

Aslan, A. (2021). Çalışanların İş Becerikliliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt-Uyumunun Aracı Rolü. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), s. 1-21.

ÇALIŞANLARIN İŞ BECERİKLİLİĞİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BİREY-ÖRGÜT-UYUMUNUN ARACI ROLÜ

The Mediator Role of Person-Organization-Fit in the Relationship between Employees's Job Crafting and Intention to Leave

Ayşe ASLAN¹

ÖZET

Mevcut araştırmanın amacı, çalışanların iş becerikliliği ile işten ayrılma niyetleri arasında kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü incelemektir. Bu doğrultuda, çalışanların iş becerikliliğinin ve kişi-örgüt uyumunun; işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin test edilmesinin yanı sıra, çalışanların iş becerikliliğinin, kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi de incelenecektir. Araştırma evrenine Şırnak ilinde görev yapan kamu ve özel sektör çalışanları dahil edilmiştir. Anket yöntemiyle 429 adet veri elde edilmiştir. Sonuçlara göre, çalışanların iş becerikliliği kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde etkilerken, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilememektedir. Benzer şekilde, kişi-örgüt uyumun da işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilememektedir. Bunlara ek olarak, iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun kısmi aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında işletme yöneticilerine, kişi-örgüt uyumunu arttırmada ve işten ayrılma niyeti gibi örgütler açısından olumsuz sonuçların iyileştirilmesinde, olumlu örgütsel ve bireysel iş sonuçlarının pekiştirilmesinde önemli rol üstlenen ve en önemlisi rekabet avantajı kazanılmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilen iş becerikliliği davranışlarını çalışanlarının sergilemeleri yönünde teşvik etmeleri önerilebilir. Yöneticilere sunulan diğer bir önemli önerisi ise örgütlerinde destekleyici örgüt kültürünü benimsemeleridir. İleride yapılacak çalışmalarda, iş becerikliliği kavramının olası sonuçlarının daha derinlemesine incelenebilmesi için iş becerikliliği kavramının bireysel ve örgütsel sonuçlarının bireysel, durumsal, örgütsel ve motivasyonel faktörleri dikkate alacak şekilde incelenmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: İş becerikliliği, Kişi-Örgüt-Uyumu, İşten Ayrılma Niyeti, Aracı Değişken Etkisi

ABSTRACT

The aim of the present study is to investigate the mediating role of person-organization-fit in the relationships between employee's job crafting and intention to leave. In this direction, the effect of employee's job crafting behaviors and person-organization-fit on their intention to leave will be tested, as well as, the effect of employee's job crafting behaviors on the person-organization fit will be examined. Public and private sector employees working in Şırnak, were included in the research population. 429 data were obtained with the questionnaire method on a voluntary basis. According to the results, while

¹ Arş. Gör. Dr., Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0001-5742-8938, ayseaslan@sirnak.edu.tr

the job crafting positively affects person-organization-fit, it negatively affects the intention to leave. Similarly, person-organization-fit negatively affects intention to leave. In addition, it has been determined that person-organization-fit has a partial mediating effect on the relationship between job crafting and turnover intention. Within the scope of this research, some suggestions can be given to managers to encourage their employees to exhibit job crafting behaviors, which play an important role in increasing person-organization-fit, improving negative results for organizations such as intention to leave, reinforcing positive organizational and personal outcomes and most importantly, which is considered as an important factor in gaining competitive advantage. Another important suggestion given to the managers is to adopt a supportive organizational culture in their organizations. In future studies, it may be suggested to examine the individual and organizational consequences of job crafting, taking into account individual, situational, organizational and motivational factors in order to examine the possible consequences of the concept of job crafting in more depth.

Keywords: Job Crafting, Person-Organization-Fit, Intention to Leave, Mediator Effect

GİRİŞ

Örgütler, sürekli değişen iş dünyasında hayatta kalmak ve ilerlemek için yoğun rekabet baskısı altındadır. Bu gerekçeyle örgütler, çalışanlarının enerjik, işlerine adanmış olmalarını ve işlerine tam anlamıyla ilgilenmelerine her zamankinden daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Çünkü insan kaynaklarının kalitesi, özellikle belirsiz çalışma ortamlarında, örgütlerin başarısı için hayati öneme sahiptir (Lu, Wang, Lu, Du & Bakker, 2014: 142). Bu bağlamda, çalışanların iş ortamlarını değiştirdikleri proaktif bir davranış olan iş becerikliliği kavramı (Demerouti, Bakker & Halbesleben, 2015: 457) örgütlerin rekabet avantajı sağlamalarında önemli bir davranış olarak (Fatmawati, Sidin & Muhammad, 2021: 216) karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, örgütlerin değişen koşullara, durumlara adapte olmalarının ve rakiplerine göre rekabet üstünlüğü sağlamalarının, örgüt ve çalışanları arasındaki oluşturulacak özel bir etkileşime ve uyuma bağlı (Eşitti, 2017: 1) olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, çalışanların işten ayrılma gibi bir niyetlerinin olmaması da rekabet avantajı sağlamak ve başarılı olmak için göz önünde tutulması gereken konular arasında (Kaygın, Güllüce, Zengin & Bağcıoğlu, 2018: 197) yer almaktadır.

İş becerikliliğine ilişkin teori, insanların bireysel ihtiyaçlarını, tercihlerini ve yeteneklerini, çalışma ortamları kapsamında uyumlu hale getireceklerini öne sürmektedir (Dickson, 2020: 46). Bu kapsamda bir bireyin işi, çalıştığı örgütü, organizasyonu, çalışma grupları ve yöneticisiyle uyumu gibi önemli araştırma alanları ortaya çıkmıştır (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005: 282). Bununla birlikte, çalışanların işten ayrılmalarına ilişkin aldıkları kararlar, çalıştıkları organizasyonlar, örgütler ve kurumlar açısından geri dönüşü olmayan maliyetlere neden olduğu (Ghandi, Hejazi & Ghandi, 2017: 189) gerekçesiyle çalışanların işlerinden ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin neler olduğu sorusu birçok araştırmacının ilgi alanına girmektedir (Firth, Mellor, Moore & Loquet, 2004: 171). Örgütlerde işten ayrılma oranının, personel devir hızının düşürülmesi amacıyla çalışanların işten ayrılma niyetini olumlu veya olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahip değişkenlerin araştırılarak incelenmesi giderek daha fazla önem arz etmektedir (Turgut, Bitmiş & Sökmen, 2013: 1).

Çalışanlar tarafından başlatılan işin yeniden tasarlanmasının yani iş becerikliliğinin bireysel ve kurumsal (örgütsel) sonuçlar üzerinde olumlu etkileri (Wang, Demerouti & Bakker, 2016: 12) olduğu kadar olumsuz etkilerinin de olduğu (Roczniewska & Bakker, 2016: 1026) dile getirilmektedir. İş talepleri ve kaynakları teorisine dayandırılan mevcut araştırmada iş becerikliliğinin sonuçlarını inceleyen kavramsal bir model önerilmekte ve test edilmektedir. Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş becerikliliği ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü incelemektir. Bu doğrultuda,

çalışanların iş becerikliliğinin ve kişi-örgüt uyumunun; işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi ve çalışanların iş becerikliliğinin, kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi incelenecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Becerikliliği

İş becerikliliği kavramı nispeten yeni bir yapı olmasına karşın söz konusu kavramın kökleri iş tasarımı çalışmalarına ve işi daha çok motive eden etmenin ne olduğunu anlamaya çalışan çalışmalara kadar dayanmaktadır (Dvorak, 2014: 12). Çalışanların görevlerini veya iş özelliklerini kendi inisiyatifleri doğrultusunda değiştirdiği (Roczniewska & Bakker, 2016: 1027) iş becerikliliği kavramı, çalışanların kendi işlerini yeniden tasarlamalarına olanak sağlayan işyerindeki proaktif bir davranış (Van den Heuvel, Demerouti & Peeters, 2015: 511) olarak nitelendirilmektedir. İş becerikliliği, çalışanların motivasyonlarını ve enerji düzeylerini düzenlemek ve iş özelliklerini (başka bir deyişle iş talepleri ve kaynaklarını) şekillendirmek için kullandıkları stratejiler (Demerouti, Bakker & Halbesleben, 2015: 457) olarak da kavramsallaştırılmaktadır.

