

ÇALIŞANIN İŞ DEVİR HIZI: YÖNETİM İÇİN İYİ VEYA KÖTÜ BİR TUTUM MUDUR?

Prof.Dr. Meltem ONAY

Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu

E-posta: meltemonay@gmail.com

Özet

Bu çalışma, literatürde “Ghiselli'nin Aylaklık Sendromu= Ghiselli's Hobo Syndrome” olarak bilenen kavramsal ve operasyonel tutarsızlıkları açıklamaya yöneliktir. Bu çalışmada , aylaklık sendromunun karakteristik özelliklerini tanımlanmaya çalışılacaktır. Diğer yandan, sık görülen iş değiştirme davranışı ile bu tür davranışın pozitif bir tutum olabileceği de açıklanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler : Aylaklık sendromu, Kişi merkezlilik, Latent Class Analizi, Çalışan iş devir hızı

Alan Tanımı: İnsan Kaynakları (İşletme ve Yönetim)

EMPLOYEE TURNOVER: GOOD OR BAD A SITUATION FOR MANAGEMENT ?

Abstract

This study attempts to clarify conceptual and operational inconsistencies in the literature around “Ghiselli's hobo syndrome.” This paper propose that defining characteristics of hobo syndrome should include both the exhibition of frequent job movement behavior and positive attitudes about such behavior.

Keywords: *Hobo syndrome, Person-centered, Latent class analysis, Turnover*

JEL Code: MO, M12, 015

1.GİRİŞ

Bu çalışma Ghiselli'nin Hobo=Aylaklık Sendrom ile ilgili literatürdeki kavramsal ve işlevsel tutarsızlıklarını açıklamaya çalışacaktır. Araştırmamızda, Hobo Sendromu'nun özelliğini, hem iş değiştirme davranışı hem de bununla ilgili olumlu tutumlar olarak göstermeye çalışılmıştır. Hobo Sendromu; sık iş değiştirme fenomeninden ayrı bir tutumdur (Kariyer hareketliliği; protean=çok yönlü ve sınırsız kariyer gibi kariyer türlerini de içinde barındırmaktadır)

Cluster analizi yöntemiyle aynı araştırma Amerika'da Sang Eun Woo tarafından 944 işçi üzerine yapılmıştır ve sadece çok küçük bir grubun hobo karakteristiği gösterdiği ortaya çıkmıştır (N=42). Aynı zamanda, bu araştırmada da olduğu gibi hobo sendromunun kişisel özellikler ile mi yoksa iş ile mi ilgili çıktılar olduğu araştırılmaya çalışılmıştır.

Amerika'da Woo tarafından yapılan araştırmada, -deneyime açık olan insanların daha çok hobo sendromu göstermiş oldukları tespit edilmiştir. Bu kişiler için klasik bir ifade olan -maymun iştahlı- ifadesini kullanmak sakıncalıdır çünkü bu sendrom ile aralarında bağlantı kurmak oldukça yanlış olacaktır.

Hobo sendromu olan kişilerin, bu araştırma sonucunda aynı zamanda çalıştıkları iş ile ilgili daha az olumlu görüş bildirmeye eğilimli oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanarak, yapılan araştırmada bu konular detaylı bir şekilde tartışılmaya çalışılacaktır.

2. ARAŞTIRMAYLA İLGİLİ LİTERATÜR TARAMASI

Hobo Sendromu, periyodik dürtü- bir işten bir başka işe geçme dürtüsü olarak tanımlanabilir. Bu hareket etme isteği, organize bir sonuçla (mantıkla) olmamaktadır. Tamamen bir takım dalgalanan dürtülere benzemektedir. Bu davranış şekli, genellikle kuşların göç sırasındaki tutumlarına ve davranışlarına benzemektedir (Woo,2011:461;Ghiselli,1974:81;Gould,1979:209;Katerberg ve vd,1979:317;Becton ve vd,2011:448).

