İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSININ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ELEŞTİREL DÜŞÜNCENİN ARACI ROLÜ: FİNANS SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Rahime Özlem BAYSAL

100017700

İstanbul, 2022

İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSININ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ELEŞTİREL DÜŞÜNCENİN ARACI ROLÜ: FİNANS SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Rahime Özlem BAYSAL

100017700

Danışman: Prof. Dr. Yahya FİDAN

İstanbul, 2022

T.C.

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ETİK KURALLARA UYGUNLUK

Hazırlamış olduğum doktora tezi özgün bir çalışma olup YÖK ve İstanbul Ticaret Üniversitesi Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin resmi görüşünü yansıtmamaktadır. 30/08/2022

Rahime Özlem BAYSAL

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, öncelikle danışman hocam Prof. Dr. Yahya FİDAN'a, geçen oldukça uzun bir süreç boyunca, yol göstericiliği, desteği ve daha da önemlisi sabrı, Prof. Dr. A. Tuğba KARABULUT'a, farklı açılardan sürekli sorgulayarak belki de tezin ana odağında olan eleştirel düşünmeme yarattığı katkısı, Prof. Dr. Nurdan ÇOLAKOĞLU'na ise sadece bilgisi ile destek olmanın da ötesinde yarattığı yüksek motivasyon ile vazgeçmememi sağladığı için ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Bana, her zaman eğitimin ömürlük bir süreç olduğunu hatırlatan babama, üzerimdeki tüm emekleri için anneme, son olarak da teşvikleri, feda ettikleri zamanları ve güzel niyetleri için arkadaşlarıma minnettarım.

Rahime Özlem BAYSAL

Özet

Son günlerde tüm kurumların vizyon, misyon, stratejik hedeflerinin arasında sıklıkla kullanılan sürdürülebilirlik, değişim, dönüşüm kelimeleri görülmektedir. Tüm bu kelimelerin aslında odağında var olan olmazsa olmaz ise, kurumları geleceklerine taşıyarak varlıklarını sürdürecek olan çalışanlarıdır.

Çalışanların iş tatminini arttırarak, performanslarını yükseltmek ve aidiyet duygusu yaratarak işten ayrılmalarını önleyebilmek ise kurumların faaliyetlerini sürdürebilmelerinin ilk şartı olmakla birlikte akla gelen ilk şey ise bu tür çalışanların nasıl bir profile sahip olmaları gerektiğidir.

Bu çalışma ise finans sektörü çalışanlarında işten ayrılmayı etkileyen faktörlerden iş tatmini ve iş performansı üzerinde eleştirel düşüncenin aracı rolünü inceleyen araştırma sonuçlarını kapsamaktadır. Araştırmaya bankacılık ve finans sektöründe görev yapan 1.267 kişi katılmıştır. Araştırma 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. Veri toplama süreci yaklaşık 9 ay sürmüş ve 15.05.2021'de tamamlanmıştır.

Çalışmada anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, banka ve finans sektörü çalışanlarında beyaz yakalı iş görenlerin iş performanslarını kendilerinin değerlendirmeleri istendiğinde objektif davranmaktan uzak oldukları gözlenmekle birlikte, 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 tespitler arasındadır.

Anahtar Kelimeler: *Eleştirel Düşünce, İş Performansı, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti*

Abstract

Sustainability, change and transformation words are frequently used among the vision, mission and strategic goals of all institutions in recent days. In fact, in the focus of all these words, exists the employees, who will carry the institutions to their future and continue their existence.

Increasing the job satisfaction of the employees, increasing their performance and creating a sense of belonging and preventing them from leaving the job is the first condition for the institutions to continue their activities, but the first thing that comes to mind is what kind of profile such employees should have.

This study covers the results of research examining the mediating role of critical thinking on job satisfaction and job performance, which are among the factors affecting turnover in bank and finance sector employees. 1,267 people working in the banking and finance sector participated in the 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 From Job Scale were used in the questionnaire together with demographic questions. The data collection process took approximately 9 months and was completed on 15.05.2021.

Significant results were obtained in the study. According to the results of the research, although it is observed that white-collar employees in banks and finance sector employees are far from being objective when asked to evaluate their job performance, it has been concluded that job satisfaction is effective in the emergence of intention to leave. In addition, it is also among the findings that critical thinking has a mediating role in the effect of job satisfaction on intention to leave.

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

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ii
Özet vi
Abstract vii
İÇİNDEKİLER viii
Tablo Listesi xii
Şekil Listesi xiv
Grafik Listesi xv
Kısaltmalar xv
GİRİŞ 1
BİRİNCİ BÖLÜM: ELEŞTİREL DÜŞÜNME 3
1.1. Düşünme Kavramı ve Şekilleri 3
1.1.1. Düşünme Kavramı 3
1.1.2. Düşünme Şekilleri 6
1.1.2.1. Problem Çözme 6
1.1.2.2. Yaratıcı Düşünme 7
1.1.2.3. Yansıtıcı Düşünce 8
1.2. Eleştirel Düşünce 9
1.2.1 Eleştirel Düşüncenin Tanımı 9
1.2.2. Eleştirel Düşüncenin Gelişimi 13
1.2.3. Eleştirel Düşünceye Sahip Bireylerin Karakteristik Nitelikleri 14
1.2.4. Eleştirel Düşünce Yeteneğinin Geliştirilmesi İçin Getirilen Öneriler ve Eğitimin Önemi 17
İKİNCİ BÖLÜM: İŞ TATMİNİ, İŞ PERFORMANSI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ 21
2.1. İş Tatmini 21
2.1.1. İş Tatmininin Kavramsal Çerçevesi 22
2.1.2. İş Tatmini Kavramı Üzerine Çalışmaların Tarihsel Süreci 24
2.1.3. İş Tatmini Kavramı Üzerine Yapılan Araştırmalar 26
2.1.4. İş Tatmini Kavramının İnsan Kaynakları Yaklaşımına Etkisi 30
2.1.5. İş Tatmininin Önemi 31
2.1.5.1. İş Tatmininin İşgörenler Açısından Önemi 31
2.1.5.2. İş Tatmininin İşletmeler Açısından Önemi 33

2.1.5.3. İş Tatmininin Yöneticiler Açısından Önemi 34
2.1.6. İş Tatminini Etkileyen Faktörler 35
2.1.6.1. Bireysel Faktörler 35
2.1.6.1.1. Yaş 35
2.1.6.1.2. Cinsiyet 36
2.1.6.1.3. Eğitim 37
2.1.6.1.4. Unvan 37
2.1.6.1.5. Kıdem 37
2.1.6.2. Örgütsel Faktörler 38
2.1.6.2.1. Çalışılan İş ve İş Ortamı 38
2.1.6.2.2. Ücret 39
2.1.6.2.3. Çalışma Koşulları 39
2.1.6.2.4. Yönetim Tarzı 39
2.1.6.2.5. Terfi ve Kariyer Olanakları 39
2.1.7. İş Tatminini Sağlayacak Uygulamalar 40
2.1.8. İş Tatminin Ölçülmesi 41
2.2. İş Performansı 42
2.2.1. İş Performansının Kavramsal Çerçevesi 43
2.2.2. Performans Değerlendirme 45
2.2.3. Performans Sisteminde Hedeflerin Belirlenmesi 46
2.3. İşten Ayrılma Niyeti 47
2.3.1. İşten Ayrılma Niyetinin Kavramsal Çerçevesi 47
2.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri 48
2.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları 52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSININ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ELEŞTİREL DÜŞÜNCENİN ARACI ROLÜ: BANKACILIK VE FİNANS SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA 54
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 54
3.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi 54
3.3. Teorik Alt Yapı 55
3.3.1. İş Tatmini ile Motivasyon ve Performans Arasındaki İlişki 55
3.3.2. İş Tatminini İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki 56

3.3.3. İş Performansı İle İş Tatmini Arasındaki İlişki 57
3.3.4. Eleştirel Düşünce Üzerine Gerçekleştirilen Akademik Çalışmalar 58
3.4. Araştırmanın Hipotezleri Ve Modeli 60
3.5. Veri Toplama Araçları 62
3.5.1. California Eleştirel Düşünce Eğilimi Ölçeği 62
3.5.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği 65
3.5.3. İş Performansı Ölçeği 65
3.5.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 65
3.6. Örneklem Bilgileri 66
3.6.1. Örneklemden Verilerin Toplanması ve Analize Elverişli Hale Getirilmesi 66
3.6.2. Verilerdeki Uç Değerlerin Analizi 66
3.6.3. Örnekleme Dair Betimsel İstatistikler 66
3.7. Uygulama 69
3.7.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 69
3.7.1.1. İş Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi 70
3.7.1.2. İş Performansı Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi 75
3.7.1.3. Eleştirel Düşünce Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi 77
3.7.1.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi 82
3.7.1.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliklerinin Değerlendirilmesi 84
3.7.2. Ölçme Araçlarının Betimsel İstatistikleri 85
3.7.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi 86
3.7.3.1. H1 Hipotezin Test Edilmesi 89
3.7.3.2. H1a ve H1b Hipotezin Test Edilmesi 90
3.7.3.3. H2 Hipotezin Test Edilmesi 90
3.7.3.4. H3 Hipotezin Test Edilmesi 91
3.7.3.5. H3a ve H3b Hipotezin Test Edilmesi 91
3.7.3.6. H4 Hipotezin Test Edilmesi 92
3.7.3.7. H4a, H4b, H4c, H4d, H4e Hipotezlerinin Test Edilmesi 92
3.7.3.8. H5 Hipotezinin Test Edilmesi 92
3.7.3.9. H5a, H5b, H5c, H5d ve H5e Hipotezlerinin Test Edilmesi 93
3.7.3.10. H6 Hipotezinin Test Edilmesi 93
3.7.3.11. H7 Hipotezinin Test Edilmesi 95
3.7.3.12. Hipotezlerin Test Edilmesi 95

SONUÇ VE ÖNERİLER..... 97
KAYNAKÇA..... 105

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Düşünceyi Oluşturan Değişkenler 6
Tablo 2. Eleştirel Düşünme Stratejileri ve Becerileri 17
Tablo 3. Araştırma Hipotezleri 60
Tablo 4. Değişkenler Tablosu 61
Tablo 5. CCDTI Ölçek ve Alt Boyut Puanları 63
Tablo 6. CCDTI Ölçek Uygulamalarında Cronbach Alfa Katsayıları 64
Tablo 7. CCDTI Ölçeği Türkçe Uyarlamaları İçin Alt Boyutlar ve Maddeler 65
Tablo 8. Kişisel Demografik Veriler 67
Tablo 9. Çalışılan Kurum ve Konumla İlgili Veriler 68
Tablo 10. İş Tatmini Ölçeği için KMO Sonuçları 70
Tablo 11. İş Tatmini Ölçeği için Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu 71
Tablo 12. İş Tatmini Ölçeği için Bileşen Matrisi 73
Tablo 13. Doğrulayıcı faktör analizi 74
Tablo 14. İş Performansı Ölçeği için KMO Sonuçları 75
Tablo 15. İş Performansı Ölçeği için Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu 75
Tablo 16. İş Performansı Ölçeği için Bileşen Matrisi 76
Tablo 17. Eleştirel Düşünce Ölçeği için KMO Sonuçları 77
Tablo 18. Eleştirel Düşünce Ölçeği için Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu .. 78
Tablo 19. Eleştirel Düşünce Ölçeği için Bileşen Matrisi ve Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi 80
Tablo 20. Doğrulayıcı faktör analizi 81
Tablo 21. Eleştirel Düşünce Ölçeği için KMO Sonuçları 82
Tablo 22. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu 83
Tablo 23. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Bileşen Matrisi ve Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi 83
Tablo 24. Doğrulayıcı faktör analizi 84
Tablo 25. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları İcmali 85
Tablo 26. Betimsel İstatistikler 85
Tablo 27. Korelasyon Analizi Sonuçları 87
Tablo 28. İş Tatminin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi 89

Tablo 29. İçsel Nedenler ve Dışsal Nedenlerin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi 90
Tablo 30. İş Tatmininin, Eleştirel Düşünceye Etkisi 91
Tablo 31. İçsel Nedenler ve Dışsal Nedenlerin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi 91
Tablo 32. Eleştirel Düşüncenin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi 92
Tablo 33. Eleştirel Düşüncenin Alt Boyutlarıyla İşten Ayrılma Niyetine Etkisi 93
Tablo 34. İş Tatminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisinde, Eleştirel Düşüncenin Aracı Rolü 94
Tablo 35. Hipotez Tablosu 96

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Eleştirel Düşünmenin Gelişim Aşamaları 15
Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 28
Şekil 3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ile Alderfer'in VİG Kuramının Karşılaştırılması 29
Şekil 4. İş Tatminine veya Tatminsizliğine Neden Olan Etkenler ve Sonuçları 57
Şekil 5. Araştırma Modeli 61
Şekil 6. Basit Etki Modeli 87
Şekil 7. Aracı Etki Modeli 88

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. İş Tatmini Ölçeği için Faktör Grafiği 72
Grafik 2. İş Tatmini Ölçeği, DFA Sonuçları 74
Grafik 3. İş Performansı Ölçeği için Faktör Grafiği 76
Grafik 4. Eleştirel Düşünce Ölçeği için Faktör Grafiği 79
Grafik 5. Eleştirel Düşünce Ölçeği, DFA Sonuçları 82
Grafik 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Faktör Grafiği 83
Grafik 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, DFA Sonuçları 84

KISALTMALAR

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

AMOS: Analysis of Moment Structures

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

CMIN/DF: Ki-Kare / Serbestlik Katsayısı

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI; Uyum İyiliği İndeksi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

NFI: Normlaştırılmış Uyum İndeksi

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

TDK: Türk Dil Kurumu

Vb.: Ve Benzeri

YEM: Yapısal Eşitsel Modeli

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde tüm yönetim yaklaşımlarında insan unsuru önemli bir yer edinmiştir. Atfedilen görevler, göreve uygunluk, işgören seçimleri, gibi her türlü işgörene dair konu tüm yönetim yaklaşımlarının ele alması gereken önemli unsurlardır. İçerisinde "insana dair" birşey var ise doğal olarak, farklı duygu, düşünce ve davranışlar da ortaya çıkabilmektedir.

Özellikle 20. yüzyılın ortalarından sonra çağdaş yönetim kuramlarında daha da artarak yer edinen insan unsurunu yönetebilmek, kurumların varlıkları ve sürdürülebilirlikleri için de elzemdir. Çalışanlarının iş tatminlerini arttırarak, performanslarını yükseltmek ve dolayısıyla işten ayrılmalarının önüne geçebilmek maliyet avantajının yanı sıra, kurumlara rekabet avantajı da sağlayacaktır. Bu aşamada, karşı karşıya kalınan sorulardan birisi nasıl bir düşünce yapısına sahip bir çalışan profili bu tanımlamanın içinde kalacaktır? Burada karşımıza, kavramın temeli çok eski olmasına rağmen, yakın tarihte üzerinde araştırmalar yapılmaya başlanmış bir düşünce şekli olan Eleştirel düşünce çıkmaktadır. Eleştirel düşünce, farklı disiplinlerce farklı tanımlara sahip olsa da, temelinde doğruyu aramak, yapılan işin içeriğinden bağımsız olarak sorgulamak kavramlarını içeriğinde barındırmaktadır.

Sağlık ve Eğitim sektöründe eleştirel düşünceye dair özellikle son yıllarda farklı araştırmalar yapılmış olsa da, yönetim, organizasyon, insan kaynakları alanında henüz yeterli sayıda araştırma yoktur. Hizmet sektöründeki en önemli unsurun insan, insan için en önemli olan unsurun "düşünce" olması sebebiyle, sağlık ve eğitim sektörlerinde eleştirel düşünce konusunda yapılan çalışmalar, diğer hizmet sektörlerinde de yaygınlaştırılmalıdır.

Bu çalışma, Bankacılık ve Finans sektöründeki çalışanların iş performansı ve iş tatmininin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolünü irdelemektedir.

Araştırmanın ilgili sektörlere, insan kaynağı seçiminden, işgören devrinin azaltılmasına, daha da önemlisi, hangi profildeki çalışanlara kurumların odaklanarak,

hangi profildeki çalışanlarla yollarını ayırması gerektiğine karar vermeleri aşamasında yol gösterici olması adına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Giriş ve sonuç bölümleri dışında çalışma 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde düşünce kavramı ve şekilleri ile birlikte eleştirel düşünce kavramına yer verilmiş, ikinci bölümde, iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti konuları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümü araştırmanın metodolojisini, teorik altyapısını, hipotezlerini ve uygulamayı içermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM: ELEŞTİREL DÜŞÜNME

Düşünme ve eleştirel düşünme pek çok araştırmacının ilgi duyduğu alanların başında gelmektedir. Örneğin Cüceloğlu, eleştirel düşünceyi "İyi Düşün Doğru Karar Ver" isimli kitabında, başkalarının düşünce aşamalarını dikkate alarak, öz düşünce aşamalarının da farkında olarak, tecrübeleri uygulayarak insanın kendisini ve çevresinde yaşanan olayları anlayabilmeyi amaçlayan, dinamik ve aktif zihinsel bir süreç olarak tanımlamıştır (Cüceloğlu, 1994). Bu tanımlamadan hareketle, tüm eylemlerimizin temelini oluşturan düşünce, karar vermenin de vazgeçilmez bir parçasıdır.

Çalışmanın ilk bölümünde düşünce ve eleştirel düşünce konusuna yer verilecektir.

1.1. Düşünme Kavramı ve Şekilleri

Bu kesimde düşünme kavramı üzerinde durulacak ve düşünme şekilleri hakkında bilgiler verilecektir. Bir başka deyişle bu bölümde düşünce üzerine geliştirilen fikirler yer alacaktır.

Hollenbach ve De Graaf, düşünmenin semantik bir sorun olduğunu, bazılarının düşünceyi; problem çözme, yeni bir şeyler keşfetme, mantık, kavrama vb. olarak tanımladığını, düşünme kavramının dikkatli bir şekilde incelenmesi gerektiğini, bu doğrultuda ortak paydada uzlaşı sağlanmasının daha faydalı olacağını, neticesinde düşünmenin problem çözme, kavramlaştırma ve eleştirel yargılamanın da dahil olduğu zihinsel aktivite örneklerinin tümü olduğunu ifade etmişlerdir (Hollenbach ve De Graaf, 1957). Düşünme kavramının ilk akla getirdiği, daha çok matematiksel ya da felsefi içerikler olsa da, düşünme günlük hayatımızda yaşantımızı şekillendiren temel eylemdir.

1.1.1. Düşünme Kavramı

İnsanların gerçekleştirdiği her eylem tutarlı olsun ya da olmasın bir düşünme eyleminin sonucundur. Yeme içme gibi günlük faaliyetlerden, iş hayatında takip edilen bir projenin hazırlanmasına kadar alınan kararlar düşünmenin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Düşünme faaliyetinin tutarlı olup olmamasından bağımsız olmak üzere,

insan beyni sürekli düşünme konusunda çalışmaktadır. Bu durum uykuda olunduğunda da geçerlidir (Kallet, 2014). Belki bu tanım, günümüzün hızla artan hastalıklarından Alzheimer süreci ile açıklanabilir. Başlangıçta düşünce süreci ile kendini gösteren hastalık, hastalığa sahip kişinin günlük hayatında yapması gereken giyinmek, yemek yemek vb. temel eylemleri yaparken zorlanmasını, sonrasında ise davranış sorunlarını beraberinde getirmektedir.

TDK Sözlüğünde düşünme, gözlem ve duyumlardan ayrı olarak, aklın kendine has ve bir şeye bağımlı olmayan durumu olarak tanımlanmıştır. Düşünmek ise, sonuca varmak gayesiyle bilgi üzerinde analiz, inceleme, kıyaslama yapmak ve aralarındaki ilişkiden faydalanarak düşünce üretmek olarak tanımlanmıştır. Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre ise, düşünme ve düşünmek arasında farklı bir olaya bağlı olup olmama konusu dikkate alınarak tanımlar ayrıştırılmaktadır.

Eğitim Bilimleri Sözlüğünde düşünce, mevcut durumu kavrayabilmek amacıyla yapılan, dinamik, sonuca yönelik zihinsel süreç olarak tanımlanmıştır. Genellikle, problemi ortadan kaldırmak, olayları anlamlandırmak, belirli hedeflere ulaşmak ve insanları daha iyi tanımak amacıyla kullanılır.

İnsanlığın doğa karşısında mücadele etmeye başladığı zamanda ortaya çıkan düşüncenin kavramsallaştırılması ve sistematikleştirilerek belirli modeller altında açıklanabilmesi için birçok filozof ve düşünce adamı konuyu ele almış ve farklı açılardan incelemiştir. Çalışmanın ana konusu, hacmi ve kapsamı dikkate alınarak felsefe tarihinde düşünce kavramının gelişimine ilişkin tartışma, bazı filozofların görüşleri ile sınırlı olmak üzere aktarılacaktır.

Tarihsel kayıtlar incelendiğinde düşünce konusunda en popüler eski kaynak olarak Aristoteles'e rastlanmaktadır. Aristoteles, düşünce konusunu imajlar üzerinden ele almıştır. Ona göre düşünce, imajlar ve fikirler arasında kurulan ilişkidir (Stenstad, 2006). Aristoteles, insanlar ile diğer canlılar arasındaki ayrımın "düşünce yeteneğinden" kaynaklandığını ilk ifade eden filozoftur (Kökdemir, 1999). Nitekim günümüzde de canlılar içerisinde en gelişmiş düşünce seviyesine sahip olan tür insanlardır.

Düşünme kavramını ele alan Descartes, düşünme eyleminin aslında "akıl yürütme" olduğunu ifade etmiştir. Descartes, bu açıdan düşünmeyi, mantık silsilesi içerisinde tutarlı fikirler olarak ele almıştır. Düşünmenin, fikir yürüterek çıkarım yapmak olduğunu, dolayısıyla amacının belirli mantıksal kurallar uygulayarak genel ve yüzeysel fikir halkası meydana getirmek olduğunu savunmuştur. Rasyonalizm akımının en önemli temsilcilerinden birisi olan Descartes düşünme eyleminin tanımını felsefi boyutlarla yapan düşünürlerdendir. Felsefe tarihinde, düşünce ile varlık arasında ilişkiyi kurduğu ünlü ifadesi "Düşünüyorum, öyleyse varım" ile birlikte düşünce ile insan varlığını birlikte ele almıştır.

Halpern, çalışmalarında düşünmenin bir amaç için gerçekleştiğini ve düşünme kabiliyetinin hayatın temel olgusu olduğunu ifade etmiştir. Bu tanımla ise Halpern düşüncenin amaç ile ilişkisini vurgulamaktadır.

Bu aşamada irdelenmesi gereken bir konu düşüncenin nasıl geliştirileceğidir. Bu konuda literatürde yer alan görüşler incelendiğinde, her ne kadar yöntem farkları olsa da, araştırmacıların önemli kısmı düşüncenin geliştirilmesi gereken bir yetenek olduğu konusunda görüş bildirmektedir. İyi düşünmek, öncelikle düşünme esaslarını ve tüm düşünce eyleminin gerçekleşmesini sağlayan temel unsurları anlamak gerekliliğidir. Diğer bir ifadeyle düşünme eyleminin hangi bileşenlerden oluştuğunu öğrenmek gerekir (Elder ve Paul, 2022). Yukarıdaki tanımların odaklarında olan amaç, varlık, karar verme, problem çözme, olaylar arasında ilişki kurma kavramları dikkate alındığında, düşünce ve düşünceyi geliştirebilmenin önemi yadsınmazdır.

Çakmak'a göre düşünce kabiliyeti ilerletilmelidir. Bu yetenek geliştirilerek insanlar çevresi ile huzur içinde hayatını devam ettirebilir. İnsanı temel alan bilimler düşünce kavramının belirli süreçler sonrası ortaya çıktığını, bazı durumlarda ortaya çıkışın ve gelişmenin istenen seviyede olmadığını ifade etmiştir. Eğitim alanı ile ilgilenen ekonomistler, düşünce eğitimine yapılan harcamaların karşılığının misli ile alınacağını savunmaktadırlar. Eğitim alanında uzmanlaşmış felsefeciler ise insanın kendisini geliştirmesi ile düşünme yetisini geliştirmesi arasında doğru orantı olduğunu, varlık ve olayların anlamlarını bu şekilde kavrayabileceğini düşünmektedirler. Eğitim alanında uzmanlaşmış sosyologlar ise düşünme derslerinin verilmesi gerektiğini, bu

gerçekleştirilirken mutlaka toplum şartlarının dikkate alınması gerektiği görüşündedirler (Çakmak, 2002). Araştırmacılar, odağında insan olan tüm bilimlerde düşüncenin geliştirilmesinin yaratacağı pozitif etkilere özellikle dikkat çekmektedirler.

Düşünme konusunu ele alan Eysenck, düşünceyi oluşturan sürecin parçalarını şu şekilde ifade etmiştir:

Tablo 1. Düşünceyi Oluşturan Değişkenler

Bilişsel Değişkenler	Zeka
	Bilgi
	Teknik Beceriler
	Özel Yetenekler
Çevresel Değişkenler	Siyasi ve Dini Faktörler
	Kültürel Faktörler
	Sosyo Ekonomik Faktörler
	Eğitimsel Faktörler
Bireysel Değişkenler	İç Motivasyon
	Güvenilirlik
	Uyumsuzluk
	Yaratıcılık

Kaynak: Eysenck, H.J. (1994) The Measurement of Creavity, in Dimensions of Creavity, Eds. Margaret A. Borden, MIT Press, Cambridge, 199-242.

1.1.2. Düşünme Şekilleri

Çalışmamızın bu bölümünde ise farklı düşünme şekilleri üzerinde durulacaktır.

1.1.2.1. Problem Çözme

Yaşam içerisinde insanlar sürekli problemlerle karşılaşmaktadırlar. Günlük yaşam içerisinde karşılaşılan pratik problemler kişilerin sahip oldukları pratik bilgileri kullanarak çözüme ulaşmalarını sağlamaktadır. Örneğin sabah uyanan insan, dışarı çıkma hazırlığı yaparken giyinme problemi ile karşılaşmakta ve gideceği yerin özelliğini bildiğinden dolayı problemi çözmekte ve gerekli kıyafetleri tercih etmektedir. Buradan

hareketle problem çözmeyi, insanın sorunlar karşısında, kendi bilgi ve düşünce yeteneğini kullanması olarak ifade edebilmek mümkündür (Blanchard, Mienaltowski ve Baldi, 2007). Basit ya da karmaşık olayların üstesinden gelmek de, insanların problem çözme becerileri sayesinde mümkün olabilmektedir.

D'Zurilla ve Nezu tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda, problem çözmenin altı adımdan oluştuğunu tespit etmişlerdir. Bu altı adım şunlardır (D'Zurilla ve Nezu, 1982):

a. Probleme odaklanmak.
b. Problemi tanımlamak.
c. Problemlerin çözümüne yönelik farklı yolların tespit edilmesi.
d. Problem çözümü için tespit edilen alternatif yöntemler arasında en uygun olanını bulmak.
e. Problem çözümünün uygulanması.
f. Problem çözümünün değerlendirilmesi.

Probleme odaklanarak başlayan süreç, uygulama ve sonucun değerlendirilmesi aşaması ile son bulmaktadır.

1.1.2.2. Yaratıcı Düşünme

"Yaratıcı olma" kavramı insanın hayatında rol farkı gözetmeksizin çok önemli bir yer tutmaktadır. Gerek günlük hayatta, gerekse iş hayatında yaratıcı olabilmek önemli bir kabiliyet olarak görülmekte ve modern dünyada her geçen gün önemi kavranarak daha fazla aranan bir unsur haline gelmektedir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, yaratıcılık bireysel bir beceri olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak sürekliliği ve geliştirilmesi için standart bir öneri oluşturulamamaktadır. Bu durum düşünceler için de geçerlidir. Yaratıcı düşünme, bir kavramın tanımlanmasından değerlendirilmesine; tartışılan düşüncenin temellendirilmesinden geliştirilmesine tüm düşünsel eylemlerin belirli bir şekilde ve mantık kurallarına uygun olarak yapılandırmasını gerekli kılmaktadır (Cottrell, 2005). Süreç olarak problem çözme ile aynı olsa da yaratıcı düşünme, farklılığı çağrıştırmakta, dolayısıyla bireysellik kavramı da tanımında yer almaktadır. Günlük

yaşantıda da tüm bireylerin aynı mantık silsilesi ile aynı düşünce yapısına sahip olmayacağı gerekçesi ile kavram kişisel bir beceri olarak düşünülmektedir.