Wrzesniewski ve Dutton (2001) bakış açısına ve JD-R modeline (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007; Tims, Bakker & Derks, 2012) dayanarak tanımlaması yapılan ve işlevsel hale getirilen (Demerouti, 2014: 238) iş becerikliliği kavramına ilişkin öne sürülen bakış açılarının karşılaştırılması, yapılan tanımlamalar, amaçları, hedeflenen nokta ve türleri (Wang, Demerouti, & Bakker, 2016: 42) Tablo 1' de gösterilmiştir.

Tablo 1. İş Becerikliliğine İlişkin Bakış Açılarının Karşılaştırması

İş becerikliliği bakış açıları	Tanımlama	Amaç ve motivasyon	Hedeflenen Odak Noktası	Türleri
Wrzesniewski & Dutton (2001: 179)	“Bireylerin görevlerinde veya işlerinin ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişikliklerdir.”	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kontrolü olduğunu göstermek için ✓ Olumlu bir öz imaj yaratmak için ✓ Başkalarıyla iletişim sağlamak için 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Görev sınırları ✓ İlişkisel sınırlar ✓ Bilişsel sınırlar 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Göreve ilişkin iş becerikliliği ✓ İlişkisel iş becerikliliği ✓ Bilişsel iş becerikliliği
İş talepleri-kaynakları modeli (Tims vd., 2012: 174)	“Çalışanların iş taleplerini ve iş kaynaklarını kişisel yetenekleri ve ihtiyaçlarıyla dengelemek için yapabilecekleri değişikliklerdir.”	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kişi-iş uyumunu geliştirmek için ✓ İşe bağlılığı geliştirmek için ✓ Sağlığın bozulmasını önlemek için 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ İş talepleri ✓ İş kaynakları 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ İşin zorlayıcı olması için zorluklar arama ✓ Kaynak arama ✓ Talepleri azaltma
Not: Göreve ilişkin iş becerikliliği, iş taleplerini değiştirmek olarak ele alınabilir. İlişkisel iş becerikliliği ise iş kaynaklarını değiştirmek olarak görülebilir. JD-R bakış açısı, iş becerikliliğinin bilişsel boyutu dışındaki davranışsal bileşene odaklanmaktadır.				

1.2. Birey Örgüt Uyumu

Kişi-çevre uyumu, genel olarak, birey ve çalışma ortamı arasındaki uyumluluk olarak tanımlanmakta ve bireyin kişisel özellikleri ile çalışma ortamı uyumlu olduğunda ortaya çıkmaktadır (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005: 281). Kişi-örgüt uyumu, çoğunlukla çalışanların bireysel değerleri ile

bir örgütün kültürü arasındaki uygunluk anlamında kullanılırken birey iş uyumu ise, öncelikle bir çalışanın becerileri ve işin talepleri arasındaki uyum anlamında kullanılmaktadır (Cable & De Rue, 2002: 875).

Çalışanın iş özellikleri, çalışanın kişisel ihtiyaçları ve yetenekleriyle uyumlu olduğunda çalışanlar, büyük olasılıkla iyi bir birey-iş uyumu deneyimi yaşarlar (Tims, Derks & Bakker, 2016: 45). Edwards (1991) kişi-iş uyumuna ilişkin iki temel kavramsallaştırmayı ana hatlarıyla belirtmektedir. Birincisi talepler ile yeteneklerin uyumlu olmasıdır ve çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin, işin gerektirdiği şeylerle orantılı olmasını ifade etmektedir. Kişi-iş uyumunun ikinci türü ise, ihtiyaç ile ihtiyacın karşılanması arasındaki uyumun sağlanmasıdır ki bu uyum türü ise, çalışanların ihtiyaçları ile işe sağlamış oldukları katkıları ve hizmetleri karşılığında aldıkları ödüller (örn. ücret, yan haklar, eğitim) arasındaki uyumu ifade etmektedir (Cable & De Rue, 2002: 875) ve işin; çalışanın ihtiyaçlarını ve tercihlerini ne ölçüde karşıladığını ifade eder (Tims, Derks & Bakker, 2016: 46) ve dolayısıyla bu tür bir uyum, çalışanların ihtiyaçları, arzuları veya tercihleri; gerçekleştirdikleri işler tarafından karşılandığında ortaya çıkmaktadır (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005: 284-285).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Personel değişim oranı, bir şirkette belirli bir pozisyonda çalışan ve belirli bir süre sonra bu pozisyondan ayrılan bir çalışan (Yang, Wan & Fu, 2012: 838) ile ilgilidir. İşten ayrılma eyleminin bir ön-göstergesi olan işten ayrılma niyeti (Diktaş & Özgeldi, 2020: 12), bir bireyin yakın gelecekte çalıştığı kurumdan ayrılma olasılığı ile ilgili öznel görüşünü ifade etmektedir (Cho, Johanson & Guchait, 2009: 374; Skelton, Nattress & Dwyer, 2019: 103). İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın belirli bir süre içinde işini gönüllü olarak bırakma seçeneği (Zhang, vd., 2020: 2) olarak tanımlandığı gibi çalışanın çalıştığı organizasyondan ayrılma konusunda bilinçli ve kasıtlı bir istekliliği (Tett & Meyer, 1993: 262) veya kararı (Tuzun, 2007: 129) olarak da ifade edilmektedir.

İş görenlerin iş ortamındaki koşullarla ilgili tatminsizliği nedeniyle ortaya çıkan işten ayrılma niyeti (Seyrek & İnal, 2017: 64) üzerinde çalışanların işlerine ve/veya iş deneyimlerine yönelik tutum ve duygularının, önemli bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır (George & Zakkariya, 2018: 88). Bununla birlikte, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler arasında pek çok faktör sıralanabilir. Genel olarak bakıldığında insan kaynakları yönetimindeki (İKY) “uygunsuz işe alım süreçleri”, “uygunsuz işe yerleştirme”, “maaş, sosyal haklar ve iş fırsatlarından tatminsizlik duyma”, “işletme personelinin uygunsuz yönetimi” ve “iş stresi ve tükenmişlik” olarak belirtilen beş faktörün çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir (Yang, Wan & Fu, 2012: 838).

Bunlara ek olarak, örgüt çevresi, örgütün finansal durumu, örgütte terfi sisteminin olmaması, kazançların adil dağıtılmaması, çalışılan işin özellikleri (işin içeriği, monoton olması, özerklik sağlamaması vs.) gibi birçok unsur işten ayrılma niyetini etkileyebilir (Dalgıç & Türkoğlu, 2018: 789).

İlgili alanyazında işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan faktörleri incelemek için stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları (Kaluç, Kırılmaz & Kırılmaz, 2020); liderlik davranışı (Baltacı, Güçlü & Çeliker, 2014); lider-üye etkileşimi (Şahin, 2011); etik iklim (Tuna & Yeşiltaş, 2014); psikolojik güçlendirme (Kanbur, 2018); işyeri nezaketsizliği (Kanten, 2014); algılanan örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2004) iş tatmini (Firth vd. 2004; Arnup & Bowles, 2016); örgütsel bağlılık (Seyrek & İnal, 2017); örgütsel özdeşleşme (Polat & Meydan, 2010); işle bütünleşme (Kartal, İşler & Bilişli, 2015); işe yabancılaşma (Tuna, & Yeşiltaş, 2014); psikolojik sermaye (Erkuş & Fındıklı, 2013); psikolojik dayanıklılık (Ying vd., 2020; Zhang, 2020); örgütsel adalet (Örücü & Özafşarlıoğlu, 2013; Sarrafoğlu & Günsay, 2019); tükenmişlik (Yıldırım, Erul & Kelebek, 2014); iş stresi (Tekingündüz, Top & Seçkin,

2015); örgütsel vatandaşlık davranışı (Çelik & Çıra, 2013) iş-aile çatışması (Çarıkcı & Çelikkol, 2009); iş motivasyonu (Çakar & Ceylan, 2005); duygusal emek (Güzel, Gök & İşler, 2013); performans (Tekingündüz, Top & Seçkin, 2015); İslami yaşam tarzı (Sandıkçı, Boyraz & Mutlu, 2019) örgütsel sessizlik (Sarrafoğlu & Günsay, 2019) gibi etkenler incelenmiştir. Mevcut araştırmada, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olabilecek değişkenler olarak iş becerikliliği davranışı ve kişi-örgüt-uyumu dikkate alınacaktır.

