



İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSININ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ELEŞTİREL DÜŞÜNCENİN ARACI ROLÜ *

THE INTERMEDIARY ROLE OF CRITICAL THINKING IN THE IMPACT OF JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE ON INTENT TO LEFT

Rahime Özlem BAYSAL¹, Yahya FİDAN²

1. Bağımsız Araştırmacı,
rozlem.baysal@istanbulticaret.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-8301-6301>
2. Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi,
yfidan@ticaret.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-5012-3629>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
08.08.2022

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
03.09.2022

DOI
10.20875/makusobed.1159239

* Bu çalışma İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Yahya FİDAN danışmanlığında yürütülen doktora tezinden üretilmiştir.

Öz

Bu çalışmanın amacı banka ve finans sektörü çalışanlarında iş tatmini ve iş performansının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde eleştirel düşüncenin aracı rolünün tespit edilmesidir. Araştırmaya bankacılık ve finans sektöründe görev yapan 1.267 kişi katılmıştır. Çalışma anket esasına dayalı kesitsel bir araştırmadır. Ankette demografik sorular ile birlikte Eleştirel Düşünce Ölçeği, İş Performansı Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Anketi ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ankette, katılımcılara mail aracılığı ile gönderilen Google formları kullanılmıştır. Veri toplama süreci yaklaşık 9 ay sürmüş ve 15.05.2021'de tamamlanmıştır. Her bir IP adresinden bir başvuru kabul edilecek şekilde Google formlardan toplanan anket sayısı 1.316'dır. Uç değer ihtiva eden anketler elenerek, çalışmada toplam 1.267 anket sonucu kullanılmıştır. Çalışmada anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, banka ve finans sektörü çalışanlarında beyaz yakalı işgörenlerin iş performanslarını kendilerinin değerlendirmeleri istendiğinde objektif davranmaktan uzak oldukları gözlenmiştir. Ayrıca iş tatmininin, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolünün olduğu da tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eleştirel Düşünce, İş Performans, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti.

Abstract

The aim of this study is to determine the mediating role of critical thinking in the effect of job satisfaction and job performance on the intention to leave the job in banking and finance sector employees. 1,267 people working in banking and finance sector participated in the research. The study is a cross-sectional research based on a questionnaire. Critical Thinking Scale, Job Performance Scale, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire and Intention to Leave Scales was used in the questionnaire together with demographic questions. In the survey, Google forms which were sent to the participants with e-mail was used. The data gathering process took approximately 9 months and was completed on 15.05.2021. From the Google forms 1,316 surveys were gathered with one application accepted from each IP address. Questionnaires including outliers were eliminated and a total of 1,267 questionnaire results was used. Significant results were obtained in the study. According to the results of the research, it has been observed that white-collar employees working in banking and finance sector are far from being objective when asked to evaluate their job performances themselves. In addition, it has been concluded that job satisfaction is effective on the intention to leave the job. Besides, it has been determined that critical thinking has a mediating role in the effect of job satisfaction on the intention to leave the job.

Keywords: Critical Thinking, Job Performance, Job Satisfaction, Intention to Leave.

Bu makaleye atf yapmak için:

Baysal, R. Ö. ve Fidan, Y.. (2022). İş tatmini ve iş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde eleştirel düşüncenin aracı rolü. *MAKU SOBED*, (36), 137-156. <https://doi.org/10.20875/makusobed.1159239>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Studies show that many different factors are effective on the decision of employees to leave their job. However, especially in the studies which are conducted in our country, the subject is held one –dimensionally.

In this study, emphasizing the concepts, job satisfaction and job performance which are effective on job turnover intention, it has been investigated if critical thinking has a mediating role on turnover intentions of employees in banking and finance sector.

The number of studies on critical thinking is extremely limited and seems that they focus on certain areas. The studies about critical thinking are especially made in the field of education and health; whereas there are no desired level of studies in the fields of business administration, management organization, industrial relations, human resources management. By this study, it is aimed to contribute to the deficiency in the literature by including critical thinking as a mediator variable in the model.

Methodology

1,267 people working in banking and finance sector participated in this research. The research is a cross-sectional research based on a questionnaire. Critical Thinking Scale, Job Performance Scale, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire and Intention to Leave the Job Scales was used in the questionnaire together with demographic questions. In the survey, Google forms which were sent to the participants with e-mail was used. The data gathering process took approximately 9 months. The number of surveys gathered from Google forms are 1,316, with one application accepted from each IP address. When outliers are excluded, a total of 1,267 results has been used in the study.

Findings

It has been observed that a sufficient level of reliability is provided, except for work performance on the basis of scales. In the job performance scale, both the variance explained and the Cronbach's alpha coefficient levels ended up with low levels. When the correlations on the basis of scales are examined; job satisfaction with intention to leave has a coefficient $-.787$; and has a coefficient $.540$ with critical thinking; the intention to leave the job has a coefficient of $-.482$ with critical thinking.

As a result of the analysis; it has been determined that there is a negative relationship between job satisfaction and intention to leave the job, a positive relationship between job satisfaction and critical thinking, and a negative relationship between critical thinking and intention to leave the job; it is also seen that critical thinking has a mediating role in the effect of job satisfaction on the intention to leave the job.

Conclusion

The most important feature that distinguishes this study from the others is that the effect of job satisfaction on the intention to leave the job is investigated under the mediatory role of critical thinking. The most important results obtained from the research are given below.

- Employees who work as officials and managers in banking and finance sector, during evaluation, concerning their performance, are giving very positive answers to questions which do not contain numerical data. For this reason, for officials and managers working in the banking and finance sector, it is not sufficient to conduct an employee performance study only based on verbal evaluation questions.

-The satisfaction levels of people who develop critical thinking skills are closer to the truth, and this leads to a better analysis of the current situation.

-If businesses want to work with employees who interpret their situation correctly and therefore have a lower intention to leave their jobs, they should measure their critical thinking levels during the recruitment process and take this measurement into consideration. Besides, businesses should take actions to develop critical thinking of the employees throughout their working life and implement the necessary practices.

1. GİRİŞ

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde endüstri ilişkileri üzerine yapılan çalışmalarda iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş performansı gibi konulara büyük önem verildiği ve önemli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Benzer durum ülkemiz için de geçerlidir.

Günümüzde örgütlerin başarılı olabilmeleri ve etkinlik sağlamaları, formel iş tanımlarının ötesinde işlerini yapan, zamanını, dikkatini ve enerjisini örgütüne cömertçe veren çalışanlara sahip olmasına bağlıdır (Büyükyılmaz ve Fidan, 2017). Yaptığı işi içselleştirerek keyif alan, yaptıkları işin çıktılarını ile kurumlarına katma değer yaratan işgörenler, örgütlerin “olmazsa olmaz” varlıkları haline gelmiştir.

Akademik çalışmalarda iş tatmini, iş performansı gibi konulara özellikle son yıllarda ağırlık verildiği ve bu konuda çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalarda, farklı aracı değişkenlerin eklendiği ve bu aracı değişkenlerin tutum ve davranışlara nasıl yansıdığı değerlendirilmektedir. Özellikle endüstri ilişkileri gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalar, tutum ve davranışlarda eleştirel düşüncenin önemine dikkat çekmektedir. Ülkemizdeki akademik çalışmalar incelendiğinde eleştirel düşünceye yönelik araştırma sayısının son derece sınırlı olduğu ve belirli alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle eğitim ve sağlık alanında eleştirel düşünce üzerine çalışmalar yapılırken; işletme, yönetim organizasyon, endüstri ilişkileri, insan kaynakları yönetimi gibi bölümlerde istenilen seviyede çalışmanın olmadığı tespit edilmektedir. Bu çalışmada eleştirel düşüncenin aracı değişken olarak modele dâhil edilmesi ile literatürdeki açıklığa katkı sağlanması amaçlanmıştır.

İşten ayrılma niyeti, diğer kavramlara nazaran günümüz iş hayatında daha fazla öne çıkmaya başlamıştır. Özellikle teknolojik gelişmelerle birlikte, çalışanların yaşının gençleşmesi, Z kuşağı işgören sayısının artması ve artık bu kuşak mensuplarının yönetici/karar verici olarak çalışması işe sadakat, işe devam ve işten ayrılma niyeti kavramları üzerine yapılan çalışmaları daha da önemli hale getirmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Eleştirel Düşünce

Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde düşünme “Duyum ve izlenimlerden, tasarımlardan ayrı olarak aklın bağımsız ve kendine özgü durumu” olarak tanımlanmıştır. Yine Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde, düşünmek kavramı “Bir sonuca varmak amacıyla bilgileri incelemek, karşılaştırmak ve aradaki ilgilere yararlanarak düşünce üretmek, zihinsel yetiler oluşturmak, muhakeme etmek” olarak tanımlanmaktadır.

