

## **ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİNE OLAN ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

**A.Sinan ÜNSAR\***

### **ÖZET**

Bu araştırmanın amacını iş görenlerin kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisini belirlemek oluşturmıştır. Araştırma Edirne ilinde faaliyette bulunan bir konfeksiyon fabrikasında görev yapan iş görenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada verileri değerlendirmek için spss programı kullanılmıştır. Anketi yanıtlayan iş görenlere, sosyo-demografik özelliklerini ve kişilik boyutlarını belirleyen bir ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda dışa dönük kişilik alt boyutuna sahip olan iş görenlerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, İşten Ayrılma, Konfeksiyon, Mizaç,

### **THE EFFECT OF PERSONALITY CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES TREND TO TURNOVER: A FIELD SURVEY**

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the effect of trend in business turnover consisted of those personality traits. Working in a confection factory in the province of Edirne, operating in the research work carried out on those. SPSS program was used to evaluate the research data. Answers of those who work, socio-demographic characteristics and used a

---

\* Doç.Dr., Trakya Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Öğretim Üyesi.

scale that determines the dimensions of personality. As a result the lower the size of the extroverted personality with a business turnover of those trends were found to be high.

**Key Words:** Personality, Turnover, Confection, Temperament.

## 1.GİRİŞ

İş hayatında yöneticilerin çalışanlarından bir çok beklentisi bulunmaktadır. Bu beklentilerden birisi de işe girenlerin işe bağlanması ve uzun süre işten ayrılmamasıdır. Personel seçim sürecini irdelediğimizde bir çalışanın işe alınması ve yerleştirilmesi hem zaman hem de maliyet açısından işletmeye büyük külfetler yüklemekte bu durumda hem işletmeyi hem de çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların işten ayrılmasını etkileyen ücret, çalışma koşulları, örgüt kültürü, çatışma, motivasyon, örgütsel bağlılık v.b. bir çok değişken olduğu söylenebilir. Bu bağlamda çalışanların kişilik özellikleri de işten ayrılma eğilimini arttıran bir değişken olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla bu makalede önce kişilik ile ilgili teorik bir çerçeve çizilmiş ardından konuyla ilgili olarak yapılan araştırma ve elde edilen sonuçlar açıklanmıştır.

## 2.Kişilikle İlgili Kavramsal Çerçeve

İnsanlar dış görünüşleri kadar, sergiledikleri davranışlar ve gösterdikleri tutumlarıyla da birbirlerinden farklıdır. İnsanların yaşadıkları olaylara gösterdikleri değişik tepkiler onların düşünce, duygu ve eylemleri bakımından farklı olduklarını ifade etmektedir. Bu farklılıkların insanların sahip oldukları kişiliklerinden kaynaklandığı söylenebilir (Özdevecioğlu, 2002:115). Kişilik kavramının kökeni Latincedeki persona kelimesinden gelmektedir. Eski Roman ve Yunan'da, sanatçılar tiyatro sahnesinde temsil ettikleri kişiliği yansıtmak biçimde yüzlerine persona olarak adlandırdıkları maskeleri takıp rol oynamışlardır. İleriki yıllarda topluma karşı kişi ve rolü olarak belirtilmiştir (Çeribaş, 2007:2).

Kişinin bünyesindeki düşünce ve davranış niteliklerini belirleyen psikofiziksel sistemler olarak görülen kişilik belli bir zaman süreci içinde davranışsal, bilişsel ve duygusal unsurları belirlemede bir arada toplanmış psikolojik özellikleri göstererek kişilerin kim olduğunu belirleyen durumdur

(Tabak v.d.,2010:542).Kişilik, bir insanın davranış ve eylemlerini şekillendiren unsurların kendine özgü durumudur. Sürekli olarak dışarıdan ve içeriden gelen uyarıcıların etkisiyle kişilik, insanın psikolojik, biyolojik, kalıtsal ve edinilmiş tüm özelliklerini, duygularını, arzularını, güdülerini, duygularını, isteklerini, ve sergilediği davranışlarını kapsar. Diğer bir ifadeyle, kişiliğin şekillenmesinde doğuştan kazandığı özellikler ve içinde büyüdüğü çevrenin etkisi büyüktür (Yelboğa, 2006:198).

