

Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:

AYDEMİR, C, AKDOĞAN, A.A . (2019). Psikolojik Performansın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23 (4) , 1625-1637.

Psikolojik Performansın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Ceren AYDEMİR (*)

A. Asuman AKDOĞAN (**)


Öz: Örgütlerin başarısı çalışanların fiziksel olarak gösterdikleri performansın yanı sıra onların duygu durumları ve psikolojik durumları ile de yakından ilgilidir. Çalışanların iş yaparken yaşadıkları psikolojik durumlarının toplamı olarak ifade edilen psikolojik performans kavramı, örgüt içerisindeki çalışanı birçok yönden etkileyebilmektedir. Çalışanın psikolojik performans durumunun düşük ya da yüksek olması, onun algı, tutum, niyet ve dolayısıyla davranışlarını olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Çalışanların kurumlarına yönelik olarak geliştirecekleri her olumsuz niyet ve davranışın, örgüt için yıkıcı etkilere sahip olacağı bilindiğinden, bu duruma yönelik konular üzerinde çalışılması önem arz etmektedir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı, psikolojik performansın örgüt için olumsuz etkileri olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma farklı meslek gruplarından 174 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada psikolojik performansı ölçmek için Aydemir (2017) tarafından geliştirilen “Psikolojik Performans Ölçeği”, işten ayrılma niyetini ölçmek için Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik performans boyutlarından negatif enerji, pozitif enerji ve zihinsel durumun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Kendini kontrol etme boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik performans, işten ayrılma niyeti

The Effect of Psychological Performance on Turnover Intention

Abstract: The success of organizations is closely related to the emotional and psychological states of employees as well as their physical performance. The concept of psychological performance, which is stated as the sum of the psychological status of the employees, can affect the employee in the organization in many ways. Low or high psychological performance of the employee may affect his/her perception, attitude, intention and consequently his/her behaviors positively or negatively. Since it is known that every negative intention and behavior that employees will develop for their organizations will have destructive effects for the organization, it is important to work on the issues related to this situation. The main purpose of this study is to determine the effect of psychological performance on turnover intention which has negative effects for the organization. The research was carried out with 174 people from different occupational groups. In the study, it was used “Psychological Performance Scale” developed by Aydemir (2017) to measure psychological performance, and it was used a scale developed by Cammann et al. (1979) to measure turnover intention. According to the results of the research, negative energy, positive energy and mental state have a significant effect on turnover intention. The self-control has no significant effect on turnover intention.

*) Dr. Öğr. Üyesi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü (e-posta: cseyhan@nny.edu.tr)  ORCID ID. orcid.org/0000-0002-2021-7333

**) Prof. Dr. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü (e-posta: akdogana@erciyes.edu.tr)  ORCID ID. orcid.org/0000-0001-7373-4556

Keywords: *Psychological performance, turnover intention.*

Makale Geliş Tarihi: 29.06.2019

Makale Kabul Tarihi: 18.11.2019

I.Giriş

İnsan kaynağının rekabet avantajı sağlamadaki öneminin artmasıyla birlikte, insanın etkin bir biçimde çalıştırılabilmesi için neler yapılması gerektiği ile ilgili olan ve sorunların çözülmesinde pozitif davranışların geliştirilmesi esasına dayanan pozitif psikolojinin örgüte yansımaları temsil eden pozitif örgütsel davranış akımı gündeme gelmiştir. Bu kapsamda literatüre inceleme konusu olarak farklı kavramlar girmiştir. Psikolojik performans kavramı da aynı amaçla İşletme alanında ilk defa Aydemir (2017) tarafından ele alınmış ve çalışanın işi ile ilgili herhangi bir faaliyeti gerçekleştirirken psikolojik olarak gösterdiği çaba veya işi psikolojik olarak yapabilme düzeyi olarak ifade edilmiştir. Kısaca, psikolojik performans çalışanın örgütte işini yaparken yaşadığı psikolojik durumların toplamıdır. Bu psikolojik durumların toplamı olumlu, yani çalışanın yaşadığı olumlu psikolojik durumlar daha fazla ise psikolojik performansı yüksek, olumsuz, yani çalışanın yaşadığı olumsuz psikolojik durumlar daha fazla ise psikolojik performansı düşük demektir (Aydemir, 2017; Akdoğan ve Aydemir, 2018; Aydemir ve Akdoğan, 2019). Örgütlerin ve çalışanların sosyal birer varlık olduğu düşüncesine paralel olarak çalışanların fiziksel performansları kadar, iş yaparken içinde buldukları ve zaman zaman değişebilen ruh halleri, duygusal ve psikolojik durumları yani psikolojik performansları da örgütün başarısı için önem arz etmektedir. Bu nedenle, psikolojik performans anlamak ve ölçmek örgütler açısından kritik önem arz etmektedir. Çalışanların psikolojik performansları bireysel veya örgütsel birçok faktörü etkileyebilmektedir. Bu çalışmada, psikolojik performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenecektir. Yüksek psikolojik performansın örgüt ortamında yaşanan olumsuzluklardan biri olan işten ayrılma niyetini azaltacağı düşüncesi araştırmanın esasını oluşturmuştur.