1.4. Kavramlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Literatür Taraması

Çalışanların kendilerine özgü çıkarları ve değerleriyle uyumlu olacak şekilde, çalışma uygulamalarını şekillendirmek için kullanılan ve gayri resmî bir süreç olarak ifade edilen iş becerikliliği; (Yeşiltaş, 2021: 207) bir işin, kişinin yetenek ve ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesiyle ilgili olduğundan çalışanların kişi-iş uyumlarını arttırabilir (Lu vd., 2014: 144). İş becerikliliği; çalışanın işi ile benimsediği değerleri, bireysel ihtiyaçları ve yetenekleri daha uyumlu hale getirmekte, çalışanın içsel motivasyonunu arttırmakta ve kişi-iş uyumunu yükselterek işi çalışan açısından daha anlamlı kılmaktadır (akt: Seçkin, 2019: 893).

JD-R modeli çerçevesini kullanan Tims ve Bakker (2010), iş becerikliliği davranışı sergileyen çalışanların, yaptıkları değişikliklerin; kişi-iş uyumunu ve iş motivasyonunu iyileştirmeyi amaçladıklarını savunmaktadır (akt: Wang, Demerouti & Bakker, 2016: 14). Tims ve Bakker (2010: 18) ayrıca iş becerikliliğinin bireyler için olumlu sonuçları (kişi-iş uyumunu ve işin anlamını artırma, iş tatmini ve işe katılım düzeyini artırma gibi) beraberinde getirdiği gibi örgüt için de olumlu sonuçlara (bağlılığın artması, yüksek performans ve personel devir oranını azaltma gibi) yol açacağını önermektedir. Holcombe, (2016) iş becerikliliği ve iş tasarımı özelliklerinin, pozitif örgütsel sonuçları (içsel motivasyon, kişi-iş uyumu, uyarlanabilir performans) öngörebileceği başka bir deyişle etkileyebileceğini bulgulamıştır.

Kerse (2018) iş becerikliliği ve boyutları ile kişi-iş uyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve genel olarak iş becerikliliğinin kişi-iş uyumunu pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. Boyutlar açısından bakıldığında ise göreve ilişkin iş becerikliliği ve bilişsel iş becerikliliğinin kişi-iş uyumunu pozitif yönde etkilediğini ancak, ilişkisel iş becerikliliğinin kişi-iş uyumunu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Sözbir ve Ergeneli (2019: 3409) iş becerikliliğinin talep ve yetenek uyumsuzluğunu ortadan kaldırmaya yardım edeceğini bu sayede kişi-örgüt uyumunun artacağını ileri sürmektedir. Araştırmalarının sonucunda ise öngördükleri gibi iş becerikliliği ve kişi iş uyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve iş becerikliliğinin kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Tims, Derks ve Bakker (2016) çalışmasında iş kaynaklarını arttıran, iş taleplerini zorlayan ve engelleyici iş taleplerini azaltan çalışanların; kişi-iş uyumu düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, bireylerin iş taleplerini ve iş kaynaklarını düzenleyerek proaktif bir şekilde kişi-iş uyumunu optimize edebileceklerini ve sonuç olarak işlerini daha anlamlı bir şekilde deneyimleyebileceklerini göstermektedir (Tims, Derks & Bakker, 2016: 44). Lu ve arkadaşları (2014: 144) çalışmasında iş becerikliliği teorisi ve Yu (2009) çalışmasında genişletilen kişi-iş uyumu modelini birleştirmiştir. Böylece, bir örgütte daha iyi bir kişi-iş uyumu elde etmek için çalışma ortamındaki değişikliklere odaklanılarak iş becerikliliği davranışının önemli bir faktör olacağını önermişlerdir.

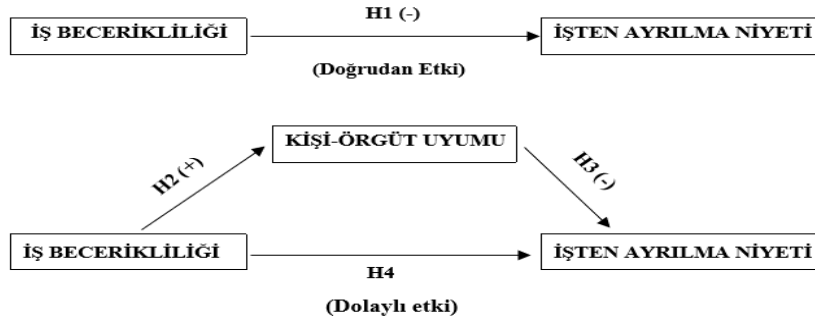
Kişi-iş uyumu ile ilgili yapılan araştırmalar ise, çalışanların kendileriyle işleri arasında daha fazla uyum olduğunu gördüklerinde, işlerinin daha anlamlı olduğunu düşünmekte, çalıştıkları organizasyonlarında ise iş performansları ve iş tatminleri artmakta, bu durum örgütlerinde kalıcı olup olmayacaklarını etkilemekte ve örgütlerinde daha fazla kalmaktadırlar (Berg vd., 2013: 14). İlgili alanyazında Dalgıç &

Türkoğlu (2018) iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ve iş becerikliliğinin çalışanların işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucu ortaya koyarken Leana Appelbaum ve Shevchuk (2009: 1183) çalışmasında iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olmadığı sonucunu paylaşmıştır. Öte yandan, Karatepe ve Eslamlou (2017) ise yapısal iş kaynaklarını arttırma, sosyal iş kaynaklarını arttırma, merak uyandırıcı talepleri arttırma boyutları ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ancak iş becerikliliğinin işten ayrılma niyetini etkilemediğini ve iş becerikliliğinin işe bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyetini azalttığı sonucunu bulmuştur. Bunlara ek olarak, kendileri ile örgütleri arasında uyum olmadığını düşünen çalışanlar ise işlerinden ayrılma niyetini benimseyeceklerdir. Nitekim, Behram ve Dinç (2014); Tugal ve Kılıç (2015); Çalışkan ve Pekkan (2019); Karamanlioğlu ve arkadaşları (2019) çalışmalarında birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Mevcut araştırmanın amacı, çalışanların iş becerikliliği ile işten ayrılma niyetleri arasında kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü incelemektir. Bu çerçevede, çalışanların iş becerikliliğinin ve kişi-örgüt uyumunun; işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi ile çalışanların iş becerikliliğinin, kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi incelenecektir. Literatüre dayanarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1' de dir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1' de görülen araştırma modeline ilişkin araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirtilmiştir:

- H1.** Çalışanların iş becerikliliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır.
- H2.** Çalışanların iş becerikliliğinin kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- H3.** Kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.
- H4.** Çalışanların iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasında kişi-örgüt uyumunun aracı değişken etkisi vardır.

2.2. Araştırma Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın saha çalışması Şırnak ilinde çalışan kamu personelleri ve özel sektör çalışanları araştırma kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda, memur, öğretmen, akademisyen, sağlık ve güvenlik personeli, banka çalışanı gibi meslek gruplarında çalışanlara önce kolayda ve kartopu örneklem yoluyla ulaşılmıştır. Araştırmaya 512 gönüllü çalışan katılmıştır. Ancak 83 anketten bazıları bütün maddeleri

aynı işaretlediğinden veya bazı soruları yanıtlamadığından analize dahil edilmemiştir. Sonuç itibarıyla 429 çalışana ilişkin veri analizlerde kullanılmıştır.

Alanyazında araştırmalarda gerekli örneklem büyüklükleri için çeşitli kıstaslar vardır. Özellikle, faktör analizi için örneklem büyüklüğünün en az 300 olması önerilmekle (Worthington & Whittaker, 2006: 817) birlikte Kline (2005) ise doğrulayıcı faktör analizi kapsamında, $N = \text{örneklem büyüklüğü}$, $q = \text{tahmin edilen parametre olmak üzere}$; $N:q$ değerlerinin 10:1 ile 20:1 aralığında olması gerektiğini önermektedir (Kline, 2005:111; Hair vd., 2010:101). Bu çalışmada elde edilen örneklem boyutu 429' dur ve araştırmadaki değişkenleri ölçmek için toplam 33 parametre kullanılmıştır. Bu çerçevede $429/33=13$ olduğu hesaplanmıştır ve gerekli şartları sağladığı görülmektedir.