Bir iş değiştiren kişiler, iş değiştirme nedenleri ile ilgili olarak kendilerine bir takım kabul edilebilir açıklamalar bulabilirler, fakat bunlar dikkatli incelenirse pek de akla uygun gelmemektedir. Gerçek şudur ki; bir yerde bir yıl kaldıktan sonra içlerindeki isteğin kuvvetine ve zamanın gelmesine bağlı olarak, kişi başka bir işe geçmektedir (London ve Klimoski,1975:293;Shin,2007:1301;McCormick ve Hughes,1984:183).

Ghiselli'nin hobo sendromu, 1930'lardaki Büyük Ekonomik Resesyon/Kriz döneminde, işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde bile, bazı kişilerin gönüllü ya da istekli olarak işten ayrıldıklarını göstermektedir. Bu tabiki, yüksek işten çıkarılmaların yüksek olduğu günümüz iş hayatı için de geçerlidir.

Amerikan Çalışma Bakanlığı'nın en son yapmış oldukları istatistiklere göre Ekim 2010 yılında 2 milyona yakın kişinin iş yerlerinden kendi istekleri ile ayrıldıklarını açıklamıştır (Bureau of Labor Statisticts- U.S.Department of Labor, Aralık,2010). Bu neredeyse %49'e yakın bir orandır. Bu nedenle bu fenomen, iş değiştirenlerin kişilik özellikleri nedeniyle mi işten ayrılmış olduklarını görme açısından araştırmayı gerekli kılmaktadır. Yani durumsal ve organizasyonel faktörlerin dışında bu özellik, kişilik yapısıyla ilgili olabilir mi?

Geçmişteki tartışmalar, bu sık iş değiştirme ile ilgili nedeni, kişisel faktörlere bağlamıştır (Lam ve vd,2012,129;Peres ve Sanz,2005:531;Khatri ve vd: 1999;Munasinghe ve Sigman,2004:191) Bazı araştırmalar, kişinin geçmişteki iş bırakma sayısının, gelecekteki iş değişikliği ile ilişkili olduğunu iddia etmiştir.Bazıları kişisel özelliklerin, iş değişikliğini nasıl etkilediğini araştırmıştır. Bazı araştırmalar hobo sendromu terimini, kişisel farklılıkların varlığı ile açıklamıştır.

Hobo sendromunun ne olduğu, çalışanların davranışlarını nasıl etkilediği, çalışanlar arasında hobo kültürüne sahip kaç kişinin olduğu, bu kişilerin ne tür tutum ve davranış değişiklikleri gösterdikleri halen tam olarak açık değildir. Bu konuda yapılan açıklamalar ve çalışmalar da oldukça yetersizdir. Açık bir tanımlama olmadan da, bu sendromun özelliklerini ve sonuçlarını anlamak kolay

olmayacaktır (Judge ve Wantanabe,1995:211; Munasinghe ve Sigman,2004; Allen ve vd,2005:191; Boudreau ve vd,2008:25).

Bu çalışmanın amacı bu nedenle, yeni bir konsept olarak hobo sendromunu kavramsallaştırarak anlamaya çalışmaktır. Bu nedenle bu makale bir yandan yapılan analiz sonuçları açıklanmaya çalışılırken diğer yandan Hobo Sendromunu açıklayan üç evreden bahsedilecektir.

2.1. Hobo Sendrom= Aylaklık Sendromu Evreleri

Birinci evre, hobo sendromunu kavramsal olarak yani teorik olarak açıklamaya çalışmaktadır. İkinci evrede, yapılan araştırma sonuçlarına yönelik detaylar açıklanmakta, üçüncü evrede ise, hobo sendromu olan kişilerin, kişilik ve iş yerleriyle ilgili tutumları hakkında bilgi verirken, diğer çalışan kişilerden ne tür farklılıklar gösterdikleri açıklanmaya çalışılacaktır (Boswell ve vd,1996:882;Judge ve Watanabe,1995:212;Owen ve Schoenfeldt,1979:569).