Düşünme kavramında olduğu gibi, yaratıcı düşünme kavramına da araştırmacılar kendi inceleme konularına göre yaklaşmaktadır. Örneğin Duff ve arkadaşları yaratıcı düşünceyi, olgular üzerinde özgün, yenilikçi ve tutarlı düşünceler ve sorunlara yanıt üretme olarak ele alırken (Duff, Kurczek, Rubin, Cohen ve Tranel, 2013), Piawa kavramı, düşünen tarafından önceden fark edilmeyen yeni ve şaşırtıcı bağlantıların veya bağlantısız faktörlerin fark edilmesi olarak ifade etmektedir. Mumford yaratıcı düşünceyi problemleri tanımlama yeteneğinden hareketle açıklamaya çalışmasına karşın (Mumford, 2003); Cropley çalışmalarında yaratıcı düşünce konusu açıklarken olasılıklardan hareket etmekte ve mümkün muhtemel olaylar arasında beklenen değeri en düşük veya diğerlerine göre en farklı korelasyonel ilişkilerin tespiti olarak değerlendirmektedir (Cropley, 2001). Farklı şekillerde tanımlanmasına rağmen, tüm araştırmacıların hemfikir olduğu, "benzersiz", "daha düşük olasılıkla gerçekleşmesi beklenen" ifadeleri, yaratıcı düşünce tarzının nadir bulunan bir düşünce tarzı olduğuna işaret etmektedir.

Mumford (2003), problemleri tespit etmenin ve problemlerin tarif edilmesinin, yaratıcı performans üzerinde ciddi seviyede pozitif yansımasının olduğunu ifade etmiştir.

1.1.2.3. Yansıtıcı Düşünce

Güncel deneyimler üzerinden hareket ederek düşünce yapısının yeniden şekillenmesini ifade eden yansıtıcı düşünce, pragmatik felsefenin önemli inceleme alanlarından biridir (Dewey, 1910). Yansıtıcı düşüncede önemli olan hususların başında, deneyim bulunmaktadır. Deneyim kazanma ve kazanılan deneyimlere göre gerçekleştirilen eylemlerin gözden geçirilmesi yansıtıcı düşünce açısından önemlidir (Schön, 1983). İş hayatında rasyonel karar vermeye etkisi açısından belki de en önemli düşünce şeklidir.

1.2. Eleştirel Düşünce

1.2.1 Eleştirel Düşüncenin Tanımı

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, Fidan ve Yıldıran, 2019).

Eleştirel düşünme kavramının etimolojik kökeni incelendiğinde, kavramının eski Yunancaya dayandığı görülmektedir. Eski Yunancada yer alan "krinein" kelimesi, eleştirel düşüncenin kökenini oluşturmaktadır. Ayrıca yine Eski Yunanca olan "kritikos" kavramı ile de ilişkisi bulunmaktadır (Paul, Elder ve Bartell, 1997). Günümüzden 2.500 yıl önce Eski Yunan'da Sokrates, "kanıt aramak, akıl yürütme ve varsayımlarda bulunmak, temel kavramları analiz etmek ve sadece söyleneni değil, aynı zamanda ne yapıldığını" dile getirerek, eleştirel düşüncenin temel kavramlarını söylevlerinde kullanmıştır (Paul ve diğer., 1997). Rasyonalizm akımında da bilginin doğruluğunun temelinde düşünce olması sebebi ile kavrama çok eski dönemlerden itibaren önem atfedilmektedir.

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, 2004:189). Aşağıda tanımlamalardan bazılarına yer verilmiştir.

Konuyu felsefi açıdan ele alan Klasik Yunan düşünürleri, eleştirel düşünme kavramın yerine eleştirel düşünür kavramına odaklanmaktadır. Bir başka deyişle eleştirel düşünürün ortaya koyabileceği fiil ve hareketler yerine, düşünürün yeteneklerini ve farklılıklarını belirten varsayımsal eleştirel düşünür üzerine odaklanmışlardır" (Paul ve diğer., 1997). Tanımın özünde eylemler değil, varsayımlar etkilidir.

Adeyemi, eleştirel düşünceyi "entelektüel düşünce" olarak tanımlayarak, ussal ve analitik düşünme yeteneği olarak açıklamıştır (Adeyemi, 2012). Adayemi'nin tanımında vurgu analitiklik üzerindedir.

Chance, eleştirel düşünmeyi 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). Chance düşüncenin kabul görme tarafına odaklanmıştır.

Dewey'e göre eleştirel düşünce, "kendisini destekleyen ve desteklediği gerekçelerle ortaya çıkan inanç veya sözde bir bilgi biçiminin aktif, kalıcı ve dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi" dir (Dewey, 1910).

Halpern eleştirel düşünceyi kişisel beceri ve stratejik yetenek ile birlikte ele almıştır. Halpern'e göre eleştirel düşünceyi diğer düşünce türlerinden ayıran en önemli unsur, eleştirel düşüncenin bir amaca yönelik olarak ortaya çıkmasıdır. Eleştirel düşüncenin belirli bir amaca odaklanmış olarak ortaya çıkması ise stratejiye olan ihtiyacı gündeme getirmektedir. Halpern, kabiliyet ve strateji konusunda düşüncelerini dile getirirken, bu hususların sabit / stabil olmaması gerektiğini ifade ederek karşılaşılan farklı yeni ortamlara göre yeniden ve yeniden üretilmesi gerektiğini dile getirmektedir (Chance, 1986). Halpern eleştirel düşünceyi tanımlarken sürecin dinamikliğine dikkatleri çekmektedir.

Memiş ve Kaçar'a göre eleştirel düşünme tümevarımlı ve tümdengelimli akıl yürütmeyi içeren doğru analizler ve değerlendirmeler yapmadır (Memiş ve Kaçar, 2021). Tanımın odağında rasyonalizm bulunmaktadır.

Bowell ve Kemp (2018), eleştirel düşünceden bahsederken; insanların, bir başka insanı yapmaya veya inanmaya ikna etmeye uğraştığı şeyleri yapma veya inanmak için tutarlı ve kabul edilebilir nedenlerin olmasını sağlama konularına vurgu yapmaktadırlar. Böylece eleştirel düşünce yeteneği gelişmiş kişilerin tutarsız veya mantıklı olmayan düşüncelere teslim olmayacağını ifade etmektedirler (Bowell ve Kemp, 2018). Bu tanımda ise eleştirel düşüncenin tutarlılık ve ikna unsurları öne çıkmaktadır.

Facione, eleştirel düşünceyi ele aldığı çalışmalarda eleştirel düşüncenin sadece bir beceriye bağlı olarak ortaya çıkmadığını; birden çok becerinin ortak bir şekilde kullanmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Buna göre eleştirel düşünce süreci dört adımdan oluşmaktadır: Öncelikle düşünülen konu hakkında bilgi toplanmaktadır. Akabinde toplanan bilgiler derlenir ve analiz edilir. Sürecin sonunda ise elde edilen sonuçlar değerlendirilir (Facione, 1990). Facione'nin tanımı problem çözmenin aşamaları ile benzerlik göstermektedir.

Gibbons ve Gray eleştirel düşünme becerilerini değerlendirmiş ve eleştirel becerilerin ancak ve ancak eğitim ve pratik şekilde temin edilen hayat bilgisinin sistematik uygulaması ile ortaya çıktığını ifade etmişlerdir (Gibbons ve Gray, 2004). Gibsons ve Gray eleştirel düşüncenin eğitimle geliştirilebileceğini savunmaktadır.

Eleştirel düşünme sistematiği üzerinde disiplinin önemini Sharma ve Elbow dile getirmiştir. Araştırmacılara göre eleştirel düşünce basit bir düşünme ve uygulamanın çok ötesinde; belirli bir disiplin içerisinde gelişen ve yansıtıcı düşüncelerdir (Sharma ve Elbow, 2000). Tanım, içeriğinde yansıtıcı düşünceyi barındırdığından deneyim ile de ilişkilendirilmektedir.

Glaser, eleştirel düşüncenin sürekliliğine ilişkin, bireyin hayatında karşılaştığı geçmiş olaylar dahilinde karşılaştığı sorunları ve hususları düşünceli bir şekilde göz önünde bulundurma tavrı, fikir yürütme, çıkarım yapma ve bu yöntemleri uygulamadaki yetenek olarak tanımlama yapmıştır. Öte yandan eleştirel düşünme, herhangi bir inanışı veya bilgi şeklini, onu savunan deliller ve yönelimlerin ileri sürdüğü sonuçlar doğrultusunda analiz etmeyi sürdürmek için devamlı bir gayrettir (Hitchcock, 2017). Kavramın özünde sürdürülebilirlik ve devamlılık bulunmaktadır.

Eleştirel düşünme konusunu farklı başlık altında inceleyen araştırmacılardan biri de Moore'dur. Moore'e göre karar vermenin bir parçası olan eleştirel düşünce, yaratıcı düşünme ile sıkı ilişki içerisinde olup, düşüncelerin olasılık içerisinde ele alınarak kritize edilmesi ve yaratıcı düşünce süzgecinden geçirilmesi gerekmektedir. Moore, eleştirel düşünmeyi, etkili düşünmenin ve karar vermenin ayrılmaz bir bölümü olarak değerlendirmiş ve yaratıcı düşünme ile meydana getirilen fikirlerin ve ihtimallerin

eleştirel düşünme tarafından test edilmesi ve analiz edilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Moore, 1967). Yukarıdaki farklı tanımlardan da görüleceği üzere, eleştirel düşünce içeriğinde problem çözme, yaratıcı ve yansıtıcı düşünce kavramlarını barındırmaktadır.

Paul ve arkadaşları, düşünürleri üç grupta toplamaktadır. İlk grup eleştiri yapmayanlardır. Bu gruptaki insanlar diğer insanların düşünce ve kanaatlerine önem vermeyenlerdir. İkinci grupta eleştirileri öznel niteliklere dayananlar yer almaktadır. Bu grupta yer alanlar gelişmiş düşünce yapıları olmasına karşın öznelliklerinden dolayı düşünceler karşısında objektif olarak değerlendirmede bulunamazlar. Üçüncü grupta ise nesnel eleştirenler olduğunu ifade etmişlerdir. Bu grupta yer alanların düşünce ve eleştirme kabiliyetleri gelişmiştir (Paul ve diğer., 1997). Bu durumda üçüncü grup düşünürlerin eleştirel düşünme becerisinin yüksek olması beklenmektedir.

Fisher ve Scriven, eleştirel düşünce sürecini tanımlarken, gözlemlerden hareket etmekte ve farklı kaynaklardan edinilen gözlemlerin, bilgi ile değerlendirilerek yorumlanması olarak ifade etmektedirler (Scriven ve Fisher, 1997). Bilgi ve gözlemlerin harmanlanması ve ifadesi tanımın temelidir.

Alan yazınında yer alan diğer tanımlar şu şekildedir:

Kökdemir'e göre eleştirel düşünme, başkalarının fikir ve düşünceleri ile kendi düşüncelerimizi anlamak, anlamlandırmak ve yorumlama yeteneklerini geliştirmek için uygulanan organize ve etkili bir süreçtir. (Kökdemir, 1999). Kökdemir, eleştirel düşünceyi tanımlarken başkalarının düşüncelerine de önem verilmesi gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Cüceloğlu'na göre eleştirel düşünme, başkalarının düşünce aşamalarını dikkate alarak, öz düşünce aşamalarının da farkında olarak, tecrübeleri uygulayarak insanın kendisini ve çevresinde yaşanan olayları anlayabilmeyi amaçlayan, dinamik ve aktif zihinsel bir süreçtir (Cüceloğlu, 1994). Kökdemir ve Cüceloğlu kavramın tanımında başkalarının düşüncelerinin farkında olmak konusuna odaklanmışlardır.

Yıldırım'a göre eleştirel düşünme, belirli sınırlar içerisinde kuşkucu bakış açısı ile bir konuya ilişkin analiz, değerlendirme, yapıt veya bir fikri, kendine özel belirlenmiş metriklere dayanarak anlamlılık, doğruluk veya geçerlilik açısından objektif bir şekilde analiz etmek kabiliyetidir (Yıldırım, 1996). Yıldırım kavramı daha çok matematiksel yönüyle tanımlamıştır.

Petress'e göre eleştirel düşünme, ileri sürülen savları, delilleri, varsayımları analiz etme ve çıktılarını değerlendirmeyi kontrol etmektir (Petress, 2004). İstatistiksel bir bakışı çağrıştıran bu tanımda ise veriler belirli bir prosesten geçerek değerlendirilmekte ve sonuçları analiz edilmektedir.

1.2.2. Eleştirel Düşüncenin Gelişimi

Kökeni bundan 2.500 yıl öncesine dayanmasına karşın eleştirel düşüncenin gelişimi 15. Yüzyıl sonrasına tarihlenmektedir. Özellikle Katolik Kilisesinin her türlü eleştiriyi yasaklaması ve şiddetli bir şekilde cezalandırması eleştirel düşünmenin gelişimini önemli derecede sekteye uğratmıştır. Birçok araştırmacının vurguladığı üzere, Eleştirel düşüncenin uygulanması yaşanılan çağa ve topluma göre önemli farklılıklar gösterebilmektedir (Ruggiero, 2019). Rasyonalizm ile birlikte düşüncenin önemi ortaya çıkmış ve düşünceye dair farklı bakış açıları gündeme gelmiştir.

15. Yüzyıldan sonra ortaya çıkan Rönesans ve Reform hareketleri neticesinde hemen her alanda tartışma ortamı doğmuş ve eleştirel yaklaşımlar tekrar gündeme gelmiştir. Colet, Erasmus, Descartes gibi düşünürler bu sürece önemli katkılar sağlamış ve düşüncelerin belirli bir sistematik içerisinde geliştirilmesinde öncül rol oynamışlardır (Paul ve diğer., 1997). Bilgi de ancak sistematik bir düşünce şekli ile doğrulanabildiğinden, düşünmek eylemi, doğru bilgiye ulaşabilmek adına da oldukça önem kazanmıştır.

Gibson çalışmalarında, eleştirel düşünmenin ortaya çıkışını iki ana bilimsel disipline bağlamaktadır: felsefe ve psikoloji. Araştırmacıya göre felsefe, düşünce kavramı ile ilgili standartları oluşturmaktadır. Örneğin "iyi düşünmenin" tanımlanmasında, normların oluşturulmasında felsefi yaklaşım, dünya görüşü ile zihinsel beceriler arasında

gerçekçilik ve tarafsızlık üzerinde odaklanmaktadır. Psikolojik yaklaşımlar ise problem çözme konusuna odaklanmaktadır. Bu amaçla, karmaşık görüşlerin nasıl ortaya çıktığı incelenmekte, uygun yöntemler ile testler yapılarak bireysel farklılıkların eleştirel düşünce üzerindeki olumlu ve olumsuz yönlerinin analizi gerçekleştirilmektedir (Gibson, 1995). Gibson'un tanımında, mantık yürütme, analiz ve proses etme gibi matematiksel süreçlerin olmamasının sadece felsefe ve psikolojik açıdan tanımın ele alınmasının bir eksiklik olduğu düşünülmektedir.

McPeck , Siegel ve Ennis gibi teori uygulayıcıları eleştirel düşünmeyi, bilimsel değerler dizisi olarak uygulamaya çalışmışlardır. Araştırmacılar, bu modele göre, bir bilgiden faydalanmak ve uygulamak için eleştirel düşünme fikrine başvurulması gerektiğini savunmaktadırlar. Bilimsel metot, bir teori veya hipotezi formüle etmeyi, onları test etmeyi, genellemeler yapmayı ve onları deneye veya gözleme dayalı olarak onaylamayı içerir. Anılan yöntemin onun hayata geçirilmesi ve analiz edilmesindeki analitiklik sertliğinden dolayı önemi yüksektir (Ikuenobe, 2001). Sonuçlarındaki objektiflik ve netlik açısından da değerlidir.

1.2.3. Eleştirel Düşünceye Sahip Bireylerin Karakteristik Nitelikleri

Eleştirel düşünce, standart düşünüş biçimlerinden farklı ve bilişsel becerilerde gelişimi içeren, karmaşık ve bütünlükçü bir süreçtir (Güven ve Kürüm, 2006). Standart düşünme tanımlarının ötesinde bireysel beceri ve yeteneğe odaklandığından kişiden kişiye de değişmektedir.

Paul ve Elder çalışmalarında eleştirel düşünce sahibi bireylerin taşıdığı özellikleri şu şekilde ifade etmişlerdir (Elder, 2016):

- Düşünceleri amaçlara yöneliktir. Amaçlar üzerine gerçekleştirdikleri eleştirel düşünceler, konu hakkındaki önemli soru ve sorunları tespit ederek açık bir şekilde tanımlanmasını sağlarlar.
- Düşünceleri kavramlar ile açıklarlar. Kavramları yerli yerinde ve doğru bir şekilde kullanırlar.

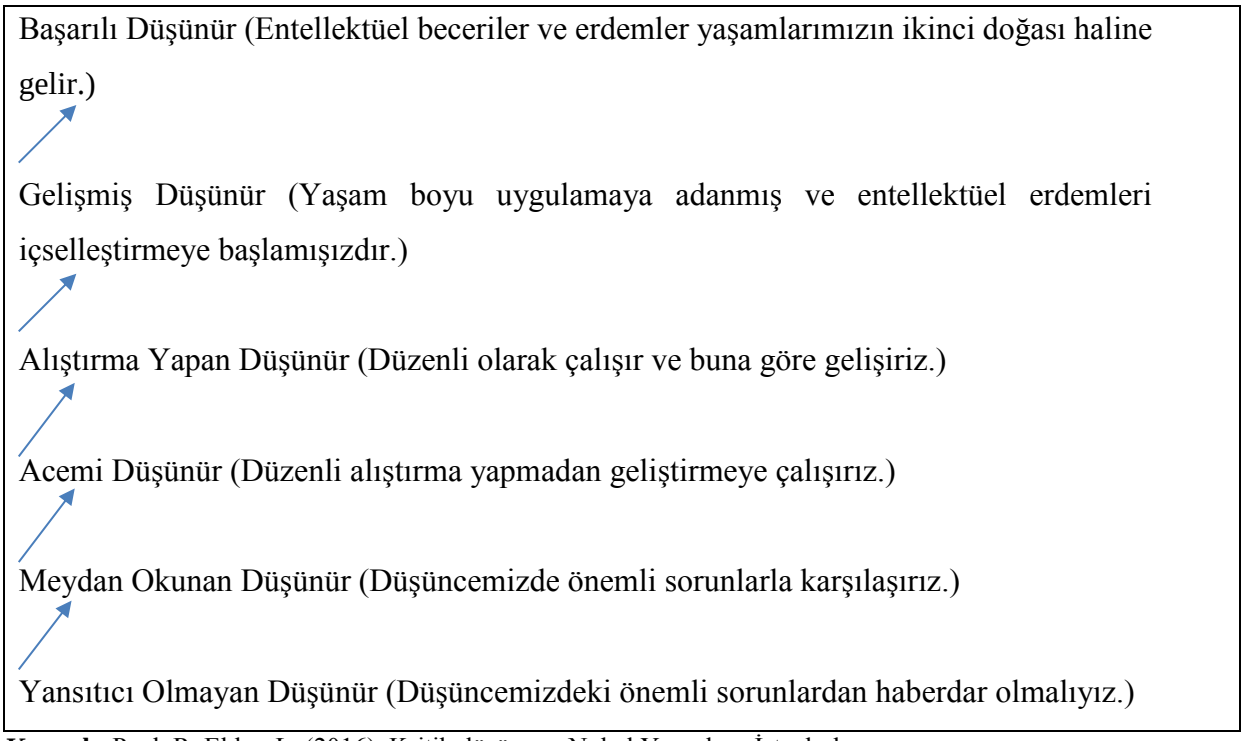
- Kavramsal olarak tanımlanan sorunlar ile ilgili olarak tüm bilgileri toplarlar; gerekli bilgileri sistematik bir şekilde derlerler ve elde ettikleri soyut bilgileri verimli bir şekilde kullanırlar.
- Problemlerin çözüme ulaşması için açık fikirlilikle alternatif düşünceleri de kapsayacak şekilde fikirler geliştirirler.
- Geliştirilen fikirler mantık kurallarına uygundur ve belirli ölçülere göre test edilebilirler.
- Problemler üzerine gerçekleştirilen çalışmaların neticesinde ortaya çıkan çıkarımlar ve varsayımlar birbirinden bağımsızdır.

Facione'a göre ise eleştirel düşünce yapısına sahip bireyin karakteristik özellikleri şunlardır (Facione, 1990):

a. Sorgulayıcı ve meraklı olmak
b. Yüksek bilgi seviyesine sahip olmak
c. Özgüveni yüksek olmak
d. Yeni fikirlere açık olmak
e. Alternatifleri ve farklı görüşleri dikkate almada esnek olmak
f. Karşısındaki insanlara fikirlerini anlatmak, açıklamak
g. Objektif, şeffaf ve dürüst olmak
h. Fikirlerini dahi değiştirmekte esnek olmak

Eleştirel düşüncenin gelişim aşamaları ise Şekil 1'de sunulmaktadır.

Şekil 1. Eleştirel Düşünmenin Gelişim Aşamaları



Kaynak: Paul, R. Elder, L. (2016). Kritik düşünme, Nobel Yayınları, İstanbul

Semih Şahinel'in eleştirel düşünme stratejileri ve becerileri ile ilgili derlediği tablo ise aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 2. Eleştirel Düşünme Stratejileri ve Becerileri

DUYUŞSAL STRATEJİLER	**BİLİŞSEL STRATEJİLER**	
	MAKRO BECERİLER	**MİKRO BECERİLER**
• Bağımsız düşünme • Bireysel ve toplumsal iç görü geliştirme • Tarafsız düşünmeyi yaşama geçirme • Duygu ve düşünce arasındaki ilişkiyi anlama • Zihinsel alçak gönüllülüğü ve yargıyı geciktirmeyi geliştirme • Sorgulama cesareti geliştirme • İyi niyetli ve dürüst düşünme • Düşünme azmi geliştirme • Düşünme becerisine güven duyma	• Geçerli ve geçersiz genellemeleri fark etme • Öğrendiklerini transfer etme • Görüş geliştirme • Sorunları,sonuçları veya inançları açık hale getirme • Sözcüklerin veya söz öbeklerinin açık hale getirilmesi ve analiz edilmesi • Değerlendirme için ölçüt geliştirme • Bilgi kaynağının güvenilirliğini değerlendirme • Derinlemesine inceleme • Görüşleri, yorumları, inançları veya kuramları analiz etme ve değerlendirme • Çözüm üretme ve değerlendirme • Eylemleri ve politikaları analiz etme ve değerlendirme • Eleştirel okuma • Eleştirel dinleme • Disiplinler arası ilişki kurma • Soru sorma / Sokratik tartışmayı uygulama • Farklı görüşleri karşılastırma • Diyalektik düşünme	• İdeal ile gerçeği birbirinden ayırt etme • Eleştirel sözcük dağarcığı kullanma • Önemli benzerlikleri ve farklılıkları belirleme • Varsayım inceleme ve değerlendirme . İlgili olmayan olgulardan ilgili olanları ayırt etme, yorumlar yapma • Akılcı yordamlar, tahminler veya kanıtları ve iddia edilen olguları değerlendirme • Çelişkileri fark etme • Sonuçları keşfetme

Kaynak: Şahinel, S. Eleştirel Düşünme, Pegem yayıncılık, Ankara, 2007, s.33.

1.2.4. Eleştirel Düşünce Yeteneğinin Geliştirilmesi İçin Getirilen Öneriler ve Eğitimin Önemi

Pek çok sosyal bilimci, eleştirel düşünce konusunda yayınladıkları çalışmalarda eleştirel düşüncenin gelişimi için çeşitli yöntemler önermişler ve bazı kavramların üzerinde durmuşlardır (Ruggiero, 2019). Araştırmacılara göre farklı eğitimler ile eleştirel düşünce geliştirilebilecektir.

Kurt ve Kürüm (2010), eleştirel düşünceye yönelik çalışmaları analiz ettikten sonra, bu yetiye sahip insanların, doğru veya doğruya varma amacıyla edindikleri bilgileri bilimsel bir şekilde inceleyen, sunulan savları savunan, delilleri benzer ve farklı yönleri ile ifade eden ve ortaya çıkan sonuçlardan yargıya varmaya çalışan kişiler olduklarını tespit etmişlerdir (Kurt ve Kürüm, 2010). Eleştirel düşünce tarzına sahip bireylerin bilimsel süreç becerilerinin son derece gelişmiş olduğu düşünülmektedir.

Eleştirel düşüncede önem taşıyan kavramların başında, "doğru" kavramı gelmektedir. Alan uzmanlarının, doğru kavramı üzerindeki çalışmalarında önemle vurguladıkları noktaların başında, "doğruluğun" niteliği gelmektedir. Bir başka deyişle ifade etmek gerekirse, "doğrunun" göreli bir kavram olmadığı, aksine "nesnel" bir kavram olduğunun kavranması ve kavratılması büyük önem taşımaktadır (Bowell ve Kemp, 2018). Nitekim birçok insana göre de doğru tektir.

Eleştirel düşünceye sahip bireylerin, argümanları muhakeme ve değerlendirme süreçlerinde, kesin kavramlara ihtiyaç duyacakları açıktır. Bu nedenle eleştirel düşünce temelli eğitimlerde, "doğruluk", "tümdengelimsel geçerlilik", tümdengelimsel sağlamlık" gibi kavramların öğretilmesi önemlidir. Bu amaçla mantıksal biçimi daha sağlıklı bir şekilde kavrayabilmek için genel kavram veya terimlerin yerine "temsili" kavramların kullanılmasının yarar sağlayabileceği ifade edilmektedir (Bowell ve Kemp, 2018). Ne kadar sağlam ve doğru bir varsayım ile yola çıkılırsa karar da o denli akılcı ve doğru olacaktır.

Şahinel (2007), düşünme becerilerini ele alan çalışmasında, eleştirel düşünceden bahsederken; eleştirel düşüncenin gelişmesi için gerekli olan durumların "anlatma" "yapma" gibi muhtelif öğrenme yaşantıları ile gerçekleştirilmesine karşı çıkmıştır. Araştırmacıya göre "öğrencilerin geniş kapasiteleri için değişik öğrenme yaşantıları sunabilen bir formatta organize olunmalıdır. Eğitim kurumlarında eleştirel düşünmenin öğretilebilmesi için eğitim programları oluşturulmalıdır. Söz konusu planlamalar yapılırken, öğrencinin bilgi, yetenek ve tecrübe edinimi, düşünme değişikliği ve bireysel tecrübeleri ile öğrendikleri arasında bağ kurabilmesi sağlanmalıdır (Şahinel, 2007). Öğrencilerin bireysel farklılıkları dikkate alınarak, kişiye özgü olan eğitim programları ile eleştirel düşünce kapasiteleri geliştirilebilir.

Aybek ise eğitim sürecindeki bireylerden bahsederken sahip olmaları gereken özelliklerden hareket etmiştir. Aybek'e göre eğitim sürecindeki bireylerin ortaya çıkan yeni durumlara ayak uydurabilen hatta "değişimin kaynağı" kişiler olmaları beklenmelidir. Eğitim kurumlarının yaygın örgütlenmiş ve kurumsallaşmış hali olan okullar bu işlerde ana yapılardır. Okulların bu yetkinlikte bireyler yetiştirebilmesi ise ancak iyi yetişmiş öğretmenler ile mümkün olabilir. Bu noktadan hareket eden araştırmacı, öğretmenlerin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde ifade etmektedir:

- 21. yüzyılda yerel ve uluslararası mecrada meydana gelen değişimlere uyum sağlamalı,
- Bilgi birikimlerini sürekli güncel tutmalı ve yenilemeli,
- Sürekli öğrenmeyi içselleştirmeli ve prensip haline getirmeli, sorun çözen bir bakış açısına sahip olmalı,
- Eleştirel düşünme becerisine sahip olmalı,
- Öğrenciler ile aktif öğrenme ortamı oluşturmalı (Aybek, 2006).

Bireylerin eğitim hayatları için oldukça önemli figürler olan öğretmenlerin, eleştirel düşünce seviyeleri ne kadar yüksekse, o kadar fazla eleştirel düşünürü yetiştirecekleri de aşikardır.