Bu çalışmanın amacı, psikolojik performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda, çalışmada öncelikle psikolojik performans ve işten ayrılma niyeti ile ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmiş; daha sonra psikolojik performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenerek, bulgular, sonuçlar ve öneriler belirtilmiştir.

II. Psikolojik Performans

Psikolojik performans kavramı daha önce Spor Bilimleri alanında sporcuların zihinsel becerilerinin ortaya konması anlamında kullanılmıştır. Loehr J.E. (1986) tarafından geliştirilen Psikolojik Performans Envanteri sporcunun zihinsel becerilerinin profilini ortaya çıkarmıştır. Bu da antrenör ve sporculara, zihinsel dayanıklılık ve zaafın farkında olma imkanı tanımıştır. Buna göre, kişi kendisini ve limitlerini ne kadar iyi bilirse, bu limitlerin üzerine o kadar kolay, uygun ve daha donanımlı olarak ulaşacaktır (Loehr, 1986: 10). Buradan hareketle, psikolojik performans kavramının İşletme alanına çok uygun olduğu düşünülerek kavram yeniden tanımlanmış ve

çalışanların örgüt ortamında psikolojik performanslarını ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir (Aydemir, 2017; Akdoğan ve Aydemir, 2018; Aydemir ve Akdoğan, 2019).

Günlük hayatta olduğu gibi örgüt ortamında da bireylerin duyguları değişiklik gösterebilmektedir. Bireyler çalışma süreleri içerisinde kişisel veya örgütsel bir takım faktörlere bağlı olarak farklı ruh halleri içinde faaliyetlerini devam ettirebilmektedirler. Bu noktadan hareketle, birey açısından sahip olunan psikolojinin iş ortamında seyrediş durumunun tümü psikolojik performans olarak adlandırılmaktadır. Diğer bir ifadeyle psikolojik performans, çalışanların bireysel iş performanslarını sergilerken büründükleri psikolojik ruh hallerinin ve duygu durumlarının toplamıdır. Psikolojik performansın yüksek olması çalışanın işini yapabilecek düzeyde psikolojisinin iyi olması durumudur. Diğer bir deyişle, psikolojik performans düzeyinin yüksek oluşu, kişinin iş hayatını her yönden olumlu etkileme özelliği taşımaktadır. Çalışanın kendini iyi hissetmesi, enerjik olması, olumlu duygulara sahip olması, yaptığı iş kapsamında kendisi ve hedefleri ile ilgili hayal ettiklerini gerçekleştirebilmesi ve duygularını kontrol edebilmesi gibi durumlar psikolojik performansının yüksek olduğunu göstermektedir. Düşük olması ise, bireyin çalışırken olumsuz duygulara sahip olması, kendini güçsüz, tükenmiş olarak algılaması, hayal ettiği hedeflere ulaşamaması ve kendini kontrol edememesini yansıtmaktadır.