Eleştirel düşünce bir çok araştırmacı tarafından inceleme konusu haline gelmiş olup ilk ortaya çıkışından bu yana psikoloji ve felsefe gibi çeşitli alanlardan farklı bakış açıları ve bilgiler katarak gelişimini sürdürmüştür (Turan vd., 2019).

Düşünme ve eleştirel düşünme pek çok araştırmacının ilgi duyduğu alanların başında gelmektedir. Örneğin Cüceloğlu, “İyi Düşün Doğru Karar Ver” isimli kitabında eleştirel düşünce ile ilgili olarak şu ifadelerle yer vermektedir: “Kendi düşünce sürecimizin bilincinde olarak, başkalarının düşünce süreçlerini göz önünde tutarak, öğrendiklerimizi uygulayarak kendimizi ve çevremizde yer alan olayları anlayabilmeyi amaç edinen aktif ve organize zihinsel süreç” (Cüceloğlu, 1994).

Eleştirel düşünme kavramının etimolojik kökeni incelendiğinde, kavramın eski Yunanca’ya dayandığı görülmektedir. Eski Yunanca’da yer alan “krinein” kelimesi, eleştirel düşüncenin kökenini oluşturmaktadır. Ayrıca yine Eski Yunanca olan “kritikos” kavramı ile de ilişkisi bulunmaktadır.

Alan yazınında eleştirel düşünme kavramının farklı şekillerde ele alındığı ve farklı terimler kullanılarak açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Buna bağlı olarak da farklı disiplinlere mensup araştırmacılarca farklı şekillerde geliştirilen tanımlara rastlanmaktadır (Akar ve Kutlu, 2004). Örneğin sosyal bilimlere ait disiplinlerde kavram farklı tanımlanırken, uygulamalı bilimlerden, tıp ve sağlık disiplinlerinde farklı tanımlara rastlamak mümkündür.

Adeyemi, eleştirel düşüncüyü “entelektüel düşünce” olarak tanımlayarak, ussal ve analitik düşünme yeteneği olarak açıklarken (Adeyemi, 2012); Chance, eleştirel düşüncüyü kişisel bir beceri olarak kabul etmiş ve kapsamını, olguları tespit ederek analiz etme; analiz neticesinde yeni fikirler üretme, ürettiği fikirleri diğer insanlara kabul ettirme olarak ifade etmiştir (Chance, 1986).

Paul ve Elder çalışmalarında eleştirel düşünce sahibi bireylerin taşıdığı özellikleri şu şekilde ifade etmişlerdir (Cüceloğlu, 1994):

-Düşünceleri amaçlara yöneliktir. Amaçlar üzerine gerçekleştirilen eleştirel düşünceler, konu hakkındaki önemli soru ve sorunları tespit ederek açık bir şekilde tanımlanmasını sağlarlar.

-Düşünceler kavramlar ile açıklanır. Kavramları yerli yerinde ve doğru bir şekilde kullanırlar.

-Kavramsal olarak tanımlanan sorunlar ile ilgili olarak tüm bilgileri toplarlar; gerekli bilgileri sistematik bir şekilde derler ve elde ettikleri soyut bilgileri verimli bir şekilde kullanırlar.

-Problemlerin çözüme ulaşması için açık fikirlikle alternatif düşünceleri de kapsayacak şekilde fikirler geliştirirler.

-Geliştirilen fikirler mantık kurallarına uygundur ve belirli ölçülere göre test edilebilirler.

-Problemler üzerine gerçekleştirilen çalışmaların neticesinde ortaya çıkan çıkarımlar ve varsayımlar birbirinden bağımsızdır.

Çalışmada kullanılan California Eleştirel Düşünce Eğilimi Ölçeği'ne göre ise eleştirel düşüncenin alt boyutları aşağıdaki gibidir.

-Doğruyu Arama: Kişinin belirli bir durumu en iyi şekilde anlama isteğine sahip olup olmadığı irdelenmektedir. Doğruyu aramanın tersi ön yargıdır.

-Açık Fikirlilik: Bu boyutta farklı düşüncelere açıklık ve hoşgörülülük irdelenmektedir. Hoşgörünün zıddı hoşgörüsüzlük ve farklı fikirlere tahammülsüzlüktür.

-Analitiklik: Karşılaşılma olasılığı muhtemel durumlara karşı sonuçların tahmini ve değerlendirilmesi sürecinde kişinin tavrını belirleyen boyuttur.

-Sistematiklik: Karşılaşılan sorunlara yaklaşım tarzı irdelenmektedir.

-Kendine Güven: Kişilerin problemler karşısında çözüm yolları bulması ve bu yollara uygun davranması ile ilgili durumları irdelenmek için oluşturulan boyuttur.

-Meraklılık: Bazı kaynaklarda "entelektüel meraklılık" olarak da yer almaktadır. Bu alt boyut ile kişinin meraklılık ve gerçeği arayış isteği tespit edilmeye çalışılmaktadır.

-Olgunluk: Bu boyut ile birlikte katılımcının bilişsel olgunluğu tespit edilmeye çalışılmaktadır (Facione ve Facione, 2010).

Özetle ifade etmek gerekirse, eleştirel düşünce, öz-yönelimli, öz-disiplinli, öz-izlemeli ve öz-düzeltilici düşünmedir. Kesin mükemmellik standartları ve uygulamada dikkatli bir analiz süreci gerektirir. Etkili iletişim ve problem çözme yetenekleri ile yerel benmerkezciliğin ve toplummerkezciliğin üstesinden gelmesi gerekmektedir (Paul ve Elder, 2016) Eleştirel düşünme yeteneği, çağımızda tüm vatandaşların sahip olması gereken önemli beceriler arasındadır. Pek çok araştırma, eleştirel düşüncede ortaya çıkacak gelişimin mesleki yeterliliği ve başarıyı artıracakını göstermektedir.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini kavramı, alan yazınına 1935 yılında girmiş olmasına rağmen, 2. Dünya Savaşı sonuna kadar gereken ilgiyi görememiş, ancak 1958 yılından itibaren önemi her geçen gün daha da artan bir kavram olarak alan yazınında yerini bulmuştur. Bu ilgi, çalışma sayılarına da yansımıştır. Örneğin 1958'den beri yapılan araştırma sayısının 4000'in üzerinde olduğu görülmektedir (Şişman, 2007). İşletmeler için artık işgörenlerin, işlerinde tatmin olması ve işletmeye olan bağlılıklarının artması önemli gündem maddeleri arasında yer almaktadır. Günümüzde işletme yönetimlerinin önemli yatırımlar yaptığı işgörenlerinin, çok kolay halledilebilecek sorunlar nedeniyle motivasyonlarının düşmesi ve işletmeye olan bağlılığının kopmasını ve bunun neticesinde başta işgörelere yapılmış önemli yatırımlar ile işgörenlerin işletmede edindikleri tecrübeleri ve tesis etmiş oldukları sosyal ağların rakip işletmelere gitmesini önlemek için gerçekleştirilen araştırmaları destekledikleri görülmektedir.

İş tatmini üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, kavramın tanımlanması üzerinde bir mutabakatın olmadığı görülmektedir. Örneğin iş tatmini kavramı; bazı araştırmacılar tarafından, işgörenlerin işlerinden tatmin olmaları olarak tanımlanırken; bazılarınca çalışanların işe ait pozitif tutumları olarak

değerlendirilmiştir. Akademik araştırmalarda iş tatmininin, yaşama mutluluğu, iş stresi, performans/verimlilik, işgören devir hızı gibi pek çok noktada etkisinin olduğu görülmüştür. Devir hızı ile iş tatmini arasında ilişkiyi ortaya koyan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Günümüzde iş tatmini ile ölçümlenmeler yapılırken, bilgisayar teknolojilerinin de desteği ile sadece birkaç kriter ile kararlar alınmamakta, onlarca değişken ile tesis edilen modeller kullanılmaktadır.

İş tatminini etkileyen faktörler, farklı araştırmacılarca farklı şekillerde değerlendirilmiştir. Örneğin, eğitim ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Ancak eğitimin yükselmesine paralel olarak beklentilerin yükselmesi ve yükselen beklentilerin karşılanmaması, tatminsizliğe neden olabilir (Saklan, 2010). Benzer şekilde cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkisinin olumlu ya da olumsuz (Piyal vd., 2000) veya etkisiz (Davran, 2014) olduğu konusunda bir görüş birliği bulunmamaktadır. Araştırmacıların çoğunluğu yaş ile tatmin arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmektedir (Gider, 2010). Yukarıda görüldüğü üzere aynı konu üzerinde farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar bulunmaktadır. Literatürde son yıllarda yapılan araştırmalar incelendiğinde, konuya eski yıllardaki kadar net bir bakış açısı ve beklenti ile yaklaşmadığı, araştırmadan elde edilen sonuçların literatüre ne kadar uyduğu, ayrıştığı yerlerde ayrışma nedenlerinin saptanmasına çalışıldığı görülmektedir.