Bu noktada vurgulanması gereken önemli noktalardan biri dil ve retorik arasındaki ilişkidir. Özellikle moda sözcükler / kavramlar kullanılarak kişilerin etki altında bırakılmaya çalışıldığı modern iletişim ve pazarlama tekniklerine karşın verilen eğitimlerde bireylere, manipüle eden örtük göreli cümleler, retorik tuzaklar veya moda kavramlara karşı nasıl yaklaşmaları gerektiği öğretilmelidir (Bowell ve Kemp, 2018). Bu durumu şu an tüm işyerlerinde de görmek mümkündür, Özellikle Z kuşağının da iş hayatına katılması ile kavramlar ve çalışma hayatı terimleri oldukça değişmiştir. Bu tür farklı algılamaların önüne geçebilmek için belki de çalışma hayatı dilini yeknesaklaştırmak ideal bir çözüm olabilir.

İyi bir eleştirel düşünce eğitiminin sağlaması gereken yeteneklerden biri de "post hoc" olarak ifade edilen düşünüş hataların oluşmasının önüne geçmeyi öğretebilmesidir. "Post hoc" kavramı latince "post hoc, ergo propter hoc" ifadesinin zaman içerisinde

kısaltılması ile ortaya çıkmıştır. Çok genel bir ifade ile ardıl olarak ortaya çıkan olayların, öncül olayın sonucu olduğu düşünülmesidir (Bowell ve Kemp, 2018). Bunu genel bir düşünce şekli olarak benimsemek, eleştirel düşüncenin önündeki en büyük engeldir çünkü bir kabul ile başlar ve sonucu baştan bellidir.

İKİNCİ BÖLÜM: İŞ TATMİNİ, İŞ PERFORMANSI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İş Tatmini

Tezin bu kesiminde, 1900'lü yıllardan itibaren araştırmalara konu olan iş tatmini kavramı üzerinde durulacaktır. Çok genel ifade ile iş tatmini, işgörenin, yaptığı işten elde ettiği maddi ve manevi doyum hissidir (Aksu, 2012). Çok eski yıllardan beri araştırmalara konu olmakla birlikte, kavram günümüzde de önemini korumaya devam etmektedir. Odağında insani bir duygu olması ve çalışma hayatının hala "insan" odağında olması sebebi ile uzun yıllar boyunca da gündemde olmaya devam edecektir.

Kavramın literatür araştırmalarında, konunun ilk dönemlerde sınırlı sayıda araştırmaya konu olduğu; II. Dünya savaşı sonrasında popülerlik kazandığı ve nitel çalışmaların, nicel çalışmalar ile desteklendiği görülmektedir.

İş tatmini üzerine II. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan ilginin kaynağı iş hayatı ve endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan değişimdir. Bilindiği üzere, "endüstri ilişkileri" disiplininin ilgi alanları arasında örgütsel davranış bulunmaktadır. Örgütsel davranış üzerine yapılan çalışmalarda üzerinde durulan konuların başında iş tatmini ve iş tatmininin çalışanlar ile örgütler arasındaki ilişkilere yansıması gelmektedir (Özkalp ve Kırel, 2011). İş tatmini, sadece örgütler arasındaki ilişkiler açısından değil, örgütün kendi dinamiği içerisindeki, iş performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık gibi birçok kavram ile de yakından ilişkilidir.

Örgütsel davranış konusunda çalışan araştırmacılar arasında popüler bir konu olan iş tatmini üzerine çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Farklı disiplinlerden gelen ve örgütsel davranış üzerine çalışan araştırmacıların eserleri incelendiğinde, her araştırmacının kendi disiplini açısından kavrama yaklaştığı ve çalışmalarında kavramı farklı tanımlar üzerinden ele aldığı görülmektedir. Farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların çalışmalarında tespit edilen bir diğer husus da iş tatmini kavramı ile benzer alan kavramları olan iş tutumu vb. kavramları birbirleri yerine kullandıklarıdır.

Genel olarak, kişilerin işlerine yönelik pozitif düşünce ve kanaatleri neticesinde oluşan tutumları iş tatmini olarak ifade edilirken; tersi durumun iş tatminsizliği olarak ifade edildiği görülmektedir (Vroom, 1995). İşe karşı duyulan olumlu tutumların toplamını işaret eden iş tatmini yaratacağı sonuçlar açısından da oldukça önemli bir kavramdır.

İş tatmini üzerine yapılan çalışmalarda, mutabık kalınan konular kadar, mutabık kalınmayan pek çok konu bulunmaktadır. Alan yazınında ifade edildiği üzere fiziksel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçların tatmini ile iş tatmini sağlanacaktır. Ancak bu unsurlardan hangisinin daha etkili olduğu; hangi ihtiyacın karşılanmasının iş tatminini daha çok artıracak veya azaltacak olduğu hususlarında tam bir görüş birliği olmadığı tespit edilmiştir (Blegen, 1993). İşgörenlerin karakteristik, yanı sıra demografik özellikleri de iş tatmini konusunda belirleyici olabilmektedir. Örneğin ileri yaşta olan çalışanların farklı iş alternatiflerinin az olması, alışılmış düzenin dışına çıkmak konusundaki isteksizlikleri bile iş tatminini olumlu yönde etkileyebilecektir.

İş tatmini kavramının ilişkili olduğu pek çok kavram bulunmaktadır. Bu kavramlar şu şekilde sıralanabilir: işgören ve iş uyumu, iş doyumu, oryantasyon ve adaptasyon, yabancılaşma vb. Ancak çalışmanın sınırları dikkate alınarak bu bölümde, iş tatmini kavramı üzerinde ana hatları ile durulacaktır. Bu amaçla öncelikle etimolojik ve kavramsal tanımlara yer verilerek, konunun teorik çerçevesi sunulacaktır. Akabinde, iş tatmini konusundaki teori ve görüşlere yer verilecektir. Son kesimde ise iş tatminin ölçülmesine dair çalışmalar hakkında bilgiler özet olarak verilecektir.

İş ve iş tatmini kavramları aynı amaca hizmet etmektedir. Her iki kavram ve benzeri kavramlar işgören davranışlarına yöneliktir. İş tatmininin diğer benzer kavramlardan farklı yanı ise çalışanın mutluluğuna odaklanmasıdır (Budak, 2006). Çalışanın işine yönelik olumlu duygu durumunu işaret eden tatmin seviyesinin yüksekliği, kurumlar için de son derece önemlidir.

2.1.1. İş Tatmininin Kavramsal Çerçevesi

İş Tatmini" kavramı Latin dilindeki "Statis" kelimesinden türetilmiştir. "Statis" kelimesi ile ifade edilen duygular kişinin hissine dayanmaktadır (Handsome, 2009). Bu

duyguların önemli özelliklerinden biri ise duygu sahibi kişi tarafından hissedilmesine karşın, bir başka kişi tarafından tam olarak hissedilebilmesi veya gözlenebilmesinin mümkün olmamasıdır. Bu itibarla "Statis" kelimesi, sadece duygu sahibi kişi tarafından tam olarak anlaşılabilen ve yine bu kişi tarafından açıklanabilecek iç duyguları ifade etmektedir (Eroğlu, 2007). Literatürde yer alan etimolojik köken tartışmaları incelendiğinde, bugün kullanmış olduğumuz "iş tatmini" kavramının, Latince kullanılan "Statis" kelimesi ile birebir karşılanmasa bile, belirli derecede benzeşim sağladığı ve iç huzuru ifade ettiği tespit edilmektedir (Handsome, 2009). Yani, kişiden kişiye değişebilen, olumlu duygular bütünüdür.

Alan yazını incelendiğinde, iş tatmini konusunda yapılan çok sayıda çalışmanın özü itibari ile birbirlerine paralel olduğu görülmektedir. Çalışmalardan elde edilen sonuçlar bu nedenle benzerlikler içermektedir. Ancak araştırmacıların, bu sonuçlara getirdiği yorumlara göre çalışmaların farklılaştığı görülmektedir. Çalışmacıların getirmiş olduğu yorumların kaynağı incelendiğinde, farklılıkların araştırmacının disiplininden kaynaklandığı görülmektedir. Farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar, kavramı farklı şekilde tanımlamaktadırlar. Bu çalışmalara şu örnekler verilebilir:

Odom ve arkadaşları çalışmalarında iş tatmini kavramını ele alırken etkileşim kavramı üzerinden hareket etmişlerdir. Buna göre araştırmacılar, iş tatminini; işgörenlerin, çalıştıkları işe karşı geliştirdikleri olumlu veya olumsuz etkileşimler olarak tanımlamışlardır (Odom, Boxx ve Dunn, 1990). Yapılan işin sevilerek yapılması, olumlu bir iletişim sağlarken, iş yükünün fazlalığı, çalışma ortamının kalitesinin düşük olması, yöneticiler ile iletişim kurulamaması vb. birçok sebepten dolayı olumsuz bir iletişim de olabilir.

Mitchell ve Larson ise iş tatmini konusunu ele alırken, değer kavramından hareket etmişlerdir. Buna göre her çalışan, çalıştığı işe bir değer vermektedir. Çeşitli nedenlerden dolayı bu değer yüksek veya düşük olabilir. Araştırmacılar, işgörenlerin bu değerinden hareket etmişler ve iş tatminini, işe verilen değer olarak ifade etmişlerdir (Mitchell ve Larson, 1987). Çalışanın yaptığı işe düşük değer atfetmesi iş tatminsizliğine yol açarken, işi içselleştirerek değerli bulması tatmin seviyesinin artmasını sağlamaktadır.

Davis iş tatminini ele alırken, çalışanların "hisler"i üzerinden hareket etmiştir. Davis'e göre işgörenler, iş gördükleri sırada bazı hisler duymakta ve buna göre yaptıkları işten ya tatmin sağlamakta ya da tatminsizlik duymaktadırlar. Davis bu noktan hareket ederek işin yapılması sırasında çalışanların beklentilerinin karşılanması halinde, işgörenlerin olumlu hisler yaşayacağını ifade etmiş bu hisleri iş tatmini olarak tanımlamıştır (Davis, 1984). Duygu durumundan farklı olarak, belirli bir süreç içerisinde değil, sürekli olarak olumlu duygu durumunun sonucunda pozitif hisler, dolayısıyla iş tatmini ortaya çıkmaktadır.

Kişilerin bulundukları konuma göre bir rol aldığından hareket eden Vroom, iş tatminini tanımlarken; iş tatmininin, işgörenin, iş yerinde üstlendiği role bağlı olacağını ifade etmiş; işgörenin, iş yerindeki rolüne göre duygusal yönelimin olumlu olmasını iş tatmini olarak tanımlamıştır (Vroom, 1995). Vroom'un tanımına göre ise üstlenilen rol ve iş tatmini ilişkili olup, işgörenin de bu rolü istemesi ve rolün gerekliliklerini gerçekleştirebilecek kapasitesinin bulunmasının da şart olduğu düşünülmektedir.

2.1.2. İş Tatmini Kavramı Üzerine Çalışmaların Tarihsel Süreci

Modern toplumla birlikte, tarihin içerisinde görülmemiş örgüt yapıları ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle sağlık sisteminde görülen iyileştirmeler neticesinde insan ömrünün uzaması emeklilik süresini uzatmıştır. Böylece daha önceki yüzyıllarda görülmemiş bir durum ortaya çıkmış, farklı yaş kuşaklarından insanlar bir arada çalışmak zorunda kalmıştır. Farklı yaş ve kültür yapılarına sahip kişilerin çalıştığı örgütlerde, çalışanın mutluluğu ve çalışma barışı üzerine yapılan çalışmaların sayısında önemli derecede artış görülmüştür. Tarihsel süreçte değerlendirildiğinde, ilk kez bilimsel olarak 1900'lü yıllarda ele alınmaya başlanmış olan iş tatmini konusu, 1950'li yıllarda popülerlik kazanmaya başlamış ve günümüzde önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir. İş tatmini konusunda gerçekleştirilen çalışmaların popülerliğinin artması tesadüf değildir. Özellikle II. Dünya Savaşı Sonrası ortaya çıkan ve savaş sürecinde kazanılan yönetim tecrübelerine dayanan yeni iş model ve tutum tarzındaki değişim ve dönüşüm; savaş sonrası ortaya çıkan insan kaynağı sorunları ile birleşince çalışanları mutlu olarak örgüt bünyelerinde tutabilmek, bir başka deyişle insanların iş tatminini sağlayarak örgüte bağlılıklarını arttırmak, iş hayatı için önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir.

İş hayatı açısından önemli olan bu kavram üzerine pek çok akademik çalışma gerçekleştirilmiştir. 1955 yılından sonra gerçekleştirilen akademik çalışmaların sayısı 4.000'in üzerine çıkmıştır (Şişman, 2002). Yeni dünya düzeninde de insan unsurunun iş hayatındaki etkisi artarak devam ettiğinden kavramın önemi de artarak devam etmektedir.

İş tatmininin gündeme gelişi, endüstri ilişkilerindeki köklü dönüşümü işaret etmektedir. Önceki satırlarda iş tatmininin öneminin üretim faktörleri ve üretim ilişki ve şekillerindeki değişiklikten kaynaklandığı başka şekillerde ifade edilmişti. Gerek sanayi devrimi yıllarında pratik uygulamalar, gerekse o dönem gerçekleştirilen akademik çalışmalar incelendiğinde, işletme yönetimi için en önemli konuların hammadde bulmak ve pazar oluşturmak olduğu görülmektedir. Bu süreçte insan kaynağı konusuna eğilen çalışmalara çok nadir olarak rastlanmaktadır. O günlerde kas gücünün yerini alan ilkel makinaların kullanımı için kalifiye iş gücüne ihtiyaç duyulmaması, işletmelerin finans çözümlerinde klasik yöntemlerin kullanılması ve üretim merkezlerine yönelik sürekli işçi göçü yaşanması gibi nedenlerden dolayı "personel" yönetimi olarak görülen insan kaynaklarına ve dolayısı ile çalışanların duygu ve düşüncelerine yeterince önem verilmemiştir. Ancak önce I. Dünya Savaşı ve kısa süre sonrasında yaşanan II. Dünya savaşı neticesinde, öncelikle işçi kaynağında azalmalar görülmüştür. Savaş sırasında teknik personelin daha çok askeri unsurlarda görevlendirilmesi iş piyasalarında önemli sorunların doğmasına neden olmuştur. Savaş sonrasında ortaya çıkan daha modern makinelerin kalifiye elemanlar tarafından kullanılması gereğinin ortaya çıkışı ile birlikte insan kaynağı önem kazanmaya başlamıştır. Zira savaş sonrası dönemde, yeniden yapılanma sürecinde hammaddeye ulaşım ve üretilen ürünlerin pazarlara sunulmasında kolaylıklar sağlanırken, yetişmiş iş gücünün kısıtlı olması ve politik olarak alınacak önemler ile birlikte, kısa sürede işgücü problemine çözüm bulunmayacağından insan kaynaklarının önemi daha fazla ortaya çıkmıştır. Böyle bir ortamda bir yandan kalifiye elemanı istihdam etmek önem kazanırken, bu kişin diğer bir işletmeye gitmesi ihtiyacını ortaya çıkan sorunların tespiti ve çözümü önem kazanan bir diğer konu olmuştur. Zaman zaman şiddeti artan bir şekilde ortaya çıkan işgücü devir oranın yüksekliği pek çok önemli firmanın işletme ömürlerini doğrudan olumsuz etkilediğinin tespiti, bu konuya olan ilginin daha da artmasına neden olmuştur. Bu çalışmalar şu kavramlar üzerine yoğunlaşmaya başlamıştır (Yıldırım, 2007):

- Personel verimliliğinde tespit edilen düşüşler.
- İşe devam konusunda, çalışanlarda görülen isteksizlik ve ilgisizlik.
- Çalışanlarda işten ayrılma niyeti.
- İş ortamında dikkatsizlik sonucu ortaya çıkan iş kazaları.

Günümüzde de yukarıda bahsi geçen kavramlar hala popülaritesini korumaktadır.

2.1.3. İş Tatmini Kavramı Üzerine Yapılan Araştırmalar

Tezin bu kesiminde, iş tatmini üzerine gerçekleştirilen önemli araştırmalar hakkında bilgilere yer verilecektir.

Her ne kadar iş tatmini üzerine yapılan çalışmaların tarihi 1900'lü yıllara dayansa da modern anlamda alan yazınında yapılan ilk çalışma 1920'li yılların başında gerçekleştirilen Mayo ve arkadaşlarına ait araştırmadır. Mayo ve arkadaşları çalışmalarını Chicago şehrinde bulunan Western Elektrik işletmesinde yapmışlardır. Araştırmada, endüstri ilişkilerinin tarafları olan işçi ve işverenlerin çalışma koşulları analiz edilmiştir. İşveren için işyerinin aydınlatılması, çalışma ortamındaki ses izolasyonu gibi konular ile işletmenin mali durumu gibi konular üzerinde durulurken, işçi açısından çalışma koşulları üzerinde durulmuştur (Gür, 2006). Her ne kadar ilk araştırma olarak işaret edilerek farklı kavramları literatüre kazandırmış olsa da, deneysel yani sanal bir ortam olması ve manüpilasyona sebep olma olasılığı çalışmaya yöneltilen eleştiriler arasındadır.

Mayo'nun çalışmaları iş tatmini kavramı açısından bir milat olarak kabul edilmektedir. Bu çalışma ile birlikte iş tatmini akademik çalışmalarının bir konusu haline gelmiştir. Mayo'dan sonra muhtelif çalışmalar yapılmış olmakla birlikte, önce büyük buhran ve akabinde II. Dünya Savaşı nedeni ile önemli çalışmalar savaş sonrasına kalmıştır. Savaş sonrasında yapılan ilk çalışmalar genellikle Mayo'nun çalışmalarına eleştirilerden yola çıkarak hazırlanmıştır. Eleştiriler arasında en ağır tenkiti Brayfield ve Crockett getirmiştir (Davran, 2014). Tüm eleştirilere rağmen, kavramların irdelenmesi sonucunda farklı bulguları ortaya koyan Mayo ve arkadaşlarının çalışmalarının önemli olduğu düşünülmektedir.

Mayo ve arkadaşlarının çalışmalarını irdeleyen Brayfield ve Crockett çalışmalarında, elde edilen sonuçlar ve çözüm önerilerinin gerçekçi olmadığını ifade etmişlerdir. Brayfield ve Crockett'in eleştirilerinin şiddeti son derece serttir. Onlara göre, Mayo ve arkadaşlarının çalışmalarının amacı, insanların davranışlarını etkilemektir. Elde edilen sonuçların gerçekten uzak olduğunu savunan Brayfield ve Crockett, Mayo ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen çalışmanın literatürden çıkartılması gerektiğini ifade etmişlerdir (Brayfield ve Crockett, 1955). Ancak, "Hawthorne Etkisi" 'nin halen günümüzde kullanılan bir terim olması eleştirilerin ne kadar sert ve yersiz olduğunu ortaya koymaktadır.

1960'lı yıllarda yayınlanan Locke'un çalışmalarında, esas hareket noktasının performans olduğu görülmektedir. Locke performansı iki açıdan ele almıştır. İlk dikkate alınması gereken işgörenin gerçekleştirdiği performanstır. İkinci performans ise, işverenin, işgörenden beklediği performanstır. Locke'ye göre beklenen performans ile sergilenen performans arasındaki fark iş tatminsizliği nedeni ile ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2014). Araştırmanın varsayımlarından olan işverenin beklediği performansın objektif kriterlere dayanma zorunluluğu, aksi halde rasyonel bir performans ölçümünün yapılamayacak olması da ayrıca dikkate alınmalıdır.

İş tatmini konusunda önemli çalışmaları bulunan araştırmacılardan biri de Maslow'dur. Maslow, iş tatminini, iş doyumuna bağlamıştır. Böylece Maslow, iş tatmini tartışmalarına doğrudan bir giriş yapmaktadır. Şöyle ki Maslow, iş tatminini iş doyumuna bağlayarak, motivasyonun bir kaynağı olduğu ifade etmiştir (Sun, 2014). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi içerisinde iş içi ve iş dışı tatminine ilişkin çalışmalar, aşağıdaki şekilde gösterilmektedir:

Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İŞ DIŞI TATMİN	İHTİYAÇ HİYERARŞİSİ	İŞ İÇİ TATMİN
Eğitim, Din, Hobiler, Bireysel Gelişim	**Kendini Gerçekleştir**	Eğitim Fırsatları, İlerleme, Gelişme, Yaratıcılık
Aile, Arkadaş Ve Toplum Tarafından Kabul Görme	**Saygı Görme İhtiyacı**	Tanınma, Yüksek Mevkiler, Artan Sorumluluklar
Aile, Arkadaş Ve Topluluklar	**Sosyal İhtiyaçlar**	İş Grupları, Müşteriler, İş Arkadaşları, Yöneticiler
Savaş, Kirlilik Ve Şiddetten Uzak Durma	**Güvenlik İhtiyaçları**	Güvenli Çalışma Koşulları, Yan Ödemeler, İş Güvenliği
Yemek, Su Ve Cinsel Ihtiyaçlar	**Fizyolojik İhtiyaçlar**	Isınma, Hava, Taban Ücret

Kaynak: Daft, R., (1996): Managment, Second Edition, The Dryden Press, New York, s. 405.

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine bazı tenkitlerde bulunmuş ve değişiklikler önermiştir (Pekel, 2001). Alderfer'in modeli, yapı itibari ile Maslow'un önermiş olduğu model ile benzerlikler içermesine karşın kritik farklılıkları bulunmaktadır. Alderfer'in, çalışmalarında hiyerarşik bir sıralama yaptığı görülmektedir.

Aderfer'de tıpkı Maslow gibi alt sırada yer alan ihtiyaç giderilmeden, bir üst sıradaki ihtiyacın giderilmesinden istenen verimin alınmayacağını, ihtiyaçların hiyerarşik olarak giderilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Baysal, 1993). Bu açıdan Alderfer'in modeli ile Maslow'un modeli arasında önemli bir benzerlik olduğu söylenebilir. İki araştırmacı arasındaki en önemli fark ise araştırmacılarca kişisel ihtiyaçların gruplandırılmasındaki farklardır. Maslow hiyerarşi içerisindeki sınırları sert bir şekilde belirlemeyi tercih ederken, Alderfer daha muğlak sınırlar ile hiyerarşik sıralamayı belirlemiştir. Aderfer'i diğer araştırmacılardan ayıran önemli bir diğer fark ise Aderfer'e göre her zaman her hissin hiyerarşik düzen içerisinde konumlandırılmasının mümkün olamayacağıdır (Koçel, 2003). Maslow her hissin belirli kalıplar altında sınıflandırılabileceğini düşünmektedir. Bu sebepten ötürü, Maslow tarafından geliştirilen modelde fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları aynı sırada yer almamasına karşın; Alderfer tarafından geliştirilen modelde insan ihtiyaçları tek bir başlık altında dikkate alınmaktadır

(Ergül, 2005). Alderfer'in kuramı Maslow'un teorisinin ihtiyaçlar temelinde konsolide edilmiş şeklidir.

Şekil 3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ile Alderfer'in VİG Kuramının Karşılaştırılması

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	**Alderfer'in VİG Kuramı**
Kendini Geliştirme İhtiyacı	Gelişme İhtiyaçları
Saygı Görme İhtiyacı	İlişki Kurma İhtiyacı
Sosyal İhtiyaçlar	
Güvenlik İhtiyaçları	Varolma İhtiyaçları
Fizyolojik İhtiyaçlar	

Kaynak: Eren, E., (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (Yedinci Basım). İstanbul: Beta yayınları.

Maslow'un çalışmalarından hareket eden McClelland ve arkadaşları "tematik algılama testi" isimli testi geliştirmişler ve uygulamışlardır. Yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre, yeni bir kavram olan "başarı güdüsü" kavramını literatüre kazandırmışlar ve güdünün özellikle işgörenin psiko-sosyal özellikleri ile alakalı olduğu sonucuna varmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre, başarı güdüsünün oluşmasını sağlayan ve tüm insanlarda olan ihtiyaçlar tespit edilmiştir. Bu ihtiyaçlar şunlardır (Önen ve Tüzün, 2005):

- Başarma
- Bağlanma
- Güç kazanma
- Uzmanlık

Literatür incelendiğinde, McClelland ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve "başarı güdüsü teorisi" olarak isimlendirilen model, ilk yıllarda dikkat çekmiş olmasına karşın, pratik olarak yaygınlaşmadığı görülmektedir. Bu durumun temel nedeni, teoride yer alan bireysel ihtiyaçların, farklı boyutlarının olmasıdır. Bu boyutlardan bir tanesi de bilinç dışı özelliklerdir. Bireysel ihtiyaçlarda bilinç dışı unsurların tespiti ve ölçülmesinde karşılaşılan zorluklar; teorik olarak tutarlı ve başarılı olan bu modelin pratikte fazla uygulanmamasına sebep olmuştur (Görgülüer ve Judge, 2007). Ölçülebilir olmaması modelin en büyük zaafı olarak görülmektedir.

2.1.4. İş Tatmini Kavramının İnsan Kaynakları Yaklaşımına Etkisi

İşgörenlerin örgüte ve yaptıkları işe karşı olan hal ve tutumları, endüstri ve çalışma ekonomisi bilimlerinin örgütsel davranışı incelemelerinde kullandıkları hususların başında gelmektedir. Bahis konusu tutumlar alan yazınında iş tatmini olarak ifade edilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2011). İfadenin daha önceki tanımlardan farkı etkileşim unsurunun olmayışıdır.

1900'lü yıllardan itibaren, araştırmalara konu olan iş tatmini kavramı, 1960'lı yıllara gelindiğinde, insan kaynakları kavramı ile birlikte önemi yadsınmaz kavramlardan olmuştur. Modern iktisadın doğuşundan itibaren "insan" faktörüne ait görüş terk edilmiş ve çalışanlar "birey" olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Böylece maddi sermayenin yanında insan sermayesine de çalışmalarda önem verilmeye başlanmıştır. Bu dönemde işletmelerin başarısının sadece maddi unsurlara bağlı olmadığı ortaya çıkmıştır. İş hayatından elde edilen tecrübelere göre, maddi yeterliliği olan işletmelerin; sadece maddi unsura dayanarak faaliyetlerini sürdürmeleri halinde, çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkan başarısızlıklar soucunda iflas ettikleri görülmüştür (Judge ve Locke, 1998). Maddi olmayan nedenler incelendiğinde ise en önemli sebebin "İnsan Kaynakları" olduğu görülmüştür. Bu dönemde, insan, sadece "çalışan" olarak değil; sosyal ve psikolojik yönleri olan ve bu yönleri de iş hayatı ile etkileşimde bulunan "birey" olarak görülmeye başlanmıştır. Böylece araştırmalarda sınır, iş ortamı olmaktan çıkmış; iş ortamı ile birlikte çalışanların diğer yaşam alanları akademik çalışmaların ilgi alanına girmiştir. Bu çalışmalar neticesinde, iş analizlerinde iş tatmininin önemi de tam anlamı ile ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar ile duygular ve iş dışındaki yaşam da iş tatmini kavramının içerisine dahil edilmiştir.

İş tatmini konusunun ele alınması ile birlikte diğer üretim faktörlerinin incelenmesinden farklı bazı durumlar ortaya çıkmıştır. Örneğin, diğer faktörler için girdi ile çıktı arasındaki ilişki incelenmekte ve tespit edilen sayısal verilere göre analizler yapılmaktadır. Ancak insan faktörü için böyle bir durum söz konusu değildir. İş tatmini üzerinde pek çok olgunun tesir ettiği; iş tatmini hissinin oluşmasında özellikle kişisel algıların son derece etkili olduğu yine bu dönemde tespit edilen diğer hususlar arasındadır. 1960'lı yıllarda yapılan çalışmalarda, tespit edilen bir diğer önemli husus da

"iş ortamı" ve "iş beklentisi" ile "iş tatmini" arasındaki ilişkinin varlığıdır (Kale, 2015). Bu dönemde dikkat çeken diğer önemli kavramlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir: gelir, işteki statü, işin toplumdaki statüsü, özgüven, imaj. Bu kavramların ortak özelliği, çalışanların işteki motivasyonlarını yükseltmesidir (Gök, 2009). Çalışanların motivasyonu ile verimlilik arasındaki pozitif korelasyonun tespiti; işletmenin başarısı için işgörenlerin motivasyonlarının yüksek tutulmasına ve dolayısıyla işten aldığı tatminin yükselmesine sebep olduğundan motivasyon konusu önem kazanmıştır. Bu dönemde, insan faktörünün öneminin anlaşılması ile birlikte "personel yönetimi" nin yerini alan "insan kaynakları" anlayışı ve insan kaynakları yönetimi ile performans arasında doğrudan bir ilişkinin varlığı, elde edilen diğer önemli sonuçlardandır (Koçel, 2003). Süreç boyunca, yönetilmesi gereken personel olgusu, işletmelerin belki de en önemli kaynaklarından olan "insan" a evrilmiştir.