Psikolojik performans negatif enerji, pozitif enerji, zihinsel durum ve kendini kontrol etme olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Aydemir, 2017; Akdoğan ve Aydemir, 2018; Aydemir ve Akdoğan, 2019). Negatif enerji, bireyin örgüt içinde iş yaparken hissettiği olumsuz duygular ile ilgiliyken pozitif enerji, negatif enerjinin tersine bireyin örgüt içinde iş yaparken hissettiği olumlu duyguları ifade etmektedir. Zihinsel durum, yaptığı iş kapsamında kendisi ve hedefleri ile ilgili hayal ettiklerini gerçekleştirip gerçekleştirememesi ile ilgilidir. Kendini kontrol etme ise, bireyin duygularını kontrol etme, düzenleme, değişen durumlara uyum sağlama ile ilgili özellikleridir.

Psikolojik performans ve alt boyutlarının hem örgütte çalışan birey üzerinde hem de genel olarak örgüt üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri vardır (Aydemir, 2017; Akdoğan ve Aydemir, 2018). Negatif enerji ile çalışan birey, yaşadığı stres, gerginlik, endişe ve öfke gibi olumsuz durumları yaptığı işe yansıtacak bu durum hem bireyin performansını düşürecek hem de örgütü birçok yönden olumsuz olarak etkileyecektir. Negatif enerjinin aksine pozitif enerji, birey ve örgüt için olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bireyin olumlu bir bakış açısına sahip olması, kendine güvenmesi, kararlı olması onun gerçekleştirdiği faaliyetlerin verimliliğini artıracak; bu da örgüt açısından pozitif çıktılar elde edilmesini sağlayacaktır. Zihinsel durum boyutu ile ilgili olarak, bireyin kendisi ve işi ile ilgili hayal ettiklerini gerçekleştirmesi kişisel tatmin ve iş tatmini sağlayacak; bu da yine örgüt düzeyinde birçok faktörü olumlu yönden etkileyecektir. Son olarak, kendini kontrol edebilen birey negatif enerjinin olumsuzluklarını da nispeten azaltabileceği için örgüte pozitif anlamda katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla psikolojik performans ve alt boyutları hem örgütte çalışan birey hem de genel anlamda örgüt için önem arz etmektedir.

III. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, işletmeler için önem arz eden örgütsel sorunların başında gelmektedir; çünkü niyet davranışa dönüşürse işten ayrılan çalışanın yerine yeni birisinin alınması, işin öğretilmesi, işe ve çevreye alışma süreci gibi birçok faktör işletmelere fazladan maliyet oluşturmaktadır (Güçer vd., 2017). Ayrıca bir çalışanın işten ayrılmasının, örgütteki diğer iş görenler arasındaki sosyal etkileşimin ve iletişimin bozulmasına, endişe ve gerginliğin ortaya çıkmasına ve yeni gelecek olan kişiyle uyum sorunları yaşanmasına neden olacağı belirtilmektedir (Polat ve Meydan, 2010: 153; Şahin, 2011: 277). Bu yüzden işletmenin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etmesi ile bağlantılı olarak çalışanın işletme içinde kalarak faaliyetlerini sürdürmeye devam etmesini sağlamak yöneticilerin ve örgütlerin en önemli görevlerinin başında gelmektedir.

İşten ayrılma niyeti kavramı, ilk olarak çalışanın işe karşı olumsuz tutumları ve işvereni kendi isteğiyle terk etme kararına bağlı olarak ortaya çıkmış (Mobley, 1977) ve bireylerin, kendi istekleriyle, çalıştıkları örgütten ayrılmaya yönelik geliştirdikleri bilinçli tutum ve davranışlarının ifadesi olarak tanımlanmıştır (Mobley, 1977; Mobley vd., 1978; Mobley vd., 1979.) Benzer şekilde işten ayrılma niyeti, bir iş görenin yakın gelecekte örgütten ayrılma isteğiyle ilgili düşüncesi olarak da tanımlanmaktadır (Long vd., 2012: 576). Rusbult ve diğerlerine (1988) göre işten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir (Rusbult ve diğerleri, 1988). Tepper ve diğerlerine (2009) göre işten ayrılma niyeti, çalışanın sürekli olarak işini bırakma düşüncesinde olması veya alternatif iş olanaklarına yönelmesi olasılığını ifade etmektedir. Kısaca işten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılmaya yönelik duygu ve düşünceleridir şeklinde de ifade edilebilir.