2.1.1. I.Evre

Hobo sendromuna sahip kişiler kimlerdir; bu kişilerin hobo=aylak olmalarına neden olan faktörler nelerdir? Ghiselli'ye göre hobo sendromu, bir çalışanın bir yerden bir yere hareket eğilimini göstermektedir. Bu nedenle araştırmacılar, bu sendromu işi terk etme davranışının tekrarlanması olarak tanımlamaktadırlar. Buna göre geçmişteki araştırmalar, hobo sendromunun geçerliliğini kişinin geçmişteki iş bırakma hikayesinin gelecekteki işi terk etme davranışının bir göstergesi olacağını savunmaktadırlar. Bu durumda, -geçmişteki davranışın gelecekteki davranışın tahminidir- denilebilir. Bu gerçeğe dayanarak mantıklı bir açıklama yapılabilir. Sık sık işini değiştiren kişi, şu andaki işini değiştirecektir kuralını açıklar (Feldman ve Ng,2007:350;Hall,2004:10).

Judge ve Watanabe (1955) Hobo sendromuna yönelik yapılan çalışmalar içinde onaylanan, kabul edilen bir çalışmadır. Ancak, bu çalışmada şunu ortaya koymak gerekir ki, hobo sendromunun geçerliliği için, geçmişteki hareketlilik ile gelecekteki hareketlilik gerçek bir delil olmamalıdır. Geçmişten dolayı geleceği tahmin etmek yararlı olabilir ancak hobo sendromu için geçerli olmayabilir. Bir insan bu kadar iş değiştirmeye iten ne olabilir? Bu kişilerin bulguları yanıltıcıdır.

Munasinghe ve Sigman (2004), National Longitudinal Surveys of Youth (NLSY) çalışmasında; insanın gerçekteki hareketliliği, geçmişteki hareketliliğinden tahmin edilebileceğini ve bunu söylemek için de daha çok açıklama gerektiğini söylemişler. Eğer hobo sendromunun etkileri, geçmiş ve gelecek olarak iki ayrı fenomen olarak kabul ediliyorsa, bu doğru olabilir.

Dahası, terk edilen işlerin sayısının, bir hobo sendromunu açıklamak içinde yetersiz olduğu düşünülebilir. Daha önceden iş hareketliliği bir hobo sendromu olabilir ama yine de bu hoboları, diğer çalışanlardan ayırt eden bir özellik değildir.

Hobo sendromu yanında iş değiştirmeye ilgili farklı nedenler vardır. Örneğin; kariyer hareketliliği (sınırsız ve çok yönlü kariyer) bu faktörlerden biridir (Briscoe ve Hall,2006:41;DeFillippi ve Arthur,1994:307;Forrier ve vd,2009:739). Bu durumda kişilerin özellikleri dikkat edilirse, bu üç kariyer hareketliliği (çeşitliliği) kişinin motivasyonu ve yeteneğini etkilemektedir. Bu kariyer hareketliliği ile hobo sendromu arasındaki fark, kişinin psikolojik durumundan kaynaklanmaktadır (Zimmerman,2008:309). Bu araştırma sonuçlarına göre yeterli ödeme yapılmadığı için, ya da ailelesel nedenlerden dolayı hobo grubuna giren kişilerin iş değiştirmiş oldukları göz önüne alındığında onları haklı görmek mümkün olabilir.

Aslında gerçek şu, insanların hobo sendromuna sahip kişilerin iş değiştirme nedenleri arasında -gezme-dolaşma arzusu- ve tamamen hareket etme arzusu bulunmaktadır. Kariyer nedeniyle değil, özellikle terk etme eylemi tercihi nedeniyle hobolar, dağın diğer tarafında ne olduğunu merak ettikleri için iş değiştirmekten hoşlanmaktadırlar (Dougherty ve vd,1993:535;Maertz ve Campion,1998:667;Sullivan and Arthur,2006:19).

Kişisel özellikler (dışa dönüklük, nevroitiklik, negatif ve pozitif duygusallık gibi) sadece hobo sendromunu tanımlayan faktörler değildir. Daha çok deneyime açık olma gibi kişisel özellik ya da -maymun iştahlılık- gibi kavramlar, hobo sendromuna daha çok uymaktadır ve bunlar Hobo sendromunu açıklamada kullanılmaktadır (Maertz ve Griffeth,2004:667).