Bireyin kişiliği, çevresiyle girdiği etkileşimle oturmaktadır. İnsanın kişiliğinin oluşmasında aile, okul ve arkadaş çevresi çok etkilidir. Söz konusu çevre ile birey olumlu bir etkileşim kurduysa uyumlu bir kişilik, olumsuz ise uyumsuz bir kişilik kazanmasına yol açabilmektedir (Dündar, 2009:140). Çocukluk çağında normal olmayan bir aile yaşantısı sürdüren bireylerin ileride kötü anne veya baba oldukları ve bunlarında kuşaklar boyunca yoksunluk yarattığı yapılan bir araştırmada belirlenmiştir. Böylece sağlıklı bir kişiliğin oluşumunda ailenin öneminin asla yadsınamayacağı söylenebilir (Kolasa, 1969:152).

Bireyin hayatı boyunca kişiliğini oluşturan unsurlar değerlendirildiğinde ilgili literatürde kişiliği oluşturan temel faktörler genel olarak; kültürel, aile, bedensel, durumsallık, sosyalleşme süreci,ve diğer faktörler olarak gruplandırılmaktadır (Pelit v.d., 2010:10-11). Mizaç veya huy kişilikle eş anlamda kullanılan kavramların başında gelmektedir. Mizaç ya da huy, insanların duygusal denge hallerini ifade eder. Öfkelenmek, hemen kızmak, neşelenmek, sıkılmak, hareketsiz ya da hareketli olmak v.b. kişilere göre farklılaşan huy ya da mizaç karakteristikleridir. Hafif kanlı, asabi, ağırkanlı ve melankolik tipleri temel mizaç tipleri olarak sıralanabilir (Soysal, 2008:6).

Kişilik kavramına ait yapılmış değişik tanımlar irdelendiğinde; her kişinin benzersiz (özgün), kişiliğin durağan ve kişiliğin tutarlı olması gibi üç temel nitelik vurgulanmaktadır (Günel, 2010:45). 1990'lı yıllarda kişilik özellikleri dışa dönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere beş grupta sınıflandırılmıştır (Olver ve Mooradian, 2003:110).

Kişiliğin gelişmesinde biyolojik ve çevresel etkenlerin rolü ve önemi büyüktür. Doğuştan kazandığımız kalıtsal özellikler ve bireyin fiziksel yapısı

biyolojik etkenler başlığı altında, yaşadığımız Dünya'daki çeşitli dışsal etkiler ise çevresel etkenler başlığı altında toplanmaktadır. Böylece kalıtım, kişinin sahip olduğu fiziksel yapı ve çevresel unsurlar (aile etkeni, sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörleri, kitle iletişim araçları, kültürel faktörler, doğum sırası ve yetişkinler grubu) davranışları ve sonra da kişiliğini etkilemektedir (Özkalp v.d., 2005:243, Güney, 2000:259-262). Konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalarda kişiliğin psikolojik bir yapısı olduğu ve temel kişilik özelliklerinin kalıtıma bağlı olarak geliştiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Günel, 2010:44). Diğer bir ifadeyle genetik faktörlerin kişilik özellikleri üzerine önemli ölçüde etkisi olduğu söylenebilir (Parks ve Guay, 2009:675).

Kişiliğin en önemli özelliği insanları çevreye uydurması ve doğuştan gelen tek bir karakterinin mevcudiyetidir. Ayrıca kişilik bireyleri benzersiz kılarak diğer insanlardan farklı kılar. Öte yandan kişilik bireyin kendini tanıyıp çevreye adaptasyonunu mümkün kılmaktadır (Eren, 2007:84-85).

Kişiliğin durağanlık ve tutarlılık olmak üzere iki özelliği vardır. Durağanlık kişiliğin bir takım özellikler nedeniyle yerleşikliğini tutarlılık ise, insanın farklı çevrelerde benzer davranışlar gösterdiğini ifade eder (Ergeneli, 2006:92).