İş tatmini hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde, tatmin duygusunun kişinin kendisinden kaynaklı olabileceği gibi (içsel nedenler), çalıştığı kurumdan da kaynaklanabileceği (dışsal nedenler) görülmektedir. İçsel nedenlere örnek olarak, unvan, kıdem, eğitim, cinsiyet verilebilirken, iş ortamı, çalışma koşulları, ücret ise dışsal nedenlere örnektir.

Alan yazınında yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında önemli ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş tatmininin, işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkisinin yanı sıra (Chet vd., 1998), özlük ve iş koşulları (Kırkman ve Rosen, 1997) algısı gibi konularda da belirleyici etkisinin olduğu bulgular arasındadır.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Soğuk savaş sonrası, fiziki sınırların daha esnek hale gelmesi ve iletişim teknolojilerinde görülen gelişmelerin neticesinde, globalleşme kavramı öne çıkmaya başlamıştır. Dünyayı bir “köy” haline getiren küreselleşmenin olumlu pek çok etkisinin yanında ciddi sorunlara neden olduğu görülmektedir. Bir köy olan dünyada işgörenler için çalışma alanı sınırlarının kalkması, işgörenlerin lehine bir gelişme olarak karşımıza çıkarken; zaman içerisinde bu durumun işletmeler için son derece olumsuz etkileri ortaya çıkmıştır. (Puranı ve Sahadev, 2007). Artık işgörenlerin, birkaç on yıl öncesine göre çok daha fazla işten ayrılma kararı verebildikleri görülmektedir. İşten ayrılma niyeti özü itibari ile işgörenlerin, önlerindeki zaman diliminde, başka bir iş bulma planı yapmaları olarak ifade edilebilir.

İşgörenin, işten ayrılma kararı, bilinçli bir karar/irade beyanı olup, alan yazınında işgörenin mevcut kurumda bundan sonra çalışmak istememesi olarak tanımlanmaktadır. Ancak işten ayrılma niyeti diğer niyetlere göre daha sert ve sürekli (Tett ve Meyer, 1993). İşletmelerin sürekliliğinin yanı sıra, örgüt yönetimi açısından, işgörenlerin, işten ayrılma niyetine sahip olmaları önemli sorunlardan biridir (Yin-Fah vd., 2010). Kararın sertlik ve süreklilik arz etmesi, işletmelerin konuyu ciddiye almalarına neden olmaktadır.

İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan nedenler, alan yazınında genellikle üç faktör altında toplanmaktadır. Bunlar, genel ekonomik faktörler, işletmeden kaynaklanan faktörler ve bireysel faktörlerdir (Kaya, 2010).

Alan araştırmacıları, işletmeler açısından ciddi bir maliyet kalemi olan personel devri üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarda, işten ayrılma niyeti üzerinde durmakta ve işgörenler de bu niyetin oluşmasını engelleyici tedbirler üzerinde görüşler dile getirmektedirler. Zira işten ayrılma niyetinin yaygın olduğu işletmelerde gerek personel seçme süreçlerinde gerekse sonrasında işe alınan işgörenin yetiştirilmesinin maliyeti artmakta, yeni işe başlayan işgörenler uyum sorunları yaşamakta, örgütsel verimlilik düşmektedir (Harris ve Baldwin, 1999). Günümüzde önemi gittikçe daha fazla ortaya çıkan örgütsel zaman açısından ele alındığında, işgörenlerin işe girişi ve çıkışları örgütlerin stratejik değerlerinden biri olan zamanın doğru kullanılması ve özellikle insan kaynaklarında doğru planlamaların yapılması açısından büyük önem taşımaktadır. İşten ayrılma niyetinin varlığı ise bu planlama faaliyetlerinin doğru yapılmadığını göstermektedir (Fidan, 2011). Dönemler itibari ile yapılan çalışmalarda, çalışanlar arasında işten ayrılma niyetinin arttığının tespit edilmesi; işletmelerin ve işletme yöneticilerinin birçok yönden karar alma ve iş yapış şekillerini sorgulamalarını gerektiren bir durum olarak kabul edilmektedir.

İşten ayrılma niyetinin yüksek olduğu durumlar, işletmenin sahip olduğu iş planlarını olumsuz etkilemekte ve piyasadaki rekabet gücünü azaltmaktadır (Özer ve Günlük, 2010). Bu nedenle iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde çalışmalara akademik çevreler kadar, iş dünyası da büyük önem vermektedir.

Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlarda, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmektedir. Buna göre işgörenlerin iş tatminlerinin artması, işten ayrılma niyetinin azalmasına neden olurken; iş tatminsizliği iş stresinin doğmasına, işgörenin verimliliğinin ve dolayısı ile performansının azalmasına neden olmakta ve neticede işgörenlerde işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Hang-Yue vd., 2005). İşten ayrılma niyetine sahip işgörenin motivasyonu daha da düşmekte, işletmeye olan bağlılığı azalmaktadır. Bu durum işletmelerin karşılaşmak istemediği senaryolardan birisidir.

2.4. İş Performansı

Literatürde sıklıkla atıf yapılan performans tanımı şu şekildedir: “önceden belirlenmiş şartlar doğrultusunda işi yerine getirmek ya da işgörenin davranış biçimi” (Bingöl, 2003). Bir başka tanıma göre ise performans, üretim sürecinde amaçlara niceliksel ve niteliksel olarak ne kadar yaklaşıldığının tanımlanmasıdır (Ayanoğlu vd., 2010). Daft ise performansı, örgütün amaçlarına ulaşma kapasitesi olarak tanımlamıştır (Daft, 1999). Bu tanımlardan ulaşılabilecek ortak sonuç ise performansın, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için harcanan çabalar bütünü olduğudur (Bingöl, 2003). Bir başka deyişle performans, belirli bir zaman dilimi içerisindeki faaliyetlerin ölçülmesini kapsamaktadır (Öncer, 2000). Bu nedenle performans kavramının; performans ölçütleri, performans süreci ve zaman faktörlerinden oluştuğu söylenebilir.

Endüstri ilişkilerinin gelişen yüzü ile birlikte iş performansı, insan kaynakları içerisinde performans değerlendirmelerinde önemli değerlendirme konularından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler tarafından kullanılan günlük iş ilişkilerinde, kavramsal tanımlarda ve bu amaçla hazırlanan raporlarda iş performansı ile kastedilen, işgörenin işini iyi yapıp yapmadığının değerlendirilmesidir.

İş performansı konusunda yapılan çalışmalar, iş performansının mutluluk, yüksek eğitim, IQ ile daha fazla alakalı olduğunu ortaya koymaktadır. İş performansı ile birlikte performans değerlendirmesi de işgören ve işyeri açısından oldukça önemli bir kavramdır. Ancak uygulamada performans değerlendirmesinin sağlıklı ve doğru yapılamadığı hususu özellikle işgörenler tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Yapılan çalışmalarda performans seviyesinin istenen düzeye ulaşamamasının %80 oranında sebebi sistemeldir (Lam ve Schaubroeck, 1999). İşgörenler, mülakatlarda verdikleri yanıtlarda genellikle hedeflerin doğru dağıtılmadığını, verimlilik ölçüm yöntemlerinin hatalı tespit edilmesinden dolayı haklarını yeterli derecede alamadıklarını ve haksız sonuçlarla sıklıkla karşılaştıklarını dile getirmektedirler.

İş performansı üzerinde çok sayıda faktörün etkili olduğu ifade edilmektedir. Yapılan çalışmalarda etkili olduğu tespit edilen en önemli faktörlerden bir tanesi iş tecrübesidir. İş tecrübesi üzerine yapılan çalışmalarda deneyim süresi 3 yıla kadar olan işgörenlerde, iş performansı ile iş tecrübesi arasında önemli seviyede ilişki tespit edilirken; deneyim süresi 12 yıl üzeri olan işgörenler için anılan oranın %15'e kadar gerilediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre, 3 yıldan sonraki deneyim iş performansını artırmamaktadır. Diğer bir etkili faktör mobbingdir. İş yerinde yaşanan zorbalık ve mobbing, araştırmalara göre iş performansının %7'ye kadar düşmesine neden olmaktadır (Erez ve Hakim, 2001). Özellikle iş mahkemesi dosyalarında tespit edilen mobbingin ve neticesinde performans düşüşünün, bu süreci takiben işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasının işletme yöneticisi ile işgörenler arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilediği, çalışma barışına zarar verdiği ve hepsinden önemli olmak üzere, gerek davalı ve gerekse diğer işgörenlerin motivasyonlarının azalmasına neden olduğu görülmektedir.

