

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN SIK İŞ DEĞİŞTİRME DAVRANIŞINA ETKİLERİ: BİR KİŞİLİK ÖZELLİĞİ OLARAK DENEYİME AÇIKLIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Cansu DURAN¹, Senem ALTAN², Ahmet ERKUŞ³

Makale Bilgisi

Araştırma Makalesi

DOI: 10.35379/cusosbil.1036366

Makale Geçmişi:

Geliş 15.12.2021

Düzeltilme 11.04.2022

Kabul 19.04.2022

Anahtar Kelimeler:

Sık İş Değişirme,

Psikolojik Güçlendirme,

Örgütsel Özdeşleşme,

Deneyime Açıklık.

ÖZ

Bu çalışmada sık iş değiştirme davranışı, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler incelenirken, bir kişilik özelliği olarak deneyime açıklığın bu ilişkideki düzenleyici rolü araştırılmıştır. İlk aşamada değişkenler arasındaki ilişkiler literatür taraması ile incelenmiş ve araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. İkinci aşamada kolayda örneklem yöntemiyle seçilen 315 beyaz yakalı çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Üçüncü ve son aşamada ise değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizleri ile incelenirken, araştırma hipotezleri düzenleyici regresyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirmenin çalışanların sık iş değiştirme davranışı üzerinde negatif ve anlamlı etkilere sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte deneyime açıklığın, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ile iş değiştirme davranışı arasındaki ilişkilerde düzenleyici rolünün olmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarının sık iş değiştirme davranışını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerinin anlaşılması açısından alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON JOP-HOPPING BEHAVIOR: MODERATING ROLE OF OPENNESS TO EXPERIENCE AS A PERSONAL CHARACTERISTIC

Article Info

Research Article

DOI: 10.35379/cusosbil.1036366

Article History:

Received 15.12.2021

Revised 11.04.2022

Accepted 19.04.2022

Keywords:

Jop-hopping,

Psychological Empowerment,

Organizational Identification,

Openness to Experience,

ABSTRACT

In this study, while examining the relationships between jop-hopping behavior, psychological empowerment and organizational identification, the moderating role of openness to experience as a personality trait in this relationship was investigated. In the first stage, the relations between the variables were examined by making a literature review and research hypotheses were formed. In the second stage, a study was conducted on 315 white-collar employees selected by convenience sampling method. In the third and last stage, while the relations between the variables were examined by correlation analysis, research hypotheses were tested with moderated regression analysis. According to the results of the research, it has been observed that organizational identification and psychological empowerment have negative and significant effects on employees' jop-hopping behaviors. However, it was observed that openness to experience did not have a moderating role in the relations between psychological empowerment and organizational identification and jop-hopping behavior. It is thought that the results of the research will contribute to the literature in terms of understanding the individual and organizational factors that affect jop-hopping behavior.

Araştırma verileri 2018 Kasım-Aralık ayında toplanmıştır. Yazarlar çalışmanın etik kurallara bağlı olarak hazırlandığını taahhüt eder.

¹Bahçeşehir Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, cansuasln@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7636-9152.

² Dr. Öğr. Üyesi, Doğuş Üniversitesi. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, saltan@dogus.edu.tr, ORCID:0000-0003-0264-0821.

³Prof.Dr., Bahçeşehir Üniversitesi. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ahmet.erkus@eas.bau.edu.tr, ORCID:0000-0003-3270-7070. Alıntılanmak için/Cite as: Duran, C., Altan, S., Erkuş, E. (2022), Sık İş Değişirme Davranışına Etkileri: Bir Kişilik Özelliği Olarak Deneyime Açıklığın Düzenleyici Rolü, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 31 (1), 204-219.

GİRİŞ

Çalışan devri, işten ayrılma, işten ayrılma niyeti, 'sınırsız kariyer' (Hall, 1976), sık iş değiştirme, iş hareketliliği, 'hobo sendromu' (Ghiselli, 1974), iş kararsızlığı, değişken ve çok yönlü kariyer gibi konular uzun yıllardır araştırmacıların dikkatini çeken konulardır. Sık iş değiştirme davranışı da bu konulardan birisidir. Her ne kadar “sık iş değiştirme” yeni bir kavram gibi gözükse de, bu terimin ilk tanımı Ghiselli (1974) tarafından yapılmıştır. Rasyonel nedenlerden ziyade dürtüsel davranış olarak periyodik iş ortamlarını değiştirme eğilimi olarak açıklanmış ve “hobo sendromu” diye tanımlanmıştır. Bununla birlikte sık iş değiştirme kavramı, işten ayrılma niyetinden farklı bir anlamı ifade etmekte ve bir davranış örüntüsü olarak kabul edilmektedir. Ancak arkasındaki neden ne olursa olsun, sık iş değiştirme davranışı, örgütsel sonuçları açısından çalışan devri kavramından çok da farklı değildir. Bu nedenle deneyimli ve eğitilmiş çalışanları kaybetmek “sık iş değiştirme” davranışından kaynaklanan bir sorun olarak dikkat çekmektedir.

Yapılan bazı araştırmalarda sık sık iş değiştiren insanların gelecekte de aynı şekilde davrandığını (Judge & Watanabe, 1995; Munasinghe & Sigman, 2004) ve kişilik özelliklerinin bu davranışların nedenlerini açıklamada çok önemli olduğunu (Allen vd., 2005; Judge vd., 1999) göstermektedir.

Bu kapsamda bu çalışmada sık iş değiştirme davranışını etkileyen bireysel ve kurumsal faktörler incelenmiştir. İlk aşamada kişilik özelliklerinden biri olan deneyime açıklığın bireyin sık iş değiştirme davranışının önemli bir yordayıcısı olup olmadığı araştırılmıştır. İkinci olarak bireysel bir faktör olan ama aynı zamanda kurumla yakından ilişkisi olduğu düşünülen örgütsel özdeşleşmenin de sık iş değiştirme davranışı üzerindeki etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun yanında psikolojik güçlendirmenin sık iş değiştirme davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca çalışmada deneyime açıklığın düzenleyici rolü de araştırılmıştır. Özellikle günümüzde yeni kuşakların çalışma yaşamına girmesiyle kurumların işten ayrılma, örgütsel bağlılık, işe devamsızlık gibi konular üzerinde daha çok odaklandıkları ve çalışanları kurumda tutmaya yönelik tedbirlere önem verdikleri görülmektedir. Sık iş değiştirme davranışı da bu bağlamda kurumları etkileyen önemli faktörlerden birisi olarak dikkat çekmektedir. Bu kapsamda çalışmada sık iş değiştirme davranışını etkilediği düşünülen kurumsal ve bireysel faktörlerin birlikte incelenmesinin gerek alan yazına gerekse iş yaşamına katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

Sık İş Değiştirme

Sık iş değiştirme, işten ayrılma niyeti gibi diğer yakın ilişkili kavramlarla karşılaştırıldığında daha az keşfedilmiş bir alan olmasına rağmen, bu terimin ilk tanımı 1974'te Ghiselli tarafından 'hobo sendromu' olarak ifade edilmiştir (Steenackers & Guerry, 2016). Ghiselli (1974) 'hobo sendromu'nu “bir yerdeki bir işten, başka bir yerdeki başka bir işe geçmek için periyodik olarak ortaya çıkan bir dürtü” olarak açıklamaktadır. Sık iş değiştirme, rasyonel nedenlerden ziyade dürtü nedeniyle periyodik olarak işleri değiştirme eğilimi olan çalışanların psikolojik bir alışkanlığa işaret etmektedir. (Ghiselli, 1974; Woo, 2011; Onay, 2013; Saleem & Qamar, 2017). Benzer şekilde çalışan devri üzerine yaptığı bir araştırmada Mobley (1977), bazı çalışanların işten ayrılma sonuçlarını hiç düşünmeden, içgüdüsel bir karar verme eğiliminde olduklarını vurgulamıştır (Aktaran Lake vd., 2018).