İnsan kişiliğinin temel yapısının beş boyuttan meydana geldiğine bir çok psikolog inanmaktadır. Bu boyutların tümünün iş performansı ile yakından ilişkili olduğu yapılan bir çok çalışmalarla belirlenmiştir. Bu boyutlar sırasıyla (Zel v.d., 2007:500-501):

1. Sorumluluk: Bu boyuttaki özelliklere sahip olan bireyler organizasyon içinde çeşitli görevlerde başarı kazanma dereceleri yüksek olmaktadır.
2. Duygusal İstikrar: Organizasyonlarda yöneticilik görevi yapan kişilerde sınırlı olmama, sıkılgan olmama ve iyimser olma gibi muhakkak olumlu özellikler taşıması gereken bir boyuttur.
3. Dışa Dönüklük: Sosyal olma, girişken olma ile konuşkan olma gibi özelliklere sahip dış dünyaya açık olma durumudur.
4. Açıklık: Özellikle geniş düşünceli ve hayal gücü kuvvetli olma gibi özellikleri ile değişim yaşayan organizasyonlarda yaratıcılıkları ile ön plana çıkarlar.

5. Uyumluluk: Güven verici ve hoşgörü sınırları geniş olan kişiler astlarını iyi motive ederek onlarla iyi iletişim kurarlar.

Kişi ile organizasyon bütünleşmesinde iki tane yararın oluşacağı söylenebilir. Öncelikle birey bulunduğu ortamdaki sosyal yapı ile kişiliği arasında bir etkileşim kurarak etkinliği sağlayacak, ardından işletmenin sosyal yapısını benimseyerek işletmenin sürekliliğini mümkün kılacaktır (Erdoğan, 1997:263-264). Freud kişilikle ilgili geliştirdiği yapısal modelde; birbirleriyle etkileşime girerek insanların davranışlarını ve hareketlerini belirleyen id, ego ve süperego olmak üzere üç sistem geliştirmiştir. İd, kişiliğin en ilkel kısmını, ego, hangi davranışların uygun olduğunu ve son olarak süperego davranışların yanlış mı? yoksa doğru mu? olacağına karar vermektedir. (Atkinson v.d., 2006:460-461).

Çalışanın kişiliği iş ortamından etkilendiği gibi, görev yaptığı ortamı da etkileyebilir. Örneğin yükselme arzusu taşıyan bir çalışan kendisine bu isteğini sağlayacak fırsatları araştırır. İsteddiği göreve yükselme gerçekleştiğinde çalışan eğer terfi ettiği işinden memnun ise başarısı artar aksi durumda başarı düşebilir (Özkalp ve Kirel, 1999:50). Örgütsel davranışla ilgilenen araştırmacılar özellikle; makyavelizm, risk alma, otoriter olmak, kendini kontrol etme, başarıya odaklanma, kendini yansıtma gibi temel kişilik özelliklerine değinmektedirler (Uçkun v.d., 2004:58).

### **3. Araştırmanın Metodolojisi**

Araştırmanın materyal ve metoduna ilişkin bilgiler bu başlık altında açıklanmıştır.

#### **3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Yöntemi**

İş hayatında yöneticiler ve işverenlerin çalışanlarından bir çok beklentisi vardır. Belki bu beklentilerden en önemlisi işe yeni alınanların organizasyona bağlanması ve işten ayrılmamasıdır. Personel seçim sürecinde bir çalışanın işe alınması ve yerleştirilmesi hem zaman hem de maliyet açısından işletmeye büyük maliyetler yüklediği düşünüldüğünde konu bu