2.1.5. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini kavramı üzerine yapılan çalışmalardan literatürde en çok atıf yapılanlara önceki kesimde değinilmişti. Bu kesimde ise araştırmacıların iş tatmini konusuna verdikleri önem üzerinde durulacaktır.

Günümüzde endüstri ilişkileri çalışmalarında en çok önem verilen kavramlardan biri iş tatminidir. Bu önemin kaynağı, iş tatmini sonuçlarının sadece işgörenler açısından değil, işverenler ve kamu kesimi açısından da önemli olmasıdır.

2.1.5.1. İş Tatmininin İşgörenler Açısından Önemi

İş tatmini bireysel nitelikli bir duygudur. Bu nedenle aynı işi yapan iki farklı işgörenin iş tatminleri önemli derecede değişik olabilmektedir. Bir başka deyişle iş tatmini kişiye mahsus bir durum algısıdır (Hochwarter, 1999). Bu tatmin hissinin oluşmasında sadece işteki durum değil, en az iş kadar iş dışı ortam ve işgörenin bu ortamdaki sosyal konumu da etkili olmaktadır (Smither, 1998). Yanı sıra işgörenin çalıştığı kurumdaki rol, görev, statü ve sorumlulukları da iş tatmini duygusunda belirleyici olmaktadır.

İş görenin, iş tatmin seviyesinin yüksek olması, bir başka deyişle iş tatmin hazzına sahip olması halinde, uyum sorunları ortadan kalkmaktadır. İş tatmin seviyesi düşük olan işgörenler işi sahiplenmekte zorlanmakta, kendini işe yabancılaşmış hissetmektedirler.

İşgörenler açısından iş tatmininin önemi iş yerindeki durumundan kaynaklanmaktadır. Çalışanlar, gün içerisinde aktif oldukları sürenin önemli kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Uzun süre harcadıkları işleri severek ve isteyerek yapmaları işgörenlerin bireysel verimliliklerini ve etkinliklerini yükseltecektir. Verimliliği ve etkinliği artan işgörenin doğal olarak performansı da yükselecektir. Alan yazınında bu konuda çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir (Chang ve Lee, 2007). İşgören, çalıştığı kurumdaki görevini, mutlu hissederek yaptığı işler gibi görüyorsa tatmininin de artması beklenmektedir.

İş tatmininin genel olarak düşmesinin, örgüt içerisinde pek çok olumsuzluğun ortaya çıkmasına neden olduğunu tespit eden istatistiki çalışmalarda özellikle dikkat çekilen konuların başında etkinlik ve verimlilik gelmektedir (Akıncı, 2002). İş tatmini olmayan işgörenlerin kuruma olan bağlılığı azalmakta, ruhsal dengeleri bozulmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011). Örneğin bir çalışmada, iş tatminsizliğinin artışına paralel olarak, işgören şikayetleri %40'a yakın artmıştır. Bu dönemde işgörenlere uygulanan disiplin cezaları %45 civarında artmaktadır. İşletmeler için kritik bir başka sonuç ise, iş tatminsizliğine paralel olarak işten ayrılma oranı %70'lerin üzerine çıkmaktadır. Çalışmamızda irdelenen konulardan birisi de budur.

Yapılan çalışmalardan elde edilen en önemli sonuç, işgörenlerin iş ve özel hayatlarının ahenk içinde olması ve hayatta mutlu olabilmeleri için iş tatmini çok büyük önem taşımaktadır (Saklan, 2010). Böylelikle mutlu işgören, işte yaşadığı sorunları süregelen yaşantısına taşımayacak ve iş dışında kalan zamanını da verimli ve etkin kullanabilecektir.

İşgörenler açısından iş tatmini konusunu ele alan çalışmalarda; iş tatmini yüksek olan çalışanların, görece daha düşük iş tatmini sağlayan çalışanlara nazaran daha verimli çalıştıkları tespit edilmiştir. İş tatmini yüksek olan bireylerin verimliliklerine bağlı olarak

performansları yükselmekte ve örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Ayrıca iş tatmini yüksek olan bireyler, iş yerinde daha az iş kazasına neden olmakta veya iş kazasına karışmaktadırlar. Verimliliğin ve etkinliğin artmasının performansa olumlu yansıması ve çalışanların işlerinden tatmin sağlamasının önemli sonuçlarından bir diğeri ise işten çıkma niyetinin azalmasıdır. Bu alanda yapılan çalışmaların ortak özelliği işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında tespit edilen istatistiki ilişkidir. Bu ilişkiye göre iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak negatif güçlü korelasyon bulunmaktadır (Goulet ve Singh, 2002). İş tatmininin, işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde literatür ile uyumlu olarak çalışmamızda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

İş tatmininin düşük olduğu durumlarda, iş stresi oluşmaktadır. İş stresinin ise negatif sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlardan bir tanesi de iş tatmini düşük olan personelin nörolojik sağlığına yöneliktir. İşinden tatmin sağlayamayan işgörende insomnia, migren benzeri nörolojik kökenli arazlar ortaya çıkmakta, bu durumun psikolojik yansıması olarak da, stres, depresyon vb. rahatsızlıklar görülmektedir. (Miner, 1992). Nörolojik ve psikolojik rahatsızların yanı sıra fizyolojik rahatsızlıklar da tatminsizliğin sonuçlarındandır.

İş tatmini sağlayamayan işgörenlerin verimliliğinin düşeceği de ortadadır. Sadece işten kazandıkları sosyal hakların ön plana geçtiği durumlarda umarsızlık, duyarsızlık, boşvermişlik, yeterince çaba göstermeme, işin savsaklanması eylemleri de beraberinde gelecektir.

2.1.5.2. İş Tatmininin İşletmeler Açısından Önemi

İş tatmini konusuna işletmeler açısından yaklaşıldığında çok önemli faydalar sağlandığı görülmektedir. Her şeyden önce işletmelerin, işe yeni başlayan personeline, iş tatmini hissini verebilmesi, çalışanların işe kolay uyum sağlamasına neden olmakta ve böylece intibak süreci daha sorunsuz ve rahat geçmektedir. Bu durum çalışanların verimliliğini arttırmakta ve işletmenin performansının yükselmesine neden olmaktadır.

Alan yazınındaki çalışmalar incelendiğinde, iş planlarının, işgörenlerin iş tatmini arttıracak hususları dikkate alarak dizayn edilmesi halinde genel verimliliğin ve

performansın artacağı ifade edilmektedir. İş tatmini üzerine yapılan çalışmalar; işgörenin tatminini arttıracak olan ücret politikası, sosyal haklar, kariyer gelişimi vb. uygulamaları etkin tatbik eden işletmelerin, etmeyenlere nazaran daha verimli çalıştıklarını tespit etmişlerdir. İnsan kaynakları açısından değerlendirildiğinde ise, iş tatmini yüksek işgörenlere sahip işletmelerde, insan kaynaklarının niteliksel olarak daha olumlu seyir takip ettiği görülmüştür. Bu işletmelerin diğer işletmelere nazaran kalifiye insan kaynağına çok daha kolay ulaşabildikleri tespit edilmiştir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011). Kalifiye, işe bağlılığı ve iş tatmini yüksek insan kaynağını işe alabilmek, istihdam edebilmek işletmeler için önemlidir. İşgören açısından bakıldığında da, "Great Place To Work" diye adlandırılan, en iyi işverenler listesinde yer alan şirketler tercihlerinin üst sıralarındadır.

Personel devri, basit bir ifade ile kurumların çalışanlarının işten ayrılış sıklıklarının göstergesidir. Personel devri, iş tatminsizliği olan işletmelerde sıklıkla karşılaşılan sorunlardan bir tanesidir. Personel devrinin yüksek olması tüm işletmeler için sorun kaynağı iken, özellikle uzmanlık gerektiren işgören çalıştıran işletmelerde daha fazla önem kazanmaktadır.

İşletmelerin çalışma hızını ve performansını etkileyen ve bu nedenle hedeflere ulaşmasını engelleyen önemli sorunlardan bir tanesi de devamsızlıktır. Çeşitli bahaneler üreterek işe gelmeme, mesai saatlerine uyumsuzluk, gerekli olmadığı halde sağlık raporlarının alınması devamsızlığın tipik örneklerindendir. İş tatmininin sağlanamadığı işletmelerde, işe devamlılık oranı düşmektedir. İşgörenlerin motivasyonları ve örgüte bağlılıkları azalmakta, neticede işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır. Bu tür olumsuz durumların çıkmasını istemeyen örgütlerin, işgörenlerin, işlerinden sağladığı tatmini arttırıcı önlemleri almaya çalıştıkları görülmektedir.

2.1.5.3. İş Tatmininin Yöneticiler Açısından Önemi

İş tatmininin etkilediği taraflardan biri de işletme ortak ve yöneticileridir. Yapılan araştırmalarda iş tatmininin işgörenler kadar işletme ortak ve yöneticileri için de çok önemli olduğu tespit edilmiştir (Özkalp ve Kırel, 2003). İstatistiki olarak iş tatmini yüksek olan işletmelerde, iç iletişim kanallarının daha açık ve işler olduğu, iş planlarına daha

fazla uyum sağlandığı, hazırlanan performans ve hedef sistemlerinin daha rasyonel olduğu ve hedef gerçekleştirme oranlarının daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Fidan, 2011). Adaletli ve empati kurabilen, çalışanların rahat ulaşılabileceği yönetici ve ortaklar iş tatmininin de artmasını sağlamaktadırlar.

2.1.6. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Literatürde iş tatminini etkileyen faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki ana grupta tasnif edilerek incelendiği görülmektedir. Bu kesimde bireysel ve örgütsel faktörler hakkında bilgiler verilecektir.

2.1.6.1. Bireysel Faktörler

Bu gruptaki faktörler, çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet gibi farklı bireysel özellikleridir.

2.1.6.1.1. Yaş

Yaş ile ilgili çalışmalarda; yaşın iş tatmini üzerine etkileri üzerine farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin Gözen (2007), Gider (2010) ve Davran'ın (2014) çalışmalarında kavramlar arasında istatistiki bir ilişkinin bulunduğu yönünde bir kanıt olmadığını belirtmişlerdir (Gözen, 2007). Ancak alan araştırmalarının önemli kısmında yaş ile iş tatmini arasında istatistiki olarak pozitif korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit eden araştırmalarda, genç çalışanların, yaşlı çalışanlara göre daha fazla iş tatminine sahip oldukları belirlenmiştir (Akçay, 2012). Söz konusu araştırmalarda iş tatmininin belirleyici olmasında yaş ile birlikte "işteki kıdem" arasındaki ilişkinin önemine vurgu yapıldığı görülmektedir (Hacıoğlu, Gökdeniz ve Dinç, 2009). Genç çalışanlar işe alt pozisyonlarda başlamaktadır (Kök, 2006). Pozisyonları itibari ile görev pozisyonu, ücret ve sosyal hakları düşük olmakta ve zaman içerisinde yükselmektedir. Araştırmacıların bu noktada ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bir kısım araştırmacı, çalışanların hak ve imkanlarında görülen iyileşmenin, işgörenler üzerinde olumlu etkiye neden olduğu ve bu nedenle de iş tatminlerinin zaman içerisinde, bir başka deyişle yaşları artıkça, artacağını ifade

etmektedir (Kaya, 2013). Bazı araştırmalarda ise, iş tatminin yaşa bağlı olarak arttığı görüşüne karşı çıkıldığı görülmektedir.

2.1.6.1.2. Cinsiyet

Alan yazınında iş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişki sonuçlarına dair bir görüş birliğinin olmadığı anlaşılmaktadır. Gerçekten de literatür incelendiğinde iş tatmininde tartışmaların yoğunlaştığı konulardan birinin cinsiyet olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre iş tatmini üzerine yapılan çalışmalarda genellikle kadınların, erkeklere göre daha fazla iş tatmini sağladıkları sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (Kaya, 2013). Ancak literatürde kadınların, erkeklere göre daha yüksek iş tatmini sağladığı yönündeki çalışmaların sonuçlarına itiraz eden araştırmacılar da bulunmaktadır (Gider, 2010). Bu çalışmalara örnek olarak Kaya ve Gider'in çalışmaları gösterilebilir. Kaya ve Gider'in çalışmalarında, kadınların erkeklere nazaran daha düşük iş tatmini sağladıkları tespit edilmiştir. Literatürde kadınların, erkeklere göre farklı iş tatminlerine sahip olduğu yönündeki çalışmalarda bu durumun kaynağı hakkında açık bir uzlaşının sağlanamadığı görülmektedir (Piyal, Çelen ve Şahin, 2000). Bu durumun temel nedeni işgörenlerinin farklı yapılardaki rollerinden kaynaklanmaktadır. Özellikle bazı araştırmacıların, kadının sosyal konumu üzerinden hareket ederek bu durumu açıklamaya çalıştıkları görülmektedir. Örneğin kadının aile içerisindeki konumunun önemini öne çıkaran bazı araştırmacılar, iş tatmini konusunda kadınların beklentilerini düşük seviyede tutacağından hareketle, bu beklentinin karşılanmasının daha kolay olabileceğini ifade etmişlerdir (Sönmez, 2014). Başka bir grup araştırmacının ise iş piyasası yapısından hareket ederek cinsiyete göre iş tatmini seviyesindeki farklılığı açıklamaya gayret ettikleri görülmektedir. Bu araştırmacılara göre özellikle kadınların iş piyasalarına daha az katıldığı durumlarda; kadınlar işyerlerinde daha fazla sömürülmekte ve böylece iş tatminsizliği doğmaktadır. Literatürde cinsiyetin iş tatminine olumlu veya olumsuz etkisinin olduğunu ifade eden araştırmacılar olduğu gibi, cinsiyetin istatistiki olarak bir anlamı olmadığını ifade eden araştırmacılar da bulunmaktadır. İş hayatında kadın çalışanların henüz erkekler kadar aktif rol almamaları, kadınlara atfedilen farklı roller, kadınların sebat etme, özveri duygularının erkeklere nazaran yüksek olması, özetle cinsiyete göre de farklı duyguların baskın olması araştırmaların sonuçlarını da etkilemektedir.

2.1.6.1.3. Eğitim

Çalışanların eğitim ve mezun oldukları okul türlerine göre iş tatmin düzeyinin değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005). Literatürde eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki istatistiki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Çalışmaların önemli kısmında eğitim derecesi ile iş tatmini arasında pozitif korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu durumun tersi olduğunu ifade eden araştırmalar da bulunmaktadır. Araştırmalar, eğitim seviyesinin artışına bağlı olarak çalışanın işten olan beklentisi ve tatmin seviyesinin arttığını işaret etmektedir. Bu nedenle eğitim seviyesinin yükselmesinin genel olarak iş tatmin seviyesini arttırdığı söylenebilir (Saklan, 2010). Ancak özellikle son yıllarda yapılan araştırmalar eğitim seviyesi yüksek olan yeni mezunların, iş hayatında önemli tatminsizlik yaşadığını da ortaya koymaktadır. Bundaki en önemli etkenin çalışma hayatındaki yüksek beklentileri olduğu düşünülmektedir.

2.1.6.1.4. Unvan

Unvan ile iş tatmini arasında pozitif korelasyon olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir. Buna göre unvanın, iş tatmini üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır (Kaya, 2013). Örnek vermek gerekirse, yöneticiler, çalışanlara göre daha fazla iş tatmini sağlamaktadır. Ancak bu tatminin alternatif azlığından da kaynaklanması muhtemeldir.

2.1.6.1.5. Kıdem

Literatürde, kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok araştırma bulunmaktadır (Hacıoğlu ve diğer., 2009). Bu araştırmalardan birbirlerine benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Yapılan araştırmalar kıdem ile iş tatmini arasındaki istatistiki ilişkinin olumsuz olduğunu ortaya koymaktadır (Karataş ve Güleş, 2010). Yaş başlığında da ifade edildiği üzere "kıdem" ile "iş tatmini" arasında istatistiki olarak negatif korelasyon bulunmaktadır (Sönmez, 2014). Bir başka deyişle ifade etmek gerekirse, işteki kıdem (geçen süre) artışının, işten sağlanan tatmini azaltan bir etkisi bulunmaktadır. Bu konuda bir örnek ilaç sektöründen verilebilir. Örneğin sektörde 5 yıldan uzun kıdeme sahip çalışanların iş tatmininin, daha az kıdeme sahip çalışanlara nazaran daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Keleş, 2007). Unvan ve ünvanda geçen süre

de iş tatminini etkileyebilmektedir. Finans sektöründen bir örnek vermek gerekirse, aynı ünvanda oldukça uzun kıdeme sahip çalışanların iş tatmin seviyesi, ünvana yeni terfi etmiş bir çalışandan daha düşük olabilmektedir.

2.1.6.2. Örgütsel Faktörler

Çalışmanın önceki kesiminde, iş tatmini üzerinde etkili olan bireysel faktörlerden bahsedilmiştir. Bu kesimde ise iş tatminini etkileyen örgütsel faktörler üzerinde durulacaktır.

2.1.6.2.1. Çalışılan İş ve İş Ortamı

İş ve iş ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda iş ve iş ortamının, işgörenin iş tatmini hissini önemli derecede etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmalarda iş ve iş ortamının iki farklı açıdan ele alındığı görülmektedir: Lojistik ve işin niteliği. lojistik ihtiyaçların karşılanması ve işin niteliği de iş tatmini açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle işin standart / rutin olup olmaması, iş tatmini açısından farklılık oluşmasına neden olmaktadır. Gerçekten de çalışanların işlerinde rutin bir döngüye girip girmediği; yaratıcı faaliyetlerde bulunup bulunulmaması gibi unsurların iş tatmini açısından istatistiki olarak önemli farkların oluşmasına neden olduğu tespit edilmiştir (Mitchell ve Larson, 1987). Araştırmalara göre rutin işler yaratıcılık hissinin ortaya çıkmasını engellemekte ve çalışanların iş tatmin hissinin azalmasına neden olmaktadır. Buna karşın rutin dışında olan, yaratıcı niteliklerini öne çıkaran işlerde, işgörenlerin iş tatminlerinin daha çok arttığı tespit edilmiştir. İşin niteliği kadar araç, gereç, aydınlatma gibi lojistik faktörlerin de iş tatmini üzerinde istatistiki olarak etkileri olduğu ifade edilmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004). Bu çalışmalarda lojistik şartlarının iyileştirilmesi ve mümkünse özelleştirilmesi ile işin rutinlikten çıkartacak tedbirlerin alınmasının iş tatminini arttıracağı ifade edilmektedir (Seyrek, 2014). Çalışanların düşüncelerini özgürce ifade edebildikleri ortamlar yaratıcı düşünceyi ortaya çıkararak iş tatminini arttıracağından, işverenler tarafından teşvik edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

2.1.6.2.2. Ücret

Ücretin doğrudan (Örücü, Kılıç ve Şimşir, 2010) ve dolaylı (Hacıoğlu ve diğer., 2009) olarak iş tatmini üzerinde etkisi olduğu ifade edilmektedir. Şöyle ki, işgörenlerin almış oldukları ücret, sosyal statülerinin belirlenmesi açısından önemli bir araçtır (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Bu itibarla iş tatmini üzerinde, ücretin önemli bir etkisi bulunmaktadır (Aydemir ve Erdoğan, 2013). Araştırma sonuçları, işletmelerde uygulanan doğru ücret politikalarının, işgörenlerin iş tatminlerini arttıran önemli bir faktör haline geldiğini ortaya çıkarmıştır (Karaca, Biçkes, Çakı ve Karaduman 2011). Ücretin yapılan işe göre ve adaletli dağılımı da çalışan açısından oldukça önemlidir.

2.1.6.2.3. Çalışma Koşulları

İşgörenlerin çalışma koşullarının, iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. Önceki bölümlerde tartışmaya yeteri kadar yer verilmesinden dolayı, tekrara neden olmamak için bu başlık altında tartışmaya girilmeyecektir.

2.1.6.2.4. Yönetim Tarzı

Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu iş tatminini doğrudan etkilemektedir (Mitchell ve Larson, 1987). Buna göre baskıcı yönetim tarzına sahip işletmelerde iş tatmin seviyesi daha düşükken, baskıdan uzak yönetim tarzına sahip işletmelerde, iş tatmininin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

2.1.6.2.5. Terfi ve Kariyer Olanakları

Yapılan araştırmalarda, terfi ve kariyer olanaklarının iyi dizayn edildiği işletmelerde çalışan işgörenlerin, iş tatmin seviyelerinin, diğer işletmelere nazaran daha yüksek olduğundan hareket eden araştırmacılar; terfi ve kariyer imkânları ile iş tatmini arasında istatistiki olarak pozitif korelasyon ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir (Okyay, 2009). Yapılan araştırmalarda terfi ve kariyer olanaklarının iş tatmini hissine etkisinin diğer pek çok faktöre göre daha fazla olduğu görülmüştür (Şahal, 2005). Muhtelif çalışmalarda bu durumun tersi de saptanmıştır. Bir başka deyişle ifade etmek

gerekirse, terfi ve kariyer olanakları açık ve net olarak tanımlanmayan ve uygulanmayan işletmelerde çalışan işgörenlerin iş tatmin hissi düşmektedir (Urhan, 2014). Ancak bu noktada önemle vurgulanması gereken bir başka husus bulunmaktadır. Her ne kadar terfi ve kariyer olanaklarının açık bir şekilde belirtilmesi olumlu sonuçların ortaya çıkmasına neden oluyorsa da, özellikle bu süreçlerin katı ve rutin periyodik zamanlara bağlanması istenen sonuçların ortaya çıkmasını engellenmekte; çalışanların verimliliğini ve etkinliğini dolayısıyla da performansını olumsuz etkilemekte ve iş tatmini hissini azaltmaktadır (Hacıoğlu ve diğer., 2009). Yaratıcı düşüncenin teşvik edilmesi, işletmelere faaliyetlerinde önemli derecede avantaj sağlayacak fikirlere sahip olan çalışanların terfi sürelerinin geriye çekilmesi gibi uygulamalar durumun yaratacağı tatminsizliği kısmen bertaraf edebilecektir.

2.1.7. İş Tatminini Sağlayacak Uygulamalar

Yapılan araştırmalarda ücret politikası, yönetim yapısı vb. alanlarda uygulanacak tedbirlerin iş tatmini hissini arttıracağı tespit edilmiştir (Blanchard, 1982). Literatürde iş tatmininin arttırılması için önerilen bazı uygulamalar şu şekilde sıralanabilir:

a. İş Rotasyonu: İş ortamında rutinliğin giderilmesini sağlayacak bir uygulamadır. Rotasyon uygulamasının işletmeler için olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Rotasyon ile birlikte işgören farklı birimlerde çalışmakta ve yeni şeyler öğrenmektedir. Bu olumlu yön olarak tespit edilmektedir. Ancak işgörenin rotasyon kapsamında çalışmak istemediği bir birimde görevlendirilmesi de söz konusu olabilir. Böyle bir görevlendirme iş rotasyonunun olumsuz yönünü ortaya çıkarmaktadır (Robbıns, 1991). Çalışmama isteğinden daha da önemlisi, işgörenin eğitim, kişisel beceri ve yeteneklerinin ya da teknik bilgisinin görevlendirildiği bölüm için yeterli olmamasıdır.

b. İş Genişletme: Rotasyondan farkı, yatay hareketliliğe neden olan iş genişletmenin genel olarak olumlu değerlendirildiği görülmektedir. Ancak aşırı uzmanlaştırma gerektiren birimlerde uygulanması çeşitli sorunlara neden olmaktadır (Robbins, 1991). Bu durumda deneyim için oldukça uzun sürelere ihtiyaç duyulabilmekte ve geçen süreçte işgören tatminsizlik yaşayabilmektedir.

c. İş Zenginleştirme: Rotasyon ve genişletmeye nazaran rutinden çıkış için daha yaygın olarak kullanılan bir uygulama türüdür. İşlere bütünlükçü bir bakış açısı ile yaklaşmasından dolayı, iş genişletmeden ayrılmaktadır (Can, 2005). Böylece yatay bir harekete değil, dikey harekete neden olmaktadır (Robbins, 1991). Hareketin dikey yönlü olması olumsuz yönünü ortaya çıkarmaktadır. Çünkü bu özellik işgörenlere daha fazla sorumluluk getirmektedir. Psikolojik dayanaklılık seviyesi düşük olan işgörenlerde, iş tatmin hissinin olumsuz etkilenmesi muhtemeldir (Görgülüer, 2013). Rutin iş yapmaya alışmış olan işgörenler, farklı işlere adapte olmakta zorlanabileceklerdir.

d. İş Güvencesi: İş güvencesinin varlığının, iş tatmini hissini arttırıcı etkisi bulunduğu tespit edilmiştir (Hacıoğlu ve diğer., 2009). İşlerinde çalışmaya devam edecekleri duygusu işgörenlerin çalıştıkları kurumlara karşı olumlu duygular beslemesini de sağlamaktadır. Bankacılık ve finans kesiminden örnek vermek gerekirse, katı ve gerçekleşmesi zor hedefler verilerek, hedeflerini tutturamama bahanesi ile işgörenler ile yollarını ayıran kurumlar, ücret vb. sosyal hakları ne kadar iyi olursa olsun tercih edilmemektedirler.

e. Yönetime Katılma: İşgörenlerin görüşlerinin, yönetim kararları alınırken dikkate alınmasının iş tatmin hissini arttıracağını ifade eden çalışmalar bulunmaktadır (Eren, 1991). Bazı kurumlarda yönetime katılmayı sağlayan iletişim kanalları etkin kullanılmakta ve yeni uygulamalara karar verme aşamasında işgörenlerin de fikirlerine başvurulmaktadır.

f. Kurum İçi Eğitim: Kurum içi eğitim imkânlarının olması ve işgörenlerin bu imkânlardan faydalanabilmesinin iş tatminine olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Görgülüler, 2013). Kurum içi verilen eğitimlerin sadece işverene değil, işgörenlerin kariyer planına yaratacağı katma değer de tatmin duygusunda etkendir.

2.1.8. İş Tatminin Ölçülmesi

Son yıllarda literatürde iş tatmini konusunda yayınlanan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların odaklandığı konulardan bir tanesi de iş tatmininin

belirlenmesidir. Literatürde bu amaçla geliştirilmiş ölçekler arasında sıklıkla atıf yapılanlar şu şekilde sıralanabilir:

- Minnesota İş Tatmin Ölçeği.
- Brayfield-Rothe İş Tatmini Ölçeği.
- General Motors Yüzler Ölçeği.

Minnesota Tatmin Ölçeği 1967 yılında, Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Anket 20 maddeden oluşmakta olup, yanıtlar 5'li likert ölçeği ile toplanmaktadır. Bu ölçek ile birlikte sadece iş tatmini ölçülmemekte; ayrıca işgörenin işletmeye bağlılığı belirlenmeye çalışılmaktadır (George ve Jones, 2005).

Brayfield-Rothe İş Tatmini Ölçeği 1951 yılında Brayfield ve Rothe tarafından geliştirilmiştir. 18 adet maddeden oluşan anket ile iş tatmini belirlenmeye çalışılmaktadır. Ölçeğin oluşturulması tarihi itibari ile iş hayatındaki pek çok şartın günümüzde geçerli olmaması nedeni ile maddelerin zaman içerinde güncellenme ihtiyacı doğmuştur. Ölçeğin ilk halinde kullanılan maddelerden bazıları bu nedenle yenilenmiştir. Son güncellemeler ile birlikte, ölçek çalışmalarda halen kullanılmaktadır.

General Motors Yüzler Ölçeği, Kunin tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte anket soruları yerine 11 adet yüz resmi kullanılmaktadır. Bu yüzler, ölçeği, diğer ölçeklerden ayrıştırmaktadır. Kunin'in ölçekte likert tipi sorular yerine, yüz resimlerini tercih etmesinin nedeni, bazı duygularının kelimeler ile ifade edilmesinin zorluğundan kaynaklanmaktadır. Ayrıca bu yöntem, özellikle eğitim seviyesi düşük seviyede olan işgörenlerin daha kolay anlamasına ve daha doğru yanıt vermesine olanak tanımaktadır.