Sık iş değiştiren kişilerin iş değiştirme nedenlerinin pek de mantıklı olmadığı halde bu durumun kendileri tarafından kabul edilebilir açıklamalarla ifade edildiği görülmektedir. Bu davranış tamamen dalgalanan birtakım dürtüler sonucunda ve iş değiştirme isteğinin şiddeti ve zamanının gelmesine bağlı olarak gerçekleşmektedir (London & Klimoski, 1975, s. 293; Shin, 2007, s. 1301; McCormick & Hughes, 1984, s. 183; Onay, 2013). Veiga (1981) araştırmasında, sık iş değiştiren bazı yöneticilerin bunu huy haline getirdiklerini, maaş veya iş tatmini gibi öncül faktörlerin tüm kariyerleri boyunca çok sık iş değiştiren bu yöneticiler üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir. Bu noktada sık iş değiştirme davranışı, iş hareketliliğinin tetikleyicisi olarak ortaya çıkmaktadır. Başka bir araştırmada ise iyi eğitilmiş çalışanlar arasında iş değiştirme sıklığının arkasındaki nedenin daha yüksek tazminatlar değil, piyasadaki diğer iş alternatiflerinin varlığından kaynaklandığı bulunmuştur (James, 1991). Hall (1976) da dürtü ve arzu gibi bazı bireysel özelliklerin sık iş değiştirme davranışının göstergesi olabileceğini belirtirken, kariyer gelişiminin sık iş değiştirme davranışının arkasındaki bir motivasyon olabileceğini düşünmektedir. Lake vd. (2018) ise sık iş değiştirmenin dürtüsellik, moral ve motivasyon eksikliği ile ilişkili olabileceğini ifade etmektedir.

Sık iş değiştirme davranışının iki temel sebepten kaynaklanabileceği belirtilmektedir. Bunlardan ilki kariyer odaklı yaklaşım olup, ilerleme amacıyla ortaya çıkmaktadır. Diğer ise örgütsel çalışan devri (turnover)

yaklaşımli olup kaçış amacıyla yapıldığı şeklindedir (Lake vd. 2018). Khatri vd. (1999) ise sık iş değiştirme olgusuna ilişkin iki farklı yaklaşımdan bahsetmektedir. İlk olarak insanların yeni şeyler denemeye meyilli oldukları için keyfi olarak, eğlenme amaçlı iş değişikliği yapmalarıdır. Diğer de sosyal etkiler ya da işten ayrılma kültürü içeren bir bakış açısı nedeniyle iş değişikliğinin ortaya çıkmasıdır (Ulutaş, 2019, s. 3471).

Abelson (1993) çalışan devri kültürünü, “aynı örgütte birbirlerini diğer işlere veya örgütlere gitmeye cesaret eden akranlar arasında paylaşılan bir değer” olarak tanımlayarak, sık iş değiştirme ile ilişkisine dikkat çekmiştir. Bu yaklaşıma göre, çalışanlar arasında sık iş değiştirmek rasyonel bir sosyal davranıştır. Iverson ve Deery (1997) yıllarca aynı işte çalışanların çalışan devri kültürü nedeniyle işlerini değiştirme baskısı altında kaldıklarını ifade etmektedir (Khatri vd., 2001; Pathak, 2014; Kafeel & Alvi, 2015). Maertz ve Griffeth (2004) de sık iş değiştirme davranışını kariyer gelişimi ve çalışan devri olmak üzere iki farklı bakış açısıyla incelemektedir.

Bu kapsamda, sık iş değiştirme davranışı, rasyonel nedenlerden veya daha iyi iş alternatiflerinden bağımsız olarak, çalışanların örgütler arasında gönüllü hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışın ardında güdü, dürtüsellik, tutku vb. birey nitelikleri veya çalışan devri kültürü gibi nedenler olabileceği söylenebilir. Yapılan araştırmalar sık iş değiştirme davranışının bireysel faktörlerle ilişki olduğunu göstermektedir (Steenackers & Guerry, 2016). Bireyin işe girdikten sonra memnuniyetsiz olması ve işine uyum sağlamaması da sık iş değiştirme davranışını tetikleyen bir konu olduğu belirtilmektedir (Jovanović, 1979). Örneğin Malezya’da müzik öğretmenleri üzerine yapılmış bir çalışmada, tükenmişlik sendromu yaşayan ve iş tatmini düşük olan çalışanların sık iş değiştirme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir (Feng & Angeline, 2010, s. 425).

Bunun yanında sık iş değiştirme davranışının, yaşa bağlı olarak değişiklik gösterdiği, yaş arttıkça sık iş değiştirme davranışının azaldığı (Steenackers & Guerry, 2016), özellikle kuşaklar arasında yapılmış çalışmalarla tespit edilmiştir (Larasati, & Aryanto, 2020). Y kuşağının değerler sistemi, hedefleri, yaşam tarzları ve yaşamdaki öncelikleri dikkate alınarak yapılmış çalışmalarda sık iş değiştirme davranışının diğer kuşaklara göre daha fazla gözlemlendiği tespit edilmiştir (Singh, Raj & Bhandaker, 2012; Deal, Altman & Rogelberg, 2010). Örneğin sık iş değiştirme alışkanlığının belirleyici faktörlerini Hindistan’da kurumsal çalışanları arasında araştıran son dönemde yapılmış bir çalışmada, sık iş değiştirme alışkanlığının günümüz organizasyonlarındaki genç çalışanlar açısından sorun oluşturabilecek yaygın bir olgu olduğu vurgulanmaktadır (Yadav, 2021). Sırbistan’da yapılan başka bir çalışmada ise Y kuşağındaki çalışanların sık iş değiştirme davranışının diğer ülkelerdeki akranlarıyla benzerlik gösterdiği ifade edilmiştir (Ivanovic, & Ivancevic, 2019).

Günümüzün hızlı değişen iş yaşamıyla birlikte çalışan davranışlarında belli başlı değişimler gözlemlenirken, sık iş değiştirme davranışının hem akademik alanda ve kurumsal yaşamda daha sık araştırıldığı ve konuşulduğu görülmektedir. Özellikle daha genç nesillerin iş yaşamındaki yoğunluklarının artması ve işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğunun bazı araştırmalarda görülmesi bu konuyu daha fazla gündeme getirmektedir (Ertaş, 2015). Sık iş değiştirme davranışı bireysel bir eğilim olmasının yanında birçok örgütsel faktörle ilişkilidir. Bu nedenle örgütler ve yöneticiler açısından da takip edilmesi gereken önemli bir konu olduğu söylenebilir. Örneğin iş yaşam kalitesinin iş değiştirme davranışını negatif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir (Azinuddin vd., 2021). Öte yandan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksekliği de sık iş değiştirme davranışını tetiklediği belirtilmiştir (Campbell, vd. 2012). Bunun yanında Pathak (2014) da sık iş değiştirme davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek bir ilişki olduğunu bulmuştur. Bir araştırmada da dağıtım adaletinin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir (Ceviz Doğrar vd., 2020). Ayrıca Nyugen (2022) yönetici-çalışan ilişkileri, çalışanların işe ilgisi ve işyeri şartları gibi örgüt içi faktörlerin, örgüt dışı faktörlere göre iş değiştirme davranışının daha dikkat çekici öncülleri olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda çalışmada, sık iş değiştirme davranışını etkileyebileceği düşünülen örgüt içi faktörlerden psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme kavramları incelenmiş ve bu değişkenlerin olası etkileri tartışılmıştır.

Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme; temelde yönetsel ve psikolojik olmak üzere iki yaygın kullanımı ve çalışanın inisiyatif alma vurgusuyla organizasyonların sorunlarını çözmelerini sağlayacak yetki ve fırsatlara sahip olması olarak tanımlanmaktadır (Conger & Kanungo, 1988). Güçlendirme konusundaki ilk araştırmalar, özellikle alt kademe çalışanlara karar verme konusunda daha fazla yetki verilmesi ve bilgiye erişiminin artırılması konularına, bu bağlamda yönetim uygulamaları üzerindeki etkilerine odaklanmıştır (Spreitzer, 1995). Çalışanların güçlendirilmesi onların gücünü arttırmak olarak tanımlansa da, çalışanların kendilerini güçlü hissetmeleri her zaman yeterli değildir. Conger ve Kanungo (1988), çalışanları güçlendirmeyi amaçlayan yönetim uygulamalarının sadece işle ilgili birtakım koşulları iyileştirmek olduğunu ve her zaman başarılı olamayacağını ileri sürmüştür. Ayrıca, güçlendirmenin öz-yeterliliği arttırmayı hedefleyen motivasyonel bir

yaklaşım olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Thomas ve Velthouse (1990) da yetkilendirmenin karmaşık olduğunu, bu nedenle özünün tek bir kavramla tam olarak açıklanamayacağını savunmuştur. Conger ve Kanungo'nun (1988) çalışmasına dayanarak, bilişsel veya motivasyonel yaklaşım olarak belirtilen ve daha sonra Spreitzer (1995) tarafından psikolojik güçlendirme olarak tanımlanan kavramın, çalışanların algılarıyla ilgili olduğu belirtilmiştir. Thomas ve Velthouse'ye (1990) göre psikolojik güçlendirme; anlam, yeterlilik, kendi kaderini tayin etme ve etki olmak üzere dört boyutla tanımlanmaktadır. Anlam, bireyin inançları, değerleri ve davranışları ile çalışmalarının ihtiyaçları arasındaki uyumla ilgili olmaktadır (Thomas & Velthouse, 1990). Çalışmalarını anlamlı olarak algılayan bir kişi, aynı zamanda çalışmalarını değerli ve önemli olarak görmektedir. Yetkinlik, kişinin işinin gerekliliğini yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu becerilere olan inancını ve güvenini ifade etmektedir (Spreitzer, 1995). Yetkinlik kavramı, kişisel ustalık veya çaba-performans beklentisi kavramlarıyla ortaya çıkmıştır (Bandura, 1989). Yetkinlik algısının yüksek olması, bireylerin çalışmalarıyla başa çıkma çabalarıyla ve zorluklarla başa çıkma becerisiyle sonuçlanır. Kendi kaderini tayin etme, bireylerin faaliyetlerindeki kontrol algısını ifade eder. İşle ilgili faaliyetlerde karar verme özgürlüğü ile ilgilidir (Spreitzer, 1995). Etki, bir bireyin iş yerindeki idari, stratejik veya operasyonel kararları ne ölçüde etkileyebileceği olarak ifade edilir (Ashforth, 1989). Diğer bir deyişle etki, örgütsel sonuçlar üzerindeki kontrol duygusu ile ilişkili olan bireyin katılımını gerektiren bir kavramdır (Spreitzer, 1995). Araştırmalar, güçlendirilmiş çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olduklarını ve aidiyet duygusuna sahip olduklarını göstermektedir (Kim & Fernandez, 2015). Ayrıca psikolojik güçlendirmenin iş tatminini ve iş verimliliğini artırdığı belirtilmektedir (Koberg vd., 1999). Bunun yanında psikolojik güçlendirmenin çalışanların kariyer yetkinliğini ve kariyer tatmini artırdığı tespit edilmiştir (Kong vd., 2016).

Psikolojik güçlenmenin çalışanların gönüllü işten ayrılma veya işten ayrılma niyetine etkisi hakkında çeşitli araştırmalar bulunmasına rağmen, doğrudan sık iş değiştirme davranışıyla ilgili araştırmaların olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalar, psikolojik güçlenmenin çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırdığını, işten ayrılma niyetini ve fiili ayrılmayı azalttığına işaret etmektedir (Arthur, 1994; Gardner vd., 2011). Bunun yanında psikolojik güçlendirme çalışanların örgütten ayrılma eğiliminin azalmasıyla ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Koberg vd., 1999). Kitapçı ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan bir çalışmada da psikolojik güçlendirmenin boyutlarından anlam ve özerklik boyutlarının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilerken, etki boyutunun pozitif yönde etkilediği, yetkinlik boyutunda ise bir ilişkinin olmadığı ortaya konulmuştur (Kanbur, 2018). Prati ve Zani (2013) ise psikolojik güçlendirmenin işten ayrılma niyetini negatif anlamlı olarak etkilediğini bulmuştur.

Psikolojik güçlendirme, bireyin öz-yeterlilik duyguları ile ilgili motivasyonel bir kavramdır ve çalışanların örgütsel yaşantıdaki birçok faktörünü etkileyebilir (Conger & Kanungo, 1988). Örneğin Ambad ve Bahron (2012) yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel sonuçları etkileyecek şekilde doğrudan katılımının örgütsel bağlılıklarını artırdığını belirtmektedir. Bunun yanında psikolojik güçlendirmenin çalışanların iş tatmini ve verimliliğini pozitif yönde etkileyen bir unsur olarak işten ayrılma davranışını da etkilediği belirlenmiştir (Laschinger vd., 2004; Adıgüzel & Küçüköğlü, 2020). Başka bir çalışmada da psikolojik güçlendirmenin bazı boyutlarının (öz kararlılık ve yetkinlik) işten ayrılma davranışını azalttığı tespit edilmiştir (Metin, 2021). Bu bağlamda psikolojik güçlendirmenin etkisiyle örgütsel bağlılığın arttığı, yetkinliklerin gelişiminin desteklendiği ve çalışanların örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi konusunda daha motive oldukları görülmektedir. Dolayısıyla bu faktörlerin çalışanların sık iş değiştirme davranışlarını da azaltabileceği söylenebilir. Kavramsal gerekçelere dayandırılarak geliştirilen hipoteze aşağıda yer verilmektedir.

Hipotez 1: Psikolojik güçlendirme, sık iş değiştirme davranışını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Çalışanların kendilerini kuruma ait hissetmeleri ve kurumda çalışmaya istekleri olmaları da önemli bir konudur. Başta örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel kimlik olmak üzere bazı örgütsel faktörler de sık iş değiştirme ile ilişkili olabilir. Bu kapsamda çalışmada, sık iş değiştirme davranışını etkileyebileceği düşünülen örgütsel özdeşleşme kavramı diğer bir öncül değişken olarak aşağıda tartışılmaktadır.

Örgütsel Özdeşleşme

Tajfel'in (1982) sosyal kimlik teorisine göre, özdeşleşme, gruba atfedilen pozitif özellikler nedeniyle üyelerin benlik saygısını artırır (Prati & Zani, 2013). Temelini sosyal kimlik teorisinden alan (Tajfel, 1982) örgütsel özdeşleşme ise "bireyin kendisini belirli bir örgütün üyeliği açısından tanımladığı belirli bir sosyal kimlik biçimi" olarak tanımlanmaktadır (Mael & Ashforth, 1992). Belirli bir sosyal kimlik biçimi olarak bireyin üyesi olduğu bir kuruluşa ait olduğu algısını içerir. Örgütsel kimlik, çalışanlara bağlılık hissi vererek çalışanların toplu