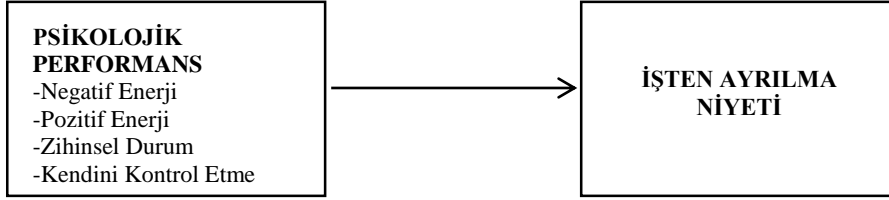
Çalışanın işten ayrılma niyeti geliştirdikten sonra, işten ayrılan kadar geçen süre veya ayrılmaya bile ayrılma niyeti ile çalışması hem örgüt, hem iş arkadaşları hem de kendisi için zararlı bir husustur. İşten ayrılma niyeti gelişen çalışan daha öncesinde çeşitli sebeplerle katıldığı bazı olumsuz iş süreçlerine karşı daha duyarsız olacak ve hem yöneticilerine karşı hem de iş arkadaşlarına karşı daha sorumsuz davranarak örgüte olumsuz etkisi olacaktır (Şevik, 2019: 105). Çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen işe veya örgüte karşı duyulan memnuniyet derecesi, yükselme fırsatları, performans, ödenen ücret, bağlılık gibi iş ile ilgili faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, görev süresi, yetenek, zekâ, davranış gibi bireysel faktörler veya işsizlik oranı, istihdam algılamaları gibi dışsal faktörler olabilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). Bir çalışanın işten ayrılmaya niyet etmesi ya da işten ayrılma düşüncesinde olması her zaman işinden ayrılması ile sonuçlanmasa da işten ayrılma davranışı konusunda bir sinyal olarak kabul edilebilmektedir (Lee ve Mowday, 1987). Dolayısıyla örgütlerde, hem niyetin davranışa dönüşmesini engellemek hem de niyeti ortadan kaldırmak için yöneticilerin işten ayrılmayı etkileyen unsurları belirleyerek bu konuda önlem almaları gerekmektedir. Bu doğrultuda, işten ayrılma niyetini büyük ölçüde etkileyeceği düşünülen psikolojik performansın işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkilerin belirlenmesi bu araştırma ve literatür açısından kritik önem taşımaktadır.

IV. Araştırmanın Yöntemi

A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, psikolojik performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda psikolojik performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi psikolojik performansın alt boyutları itibarıyla incelenmiştir.

B. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli doğrultusunda test edilecek hipotezlere aşağıda yer verilmiştir:

H_{1a}: Negatif enerjinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Pozitif enerjinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Zihinsel durumun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}: Kendini kontrol etmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

C. Evren ve Örneklem

Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen farklı meslek gruplarından (yönetici, banka çalışanı, akademisyen, öğretmen, memur vb.) 174 kişi ile gerçekleştirilmiştir. 174 adet anket formundan 6 tanesi uygun doldurulmadığı tespit edildiği için analize dahil edilmemiş, kalan 168 adet anket formundan elde edilen verilerle işlem yapılmıştır.

D. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anketler elektronik posta ile gönderilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde psikolojik performans ve işten ayrılma niyetine ilişkin ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmada 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum)

Araştırmada psikolojik performans ölçmek için Aydemir (2017) tarafından geliştirilen “Psikolojik Performans Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 17 ifade ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. İlk 7* ifade negatif enerji boyutuna, 8-9-10-11. ifadeler pozitif enerji boyutuna, 12-13-14. ifadeler zihinsel durum boyutuna, 15-16-17. ifadeler ise kendini kontrol etme boyutuna aittir. “İş yaparken öfkemi kontrol edemem.”, “İş yaparken çok endişeli olurum.” ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. (*bu ifadeler ters puanlanmıştır). Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,911$ olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlardan negatif enerjinin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,853$, pozitif enerjinin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,809$, zihinsel durumun Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,923$ ve kendini kontrol etmenin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,976$ olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre ölçek dört boyutlu olup, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,873 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %74,05’tir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına (Tablo 4) göre, elde edilen değerler dört boyutlu yapıyı doğrulamaktadır.