yönden önem arz etmektedir. Bu çalışmada organizasyonlarda görev yapan çalışanların sahip oldukları kişilik yapılarının işten ayrılmaya olan etkisi araştırılmıştır. Bu bağlamda konfeksiyon sektöründe istihdam edilen iş görenlerin sahip oldukları kişilik boyutlarının işten ayrılmaya olan etkisi belirlemek araştırmanın amacını oluşturmaktadır İş hayatında yüzlerce iş gören görev yapmakta olup her biri iş görenin kişilik olarak birbirlerine benzemedikleri yani farklı oldukları söylenebilir. Kısaca her iş görenin, kişilik profili açısından benzersiz olduğu söylenebilir. Dolayısıyla araştırmada kişilik yapısıyla işten ayrılma arasında nasıl bir etkileşim bulunduğunu belirlemek için bu durum irdelenmiştir. Araştırma Edirne ilinde faaliyette bulunan bir konfeksiyon fabrikasında görev yapan iş görenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde anket ve ilk elden verilere dayalı anlık araştırma yöntemi kullanılmıştır. Anketi yanıtlayan iş görenlere, sosyo-demografik özelliklerini belirleyen soruların yanı sıra, iş görenlerin kişilik boyutlarını belirlemek için Emine Çeribaş'ın yüksek lisans tezinde kullandığı ve McCrae ve Costa tarafından geliştirilen beş Faktör Envanterinin kısa formundan 20 maddelik ölçek kullanılmıştır. Adı geçen ölçek kişilik boyutlarını Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal Tutarlılık ve Gelişime Açıklık şeklinde beş madde ile ölçmektedir. Ölçekte “Hiç Uygun Değil” den “Tamamen Uygun”a kadar uzanan beş basamaklı likert ölçeği kullanılmıştır (Çeribaş,2007:155). İşten ayrılma eğilimini ölçmek için ise Şenyüz'ün doktora tezinde kullandığı “İşten ayrılma eğilimi ölçeği” kullanılmıştır. (Şenyüz, 2003: 115).İşten ayrılma eğilimi ölçeği'nde de kesinlikle katılıyorumdan, kesinlikle katılmıyorumda uzanan 3'lü ifade yer almaktadır. Beş faktör kişilik envanteri ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı  $\alpha$  : 0,72.3 olarak bulunmuştur. Bu değer 1'e yakın olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Beş faktör envanterinde kişilik özelliklerinin “dışa dönüklük boyutu”nu: 1,6,11 ve 16 nolu maddeler; “uyumluluk boyutu”nu 2,7,12 ve 17 nolu maddeler;”sorumluluk boyutunu” 3,8,13 ve 18 nolu maddeler; “duygusal tutarlılık” boyutunu 4,9,14 ve 19 nolu maddeler; “gelişime açıklık” boyutunu ise 5,10,15 ve 20 nolu maddeler oluşturmaktadır (Çeribaş, 2007:127-128).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de konfeksiyon sektöründe görev yapan iş görenler, örneklemini ise Edirne ilinde faaliyette bulunan bir konfeksiyon fabrikasında çalışan iş görenler oluşturmaktadır.

### 3.3.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın konusuyla ilgili olarak bazı sosyo-demografik değişkenlerle yabancılaşma duygusu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 4 adet hipotez geliştirilmiş olup söz konusu hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

*H<sub>0</sub>: “İş Görenlerin Cinsiyetleri ile Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”*

*H<sub>1</sub>: “İş Görenlerin Cinsiyetleri ile Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”*

*H<sub>0</sub>: “İş Görenlerin Medeni Durumları ile Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”*

*H<sub>1</sub>: “İş Görenlerin Medeni Durumları ile Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”*

*H<sub>0</sub>: “İş görenlerin Öğrenim Durumları İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”*

*H<sub>1</sub>: “İş görenlerin Öğrenim Durumları İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”*

*H<sub>0</sub>: “İş görenlerin Öğrenim Durumları İle İşten Ayrılma Eğilimleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”*

*H<sub>1</sub>: “İş görenlerin Öğrenim Durumları İle İşten Ayrılma Eğilimleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”*

*H<sub>0</sub>: İş görenlerin Yetiştirme Yerleri İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Yoktur”*

*H<sub>1</sub>: “İş görenlerin Yetiştirme Yerleri İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”*

### 3.4. Araştırmaya Katılanların Sosyo Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan iş görenlerin bazı sosyo demografik özellikleri tablo 1'de gösterilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi iş görenlerin, cinsiyet bakımından %92.6'sını kadın, %7.4'ünün erkek olduğu, öğrenim düzeyi açısından %20.5'inin ilkokul, %10'unun ortaokul, %53.2'sinin lise, %10.5'inin ön lisans, %5.8'inin ise lisans mezunu olduğu, yaş bakımından %22.1'inin 18-24 yaş grubunda, %47.9'unun 25-34 yaş grubunda, %30'unun ise 35-45 yaş grubunda olduğu, medeni durum olarak %73.2'inin evli %26.8'inin ise bekar olduğu, çalışma yılı bakımından, %45.3'ünün 5 yıl ve altı, %24.7'sinin 6-10 yıl ve %30'unun 11-15 çalışma yılına sahip olduğu, yetişme yeri açısından %29.5'inin köyde, %1.1'inin belde/bucakta, %10'unun ilçede, %52.1'inin ilde %7.4'ünün ise büyük şehirde yetiştikleri, aile toplam geliri bakımından %47.4'ünün 600-999 TL, %52.6'sının ise 1000-2000 TL gelire sahip oldukları, eşinin iş durumu bakımından %62.1'inin eşinin çalıştığı %11.1'inin ise çalışmadığı görülmektedir.



