamda katkılarınız için teşekkür eder saygılarımı sunarım.

Melike SANDIKÇI ÇALIŞKAN
İstanbul Ticaret Üniversitesi
İnsan Kaynakları Yöneticiliği
Yüksek Lisans Öğrencisi
melike.sndikci@gmail.com

Danışman Prof. Dr. Yahya FİDAN
İstanbul Ticaret Üniversitesi
İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi
yfidan@ticaret.edu.tr

KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki sorularda uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

- ☐ Erkek
- ☐ Kadın
- ☐ Diğer

2. Yaşınız:

- ☐ 18-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51 ve üzeri

3. Medeni Haliniz:

- ☐ Evli
- ☐ Bekar
- ☐ Diğer

4. Öğrenim Durumunu

- ☐ Lise
- ☐ Ön Lisans-Lisans
- ☐ Lisansüstü
- ☐ Diğer (lütfen yazınız.).....

5. Kurumda Çalışma Süreniz

- ☐ 5 yıl ve altı
- ☐ 6-10 yıl
- ☐ 11-15 yıl
- ☐ 16-25 yıl
- ☐ 26 yıl ve üzeri

6. Kurumdaki Konumunuz:

- ☐ Müdür/ Daire Başkanı
- ☐ Yönetici
- ☐ Kıdemli Uzman
- ☐ Uzman
- ☐ Uzman Yardımcısı
- ☐ Görevli
- ☐ Diğer (lütfen yazınız.).....

7. Aylık ücretiniz?

- ☐ 4250-5000
- ☐ 5000-6000
- ☐ 6000-7000
- ☐ 7.000-8000
- ☐ 9.000-10.000
- ☐ 10.000 ve üzeri



KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ENVANTERİ ANKETİ

Açıklama: Bu çalışmada, kişilik renginin belirlenmesi için, Florence ve Marita Littauer'ın "Kişilik Bulmacası" adlı kitabı ve <https://houseofhuman.com/araclar/kisilik-testi/> sitesindeki kişilik rengi soruları kaynaklarından yararlanılmış olup sorular çalışmanın danışmanı ve tarafımdan revize edilerek aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

Lütfen her satırda kendinize en çok uyan ifadenin sol yanındaki kutucuğa "X" işareti koyunuz.

	Canlı		Maceraperest		Analitik		Uyumlu
	Şakacı		İkna Edici		Israrcı		Barışçı
	Sosyal		Azimli		Özverili		Uysal
	İnandırıcı		Rekabetçi		Düşünceli		Kontrollü
	Hayat Veren		Becerikli		Saygılı		İhtiyatlı
	Hayat Dolu		Kendine Güvenli		Duyarlı		Halinden Memnun
	Yönlendirici		Olumlu		Planlayıcı		Sabırlı
	Günü Yaşayan		Kendinden Emin		Programlı		Utangaç
	İyimser		Açık Sözlü		Düzenli		Nazik
	Neşeli		Etkili		Sadık		Dostça Davranan
	Hoş		Cesur		Ayrıntıcı		Diplomatik
	Neşeli		Güvenli		Kültürlü		Tutarlı
	Esin Kaynağı		Bağımsız		İdealist		Kendi Halinde
	Sıcak Kanlı		Kararlı		Derin		İnce Esprili
	Kolay Kaynaşan		Harekete Geçiren		Müziksever		Arabulucu
	Konuşkan		Azimli		İnce Düşünceli		Hoşgörülü
	Enerjik		Lider		Vefalı		İyi Dinleyici
	Şirin		Şef		Organizatör		Kanaatkâr
	Popüler		Üretken		Mükemmeliyetçi		Tatlı
	Hareketli		Gözü pek		Terbiyeli		Dengeli
	Utanmaz		Zorba		Sıkılgan		İfadesiz
	Disiplinsiz		Anlayışsız		Affetmeyen		Coşkusuz
	Kendini Tekrarlayan		Karşı Gelen		Kinci		Suskun
	Unutkan		Dobra		Telaşlı		Korkak
	Laf Kesen		Sabırsız		Güvensiz		Karasız
	Ne Yapacağı Belirsiz		Şefkatsiz		Sevilmeyen		Yaşamdan Kopuk
	Gelişigüzel		Dik Kafalı		Zor Beğenen		Tereddütlü
	Göz Yuman		Kibirli		Kötümser		Renksiz