İşten ayrılma niyetini ölçmek için Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 3 ifadeden oluşmaktadır. “Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.” İfadesi ölçekte yer alan ifadelerden biridir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,979$ olarak hesaplanmıştır. Ölçek, açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre tek boyutlu olup, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,768 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %96,05’tir.

E. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi SPSS istatistiksel paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacına da uygun olacak şekilde değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş; frekans analizi, güvenilirlik analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

V. Araştırmanın Bulguları

A. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Çalışmada demografik özellikler ile ilgili bulgular (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi) Tablo 1’de verilmiştir. Buna göre, birbirine yakın olmakla birlikte katılımcıların çoğu (%50,6) erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%41,1) 26-35 yaş aralığındadır. Medeni durum açısından bakıldığında, evli katılımcıların çoğunlukta (%72,6) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, katılımcıların büyük çoğunluğu (%69) lisans seviyesinde eğitim düzeyine sahiptir.

Örnekleme farklı meslek gruplarından oluştuğu için tabloda sınıflandırma yapılmamıştır ancak katılımcıların büyük çoğunluğunun işletmelerde orta ve üst düzeyde çalışan yöneticilerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%	Medeni durum	n	%
Kadın	83	49,4	Bekâr	45	26,8
Erkek	85	50,6	Evli	122	72,6
Toplam	168	100	Toplam	167	100
Yaş	n	%	Eğitim düzeyi	n	%
17-25	20	11,9	Lise	1	0,6
26-35	69	41,1	Ön lisans	19	11,3
36-45	59	35,1	Lisans	116	69,0
46-55	18	10,7	Lisansüstü	32	19,0
56 yaş ve üzeri	2	1,2	Toplam	168	100
Toplam	168	100			

B. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma modelinde yer alan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, korelasyon değerleri Tablo 2’de, çarpıklık-basıklık değerleri Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	ss	1	2	3	4	5
1.Psikolojik Performans	3,757	0,728					
2.Negatif Enerji	2,240	0,854	-,854**				
3.Pozitif Enerji	3,949	0,762	,807**	-,599**			
4.Zihinsel Durum	3,968	0,935	,794**	-,539**	,707**		
5.Kendini Kontrol Etme	3,283	1,324	,651**	-,314**	,346**	,414**	
6.İşten Ayrılma Niyeti	2,073	1,119	-,646**	,592**	-,601**	-,570**	-,258**

**p<0,01

Tablo 2’ye göre örneklemin psikolojik performans değişkenindeki ortalama değeri 3,757 olarak hesaplanmıştır. Psikolojik performans boyutlarından en yüksek ortalama zihinsel durum alt boyutuna, en düşük ortalama ise negatif enerji boyutuna aittir. İşten ayrılma niyeti değişkeninin ortalama değeri 2,073 olarak hesaplanmıştır. Araştırma

değişkenleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon değerlerine bakıldığında, değişkenler arasında güçlü düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik performans ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur ($r=-0,646$, $p<0,01$). Psikolojik performans boyutlarından negatif enerji ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ($r=0,592$, $p<0,01$), pozitif enerji ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ($r=-0,601$, $p<0,01$), zihinsel durum ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ($r=-0,570$, $p<0,01$) ve kendini kontrol etme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ($r=-0,258$, $p<0,01$) ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmanın örneklemini dikkate alındığında, psikolojik performans arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı, alt boyutlar kapsamında özellikle negatif enerji arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı belirlenmiştir.

Tablo 3. Çarpıklık-Basıklık Değerleri (Normal Dağılım Tablosu)

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
1.Psikolojik Performans	-,963	,772
2.Negatif Enerji	,421	-,476
3.Pozitif Enerji	-,795	,963
4.Zihinsel Durum	-1,899	,763
5.Kendini Kontrol Etme	-,337	-1,193
6.İşten Ayrılma Niyeti	,853	-,365

Ortalama ve standart sapma değerlerinin yanı sıra veri setindeki gözlemlerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını anlamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İstatistik literatüründe sonuçların yansız ve doğru tahminlerde bulunabilmesi için ise çarpıklık değerlerinin ± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 değer aralığında olması gerektirdiği ifade edilmektedir (Bollen, 1989: 266-267). Buna göre, Tablo 3 incelendiğinde tüm değişkenler için çarpıklık ve basıklık değerlerinin de istenilen aralıklarda hesaplandığı görülmektedir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