2.2. İş Performansı

Uçan, bir çalışanın performansının değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken en önemli beceri bileşenlerini,

- İşin icra edilmesinde belirlenen yol haritası
- İşin yapılma hızı
- Çıktının kalitesi

olarak ifade edilmiştir. Diğer bir deyişle performans ölçümü süreç ve ürün olmak üzere iki taraflı yapılmalıdır. Ancak performansın niteliğine ve özelliğine göre ürün ve süreç eş zamanlı olarak da ölçülebilir (Uçan, 1997). Bu durumda son derece başarılı ancak gereğinden fazla zaman harcayarak işi sonuçlandıran işgörenlerin performanslarının iyi olduğu söylenememektedir.

2.2.1. İş Performansının Kavramsal Çerçevesi

İş performansı kavramı, pek çok disiplinden gelen araştırmacıların ilgi alanına girmesinden ötürü, farklı tanımların yapıldığı görülmektedir.

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, Murat ve Beylik, 2010). Daft ise, örgütün amaçlarına ulaşma kapasitesi olarak performansı tanımlamıştır (Daft, 1999). Bu tanımlardan ulaşılabilecek olan ortak sonuç ise performansın, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için harcanan çabalar bütünü olduğudur (Bingöl, 2003). Performanstan bahsediliyorsa, ortada bir hedefin olacağı da aşikardır.

Performans tanımı, belirli bir zaman dilimi içeresindeki faaliyetlerin ölçülmesini kapsamaktadır. Bu nedenle performans; performans ölçütleri, performans süreci ve zaman bileşenlerinden oluşmaktadır (Öncer, 2000). Buna göre iş performansı, belirli bir sürede, belirli hedeflere ulaşılmak için işte gösterilen gayretler bütünü olarak ifade edilebilir (Chiu, 2004). Bir başka performans tanımına göre ise, işgörenin, kendi görev tanımı içerisinde uygun olarak belirlenmiş hedeflere göre mevcut konumun sayısal olarak belirlenmesidir (Akal, 1992). Hizmet sektöründe faaliyet gösteren finans kurumlarında

üçer aylık yapılan performans değerlendirmeleri bu tanıma verilebilecek örneklerden birisidir.

İşletme hedefleri açısından yapılan başka bir performans tanımı şu şekildedir: "Bir işletmenin hedeflerine en üst seviyede ulaşabilmesi için belirlenmiş kurallar çerçevesinde ve iş koşullarına uyan bir vaziyette, işgörenin üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmesidir" (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). Bu tanımda vurgu, işgörenin sorumluluk ve görevlerine yapılmaktadır.

İşletmeler açısından performansın en önemli yönlerinden biri işletmenin etkinliğinin ve verimliliğinin belirlenmesidir (Beğenirbaş ve Turgut, 2014). Bu nedenle günümüz iş dünyasında, iş performansı ve performans takip sistemi iş geliştirme için en önemli araçlardan biri olarak kabul edilmektedir (Güzel, Aydın ve Eriş, 2007). Kurumsallaşmış tüm şirketlerde gelişen teknolojiye paralel olarak sistemsel performans takip uygulamaları bulunmaktadır.

Modern insan kaynakları anlayışında, insan kaynaklarına verilen önemli fonksiyonlardan bir tanesi de işgörenlerin performanslarının belirlenmesidir. Farklı araştırmacılar, insan kaynaklarında performansları etkileyen önemli faktörlere dikkat çekmişlerdir. Bu faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- Doğum yılı ve cinsiyeti (Lee ve Alvares, 1977).
- Eğitim seviyesi (Schmidt, Hunter ve Outerbridge, 1986).
- Mesleki tecrübesi (Schmidt ve diğer., 1986).
- Performans zamanı / dönemi (Antonioni ve Park, 2001).
- Performans sistemindeki değerlere verilen önem (Dunlop ve Lee, 2004).
- İşletme yönetim politikaları (Witt, Kacmar, Carlson ve Zivnuska 2002)

Yapılan çalışmalarda mesleki tecrübenin ve iş hâkimiyetinin yüksek olduğu işgörenlerin performanslarının da yüksek olduğu saptanmıştır (Motowidlo, 1977). Bu

işgörenler bilgileri ve deneyimleri ile geleceğe dönük daha isabetli tahminleri de yapabilmektedirler.

2.2.2. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirmesi "gerçek başarı ile istenen başarı arasındaki makas genişliğini belirlemeye yarayan bir süreç" olarak tanımlanabilir (Yüksel, 2000). Bu süreç "tanımlanmış olan hedef başarı kriterleri ve standartlarına göre bireylerin veya örgütün belirlenmiş zaman aralıklarında var olan performans seviyelerini veya oluşabilecek potansiyellerini saptamaya yönelik olarak yapılan faaliyetleri" kapsamaktadır (Bayraktaroğlu, 2003). Bu süreç "kurumdaki bireylerin edimlerini, etkinliklerini, yapıp yapamadığı işleri, fazlalıklarını, yetersizliklerini belirleme veya tanıma" amacıyla takip edilmektedir (Fındıkçı, 2006). Süreç aynı zamanda süreklilik de göstermelidir.

Literatür incelendiğinde, performans değerlendirmesine ilişkin pek çok yöntemin önerildiği görülmektedir. Bu teknikler nicel veya nitel yöntemlerden oluşmaktadır. Önerilen bu teknikler, insan kaynakları politikaları doğrultusunda işletmeden işletmeye değişiklik göstermektedir. Performans ve değerlendirme sisteminin belirlenmesinde önemli olan nokta, işletmenin hedefleri ve tercih edilecek sistemin işletme için kullanılabilir olmasıdır (Doğmaz, 2016). Çıktının sayısal olduğu işletmelerde objektif kriterler ölçüm için kullanılırken, müşteri memnuniyetinin çıktı olduğu işletmelerde subjektif performans kriterleri ağırlıktadır.

Muhtelif çalışmalarda kurum performansının istenilen düzeye ulaşamamasının nedenleri araştırılmıştır. Bu araştırmalarda genellikle sorunun kurumsal / sistemsel olduğu görülmektedir. Örneğin Lam ve Schaubroeck'e göre iş performansı sorunlarının %80'i sistemsel niteliktedir (Lam ve Schaubroeck, 1999). Sistemin etkin işletilmediği kurumlarda performansı gerçek anlamda değerlendirmek de mümkün değildir.

Performans değerlemesinin farklı fonksiyonları bulunmaktadır. Bu fonksiyonlardan bazıları şunlardır (Chiu, 2004).

- Hedeflerin bir sistematik içerisinde belirlenmesi.
- Hedeflerin gerçekleştirilmesinin denetlenmesi.
- İşgörenin motivasyonun ve çalışma kararlılığının arttırılmasının sağlanması.
- İşgörenlerin, işletme içerisindeki yerlerinin belirlenmesi.

2.2.3. Performans Sisteminde Hedeflerin Belirlenmesi

İşletmenin bulunduğu sektör başta olmak üzere birçok değişkene bağlı olarak, hedeflerin belirlenmesi aşamasında literatürde belirlenmiş bazı kurallar bulunmaktadır. Böylece hedeflerin daha sağlıklı ve doğru bir şekilde verilmesi ve bu suretle sistemin daha sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi amaçlanmaktadır. Hedef belirleme ilkeleri şu şekilde sıralanabilir:

a. Ölçülebilir olma (Measurable): Hedefler ölçülebilir olmalıdır. Hedeflerin somut ve ölçülebilir olması, hedef vericiler ile işgörenler arasındaki iletişim üzerinde kolaylaştırıcı etki yaratacaktır. Ayrıca hedeflerin taraflarca doğru algılanmasını sağlar. Yanı sıra ölçülebilir olarak verilen hedefler, farklı birimlere verilen hedeflerin karşılaştırılmasına ve kurum vizyon ve misyonuna uyumlu olup olmadığının sınanmasına olanak verir (Astarlıoğlu, 1997). İşgörenlerin diğer çalışanlar ile de performanslarını kıyaslaması bu şekilde mümkün olabilecektir.

b. Ulaşılabilir olma (Achievable): Verilen hedeflerin pratikte zorlayıcı olmasının yanında ulaşılabilir olması önemlidir. Hedeflerin fazla kolay olması, işgörenleri olumsuz etkiler. Tersi durum da doğrudur. İşgörenler, hedeflerin ulaşılmaz olduğunu düşündüğü zaman çalışma motivasyonları da düşecektir (Erenmemişoğlu, 1998). Ulaşılamayacağı düşünülen hedefler baştan vazgeçme duygusunu da yaratır.

c. İşletme misyonu ve vizyonu ile hedefler arasında ilişki (Related): Hedefler işletmelerin misyon ve vizyonlarına uygun olarak belirlenmelidir

(Erenmemişoğlu, 1998). İşgörenlere aktarımı da bu şekilde kolaylıkla yapılabilecektir.

d. Belirli bir dönemle sınırlı olma (Time-bound): Verilen hedeflerin belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Zaman planlaması, hedeflerin verilmesi kadar önemlidir. Verilen hedeflere uygun zaman dilimi ayrılmalıdır (Erenmemişoğlu, 1998). Eksik zaman verilmesi işgören üzerinde baskı yaratırken, sürenin fazla oluşu da işgücü kaybına yol açacaktır.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışmanın bu bölümünde, çalışma kapsamında tesis edilen modelin bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyeti konusu üzerinde durulacaktır.

2.3.1. İşten Ayrılma Niyetinin Kavramsal Çerçevesi

İkinci Dünya Savaşı sonrasında gelişen endüstri ilişkilerinin neticesinde ortaya çıkan ve örgütten ayrılma kararı anlamına gelen işten ayrılma niyetinin (Güzel, 2019) literatürde farklı şekillerde ifade edildiği görülmektedir. Örneğin "job quit intention", "turnover intention", "intention to quit", "intention to leave" gibi ifadeler "işten ayrılma niyeti" kavramının karşılığı olarak kullanılmaktadır.

Niyet, bir arzuyu ifade etmekte olup; araştırmacılarca işten ayrılma sürecinin en önemli aşaması olarak görülmektedir (Güzel, 2019:43). İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde en çok atıf yapılan tanımlardan biri Tett ve Meyer tarafından 1993 yılında gerçekleştirilmiştir. Tett ve Meyer'e göre işten ayrılma niyeti şu şekilde ifade edilmektedir: "Organizasyondan ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir şekilde istekli olmak". (Tett ve Meyer, 1993). Rusbult ve arkadaşları ise işten ayrılma niyetini şu şekilde ifade etmektedir: "Çalışanların çalışma koşullarından memnun olmadıklarında gösterdiği yıkıcı ve aktif eylemlerdir" (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988). Buna göre işten ayrılma niyeti, işgörenin, iş ve çalışma şart ve unsurlardan memnun olmadığı zaman olumsuz eylemleri göstermesi olarak ifade edilebilir (Onay ve Kılcı, 2011). İş yavaşlatma, sabote etme, dedikodu yapma gibi eylemler buna örnektir.

İşten ayrılmadan önce, işgörenlerde öncelikle işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır. Bu karar çeşitli faktörlere göre işgören tarafından verilmekte olup, bilinçli olarak anlamlandırılmaktadır. Böylece işgören, sosyal sistemde olan örgütten kendi tercih ve insiyatifi ile ayrılmaktadır (Gaertner, 1999). Bireysel olarak bu kararın, örgütsel açıdan büyük önemi bulunmaktadır. Zira işgörenlerin işten ayrılma niyetine sahip olması, örgüt yapısına karşı menfi duygu ve düşüncelerin oluştuğunu göstermektedir (Bedeian, 2007). İşten ayrılma niyetinin işgörenler arasında yaygın olması durumunda, işten çıkışların artması ile birlikte işgücü devir oranının yükselmesi başta olmak üzere, kalifiye işgücünün işletmeden ayrılması sonucu da beraberinde gelecektir (Demir ve Tütüncü, 2010). Kurumlar için en önemli unsurlardan olan beşeri sermaye de bu şekilde azalacaktır.

Kısaca ifade etmek gerekirse, işten ayrılma niyeti, işgörenin kendi istek ve iradesi ile birlikte iş ilişkisini sonlandırarak örgütten ayrılmasıdır (Gözde, 2018). Literatürde genellikle işgörenin işten ayrılma niyeti olarak incelendiği görülmekle birlikte, az miktarda çalışmada tersi durumun incelendiği görülmektedir (Jafarova, 2018). İşten ayrılma niyeti ile ilgili olarak kavramsal çerçeve çizilirken, vurgulanması gereken bir nokta daha bulunmakta olup o da işten ayrılma niyetinin ne şekilde ortaya çıktığıdır. Bu kararı işgörenin istekli (gönüllü) ya da isteksiz (gönülsüz) alabileceğine dikkat çekilmektedir. Araştırmacılar, işgörende alternatif bir işe girme, yaptığı işten tatminsizlik yaşaması vb. nedenlerle kendi isteği ile gönüllü bir şekilde işten ayrılma niyeti oluşabileceği gibi, işverenin, örgütten ayrılması için türlü nedenler yaratması sonucunda da bu niyetin oluşumunun isteksiz (gönülsüz) olabileceğini ifade etmektedirler (Chang ve Chang, 2008). Sosyal haklarında iyileştirme yapılmaması, mobbing, işgörene yapamayacağı türden ağır görevler verilmesi, gönülsüz işten ayrılma sebeplerine örnek sayılabilir.

2.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

Literatürde işten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmalarda, bu niyetin oluşması sırasında pek çok nedenin etken olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmalarda çoğunlukla işten ayrılma niyetinin doğmasına sebep olan gerekçenin yeni ve daha iyi bir işe geçmek

olduğu tespit edilmiştir (Bartlett, 1999). Zaten bu da işgörenlerin kariyer planının doğal bir parçasıdır.

Soğuk savaşın azaldığı ve global hareketliliğin arttığı 1980'li yılların sonundan itibaren, işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmalarda, bu düşüncenin oluşmasında özellikle iş tatminsizliğinin olduğu tespit edilmiştir (Yavan, 2017). Maddi manevi çalışılan iş, işgörende tatminsizlik yaratıyorsa alternatifleri değerlendirmek atılacak ilk adımdır.

İşgörenlerin performanslarının yetersiz olması, iş yükünün artması, çalışma ortamının ergonomik durumundaki değişiklikler gibi muhtelif nedenlerden dolayı işgörenlerde işten ayrılma niyeti oluşabilir (Onay ve Kılcı 2011). İşyeri ortamından kaynaklanan olumsuzluklar nihai olarak işgören sağlığında da olumsuz etkilere yol açmaktadır.

İşten ayrılma niyetinin oluşmasında etkili bir diğer önemli faktör de iş stresidir. Yapılan çalışmalarda iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda varılan sonuçlara göre, iş stresi ile birlikte kişinin işten beklentisi azalmaktadır. Böylece bir yandan örgüte bağlılık azalırken, diğer yandan da işten ayrılma niyeti artmaktadır (Yenihan, Öner ve Çiftyıldız, 2014). Bir süre sonra sosyal imkanları ne denli iyi olursa olsun, stres, tükenmişlik duygusu yaratarak, işgörenin işten ayrılmasına yol açacaktır.

Grean ve arkadaşları çalışmalarında liderlik rolü üzerinde durmuş, liderlik sürecindeki işgörenlerdeki adalet algısının, işten ayrılma niyetini arttırdığını ifade etmişlerdir (Graen, Novak ve Sommerkamp, 1982). Munn ve arkadaşları, 1996 yılında gerçekleştirdikleri araştırmalarda, Grean ve arkadaşlarının çalışmalarını desteklediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca elde ettikleri sonuçlara göre yönetici desteğinin azalmasının, işten ayrılma niyetinin artmasına neden olduğu görülmüştür (Munn, Berber ve Fritz, 1996). Benzer bir vurgu, Hatton ve Emerson tarafından yapılmıştır (Hatton ve Emerson, 2010). İşten ayrılma niyetinde yöneticinin çok önemli bir rolü bulunmaktadır.

Mobley tarafından yapılan modelleme çalışmasında, işten ayrılma niyetinin 11 safhadan oluştuğu ifade edilmiştir. Mobley'e göre işgören söz konusu 11 aşamadan sonra işten ayrılma niyetine sahip olmaktadır (Mobley, 1977). Bu aşamalar şunlardır:

a. Mevcut işin değerlendirilmesi.
b. İşten tatmin alamamak.
c. İşi bırakmayı düşünmek.
d. Alternatif iş araştırmalarının faydalarının değerlendirilmesi.
e. Alternatif fırsatlar arama amaçlarının belirlenmesi.
f. Alternatif fırsatlar aramaya başlamak.
g. Alternatif seçeneklerin değerlendirilmesi.
h. Alternatif fırsatların karşılaştırılması.
i. Mevcut iş ile alternatif fırsatların karşılaştırılması.
j. İşte kalma niyeti/ İşten ayrılma niyeti
k. Kalmaya karar vermek / İşten ayrılmak

Mobley'in çalışmaları ile birlikte iş tatmini olmayan işgörenlerin, alternatif iş fırsatlarını arama yollarına daha fazla eğilim gösterdikleri görülmüştür. Daha sonra yapılan araştırmalarda özellikle yaş azaldıkça, iş tatmini olsa bile, yeni ve iyi iş alternatiflerinin işten ayılma niyetinin doğmasına neden olduğu görülmüştür (Tumba, 2019). Çalışma hayatının ilk dönemlerinde işten ayrılma kararları, feda edilen maddi manevi olguların az olması, yeniden başlamanın daha kolay olması, alternatiflerin daha fazla oluşu vb. birçok gerekçe ile daha kolay alınabilmektedir.

Hangi nedenden olursa olsun, işgörenlerde oluşabilecek işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak işletmelerin önlem almaları gerekmektedir. Bu ise hazırlanacak kısa ve uzun vadeli planlar ile mümkün olabilmektedir (Yücel ve Demirel, 2013). İşe alımlarda iyi

hazırlanmış oryantasyon programları, işgörenin kapasite ve becerilerine göre görev tanımlarının belirlenmesi, sosyal organizasyonlarla ekibin iletişiminin arttırılması, kısa vadede yapılabilecek planların arasındadır.

Literatürde işten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçların gruplandırıldığı görülmektedir. İşten ayrılmaya etki eden faktörlerden işgörenin kendinden kaynaklanan faktörler "kişisel faktör" olarak isimlendirilirken; örgütün yapısı ve niteliğinden kaynaklanan faktörler "örgüte bağlı faktörler" olarak isimlendirilmiştir. Bu iki faktör dışında kalan faktörler ise "örgüt dışı faktör" olarak isimlendirilmiştir (Özgöç, 2019).

Kişisel faktörler şu şekilde sıralanabilir (Ökten, 2008):

- Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi demografik veriler.
- İşgörenin içinde bulunduğu toplumun yaşam standartları ve bu standartlardaki değişimler.
- İşgörenin aile ve diğer sosyal çevreler ile ilişkileri.
- Emeklilik hakkı.
- İşgörenin fiziki ve ruhi sıhhat durumu.
- İşgörenin işinden aldığı tatmin ve tükenmişlik hissi.
- İş yerindeki stres.
- İş ortamının kalitesi ve ergonomisi.
- Alternatif iş fırsatları.

İşten ayrılma niyetinin doğmasında etkili olan örgütsel faktörler ise şunlardır (Şimşek ve diğer., 2008):

- İşin fiziksel niteliği ve zorluğu.
- Örgüt yapısındaki sertlik.
- Örgütte yatay hiyerarşinin işlevliliği.
- Ücret politikası.
- İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tedbir ve önlemler.
- Sunulan ilave sosyal haklar.

2.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Örgüt yönetimi üzerine gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları göstermektedir ki istihdamın sağlanması kadar, istihdamın sürekliliğinin sağlanması da gerekmektedir. Özellikle yetişmiş ve tecrübeli olup, işletmeye belirli süre katılarak uyum sorunu yaşayan personelin, sürekli ayrılması veya işten ayrılma niyetine sahip olması; örgütün verimliliğini olumsuz etkilediği gibi, performansının da düşük seviyelerde kalmasına neden olacaktır. Verimli çalışan kalifiye işgören bulunması ve elde tutulmasının maliyeti, özellikle işten ayrılma niyetinin yüksek ve iş tatmininin düşük olduğu işletmelerde, diğer işletmelere nazaran çok daha yüksek olacaktır (Şahin, 2011). İletişim kaynaklarının çeşitliliği ve işyeri dedikodularının hızlı yayılması da iş tatmininin düşük olduğu işletmelerde insan kaynakları yönetimini zorlaştıracaktır.

Çalışanlar arasında işten ayrılma niyetinin artması ve bazı çalışanların işten ayrılmasının bir başka olumsuz sonucu, işletmedeki diğer çalışanların iş stresinin yükselmesidir. İş görenler arasındaki iş stresinin yükselmesi, işgörenlerin iş tatmininin azalmasına ve performanslarının düşmesine neden olacaktır. Bu durumun yaratacağı maliyet ise işletmenin genel verimliğinin düşmesi olacaktır (Demirbaş ve Haşit, 2016). Ayrılmanın gerekçelerinin diğer işgörenler nezdinde sorgulanması bile stres yaratan bir durumdur.

İşten ayrılma niyetinin artması ve bunun sonunda işgörenin, başka bir iş teklifini kabul ederek rakip işletmeye geçmesi, örgütün stratejik bilgilerinin rakip işletmelerin

eline geçmesine de neden olacaktır (Güzel, 2019). Bu durumun rekabette çok büyük bir dezavantaja yol açacağı aşikardır. Bankalarda çalışan pazarlama ekiplerinin çalıştığı banka müşterilerinin bilgilerini alarak başka bir bankaya transfer olması bu durum için bir örnektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSININ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ELEŞTİREL DÜŞÜNCENİN ARACI ROLÜ: FİNANS SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, banka ve finans sektörü çalışanlarında işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerden iş tatmini ve iş performansı ilişkisinde eleştirel düşüncenin aracı rolünün olup olmadığının tespit edilmesidir.

Türkiye için gerçekleştirilen literatür araştırmasında, eleştirel düşünce ile ilgili bugüne kadar çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, çalışmaların daha ziyade eğitim alanında öğretmenler üzerinde ve sağlık alanında hemşirler üzerinde gerçekleştirildiği tespit edilmiştir.

Bankacılık ve finans sektörü her geçen gün gelişen ve yeni ürünlerin piyasaya arz edildiği; bilişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı ve işleme konu ürünün "para" olması nedeni ile alınacak kararlarda eleştirel düşüncenin önem arz ettiği sektörlerden birisidir. Buna karşın Türkiye'de gerçekleştirilen akademik çalışmalarda bankacılık ve finans sektöründe performans ve tatmin konularında çok sayıda araştırma yapılmasına karşın eleştirel düşünce ile ilgili çalışmaların yapılmadığı görülmektedir.

Çalışmamız literatürde tespit ettiğimiz bu boşluğun giderilmesine katkı sunacaktır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Türk Bankacılık ve Finans Sektörü oluşturmaktadır. Çalışmanın kapsam, hacim ve süresi dikkate alınarak örneklem, İstanbul'da faaliyet gösteren bankaların genel müdürlük, bölge yöneticilikleri ile şube yöneticilikleri çalışanları arasından seçilmiştir.

Örneklemin seçildiği ana kütle hakkında tam bilgi edinmek mümkün olamamıştır. Bu durumun iki önemli nedeni vardır. İlk nedeni raporlarda çalışan adetleri hakkında bilgi arz edilmesine karşın, çalışanların görev poziyonları ile ilgili detay bilgi bulunmamasıdır. İkinci neden ise sürecin dinamik bir şekilde işlemesinden kaynaklanmaktadır. Görev / poziyonlar sıklıkla değişmekte, özellikle geçici görevlendirmeler bu takibi zorlaştırmaktadır. Ayrıca farklı finans kurumlarının aynı görev için farklı pozisyon tanımlamaları yapmaları, ortalama değerler elde edilmesini de imkansız hale getirmektedir.

3.3. Teorik Alt Yapı

3.3.1. 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 arttırmaktadır (Yavuz, 2009). Yüksek motivasyonun, işgörenlerin işe karşı olumlu duyguların bir sonucu olması, iş tatminin tanımlamalarında ise bu duygulara sıklıkla atıfta bulunulması, güçlü ve pozitif yönde bir ilişkiyi kaçınılmaz kılmaktadır.

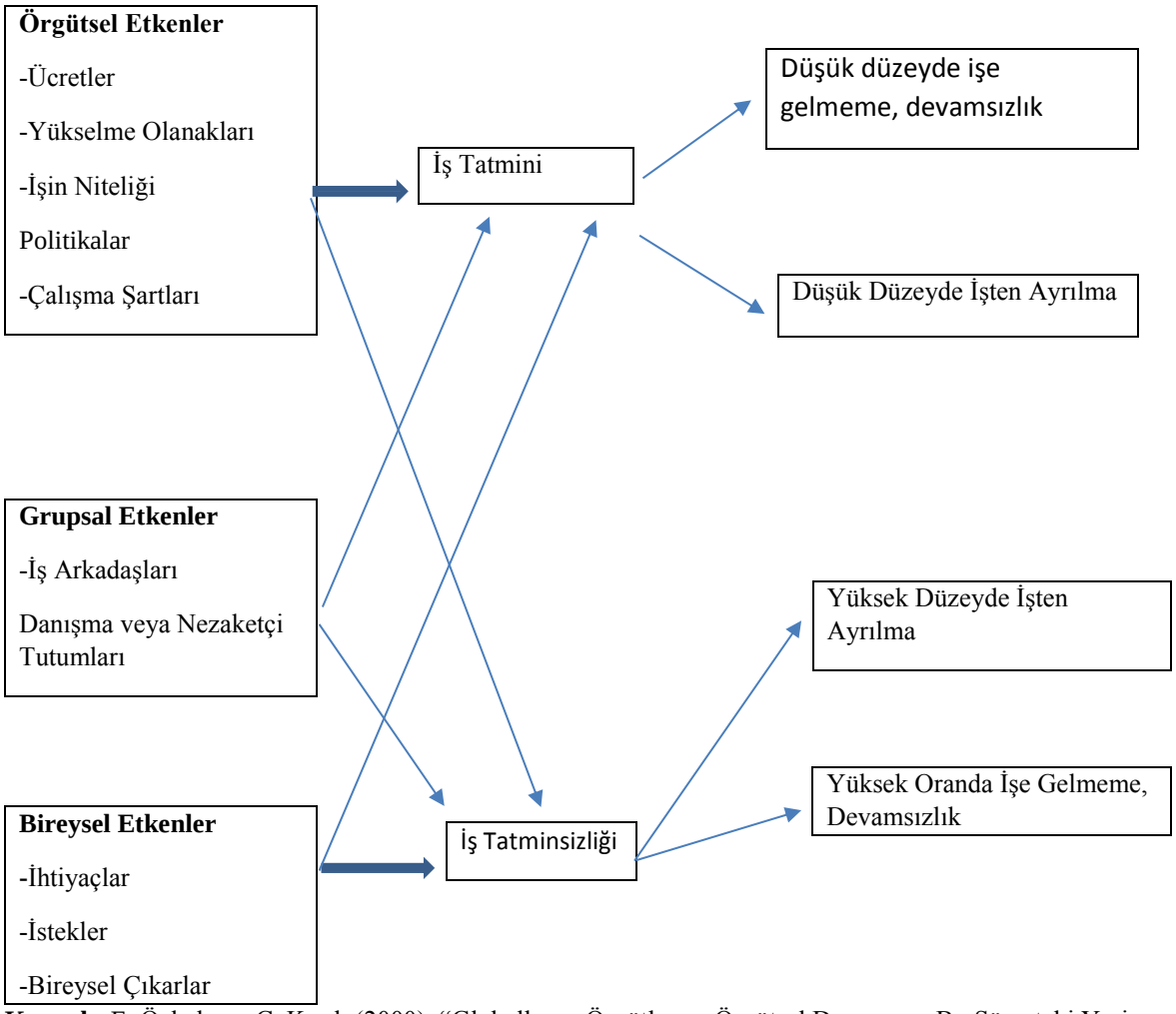
Literatür incelendiğinde, çalışmaların 1980'li yıllardan itibaren performans ile ilişkilendirildiği; bir başka deyişle iş tatmini ile performans ilişkisinin üzerinde durulduğu gözlemlenmektedir. Bu dönemde gerçekleştirilen çalışmalarda tartışmanın eksenini "iş tatmininin", "performans kriterlerinin" nedeni mi yoksa sonucu mu olduğu oluşturmaktadır.