3. UYGULAMA

Bu çalışma için İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 26.10.2020 tarihli ve 65836846-044 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan kavramlardan iş tatmini ve iş performansının irdelenmesi ve bu kavramların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinde eleştirel düşüncenin

aracı rolünün tespitidir. Bu paralelde, banka ve finans kurumlarında görev yapan yetkili veya yönetici konumunda çalışanlar üzerinde kesitsel bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada iş tatmini ve iş performansının işten ayrılma niyetine etkisi ile birlikte, aracı değişken olarak eleştirel düşüncenin bu ilişkideki rolü de irdelenmiştir. Bu paralelde çalışmada 8 ana hipotez olmak üzere toplam 22 hipotez test edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Teorik Altyapısı

3.2.1. İş Tatmini ile Motivasyon ve Performans Arasındaki İlişki

1970’li yıllardan itibaren iş tatmini konusu ele alınırken incelenen önemli kavramlardan biri “motivasyon” olmuştur. Yapılan çalışmalarda, iş tatmini ile motivasyon arasında pozitif güçlü korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, motivasyonları yüksek olan çalışanların iş tatminleri artmaktadır. İş tatmini artan çalışanın işletmeye olan sadakati ve verimliliği artmaktadır. Motivasyonları düşen çalışanların ise işten sağladıkları tatmin azalmaktadır. Bu durumda çalışanlar mutsuz olarak çalışmaktadırlar. Elde edilen sonuçlara göre motivasyonu düşük ve işinden tatmin sağlamayan çalışanların fizyolojik sorunları daha çok çıkmakta, işe devamlılık ve sadakat azalmaktadır. Bu durum işten çıkma niyetini artırmaktadır (Yavuz, 2009). Yüksek motivasyonun, işgörenlerin işe karşı olumlu duyguların bir sonucu olması, iş tatmininin tanımlamalarında ise bu duygulara sıklıkla atıfta bulunulması, güçlü ve pozitif yönde bir ilişkiyi kaçınılmaz kılmaktadır.

3.2.2. İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

İş tatminine verilen anlam ve önem, geçen yüzyılda önemli değişime uğramıştır. Yaklaşık 100 yıllık bir akademik geçmişe sahip olan kavramdaki dönüşüm, iş tatmininin farklı açılardan etkisini ortaya koymak açısından önemli sonuçlara ulaşmıştır. Konumuz açısından değerlendirdiğimizde bu çalışmalar neticesinde, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu pek çok araştırmacı tarafından tespit edilmiştir (Keleş, 2007). İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkma sebeplerinden birisinin tatminsizlik olması sebebiyle de ilişkinin varlığı kaçınılmazdır.

3.2.3. İş Performansı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

Literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde; performans ile iş tatmini arasında bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. İş tatmini yükseldikçe, işgörenin performansının yükseldiği görülmektedir (Ayça, 2016). Bu durumun açıklamasının motivasyon kavramı ile yapıldığı görülmektedir. İş tatmininin yükselmesi, işgörenlerin işe karşı olan motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir. Böylece işgörenlerin işe karşı tutumları ve enerjileri yükselmektedir. Tersisi durumda ise işgörenin çalışma isteği azalmaktadır. Bu durumda motivasyon düşmekte ve çalışanların işe ilgileri ve performansları da olumsuz etkilenmektedir (Bülbül, 2016). İş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin çift yönlü olduğu düşünülmektedir. Yani iş tatmini performansı artırırken, performans da işten duyulan tatmini artırmaktadır.

3.2.4. Eleştirel Düşünce Üzerine Gerçekleştirilen Akademik Çalışmalar

1999 yılında, McCarthy ve arkadaşları, ilköğretim öğrencilerinin eleştirel düşünme becerilerini karşılaştırmış ve yıllar itibari ile eleştirel düşünme becerisinin istatistiki olarak arttığını tespit etmişlerdir (McCarthy vd., 1999).

2002 yılında, Akbıyık tarafından hazırlanan “Eleştirel Düşünme Eğilimleri ve Akademik Başarı” isimli çalışmada eleştirel düşünce eğilimi ile akademik başarı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu amaçla iki grup oluşturan araştırmacı, eleştirel düşünme eğilimi yüksek olan öğrencilerin, akademik alanda daha başarılı olduğunu tespit etmiştir (Akbıyık, 2002).

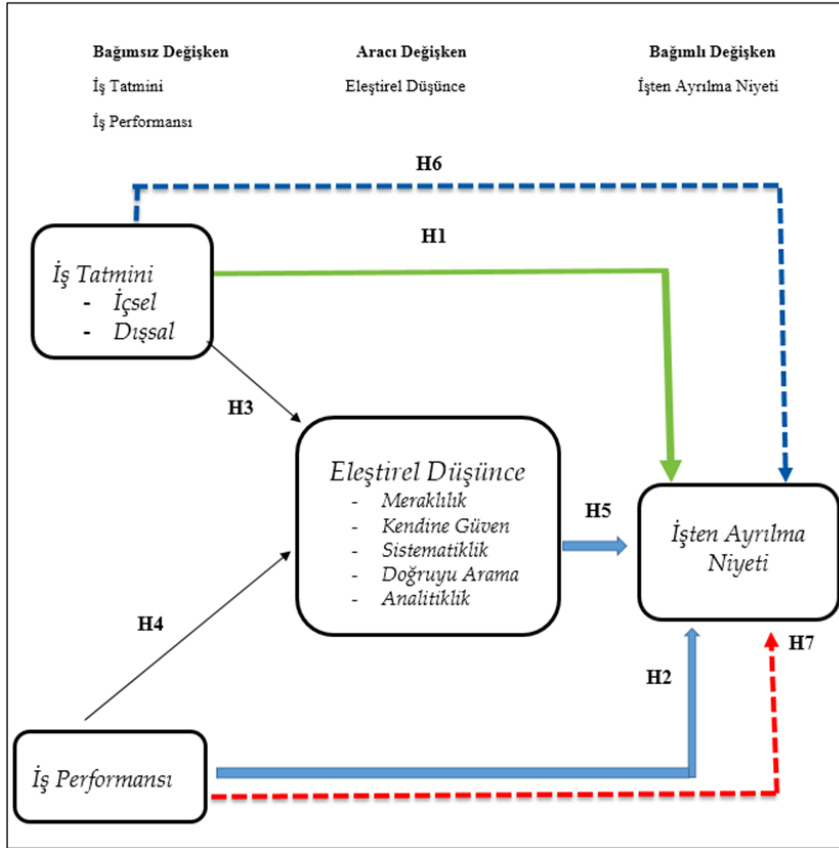
“Üniversite Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi” isimli çalışma, 2005 yılında Özdemir tarafından yayımlanmıştır. Çalışmasında, survey (anket) modelini tercih eden araştırmacı, çalışmalarının sonunda eleştirel düşünce becerisinin demografik

özelliklere göre değiştiğini tespit etmiş ve genel olarak üniversite öğrencilerinde bu becerinin gelişmişlik düzeyinin orta seviyede olduğunu tespit etmiştir (Özdemir, 2005).

3.3. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında iş performansı ve iş tatmini bağımsız, eleştirel düşünce aracı ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişken olmak üzere tesis edilen araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Çalışmanın hipotezleri Tablo 1’de sunulmaktadır:

Tablo 1. Araştırma Hipotezleri

H1:	İş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H1a:	İş tatmininin alt boyutu içsel nedenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H1b:	İş tatmininin alt boyutu dışsal nedenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H2:	İş performansının, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H3:	İş tatmininin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.
H3a:	İş tatmininin alt boyutu içsel nedenlerin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.
H3b:	İş tatmininin alt boyutu dışsal nedenlerin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.
H4:	İş performansının, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.
H4a:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu meraklılık üzerinde etkisi vardır.
H4b:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu kendine güven üzerinde etkisi vardır.
H4c:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu sistematiklik üzerinde etkisi vardır.
H4d:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu doğruyu arama üzerinde etkisi vardır.
H4e:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu analitiklik üzerinde etkisi vardır.
H5:	Eleştirel düşüncenin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
<i>(tablonun devamı sonraki sayfadadır)</i>	

H5a:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu meraklılığın, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H5b:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu kendine güvenin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H5c:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu sistematikliğin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H5d:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu doğruyu aramanın, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H5e:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu analitikliğin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H6:	İş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır.
H7:	İş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır.
H8:	İş tatmini ve iş performansının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde eleştirel düşüncenin aracı etkisi vardır.

3.4.Örnekleme

Çalışma, banka ve finans sektörü çalışanlarını kapsamakta olup, bu kesimin iş tatmini ve iş performansının, eleştirel düşüncenin aracı değişken etkisi altında işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştırmaktadır. Bu paralelde, örnekleme bankacılık ve finans sektörü çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmada örnekleme, mail yolu ile ulaşılmış ve veri toplama süreci 15.05.2021’de tamamlanmıştır.