Ölçek/Model	CMIN/DF	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI
Psikolojik Performans	1,420	0,050	0,906	0,871	0,979	0,934
Psikolojik Performans-İşten Ayrılma Niyeti (Model)	1,439	0,051	0,889	0,851	0,978	0,933

Psikolojik performans ölçeğinin ve bir bütün olarak modelin geçerliliğini test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizine ait uyum iyiliği indeksleri Tablo 4'te yer almaktadır. Buna göre ölçek ve model için uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum

(CMIN/DF, RMSEA, CFI) ve kabul edilebilir uyum (GFI, AGFI, NFI) düzeyinde olduğu görülmektedir.

C. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular

Tablo 5'te psikolojik performansın alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gösteren çoklu regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre, F değeri 35,843 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,684 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,468 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, işten ayrılma niyetindeki değişimin %46,8'i psikolojik performansın alt boyutları ile açıklanmaktadır. Psikolojik performansın alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2=0,468$; $F=35,843$). Alt boyutlar arasında, işten ayrılma niyetini en yüksek düzeyde açıklayan boyut negatif enerjidir ($B=0,426$; $p<0,05$).

Negatif enerji alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı 0,426 olup anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır ($B=0,426$; $p<0,05$). Buna göre H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir. Pozitif enerji alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı -0,378 olup anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,004$ olarak hesaplanmıştır ($B=-0,378$; $p<0,05$). Dolayısıyla H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. Zihinsel durum alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı -0,268 olup anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,009$ olarak hesaplanmıştır ($B=-0,268$; $p<0,05$). Buna göre H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir. Kendini kontrol etme alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($B=0,022$). Dolayısıyla H_{1d} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik Performansın Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	Tolerans Değeri	VIF
Sabit	3,601	,593		6,071	,000		
Negatif Enerji	,426*	,096	,325	4,439	,000	,608	1,644
Pozitif Enerji	-,378*	,128	-,257	-2,961	,004	,432	2,313
Zihinsel Durum	-,268*	,102	,224	-2,635	,009	,453	2,207
Kendini Kontrol Etme	,022	,054	,026	,026	,683	,815	1,226

R= 0,684; R²=0,468; Düzenlenmiş R²=0,455; F=35,843; *p<0,05

Durbin Watson=2,240

(Bağımlı değişken: İşten Ayrılma Niyeti)

VI. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, psikolojik performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi psikolojik performansın alt boyutları itibarıyla incelenmiştir. Buna göre, psikolojik performansın alt boyutlarından kendini kontrol etme hariç diğerlerinin (negatif enerji, pozitif enerji, zihinsel durum) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik performans ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki bulunmuş olup, alt boyutlardan negatif enerji ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki, pozitif enerji, zihinsel durum ve kendini kontrol etme boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan sonuçların anlamlı olduğu düşünülmektedir. Psikolojik performansı yüksek olan yani yaşadığı olumlu durumlar daha fazla olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olması beklenen bir sonuçtur. İş yaparken kendini iyi hisseden, olumsuz duygulara kapılmayan, hedeflerini gerçekleştiren ve duygularını düzenleyebilen yani psikolojik performansı yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyetleri düşük olacaktır. İş yaparken olumsuz duygu ve düşüncelere kapılan, hayal ettiği hedeflere ulaşamayan istediği gibi çalışamayan ve karışan duygularını düzenleyemeyen yani psikolojik performansı düşük olan bireylerin işten ayrılma niyeti yüksek olacaktır.

Psikolojik performansın yeni bir kavram olması araştırma modelini özgün kılmakla birlikte araştırma sonuçlarını literatür ile kıyaslamaya imkan vermemektedir. Fakat işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda pozitif kavramlarla işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki, negatif kavramlarla işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Putri ve Setainan, 2019; Lacap, 2019; Ramya ve Subramanian, 2018; Kundu ve Gaba, 2018; Cole ve Bruch, 2006; Harris ve Cameron, 2005; Dick vd., 2004; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Onay ve Kılıcı, 2011; Çekmecelioğlu, 2006; Polat ve Meydan, 2010; Güçer vd., 2017). İlişkiler kapsamında ortaya çıkan bu araştırmanın sonuçları, diğer çalışmalarla uyumludur.