3.3.2. İş Tatminini 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 (Judge ve Bono, 2001; Ang, Van Dyne ve Begley, 2003; Gürbüz ve Yüksel, 2011; Keleş, 2007). İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkma sebeplerinden birisinin tatminizlik olması sebebiyle de ilişkinin varlığı kaçınılmazdır.

Örneğin Özalp ve Kırel, yapmış oldukları çalışma ile, örgütsel faktörlerin iş tatmini veya tatminsizliğinin oluşmasına olan etkisini incelemiş ve bu etkinin işten ayrılma niyetine yansımasını ele almışlardır. Çalışma sonuçları aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

Şekil 4. İş Tatminine veya Tatminsizliğine Neden Olan Etkenler ve Sonuçları



Kaynak: E. Özkalp ve Ç. Kırel, (2000): "Globalleşen Örgütler ve Örgütsel Davranışın Bu Süreçteki Yeri ve Yeni İlgi Alanları", 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir: 72.

3.3.3. 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. Tersi 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 arttırken, performans da işten duyulan tatmini arttırmaktadır.

3.3.4. Eleştirel Düşünce Üzerine Gerçekleştirilen Akademik Çalışmalar

Alan yazını incelendiğinde Türkiye'de eleştirel düşünce ile ilgili gerçekleştirilen akademik araştırmaların ağırlıklı olarak eğitim ve sağlık alanında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmalarda ağırlıklı olarak kullanılan ölçekler şunlardır:

- Watsons Glaser Eleştirel Düşünme Gücü Ölçeği (WGCTT),
- Kaliforniya Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği (CCTDI),
- Eleştirel Düşünme Ölçeği (ETI).

Eleştirel düşünce ile ilgili literatürde yer alan bazı çalışmalar şu şekilde sıralanabilir:

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

Spelic ve arkadaşlarının 2001 yılında yayınladıkları çalışmalarında eleştirel düşünme becerisi açısından lisans eğitiminin başı ile sonu arasında fark olduğu gösterilmiştir (Spelic, 2001).

Onwuegbuzie "Critical thinking skills: a comparison of doctoraland master's-level students" isimli çalışmasında, 2002 yılında lisansüstü eğitim alan öğrencilerin eleştirel düşünme eğilimleri arasında istatistiki olarak bir fark olmadığını göstermiştir (Onwuegbuzie, 2002).

2002 Yılında Gadzella, Bernadette, Baloğlu ve Stephens tarafından yayınlanan "Prediction of GPA with educational psychology grades and critical-thinking scores" isimli araştırmada öğrencilerin bazı derslerde görülen başarısı ile eleştirel düşünme

eğilimleri arasında korelasyonel ilişki olduğu tespit edilmiştir (Gadzella, Baloglu ve Stephens, 2002).

"The Influence of Student Learning Style On Crıtıcal Thinking Skill" isimli çalışma, 2002 yılında Myer Dyer tarafından yayınlanmıştır. Çalışma neticesinde eleştirel düşünme yeteneğinin öğrenciler arasında cinsiyete göre bir farka neden olmadığı tespit edilmiştir.

2002 yılında, Akbıyık tarafından hazırlanan "Eleştirel Düşünme Eğilimleri ve Akademik Başarı" 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 yayınlanmıştır. Çalışmasında, survey modelini tercih eden araştırmacı, çalışmalarının sonunda eleştirel düşünce beceresinin demografik özelliklere göre değiştiğini tespit etmiş ve genel olarak üniversite öğrencilerinde bu becerininin gelişmişlik düzeyinin orta seviyede olduğunu tespit etmiştir (Özdemir, 2005).

Dirimeşe tarafından 2006 yılında yayınlanan "Hemşirelerin ve öğrenci hemşirelerin eleştirel düşünme eğilimlerinin incelenmesi'' adlı çalışmada, eleştirel düşünme eğiliminin yaşa göre istatistiki olarak farklılık göstermediğini tespit etmiştir (Dirimeşe, 2006).

"Öğretmen Adaylarının Öğrenme Stilleri ve Eleştirel Düşünme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli çalışma, Koray ve Çil tarafından 2006 yılında yayınlanmıştır. Bu araştırmada eleştirel düşünce eğiliminin öğrenme stili ile alakalı olduğu tespit edilmiştir (Koray ve Çil, 2006).

Zhang tarafından, 2003 yılında yayınlanan "Contributions of thinking styles to critical thinking dispositions" isimli çalışmada, öğrencilerin düşünme biçimleri ile,

eleştirel düşünme becerisi arasında istatistiki olarak bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Zhang, 2003).

3.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırma kapsamında, 7 ana hipotez olmak üzere toplam 22 adet hipotez tesis edilmiş olup, hipotezler Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Araştırma Hipotezleri

H1:	İş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H1a:	İş tatminin alt boyutu içsel nedenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H1b:	İş tatminin alt boyutu dışsal nedenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H2:	İş performansının, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
H3:	İş tatminin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.
H3a:	İş tatminin alt boyutu içsel nedenlerin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır.
H3b:	İş tatminin 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.
H5a:	Eleştirel düşüncenin alt boyutu meraklılık, 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 tatminin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır.
H7:	İş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır.

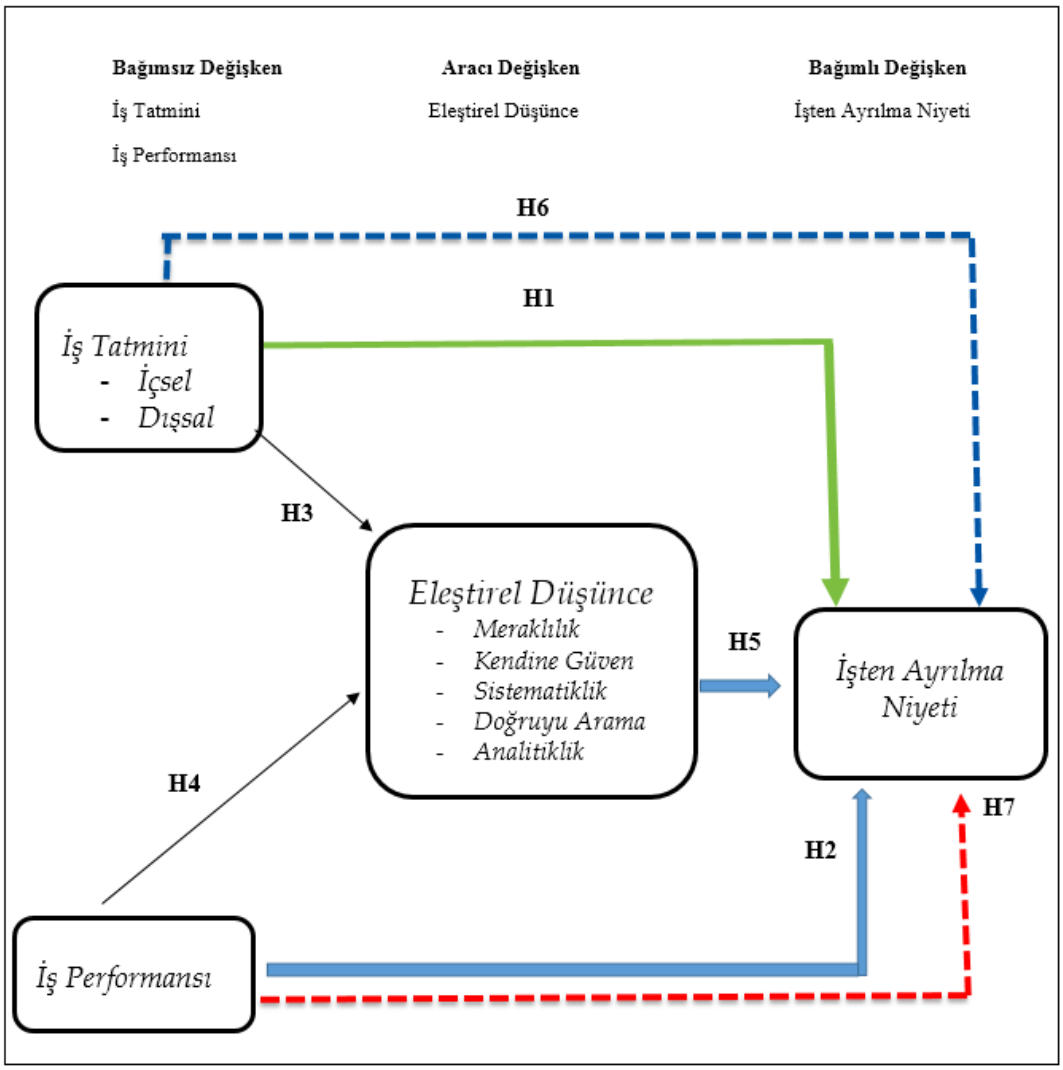
Araştırmada toplam 4 adet değişken kulanılmış olup, bu değişkenler Tablo 4'te değişken türüne göre tasnifli bir şekilde gösterilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Tablosu

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken
İş Tatmini	Eleştirel Düşünce	İşten Ayrılma Niyeti
İş Performansı		

Araştırmada, iş tatmini ve iş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü irdelenmektedir. Bu amaçla hazırlanan araştırma modeli, Şekil 5'te gösterilmiştir.

Şekil 5. Araştırma Modeli



3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler şunlardır:

i. California Eleştirel Düşünce Eğilimi Ölçeği

ii. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

iii. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

iv. İş Performansı Ölçeği

3.5.1. California Eleştirel Düşünce Eğilimi Ölçeği

Amerikan Felsefe Derneğinin yürütücülüğünü yaptığı "Delphi Projesi" kapsamında Facione ve arkadaşları tarafından 1990 senesinde geliştirilmiş ve 1998 senesinde güncelleştirilerek 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, 1999).

Telif hakları Insight Assessment'te olan ölçek, altılı likert tipi sorulardan oluşmakta ve ölçekte alınan puanlara göre kişilerin eleştirel düşünceye yatkınlıkları tespit edilmeye çalışılmaktadır. Likert tipi sorulara verilen yanıtlar "Hiç Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", Tamamen Katılıyorum" şeklinde olup, 1'den 6'ya kadar puanlanmaktadır. Ölçeği oluşturan her bir alt boyut en az 10 ile 60 arasında değişebilmektedir. Ölçek sorularına verilen yanıtlara göre en düşük 70 ve en yüksek 420 puan alınabilmektedir. Ölçek ve alt boyutlar bazında alınabilecek puanların dağılımı şu şekildedir (Facione ve Facione, 2010):

Tablo 5. CCDTI Ölçek ve Alt Boyut Puanları

Alt Boyut Bazında		**Ölçek Bazında**	
Puan	Değerlendirme	Puan	Değerlendirme
10 – 29	Düşük	70 – 209	Düşük
30 – 39	Orta	210 - 279	Orta
40 – 49	Yüksek	280 – 420	Yüksek
50 – 60	Mükemmel		

Ölçek sonuçlarına göre toplam skoru 209 ve aşağısı çıkan katılımcıların eleştirel düşünme eğilimlerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılırken, skoru 210 – 279 arasında olan katılımcıların eleştirel düşünme eğilimlerinin olumlu yönde var olduğu sonucuna ulaştıkları belirtilmiş ve 280 ve üzeri puan alan katılımcıların ise, eleştirel düşünme eğilimlerinin güçlü olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları şunlardır (Facione ve Facione, 2010):

- **Doğruyu Arama (Truth – Seeking):** Anlama ile ilgili olan bu boyut 12 maddeden oluşmaktadır. Burada sorulan sorular ile katılımcının belirli bir durumu en iyi şekilde anlama isteğine sahip olup olmadığı irdelenmektedir. Doğruyu aramanın tersi önyargıdır. Sorular ile birlikte katılımcının kendi inançlarını sorgulama yeteneğinin olup olmadığı sınanmaktadır.

- **Açık Fikirlilik (Open Mindedness):** 12 maddeden oluşan bu boyut ile farklı düşüncelere açıklık ve hoşgörülülük irdelenmektedir. Hoşgörünün zıddı hoşgörüsüzlük ve farklı fikirlere tahammülsüzlüktür.

- **Analitiktik (Analyticity):** Karşılaşılma olasılığı muhtemel durumlara karşı sonuçların tahmini ve değerlendirilmesi sürecinde katılımcının tavrını belirlemek için oluşturulan boyut 11 maddeden oluşmaktadır.

- **Sistematiklik (Systematicity):** Karşılaşılan sorunlara yaklaşma tarzını belirlemek amacıyla 11 maddeden oluşan boyuttur.

- **Kendine Güven (Self – Confidence):** 9 madde ile kişilerin problemler karşısında çözüm yolları bulması ve bu yollara uygun davranması ile durumları irdelemek için oluşturulan boyuttur.

- **Meraklılık (Inguisitiveness):** Bazı kaynaklarla "entelektüel meraklılık" olarak da yer almaktadır. 10 maddeden oluşan bu alt boyut ile kişinin meraklılık ve gerçeği arayış isteği tespit edilmeye çalışılmaktadır.

- **Olgunluk (Maturity of Judgment):** 10 maddeden oluşan bu boyut ile birlikte katılımcının bilişsel olgunluğu tespit edilmeye çalışılmaktadır.

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. Bir başka Türkçeleştirme çalışması İskifoğlu ve Ağazade tarafından 2013 yılında yapılmıştır.

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 düşürmüş ve bu durumun Giancarlo ve Facione'nin çalışmalarında da (Giancarlo ve Facione, 1998) tespit edildiğini ifade etmiştir (Kökdemir, 1999). Ölçeğin uygulamalarından elde edilen cronbach alfa katsayıları şu şekildedir:

Tablo 6. CCDTI Ölçek Uygulamalarında Cronbach Alfa Katsayıları

	Facione, Giancarlo	İskifoğlu, Ağazade	Kökdemir
Yıl	1995	2013	2003
Doğruyu Arama	,72	,85	,71
Açık Fikirlilik	,73	,82	*
Analitiklik	,72	,90	*
Sistematiklik	,74	,86	*
Kendine Güven	,78	,86	,81
Meraklılık	,80	,88	,80
Olgunluk	,75	,81	*
Ölçek	,90	,87	,88

* Kökdemir çalışmasında boyutları birleştirdiğinden, yanıltıcı olmaması nedeni ile bilgi verilmemiştir.

Tablo 7. CCDTI Ölçeği Türkçe Uyarlamaları İçin Alt Boyutlar ve Maddeler

Alt Boyut	**Madde Numarası**
Doğruyu Arama (DA)	6, 11, 20, 25, 27, 28
Açık Fikirlilik (AF)	5, 7, 15, 18, 22, 33, 36, 41, 43, 45, 47, 50
Analitiklik (A)	2, 3, 12, 13, 16, 17, 24, 26, 37, 40, 46
Sistematiklik (S)	4, 9, 10, 21, 23
Kendine Güven (KG)	14, 29, 35, 39, 44, 48, 51
Meraklılık (M)	1, 8, 30, 31, 32, 34, 38, 42

3.5.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Gizem Sürmeli'nin "Algılanan Yönetici Liderlik Stilinin, Çalışanın Algılanan Örgüt İklimi ve İş Tatmin Düzeyine Olan Etkisinin İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden temin edilmiştir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler "içsel faktörler" ve "dışsal faktörler" isimli iki boyutta toplanmaktadır.

3.5.3. İş Performansı Ölçeği

Anket tek boyutlu olup, aşağıdaki maddelerden oluşmaktadır:

- "İş performansım, sürekli beklenenin üzerindedir."
- "İş performansım, yöneticimin beklentilerini karşılar."
- "İş performansım, iş arkadaşlarıma göre yüksektir."
- "Performansımda sürekli çalkalanmalar olur."

3.5.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Bu ölçeğin amacı, işten ayrılma niyetinin belirlenmesidir. Bu ölçek, M. B. Bulut tarafından hazırlanan "Erkek Çalışanların Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Yatırım Modeli Çerçevesinde İncelenmesi" isimli doktora tezinden

alınmıştır. Ölçek 7 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Kişinin ölçek puanın yükselmesi, işten ayrılma niyetine sahip olduğunu göstermektedir.

3.6. Örneklem Bilgileri

3.6.1. Örneklemden Verilerin Toplanması ve Analize Elverişli Hale Getirilmesi

Araştırma veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Mart 2020'de ortaya çıkan pandemi koşulları dikkate alınarak, anketlerin yüzyüze toplamak yerine online olarak toplanması uygun bulunmuştur. Ölçeklere ait maddeler ile demografik sorular, öncelikle Google Formlara yüklenmiştir. Ardından bu form adresi mail mesajı yolu ile muhtelif bankalara yönlendirilmiştir. Veri toplama süreci yaklaşık 9 ay sürmüş ve 15.05.2021'de tamamlanmıştır.

3.6.2. Verilerdeki Uç Değerlerin Analizi

Her 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. Çalışma sorunsuz olduğu tespit edilen 1.267 anket formundan hareketle tamamlanmıştır.

3.6.3. Örnekleme Dair Betimsel İstatistikler

Örnekleme ait betimsel istatistkler Tablo 8 ve Tablo 9'da sunulmaktadır.

Tablo 8. Kişisel Demografik Veriler

Tablolar	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	662	52.2
	Erkek	605	47.8
Yaş	30- 39	258	20.4
	40- 49	691	54.5
	50- 59	318	14,0
Eğitim	Lisans	1100	86.8
	Yüksek Lisans	160	12.6
	Doktora	7	0.06

Tablo 9. Çalışılan Kurum ve Konumla İlgili Veriler

Kurum	Gruplar	Frekans	Yüzde
Çalışılan Kurum	**Şekerbank**	504	39,8
	Halkbank	366	28,9
	Ziraat Bank	128	10,1
	Deniz Bank	117	9,2
	İş Bank	73	5,8
	Vakıf Bank	55	4,3
	TEB	10	0,8
	T. Finans	9	0,7
	Kuveyt Türk	5	0,4
Çalışılan Birim	**Genel Müdürlük**	542	42,8
	Bölge Yöneticiliği	296	23,4
	Şube	429	33,9
Çalışılan Bölüm	**Pazarlama**	881	69,5
	Operasyon	196	15,5
	Tahsis	115	9,1
	Destek	29	2,3
	Diğer	46	3,6
Unvan	**Yönetmen**	1.012	79,9
	Bölüm Müdürü	104	8,2
	Şube Müdürü	144	11,4
	Birim Yöneticisi	5	0,4
	Bölge Müdürü ve Üzeri	2	0,2
Kurumda Çalışılan Süre	**8 Yıl ve Altı**	283	22,3
	9 – 12 Yıl	414	32,7
	12 – 15 Yıl	348	27,5
	15 – 18 Yıl	193	15,2
	19 yıl ve üzeri	29	2,3

3.7. Uygulama

3.7.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Faktörler ve içerdiği maddeler, yazılımlara göre değişkenlik göstermektedir (Şencan ve Fidan, 2020). Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), birden fazla sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkileri baz alarak daha az sayıda ve birbirinden bağımsız, ancak anlamlılık düzeyi daha yüksek ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek ve temin edilen verilerin özet olarak yeni değişkenler ile açıklanabilmesine imkan tanımaktadır.

AFA analizinin yapılabilmesi için öncelikle "Kaiser-Meyer-Olkin" (KMO) değerine ve "Bartlett Küresellik Testi" sonuçlarına bakılmaktadır. Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde ise araştırmacının belirlediği kuramsal yapının varlığı test edilir. Ayrıca DFA, AFA' da belirlenen yapıların, kuramsal faktör yapılarına uygunluğunun test edilmesi için de kullanılmaktadır (Alpar, 2017).

KMO Değeri, açıklayıcı faktör analizinde, oluşturulan örneklemin yeterlilik seviyesini değerlendirmek için kullanılan bir katsayıdır. Diğer bir ifade ile gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir testtir. Söz konusu katsayı değerinin yani KMO'nun yüksek olması ölçekteki her bir değişkenin diğer değişkenler tarafından son derece pozitif bir şekilde tahmin edilebileceği anlamını taşır. Değerin sıfır ya da sıfıra yakın çıkması durumunda, korelasyon katsayılarının dağılımında, bir dağınıklık olduğu için bu değerlere dayalı olarak yorum yapılamaz.

KMO, istenen düzeyde çıkmasını takiben, incelenmesi gereken diğer nokta "Bartlett Küresellik Testi" dir. Bartlett Küresellik testi, birim matrisinin varlığını incelemek için kullanılan bir istatistik testi olup, faktör analizi sonuçlarının anlamlı bulunabilmesi için H0 hipotezinin reddedilmesi gerekmektedir.

Çalışmamızda, güvenilirlik analizi hesaplamalarından biri olan Cronbach alfa değeri kullanılmıştır. Cronbach Alfa değeri, belirli sınırlar arasında yer alan bir katsayıdır. Alfa katsayısının sınır değerleri $0{,}00 < \alpha < 1{,}00$ aralığı olup, sürekli niteliktedir.

Çalışmalardan elde edilen sonuçların en yüksek skor olan 1'e yaklaşması beklenmektedir. Literatürde tüm disiplinler için genel bir katsayı belirlenmemiş olmasına karşın; alfa katsayısının 0,700 ve üzerinde olması gerektiği yönünde kanaat birliği olduğu görülmektedir.

3.7.1.1. İş Tatmini Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

İş tatmini ölçeği 20 maddeden ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan analizlerde 1. ve 12. maddelerin doğru boyutta yer almaması ve yeterli faktör yüküne sahip olmamaları nedeni ile analizden çıkartılmasına karar verilmiştir.

1. ve 12. maddelerin çıkartılmasını takiben, KMO ,921 ve Bartlett Küresellik Testi Ho red edildiğinden (Tablo 10), faktör analizi yapılabilir. Faktör analizi sonuçları şu şekildedir:

Tablo 10. İş Tatmini Ölçeği için KMO Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,921
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12710,181
	df	153
	Sig.	,000

Tablo 11'de varyans açıklama oranlarına yer verilmiştir. Buna göre içsel boyutun varyans açıklama oranı 35,60 iken, dışsal nedenlerin varyans açıklama oranı 20,44 ve genel olarak ölçeğin varyans açıklama oranı 56,05 olarak hesaplanmıştır.

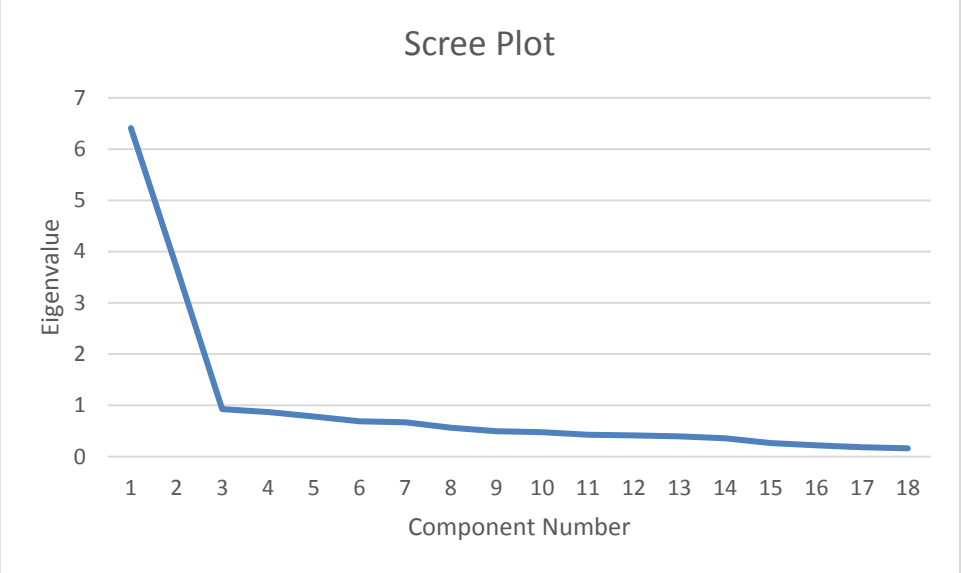
Tablo 11. İş Tatmini Ölçeği için Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,410	35,609	35,609	6,410	35,609	35,609
2	3,680	20,443	56,052	3,680	20,443	56,052
3	,925	5,139	61,191			
4	,869	4,828	66,019			
5	,786	4,368	70,387			
6	,692	3,845	74,232			
7	,668	3,710	77,942			
8	,563	3,130	81,072			
9	,494	2,742	83,815			
10	,477	2,650	86,465			
11	,426	2,367	88,832			
12	,418	2,323	91,155			
13	,396	2,202	93,357			
14	,360	2,000	95,356			
15	,265	1,474	96,830			
16	,224	1,242	98,073			
17	,184	1,022	99,095			
18	,163	,905	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 11'de görüldüğü üzere ölçek literatüre uyumlu olarak 2 boyut altında toplanmıştır. Bu durum Scree Plot grafiğinden de anlaşılmaktadır.

Grafik 1. İş Tatmini Ölçeği için Faktör Grafiği



Maddelerin faktörlere göre dağılımları ve faktör yükleri Tablo 12'de gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar, literatür ile uyumlu olup, maddelerin tamamı doğru boyutlar altında yer almıştır.

Tablo 12. İş Tatmini Ölçeği için Bileşen Matrisi

	Component	
	1	2
MİTÖ09.İN	,868	
MİTÖ15.İN	,862	
MİTÖ02.İN	,847	
MİTÖ08.İN	,818	
MİTÖ10.İN	,776	
MİTÖ16.İN	,748	
MİTÖ11.İN	,733	
MİTÖ07.İN	,722	
MİTÖ20.İN	,581	
MİTÖ03.İN	,578	
MİTÖ04.İN	,517	
MİTÖ17.DN		,825
MİTÖ06.DN		,766
MİTÖ18.DN		,735
MİTÖ19.DN		,708
MİTÖ14.DN		,692
MİTÖ13.DN		,683
MİTÖ05.DN		,451
Extraction Method: Principal Component Analysis.		
a. 2 components extracted.		

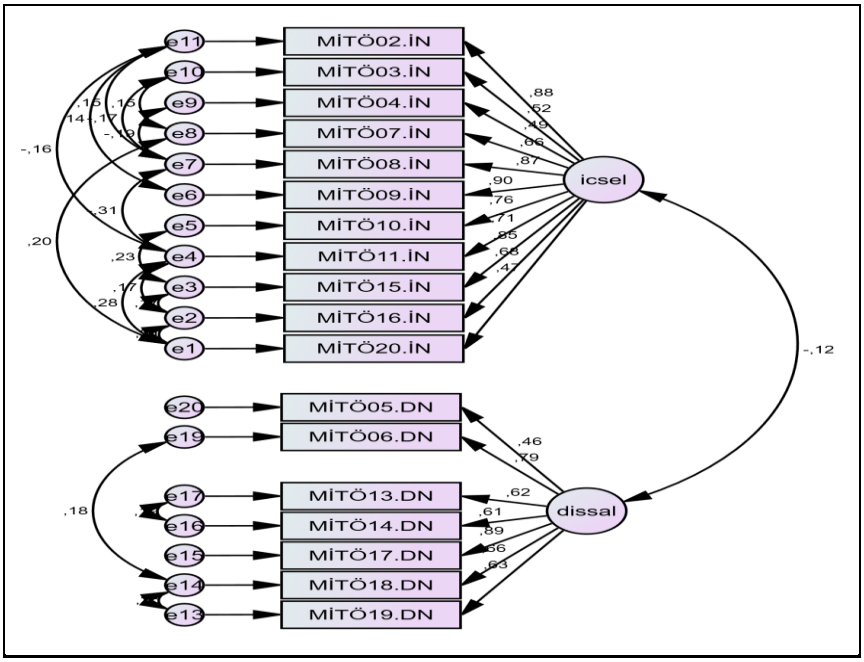
İş tatmini ölçeği 18 madde üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucu cronbach's alfa katsayısı 0,815 olarak hesaplanmıştır.