**Tablo 1: Çalışan personelin Sosyo-Demografik Özellikleri**

		n: 190	
		n	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	176	92.6
	Erkek	14	7.4
<b>Öğrenim Düzeyi</b>	İlkokul	39	20.5
	Ortaokul	19	10
	Lise	101	53.2
	Ön Lisans	20	10.5
	Lisans	11	5.8
<b>Yaşı</b>	18-24	42	22.1
	25-34	91	47.9
	35-45	57	30
<b>Medeni durumu</b>	Evli	139	73.2
	Bekar	51	26.8
<b>Kıdem Yılı</b>	5 yıl ve altı	86	45.3
	6-10 yıl	47	24.7
	11-15 yıl	57	30
<b>Yetiştığı Yer</b>	Köy	56	29.5
	Belde/Bucak	2	1.1
	İlçe	19	10
	İl	99	52.1
	Büyük Şehir	14	7.4
<b>Toplam Gelir</b>	600-999 TL	90	47.4
	1000-2000 TL	100	52.6
<b>Eşin İş Durumu</b>	Çalışıyor	118	62.1
	Çalışmıyor	21	11.1

### 3.5. İş görenlerin Sosyo-Demografik Özellikleri ile Kişilik Alt Boyutları Arasındaki Bulguların Analizi

Araştırmaya katılan iş görenlerin sosyo-demografik özellikleri ile kişilik alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik olan geliştirilen hipotezler aşağıda çeşitli istatistik yöntemlerle test edilmiş ve elde edilen sonuçlar tablolar yardımıyla açıklanmış ve yorumlanmıştır.

1. Hipotezimiz olan; “İş görenlerin Cinsiyetleri İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur” ifadesini test etmek amacıyla verilere t testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu Kişilik Alt boyutlarından “dışa dönüklük” ve “duygusal tutarlılık” ın P değerleri 0.05’ten küçük olduğu için anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Böylece  $H_0$  hipotezi red edilmiş,  $H_1$  hipotezi: “İş görenlerin Cinsiyetleri İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır” kabul edilmiştir. Yani iş görenlerin kadın veya erkek olması ile kişilik alt boyutlarından “dışa dönüklük” ve “duygusal tutarlılık” boyutlarında farklı oldukları görülmüştür. Tabloyu incelediğimizde kadın iş görenlerin “dışa dönüklük” erkek iş görenlerin ise “duygusal tutarlılık” alt boyutlarında farklı oldukları söylenebilir. Bakınız Tablo 2.

**Tablo 2: İş görenlerin Cinsiyetlerine Göre t testi sonuçları.**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort. ± SS	t	P
Dışadönüklük	Kadın	176	2.37 ± 0.60	2.354	<b>0.03</b>
	Erkek	14	1.98 ± 0.60		
Sorumluluk	Kadın	176	2.17 ± 0.52	-0.394	0.59
	Erkek	14	2.23 ± 0.35		
Uyumluluk	Kadın	176	2.14 ± 0.60	0.793	0.13
	Erkek	14	2.01 ± 0.26		
Duygusal Tutarlılık	Kadın	176	2,39 ± 0.67	-2.017	<b>0,04</b>
	Erkek	14	2.76 ± 0.60		
Gelişime Açıklık	Kadın	176	2.37 ± 0.59	0.627	0.58
	Erkek	14	2.26 ± 0.67		

2. Hipotezimiz olan; “İş Görenlerin Medeni Durumları ile Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur” ifadesini test etmek amacıyla verilere t testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu Kişilik Alt boyutlarından “uyumluluk” un P değeri 0.05’ten küçük olduğu için anlamlı

bir farklılık bulunmuştur. Böylece  $H_0$  hipotezi red edilmiş,  $H_1$  hipotezi: “İş Görenlerin Medeni Durumları ile Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır” kabul edilmiştir. Yani iş görenlerin evli ya da bekar olması ile kişilik alt boyutlarından “uyumluluk” boyutunda farklı olduğu görülmüştür. Tabloyu incelediğimizde bekar iş görenlerin “uyumluluk” alt boyutunda farklı oldukları söylenebilir. Bakınız Tablo 3.