davranışlarını tasvir etmektedir (Ashforth & Mael, 1992). Ayrıca, örgütsel özdeşleşme bir örgütün üyelerinin örgütün kültürü hakkında ortak bir anlayış geliştirmelerini ve böylece çalışanlarının davranışlarını nasıl etkilediğini göstermektedir (Hatch & Schultz, 2002). Sosyal kimlik teorisi, bireyin grupla özdeşleştiğinin, grubun eylemlerindeki değerlerine uygunluk düzeyini göstermektedir. Çalışan örgütle bütünleşerek dayanışma hissi içerisinde olur (Ashforth & Mael, 1992). Örgütsel özdeşleşmeden kaynaklanan örgütsel üyeliğin ise, bireylerde duygusal bağlılık ve gurur duygusu gibi olumlu duyguları oluşturduğu bilinmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ile çalışanların işten ayrılma niyetine etkisine yönelik araştırmalar bulunmasına rağmen, doğrudan sık iş değiştirme davranışıyla ilgili araştırmaların olmadığı görülmektedir. Ancak bunun yanında örgütsel özdeşleşmenin benzer kavramlarla ilişkili olduğu söylenebilir. Örneğin örgütsel özdeşleşmenin örgütsel performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişki, çalışan devri ve işten ayrılma ile arasında negatif ilişki olduğu bulunmuştur (Ashforth & Mael, 1989; Dutton vd., 1994; Bacaksız vd., 2017). Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer bir araştırma sonucuna göre örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir negatif korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Meyer vd., 2002, Riketta, 2005). Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların işe aidiyet hissetmelerini sağlayarak onların çalışma ortamlarına ilişkin algılarını olumlu etkilediği de belirtilmiştir (Kreiner & Ashforth, 2004). Aypar vd. (2018) tarafından yapılan yakın tarihli bir araştırmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılmayı azalttığı bulunmuştur. Prati ve Zani (2013) yaptıkları araştırmada ise örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini azalttığını ve önemli bir yordayıcısı olduğunu belirtmiştir.

Bunun yanında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık birbirlerine yakın kavramlardır, örtüşen boyutları olduğu söylenebilir. Örneğin, örgüt için gönüllü çalışma ve örgütte kalma arzusu, bağlılığın boyutları arasında değerlendirilen kavramlardır. Örgütsel bağlılığın boyutları olan; özdeşleşme, örgütün faydasına yönelik çalışma konusunda istekli olmak ve örgütün üyesi olarak kalmayı arzu etme şeklindeki unsurlar, çalışanların örgütle daha fazla bütünleşmesinin ve uyumlaşmasının süreci olarak da ifade edilebilir (Miller, vd., 2000; Turunç & Çelik, 2010). Bu doğrultuda örgütsel bağlılık kavramından yola çıkılarak örgütsel özdeşleşme ile ilgili gerekçelendirme ve dolayısıyla sık iş değiştirme davranışı ile ilgili ilişkilendirme yapılabilir. Bu kapsamda, yapılan bir araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, iş değiştirme davranışını azalttığı tespit edilmiştir (Salleem & Qamar, 2017). Başka bir çalışmada ise örgütsel bağlılık ile iş değiştirme davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Azunuddin vd., 2021). Nguyet (2021) tarafından yapılan bir araştırmada ise normatif bağlılığın iş değiştirme davranışını negatif ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Açıklanan kuramsal gerekçeler doğrultusunda araştırmamızın diğer hipotezi şöyle oluşturulmuştur:

Hipotez 2: Örgütsel özdeşleşme sık iş değiştirme davranışını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Çalışmanın bu bölümüne kadar çalışanların iş değiştirme davranışını ekleyebileceği düşünülen iki örgüt içi faktör, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme kavramları ve olası etkileri tartışılmıştır. Bunun yanında örgütsel faktörlerden ayrı olarak çalışanın kendisinden kaynaklanan yaş, cinsiyet, kişilik vb. bireysel faktörler sık iş değiştirme davranışı ile ilişkili olabilir. Bu kapsamda, sık iş değiştirme davranışı üzerinde etkili olabileceği düşünülen kişilik özelliklerinden deneyime açıklık bireysel bir faktör olarak aşağıda incelenmektedir.

Deneyime Açıklık

Kişilik özellikleri, bireyin kimliği ile ilişkili olup bireyin davranışlarını etkileyen ve onu diğerlerinden ayıran kararlı eğimler olarak tanımlanabilir (Ones vd., 2005; Mayende & Musenze, 2014). Bireylerin davranış ve algılarını etkileyen kişilik, yeteneğe göre nispeten istikrarlı özellikler bütünüdür (Colquitt vd., 2000). Kişilik özelliklerini tanımlamak için yaygın olarak Big Five olarak bilinen Beş Faktör Kişilik modeli kullanılmaktadır (Costa & McCrae, 1985; Goldberg, 1990). Bireylerin eğilimleri arasındaki farkları ayırt etmek için beş faktörlü kişilik modeli; sorumluluk, dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk ve deneyime açıklık özellikleriyle açıklanmaktadır. Kişilik özelliklerinin çalışma ortamında çalışanların davranışlarına (işten ayrılma niyeti, kariyer gelişimi, iş hareketliliği vb.) etkisini inceleyen geçmişte yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır (Vianen vd, 2003; Zimmerman, 2008; Wille vd., 2010; Nieß & Zacher, 2015). Bütün kişilik özelliklerinin sık iş değiştirme davranışı üzerinde önemli etkileri olabileceği değerlendirilse de, bu çalışmada sadece sık iş değiştirme ile yüksek düzeyde ilişkili olabileceği öngörülen “Deneyime Açıklık” özelliğinin araştırılması hedeflenmiştir.

Deneyime açıklık, bireysel düzeyde yeni deneyimler için istek yaratan merak, açık fikirlilik ve çeşitlilik arayışı ile yakından ilgilidir. Yapılan araştırmalarda işlerini sık sık değiştiren insanların gelecekte de aynı şekilde

davranma olasılığının yüksek olduğunu (Judge & Watanabe, 1995; Munasinghe & Sigman, 2004) ve kişilik özelliklerinin bu davranışların nedenlerini açıklamak için çok önemli olabileceğini göstermektedir (Allen vd., 2005; Judge vd., 1999). Bir işten diğerine sık sık hareket eden bireylerin, mevcut işlerinde aradıkları heyecanı bulamadıkları zaman farklılık arayışına girebildikleri de belirtilmektedir (Van Vianen vd. 2003).

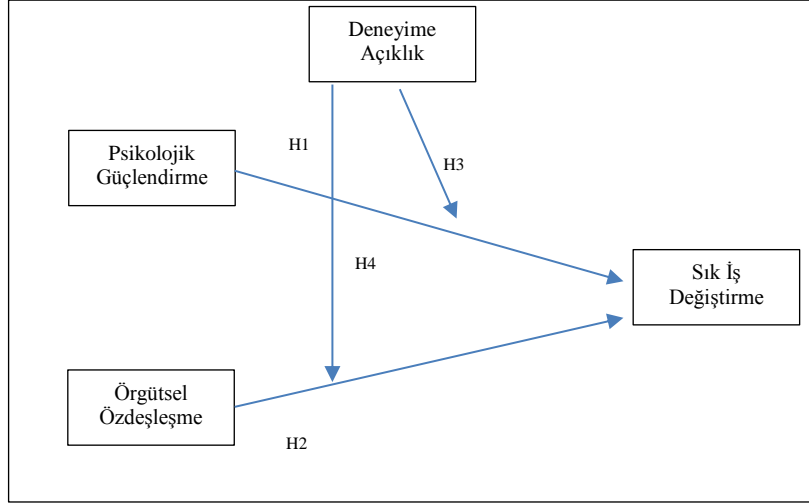
Bu açıdan deneyime açık olan bireylerin değişim konusunda daha cesur ve daha girişken oldukları, dolayısıyla daha sık iş değiştirme davranışı içinde olabilecekleri söylenebilir. Bununla birlikte örgüt içinde psikolojik güçlendirme düzeyinin deneyime açık bireyler tarafından daha yüksek düzeyde algılanabileceği de belirtilmektedir (Spreitzer, 2007, Aktaran Aydoğmuş vd., 2015). Bu açıdan çalışanlar özerk, yetkilendirilmiş ve kararlara katılım konusunda kendilerini daha olumlu hissedebilir ve dolayısıyla kurumda kalma konusunda daha motive olabilirler. Nitekim yapılmış yakın tarihli bir çalışmada deneyime açık kişilerin, örgüt içerisindeki deneyimler ile daha kolay başa çıktıkları ve daha iyi uyum gösterdikleri tespit edilmiştir (Kirmanoğlu & Erbay, 2020; Robbins & Judge, 2013). Yapılan bir çalışmada da Khan vd. (2017) deneyime açıklığın psikolojik güçlendirmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu kuramsal gerekçelerden hareketle, psikolojik güçlendirmenin sık iş değiştirme davranışına etkisinde bireysel bir değişken olarak deneyime açıklığın düzenleyici bir rolü olabilir. Bu kavramsal gerekçelerden yola çıkılarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 3: Psikolojik güçlendirmenin sık iş değiştirme davranışına etkisinde deneyime açıklığın düzenleyici rolü vardır.