Doğrulayıcı faktör Analizi AMOS programı ile yapılmıştır. Analizler sonucunda, DFA analizlerinin uyum iyiliği için Ki-Kare / Serbestlik Katsayısı (Chi-Square / Value to Degree of Freedom - CMIN/DF), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation – RMSEA), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comperative Fit Index - CFI), değerleri analiz edilmiştir. Tablo 13 ve grafik 2 analizlerin sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 13. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Boyut	ifade	Faktör Yükü	Composite Reliability
İçsel	MİTÖ20.İN	0,471	0,920
	MİTÖ16.İN	0,68	
	MİTÖ15.İN	0,847	
	MİTÖ11.İN	0,707	
	MİTÖ10.İN	0,755	
	MİTÖ09.İN	0,9	
	MİTÖ08.İN	0,871	
	MİTÖ07.İN	0,657	
	MİTÖ04.İN	0,495	
	MİTÖ03.İN	0,517	
	MİTÖ02.İN	0,876	
Dışsal	MİTÖ19.DN	0,631	0,853
	MİTÖ18.DN	0,658	
	MİTÖ17.DN	0,895	
	MİTÖ14.DN	0,615	
	MİTÖ13.DN	0,616	
	MİTÖ06.DN	0,795	
	MİTÖ05.DN	0,459	
CMIN/d=2,981 RMSEA= 0,04 GFI= 0,97 CFI = 0,981 NFI = 0,972			

Grafik 2. İş Tatmini Ölçeği, DFA Sonuçları



2 alt boyuttan oluşan iş tatmini ölçeğinin, AFA ve DFA analiz sonuçlarına göre uyumlu ve kabul edilebilir bir yapıda olduğu ve ölçeğin orijinal yapısına paralel olduğu görülmektedir.

3.7.1.2. İş Performansı Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

İş performansı ölçeği 4 madde ve 1 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek sonuçlarına göre KMO ,600 ve Bartlett Küresellik Testi sonucu Ho Reddedilmiştir (Tablo 14).

Tablo 14. İş Performansı Ölçeği için KMO Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,600
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	127,567
	df	6
	Sig.	,000

Maddeler literatür ile uyumlu olmak üzere, tek boyutta toplanmıştır. Boyutun varyans açıklama oranı 35,11'dir.

Tablo 15. İş Performansı Ölçeği için Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu

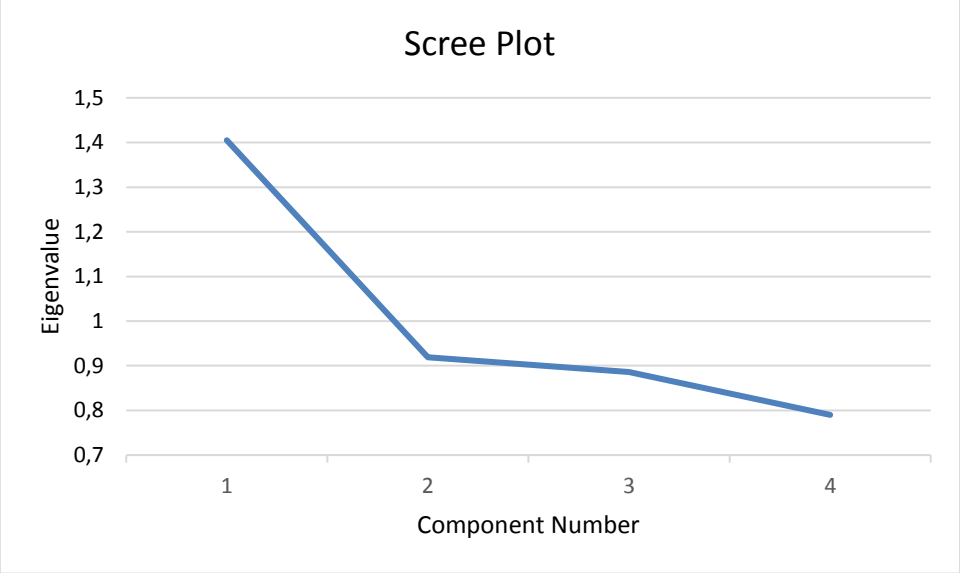
Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,405	35,114	35,114	1,405	35,114	35,114
2	,919	22,967	58,081			
3	,886	22,159	80,240			
4	,790	19,760	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 15'de görüldüğü üzere ölçek literatüre uyumlu olarak 1 boyut altında toplanmıştır. Bu durum Scree Plot grafiğinden den anlaşılmaktadır.

Grafik 3. İş Performansı Ölçeği için Faktör Grafiği



Maddelerin faktörlere göre dağılımları ve faktör yükleri Tablo 16'da gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar, literatür ile uyumlu olup, maddelerin tamamı doğru boyutlar altında yer almıştır.

Tablo 16. İş Performansı Ölçeği için Bileşen Matrisi

	Component
	1
İPÖ03	,668
İPÖ01	,595
İPÖ02	,565
İPÖ04	,534
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

İş performansı ölçeği 4 madde üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizi, sonucu cronbach's alfa katsayısı 0,379 olarak hesaplandığından güvenilirlik analizinden geçememiştir.

İş performansı ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik analizinde istenilen değerlere ulaşılamadığından analizde kullanılmasının doğru olmayacağı kanaatine varıldığından ayrıca DFA yapılmamıştır.

3.7.1.3. Eleştirel Düşünce Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Eleştirel düşünce ölçeği, 51 madde ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Analiz çalışmamızda açık fikirlilik boyutu tüm maddeleri de dâhil olmak üzere toplam 17 madde analizden çıkarılmıştır.

Ölçek sonuçlarına göre KMO, .837 ve Bartlett Küresellik Testi sonucu Ho reddedilmiştir. (Tablo 17)

Tablo 17. Eleştirel Düşünce Ölçeği için KMO Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,837
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12159,784
	df	561
	Sig.	,000

Varyans açıklama oranı tablosu incelendiğinde, maddelerin 5 boyut altında toplandığı ve varyans açıklama oranının 48.852 olduğu görülmektedir (Tablo 18).

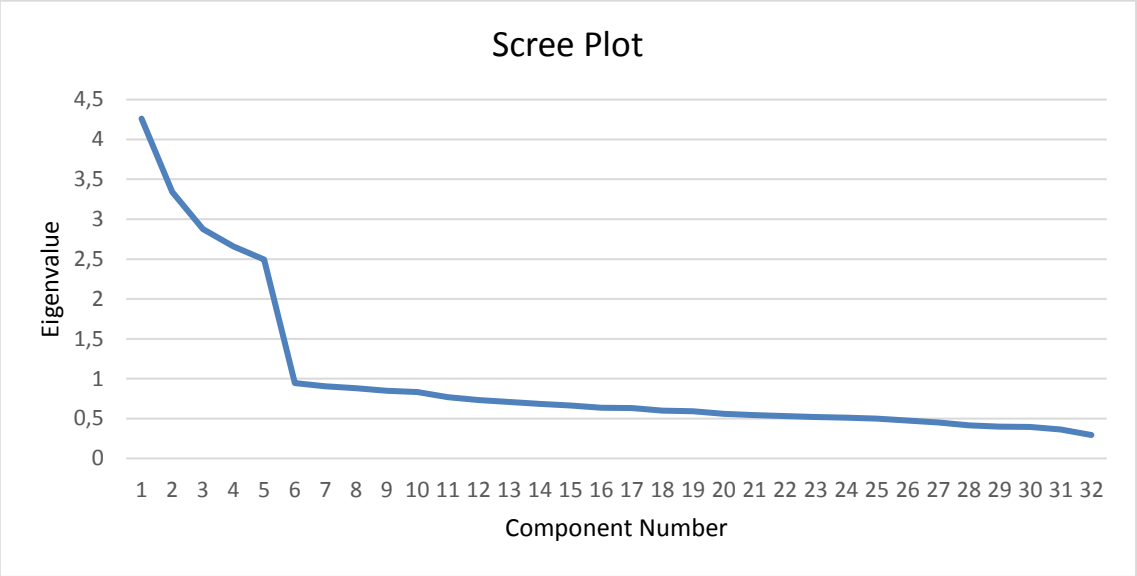
Tablo 18. Eleştirel Düşünce Ölçeği için Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,261	13,316	13,316	4,261	13,316	13,316	3,723	11,636	11,636
2	3,342	10,444	23,760	3,342	10,444	23,760	3,633	11,354	22,990
3	2,876	8,988	32,748	2,876	8,988	32,748	3,020	9,439	32,429
4	2,658	8,307	41,055	2,658	8,307	41,055	2,681	8,377	40,806
5	2,495	7,797	48,852	2,495	7,797	48,852	2,575	8,046	48,852
6	,944	2,951	51,804						
7	,904	2,826	54,629						
8	,880	2,751	57,380						
9	,850	2,656	60,036						
10	,834	2,606	62,643						
11	,766	2,394	65,036						
12	,730	2,281	67,317						
13	,707	2,210	69,528						
14	,682	2,132	71,659						
15	,664	2,074	73,733						
16	,634	1,982	75,715						
17	,630	1,967	77,682						
18	,600	1,876	79,558						
19	,590	1,842	81,401						
20	,559	1,747	83,148						
21	,545	1,703	84,850						
22	,533	1,667	86,517						
23	,519	1,623	88,140						
24	,510	1,594	89,733						
25	,497	1,553	91,286						
26	,476	1,489	92,775						
27	,449	1,402	94,177						
28	,413	1,291	95,468						
29	,400	1,248	96,717						
30	,395	1,235	97,951						
31	,363	1,135	99,086						
32	,293	,914	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Grafik 4 eleştirel düşünce ölçeği için faktör grafiğini göstermektedir. Grafikte de ölçeğin 5 boyut altında toplandığı görülmektedir.

Grafik 4. Eleştirel Düşünce Ölçeği için Faktör Grafiği



Tablo 19'da Eleştirel Düşünce Ölçeği maddelerinin boyutlara dağılımı görülmektedir.

Tablo 19. Eleştirel Düşünce Ölçeği için Bileşen Matrisi ve Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi

	Component				
	1	2	3	4	5
EDÖ38.MB	,827				
EDÖ31.MB	,812				
EDÖ30.MB	,749				
EDÖ01.MB	,715				
EDÖ08.MB	,654				
EDÖ34.MB	,648				
EDÖ32.MB	,636				
EDÖ13.AB		,711			
EDÖ12.AB		,668			
EDÖ02.AB		,659			
EDÖ17.AB		,658			
EDÖ03.AB		,632			
EDÖ26.AB		,625			
EDÖ24.AB		,603			
EDÖ16.AB		,575			
EDÖ46.AB		,497			
EDÖ09.SB			,783		
EDÖ19.SB			,746		
EDÖ10.SB			,727		
EDÖ21.SB			,715		
EDÖ04.SB			,672		
EDÖ23.SB			,578		
EDÖ25.DAB				,773	
EDÖ27.DAB				,758	
EDÖ28.DAB				,743	
EDÖ49.DAB				,694	
EDÖ20.DAB				,673	
EDÖ29.KGB					,779
EDÖ35.KGB					,777
EDÖ51.KGB					,731
EDÖ48.KGB					,645
EDÖ14.KGB					,608

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

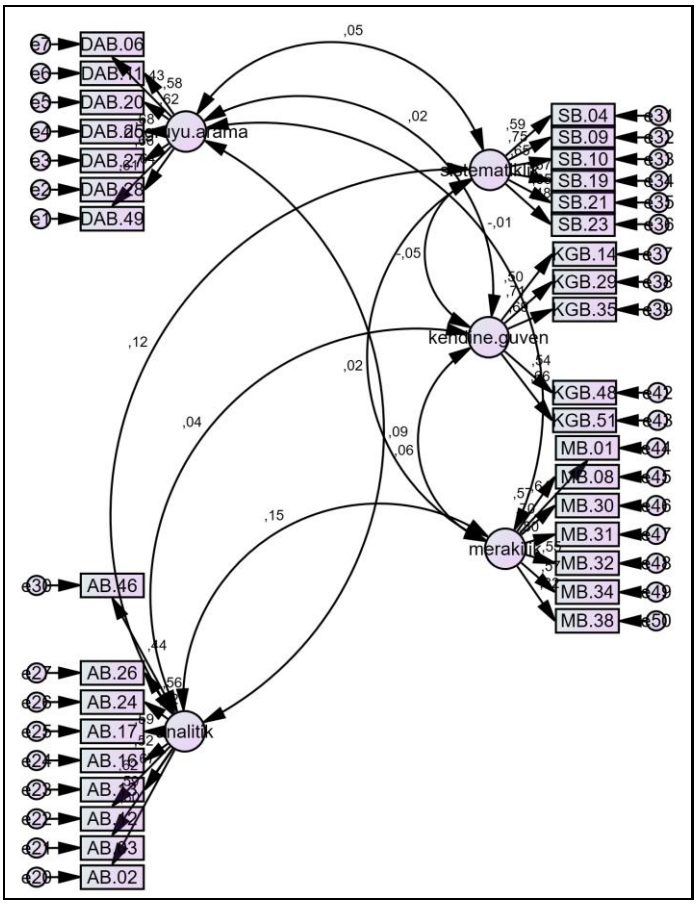
Eleştirel Düşünce Ölçeği, 34 madde üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizi, sonucu cronbach's alfa katsayısı 0,769 olarak hesaplanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları tablo 20 ve grafik 5'de verilmiştir.

Tablo 20. Doğrulayıcı faktör analizi

Boyut	ifade	Faktör Yükü	Composite Reliability
Doğruyu Arama	EDÖ49.DAB	0,613	0,801
	EDÖ28.DAB	0,640	
	EDÖ27.DAB	0,659	
	EDÖ25.DAB	0,682	
	EDÖ20.DAB	0,619	
	EDÖ11.DAB	0,577	
	EDÖ06.DAB	0,429	
Analitik	EDÖ02.AB	0,596	0,850
	EDÖ03.AB	0,587	
	EDÖ12.AB	0,621	
	EDÖ13.AB	0,671	
	EDÖ16.AB	0,517	
	EDÖ17.AB	0,588	
	EDÖ24.AB	0,523	
	EDÖ26.AB	0,563	
	EDÖ46.AB	0,435	
Sistematiklik	EDÖ04.SB	0,592	0,769
	EDÖ09.SB	0,747	
	EDÖ10.SB	0,648	
	EDÖ19.SB	0,668	
	EDÖ21.SB	0,654	
	EDÖ23.SB	0,485	
Kendine Güven	EDÖ14.KGB	0,497	0,687
	EDÖ29.KGB	0,714	
	EDÖ35.KGB	0,695	
	EDÖ48.KGB	0,54	
	EDÖ51.KGB	0,657	
Meraklılık	EDÖ01.MB	0,641	0,850
	EDÖ08.MB	0,569	
	EDÖ30.MB	0,705	
	EDÖ31.MB	0,797	
	EDÖ32.MB	0,554	
	EDÖ34.MB	0,573	
	EDÖ38.MB	0,821	
CMIN/d=2,76 RMSEA= 0,037 GFI= 0,937 CFI = 0,996 NFI = 0,991			

Grafik 5. Eleştirel Düşünce Ölçeği, DFA Sonuçları



3.7.1.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeği 7 madde üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizi, sonucu cronbach's alfa katsayısı 0,84 olarak hesaplanmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinde varyansın açıklama oranı 67,79, KMO değeri 0.846 olarak hesaplanmıştır. Aşağıda sonuçlara ait tablolara yer verilmiştir. Modelin güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 21. Eleştirel Düşünce Ölçeği için KMO Sonuçları

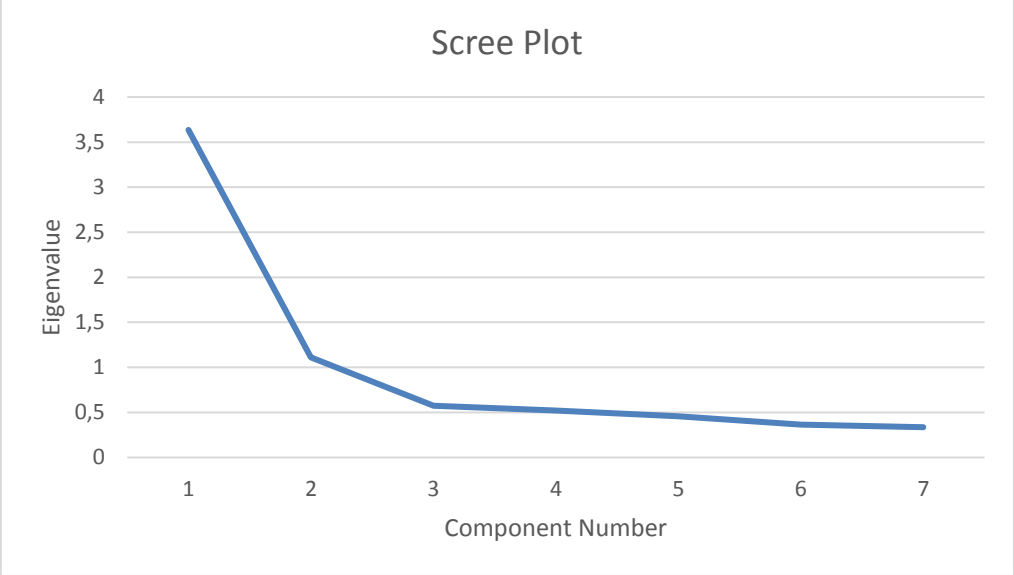
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,846
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3399,291
	df	21
	Sig.	,000

Tablo 22. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Faktör Analizi Açıklanan Varyans Tablosu

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,635	51,932	51,932	3,635	51,932	51,932
2	1,111	15,867	67,799	1,111	15,867	67,799
3	,574	8,205	76,004			
4	,522	7,462	83,466			
5	,457	6,532	89,998			
6	,365	5,207	95,205			
7	,336	4,795	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Grafik 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Faktör Grafiği



Tablo 23. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Bileşen Matrisi ve Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi

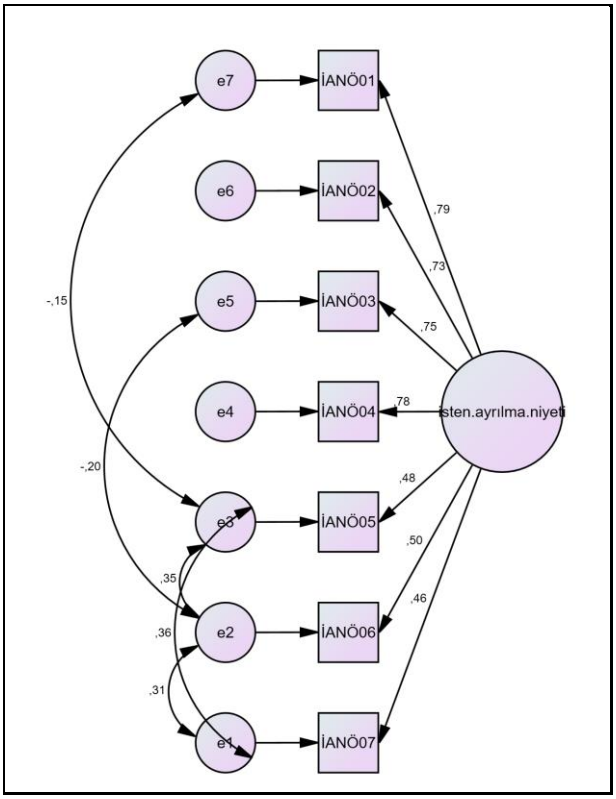
	Component
İANÖ04	,788
İANÖ01	,785
İANÖ02	,758
İANÖ03	,740
İANÖ06	,656
İANÖ05	,651
İANÖ07	,650

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ise tablo 24 ve grafik 7'de yer verilmiştir.

Tablo 24. Doğrulayıcı faktör analizi

Boyut	İfade	Faktör Yükü	Composite Reliability
İşten Ayrılma Niyeti	İANÖ07	0,459	0,835
	İANÖ06	0,505	
	İANÖ05	0,476	
	İANÖ04	0,783	
	İANÖ03	0,749	
	İANÖ02	0,726	
	İANÖ01	0,793	
CMIN/d=3,016 RMSEA= 0,04 GFI= 0,994 CFI = 0,995 NFI = 0,992			

Grafik 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, DFA Sonuçları



3.7.1.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliklerinin Değerlendirilmesi

Ölçeklere ait açıklayıcı faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları toplu olarak Tablo 25'de sunulmaktadır. Buna göre iş tatmini, eleştirel düşünce ve işten ayrılma niyeti ölçekleri için elde edilen sonuçlar analiz için uygun bulunurken, iş performansı güvenilirlik analizi sonuçlarının yetersiz olduğu görülmüştür.

Tablo 25. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları İcmali

Ölçek	Açıklayıcı Faktör Analizi				Güvenilirlik Analizi	
	KMO	Bartlet's	P	Varyans Açıklama Oranı	Cronbach's Alfa	n
İş Tatmini	0,92	12710,18	0,000	56,02	0,815	18
İş Performansı	0,6	127,567	0,000	35,11	0,379	4
Eleştirel Düşünce	0,84	12159,78	0,000	48,82	0,769	34
İşten Ayrılma Niyeti	0,84	3399,291	0,000	67,79	0,844	7

3.7.2. Ölçme Araçlarının Betimsel İstatistikleri

Analiz çalışmalarında ölçek orta noktaları kullanılmıştır. Bu amaçla her bir ölçek için ayrı ayrı aritmetik ortalamalar hazırlanmıştır. Ölçekler bazında ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 26'da arz edilmektedir.

Tablo 26. Betimsel İstatistikler

	n	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**Çarpıklık (Skewness)**	**Basıklık (Kurtosis)**
İş Tatmini	1267	3,66	0,476	0,348	0,228
İçsel Nedenler	1267	4,34	0,595	-1,121	1,407
Dışsal Nedenler	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
Analitiktik	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

Ankette yer alan ölçeklerin, likert tipi maddelerden oluşması nedeni ile normallik testlerinin sağlıklı sonuçlar vermeyeceği ya da verilerin normal dağılma uygunluğu için tek başına yeterli bir kıstas olmayacağı dikkate alınarak basıklık ve çarpıklık katsayısı da ayrıca hesaplanmıştır.

Tablo 26'da görüldüğü üzere, iş performansı ölçeği dışındaki diğer tüm ölçeklerin ve boyutların basıklık ve çarpıklık katsayıları -1,5 ile +1,5 arasında yer alması nedeni ile normallik şartını sağladığı kabul edilmiştir.

3.7.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Çalışmanın bu kesiminde, önceki sayfalarda yer alan hipotezlerin test sonuçlarına yer verilecektir. Öncelikle korelasyon analizi sonuçları, ardından yapısal eşitlik modeli analizinden elde edilen bulgular sunulacaktır.

Değişkenler arasında ilişkin tespiti için korelasyon analizi kullanılmaktadır. Korelasyon analizi ile iki değişken arasında var olan ilişkin yönü ve gücü tespit edilmektedir. Bu nedenle -1 ile +1 arasında değer almaktadır. 0, ilişkinin olmadığını, 1 tam ilişkiyi göstermektedir. Artı veya eksi işareti, korelasyon ilişkisinin yönünü göstermektedir. Yapılan analizde korelasyon analizi sonuçları pozitif değerli ise analize dâhil değişkenlerin, aynı yönde hareket ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bir başka deyişle, korelasyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlar pozitif değere sahip ise, iki değişkenin aynı yönde hareket ettiği; negatif işareti olması halinde ise bir değişkenin değeri artıyorsa, diğer değişkenin azaldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Analiz neticesinde işarete bakılmaksızın, 1'e yaklaşması halinde iki değişken arasında güçlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçekler ile ilgili Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmış ve sonuçları Tablo 27'de sunulmuştur.

Tablo 27. Korelasyon Analizi Sonuçları

	MİTÖ	İAN	EDÖ
MİTÖ	1	-,787**	,540**
İAN	-,787**	1	-,482**
EDÖ	,540**	-,482**	1

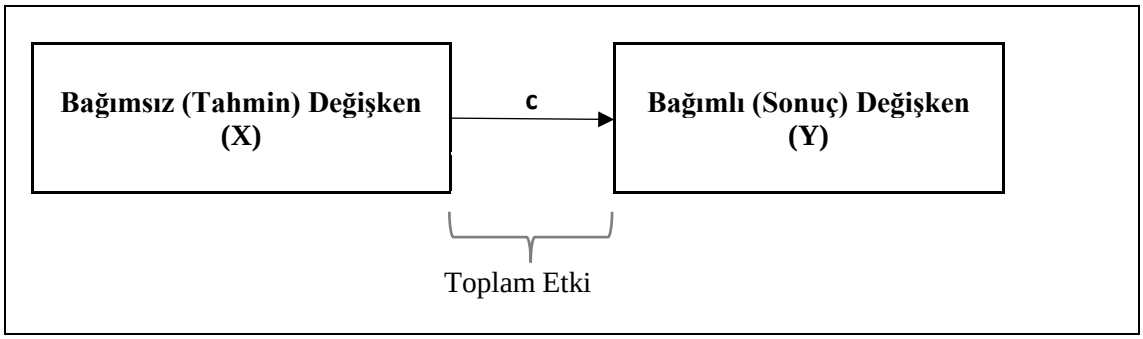
Tablo incelendiğinde, iş tatmini ile eleştirel düşünce arasında pozitif bir ilişki olmasına karşın, işten ayrılma niyeti arasında ters ilişki olduğu görülmektedir.

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

Çalışmamızın ana ekseninde, iş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde eleştirel düşüncenin aracı etkisi tesbit edilmeye çalışılmaktadır.

Şekil 6'da Bağımsız değişken "X", bağımlı değişken ise "Y" ile arasında ilişki görsel olarak arz edilmektedir. X'in, Y üzerindeki etkisi ise "c" yolu ile gösterilmektedir. Model basit etki modeli olarak adlandırılmaktadır. Model yapısı itibari ile elde edilen sonuçlardaki "etki" "toplam etkiyi" göstermektedir.

Şekil 6. Basit Etki Modeli

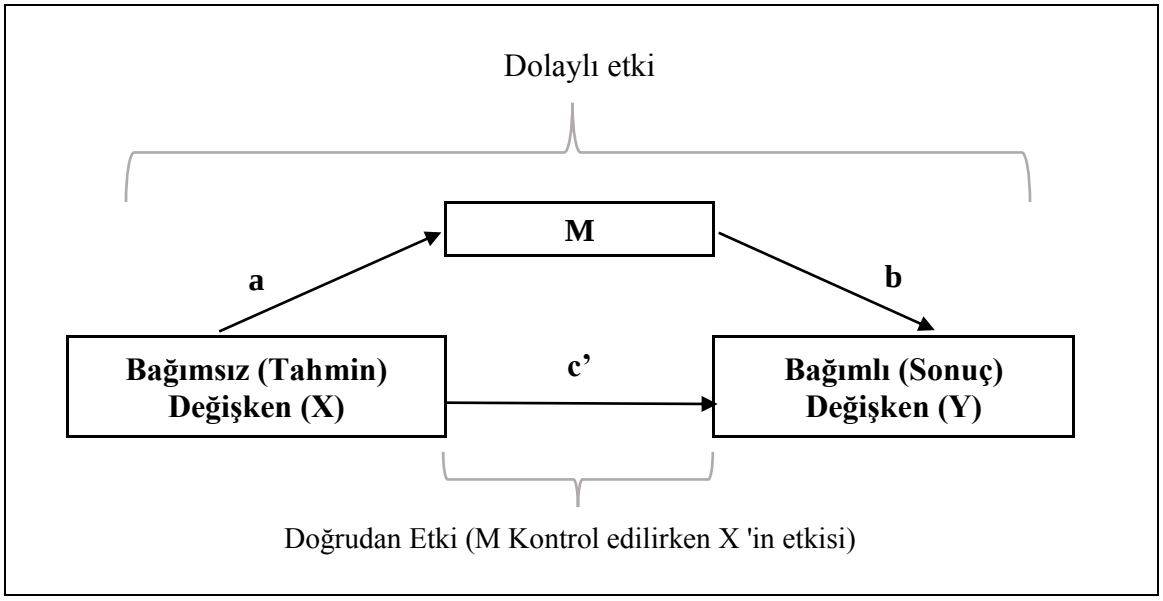


Kaynak: Gürbüz, S. ve Bayık, M. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi hâlâ geçerli mi? Türk Psikoloji Dergisi, (36)88, 1-14.

Toplam etkiyi gösteren çalışmaların günümüzde yetersiz kaldığı görülmektedir. Özellikle bilgisayar teknolojilerinde görülen gelişimin, analizleri pek çok cihazda çok

farklı programlar ile uygulanabilir kılması, farklı tekniklerin gelişmesine neden olmuştur. Günümüzde araştırmacıların özellikle incelediği etki türlerinden biri dolaylı etkidir. Basit bir şekilde ifade edilecek olunursa; bağımsız (tahmin) değişkenin, bağımlı (sonuç) değişken üzerinde olan etkisi, bir başka bir değişkenin aracılığı ile analiz ediliyorsa; böyle analizler "aracı değişken analizi" olarak adlandırılmaktadır. Aracı etki modeli Şekil 7'de gösterilmiştir.