Her bir IP adresinden bir başvuru kabul edecek şekilde Google formlardan toplanan anket sayısı 1.316’dır. Toplanan anketler tek tek incelenmiş olup, maddelerin %5’inden azına cevap veren 38 anket tasnif dışı bırakılmıştır. Yetersiz madde yanıtı olan anket formları toplam formlardan çıkarıldıktan sonra kalan 1.278 ankete verilen yanıtlar Mahalanobis uzaklıklarına göre incelenmiş olup, 11 anket uç değer ihtiva ettiği tespit edildiğinden tasnif dışı bırakılmıştır. Kalan 1.267 katılımcı, çalışmamızın örnekleme oluşturmuştur.

3.5. Araştırmanın Sınırları

Araştırmanın sınırını örnekleme ve ölçekler oluşturmaktadır. Bu araştırma, ölçekteki maddelerle ve maddelere verilen yanıtlarla sınırlıdır. Örneklemin sadece bankacılık ve finans sektöründe çalışanlar arasından seçilmesi nedeni ile de çalışmanın, sigortacılık, finans danışmanlığı vb. nitelikte benzer sektör çalışanları dışında tüm beyaz yakalılar için genellenmesi doğru olmayabilir.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kaliforniya Eleştirel Düşünce Eğilimi Ölçeği”, “Minnesota İş Tatmini Ölçeği”, “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ve “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklere ait maddeler ile demografik sorular, Google Formlar aracılığı ile katılımcılara sunulmuştur.

“Kaliforniya Eleştirel Düşünce Eğilimi Ölçeği”: Amerikan Felsefe Derneği’nin yürütücülüğünü yaptığı “Delphi Projesi” kapsamında Focione ve arkadaşları tarafından 1990 senesinde geliştirilmiş ve 1998 senesinde güncelleştirilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları psikometrik olarak yapılmış “Kaliforniya Eleştirel Düşünce Eğilimi Ölçeği”; yedi boyut ve 75 madde ile birlikte, kişilerin eleştirel düşünceye yatkınlıklarını ölçmektedir (Kökdemir, 2003). Bu ölçeğin Türkçeye farklı uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları mevcuttur. Örneğin Kökdemir, yaptığı çalışmalarında altı alt boyuta 51 maddede ulaşmıştır. Kökdemir tarafından ulaşılan alt boyutlar şunlardır: analitiklik, açık fikirlilik, meraklılık, kendine güven, doğruyu arama, sistematiklik (Kökdemir, 2003). Kökdemir çalışmasında üç psikolog, üç uzman psikolog, bir mütercim tercüman ve bir araştırmacı ile birlikte çalışmıştır. Türkçeleştirme çalışmalarını gerçekleştiren ekip, dil uzmanlarının yönlendirmesi neticesinde madde sayısını 51’e indirmiş ve boyut sayısını altıya düşürmüştür ve bu durumun Giancarlo ve Facione’nin çalışmalarında da tespit edildiğini ifade etmiştir (Kökdemir, 2003). Kökdemir tarafından 6 boyuta indirgenen ölçekte 17 maddeden oluşan bir alt boyut (açık fikirlilik) geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları doğrultusunda çalışmada kullanılamamıştır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Gizem Sürmeli’nin “Algılanan Yönetici Liderlik Stilinin, Çalışanın Algılanan Örgüt İklimi ve İş Tatmin Düzeyine Olan Etkisinin İncelenmesi” adlı akademik çalışmasından temin edilmiştir. Minnesota İş Doyumu Ölçeği, toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler “işsel faktörler” ve “dışsal faktörler” isimli iki boyutta toplanmaktadır (George ve Jones, 2005).

3.7. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizi için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli ise AMOS 24.0 paket programı ile tesis edilmiştir.

Ölçek verileri toplanmış ve analiz edilmiştir. Bu aşamadan önce verileri analize elverişli hale getirmek amacıyla uç değer analizi yapılmıştır. Uç değer analizi için Mahalanobis uzaklıkları kullanılmıştır. Uç değerlerin araştırılmasını takiben toplanan veri setinde 11 adet uç değere rastlanmış olup, bu gözlem birimleri analiz çalışmasından çıkartılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), sonuçlarına göre; eleştirel düşünce ölçeğinde 17 madde ölçekten çıkartılınca teorik sonuçlara göre uyumlu hale gelirken, Minnesota iş tatmini ölçeğinde 2 madde ölçekten çıkartılmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde madde çıkartılmasına gerek kalmamıştır.

Bu araştırmada kullanılan iş performansı ölçeği Murat Fikretin Turan tarafından hazırlanan “İş Şekillendirmenin İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tutumlarının Aracılık Rolünün İncelenmesi” isimli doktora tezinden temin edilmiştir.

Ölçeklerin geçerliliği faktör analizi ile incelenmiştir. Böylece ölçek maddelerinin doğru faktörlerde toplanıp toplanmadığı araştırılmıştır (Şencan ve Fidan, 2020). Ölçekler bazında KMO ve Açıklanan Kümülatif Varyans ile Güvenilirlik Analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. KMO, Kümülatif Varyans ve Cronbach Alfa

Ölçek	Açıklayıcı Faktör Analizi				Güvenilirlik Analizi		
	KMO	Bartlet's	P	Varyans Açıklama Oranı	Cronbach's Katsayısı	Alfa	N
İş Tatmini	0,921	12710,181	0	56,02	0,815		18
İş Performansı	0,600	127,567	0	35,11	0,379		4
Eleştirel Düşünce	0,837	12159,784	0	48,82	0,769		34
İşten Ayrılma Niyeti	0,826	2853,796	0	54,87	0,844		7

Analiz kısmına bakıldığında özellikle iş performansı ölçeğinin literatürle uyumlu sonuçlara ulaşmadığı görülmüştür. Bu noktada İş Performansı Ölçeği ile ilgili daha açıklanabilir ve kabul edilebilir sonuçlara ulaşmak için 1267 kişilik ana örneklemden, tesadüfi olarak 200, 400 ve 600 adetlik örneklem oluşturularak analiz çalışmaları yenilenmiştir. Bu çalışmalarda da ana çalışmadakine benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarından hareketle varılan sonuçların gerçek duruma ne kadar uyduğunu tespit edebilmek amacıyla Ekim 2021’de ve Kasım 2021’de 250 kişilik ilk örneklem grubuna benzer özelliklere sahip iki yeni örneklem grubu üzerine aynı anket uygulanmış olup, diğer ölçeklerde farklı sonuçlar alınmasına karşın iş performansı ölçeği sonuçlarının birbirine çok yakın gerçekleştiği görülmüştür.

Elde edilen sayısal sonuçlar, 20 yılı aşkın mesleki tecrübe ile de değerlendirilmiş ve uyduğu görülmüştür. Özellikle bankacılık ve finans alanında işgörenlerin kendi performanslarını değerlendirmeleri istendiğinde, olumlu kriterlere en yüksek, olumsuz kriterlere en düşük puanı verdikleri görülmüştür.

İşgörenlerin, şahsi performanslarını objektif bir şekilde değerlendirememeleri ölçek sonuçlarına yansımıştır. Bu nedenle kurulan ikinci, dördüncü, yedinci ve sekizinci hipotezin sınanması anlamsız hale gelmektedir.

Gerçekleştirilen faktör analizi çalışmalarında eleştirel düşünce ölçeğinden 17, iş tatmini ölçeğinden 2 madde çıkartılması halinde teorik sonuçlarla paralel olduğu tespit edilmiştir. Ölçekler bazında iş performansı

haricinde, yeterli güvenilirlik seviyesinin sağlandığı görülmüştür. İş performansı ölçeğinde ise gerek varyans açıklama oranı gerekse cronbach's alfa katsayısı düşük çıkmıştır.

Ölçekler bazında ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3'te sunulmaktadır. Bu tabloda da görüldüğü üzere çarpıklık ve basıklık istenilen seviyelerdedir.