Yapılan araştırmada genellikle hobo sendromu'nun sadece bir davranış şekli olmadığı önerilmektedir (yani; davranış göstergesiyle hobo sendromu gösterilemez). Sık sık iş değiştirme davranışı ve bu davranışa karşı olumlu tutum, hobo sendromunun önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bundan ne sonuç çıkar? Hoboyu tanımlayan özellikler muhakkak olumlu tutumlar (inançlar ve duygular) içermelidir. Sık iş değiştirmeye ilgili olumlu tutumlar, bir yerde çok fazla kaldığında negatif tutum sergilemektedir. Bu oldukça ilginçtir çünkü, hobo sendromuna sahip kişilerin sık sık iş değiştirirken pozitif tutum sergilemiş olsalar da negatif tutumda gösterdiklerini açıklamaktadır.

2.1.2. II.Evre

Bu bölümde hobo sendromunun teorik yapısına bağlı olarak gerçekten böyle bir şey var mı sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Hobo sendromu ya değişken ya da kişi-merkezli perspektiften ele alınmaktadır. Değişken perspektiften bakıldığında; hobo sendromu –gizli- bir değişkendir. Burada kişisel farklılıklar dikkate alınmaktadır. Kişi-merkezli yaklaşımda ise; kişisel özellikler dikkate alınmaktadır. Bugünkü çalışmalar, genellikle hobo sendromunu açıklarken değişken perspektiften bakarak konuyu açıklamaya çalışmaktadır. Aslında herkeste değişik derecede, hobo sendromu bulunmaktadır. Kişi-merkezli perspektifte, hobo sendromuna sahip olan kişilerin tek olma özelliği vardır (yani, bu kişiler diğer çalışanlardan farklıdır).

Hipotez 1a: Hobo profili, farklı bir sınıf olarak ortaya çıkmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI,YÖNTEMİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın amacı; çalışan gruplar arasında gönüllü olarak işten ayrılan kişilerin yani hobo sendromu gösteren kişilerin bulunmasına yönelik bir araştırmadır. Bu amaca ulaşmak için Manisa'sa ve İzmir'de elektronik ve elektrik alanında faaliyette bulunan dört fabrikada bir anket çalışması yapılmıştır. Ankete başlamadan önce fabrikada görevli İnsan Kaynakları uzmanları ile bağlantı kurulmuş, onların kontrollerinde fabrikadaki bütün mavi yakalı personele ulaşılmıştır. Tercih edilen işletmeler tamamen kolayda örneklem grubu içinde, araştırma yapılmasını kabul eden işletmelerden oluşmaktadır. Manisa ve İzmir'de

faaliyet gösteren dört işletmenin elektronik ve elektrik alanında faaliyette bulunması tesadüftür. Ancak bu özellikle sektör hakkında yorumda bulunmamız açısından yararlı olacaktır.

Araştırmanın anket formunu oluşturan değişkenler arasında;

-Kişilik özellikleri ve iş deneyimini ölçmek için Goldberg'in ve vd (2006) tarafından geliştirilen 10 soru,

-Katılanların iş tutumlarını ölçmek için Maertz ve Campion (2004) ve Maertz ve Griffeth (2004) tarafından geliştirilen 3 soru

-Katılanların iş değiştirme kararlarına yönelik MAW tarafından geliştirilen 7 soru sorulmuştur.

Toplamda bütün değişkenler dikkate alındığında; araştırmanın temeli 5 ana kriteri dikkate alarak belirlenmiştir. Bunlar şu şekilde açıklanabilir:

1.Affective forces (Etkin güçler) : Contractual Forces'un iki değişkeni; Obligation (sözleşmeyle gelen zorluklar) ve Violations (İhlaller); Calculative forces (Hesaplanabilir etkenler) ve Alternative Forces (Alternatif etkenler)

2.Behavioral Forces (Davranışsal etkenler): Üç temel değişkeni; tangible costs of living (yaşamla ilgili maliyetler), behavioral inertia (Davranışsal atalet/durgunluk), physhological costs (Psikolojik maliyet)