Örgütsel özdeşleşme bir sosyal kimlik biçimidir, çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmesi ile ilgilidir (Mael & Ashforth, 1992) Nitekim yapılan bazı araştırmalarda örgütsel özdeşleşmenin çalışanların işten ayrılma isteklerini negatif ve anlamlı olarak etkilediği belirtilmişti (Van Dick vd., 2004; Wan Huggins vd., 1998). Öte yandan kişilik özelliklerinin bireylerin işle ilgili davranışları üzerindeki etkilerini açıklamak için bazı araştırmalar yapılmıştır (Costa & McCrae, 1985; Maertz & Griffeth, 2004; Ng vd., 2005; Wille vd., 2010; Zimmerman, 2008). Bu bireylerin, iş değiştirmeye eğilimli olmalarını tetikleyen (Ng vd., 2005) güçlü bir yenilik ihtiyacı (Costa & McCrae, 1985; Zimmerman, 2008) ve diğerlerine göre daha fazla iş istikrarsızlığı bulunduğu belirtilmektedir (Wille vd., 2010). Bu nedenle deneyime açıklık özelliği yüksek olan bireyler daha farklı iş ve yenilik arama ihtiyacı içinde olabilirler. Örneğin Maertz ve Griffeth (2004), deneyime açıklığı yüksek olan bireylerin farklı bir çalışma ortamı ve pozisyon arayışı içinde iş değiştirme eğiliminde olduklarını öne sürmüşlerdir. Vinson vd. de (2007) deneyime açıklığın iş değiştirme davranışını artırdığını tespit etmiştir. Deneyime açıklık özelliği yüksek olan bireylerin, mevcut işleri hakkında nasıl hissettiklerine bakılmaksızın diğer iş fırsatlarını keşfetme ve deneme olasılıklarının da yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda örgütsel özdeşleşme çalışanların sık iş değiştirme davranışını etkilerken belirtilen özelliklerden dolayı deneyim açıklığın düzenleyici rolü olabileceği değerlendirilmektedir. Kavramsal açıklamalar doğrultusunda araştırmanın son hipotezine aşağıda yer verilmektedir:

Hipotez 4: Örgütsel özdeşleşmenin sık iş değiştirme davranışına etkisinde deneyime açıklığın düzenleyici rolü vardır.

Bu kurumsal açıklama doğrultusunda araştırma modeli ve araştırma hipotezleri Şekil-1’de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

YÖNTEM

Örneklem

Araştırmanın örneklemini, kolayda örneklem yöntemi kullanılarak seçilen ve İstanbul'da iş yaşamlarına çeşitli sektörlerde devam eden toplam 315 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların %51,9'u kadındır. %43,6'sı lise, %51,6'sı lisans, %4,8'si yüksek lisans derecesine sahiptir. Yaş ortalaması 33.3 olup, iş tecrübesi 8.21 yıldır.

Ölçekler

Sık İş Değişirme: Araştırmada katılımcıların sık iş değiştirme davranış düzeylerini ölçmek üzere Khatri vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte toplam 3 soru bulunmaktadır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Sık iş değiştirme ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analiz yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek faktörlü yapı doğrulanmıştır (CMIN/df = 3.757, RMSEA = 0.090, GFI = 0.989, AGFI = 0.944 ve CFI = 0.979'dur). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.76 olarak bulunmuştur.

Psikolojik Güçlendirme: Araştırmada psikolojik güçlendirmeyi ölçmek amacıyla Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen, 4 alt boyuttan oluşan 12 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Hiçbir zaman 5=Her zaman). Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin ölçeğin 4 faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir (CMIN/df = 1.792, RMSEA = 0.049, GFI = 0.962, AGFI = 0.937 ve CFI = 0.984'dür). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı bütün ölçek için .87'dir. Ölçeğin alt boyutları için sırasıyla .89, .85, .79 ve .90 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Özdeşleşme: Katılımcıların örgütsel özleşme düzeylerini ölçmek amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir (CMIN/df = 2.723, RMSEA = 0.072, GFI = 0.980, AGFI = 0.941 ve CFI = 0.985'tir). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur.

Deneyime Açıklık: Araştırmada katılımcıların deneyime açıklık kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Goldberg (2001) tarafından geliştirilen 50 maddelik IPIP Big-Five Factor Markers ölçeğinde Deneyime Açıklık kişilik özelliği ile ilgili 10 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Deneyime açıklık boyutunun yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analiz yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 2 madde düşük faktör yükü nedeniyle ölçek dışı bırakılmış, 8 maddelik ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır (CMIN/df = 2.871, RMSEA = 0.080, GFI = 0.945, AGFI = 0.909 ve CFI = 0.933’tir). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme, deneyime açıklık ile sık iş değiştirme davranışı arasındaki ilişkileri incelemek ilk aşamada korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1’de verilmektedir. Analiz sonuçlarına göre çalışmanın bağımlı değişkeni sık iş değiştirme ile bağımsız değişkenleri olan psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve deneyime açıklık arasında ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir. Bu aşamadan sonra regresyon analizlerine geçilmiştir.

	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6	7
1. Sık İş Değiştirme (SİD)	2.00	.88	1						
2. Psikolojik Güçlendirme (PG)	4.12	.55	-.11*	1					
3. Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ)	3.56	.89	-.15**	.34**	1				
4. Deneyime Açıklık (DA)	4.06	.57	.13*	.27**	.11	1			
5. Cinsiyet (C)	.48	.50	.05	.02	-.00	.05	1		
6. Yaş (Y)	33.43	6.48	-.07	.13*	.07	.00	-.20**	1	
7. İş tecrübesi (İT)	8.21	6.22	-.06	.21**	.12*	.03	-.19**	.72**	1

*0.05, **0.01

Psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme, deneyime açıklık ile sık iş değiştirme davranışı arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla iki regresyon modeli oluşturulmuş, hiyerarşik regresyon analizinde cinsiyet (C), yaş (Y) ve iş tecrübesi (İT) kontrol değişkenleri, psikolojik güçlendirme (PG) ve örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) bağımsız değişken, sık iş değiştirme davranışı (SİD) bağımlı değişken ve deneyime açıklık (DA) da düzenleyici (moderatör) değişken olarak modele dâhil edilmiştir.

Değişkenler	İLK AŞAMA		İKİNCİ AŞAMA		ÜÇÜNCÜ AŞAMA		DÖRDÜNCÜ AŞAMA	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Y	.04	.62	.04	.74	.04	.751	.04	.80
C	-.05	-.59	-.05	-.64	-.05	-.61	-.05	-.68
İT	-.02	-.21	.01	.13	.01	.13	.01	.14
PG			-.11*	-1.96	-.16**	-2.91	-.15**	-2.60
DA					.21***	3.74	.22***	3.84
PG X DA							.06	.96
R ²	.01		.02		.06		.06	
Düz. R ²	.00		.01		.04		.04	
F	.64		2.43*		3.99**		3.48**	

*p< 0.05. **p<0.01. ***p<0.001

İlk regresyon modelinde psikolojik güçlendirme, deneyime açıklık ve sık iş değiştirme arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular Tablo 2’de verilmektedir. İlk adımda kontrol değişkenleri cinsiyet, yaş ve iş tecrübesi modele dahil edilmiştir. İlk aşamada model anlamsızdır ($R^2 = .00$; **F değeri** = 0.64) kontrol değişkenlerinin sık iş değiştirme üzerinde herhangi bir etkisi yoktur.