Tablo 3. Ölçekler Bazında Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık

	n	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İş Tatmini	1267	3,66	0,476	0,348	0,228
İçsel Nedenleri	1267	4,34	0,595	-1,121	1,407
Dışsal Nedenleri	1267	2,98	0,811	0,526	-0,489
İş Performansı	1267	4,94	0,14	-2,671	7,082
İşten Ayrılma Niyeti	1267	2,01	0,798	1,31	1,489
Eleştirel Düşünce	1267	4,62	0,342	-0,862	1,462
Açık Fikirlilik	1267	4,53	0,551	-1,109	1,464
Doğruyu Arama	1267	3,82	0,778	-1,256	1,386
Analitiklik	1267	5,05	0,747	-0,804	0,185
Sistematiklik	1267	4,46	0,639	-0,864	0,305
Kendine Güven	1267	4,81	0,675	-0,9	1,725
Meraklılık	1267	4,98	0,695	-1,431	1,339

Ölçekler bazında korelasyon ilişkileri incelendiğinde ise; iş tatmininin, işten ayrılma niyeti ile $-0,787$; eleştirel düşünce ile $,540$; işten ayrılma niyetinin, eleştirel düşünce ile $-0,482$ katsayısına sahip olduğu tespit edilmiş olup detaylarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Ölçekler Bazında Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon					
		İPÖ	MİTÖ	İAN	EDÖ
İPÖ	Pearson Correlation	1	-0,039	0,05	-0,015
	Sig. (2-tailed)		0,166	0,073	0,592
	N	1267	1267	1267	1267
MİTÖ	Pearson Correlation	-0,039	1	-,787**	,540**
	Sig. (2-tailed)	0,166		0	0
	N	1267	1267	1267	1267
İAN	Pearson Correlation	0,05	-,787**	1	-,482**
	Sig. (2-tailed)	0,073	0		0
	N	1267	1267	1267	1267
EDÖ	Pearson Correlation	-0,015	,540**	-,482**	1
	Sig. (2-tailed)	0,592	0	0	
	N	1267	1267	1267	1267

**Korelasyon 0,001 seviyesinde anlamlıdır.

3.8. Bulgular ve Değerlendirmeler

Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=-0,787$, $p<0,001$), negatif yönlü, işten ayrılma niyeti ile eleştirel düşünce arasında ($r=-0,482$, $p<0,001$) negatif yönlü, iş tatmini ile eleştirel düşünce arasında ($r=0,540$, $p<0,001$) pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

3.9. Hipotez Testi Sonuçları

3.9.1. H1 Hipotezinin Test Edilmesi

H1 Hipotezi, “İş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.” şeklinde tesis edilmiştir.

Bağımsız değişken iş tatmini, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti olmak üzere, tesis edilen modelden elde edilen sonuçlar aşağıdadır.

Tablo 5. İş Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model	Katsayı	Standartlaştırılmış Katsayı	Anlamlılık Düzeyi
İş Tatmini > İşten Ayrılma Niyeti	-,944	-,477	<0,001

İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği hipotez çalışmasında, iş tatmininin artmasının, işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmektedir ($\beta=-,944$ $p<0,001$). Literatürde yapılan diğer araştırmalarda da değişkenler arasında paralel sonuçlar alındığı görülmüştür. Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

3.9.2. H1a ve H1b Hipotezlerinin Test Edilmesi

İş tatmininin alt boyutları olan içsel nedenler ve dışsal nedenler kullanılarak tesis edilen hipotezler şu şekildedir:

-H1a: İş tatmininin alt boyutu içsel nedenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

-H1b: İş tatmininin alt boyutu dışsal nedenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Bağımsız değişken içsel nedenler ve dışsal nedenler, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti olmak üzere, tesis edilen modelden elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6. İçsel Nedenler ve Dışsal Nedenlerin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model	Katsayı	Standartlaştırılmış Katsayı	Anlamlılık Düzeyi
İçsel Nedenler, Dışsal Nedenler > İşten Ayrılma Niyeti	-,485 -,944	-,371 -,336	<0,001

İş tatmininin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği hipotez çalışmasında, iş tatmininin artmasının, işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmektedir (İçsel Nedenler $\beta=-,485$ $p<0,001$; Dışsal Nedenler $\beta=-,944$ $p<0,001$). Literatürde yapılan diğer araştırmalarda da değişkenler arasında paralel sonuçların alındığı görülmüştür. Bu sonuca göre H1a ve H1b hipotezi kabul edilmiştir.

3.9.3. H2 Hipotezinin Test Edilmesi

“İş performansının, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.” şeklinde tesis edilen hipotez, iş performansı ölçeğinin çalışmada kullanılmasının uygun bulunmaması nedeni ile sınanamamıştır.

3.9.4. H3 Hipotezinin Test Edilmesi

4. hipotez, “İş tatmininin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.” şeklinde tesis edilmiştir.

Tablo 7. İş Tatmininin, Eleştirel Düşünceye Etkisi

Model	Katsayı	Standartlaştırılmış Katsayı	Anlamlılık Düzeyi
İş Tatmini > Eleştirel Düşünce	,239	-,493	<0,001

İş tatmini ile eleştirel düşünce arasındaki ilişkinin incelendiği hipotez çalışmasında, iş tatmininin artmasının, eleştirel düşüncüyü artırdığı tespit edilmektedir (İş tatmini $\beta=,239$ $p<0,001$).

Bu sonuca göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

3.9.5. H3a ve H3b Hipotezlerinin Test Edilmesi

H3a ve H3b hipotezleri şu şekildedir:

- İş tatmininin alt boyutu içsel nedenlerin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.
- İş tatmininin alt boyutu dışsal nedenlerin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.

Tablo 8. İçsel Nedenler ve Dışsal Nedenlerin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model	Katsayı	Standartlaştırılmış Katsayı	Anlamlılık Düzeyi
İçsel Nedenler, Dışsal Nedenler > Eleştirel Düşünce	,262 ,233	,559 ,322	<0,001

İş tatmininin alt boyutları ile eleştirel düşünce arasındaki ilişkinin incelendiği hipotez çalışmasında, iş tatmininin alt boyutlarından olan içsel nedenler ve dışsal nedenlerin artmasının, eleştirel düşüncenin artmasına neden olduğu tespit edilmektedir (İçsel Nedenler $\beta=,262$ $p<0,001$; Dışsal Nedenler $\beta=,233$ $p<0,001$).

Bu sonuca göre H3a ve H3b hipotezi kabul edilmiştir.

3.9.6. H4 Hipotezinin Test Edilmesi

“İş performansının, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.” şeklinde tesis edilen hipotez, iş performansı ölçeğinin çalışmada kullanılmasının uygun bulunmaması nedeni ile sınınamamıştır.

3.9.7. H4a, H4b, H4c, H4d, H4e Hipotezlerinin Test Edilmesi

İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutları için tesis edilmiş olan H4a, H4b, H4c, H4d ve H4e hipotezleri, iş performansı ölçeğinin çalışmada kullanılmasının uygun bulunmaması nedeni ile sınınamamıştır.

3.9.8. H5 Hipotezinin Test Edilmesi

“Eleştirel düşüncenin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.” olarak tesis edilmiş olan H5 hipotezi test edilmiştir.

Tablo 9. Eleştirel Düşüncenin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model	Katsayı	Standartlaştırılmış Katsayı	Anlamlılık Düzeyi
Eleştirel Düşünce > İşten Ayrılma Niyeti	-,877	-,713	<0,001

Eleştirel düşünce ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği hipotez çalışmasında, eleştirel düşüncenin artmasının, işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir (Eleştirel Düşünce $\beta=-,877$ $p<0,001$). Bu sonuca göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

3.9.9. H5a, H5b, H5c, H5d ve H5e Hipotezlerinin Test Edilmesi

Eleştirel düşüncenin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti üzerindeki etkiyi araştıran H5a, H5b, H5c, H5d ve H5e hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre tüm katsayılar literatür ile uyumlu olmak üzere negatif olarak çıkmıştır. Bu itibarla H5a, H5b, H5c, H5d ve H5e hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 10. Eleştirel Düşüncenin Alt Boyutlarıyla İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model	Katsayı	Standartlaştırılmış Katsayı	Anlamlılık Düzeyi
Analitiklik			
Meraklılık	-,686	-,348	
Sistematiklik	-,323	-,277	
Kendine Güven	-,432	-,255	
Doğruyu Arama	-,399	-,290	
İşten Ayrılma Niyeti	-,428	-,340	<0,001

Eleştirel düşüncenin alt boyutlarından analitiklik, meraklılık, sistematiklik, kendine güven ve doğruyu arama arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

3.9.10. H6 Hipotezinin Test Edilmesi

Eleştirel düşüncenin aracılık rolünün test edildiği hipotezler, H6 ve H7 hipotezleridir.

Değişkenler arasındaki aracılık ilişkisinin tespitine yönelik geliştirilen iki yöntem öne çıkmaktadır:

- Nedensel Adımlar Yöntemi
- Bootstrap Yöntemi

Baron ve Kenny tarafından 1986'da önerilen nedensel adımlar yönteminin, literatürdeki bazı çalışmalarda “geleneksel yaklaşım” olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bu yöntem, iki değişken arasında, olduğuna inanılan aracı etkinin istatistiksel olarak tespiti için yakın zamana kadar sıklıkla kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2021; Preacher ve Hayes, 2008).

Geleneksel yöntem olarak adlandırılan Baron ve Kenny'nin önerdiği “nedensel adımlar yaklaşımı”nın günümüzde efektif kullanılmadığı iddiasından hareketle Bootstrap tekniğine dayalı tekniklerin kullanılmasının daha faydalı olacağı ifade edilmektedir (Fritz ve MacKinnon, 2007; Hayes, 2009; Hayes, 2018; Hayes ve Rockwood, 2017). Bootstrap tekniğini geleneksel yöntemden ayıran en önemli unsur, analize tabi değişkenler arasında istatistiksel olarak etki anlamlı olmasa bile, aracılık etkisi anlamlı olabilmektedir (Hayes, 2018).