	Kolay Sinirlenen	İddiacı	Yabancılaşmış	Amaçsız
	Ahmak	Küstah	Olumsuz Tutumlu	Kayıtsız
	Tanınmak İstenen	İş Kolik	Yalnızlığına Sığınan	Endişeli
	Konuşkan	Patavatsız	Aşırı Duyarlı	Ürkek
	Düzensiz	Otoriter	Bunalımlı	Şüpheli
	Tutarsız	Hoşgörüsüz	İçe Dönük	Umursamaz
	Dağınık	Karamsar	Sızlanan	İnsan Kullanan
	Hava Atan	İnatçı	Kuşkucu	Uyuşuk
	Gürültücü	Yönetme Heveslisi	Yalnızlığı Seven	Tembel
	Kafası Dağınık	Çabuk Sinirlenen	Şüpheli	Ağırkanlı
	Yerinde Duramayan	Aceleci	İntikamcı	Gönülsüz
	Değişken	Kurnaz	Olumsuz Eleştiren	Ödün Veren

MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Bu ölçekteki sorular İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans programında Ahmet YAKUPOĞLU tarafından yazılan; Dr. Öğr. Üyesi Elif Esra ARIKAN'ın danışmanlığında “Ortaokul Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Çalışma Performanslarına Etkisi” konulu tez çalışmasından alınmıştır.

Madde No	MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ Lütfen aşağıdaki soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olan kutucuğa "X" işareti koyunuz. Her soruya ilişkin sadece tek bir kutucuğa işaret koyunuz. ŞU AN SAHİP OLDUĞUM İŞTE;	Çok Memnunum	Memnunum	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından				
2	Tek başına çalışma olanağımın olması bakımından				
3	Zaman farklı şeyler yapabilme fırsatımın olması açısından				
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma fırsatını bana vermesi açısından				
5	Yöneticimin emrindeki kişileri yönetme tarzı açısından				
6	Yöneticimin karar vermedeki yetkinliği açısından				
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme imkânı açısından				
8	Sürekli bir işe sahip olma açısından (iş güvenliği)				
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem açısından				
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme fırsatına sahip olmam açısından				
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkanımın olması açısından				
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından				
13	Yaptığım iş ve karşılığından aldığım ücret açısından				
14	İşyerimde terfi imkanının olması açısından				
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından				
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından				
17	Çalışma şartları açısından				
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından				
19	Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından				
20	Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından				

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ANKETİ

Açıklama: Bu ölçekteki sorular İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programında, Hilal ÖZDEMİR tarafından; Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR'ın danışmanlığında “Yan Haklar Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü” konulu tez çalışmasından alınmıştır.

MADDE NO	MADDELER	Kesinlikle	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle	Katılmıyorum
		Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1	İşi bırakmayı ciddi olarak düşünüyorum.						
2	Her gün vakit ayırıp yeni bir iş arıyorum.						
3	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işi bırakacağım.						
4	Önümüzdeki aylarda yeni bir iş sahibi olacağım.						
5	Bir yıl sonra da yine bu işte çalışıyor olacağımı düşünüyorum.						

KAYNAKÇA

- Akğemci, T. ve Öz, M. (2020). Kişilik Renklerinin Performans İle İlişkisi: Kamu Kurumları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 85-99.
- Akıncı, Z., Güven, M. ve Demirel, O. (2015). Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 52(604), 55-74.
- Akkurt, B. (2021). *Aile İşletmelerinde Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kurumsallaşmanın Aracı Rolü*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*(467), 31-51.
- Akyıldız, H. ve Turunç, Ö. (2013). *Çalışma Psikolojisi, 1. Baskı*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2010). Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 51-79.
- Aydoğmuş, Ö. G. (2022). *Örgütsel Adalet Algısı, Ücret ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bal, S. (2020). *Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ. (1998). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Bowers, B. (1989). *What Color Is Your Aura?* Growth Gallery Books.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.