3.Normative Forces (Normatif/kuralcı etkenler): İki temel değişkeni; family (aile) ve friends (atkadaşlar)

4.Constituent Forces: sub-affective (ortak etken), sub-continuance (kalıcılık, süreklilik), sub-normative (kuralcı), co-affective (ortak etken),co-continuance (müşterek),co-normative

5.Kişilik özellikleri: İki temel değişkeni; impulsivity (dürtüsel) ve imagination /openness (açıklık)

4.ARAŞTIRMALARININ BULGULARI

Araştırmaya katılan kişilerin Hobo (Aylaklık) Sendromu'na sahip olma durumlarına yönelik sonuçların ortalamalaması sonucu değiştiriyor mu diye yapılan t testi sonucunda faktörlerden çoğunun ortalamasının Hobo olan ve olmayan gruplar için istatistiksel anlamlı farklar gösterdiği görülmektedir.

Ayrıca araştırmada, Forward-Ward metodu kullanılarak lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Sonuç model altı adımda bulunmuştur. Modele ait doğru sınıflandırma yüzdeleri 1. Küme (Hobo olmayanlar) için %62,3 , 2. Küme (Hobo olanlar) için %74,5 , tümü için %69 dur ve yeterlidir. Modeldeki değişkenler ve katsayıları Tablo 1'de görülmektedir.

Faktörlerin modele giriş sıraları şöyledir: Affective (ortak etken), co_affective, violations (İhlaller), sub_normative 8Kurallar), Behavioral inertia (davranışsal atalet), obligations (sözleşmeyle gelen zorluklar). Tablodan da görüleceği üzere Affective , behavior (ortak etken) ve co_affective faktörlerinin katsayıları negatiftir ve pozitif katsayılardan daha büyük değerlidir. Bu da bir kişinin bu faktörlerden aldığı puan arttıkça Hobo olma olasılığının azaldığını ve negatif etkilerin daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Araştırmanın Değişkenleri ile İlgili t-testi Sonuçları

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 6 Affective	-,542	,097	31,260	1	,000	,581
Obligations	,267	,098	7,509	1	,006	1,307
Violations	,237	,071	11,081	1	,001	1,267

Behavior	-,308	,089	12,088	1	,001	,735
sub_normative	,219	,081	7,320	1	,007	1,245
co_affective	-,375	,091	17,035	1	,000	,687
Constant	2,423	,485	25,000	1	,000	11,278

Hobo olan ve olmayan kümelerin belirlenebilmesi için two-step cluster analizi yapılmış ve 2 küme oluşturması için sabit küme sayılı metot kullanılmıştır. Elde edilen kümelere göre tüm kişiler durumlarına en uygun kümeye atanmışlardır. Kümelere ait istatistikler ve tablolar incelendiğinde, birinci kümenin Hobo olmayanları, ikinci kümenin ise Hobo olanları gösterdiği görülmektedir. Hobo olanlar toplam katılımcıların %55,2'sini oluşturmaktadır. Kümelerin ayrışmasında en etkili olan soru “iş değiştirmek pozitif bir durumdur” değişkeniyken, bu soruyu “iş değiştirmek iyi bir alışkanlıktır” değişkeni izlemektedir. Gönüllü olarak iş değiştirme sayısı, Hobo olup olmamayı belirleyici bir değişken olarak istatistiksel anlamlı bulunmamıştır. Bu durum incelendiğinde iki olasılık ortaya çıkmaktadır. Birincisi cevaplayıcıların bu soruya cevap vermeye çekinmeleri ve gerçekçi değerleri ankete yansıtmamış olmalarıdır. İkinci olasılık ise işsizliğin oldukça büyük bir sorun olduğu ülkemizde Hobo özellikleri gösteren fakat sadece parasal nedenlerden dolayı sıkça iş değiştirememiş olan kişilerin bulunmasıdır.

Demografik değişkenlerin Hobo olup olmama ile ilişkisi incelendiğinde; Yaş, medeni durum, eğitim ve çalışma hayatında geçirilen süre değişkenlerinin Hobo sendromuyla istatistiksel anlamlı ilişki gösterdiği görülmüştür.