Baron ve Kenny'nin yöntemi adım adım takip eden süreçlerden oluşan bir model olmasına karşılık, Bootstrap yaklaşımda sıralı süreçler bulunmamaktadır. Ayrıca Sobele testine göre daha güvenilir sonuçlar elde edilmektedir. Özellikle toplam etkinin anlamlı olmadığı durumlarda da aracılık etkisinin anlamlı olabileceğini göstermesi, sıklıkla tercih edilmesine neden olmaktadır (Cole vd., 2008; Fritz ve MacKinnon, 2007; Fillo vd., 2016; Hammond vd., 2012; Hayes, 2018; Hayes ve Rockwood, 2017; Maguen vd., 2011; Petrocelli vd., 2016; Seehuus vd., 2015).

Aracı etkinin test edildiği bu çalışmada da, Bootstrap yöntemi AMOS programı vasıtasıyla kullanılmıştır.

Bağımsız değişken iş tatmini, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ve aracı değişken eleştirel düşünce olmak üzere, tesis edilen yapısal eşitlik modelinin hipotez sonuçları şu şekildedir:

Tablo 11. İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisinde Eleştirel Düşüncenin Aracı Rolü

Yol Analizi	Katsayılar	Standartlaştırılmış Katsayı	Anlamlılık Düzeyi
İş Tatmini > Eleştirel Düşünce > İşten Ayrılma Niyeti	-,114	-,013	,027

İş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi H1 hipotezi ile anlamlı olduğu tespit edilmiş ve bu hipotez testi sonucuna göre toplam etki -,944 olarak bulunmuştu. Eleştirel düşüncenin aracı değişken olarak yer aldığı modelde, araştırmaya konu iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki dolaylı etki ise -,114 olarak hesaplanmıştır ($p=,027$). Bu sonuçlara göre, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde eleştirel düşüncenin aracılık etkisi tespit edilmiştir.

3.9.11. H7 ve H8 Hipotezlerinin Test Edilmesi

“İş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır.” şeklinde tesis edilen H7 hipotezi ve “İş tatmini ve iş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır” şeklinde kurulan H8 hipotezleri iş performansı ölçeğinin anlamsız olduğu sonucuna ulaşıldığından sıranamamıştır.

3.9.12. Hipotez Testi Sonuçları

Çalışma kapsamında kurulan 8 ana hipotez olmak üzere toplam 22 hipotezden 4 ana hipotez olmak üzere toplam 13 hipotez kabul edilmiştir. Hipotezlerin kabul/ret durumu aşağıdaki tablo ile gösterilmiştir.

Tablo 12. Test Sonuçları

No	Hipotez	Durum
H1:	İş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H1a:	İş tatmininin alt boyutu içsel nedenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H1b:	İş tatmininin alt boyutu dışsal nedenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H2:	İş performansının, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Ret
H3:	İş tatmininin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H3a:	İş tatmininin alt boyutu içsel nedenlerin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H3b:	İş tatmininin alt boyutu dışsal nedenlerin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H4:	İş performansının, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.	Ret
H4a:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu meraklılık üzerinde etkisi vardır.	Ret
H4b:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu kendine güven üzerinde etkisi vardır.	Ret
H4c:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu sistematiklik üzerinde etkisi vardır.	Ret
H4d:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu doğruyu arama üzerinde etkisi vardır.	Ret
H4e:	İş performansının, eleştirel düşüncenin alt boyutu analitiklik üzerinde etkisi vardır.	Ret
H5:	Eleştirel düşüncenin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H5a:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu meraklılık, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H5b:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu kendine güvenin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H5c:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu sistematikliğin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H5d:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu doğruyu aramanın, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H5e:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu analitikliğin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H6:	İş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır.	Kabul
H7:	İş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır.	Ret
H8:	İş Tatmini ve iş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır.	Ret

4. SONUÇ

İşletmeler, önemli yatırımlar yaptığı işgörenleri bünyelerinde tutmak ve onları en verimli şekilde değerlendirmek zorundadırlar. Kalifiye eleman bulmanın özellikle Y kuşağının da iş hayatında daha aktif hale gelmesi ile zorlaşması, işletmeleri yeni bir baskı ile karşı karşıya bırakmaktadır. Globalleşmenin ve iletişim kanallarının artması, eğitim ve yaşam kültüründe görülen gelişmeler neticesinde işgörenler, bundan birkaç on yıl öncesine kadarki gibi işletmelere bağlı olmamakta, aidiyet duygusu taşımamaktadırlar.

İşgörenlerin, işletmelere bağlılığının azalmasındaki önemli etkenlerden bir tanesi artık duygusal olarak o kuruma aidiyet hissetmemeleridir. İşgörenler, herhangi bir olumsuz durum söz konusu değilken dahi, zihinsel olarak işletme ile bağlarını koparma noktasına gelebilmektedirler. Bu durum alan yazınında işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir.

İşgörenlerin, işten ayrılma kararına varmalarında pek çok farklı faktörün etkili olduğu aşıkardır. Ancak özellikle ülkemizde yapılan araştırmalarda, konuya tek boyutlu yaklaşıldığı görülmektedir. Zihinsel bir faaliyet olarak karşımıza çıkan işten ayrılma niyeti ile düşünce biçimleri arasındaki ilişkilere yer veren akademik çalışmalara ise neredeyse hiç rastlanmamaktadır.

Bu çalışmada literatürde görülen bu eksikliğe bir katkı sunabilmek amacıyla işten ayrılma niyeti üzerinde etkili iki faktör olan iş tatmini ve iş performansı ilişkisi irdelenmiş ve bu ilişkide eleştirel düşüncenin aracı rolüne değinilmiştir.

Özellikle işgörenlerin, iş performanslarını değerlendirdiği ve dört maddeden oluşan “iş performansı ölçeği” sonuçları, araştırma sahibinin iş tecrübelerine paralel olarak elde edilmiş ve işgörenlerin kendi

performanslarını olağanın üzerinde olumlu değerlendirdiği gözlenmiştir. Bu gelişme üzerine öncelikle alt örneklem seçilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Akabinde iki yeni saha araştırması yapılmıştır. İkinci saha araştırmasında aynı ölçek kullanılırken, üçüncü saha araştırmasında aynı amaçla hazırlanan farklı bir ölçek kullanılmıştır. Farklı çalışmalarda aynı sonuçlar alınmıştır. Katılımcıların çok büyük kısmı, performanslarına sürekli en yüksek değeri vererek kendilerini değerlendirme eğilimi göstermişlerdir.

Pek çok finans kurumu yetkilisinden alınan bilgilere göre, benzer durum kendi performans değerlendirmelerinde de görülmektedir. Bankacılık ve finans sektörü yetkili ve yöneticileri genel olarak performanslarını sağlıklı bir şekilde değerlendirmemektedirler. Özeleştirme yapılmaması, kusurlu yönlerin görülebilmesi, empati kurma yoksunluğu, başarısızlığı kabullenememe, kendi performanslarını kendilerinin değerlendirmeleri istendiğinde, çalışanların kendileri ile ilgili hiç olumsuz değerlendirme yapmaması, araştırmacının 20 yılı aşkın yöneticilik hayatındaki kişisel gözlemleri ile de bağdaşmaktadır.

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti konusunda araştırma sonuçlarının literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir. Alan yazınında özellikle iş tatmini ve işten ayrılma arasında negatif yönlü ilişkinin varlığı konusunda pek çok çalışma bulunmaktadır (Judge ve Bono, 2001; Ang vd., 2003; Gürbüz ve Yüksel, 2011; Keleş, 2007). Araştırma sonuçlarının bu şekilde ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden birisinin, araştırma yapıldığı sırada geçerli olan ağır pandemi koşulları olduğu düşünülmektedir. Bahse konu araştırma, pandemi koşullarının başladığı dönemde yapılmaya başlanmıştır. Araştırmacının, yönetici olarak görev yaptığı finans kurumu da dahil olmak üzere, sektörde gerek pandeminin yarattığı ekonomik koşullar, gerekse günlük hayatı önemli derecede etkileyen kısıtlamalar neticesinde çalışanların işten ayrılma niyetleri azalmıştır. Nitekim pandemi koşullarının daha hafiflediği dönemde yapılan ikinci ve üçüncü çalışma da bu görüşü destekler niteliktedir. Çalışmanın neticesinde, pandemi koşullarında çalışanların mevcut işlerini, başka bir iş bulmadan bırakmak istemedikleri, bu nedenle iş tatmini ve diğer koşulları içinde bulunulan konjonktür itibarı ile değerlendirdikleri düşünülmektedir. Eleştirel düşüncenin belki bu dönemde karar vermeyi etkileyen en önemli faktörlerden birisi olduğu düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen araştırmayı, diğer araştırmalardan ayıran en önemli özelliğin, eleştirel düşünce aracı etkisi altında iş tatminin, işten ayrılma niyetine olan etkisinin araştırılması olduğu hususunda bilgilere önceki satırlarda yer verilmişti. Bu hipotez yapısal eşitlik modeli ile sınanmış ve doğrulanmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen en önemli sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

1. Bankacılık ve finans sektöründe yetkili ve yönetici olarak görev yapan işgörenler, sayısal veri içermeyen ve performanslarını ilgilendiren sorulara çok olumlu yanıt vermektedir. Bu nedenle bankacılık ve finans sektöründe görev yapan yetkili ve yöneticiler için sadece sözel değerlendirme sorularına dayalı işgören performansı çalışması yapmak yeterli olmamaktadır. Objektif performans değerlendirmelerinin yapılabilmesi günümüz teknolojisinde elzem görünmektedir.