Veri analizinde kullanılan 429 çalışanın %57,1'i kadın, %42,9'u erkek, %40,8'i bekar iken %59,2'si ise evli çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların, %17,7'si memur, %14'ü öğretmen, %13,5'i banka çalışanı, %12,1'i akademisyen, %11,7'si güvenlik personeli, %10,3'ü sağlık personeli ve %20,7'si ise diğer meslek gruplarında (antrenör, sportif eğitim uzmanı, garson, temizlik personeli vb.) çalışmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%41,7'si) 30-39 yaş aralığında iken, %24,7'si 30 yaşından küçük, %18,2'si 40-49 yaş aralığında ve %15,4'ü ise 50 yaşından büyük çalışanlardan oluşmaktadır. Mesleki deneyimleri incelendiğinde, %35,9 oranında çalışanın 6-10 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu, %29,1 oranında çalışanın 11-15 yıl arasında mesleki deneyimi olduğu, %23,1 oranında çalışanların 1-5 yıl arasında mesleki deneyimi olduğu ve %11,9 oranında çalışanın 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte 429 katılımcının %60, 6'sı devlet tarafından istihdam edilirken %39,4'ünün istihdamı özel sektör tarafından gerçekleştirilmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Katılımcıların iş becerikliliği, örgüt ve işiyle uyumu, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek üzere kullanılan ölçüm araçlarına ilişkin bilgiler Tablo 2' de gösterilmiştir. Katılımcıların ankete yer alan bütün ifadelerde 5'li Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Tamamen katılıyorum) kullanılmıştır. Araştırmaya ilişkin veri kesitsel zaman aralığında (01.04.2021-15.06.2021) toplanmıştır.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Değişkenler	Boyutlar	Geliştirilenler ve Güvenirlik değerleri	Ölçeği kullananlar Güvenirlik değerleri	Madde-Boyut
İş Becerikliliği	Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	Tims, Bakker & Derks (2012) $\alpha = 0,82$	Kerse (2019a); Kerse (2019b) $\alpha = 0,798$ $\alpha = 0,792$	5 madde
	Engelleyici İş Taleplerini Azaltma	Tims, Bakker & Derks (2012) $\alpha = 0,79$	Kerse (2019a); Kerse (2019b) $\alpha = 0,734$ $\alpha = 0,705$	6 madde
	Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	Tims, Bakker & Derks (2012) $\alpha = 0,77$	Kerse (2019a); Kerse (2019b) $\alpha = 0,759$ $\alpha = 0,750$	5 madde
	Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Artırma	Tims, Bakker & Derks (2012) $\alpha = 0,75$	Kerse (2019a); Kerse (2019b) $\alpha = 0,806$ $\alpha = 0,813$	5 madde
	Genel iş becerikliliği (Bütün madde toplamı)	Tims, Bakker & Derks (2012)	Kerse(2019a); Kerse (2019b) $\alpha = 0,920$ $\alpha = 0,908$	21 madde
Kişi-Örgüt ve Kişi İş Uyumu	Kişi-Örgüt Uyumu (Değer uyumu)	Cable & De Rue, (2002) $\alpha = 0,91$ ve $\alpha = 0,92$	Behram & Dinç (2015) $\alpha = 0,899$	3 madde
	Gereksinim-Karşılama Uyumu	Cable & De Rue, (2002) $\alpha = 0,89$ ve $\alpha = 0,93$	Behram & Dinç (2015) $\alpha = 0,921$	3 madde
	Talep-Yeterlik Uyumu	Cable & De Rue (2002) $\alpha = 0,89$ ve $\alpha = 0,84$	Behram & Dinç (2015) $\alpha = 0,830$	3 madde
İşten Ayrılma Niyeti		Camman, Fichman, Jenkins & Klesh (1979) $\alpha = 0,83$	Ülbeği, Özgen & Özgen, (2014) $\alpha = 0,94$	3 madde Tek boyut

2.4. Veri Analizi ve Bulgular

Araştırmada verinin normal dağılıma uygun olup olmadığını test etmek için çarpıklık ve basıklık (Hair vd., 2010: 71) değerlerine bakılmıştır. Ölçüm araçlarının çarpıklık değeri 0,118 iken basıklık değerinin 0,235 olduğu görülmüştür. Söz konusu değerler, -1 ile +1 arasında değer aldıkları tespit edildiğinden mevcut verinin normal dağılımdan aşırı derecede sapmadığı (Çokluk, vd., 2012: 16) çıkarımı yapılabilir. Ölçeklerin güvenilirlik, keşfedici faktör, korelasyon ve regresyon analizleri SPSS 26.00 programı ile doğrulayıcı faktör analizi ise AMOS 24.00 programı kullanılarak yapılmıştır. AMOS programında değişkenler arasındaki parametre tahmininde yapısal eşitlik modellemesinde maksimum olabilirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır. Çünkü, söz konusu yöntem, en yaygın (Chou & Bentler, 1995: 38) kullanılan yöntemdir. Ölçeklerin güvenilirlik, faktör analizleri ve yapı geçerliliğine (AVE ve CR) ilişkin değerler Tablo 3’ te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçüm Araçlarının Güvenilirlik, Faktör ve Yapı Geçerliliği Analizleri

Değişken	Boyut	Madde	KF	DF	Açık.var	Cronbach Alpha	AVE	CR	Ölçek Tamamı için Kmo; X ² ; Sd; α; AVE, CR				
İş Becerikliliği	Engelleyci İş Taleplerini Azaltma	EİTA6	,869	,896					KMO=0,886 χ ² = 670,896 s.d.= 190 p=0,000 Toplam Açıklanan Varyans:%77,830 Ölçeğin 20 maddesi Alpha (α): 0,923 AVE: 0,72 CR: 0,98				
		EİTA4	,851	,926									
		EİTA3	,850	,903	%24,156	0,955	0,78	0,95					
		EİTA5	,842	,896									
		EİTA2	,839	,852									
		EİTA1	,813	,811									
	Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak	SIKA4	,887	,885									
		SIKA2	,884	,874									
		SIKA3	,874	,858	%19,361	0,919	0,71	0,92					
		SIKA5	,824	,793									
	SIKA1	,799	,793										
	Yapısal İş Kaynaklarını Arttırma	YIKA3	,837	,899									
		YIKA5	,828	,784									
		YIKA4	,799	,785	%18,117	0,899	0,67	0,91					
		YIKA2	,794	,917									
YIKA1		,699	,703										
Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Arttırmak	MUITA5	,868	,939										
	MUITA1	,859	,922										
	MUITA4	,842	,740	%16,196	0,912	0,70	0,90						
	MUITA2	,792	,724										
Gereksinim-Karşılama Uyumu	GKU1	,883	,887										
	GKU2	,861	,901					%28,751	0,935	0,83	0,94		
	GKU3	,854	,943										
Kişi-Örgüt Uyumu (Değer uyumu)	KDU1	,852	,777										
	KDU3	,846	,824	%26,503	0,846	0,65	0,85						
	KDU2	,806	,820										
Talep-Yeterlik Uyumu	TYU2	,849	,852										
	TYU1	,830	,743	%25,450	0,835	0,64	0,84						
	TYU3	,700	,792										
İşten Ayrılma Niyeti	IAN2	,937	,910										
	IAN1	,933	,875	%89,715	0,923	0,80	0,92						
	IAN3	,924	,899										

Tablo 3’ te, araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının KMO değerleri 0,762 ile 0,886 arasında değer aldığı görülmektedir. Görüldüğü üzere, KMO değerleri Leech, Barrett ve Morgan’ın (2005) önerdiği 0,50 ve 0,70 değerlerinden daha büyüktür. Bu kıstasa dayanarak, veri setinin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğu tespit edilmiştir. Barlett küresellik testine ilişkin Ki-kare değerine ilişkin anlamlılık

değeri $p=0,00<0,05$ olduğundan veri setinin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği (Çokluk vd., 2012: 219) ve değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğu ve faktör analizinin yapılabileceği (Gürbüz & Şahin, 2016: 319) sonucuna ulaşılmıştır. Keşfedici faktör analizine ilişkin maddelerin faktör 0,699 ile 0,937 arasında değişmekte ve Hair ve arkadaşları (2010: 117) tarafından belirtilen 0,50 değerinden büyük olduğu gözlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının faktör yapılarına ilişkin toplam açıklanan varyans değerleri de Hair ve arkadaşlarının (2010) önerdiği %60 değerinden büyük oldukları saptanmıştır. Bu kapsamda, araştırma modelinde yer alan değişkenlerin iyi ölçüldüğünü kabul edebiliriz (Büyüköztürk, 2002: 479). Sonuç olarak, mevcut veri setimizde, ele alınan değişkenlerin alanyazındaki orijinal ölçeklerine benzer faktör yapılarına sahip olduğu kanıtlanmıştır. Ölçeklerin hepsinde Cronbach Alpha değerlerinin 0,70'ten büyük olduğu gerekçesiyle (Hair vd., 2010: 124) ölçüm araçlarının içsel tutarlıklarının yüksek olduğu söylenebilmektedir. Ölçüm araçlarının yapı geçerliliğini tespit etmek için hesaplanan AVE ve CR değerlerinin; Hair ve arkadaşlarının (2010: 693) belirttiği ($AVE > 0.50$; $CR > 0.70$) kıstası ve Yaşlıoğlu'nun (2017: 82) dile getirdiği ($CR > AV$) kriterleri sağladığından ölçeklerin yapı geçerliliğini sağladığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizlerine yönelik model uyum indeksleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Uyum İndeksleri