**Tablo 3: İş görenlerin Medeni Durumlarına Göre t testi sonuçları.**

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort. ± SS	t	P
Dışadönüklük	Evli	139	2.32 ± 0.55	-0.632	0.58
	Bekar	51	2.39 ± 0.74		
Sorumluluk	Evli	139	2.17 ± 0.53	-0.098	0.91
	Bekar	51	2.18 ± 0.43		
Uyumluluk	Evli	139	2.08 ± 0.54	-2.2232	<b>0.04</b>
	Bekar	51	2.29 ± 0.68		
Duygusal Tutarlılık	Evli	139	2,38 ± 0.68	-1.185	0,23
	Bekar	51	2.51 ± 0.67		
Gelişime Açıklık	Evli	139	2.33 ± 0.58	-1.279	0.21
	Bekar	51	2.45 ± 0.62		

3. Hipotezimiz olan; “İş görenlerin Öğrenim Durumları İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur” ifadesini test etmek amacıyla verilere anova testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu Kişilik Alt boyutlarından “dışadönüklük” ün P değeri 0.05’ten küçük olduğu için anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Böylece  $H_0$  hipotezi red edilmiş,  $H_1$  hipotezi: “İş görenlerin Öğrenim Durumları İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır” kabul edilmiştir. Yani iş görenlerin öğrenim durumları bakımından “dışadönüklük” alt boyutunda farklı olduğu görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi öğrenim grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla verilere Tukey testi uygulanmıştır. Yapılan Tukey testi

sonucu üniversite mezunu iş görenlerin ilkökul mezunlarına oranla farklı oldukları görülmüştür. Bakınız Tablo 4.

4. Hipotezimiz olan; “: *“İş görenlerin Öğrenim Durumları İle İşten Ayrılma Eğilimleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur”* ifadesini test etmek amacıyla verilere anova testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu işten ayrılma eğiliminin P değeri 0.05’ten küçük olduğu için anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Böylece  $H_0$  hipotezi red edilmiş,  $H_1$  hipotezi; *“İş görenlerin Öğrenim Durumları İle İşten Ayrılma Eğilimleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”* kabul edilmiştir. Yani iş görenlerin öğrenim durumları ile işten ayrılma eğilimleri arasında bir farklılık olduğu görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi öğrenim grubundan kaynaklandığını belirlemek amacıyla verilere Tukey testi uygulanmıştır. Yapılan Tukey testi sonucu üniversite mezunu iş görenlerin ilkökul mezunlarına oranla işten ayrılma eğilimlerinin farklı oldukları görülmüştür. Bakınız Tablo 4.

**Tablo 4: İş görenlerin Öğrenim Durumları Bakımından Alt Boyut Puan Ortalamaları Dağılımı**

Alt Boyutlar	İlkokul Ort. ± SS	Ortaokul Ort. ± SS	Lise Ort. ± SS	Ön Lisans Ort. ± SS	Lisans Ort. ± SS	F	P
<b>Dışadön.</b>	2.14±0.71	2.46±0.52	2.39±0.58	2.07±0.41	2.88±0.39	4.91	<b>0.01</b>
<b>Sorum.</b>	2.16±0.66	2.32±0.62	2.17±0.44	2.10±0.45	2.20±0.36	0.54	0.70
<b>Uyum.</b>	2.08±0.59	2.15±0.75	2.12±0.54	2.02±0.48	2.59±0.67	1.94	0.10
<b>D. Tut.</b>	2.20±0.64	2.43±0.83	2.48±0.68	2.38±0.60	2.59±0.42	1.40	0.23
<b>Gel.Açı.</b>	2.30±0.69	2.42±0.69	2.33±0.54	2.37±0.62	2.70±0.44	1.07	0.36
<b>İ.Ayr.</b>	2.24±1.09	2.64±0.70	2.50±0.55	2.48±0.72	2.96±0.64	2.47	<b>0.04</b>