İkinci aşamada modele psikolojik güçlendirme dahil edilmiştir. Model anlamlıdır ($R^2 = .01$; **F değeri** = 2.43; $p > .05$). Psikolojik güçlendirme sık iş değiştirme davranışını negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -.11$, $p > .05$). **H1 hipotezi kabul edilmiştir.**

Üçüncü ve son aşamada deneyime açıklığın düzenleyici rolünü test etmek amacıyla etkileşim terimi (psikolojik güçlendirme X deneyime açıklık) modele dahil edilmiştir. Model anlamlıdır ($R^2 = .04$; **F değeri** = 3.48; $p > .01$), bununla birlikte etkileşim teriminin modele anlamlı bir katkısı yoktur ve sık iş değiştirme ile anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir ($\beta = .05$, $p > .0336$). **H3 hipotezi reddedilmiştir.** Psikolojik güçlendirmenin sık iş değiştirme davranışına etkisinde deneyime açıklığın düzenleyici rolü yoktur.

Değişkenler	İLK AŞAMA		İKİNCİ AŞAMA		ÜÇÜNCÜ AŞAMA		DÖRDÜNCÜ AŞAMA	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Y	.04	.62	.04	.69	.036	.66	.04	.81
C	-.05	-.59	-.05	-.66	-.048	-.62	-.05	-.65
İT	-.02	-.21	.01	.08	-.003	-.04	.00	.02
ÖÖ			-.15*	-2.69	-.17**	-3.09	-.16**	-2.99
DA					.18***	3.40	-.16	-.78
ÖÖ X DA							.36	1.69
R^2	.01		.03		.06		.07	
Düz. R^2	.00		.02		.05		.05	
F	.64		2.69*		4.21***		3.48**	

* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$

İkinci regresyon modelinde örgütsel özdeşleşme, deneyime açıklık ve sık iş değiştirme arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular Tablo 3'de verilmektedir. İlk adımda kontrol değişkenleri cinsiyet, yaş ve iş tecrübesi modele dahil edilmiştir. İlk aşamada model anlamsızdır ($R^2 = .00$; **F değeri** = 0.64) kontrol değişkenlerinin sık iş değiştirme üzerinde herhangi bir etkisi yoktur.

İkinci aşamada modele örgütsel özdeşleşme dahil edilmiştir. Model anlamlıdır ($R^2 = .02$; **F değeri** = 2.69; $p > .05$). Örgütsel özdeşleşme sık iş değiştirme davranışını negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir ($\beta = -.15$, $p > .05$). **H2 hipotezi kabul edilmiştir.**

Son aşamada deneyime açıklığın düzenleyici rolünü test etmek amacıyla etkileşim terimi (örgütsel özdeşleşme X deneyime açıklık) modele dahil edilmiştir. Model anlamlıdır ($R^2 = .05$; **F değeri** = 3.48; $p > .001$), bununla birlikte etkileşim teriminin modele anlamlı bir katkısı yoktur ve sık iş değiştirme ile anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir ($\beta = .36$, $p > .09$). **H4 hipotezi reddedilmiştir.** Örgütsel özdeşleşmenin sık iş değiştirme davranışına arasındaki etkisinde deneyime açıklığın düzenleyici rolü yoktur.

SONUÇ

Bu çalışmada psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşmenin sık iş değiştirme davranışı üzerindeki etkileri incelenirken, bir kişilik özelliği olarak deneyime açıklığın bu ilişkideki rolü incelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre bireysel bir faktör olarak deneyime açıklığın sık iş değiştirme davranışı üzerinde doğrudan etkileri bulunurken, örgütsel faktörler olarak araştırmaya dahil edilen psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşmenin de sık iş değiştirme davranışı etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte deneyime açıklığın düzenleyici rolü tespit edilememiştir. Bu kapsamda bir çalışan işten ayrıldığında, altta yatan nedenlerin bireysel ve örgütsel bağlamla ilgili olup olmadığının anlaşılması açısından araştırma sonuçlarının katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşmenin sık iş değiştirme davranışının negatif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle yüksek psikolojik güçlendirmenin, sık iş değiştirme davranışını azalttığı görülmektedir. Araştırma sonuçları önceki çalışmalara paralellik göstermektedir (Arthur, 1994; Koberg vd., 1999; Gardner vd., 2011). Benzer şekilde, yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşmenin, sık iş değiştirme davranışında azalmaya neden olabileceği belirlenmiştir. Araştırma sonuçları, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik yapılan önceki çalışmalar ile uyumludur (Wan Huggins vd., 1998; Meyer vd., 2002; Van Dick vd., 2004; Rickett, 2005).

Deneyimlere açık olan bireyler, hayatlarında ve işlerinde farklı şeyler öğrenme ve deneyimleme fırsatları arayan yüksek bir merak seviyesine sahip bireylerdir. Bu nedenle, işlerini sık sık değiştirme eğilimi

gösterebilirler. Literatürde, kişilik özelliği olarak deneyime açıklık ve sık iş değiştirme davranışı arasındaki pozitif ilişki bazı çalışmalarla tespit edildiği açıklanmıştır (Maertz & Griffeth, 2004; Zimmerman, 2008; Woo, 2011). Bu çalışmada deneyime açıklık, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ile birlikte bağımsız değişken olarak modele dahil edildiğinde, sık iş değiştirme davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Her iki modeldeki analizler sonucunda, bireysel ve bağımsız bir değişken olarak deneyime açıklığın, sık iş değiştirme davranışının önemli öncüllerinden birisi olduğu söylenebilir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular da önceki çalışmalarla uyumludur.

Bununla birlikte deneyime açıklığın sık iş değiştirme davranışı üzerindeki doğrudan etkileri belirlenirken, psikolojik güçlendirmenin sık iş değiştirme davranışına etkisinde düzenleyici bir rolünün olmadığı görülmüştür. Düzenleyici role ilişkin literatürde herhangi bir araştırma sonucuna ulaşılamamıştır. Psikolojik güçlendirme ve deneyime açıklık arasındaki bazı çalışmalarda farklı sonuçlar bulunmaktadır. Örneğin, Khan, vd. (2017) deneyime açıklığın psikolojik güçlendirmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini belirlerken, Yazdı ve Mustamil (2015) zayıf bir ilişki bulmuş, Fırın (2021) da psikolojik güçlendirmenin sadece etki boyutunda bir ilişki tespit etmiştir. Aydoğmuş vd. (2015) ise bir ilişki bulamadıklarını ve literatürde kesin tespitler yapamadıklarını ifade etmişlerdir.

Örgütlerde psikolojik güçlendirme ile sonuca ulaşabilmek ve istenen hedefleri gerçekleştirebilmek için çalışanların sahip olması gereken özelliklerden birisi de değişime açık olmaları ve kolayca kabul etmeleridir (Barutçugil, 2004). Psikolojik güçlendirme algısı yüksek olan çalışanların örgütsel olarak desteklenmesi onların örgüt içinde kalma motivasyonlarını artırabilir, ayrıca karar verme öz güveni ve özerkliğinin sağlanmasıyla örgüt içinde deneyim açısından kendilerini daha özgür hissedebilirler. Bu özellikleri nedeniyle deneyime açıklığın düzenleyici olarak değil, ana belirleyici faktör bir olarak düşünülmesinin daha doğru bir yaklaşım olabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim iki değişken arasındaki korelasyon analizi sonucunda pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmesi bir görüşü destekler niteliktedir. Bu bağlamda deneyime açıklık özelliği yüksek olan bireylerin, örneğin psikolojik güçlendirme gibi önemli bir örgüt içi faktörle kişiliklerinin bu boyutunun desteklenmesi önemli olabilir ve dolayısıyla sık iş değiştirme davranışı azaltılabilir. Bunun yanında, gelecek çalışmalarda bu konunun biraz daha detaylı irdelenmesi ve aracılık etkisi içeren farklı modellerle incelenmesi gerektiği de belirtilmelidir.