- Cortina, J. (1993). What is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluları Üzerine Bir Uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 4(1), 9-18.
- Çiftçi, B. (2019, 09 22). *Kişisel Gelişim*. Renklerin Psikolojisi- Yeşil Renk ve Anlamı: <https://www.kisiselgelisim.com/yesil-renk-ve-anlami-yesil-rengi-ve-renklerin-psikolojisi/> adresinden alındı
- Çoban, G. (2022). *İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü*. Ankara: Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Çobanoğlu, K. (2021). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin ve Demografik Değişkenlerin İş Tatmini Açısından İncelenmesi: Bir Vakıf Üniversitesi*. İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirkıran, M. ve Erdem, R. (2014). Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 289-311.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. ve Çinko , M. (2011). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım, 4. Baskı.
- Enç, M. (1991). *Ruh Sağlığı Bilgisi, Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi*, 8. Basım. İstanbul: İnkılap ve Aka.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Evrim Ofset Matbacılık.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları, 14. Baskı.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Ankara: Beta Yayınları, 15. Baskı.
- Eren, F. ve Köseoğlu, A. (2019). Lojistik Sektörü İş Başvurularında Değerlendirme Testleri Analizi. *Press Academia Procedia*, 9(32), 160-165.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta.
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış Bilimleri, On Üçüncü Baskı*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eser, D. (2022). *Yetişkin Bireylerde Borderline Kişilik Özellikleri, Otobiyografik Bellek Özellikleri ve Olayların Merkeziliği İlişkisinin İncelenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Fidan, Y. ve Bayraktar, O. A ve B Tipi Kişilik Yapısına Sahip Yöneticilerin Yaşam Tarzları ve Stres İlişkisi. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(2), 393-408.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim ve İktisat Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Fulmer, R. (1983). *Practical Human Relations*. Illinois: Revised Edition, Richard Dr. Irwin, Inc. Homewood.
- Gündüz Çekmeceliolu, H. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: BİR Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2014). Multivariate data analysis: Person new international edition. *Essex: Pearson Education Limited*, 1(2).
- Hazar, Ç. M. (2006). Kişilik ve İletişim Tipleri. *Selçuk İletişim Dergisi*, 126-140.
- İşcan, Ö. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşler, A. (2016). *Giyim Ürünlerinin Satın Alınmasında Kişilik Renklerinin Etkisi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaca, R. (2015). *Kişiliğim ve Ben*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karaduman, A. (2002). *Ekip Çalışmasında, Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. Erzurum: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karcioğlu, F. ve Bakan, S. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Düzeyi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1289-1299.
- Kaya, H. (2022). *İşyeri Nezaketsizliği ve İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolünün İncelenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kırık, A. (2013). Sinemada Renk Ögesinin Kullanımı: Renk ve Anlatım İlişkisi. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 2(6), 71-83.
- Kirt, B. (2022). *A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Bartın: Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).
- Koptagel, G. İ. (1991). *Tıpsal Psikoloji: Tıpta Davranış Bilimleri*. Ankara: Güneş Kitabevi.
- Lawler, E. ve Porter, L. (1967). Performansın İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Endüstri İlişkileri*. 20-28.
- Littauer, F. ve Littauer, M. (1992). *Kişilik Bulmacası*. İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A.ş.

- Littauer, F. ve Sweet, R. (2014). *Kişiliğinizi Tanıyın (Personality Plus at Work)*, Birinci Baskı. İstanbul: Yakamoz Yayıncılık.
- Mammadova, İ. (2013). *İş Tatmini*. İstanbul: Sokak Kitapları Yayıncılık.
- Mc Adams, D. (1997). *Kişilik Psikolojisinin Kavramsal Bir Tarihi. Kişilik Psikolojisi El Kitabı*. Akademik Basın.
- Mete, M. ve Karahan, M. (2014). Çalışanların İş Tatminine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma: Tekstil Sektöründe Bir İşletme Örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(2), 15-32.
- Mobley, W. (1977). Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Öz, M. (2019). *Kişilik Renklerinin Performans İle İlişkisi: Kamu Personelleri Üzerine Bir Araştırma*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, H. (2021). *Yan Haklar Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Özgün, D. (2019). *Kamu Personelinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler*. Bandırma: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Özgünay, P. (2022). *Çevik Liderlik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kararlara Katılımın aracılık Rolüne İlişkin Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Özsoy, E. (2013). A Tipi ve B Tipi Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özsöylemez, O. (2009). *Algılanan Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütle Özdeşleşmenin Rolü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Ritberger, C. (2009). *What Color Is Your Personality? Fourth Edition*. United States: Hay House.