Referans uyum indeksi	p	χ^2/df	IFI	TLI	CFI	GFI	RMSEA
İyi Uyum	$p > 0.05$	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.90	≤ 0.05
Kabul Edilebilir Uyum	-	$\leq 4-5$	0.94-0.90	0.94-0.90	> 0.90	0.89-0.85	0.05-0.08
İş Becerikliliği Ölçeği	$P=0,000$	3,500	0,948	0,938	0,947	0,886	0,076
Kişİ-Örgüt Uyumu Ölçeği	$P=0,000$	3,114	0,980	0,970	0,980	0,961	0,070
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	$P=0,000$	-	1,000	-	1,000	1,000	-

İş Becerikliliği Ölçeği $\chi^2:560,038$ **DF:** 160 Kişİ-Örgüt Uyumu Ölçeği $\chi^2:74,726$ **DF:** 24
 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği $\chi^2:0,000$ **DF:** 0 (Minumum ki-kare değeri elde edilmiştir)

Tablo 4' te görüldüğü üzere, ölçüm modellerinden düşük Ki-kare (χ^2) değerine sahip olması, önerilen modelin toplanan veriye uygun olduğunun (Anderson & Gerbing, 1984) göstergesi olarak kabul edilmektedir. İş becerikliliği ölçeğine ilişkin uyum indekslerinden bazıları (χ^2/df ; TLI, GFI, RMSEA) kabul edilebilir değer aralığında yer alırken bazı uyum indeksleri ise (IFI ve CFI) iyi uyum göstermektedir. Benzer şekilde Kişİ-Örgüt Uyumu Ölçeğine ilişkin uyum indekslerinden χ^2/df ve RMSEA değerleri kabul edilebilir değer aralığında iken IFI, TLI, CFI, GFI değerleri ise iyi uyum göstermektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeği ise mükemmel uyum göstermektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Hair vd., 2010; Byrne, 2010). Ölçüm araçlarının literatürde belirtilen özgün faktör yapısı doğrulanmıştır. Model kapsamında incelenen değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma değerleri ve korelasyon analizi Tablo 5' te gösterilmektedir.

Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi

	Ortalama	Standart Sapma	İş Becerikliliği	Kişİ-Örgüt Uyumu	İşten Ayrılma Niyeti
İş Becerikliliği	3,90	0,69	1		
Kişİ-Örgüt Uyumu	3,82	0,86	,862**	1	
İşten Ayrılma Niyeti	2,23	1,05	-,760**	-,724**	1

P=0,01 düzeyinde anlamlıdır. N= 429

Tablo 5'te görüldüğü üzere çalışanların iş becerikliliği; işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişkiye ($r = -0,760$) sahipken kişi-örgüt uyumu ile ($r = 0,862$) pozitif bir ilişkiye sahiptir. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında ($r = -0,724$) negatif bir ilişki bulunmuştur.

2.4.1. Hipotez Testleri

İş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasında kişi-örgüt uyumunun aracı rolü olduğunu varsayan H4 hipotezini test etmek amacıyla Baron ve Kenny'e (1986) yöntemi temel alınarak analiz gerçekleştirilmiştir. Bu yaklaşıma göre aracılık testinin yapılabilmesi için bazı kriterlerin sağlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda aracılık testini yapmak için Gürbüz ve Şahin (2016: 287) aktardığı kriterler ve aşamalar aşağıda belirtilmiştir.

Belirtilen kriterleri sağlamak adına 4 aşamada aracılık etkisi incelenmiştir. 1. Adımda bağımsız değişkenin (iş becerikliliğinin), bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. 2. aşamada, bağımsız değişkenin, aracı değişken (kişi-örgüt uyumu) üzerindeki etkisi basit regresyon ile sınanmıştır. 3. aşamada, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi basit regresyon analizine tabi tutulmuştur. 4. aşamada ise bağımsız değişken ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir (Gürbüz & Şahin, 2016: 287).

1. Aşama: İş becerikliliğinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. İş Becerikliliğinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon

	Bağımsız Değişken	Std. Hata	Standardize edilmiş (β)	t	p	R ²	Düz. R ²	F	Durbin Watson
Model	İş Becerikliliği	,048	-,760	-24,127	,000	,577	,576	582,112	1,691
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: İşten Ayrılma Niyeti									

Tablo 6'da görüldüğü üzere, basit regresyon modelinin p değeri $=0,000 < 0,05$ olduğu için olduğu modelin anlamlı olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte iş becerikliliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta = -0,760$; $p = 0,000 < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı negatif bir etkinin olduğu tespit edilmiştir. İş becerikliliğinin işten ayrılma niyetinin %57,7'sını açıkladığı ($R^2 = 0,577$) görülmektedir. Bu bulguya dayanarak, "H1. Çalışanların iş becerikliliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir. Dolayısıyla aracı değişken etkisine ilişkin birinci adım sağlanmıştır.

2. Aşama: İş becerikliliğinin, kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisini test eden basit regresyon analizi Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. İş Becerikliliğinin Kişi-Örgüt Uyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon

	Bağımsız Değişken	Std. Hata	Standardize edilmiş (β)	t	p	R ²	Düz. R ²	F	Durbin Watson
Model	İş Becerikliliği	,030	,862	35,211	,000	,744	,743	1239,798	1,913
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Kişi-Örgüt Uyumu									

Tablo 7'de yer alan bulgular ışığında, basit regresyon modelinin p değeri $=0,000 < 0,05$ modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iş becerikliliğinin kişi-örgüt uyumu üzerinde ($\beta = 0,862$;

$p=0,000<0,05$) istatikselsel olarak anlamlı pozitif bir etkinin olduğu saptanmıştır. İş becerikliliğinin kişi örgüt uyumunun %74,4'ünü açıkladığı ($R^2=0,577$) ortaya konulmuştur. Bu bulguya dayanarak, “H2. Çalışanların iş becerikliliğinin kişi örgüt uyumu üzerinde pozitif etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgu da aracı değişken analizi için gerekli olan şartı sağladığını göstermektedir.

3. Aşama: Kişi-örgüt uyumunun, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test eden basit regresyon analizi Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Kişi-Örgüt Uyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi ve Basit Regresyon Analizi

	Bağımsız Değişken	Std. hata	Standardize edilmiş (β)	t	p	R ²	Düz. R ²	F	Durbin Watson
Model	Kişi-Örgüt Uyumunu	,041	-,724	-21,657	,000	,523	,522	469,040	1,928
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: İşten Ayrılma Niyeti									

Tablo 8’ de çalışanların işten ayrılma niyetlerinin %52,3’ ünün, kişi-örgüt uyumu tarafından açıklandığını ($R^2 = 0,522$) gösteren bulgu göze çarpmaktadır. Bunun yanı sıra modele ilişkin p değeri ($p = 0,000<0,05$) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Modele göre, kişi-örgüt uyumunun ($\beta = -0,724$; $p=0,000$) işten ayrılma niyeti üzerinde istatikselsel olarak anlamlı ve negatif yönde bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. “H3. Kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır” hipotezi desteklenmiştir. Başka bir deyişle modelde ele alınan aracı değişkendeki bir değişme, bağımlı değişkendeki değişmeye sebep olmaktadır. Görüldüğü üzere, aracı değişken analizine ilişkin 3. Adımda bulgular ışığında sağlanmıştır.