5.ARAŞTIRMANIN SONUCU VE ÖNERİLER

Bu çalışma Ghiselli'nin ve Woo'nun yapmış olduğu araştırmanın bir devamı devamı olup işyerlerinde hobo sendromuna sahip kişilerin bulunmasına yöneliktir. Bu makalede, hobo sendromunun tanımı yapılmış, yapılan araştırma ile de hobo sendromuna sahip kişilerin özelliklerini tanımlayan bir grubun, popülasyonda farklı bir grup olup-olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Hobo sendromu çalışanın gönüllü olarak işten ayrılma isteği olması nedeniyle bir fenomen olarak tanımlanabilir. Bu nedenle de, bu konuda bir yorumda bulunmak için organizasyonun belirli çıktılarına bakmak gerekir (örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti, iş devir hızı vb).

Yapılan araştırma sonuçları bize gösteriyor ki:

Bu çalışmanın gelecek araştırmalar için de çeşitli görüşler ortaya koyacağı düşünülmektedir. Gelecekte yapılan çalışmalarda şunu sağlayacaktır:

Hobo sendromuna sahip kişilerin iş değiştirmelerinde organizasyonel ve durumsal faktörlerin dışında kişisel etkenlerin de önemli olduğunu göstermektedir. Ghiselli'nin orijinal tanımına göre sık iş değiştirenler, belli ön yargılara sahip olabilirler. Bu makalede bu tanımdan yola çıkarak hobo sendromunun kişinin isteğine bağlı bir tutum olduğu gösterilmeye çalışılmıştır..

Ayrıca çok önemli bir konu; gerçek hobolar ile yalancı hobolar arasındaki farklılığın ne olduğunun tam olarak anlaşılmasıdır. Bir kaç kere iş değiştirip bunun için olumlu tutum göstermeyen kişiler için genellikle -yalancı hobo- ifadesini kullanmak doğru olacaktır.

Bu araştırma kişinin karakteristik özelliğinin yani -değişikliğe, tecrübeye açık olma- nın, hobo sendromunu açıklamada önemli olduğunu bir kez daha vurgulamaktadır. Kısacası hayatta yeni fırsatlara açık olan insanlar sık sık diğerlerinden farklı olarak iş değiştirerek, bunun hakkında olumlu iş tutumu sergileyerek kariyer planlarında hobo özelliğini göstermektedirler. Bunun yanında veriler göstermektedir ki, maymun iştahlı olma (fevri davranan kişilerin) ile hobo sendromlu olma arasında farklılık bulunmaktadır.

Bu çalışmada, Hobo sendromuna sahip bireylerin son çalıştıkları yerde bu özelliğın onların kendi deneyimlerine bu davranış şeklinin ne şekilde yansıdığı

kontrol edilmeye çalışılmıştır. Bilindiği gibi, hobo sendromuna sahip kişilerin, daha az olumlu görüşleri olduğu içinde, iş değiştirmektedirler. Hobo sendromuna sahip kişiler, şu andaki işleri konusunda, işlerine daha az bağlı ve tatminkar değillerdir.

Bu çalışmalardaki bulgular başarılı bir şekilde kariyer yapmak isteyenler üzerine, güzel bir etki yapacaktır. Bu problemlerle ilgilenen şirketler, özellikle bu konuda ciddi anketler düzenlemekte ve bu kişilere kaç defa iş değiştirdikleri ile bu konuda ne düşündüklerini sormaktadırlar. Buradaki maksat hoboları bulmak böylelikle bu gruba giren kişilerin işletme içindeki yerlerini değiştirerek onların iş yerinde kalmalarını sağlamaya çalışmaktadırlar.