Bir gruba ait hissetme, örgütsel kimlik, ortak bir kültüre aidiyet gibi konular çalışanlar açısından önemli motivasyon faktörleridir ve benlik duygularını artırabilir (Mael & Ashforth, 1992; Prati & Zani, 2013). Nitekim örgütsel özdeşleşmenin iş değiştirme davranışını azalttığı çeşitli çalışmalarda tespit edildiği belirtilmiştir. Bunun yanında çalışmada deneyim açıklığın bu ilişkide herhangi bir düzenleyici rolünün olmadığı görülmüştür. Yapılan korelasyon analizinde de deneyime açıklık ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Psikolojik güçlendirmeden farklı olarak örgütsel özdeşleşmenin kimlik ve kültür kavramlarıyla ilişkili olup daha durağan bir değişken olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle; gruba aidiyet, örgütsel kimlik veya özdeşleşme gibi bireyi kısıtlama potansiyeli olan konuların, deneyime açıklıkla doğrudan bir etkileşim içerisinde olmaması beklenebilir. Deneyime açık kişilik özelliği yüksek olan bireyler, kimi zaman örneğin psikolojik güçlendirmenin etkisiyle örgüt içi deneyim yaşamak konusunda motive olurken, aynı zamanda örgüt dışı deneyim istekleri de olabilir, dolayısıyla sık iş değiştirme davranışı içerisinde olabilirler. Ayrıca deneyime açıklık yanında diğer kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk veya içe dönüklük gibi özelliklerin etkileri bulunabilir. Nitekim Wille vd. (2010) yaptıkları çalışmada düşük uyumluluk kişilik özelliği ile işte istikrarsızlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu nedenle diğer kişilik özelliklerini de kapsayan değerlendirmelerin ve gelecek çalışmaların yapılması uygun bir yaklaşım olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre hem bireysel hem örgütsel faktörlerin sık iş değiştirme davranışı üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu kapsamda başta işe alım sürecinde olmak üzere bireysel faktörlerin dikkate alınmasının, bunun yanında çalışanları örgütte tutmaya yönelik olarak bazı desteklerin sağlanmasının, sık iş değiştirme davranışını etkileyebileceği ve değiştirebileceği söylenebilir.

Araştırmanın bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmış ve sektörel farklılık gözlemlenmemiştir. Daha kapsamlı bulgular için sektör düzeyinde yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca diğer bir kısıtlılıkta deneyime açıklık kişilik özelliği ile ilgilidir. Uyumluluk, sorumluluk veya içe dönüklük gibi kişilik özelliklerinin de çalışmalara dahil edilmesiyle daha açıklayıcı sonuçlar elde edilebilir. Bunun yanında her ne kadar çalışmada yaş faktörünün etkisi bulunmamasına rağmen, örneklem sayısının artırılarak kuşaklar arası farklılıkların araştırılmasının gelecek çalışmalar açısından önem taşıyacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abelson, MA (1993). Turnover cultures. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11, pp. 339-376.
- Adıgüzel, Z. & Kucukoglu, İ. (2020). Examining the commitment to the organization of the employees who work in a organization against stress, workload and psychological empowerment. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (4) 2459-2474. <https://doi.org/10.33206/mjss.657634>
- Allen, DG, Weeks, KP, & Moffitt, KR (2005). Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), pp. 980–990. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.980>
- Ambad, SNA & Bahron, A. (2012). Psychological Empowerment: The Influence On Organizational Commitment Among Employees In The Construction Sector. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 73.
- Arthur, JB (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal*, 37, pp. 670–687. <https://doi.org/10.2307/256705>
- Ashforth, BE (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 207-242. DOI:10.1016/0749-5978(89)90051-4
- Ashforth, BE, & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20–39. <https://www.jstor.org/stable/258189>
- Aydoğmuş, C., Ergeneli A. & Camgöz, SM (2015). The role of psychological empowerment on the relationship between personality and job satisfaction. *Research Journal of Business and Management*. Year: 2015 Volume: 2 Issue: 3. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2015312979>
- Aypar Özkan, S., Sökmen, A., & Ekmekçioglu, EB (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5: 116-124. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gusbd/issue/36957/406813>
- Azinuddin, M., Shariffuddin, NSM, Zain, WMAWM & Som, APM (2021). The impacts of quality work life and occupational commitment on job-hopping behavior of chefs in 4 and 5 star rated hotels in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 11(9), 1432–1444. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i9/10843>
- Bacaksiz, FE, Tuna, R., & Seren, AKH (2017). The relationships between organizational identification, job performance, and job crafting: a study among nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 251-259. <http://www.internationaljournalofcaringsciences.org>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Barutçugil İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık.
- Campbell, BA, Ganco, M., Franco, AM & Agarwal, R. (2012). Who leaves, where to, and why worry? Employee mobility, entrepreneurship and effects on source firm performance. *Strategic Management Journal*, Vol. 33 No. 1, pp. 65-87. <https://doi.org/10.1002/smj.943>

- Ceviz Doğrar, C., Bostancı, B. & Mayatürk Akyol, E. (2020). Dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duyarsızlaşmanın aracılık rolü: Bir telekomünikasyon firmasında çalışan mühendisler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2020, 12(4), 3633-3655. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1063>
- Colquitt, JA, LePine, JA & Noe, R. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path of analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), pp. 678–707. DOI:10.1037//0021-9010.g5.5.678.
- Conger, JA & Kanungo, RN (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- Costa PT & McCrae, RR (1985). The NEO personality inventory manual. *Odessa, FL: Psychological Assessment Resources*. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01524.x>
- Deal, JJ, Altman, DG & Rogelberg, SG (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25, 191-199. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>
- Dutton, JE, Dukerich, JM & Harquail, CV (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239–263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Ertas, N. (2015). Turnover intentions and work motivations of millennial employees in federal service. *Public Personnel Management*, 44(3), 401-423. <https://doi.org/10.1177/0091026015588193>
- Feng, WC, & Angeline, T. (2010). Turnover intention and job hopping behaviour of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(4), 425–434. <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Fırın, S. (2021). Psikolojik güçlendirme, yenilikçi davranış ve kişilik özellikleri. *İksad Publishing House, Türkiye*.
- Gardner, TM, Wright, PM, & Moynihan, LM (2011). The impact of motivation, empowerment, and skill-enhancing practices on aggregate voluntary turnover: The mediating effect of collective affective commitment. *Personnel Psychology*, 64, 315–350. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01212.x>
- Ghiselli, EE (1974). Some perspectives for industrial psychology. *American Psychologist*, 29(2), pp. 80–87. <https://doi.org/10.1037/h0036077>
- Goldberg, LR (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Goldberg, LR (2001). *International Personality Item Pool*.
- Hall, DT (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Hatch, MJ, & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989–1018. DOI:10.1177/0018726702055008181
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53-63. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0023>
- Iverson, RD & Deery, M. (1997). Turnover culture in the hospitality industry. *Human Resource Management Journal*, 7(4), pp. 71–82. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1997.tb00290.x>