4. Aşama: İş becerikliliği ve kişi-örgüt uyumunun; işten ayrılma üzerindeki etkilerini test eden çoklu regresyon analizi Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolüne İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Std. Hata	Standardize edilmiş (β)	t	p	R ²	Düz. R ²	F	Tolerans Değeri	VIF	Durbin Watson
İş Becerikliliği	,092	-,529	-8,686	0,000	0,595	0,593	313,125	0,256	3,904	1,756
Kişi-Örgüt Uyumunu	,074	-,267	-4,388	0,000						
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: İşten Ayrılma Niyeti; Model p= 0,000										

Tablo 9’da yer alan bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, F değerine ilişkin p değeri ($p = 0,000<0,05$) modelin bir bütün olarak anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Durbin Watson test değerinin 1,756 olması, tolerans değerlerinin 0,1’den büyük (Mertler ve Vannatta Reinhart, 2017: 172), VIF değerlerinin ise 10’dan düşük olması, (Gürbüz ve Şahin, 2016: 273) bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon (Kalaycı, 2010: 263) başka bir ifadeyle çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, %59,5’i bağımsız değişken olarak incelenen iş becerikliliği ve kişi-örgüt uyumu tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte hem iş becerikliliğinin ($\beta = -0,529$; $p=0,000<0,05$) hem de kişi-örgüt uyumunun ($\beta = -0,267$; $p=0,000<0,05$); işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini gösteren beta katsayıları istatikselsel olarak anlamlıdır. Önemle belirtmek gerekirse, kişi-örgüt uyumu aracı değişken olarak eklendikten sonra iş becerikliliğinin ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide azalma olduğu ($\beta = -0,760$ ’tan $\rightarrow \beta = -0,529$ ’ a düşmüştür) görülmektedir. Bu bulguya

dayanarak, modelde kişi-iş uyumu aracılığıyla iş becerikliliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkinin azaldığı yorumu yapılabilmektedir. Sonuç olarak, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi olduğu belirtildiğinden (Gürbüz & Şahin, 2016: 287) mevcut araştırmada, iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık etkisi olduğu yorumu yapılabilmektedir. Ancak, son olarak aracılık modelinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için Sobel testinin anlamlılık değerinin kontrol edilmesi gerektiğinden (Gürbüz & Şahin, 2016: 292) Sobel testi yapılarak değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler özet mahiyetinde Tablo 10' da gösterilmektedir.

Tablo 10. Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Doğrudan ve Dolaylı Etkileri

		Standart hata	T veya Z	Standardize Doğrudan Etki	Standardize Dolaylı Etki	Standardize Toplam Etki	Anlamlılık değeri (p)
Kişi-Örgüt Uyumu	← İş Becerikliliği	0,030	T:35,211	0,862	-	0,862	0,000
İşten Ayrılma Niyeti	← Kişi Örgüt Uyumu	0,074	-4,388	-0,267	-	-0,267	0,000
İşten Ayrılma Niyeti	← İş Becerikliliği	Sobel S. hata 0,080	Sobel Z= 4,372	-0,529	-0,230	-0,760	0,000

İş becerikliliğinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi Sobel testi kapsamında hesaplanmıştır.
Portion of (X→Y) due to M= %30,3 (Aracı değişken vasıtasıyla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki oranı)

Tablo 10' da görüldüğü üzere, Sobel testinin hesaplanması sonucunda, modelde kurulan iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun kısmi aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ($z = -4,372$; $p = 0,000$) olduğu tespit edilmiştir. Tablo 10'da iş becerikliliğinin, işten ayrılma üzerinde toplam etkisinin $-0,760$ olduğu görülmektedir. Ancak aracı değişken modele dahil edildiğinde, iş becerikliliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki standardize edilmiş doğrudan etkisi $-0,529$; kişi-örgüt uyumu aracılığıyla standardize edilmiş dolaylı etkisi ise $-0,230$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumu, iş becerikliliği değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin bir bölümünün kişi-örgüt uyumu (aracı değişken) tarafından paylaşıldığı şeklinde yorumlayabiliriz. Bu doğrultuda, iş becerikliliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun etki oranı, %30,3 olarak hesaplanmıştır. Araştırma bulgularına dayanarak "H4. Çalışanların iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasında kişi-örgüt uyumunun aracı değişken etkisi vardır" hipotezi kısmen desteklenmiştir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çevresel değişimler ve belirsizlik karşısında örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamaları; çalışanların motivasyonuna, proaktif davranış sergilemesi, çalışanların gerçekleştirdikleri işlerini yeniden tasarlanmasına (Kerse, 2017: 284), başka bir deyişle, iş becerikliliği davranışına (Fatmawati, Sidin & Muhammad, 2021: 2016) bağlıdır. Bunlara ek olarak örgütlerin rekabet avantajı ve üstünlüğünü sürdürmede çalışanlar ve örgüt/iş arasındaki uyum (Eşitti, 2017: 1) ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin olmaması (Kaygın vd., 2018: 197) da önemle üzerinde durulması gereken mevzulardır.

İş becerikliliğinin hem bireyler için olumlu sonuçları (kişi-iş uyumunu ve işin anlamını artırma, iş tatmini ve işe katılım düzeyini artırma gibi) hem de örgütler için olumlu sonuçları (bağlılığın artması, yüksek performans ve personel devir oranını azaltma gibi) söz konusudur (Tims & Bakker, 2010: 18). Bu gerekçeyle, iş becerikliliği kavramı araştırmaya değer bir kavram olarak karşımıza çıkmakta,

çalışanlar ve çalışan örgütler için potansiyel yararları olan bir yapı (Holcombe, 2016: 24; Aslan, 2020: 181) olarak birçok araştırmaya konu olmaya devam etmektedir. Benzer şekilde, son zamanlarda, örgütsel araştırmacılar ve uygulamacılar için uyum konusu da çeşitli işyeri tutum ve davranışlarını tahmin etmek için önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir (İplik, Kilic & Yalçın, 2011: 657).

Kendi yeteneklerine ve ilgilerine göre yeni görevler belirleyebilen, üstlendiği görevleri ise ihtiyaçlarına ve yeteneklerine göre değiştirebilen çalışanlar, işlerinde kendilerini daha yetkin ve yeterli görmekte ve psikolojik açıdan kendilerini işlerine verebilmektedir (Kerse, 2017: 297). Daha önce yapılan çalışmalarda da görüldüğü üzere, çalışanların beceri ve yetenekleri, çalıştıkları iş gerekleriyle uyumlu olmadığı durumlarda çalışanların genel mutluluk seviyeleri, iş tatmini düzeyleri ve örgütsel verimliliklerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Sözber & Ergeneli, 2019: 3408). Nitekim, daha önceki araştırma sonuçları, birey-örgüt veya birey-iş arasındaki uyumun artmasıyla örgütsel ve bireysel açıdan olumlu sonuçların ortaya çıkacağını (Tugal & Kilic, 2015:195), tam tersi durumunda ise birey-örgüt veya birey-iş arasındaki uyumun azalması durumunda ise olumsuz sonuçların artacağını (Kılıç, 2010: 31) vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların değerleri ve öncelikleri çalıştıkları örgütle eşleştğinde çalışanlar daha mutlu olmakta ve o örgütte kalma olasılıkları daha da artmaktadır (Tugal & Kilic, 2015:197). Sonuç itibarıyla, birey ve örgüt/iş arasındaki uyum arttıkça, çalışanlar daha memnun, kararlı ve üretken hale gelmekte ve muhtemelen o örgütte kalmayı tercih etmektedirler (İplik, Kilic & Yalçın, 2011: 657).

Daha önce yapılan çalışmalardan esinlenerek bu çalışmada iş becerikliliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü incelenmektedir. Mevcut araştırmada iş becerikliliğinin, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz yönde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç; Dalgıç & Türkoğlu, (2018) çalışmasıyla benzer bir sonuç gösterirken Karatepe ve Eslamlou (2017) çalışmasında iş becerikliliğinin işten ayrılma niyetini etkilemediğine ilişkin paylaşılan sonuç ile Leana Appelbaum ve Shevchuk (2009: 1183) çalışmasında iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olmadığı sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

Mevcut araştırmada sonucunda, çalışanların iş becerikliliğinin, kişi-örgüt uyumu üzerinde olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Tims & Derks ve Bakker (2016), Kerse (2018) ve Sözber ve Ergeneli (2019) çalışmalarıyla benzer sonuç ortaya koymuştur. Bununla birlikte, Holcombe (2016) iş becerikliliğinin pozitif örgütsel sonuçları, özellikle kişi-iş uyumunu etkileyebileceği bulgusuyla örtüşmektedir. Aynı zamanda Lu ve arkadaşlarının (2014: 144) önerdiği, iş becerikliliğinin çalışanların kişi-iş uyumlarını artırabilir düşüncesine ampirik destek sağlamaktadır. Nitekim, Tims ve Bakker (2010), iş becerikliliği davranışı sergileyen çalışanların yaptıkları değişikliklerin, kişi-iş uyumunu artırma amacıyla yaptıklarına ilişkin görüşü savunmaktadır.