KAYNAKÇA

- Allen, D. G., Weeks, K. P., Moffitt, K. R. (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: 980-990.
- Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A., Bretz, R. D. (2001). "Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers", *Personnel Psychology*, 54: 25-50.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2006). "The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications", *Journal of Vocational Behavior*, 69: 4-18.
- Becton, J.C ve Judge, T.A. (2011). "Is the past prologu efor some more than others? The Hobo Syndrome and Job Complexity", *Journal of Vocational Behavior*, 79:448-460.
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. *Journal of Applied Psychology*, 90, 882-892.
- DeFillippi, R. J., Arthur, M. B. (1994). "The boundaryless career: A competency-based perspective", *Journal of Organizational Behavior*, 15: 307-324.
- Dickter, D. N., Roznowski, M., Harrison, D. A. (1996). "Temporal tempering: An event history analysis of the process of voluntary turnover", *Journal of Applied Psychology*, 81:705-716.
- Dougherty, T. W., Dreher, G. F., Whitely, B. (1993). "The MBA as careerist: An analysis of early career job change", *Journal of Management*, 19: 535-548.
- Feldman, D. C., Ng, T. W. H. (2007). "Careers: Mobility, embeddedness, and success", *Journal of Management*, 33: 350-377.
- Forrier, A., Sels, L., Stynen, D. (2009). "Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82:, 739-759.
- Ghiselli, E. E. (1974). "Some perspectives for industrial psychology", *American Psychologist*, 80: 80-87.

- Gould,A.(1979). “Age,Job Complexity, Satisfaction and Performance”, *Journal of Vocational Behavior*,14:209-223.
- Hall, D. T. (2004). “The protean career: A quarter-century journey”, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1–13.
- Judge, T. A., Watanabe, S. (1995). “Is the past prologue? A test of Ghiselli's hobo syndrome”, *Journal of Management*, 21, 211–229.
- Judge,T.A., Watanabe,S. ()” A test of Ghiselli's Hobo Syndrome”<http://digitalcommons.ilr.Cornell.edu/cahrswp>.
- Kateberg,R.Jr.,Hom,P.W.,Hulin,C.L.(1979).”Effects of Job Complexity on The Reaction of Part-Time Employees”,*Organizational Behavior and Human Performance*,24:317-332.
- Khatri, N. (). “Employee Turnover: Bad Attitude or Poor Management”**
- London,M.,Klimoski,R.J.(1975).”Self-esteem and Job Complexity as Moderators of Performance and Satisfaction”,*Journal of Vocational Behavior*, 6:293-304.
- Lam,S.S.K. ve Ng.T.W.H.,Feldman,D.C. (2012).”The relationship between external job mobility and salary attainment across career stages”,*Journal of Vocational Behavior*, 80:129-136.
- Munasinghe, L., Sigman, K. (2004). “A hobo syndrome? Mobility, wages, and job turnover”, *Labour Economics*, 11: 191–218.
- Maertz, C. P., Jr., Griffeth, R. W. (2004). “Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research”, *Journal of Management*, 30: 667–683.
- Munasinghe,L.;Sigman,K.(2004).”A Hobo Syndrome? Mobility, Wages and Job Turnover”, *Labour Economics*, 11:191-218.
- Maertz, C. P., Jr., Griffeth, R. W. (2004). “Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research”, *Journal of Management*, 30: 667–683.
- Maertz, C. P., Campion, M. A. (1998). “25 years of voluntary turnover research: A review and critique”. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, Vol. 13 (pp. 49–83). Chichester, England: Wiley.
- Owens, W. A., Schoenfeldt, L. F. (1979). “Toward a classification of persons”, *Journal of Applied Psychology*, 65: 569–607.
- Perez,J.I.G., Sanz,Y.R. (2005). “Wage Changes Through Job Mobility in Europe: A Multiomial Endogenous Switching Approach”, *Labour Economics*,12:531-555.
- Sullivan, S. E., Arthur, M. B. (2006). “The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility”, *Journal of Vocational Behavior*, 69: 19–29.
- Shin,T.J. (2007). “The Impact of Structural Dynamics on Job Mobility Rtes in The United States”,*Social Science Research*, 36:1301-1327.
- Zimmerman, R. D. (2008). “Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model”, *Personnel Psychology*, 61: 309–348.
- Woo,S.E. (2011). “A Study of Ghiselli's Hobo Syndrome”, *Journal of Vocational Behavior*,79:461-469.