- Robbins, S. ve Judge, T. (2017). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı*. Bursa: Alfa Aktuel Basım Yayım.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Yayınları, 4. Baskı.
- Sağlam Arı, G., Bal, H. ve Çına Bal, E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Sandıkçı Çalışkan, M. ve Fidan, Y. (2023). Kişilik Renklerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisi. *Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-36.
- Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş. (2004, Temmuz 6-9). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Saygın, O. (2022). *Renklerle İnsanları Tanıma Kılavuzu*. İstanbul: Karma Kitaplar Basım Yayın A.Ş.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*(5), 55-64.
- Soygüder, Ş. (2013). Bir Dil Olarak Sarı Rengin Anlamı ve Sarı Basım Neden Sarı? *E-Journal of New World Sciences Academy*, 8(2), 184-206.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren*, 22(1), 4-19.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sungur, Y. (2011, 09 25). *Yasemin Sungur Gelişim Enstitüsü*. Renkler ve Kişilik Testi: <https://www.yaseminsungur.com/2011/09/25/renkler-ve-kisilik-testi/> adresinden alındı
- Sürek, M. (2007). *İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şencan, H. ve Fidan, Y. (2020). Likert Verilerinin Kullanıldığı Keşfedici Faktör Analizlerinde Normallik Varsayımı ve Faktör Çıkarma Üzerindeki Etkisinin Spss, Factor ve Prelis Yazılımlarıyla Sınanması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 640-687.
- Şimşek, L. (1995). İş Tatmini. *Verimlilik Dergisi*, 91-104.
- Şimşek, M., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2019). *Davranış Bilimleri*. Konya: Eğitim Yayınevi.

- Şimşir, İ. ve Seyran, F. (2020). İş Tatminin Önemi ve Etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Terekli, G. (2010). *Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma*. Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Timuroğlu, K. ve İşcan, Ö. (2008, Temmuz). İş Yerinde Narsizm ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 239-264.
- Tınar, M. (1999). Çalışma Yaşamı ve Kişilik. *Mercek Dergisi*(14), 93-97.
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma Yaşamından Örnek olaylar*. İstanbul: Beta Basım Yayın 2. Basım.
- Tiryaki, F. ve Aykaç, M. (2013). Farklı Kişilik Tiplerinin İncelenmesinde Kullanılan Yaratıcı Drama Yönteminin Kullanımına İlişkin Katılımcı Görüşleri. *Tarih Okulu Dergisi*, 605-626.
- Toktamışoğlu, M. ve Alkış, C. (2005). *İnsan Tanıma Kılavuzu*. İstanbul: Kapital Yayınları.
- Uğur, A. ve Okutan, E. (2018). Kişilik: Tanımı, Boyutları, Etki Faktörleri ve Tipolojisi Seçme Yazılar II. *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*.
- Uludağ, Y. (2017). *İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin Ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma, Doktora Tezi*. Kırıkkale.
- Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini ve Motivasyon*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Üster, M. Y. (1996). *Renkler Geri Geliyor*. İstanbul: İstanbul Zöngür Matbaası.
- Yalçın, S. (1994). *Personel Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. (2018). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2014). *Kişilik Kuramları 8. Baskı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yılmaz, B. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma: Elektrik Sektöründe Bir Uygulama*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4), 93-108.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2012). *Meslek Yüksekokulları için Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış 3. Baskı*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yolcu, E. (2002). Renklerin Öznel Kullanımı ve Ekinsel Olarak Algılanması. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*(13), 647-660.
- Yüce, A. ve Kavak, O. (2017). İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 79-96.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zeybek, I. (2002). Görsel İletişim ve Renklerin Aktardıkları. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2(12), 813-826.