Çalışma, örnekleme dahil edilen katılımcılardan anket formunu doldurmayı kabul edip, eksiksiz bir şekilde tamamlayanlarla sınırlı kalmıştır. Araştırma farklı meslek grupları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekte, tek bir meslek grubu üzerinde daha fazla örneklem ile çalışma yapılabilir. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünün değişip değişmeyeceğini test etmek için modele bir aracı değişken eklenebilir. Psikolojik performans, kişilik, duygusal zekâ, liderlik gibi konular ile ilişkilendirilerek incelenebilir. Bununla birlikte araştırma anket yönteminin yanı sıra mülakat yöntemi ile de desteklenebilir.

Kaynaklar

- Akdoğan, A ve C. Aydemir. (2018). “İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 1993-2012.
- Aydemir, C. (2017). *İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydemir, C. ve A. Akdoğan. (2019). Psikolojik Performans: Ölçek Geliştirme Çalışması. *27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 18-20 Nisan 2019*, (ss. 1013-1022).
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Cammann, C., M. Fichman, D. Jenkins ve J. Klesh. (1979). *Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Cole, M.S. ve H. Bruch. (2006). “Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and Their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?”. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 585-605.
- Cotton, J. L. ve J.M. Tuttle. (1986). “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”. *The Academy of Management Review*, 11 (1), 55-70.
- Çarıkcı, İ.H. ve Ö. Çelikkol. (2009). “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Dick, R.V. C.O., J. Stellmacher, U. Wagner, O. Ahlswede, C. Grubba vd. (2004). “Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction”. *British Journal of Management*, 15, 351-360.
- Güçer, E., E. Pelit, Ş.A. Demirdağ ve Y. Keleş. (2017). “Sosyal Kaytarmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 14-36.
- Harris, G.E. ve J.E. Cameron. (2005). “Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being”. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37, 159-169.

- Kundu, S.C. ve N. Gaba. (2018). "Work-family conflict and intention to quit: the mediating role of emotional dissonance". *International Journal of Business and Globalisation (IJBG)*, 21(4), 2018.
- Lacap, J.P.G. (2019). "The mediating effect of employee engagement on the relationship of transformational leadership and intention to quit: Evidence from local colleges in pampang, Philippines". *Asia-Pacific Social Science Review*, 19(1), 33-48.
- Lee, T.W. ve R.T. Mowday. (1987). "Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover". *Academy of Management Journal*, 30, 721-743.
- Loehr J. E. 1986. *Mental Toughness Training for Sports Achieving Athletic Excellence*. New York: The Stephen Grene Press.
- Long, C.S., L.Y. Thean, W. Khairuzzaman, W. Ismail, A. Jusoh. (2012). "Leadership Styles and Employees' Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College". *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575-581.
- Mobley, W.H. (1977). "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W.H., R.W. Griffeth, H.H. Hand ve B.M. Meglino. (1979). "Review and conceptual analysis of the employee turnover process". *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Mobley, W.H., S.O. Horner ve A.T. Hollingsworth. (1978). "An evaluation of precursors of hospital employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Onay, M. ve S. Kılıcı. (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Polat, M. ve C.H. Meydan. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Putri, W.H. ve A.R. Setianan. (2019). "Job enrichment, organizational commitment, and intention to quit: The mediating role of employee engagement". *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 518-526.
- Ramya, K. ve S. Subramanian. (2018). "An empirical analysis of employees job satisfaction and intention to quit". *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 9(9), 233-238.
- Rusbult, C.E., F. Dan, R. Glen ve M.G. Arch. (1988). "Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction". *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Şahin, F. (2011). "Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.

Şevik, Ü. (2019). *Algılanan Örgütsel Politika ile Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.

Tepper, B.J., J.C. Carr, D.M. Breaux, S. Geider, C. Hu ve W. Hua. (2009). “Abusive Supervision, Intentions To Quit, And Employees’ Workplace Deviance: A Power/Dependence Analysis”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 156-167.