2. Eleştirel düşünme yeteneği gelişen kişilerin tatmin dereceleri gerçeğe daha yakın olmakta ve bu da içinde bulunulan durumun analizinin daha sağlıklı yapılmasına neden olmaktadır. 2020 yılında başlayan pandemi şartları da düşünüldüğünde çalışanların daha uzun vadede, eleştirel düşüncenin analitiklik ve sistematiklik alt boyutları da dikkate alınarak mevcut koşulları değerlendirdiği ve mevcut işlerinde devam etme kararı aldıkları düşünülmektedir.

3. İşletmeler, kendi durumlarını doğru yorumlayan ve bu nedenle işten ayrılma niyeti daha düşük işgörenlerle çalışmak istiyorlarsa işe alım aşamasında eleştirel düşünce seviyelerini ölçmeli ve işe alım aşamasında bu ölçümü dikkate almalı ve ayrıca çalışma hayatı boyunca işgörenlere eleştirel düşüncelerini geliştirecek tedbirleri almalı ve gerekli uygulamaları hayata geçirmelidirler.



Bu çalışma için İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 26.10.2020 tarihli ve 65836846-044 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Makale ile ilgili notlar

Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmanın tüm süreçlerinde araştırmacının yazarları eşit derecede katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Adeyemi, S. (2012). Developing critical thinking skills in students: A mandate for higher education in Nigeria. *Journal of Educational Research*, 1(2), 155-161. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.1.2.155>
- Akar, V. R. ve Kutlu, O. (2004). Eleştirel düşünme: Ölçme araçlarının incelenmesi ve bir güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2) 189-200.
- Akbiyık, C. (2002). *Eleştirel düşünme eğilimleri ve akademik başarı* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Ang, S., Van Dyne, L. ve Begley, T. M. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and ocb. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 561-583. <https://doi.org/10.1002/job.202>
- Ayanoğlu, Y., Murat, A. ve Beylik, U. (2010). Hastanelerde veri zarflama analizi (VZA) yöntemiyle finansal performans ölçümü ve değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2(2), 40-62.
- Ayça, B. (2016). *Otantik liderlik davranışının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi ve otel işletmelerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Haliç Üniversitesi.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi* (1.Baskı). Beta Yayıncılık.
- Bülbül, S. (2016). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Bir kamu kurumunda uygulaması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Nişantaşı Üniversitesi.
- Büyükyılmaz, O. ve Fidan, Y. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *Business and Management Studies: An International Journal*, 5(3), 500-524. <https://doi.org/10.15295/bmij.v5i3.143>
- Chance, P. (1986). *Thinking in the classroom: A survey of programs*. Teachers College Press.
- Chet, R., Ryan, A., Schneider, R., Parra, L. ve Smith, P. (1998). The relation between job level and job satisfaction. *Group and Organization Management*, 23(4), 470-495.
- Cole, M. S., Walter, F. ve Bruch, H. (2008). Affective mechanisms linking dysfunctional behavior to performance in work teams: A moderated mediation study. *Journal of Applied Psychology*, 93, 945-958. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.945>
- Cüceloğlu, D. (1994). *İyi düşün doğru karar ver* (1. Baskı). Sistem Yayıncılık.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Harcourt College Pub.
- Davran, D. (2014). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Van ili ilk ve ortaokulları öğretmenleri üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Erez, A ve Hakim, T. (2001). Öz değerlendirmelerin hedef belirleme, motivasyon ve performansla ilişkisi. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 86(6), 1270-1279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1270>
- Facione, N. ve Facione, P. A. (2010). *The california critical thinking disposition inventory*. The California Academic Press.
- Fidan, Y. (2011). Özel sektör ve kamu yöneticilerinin zaman yönetimi davranışlarının karşılaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 47-74. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.117>
- Fillo, J., Alfano, C. A., Paulus, D. J., Smits, J. A. J., Davis, M. L., Rosenfield, D. ve Zvolensky, M. J. (2016). Emotion dysregulation explains relations between sleep disturbance and smoking quit-related cognition and behavior. *Addictive Behaviors*, 57, 6-12. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2016.01.013>

- Fritz, S. ve MacKinnon, D. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychol Science*, 18(3), 233–239. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x>
- George, J. ve Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behaviour*. Pearson.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 21(65), 81-105.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2011). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(88), 1-14. <https://doi.org/10.31828/tpd1300443320191125m000031>
- Hammond, S. I., Müller, U., Carpendale, J. I. M., Bibok, M. B. ve Liebermann- Finestone, D. P. (2012). The effects of parental scaffolding on preschoolersexecutive function. *Developmental Psychology*, 48, 271–281. <https://doi.org/10.1037/a0025519>
- Hang-Yue, N., Foley, S. ve Loi, I. R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133–2146. <https://doi.org/10.1080/09585190500315141>
- Harris, L. M. ve Baldwin, N. J. (1999). Voluntary turnover of field operations officers: A test of confluency theory. *Journal of Criminal Justice*, 27(6), 483-493.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Hayes, A. F. ve Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39-57. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.11.001>
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76, 408–420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kaya, E. (2010). *İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Sağlık personeli üzerinde bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi.
- Keleş, H. N. (2007). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 243-263.
- Kırkman, B. ve Rosen, B. (1997). A model of teamwork empowerment. *Research in Organizational Change and Development*, 10(1), 131-167.
- Kökdemir, D. (2003). *Belirsizlik durumlarında karar verme ve problem çözme* [Yayımlanmamış Yüksek Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Lam, S. S. ve Schaubroeck, J. (1999). Total quality management and performance appraisal: An experimental study of process versus results and group versus individual approaches. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 445-457.

- Maguen, S., Luxton, D. D., Skopp, N. A., Gahm, G. A., Reger, M. A., Metzler, T. J. ve Marmar, C. R. (2011). Killing in combat, mental health symptoms, and suicidal ideation in Iraq war veterans. *Journal of Anxiety Disorders*, 25, 563–567. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2011.01.003>
- McCarthy, P. A., McDougal, D. ve Schuster, P. (1999). Evaluation of critical thinking in a baccalureate nursing program. *Journal of Nursing Education*, 38(3), 142-4. <https://doi.org/10.3928/0148-4834-19990301-11>
- Öncer, M. (2000). İşyeri ortamında çalışanların performansını etkileyen fiziksel çevre koşulları. *Verimlilik Dergisi*, 3, 133-152.
- Özdemir, S. (2005). *Web ortamında bireysel ve işbirlikli problem temelli öğrenmenin eleştirel düşünme becerisi, akademik başarı ve internet kullanımına yönelik tutuma etkileri* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Paul, R. ve Elder, L. (2016). *Kritik düşünme*. Nobel Yayınları.
- Petrocelli, J. V., Rubin, A. L. ve Stevens, R. L. (2016). The sin of prediction: When mentally simulated alternatives compete with reality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42, 1635–1652. <https://doi.org/10.1177/0146167216669122>
- Piyal, B., Çelen, Ü. ve Şahin, N. (2000). Ankara Üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4), 241-250.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Purani, K. ve Sahadev, S. (2007). The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: An empirical study among salesmen in India. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 23(7), 475-485. <https://doi.org/10.1108/08858620810901239>
- Saklan, A. (2010). *Örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Selçuk Üniversitesi ilahiyat fakültesinde bir uygulamaya* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Seehuus, M., Clifton, J., ve Rellini, A. H. (2015). The role of family environment and multiple forms of childhood abuse in the shaping of sexual function and satisfaction in women. *Archives of Sexual Behavior*, 44, 1595–1608.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Şencan, H. ve Fidan, Y. (2020). Likert verilerinin kullanıldığı keşfedici faktör analizlerinde normallik varsayımı ve faktör çıkarma üzerindeki etkisinin SPSS, FACTOR ve PRELIS yazılımlarıyla sınanması. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8(1), 640-687. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1395>
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Turan, U., Fidan, Y. ve Yıldırım, C. (2019). Critical Thinking as a Qualified Decision-Making Tool. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(4), 1-18. <https://doi.org/10.7596/taksad.v8i4.2316>

- Yavuz, D. (2009). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları ve üst bilişsel farkındalıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L. ve Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57-64.