- James, LR (1991). Testing hypotheses in the context of the unmeasured variables problem. *Human Resource Management Review*, 1(4), pp. 273–291.
- Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), pp. 972–90. <https://www.jstor.org/stable/1833078>
- Judge, TA, Higgins, CA, Thoresen, CJ, & Barrick, MR (1999). The Big-Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, pp. 621–652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Judge, TA & Watanabe, S. (1995). Is the past prologue?: A test of Ghiselli's Hobo Syndrome. *Journal of Management*, 21(2), pp. 211–229. <https://doi.org/10.1177/014920639502100203>
- Kafeel, N. & Alvi, AK (2015). What play significant role in increasing turnover intention: job hopping or perceived organizational politics?. *Science International (Lahore)*, 27(5), pp. 4781–4786. <https://ssrn.com/abstract=2937182>
- Kanbur E., (2018), Havacılık sektöründe psikolojik güçlendirme, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat İşletme Dergisi*, 14 (1), 147-162. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2018137578>
- Khan, MI, Tufail M., Shah SMA & Jehangir. (2017). Personality dimensions and psychological empowerment: A perspective of five factors model. *The Discourse*, Volume 03 Number 01 January – June. <https://www.discourse.org.pk/index.php/discourse/article/view/11>.
- Khatri, N., Budhwar, P. & Fern, CT (1999). Employee turnover: bad attitude or poor management. *Nanyang Technological University, Singapore*. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.569.4082&rep=rep1&type=pdf>
- Khatri, N., Budhwar, P. & Fern, CT (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal*, 11(1), pp. 54–74. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2001.tb00032.x>
- Kim, SY, & Fernandez, S. (2015). Employee empowerment and turnover intention in the U.S. federal bureaucracy. *American Review of Public Administration*, 47(1), 4–22. <https://doi.org/10.1177/0275074015583712>
- Kirmanoglu, T. & Erbay, EÖ (2020). Psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylıklık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(1), 1-15. <https://doi.org/10.25203/idd.710441>
- Koberg, CS, Wayne Boss, R., Senjem, JC, & Goodman, EA (1999). Antecedents and outcomes of empowerment: empirical evidence from the health care industry. *Group & Organization Management*, 24(1), 71–91. <https://doi.org/10.1177/1059601199241005>
- Kong, H. & Yan, NSQ (2016). New generation, psychological empowerment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 28 Iss.11 pp.2553–2569. <http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-05-2014-0222>
- Kreiner, GE, & Ashforth, BE (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1–27. 10.1002/job.234
- Lake, CJ, Highhouse, S., & Shrift, AG (2018). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), pp. 531–548. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>

- Larasati, AR, & Aryanto, DB (2020). *Job-Hopping and the determinant factors*. Atlantis Press <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Laschinger, HKS, Finegan, JE, Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 527-545.
- London, M., Klimoski, RJ (1975). Self-esteem and job complexity as moderators of performance and satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 6: 293-304. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(75\)90002-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(75)90002-0)
- Mael, F., & Ashforth, BE (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Maertz, CP & Griffeth, RW (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management*, 30, pp. 667–683. 10.1016/j.jm.2004.04.001
- Mayende, TS & Musenze, IA (2014). Personality dimensions and job turnover intentions: findings from a university context. *International Journal of Management and Business Research*, 4(2), 153–164. https://ijmbr.srbiau.ac.ir/article_2493.html
- McCormick, B. & Hughes, G. (1984). The influence of pensions on job mobility. *Journal of Public Economics*, 23 (1-2), 183-206, 1984. <https://ideas.repec.org/a/eee/pubeco/v23y1984i1-2p183-206.html>
- Metin, F. (2021). İşten ayrılma niyeti ve psikolojik güçlendirme: Bilişim çalışanları üzerine bir araştırma. [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi].
- Meyer, JP, Stanley, DJ, Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Miller, VD, Allen, M., Casey MK & Johnson, JR (2000). Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4): 626-658.
- Mobley, WH (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, pp. 237–240. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Munasinghe, L., & Sigman, K. (2004). A hobo syndrome? Mobility, wages, and job turnover. *Labour Economics*, 11, pp. 191-218. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.05.001>
- Ng, TWH, Eby, LT, Sorensen, KL, & Feldman, DC (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), pp. 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Nguyen, P. (2021). Determinants of job hopping behavior: The case of information technology sector. *International Journal of Law and Management, (Ahead of Print)*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3818661>
- Nieß, C., & Zacher, H. (2015). Openness to experience as a predictor and outcome of upward job changes into managerial and professional positions. *PLoS ONE*, 10(6), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0131115>

- Onay, M. (2013). Çalışanın iş devir hızı: yönetim için iyi veya kötü bir tutum mudur?. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2), 226-237. <https://dergipark.org.tr/pub/sobiadsbd/issue/22122/237604>
- Ones, DS, Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005). Personality at work: raising awareness and correcting misconceptions. *Human Performance*, 18(4), pp. 389–404. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_5
- Pathak, D. (2014). Job Hopping and Turnover Intentions: An empirical study. *International Journal of Research in IT & Management*, 4(7), pp. 24–40. <https://euroasiapub.org/wp-content/uploads/2016/09/3-160.pdf>
- Prati, G., & Zani, B. (2013). The relationship between psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Community Psychology*, 41(7), 851–866. <https://doi.org/10.1002/jcop.21578>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Saleem S. & Qamar, B. (2017). An investigation of the antecedents of turnover intentions and job hopping behavior: an empirical study of universities in Pakistan. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(2). 10.1108/SAJBS-05-2016-0046
- Shin, TJ (2007). The impact of structural dynamics on job mobility rates in the United States. *Social Science Research*, 36:1301-1327. <https://escholarship.org/uc/item/6112w1nW>
- Singh, P., Raj, S., & Bhandaker, A. (2012). *Millennials and the workplace: challenges for architecting the organizations of tomorrow*. SAGE Publications India Pvt., Ltd., India.
- Spreitzer, GM (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Steenackers, K., & Guerry, M. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37(3) pp. 494–510. 10.1108/IJM-09-2014-0184
- Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press
- Thomas, KW, & Velthouse, BA (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Journal*, 15(4), 666–681. <https://doi.org/10.2307/258687>
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17 (2), 183-206. <https://dergipark.org.tr/pub/yonveek/issue/13693/165728>
- Ulutaş, M. (2019). Sık iş değiştirme olgusu ve alternatif iş bulabilme algısının işgörenlerin işten ayrılma eğilimi üzerine etkisi: Bişkek yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir alan araştırması. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (4), 3470-3482. DOI: 10.33206/mjss.551149
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organisational identification: which aspects really matter. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77(2), 171–92. DOI:10.1348/096317904774202135
- Van Vianen, AEM, Feij, JA, Krausz, M., & Taris, R. (2003). Personality factors and adult attachment affecting job mobility. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(4), 253–264. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2003.00249.x>
- Veiga, JF (1981). Do managers on the move get anywhere?. *Harvard Business Review*, March-April, pp. 20-38.

- Vinson, GA, Connelly, BS & Ones DS (2007). Relationships between personality and organization switching: Implications for utility estimate. *International Journal of Selection and Assessment*. March. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00375.x>Citations: 16
- Wan-Huggins, VN, Riordan, CM & Griffeth, RW (1998). The development of longitudinal test of a model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 724-49.
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2010). Vocational interests and Big-Five traits as predictors of job instability. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 547-558. DOI:10.1016/j.jvb.2010.01.007
- Woo, SE (2011). A Study of Ghiselli's Hobo Syndrome. *Department of Psychological Sciences Faculty Publications, Paper 49*. <http://docs.lib.purdue.edu/psychpubs>
- Yadav, P. (2021). An exploratory study of job hopping practices in Indian corporate sector. *Clear International Journal of Research in Commerce & Management*, 12(1). https://www.ijrcm.org.in/article_info.php?article_id=9501
- Yazdi, AMT & Mustamil, N. (2015) Empowerment potential: Big-five personality traits and psychological empowerment. *International Business and Management* 11(3), 2015, pp. 62-69 DOI:10.3968/7938
- Zimmerman, RD (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x>

Yazar Katkı Oranı:

Birinci yazar katkı oranı %34, ikinci yazar %33, üçüncü yazarın katkı oranı %33'dür.