Bu çalışmada, birey-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu ampirik olarak kanıtlanmıştır. Elde edilen bu sonuç, alanyazında Behram ve Dinç (2014); Tugal ve Kılıç (2015); Çalışkan ve Pekkan (2019) ve Karamanlioğlu ve arkadaşları (2019) çalışmalarıyla aynı doğrultuda ve benzer bir sonuçtur. Bu sonuçla uyumlu bir şekilde, Berg ve arkadaşları (2013: 14) çalışanların kendileriyle işleri arasında daha fazla uyum olduğunu gördüklerinde, işlerinin daha anlamlı olduğunu düşündüklerini, örgütlerinde çalışmaya devam ettiklerini, kişi-iş uyumuna göre örgütlerinde kalıcı olup olmayacaklarına karar verdiklerini belirtmektedir. Araştırmada elde edilen bu sonuç, Berg ve arkadaşları (2014: 14) ifadesine ampirik açıdan bir kanıt niteliğindedir. Ortaya konulan bu sonuç kapsamında, çalışanların kendileri ve örgütleri arasında bir uyum olduğunu düşündükleri noktada işten ayrılma niyetlerinin azalacakları, kendileri ve örgütleri arasında bir uyumsuzluk olduğunu düşündüklerinde ise işten ayrılma niyetlerinin artacağı çıkarımı yapılabilmektedir. Bu çıkarımla benzer bir şekilde Kılıç ve Yener (2015:172) çalışmasında bireyin çalıştığı örgüt veya yaptığı iş ile arasındaki uyum düzeyi arttıkça çalışanların iş tatmini düzeyleri, örgütlerine ilişkin aidiyet düzeyleri ve

üretkenliklerinin artacağı dolayısıyla örgütte çalışmaya devam etmeye daha istekli hale gelecekleri vurgulanmaktadır. Bireylerin ihtiyaçları, işleri ve örgütleri tarafından karşılanıyorsa, başka bir deyişle bireyin ihtiyaçları ile işleri veya örgütleri uyumlu ise ortaya çıkan olumlu tutumlar, gerginliği ve işten ayrılma niyetini azaltabilir, daha yüksek performans sergilenmesine yardımcı olur ve bireysel üretkenliği ve örgütsel etkinliği arttırabilir. Bu bağlamda, birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu hem çalışanların organizasyonda kalma niyetlerini hem de ekstra rol davranışlarında bulunma derecelerini etkilediğinden önemli bir değişkendir (Iplik, Kilic & Yalçın, 2011: 657; Tugal & Kiliç, 2015: 201). Bu kapsamda, birey-örgüt ve birey-iş uyumu, iş gücü devir hızını azaltma hususunda kullanılmak üzere örgütler için faydalı araçlar (Iplik, Kilic & Yalçın, 2011: 657) olarak dikkate alınabilir.

Bu araştırmada ulaşılan bir diğer önemli sonuç ise, iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolü olduğunun ortaya konulmasıdır. Çalışanların iş becerikliliği davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin bir bölümünün, aracı değişken tarafından paylaşıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda, iş becerikliliği, kişi-örgüt uyumunu arttırarak, (kişi-örgüt-uyumu aracılığıyla) çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabilir ve çalışanların çalıştıkları örgütte, mevcut işlerinde kalıp çalışmaya devam etmelerine katkıda bulunabilir. Bu çalışmayla uyumlu bir şekilde, Karatepe ve Eslamlou (2017) araştırma modellerinde aracı değişkenler farklı olsa da çalışmalarında iş becerikliliğinin işe bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada kişi-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolü olduğuna ilişkin bulgu, Çalışkan ve Pekkan (2019) çalışmasında tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında kişi-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolü ile uyumludur.

Çalışma ortamında çalışanların iş becerikliliği davranışlarının; gereksinim/karşılama uyumsuzluğunu, talep ve yetenek uyumsuzluğunu ve kişi-değer uyumsuzluğunu ortadan kaldırmaya yardım edeceği, bu sayede kişi-örgüt uyumunu arttırabileceği, dolayısıyla çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltabileceği çıkarımı yapılabilir. İş becerikliliğinin, çalışanların işten ayrılmasıyla ilişkili bazı risklerin azaltılmasına yardımcı olabileceği (Dikson, 2020: 2) belirtilmektedir. İş becerikliliği, bir yandan çalışanların işlerini kişisel bilgi, beceri ve yeteneklerine diğer yandan ise referanslarına ve ihtiyaçlarına uygun hale getirmelerini sağlayabilir (Tims & Baker, 2010: 12). Bu sonuçlar, bireylerin iş taleplerini ve iş kaynaklarını düzenleyerek ya da çalışma ortamındaki değişikliklere odaklanılarak pro-aktif bir şekilde iş becerikliliği davranışı sergilemenin; kişi-iş uyumunu optimize etmede ve arttırmada ve sonuç olarak da işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasında çok önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Mevcut araştırma sonuçlarına dayanarak, çalışanların iş becerikliliğine ilişkin davranışlarının hem bireyler için hem de çalıştığı kurum için olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olabilecek bir yapıya sahip olduğunu söyleyebiliriz. Hem bireysel hem de örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilen (Walk & Handy, 2018: 349) iş becerikliliği olgusunun doğal olarak bireyler ve örgütler açısından olumlu (Wang vd., 2016: 12) ve olumsuz sonuçları (Roczniewska & Bakker, 2016: 1026) olduğundan hem yöneticiler hem araştırmacılar tarafından dikkate alınmalıdır. Bu araştırma kapsamında, işletme yöneticilerine, kişi-örgüt uyumunu arttırmada ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçların iyileştirilmesinde, olumlu iş sonuçlarının pekiştirilmesinde önemli rol üstlenen ve en önemlisi rekabet avantajı kazanılmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilen iş becerikliliği davranışlarını çalışanlarının sergilemeleri yönünde teşvik etmeleri ve örgütlerinde destekleyici örgüt kültürünü benimsemeleri yönünde öneriler verilebilir.

İş becerikliliği ile ilgili ileride yapılacak çalışmalarda ise Aslan (2020: 195) tarafından önerilen iş becerikliliği kavramsal model önerisinde yer alan değişkenlere ilişkin ampirik çalışmaların yapılması alan yazını değerli katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte, iş becerikliliği kavramının muhtemel sonuçlarının daha derinlemesine incelenmesi amacıyla ilgili kavramın bireysel ve örgütsel sonuçlarının bireysel, durumsal, örgütsel ve motivasyonel faktörleri dikkate alacak şekilde incelenmesi önerilebilir.

Örneğin, iş becerikliliği ve olumlu sonuçları arasında örgütsel değişim gibi örgütsel faktörlerin, değişime hazır bulunuşluk gibi bireysel faktörlerin; aracı veya düzenleyici rolünün incelenmesi alan yazına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmada zaman ve bütçe kısıtlarından kaynaklı araştırma evreninin tamamına ulaşılamaması, katılımcıların ankette yer alan sorulara sosyal beğenilirlik ya da kendini topluma kabul ettirme düşünceleri doğrultusunda yanıtlama olasılıklarının olması, araştırmanın veri setinin sadece anket aracılığıyla elde edilmesi, nitel analizler için gerekli olan görüşme veya mülakat tekniklerinin kullanılmaması, veri analizinde yalnızca nicel analiz yöntemlerinin kullanılması ve nitel analizlere yer verilmemesi, araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Bu sınırlılıklardan hareketle, ileride yapılacak çalışmalarda veri toplanma aşamasında ve veri analizlerinde nicel analiz yöntemleriyle birlikte nitel analiz metotlarının birlikte kullanılması ve örneklem sayısının artırılması yapılacak olan çalışmalara farklı bir boyut kazandıracaktır.

KAYNAKÇA

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-of-Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis. *Psychometrika*, 49(2), p. 155-173.
- Arnup, J., & Bowles, T. (2016). Should I stay or should I go? Resilience as a Protective Factor for Teachers' Intention to Leave the Teaching Profession. *Australian Journal of Education*, 60(3), p. 229-244.
- Aslan, A. (2020). Çalışanların İş Becerikliliğine İlişkin Kavramsal Bir Model Önerisi. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), s. 180-201.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), p. 309-328.
- Baltacı, F., Güçlü, C., & Çeliker, N. (2014). Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), s. 353-370.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), p. 1173-1182.
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), s. 115-124.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), s. 470-483.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming (Multivariate Applications Series)*. Third Edition, New York, London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), p. 875-884.
- Calışkan, A., & Pekkan, N. U. (2019). Sağlık Sektörü Çalışanlarında Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), p. 469-482.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Unpublished manuscript)*. University of Michigan, Ann Arbor.
- Cho, S. Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), p. 374-381.
- Chou, C. P., & Bentler, P. M. (1995). *Estimates and tests in structural equation modeling*, In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*, Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, Inc.

Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), s. 52-66.

Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), s. 153-170.

Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), s. 11-20.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. 2. baskı. Ankara: Pegem Akademi.

Dalgıç, A., & Türkoğlu, N. (2018). Otel Çalışanlarının İş Becerikliliği ve Polikronisite Eğilimlerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi. *2nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies*, s. 787-794.

Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), p. 237-247.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. (2015). Productive and Counterproductive Job Crafting: A Daily Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), p. 457-469.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), p. 499-512.

Dickson, S. M. (2020). *A Quantitative Correlational Investigation Into The Mediation Effect of Autonomy Between Job Crafting and Employee Engagement (Doctoral Dissertation)*. Grand Canyon University. Phoenix, Arizona.

Diktaş, G., & Özgeldi, M. (2020). Çalışan Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Konularında Örgütsel Sinizm ve Sosyal Zekânın Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(2), s. 11-28.

Dvorak, K. J. (2014). *The Theoretical Development and Empirical Testing of The Measure of Job Crafting (MJC) (Master's Thesis)*. Colorado State University, Fort Collins, Colorado.

Edwards, J. R. (1991). *Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 6, pp. 283-357). West Sussex, England: Wiley.

Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), s. 302-318.

Eşitti, B. (2017). Konaklama İşletmelerinde İç Girişimcilik ve Birey Örgüt Uyumunun Değerlendirilmesi. *8th. International Congress on Entrepreneurship*, Balıkesir, Turkey.

Fatmawati, E., Sidin, I., & Muhammad, L. (2021). How Does Proactive Motivation Affect Job Crafting in Mamuju Hospitals?. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 9(3), p. 216-222.

Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), p. 170-187.

George, E., & Zakkariya, K. A. (2018). Psychological Empowerment and Job Satisfaction in The Banking Sector. *Springer*.

Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A Study on The Relationship Between Resilience and Turnover intention: with an Emphasis on The Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*, 86(Special issue), p. 189-200.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güzel, F. Ö., Gök, G. A., & İşler, D. B. (2013). Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3), s. 107-123.

Hair, J. F. Jr., Black, W. C. Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Ed., New Jersey: Prentice-Hall International Inc.

Holcombe, K. J. (2016). *Theoretical Antecedents and Positive Employee Work Experiences of Job Crafting (Doctoral Dissertation)*. Colorado State University. Fort Collins, Colorado.

İplik, F. N., Kilic, K. C., & Yalcin, A. (2011). The Simultaneous Effects of Person-Organization and Person-Job Fit on Turkish Hotel Managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), p. 644-661.

Kaluç, S., Kırılmaz, S. K., & Kırılmaz, H. (2020). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), s. 4069-4098.

Kanbur, E. (2018). Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), s. 147-162.

Kanten, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), s. 11-26.

Karamanlıoğlu U., Güner G., Bahadır B. E., & Yeloğlu H.O. (2019). Kişi-Örgüt Uyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini Nasıl Bir Aracılık Rolü Üstlenir? Görgül Bir Çalışma, *BMIJ*, 7(3), s. 26-39.

Karatepe, O. M., & Eslamlou, A. (2017). Outcomes of Job Crafting Among Flight Attendants. *Journal of Air Transport Management*, 62, p. 34-43.

Kartal, H., İşler, L., & Bilişli, Y., (2015). Örgütsel Bağlılık ve İşle Bütünleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Çağrı Merkezi Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, s. 325-338.

Kaygın, E., Güllüce, A., Zengin, Y., & Bağcıoğlu, D. (2018). Otantik Liderlik Davranışının Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Enerji Sektörü Örneği. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(7), s. 197-224.

Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme ile İlişkisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), s. 283-304.

Kerse, G. (2018). The Impact of Job Crafting on Person-Job Fit: "I Am Compatible with My Work Because I Can Make Changes in My Work. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), p. 941-958.

Kerse, G. (2019a). İş Becerikliliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: İşe İlişkin Değişiklikler, Memnuniyeti Artırabilir Mi?. *İnsan ve İnsan*, 6(20), s. 205-218.

Kerse, G. (2019b). İş Becerikliliğinin İşte Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisi: İmalat Sektörü Bağlamında Bir İnceleme. *Third Sector Social Economic Review*, 54(1), s. 531-548.

Kılıç, K. C. (2010). Bireysel ve Örgütsel Değerler Arasındaki Uyumun Çalışanların İş Davranışlarına Etkileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), s. 20-35.

Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), s. 161-174.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), p. 281-342.

Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), p. 1169-1192.

Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. Second edition, Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y., & Bakker, A. B. (2014). Does Work Engagement Increase Person-Job Fit? The Role of Job Crafting and Job Insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), p. 142-152.

Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), s. 335-358.

Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), s. 97-115.

Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), s. 145-172.

Roczniowska, M., & Bakker, A. B. (2016). Who Seeks Job Resources, and Who Avoids Job Demands? The Link Between Dark Personality Traits and Job Crafting. *The Journal of Psychology*, 150(8), p. 1026-1045.

Sandıkçı, M., Boyraz, M., & Mutlu, A. S. (2019). İslami Yaşam Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar Termal Otelleri Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), s. 254-268.

Sarrafoğlu, G. B., & Günsay, M. M. (2019). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 15(2), s. 85-97.

Seçkin, Ş. N. (2019). İç Denetim Odağı, İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), s. 889-903.

Seyrek, İ. H., & İnal, O. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), s. 43-62.

Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2019). Predicting Manufacturing Employee Turnover Intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), p. 101-117.

Sözber, S., & Ergeneli, A. (2019). Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin ve Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması ile İlişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), s. 3404-3420.

Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), s. 277-288.

Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), s. 39-64.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), p. 259-293.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job Crafting: Towards A New Model of Individual Job Redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36 (2), p. 1-9.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and Validation of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), p. 173-186.

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job Crafting and Its Relationships with Person-Job Fit and Meaningfulness: A Three-Wave Study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, p. 44-53.

Tugal, F. N., & Kilic, K. C. (2015). Person-Organization Fit: It's Relationships with Job Attitudes and Behaviors of Turkish Academicians. *International Review of Management and Marketing*, 5(4), p. 195-202.

Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), s. 105-117.

Turgut, H., Bitmiş, G., & Sökmen, A. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Kamu Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *11. İşletmecilik Kongresi*, s. 258-260.

Tuzun, I. K. (2007). Antecedents of Turnover Intention Toward a Service Provider. *The Business Review*, 8(2), p. 128-135.

Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M., & Özgen, H. (2014). Türkiye'de İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Uyarlaması: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), s. 1-12.

Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The Job Crafting İntervention: Effects on Job Resources, Self-Efficacy, and Affective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), p. 511-532.

Walk, M., & Handy, F. (2018). Job Crafting as Reaction to Organizational Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), p. 349-370.

Wang, H., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2016). *A Review af Job Crafting Research: The Role of Leader Behaviors in Cultivating Successful Job Crafters*. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds.), Proactivity at work (Series in Organization and Management). Routledge.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting A Job: Revisioning Employees As Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), p. 179–201.

Yang, J. T., Wan, C. S., & Fu, Y. J. (2012). Qualitative Examination of Employee Turnover and Retention Strategies in İnternational Tourist Hotels in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), p. 837-848.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulatoryı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel sayı), s. 74-85.

Yeşiltaş, M. D. (2021). İş Becerikliliğinin İş-Aile Yaşam Çatışması ile İlişkisinde Rol Belirsizliğinin Rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), s. 206-219.

Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), s. 34-44.

Ying, L. Y., Ramoo, V., Ling, L. W., Nahasaram, S. T., Lei, C. P., Leong, L. K., & Danaee, M. (2020). Nursing Practice Environment, Resilience, and Intention to Leave Among Critical Care Nurses. *Nursing in Critical Care*. p. 1–9.

Yu, K. Y. T. (2009). Affective Influences in Person–Environment Fit Theory: Exploring The Role of Affect as Both Cause and Outcome of P–E Fit. *Journal of Applied Psychology*, 94, p. 1210–1226.

Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The Influence of Job Satisfaction, Resilience and Work Engagement on Turnover Intention Among Village Doctors in China: A Cross-Sectional Study. *BMC Health Services Research*, 20(283), p. 1-11.