5. Hipotezimiz olan; “ $H_0$ : *İş görenlerin Yetiştirme Yerleri İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır/Yoktur”* ifadesini test etmek amacıyla verilere anova testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu Kişilik Alt boyutlarından “duygusal tutarlılık” ın P değeri 0.05’ten küçük olduğu için anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Böylece  $H_0$  hipotezi red edilmiş,  $H_1$  hipotezi: *“İş görenlerin Yetiştirme Yerleri İle Kişilik Boyutları Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır”* kabul edilmiştir. Yani iş görenlerin yetiştirme yerleri bakımından “duygusal tutarlılık” alt boyutunda farklı olduğu görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi yetiştirme yerinden kaynaklandığını belirlemek amacıyla verilere Tukey testi uygulanmıştır. Yapılan Tukey testi

sonucu belde/bucak'ta yetişen iş görenlerin diğer yerleşim yerlerinde yetişenlere göre “duygusal tutarlılık” boyutunda farklı oldukları görülmüştür. Bakınız Tablo 5.

**Tablo 5: İş görenlerin Yetiştirme Yerleri Bakımından Alt Boyut Puan Ortalamaları Dağılımı**

Alt Boyutlar	Köy Ort. ± SS	Belde/Bucak Ort. ± SS	İlçe Ort. ± SS	İl Ort. ± SS	B.Şehir Ort. ± SS	F	P
<b>Dışadönüklük</b>	2.25±0.74	2.50±0.00	2.34±0.57	2.33±0.50	2.78±0.63	2.24	0.06
<b>Sorumluluk</b>	2.23±0.61	2.50±0.00	2.18±0.47	2.12±0.48	2.26±0.30	0.71	0.58
<b>Uyumluluk</b>	2.20±0.61	2.75±0.00	2.07±0.41	2.05±0.57	2.12±0.45	1.37	0.24
<b>Duygusal Tutarlılık</b>	2.28±0.68	2.43±0.83	2.48±0.68	2.51±0.68	2.66±0.73	2.93	<b>0.02</b>
<b>Gelişime Açıklık</b>	2.44±0.69	2.00±0.00	2.36±0.41	2.32±0.58	2.33±0.54	0.54	0.70
<b>İşten Ayrılma</b>	2.32±0.74	3.33±0.00	2.68±1.09	2.51±0.65	2.61±0.73	2.47	0.12

#### **Kişilik Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Anova Testi ve Regresyon Analizi**

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) tablosuna (Tablo 6) göre, kişiliğin alt boyutlarından “dışadönüklük” ile işten ayrılma eğilimi arasında 0.05 anlam düzeyine göre anlamlı bir sonuç ortaya ( $P<0,05$ ) çıkmıştır. Böylece dışadönüklük alt boyutu işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani dışadönük kişilik alt boyutuna sahip olan iş görenlerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğu söylenebilir. Öte yandan diğer kişilik alt boyutları olan sorumluluk, uyumluluk, duygusal tutarlılık ve gelişime açıklık ile işten ayrılma eğilimi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

**Tablo 6: Dışadönüklük Alt Boyutu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Anova Testi**

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler Toplamı	F	P
1 Regresyon	1,697	1	1,697	4,675	,032
Kalan	68,238	188	,363		
Toplam	69,935	189			

Tablo 7’de görüldüğü üzere dışadönüklük alt boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki regresyon denklemi tahmin sonuçlarına göre de ilişkinin pozitif yönde olduğu görülmektedir. Dışa dönüklük alt boyutunun artması işten ayrılma eğilimini arttırmaktadır ( $P < 0,05$ ).

**Tablo 7: Dışadönüklük Alt Boyutu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Regresyon Denklemi Tahmin Sonuçları**

Model				t	P
	B	Std. Hata	Beta		
1 İşten Ayrılma Eğilimi	2,029	,153		13,255	,000
	,127	,059	,156	2,162	,032

#### 4.Sonuç ve Öneriler

Çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmada; kadın iş görenlerin “dışa dönüklük” erkek iş görenlerin ise “duygusal tutarlılık” alt boyutlarında, bekar iş görenlerin “uyumluluk” alt boyutunda, öğrenim durumları bakımından üniversite mezunu iş görenlerin ilkökul mezunlarına oranla “dışadönüklük” alt boyutunda farklı düşündükleri belirlenmiştir. Üniversite mezunu iş görenlerin ilkökul mezunlarına oranla işten ayrılma eğilimlerinin farklı oldukları görülmüştür. İş görenlerin yetişme yerleri bakımından belde ve bucak’ta yetişen iş görenlerin diğer yerleşim yerlerinde yetişenlere göre

“duygusal tutarlılık” boyutunda farklı oldukları görülmüştür. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise dışadönüklük alt boyutu ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani dışa dönük kişilik alt boyutuna sahip olan iş görenlerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. İnsan kaynakları seçim sürecinde iş gören adaylarının kişilik özellikleri modern psikolojik testlerle belirlenerek kişilik profillerine uygun bir işe yerleştirilmeleri ya da işe girdikten sonra iş görenlerin ortaya çıkan kişilik özellikleriyle ilgili işe yönlendirilmeleri onların işten ayrılma eğilimlerini azaltabilecek öneriler olarak söylenebilir.

### KAYNAKÇA

- Atkinson, Rita, L., Atkinson, Richard C., Smith Edward E., Bem, Daryl J., Hoeksema-Nolen, Susan. (2006). Psikolojiye Giriş, Çeviren: Yavuz Alogan, Arkadaş Yayınevi, 3. Baskı, Ankara
- Çeribaş Emine. (2007). “Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin İş Etiğine Etkileri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
- Dündar, Süleyman. (2009). “ Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:24, Sayı:2, 139-150.
- Erdoğan, İlhan. (1997). İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, 2. Baskı, İstanbul.
- Eren, Erol. (2007). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 10. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Ergeneli, Azize. (2006). Örgüt ve İnsan. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Günel, Devrim. (2010). “İşletmelerde Yıldırma Olgusu Ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 3, 37-65.
- Güney, Salih. (2000). Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.

- Kolasa, Blair J. (1969). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş, Çevirenler: Kemal Tosun, Fulya Aykar, Tomris Somay, Mirgün Menteşe, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- Özdevecioğlu, Mahmut. (2002). “Kamu Ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları Ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 19, Temmuz-Aralık Sayısı, 115-134.
- Özkalp, Enver., Arıcı, Hüsnü., Bayraktar, Rüveyde., Aydın, Orhan., Erkal, Buket ve Uzunöz, Ali. (2005). Davranış Bilimlerine Giriş, Ed.: Enver Özkalp, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özkalp, Enver ve Kirel, Çiğdem. (1999). Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Olver, James M. Ve Mooradian Todd A. (2003). “Personality Traits And Personal Values:A Conceptual And Empirical İntegration”, ” *Personality and Individual Differences, Volume*, (35), 109-125.
- Parks, Laura ve Guay Russell P. (2009). “Personality, Values, and Motivation” *Personality and Individual Differences, Volume*, (10), 675-684.
- Pelit, Elbeyi., Türkmen, Fatih ve Yarmacı, Nihan. (2010). “Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, 9-16.
- [http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi\\_SBD/arsiv/2010\\_1/02elbeyi-pelit.pdf](http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2010_1/02elbeyi-pelit.pdf).E.T..04.06.2011.
- Soysal, A., “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, *Çimento İşverenler Dergisi*, Ocak 2008, Sayı 1,Cilt 22, 1-19.
- Şenyüz, P. B. (2003). “Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Tabak, Akif., Basım, Nejat., Tatar, İlker ve Çetin, Fatih. (2010). “İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 10, Sayı:2, 539-557



Yelboğa, Atilla. (2006). “ Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” “*İş,Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:8 Sayı:2, 196-211.

Uçkun, Gazi., Latif, Hasan., Uçkun, Seher ve Pelit, Elbeyi. (2004). “Otel Organizasyonundaki İşlerin Yaratıcı ve Tutucu Kişilik Boyutunda Değerlendirilmesine İlişkin Bir Uygulama” *Dumlupınar Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 55-78.

Uğur Zel, Berkman, Ümit., Can, Halil., Yüksel, Öznur ve diğerleri. (2007). Yönetim ve Organizasyon, “Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri”, Editör: Salih Güney, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.