Şekil 7. Aracı Etki Modeli



Kaynak: Gürbüz, S. ve Bayık, M. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi hâlâ geçerli mi? Türk Psikoloji Dergisi, (36)88, 1-14.

Şekil 7'de görüldüğü üzere; x: Bağımsız Değişken, y: Bağımlı Değişken ve M: Aracı Değişken olarak adlandırılmaktadır. Şekilde görülen ilişkide, bağımsız değişkenin (x), bağımlı değişken (y) üzerine etkisi, aracı değişken (M) vasıtasıyla incelenmektedir. Bu modelde (x) değişkenine ait olan etki (y) değişkenine aracı (M) değişkeni ile aktarılmaktadır. Aracı değişken (M) ile bağımsız değişkenin (x) aynı anda modele dâhil edilmesi ile bağımsız değişkenin (x), bağımlı değişkene (y) olan etkisi ise c' yolu ile ifade edilmektedir (Hayes, 2018).

Teknik olarak inceleyecek olursak, yapısal eşitlik modelleri "regresyon analizidir" ve bu analiz kapsamında kullanılan ve a, b ve c' harfleri ile sembolik olarak gösterilen değerler standartlaştırılmamış regresyon katsayılarıdır. Modeldeki c' doğrudan etkiyi göstermektedir. Ancak diğer regresyon analizlerine nazaran daha güçlüdür. Yapısal

eşitlik modellerinin güçlü yönlerine örnek olarak hatanın tespiti ve elimine edilmesinin kolaylığı gösterilebilir. Ayrıca veriler üzerinde gerçekleştirilen çalışmaların sade olması bir diğer avantajıdır.

Dolaylı etki ise a.b ile ifade edilmektedir. Şekil 6'daki yol analizinde bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisine ait regresyonun katsayısı a, aracı değişkenin bağımlı değişkene etkisine ait regresyon katsayısı b ve bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisine ait regresyon katsayısı c' ile temsil edilmektedir. "c'" katsayısı, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki direkt etkiyi ifade ederken, a x b katsayısı ise dolaylı etkiyi ifade etmektedir.

Farklı çalışmalarda "aracı değişken" in, farklı şekillerde ifade edildiği görülmektedir. Örneğin, bazı çalışmalarda "aracı değişken" kavramı yerine "katılımcı" veyahut "müdahale edici" değişken kavramlarının da kullanıldığı görülmektedir.

3.7.3.1. H1 Hipotezin Test Edilmesi

H1 Hipotezi, "İş tatminin, 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 Tablo 28'de sunulmaktadır.

Tablo 28. İş Tatminin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

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

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

3.7.3.2. H1a ve H1b Hipotezin Test Edilmesi

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

- H1a: "İş tatminin alt boyutu içsel nedenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır."
- H1b: İş tatminin 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 Tablo 29'da sunulmaktadır.

Tablo 29. İçsel Nedenler ve Dışsal Nedenlerin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Model	Katsayı	Standartlaştırılmış Katsayı	Anlamlılık Düzeyi
İçsel Nedenler, Dışsal Nedenler > İşten Ayrılma Niyeti	-,501 -,968	-,349 -,399	<0,001

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

3.7.3.3. H2 Hipotezin Test Edilmesi

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

3.7.3.4. H3 Hipotezin Test Edilmesi

3. Hipotez, "İş tatminin, eleştirel düşünce üzerinde etkisi vardır." şeklinde tesis edilmiştir.

Tablo 30. 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 düşünceyi arttırdığı tespit edilmektedir (İş tatmini β=, 239 p<0,001).

Bu sonuca göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

3.7.3.5. H3a ve H3b Hipotezin Test Edilmesi

H3a ve H3b hipotezleri şu şekildedir:

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

Tablo 31. 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 β=,262 p<0,001; Dışsal Nedenler β=,233 p<0,001).

Bu sonuca göre H3a ve H3b hipotezi kabul edilmiştir.

3.7.3.6. H4 Hipotezin Test Edilmesi

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

3.7.3.7. 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 sınanamamıştır.

3.7.3.8. H5 Hipotezinin Test Edilmesi

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

Tablo 32. 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 β=-877 $p<0,001$).

Bu sonuca göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

3.7.3.9. 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 33. Eleştirel Düşüncenin Alt Boyutlarıyla İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

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

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

3.7.3.10. 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 tarafında 1986'da önerilen nedensel adımlar yönteminin, literatürdeki bazı çalışmalarda "geleneksel yaklaşım" olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bu yöntem, iki değişken arasındaki olduğuna inanılan aracı etkinin

istatistiki 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" 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; Rucker, Preacher, Williams ve MacKinnon, 2008). 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 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 ve diğer., 2016; Hammond ve diğer., 2012; Hayes, 2018; Hayes ve Rockwood; 2017; Maguen ve diğer., 2011; Panno ve diğer., 2016, Seehuus ve diğer., 2015, Williams ve MacKinnon, 2008).

Aracı etkinin test edildiği çalışmamızda 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 34. İş Tatminin 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 tatminin, 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 tatminin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde eleştirel düşüncenin aracılık etkisi tespit edilmiştir.

3.7.3.11. H7 Hipotezinin Test Edilmesi

"İş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, eleştirel düşüncenin aracı rolü vardır." şeklinde tesis edilen H7 hipotezi iş performansı ölçeğinin anlamsız olduğu sonucuna ulaşıldığından sınanamamıştır.

3.7.3.12. Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışma kapsamında kurulan 7 ana hipotez olmak üzere toplam 21 hipotezden 4 ana hipotez olmak üzere toplam 13 hipotez kabul edilmiştir. Hipotezlerin kabul / red durumu Tablo 35'de gösterilmiştir.

Tablo 35. Hipotez Tablosu

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

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm çalışanlar, görev yaptıkları kurumlarla, çalıştıkları süre boyunca maddi ve manevi bağ kurmaktadırlar. Kurulan bağın gücü esasen aidiyet duygusu ile ölçülmektedir. Çalışan tarafından kuvvetli bir bağ kurulmuşsa, aidiyet duygusu da o kadar yüksek olacaktır. Bağ kurmak hayatın olağan akışında var olan bir duygudur. İnsanların yaşamlarını da yönlendiren kurulan bu bağlardır. İnsan ömrünün oldukça uzun bir dönemini kapsayan belki çalıştıkları kurumlarda geçirdikleri zamandır, dolayısıyla bağ ne kadar sıkı ve kuvvetli ise, koparılması da o kadar zordur. Kurulan bağlar, içeriğinde ne kadar olumlu ve mutluluk oluşturan duyguları barındırıyor ise, kişinin o bağın kurulduğu ortamda sürekli bulunmak isteyeceği de aşikardır. Bilimsel literatürde aynı ifadeler ile tanımlanmasa da iş tatmini; çalışanların görev yaptıkları kuruma karşı besledikleri olumlu duygular bütünü olarak ifade edilerek bu bağı işaret etmektedir.

Her bilim insanı iş tatminini farklı şekillerde ifade etse de, özünde çalışanların yaptıkları işten mutluluk duymaları, kurumlarına karşı olumlu duygular beslemeleri olarak ifade edilebilir. Her duygunun ortaya çıkışında bir gerekçe olduğu gibi iş tatmininin de ortaya çıkmasında birçok sebep olabilir. Bazı sebepler kişilerin kendinden kaynaklı sebepler, bazıları ise yaptıkları işten kaynaklı sebepler olabilir. Kişiye özgü sebepler, çalışanın kendi spesifik konumundan olabileceği gibi, yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum gibi demografik bilgilerden de ortaya çıkabilir. İşin kendinden kaynaklanan sebepler ise; kurumun çalışana verdiği imkanlar, değer, söz sahibi olabilme, yönetime katılma olgusu gibi birçok gerekçe olabilir. Matematiksel bir fonksiyonun bileşenleri gibi düşünüldüğünde, tüm bu değişkenler ne kadar yüksek değerler alıyorsa tatmin seviyesi de doğal olarak o kadar artacaktır.

İş tatmininin yükselmesi tüm kurumlarda yönetim faaliyetlerinin neredeyse en önemli gündemini oluşturmaktadır. Bu kadar önem atfedilmesinin belki de en önemli sebebi, beraberinde getirdiği sonuçlarıdır. İşgücünün önce "makine", sonra "işgören", sonrasında da "insan" a evrildiği günümüzde kavramı göz ardı etmenin sonuçları, sonrasında meydana gelebilecek olaylar açısından da yıkıcı olacaktır çünkü özünde tatminsizlik duygusu vardır. Günlük hayatta çok kullanılan "duygularımız karşılıklı" ifadesi, iş tatmini kavramında da geçerlidir. Çünkü etkileşimi işaret eder, yani çalışanların

işlerinden tatmininin yanı sıra kurumların da çalışanlarından tatmin olması gerekmektedir ki, ancak bu şekilde "güçlü bağlar" oluşturulabilir.

İş tatmini ile bağlantılı kavramlardan birisi de iş performansıdır. Bazı durumlarda tatmin performansı arttırırken, performans da dolaylı olarak iş tatminini arttırabilmektedir. Bireylerin çalışma hayatlarında gösterdikleri performansın yüksekliği, işten duyulan hazzı da arttırmaktadır, dolayısıyla iş tatmini de artmaktadır. Yine aynı şekilde tatmin duygusu ne kadar yüksekse performans da o kadar yüksek olmaktadır. Ölçümü her kurumda değişiklik gösterse de iş hayatının en önemli konularından birisi iş performansıdır. Faaliyetleri sayısal bir çıktıyla ölçülen kurumlarda objektif kriterler performansın ölçümünde kullanılırken, subjektif kriterler, çıktısı hizmet olarak sunulan kurumlarda daha ağırlıklı kullanılmaktadır. Performans tanımı literatürde farklı şekillerde yapılsa da, içeriğinde, hedef, belirli zaman aralığı, istenen sonuç, çaba, kurallar gibi ifadeleri barındırmaktadır. Kavram esasen, Alice Harikalar Diyarında kitabında Lewis Carol'un söylediği gibi "Nereye gittiğini bilmiyorsan hangi yoldan gittiğinin bir önemi yok" cümlesinde ifade edildiği gibi sonuç odaklıdır. Performans tanımındaki en önemli vurgu da işin sonucundadır çünkü belirli bir süreç içerisinde ulaşılması gereken bir hedef bulunmaktadır. Hedefe ne oranda yaklaşıldığının ölçümü de performans değerlendirmesi ile yapılmaktadır. Kurumsal firmalardan özellikle finans kurumları bu hedeflerin ölçüldüğü performans değerlendirmelerini sıklıkla yapmaktadırlar. Çalışanlara yapılan bir geri bildirim olarak da düşünülen performans değerlendirmelerinde belirli bir zaman aralığı için fiili durum ve sonuç tartışılmaktadır. Ölçümün en hassas konusu objektifliği ile ilgilidir. Birçok çalışan değerlendirmenin üçüncü kişilerce yapıldığı durumda objektiflikten uzak olduğunu, sistemsel bir aracı kullanılarak yapıldığında ise sistemin hatalı çalıştığını düşünmektedir. Performans değerlendirmelerindeki en büyük itiraz argümanları da hedeflerin yüksekliği, gerçekçi olmayışı, subjektif davranıldığı, hakkaniyetli olarak baştan verilmediği, kıyaslanan verilerin içinde bulunulan koşullara uygun olmadığı, verilen görev için zamanın yetersizliği gibi konulardır.

Her ne gerekçe ile ilgili olursa olsun düşük performans kurumlar için irdelenmesi gereken konuların ilk sıralarında yer almalıdır çünkü kurumun faaliyet sonucunu doğrudan etkiler. Düşük performansa sahip çalışanların sayıca fazla olduğu kurumlarda başarısızlık doğal bir sonuç olarak düşünülmelidir.

Yine kurumların faaliyetlerini etkileyen ve yönetim konularında dikkate alınması gereken diğer bir kavram ise işten ayrılma niyetidir. Konu ister iş hayatı, ister normal yaşam olsun "ayrılma niyeti" duygu durumu olarak bir olayın bittiğinin ilk sinyalidir. Beyinde o olaya karşı olumsuz olarak gelişen duygular ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu duygular kişinin kendisinden kaynaklanabileceği gibi, çalışılan kurumdan ya da kamu uygulamaları, yasal mevzuat, devletin politikaları gibi kurum dışı faktörlerden de kaynaklanabilir. Kişiden kişiye gerekçeleri değişse de mevcut durumun sona erdirilerek farklı bir arayışı ifade eder. Bu sebeple kurumlar tarafından hassasiyetle ele alınıp yönetilmelidir. Özellikle iş hayatına farklı bakan, farklı yaşam algıları olan ve farklı zamanlarda hayatı yaşayan kuşakların bir arada çalışmaları sonucunda işten ayrılma niyeti kavramı gündemde yerini her zaman korumaktadır.

Tüm bu kavramların ideal bir birleşiminin nasıl sağlanabileceği sorusu, uzunca yıllardır akademik ve iş hayatının çalışma alanında olmuştur. İş performansı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti kavramlarının gündeme konu olması çok eski tarihlere dayanıyor olmasına rağmen, ideal çalışan profilinin geliştirilmesinde literatüre eklenen birçok kavram daha olmuştur. Eleştirel düşünce de bu bu kavramlardan birisidir. Nasıl bir düşünce yapısına sahip olan kişilerin iş tatmini ve iş performansının yüksek olacağı, dolayısıyla işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmamasının sağlanacağı sorusuna çalışmamızda eleştirel düşünce aracılık etmektedir.

Esasen bireylerin dünyaya gelişi ile birlikte ortaya çıkan düşünme kavramı, tat alma, koku alma, görme, duyma gibi yaşamsal aktivitelerin beyin tarafından organize edilen kısmıdır. Gözün görmeye aracılık etmesi gibi beyin de düşünmeye aracılık etmektedir. Dolayısıyla düşünme kavramı insanın varoluşu ile birlikte ortaya çıkmıştır. Descartes'in "düşünüyorum, öyleyse varım" söyleminde de varlık ve düşünce ilişkilendirilmiştir. Yaşamsal fonksiyonlarımızın arasında oluşu da kavramı oldukça önemli hale getirmekte dolayısıyla da detaylı irdelenerek, pek çok farklı bilim için araştırma konusu olmaktadır. Düşünme, sadece sorun ya da çözülmesi beklenen bir probleme odaklanmak olarak algılansa da sonucu otomatize eylemlerin de bir parçasıdır. Günlük hayatta, giyilecek kıyafete, yenilecek yemeğe, gidilecek yerlere beyni kanalize etmektedir. Sonucunun bir karar verme eylemine varması sebebi ile de sosyal bilimlerde "işten ayrılma kararı", motivasyon, tatmin olma duyguları ile birlikte ilişkilendirilmekte,

tıp bilimlerinde ise alzheimer, demans vb. birçok mental hastalığın kökeninde oluşu sebebi ile önem atfedilmektedir. Literatürde bilimsel düşünme, yansıtıcı düşünme, problem çözmeye yönelik düşünme gibi şekilleri bulunmakla birlikte, çalışmanın odağında olan şekli eleştirel düşünmedir.

Eleştirel düşünme kavramı, pek çok insanda içeriğinde barındırdığı "eleştiri" kavramından dolayı, yapılan her işe karşı argüman üretmeyi çağrıştırsa da, düşünce türlerinin içinde olan, problem çözme, yaratıcılık, sonuç odaklılık, sorgulama, analitiklik, yansıtma, mantık yürütme, sebep-sonuç ilişkisi kurma gibi kavramların bütünüdür. Detaylı analiz gerektiren bir düşünce biçimidir ve herhangi bir sorunla karşılaşıldığında süreç önce problem çözme boyutuna odaklanır. Devamında detaylı analiz, sorgulama, ortaya çıkabilecek sonuçlardaki olumsuzlukları yenilikçi düşünce ile giderebilme, nihayetinde de doğruluğuna büyük ölçüde inanılan bir kararı işaret eder. Bu sebeple de sadece iş hayatında değil, yaşamın içerisinde de bu düşünceye sahip olan kişilerin varlığı elzemdir. İş hayatında eleştirel düşünceye sahip bireylerin, kurumlar için işten ayrılma niyetine etkisi ise bu çalışmanın odağındadır.

Çalışmanın en büyük sınırı, finans sektöründe uygulanmış olmasıdır. Bir diğer önemli olduğu düşünülen kısıtı "yönetici konumunda" olan kavramıdır. Sektörde, yönetici-yönetmen-müdür-müdür yardımcısı ünvanları kurumlar bazında kıdeme göre farklılaşmakta, zaman zaman vekaleten o görevin üstlenmesi, göreve atanmada geçen sürenin her kurumda farklılık göstermesi sınırlı bir yorum yapılmasına yol açmakla birlikte, çalışma, belirli deneyime sahip finans sektöründe karar verme yeteneğine haiz olan çalışanlar olarak düşünülmelidir. Dolayısıyla farklı sektörler için genellenmesi, özellikle yeni iş hayatında var olan bir kuşak için yorumlanması doğru olmayabilir.

Çalışma, iş tatmini ve iş performansının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde eleştirel düşüncenin aracı rolünü incelemektedir. Çalışmanın bağımlı değişkeni işten ayrılma niyeti, bağımsız değişkenleri iş tatmini ve iş performansına, aracı değişken olarak eleştirel düşünce eşlik etmektedir. Öncelikle test edilmek istenen ana hipotezler bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkidir. Dolayısıyla iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ve iş performansının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenmiştir.

İş performansı çalışma hayatında genellikle üçüncü kişiler, amirler, yöneticiler tarafından ölçülmektedir. Anket yolu ile çalışmanın yapılması, kişilerin kendilerinin performanslarının kendileri tarafından değerlendirilmesi sonucunda, çalışan için olumlu değerlendirilen sorulara doğal olarak "en yüksek" notun, olumsuz değerlendirilen sorulara "en düşük" notun verilmesi sonucu ile karşı karşıya kalınmıştır. Ölçekte yer alan soruların az olması, kişinin kendi subjektif düşünceleri ile soruları yanıtlaması ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu sebeple kurulan hipotezlerden iş performansı ile ilgili olanların sınanması doğal olarak anlamsız hale gelmiştir. Nadir yönetici profili performans değerlendirmelerinde çalışanlardan kendi performanslarını değerlendirmelerini bekler, empati kurabilen, daha da önemlisi kişinin kendisi hakkındaki düşüncelerini öğrenebilmek için aslında bir yönetici için bu çok önemli de bir fırsattır. Performansa bakışı bu şekilde olan yöneticiler ile yapılan sözlü mülakatlar da araştırmanın sonucunu teyit eder niteliktedir. Çalışanların performans değerlendirmelerini kendilerinin yapmaları beklendiğinde, eğilim çoğunluğunun en üst seviyede performans gösterdiklerini düşünmeleridir. Özellikle yönetici konumunda olan katılımcıların, sektörün finans olması, nihai sonucun "doğru karar verme" olduğu ve ilgili kararın maddi bir kazanç veya kayıpla nihayetinde ilişkilendirilmesi, son derece yanıltıcı cevapların verilmesine yol açmıştır.

Diğer bir bağımsız değişken olan iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakıldığında ise sonuç, alan yazında pek çok araştırmacının (Judge ve Bono, 2001; Ang ve diğer., 2003; Gürbüz ve Yüksel, 2011; Keleş, 2007) bulgularıyla benzerlik göstermektedir. İş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı çalışmamızda elde edilen sonuçlardan birisi olmuştur.

İş tatmininin çalışmada belirtilen 2 alt boyutu olan içsel ve dışsal nedenlerin de işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulunduğu sonucu çıkmıştır. İçsel nedenler de dışsal nedenler de işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Her iki boyutun da artması işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Çalışmanın aracı değişkeni olan eleştirel düşünce hakkındaki araştırmalar çoğunlukla eğitim ve sağlık sektörlerinde yapılmıştır. Doğrudan işten ayrılma niyetine etkisi ile ilgili araştırmalara rastlanılmamakla birlikte, kavramla ilgili çeşitli

araştırmalarda eleştirel düşünce yapısının varlığının "başarı kavramı" ile ilişkilendirildiği (Spelic, 2001; Gadzella ve diğer., 2002) görülmektedir. Koray ve Çil (2006)'e göre ise eleştirel düşünce öğrenme stili ile doğrudan ilişkilidir.

Finans sektöründe çalışan yöneticilerde ise eleştirel düşüncenin varlığı iş tatmini ile ilişkilidir. Eleştirel düşünce arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Yine kavrama dair ortaya çıkan diğer bir sonuç da iş tatmininin alt boyutlarından olan içsel nedenler ve dışsal nedenlerin artmasının, eleştirel düşüncenin artmasına neden olduğudur.

Çalışmamızın bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyeti ile eleştirel düşünce arasında da ters yönde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Eleştirel düşünceye sahip çalışanların işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Çalışmanın küresel bir pandeminin yaşandığı döneme denk gelmesinin, bu sonuç üzerinde önemli bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Yaşam şeklinin ve çalışma ortamının oldukça değiştiği, kısıtlamalar yüzünden uzaktan çalışma kavramının hayatımıza girişi ve dolayısıyla teknolojinin daha etkin kullanılması, çalışanlara da farklı konfor alanları sunmuştur. Eleştirel düşünceye sahip çalışanların özelliklerinden olan sonuç odaklılık da, işten ayrılma halinde yeni bir iş bulabilmeyi sorgulamayı da bu dönemde paralelinde getirmiştir. İşten ayrılma niyetinin en önemli gerekçelerinden yeni bir iş bulma olasılığı pandemi döneminde azaldığından sonuç ve sorgulama odaklı eleştirel düşünen çalışanlar var ise de mevcut işlerinden ayrılma niyetini ötelemişlerdir. Bu durum, pandemi sonrasında iş imkanlarının artması, çalışma koşullarındaki kısmen geriye dönüş ile birlikte deneklerin bir bölümünün iş değişikliği yapması ile de teyit edilmektedir. Eleştirel düşüncenin çalışmada var olan beş alt boyutunda da sonuçlar aynı çıkmıştır. Analitiklik, meraklılık, sistematiklik, kendine güven ve doğruyu arama alt boyutlarının artması da işten ayrılma niyetini azaltmıştır.

Eleştirel düşünce, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı değişken olarak irdelendiğinde de aracılık etkisi tespit edilmiştir. Artan seviyede iş tatmini işten ayrılma niyetini azaltmakta, eleştirel düşünceyi de arttırmaktadır. Aracı değişken olan eleştirel düşünce ve bağımsız değişken iş tatmini aynı yönde hareket etmekte ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Kurumlar için ideal çalışan profili, seçiminden başlayarak, faaliyetlerin sürdürülmesinde, hatta çalışma hayatının sonlandırılmasında da önem verilen konulardan birisidir. Beşeri sermayeyi işaret eden "insan" kavramının kurumların faaliyet sonuçlarını doğrudan etkilemesi sebebi ile de gündemde her zaman yerini koruyacaktır. Çalışma kapsamında ideal çalışanın spesifik özelliklerine odaklanılmıştır. Elbette aidiyet, motivasyon, özveri, özdisiplin, bağlanma, liderlik gibi farklı kavramların birbirleri ile olan ilişkileri araştırıldıkça en iyi çalışan profiline ulaşma yolunda adımlar atılacaktır.

Mevcut çalışmamızdan yola çıkarak, kurumların iş performansının ölçülmesinde, objektiviteyi sağlaması, mümkünse ölçüm yapılırken sistemsel hatalardan kaçınacak altyapıyı kurgulaması gerekmektedir. Bununla birlikte subjektif olarak yapılan değerlendirmelerin, farklı yöneticilerle de teyit edilmesi halinde doğru sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir. "Ayinesi iştir kişinin lafa bakılmaz" atasözünün de işaret ettiği gibi, kişilerin kendileri hakkında düşüncelerinden çok, objektif olarak işin çıktılarının performansı doğru göstereceği aşikardır.

Diğer bir değişken olan iş tatmini ile ilgili olarak ise yapılan analizlerin sonucu iş tatmini ile işten ayrılma niyetinin ters yönde ilişkili olduğu ve tatmin olan işgörenin işten ayrılma niyetinin azaldığıdır. Bu analizin kurumların insan kaynaklarına yol göstermesi ve iş tatmini yüksek olan işgören profilini oluşturması yönünde ışık tutması beklenmektedir. İş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal boyutlara odaklanarak, çalışanların aidiyetlerini sağlamak ve kurumların sürekliliğini sağlayabilmek mümkündür. Tatmin olan çalışan, kurumlar için sadece maliyet avantajı değil, rekabette de güçtür. İş tatmini yüksek olan çalışanlar, kavramın karşılıklı etkileşimde olduğu çalışılan kurumlar açısından da önemi yüksek olduğundan insan kaynakları yönetiminin "tatmin" odağında işlev göstermesi kurumların sürekliliği için elzemdir. İş tatminini arttıracak uygulamalara dair literatürde oldukça fazla örnek bulunmaktadır. Belki bu çalışmanın ana odağında olan finans kesiminden verilebilecek en güzel örnek ise bazı kurumların ortaklık yapısında kendi çalışanlarının kurduğu vakıfların bulunmasıdır. Çalışanların yönetime katılmalarının tatmin duygusunu arttırması beklenmektedir. Nitekim, Eren (1991) de alanyazında konuyu destekler çalışmaların olduğunu ifade etmektedir. Çalışanlarının hisse sahibi olduğu ve kararlarda etkin görev yaptığı finans kuruluşlarında iş tatminsizliği sonucunda işten ayrılma niyeti de daha az görülmektedir.

Araştırmanın örneklemini finans sektöründe yönetici olarak görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bir takas aracı olan paranın yönetildiği sektörde, belki de tüm sektörlerden daha fazla eleştirel düşünce becerisine sahip bireylerin olması gereklidir. Rasyonel karar verebilme becerisinden hareketle, Kurt ve Kürüm (2010)'ün de ifade ettiği üzere, bilimsel şekilde tüm verilerin incelenmesi, proses edilmesi ve sonuçlardan yargıya varılması özellikle finans kesiminde çok daha önemlidir. Bu yüzden finans sektöründeki yönetici adaylarının bu paralelde eğitilmesi şarttır. Birçok kuruluşta işe alımdan sonra "yönetici yetiştirme" programları da bu amaca hizmet etmektedir. Hem işe alımda adayın eleştirel düşünce seviyesinin ölçülmesi, alım sonrasında bu paralelde eğitilmesi ve çalıştığı süreç boyunca da düşünce tarzının gelişimini sağlayacak önlemlerin alınması uygun olacaktır.

Eleştirel düşünceye sahip bireylerin taşıması gereken özellikleri tüm çalışma hayatı boyunca geliştirmeleri halinde, kurumlar da aidiyet duygusu yüksek, iş tatmini sağlamış ve işten ayrılma niyeti az olan bir çalışan profili kazanmış olacaklardır.

Eleştirel düşüncenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin tespitinden sonra belki de kurumlar açısından yapılacak ilk şey mevcut çalışanlarda, ilgili düşünce yapısına sahip olan, eleştirel düşünceye yatkın olanlar, eleştirel bakış açısına hiç sahip olmayanları, iş tatmini ve işten ayrılma kavramlarının ışığında sınıflandırmaya tabi tutmaktır. Böylelikle kurumda, eleştirel düşünme seviyesi ve iş tatmini yüksek, işten ayrılma niyeti düşük olan grup tespit edilebilir. Arkasından eleştirel düşüncesi geliştirilebilir, işten ayrılma niyeti düşük ve iş tatmini orta seviyede olan gruba çeşitli eğitimler verilerek, onların da ideal gruba eklenmesi sağlanabilir. Diğer yandan işten ayrılma niyeti yüksek, tatmini ve eleştirel düşüncesi düşük olan grubun tasfiyesine yönelik eylem planları ortaya çıkabilir. Basit bir kümeleme analizi ile ortaya çıkacak sonuçlar, insan kaynakları yönetimi adına oldukça önemlidir. Yine işe alım mülakatlarında eleştirel düşünürlerin seçimi kurumu geleceğe taşıyacak, tatmin seviyesi yüksek insan kaynağının oluşturulmasına fayda sağlayacaktır. Bu tür çalışan profilinin erken seçilerek, yetiştirilmesi ve çalışma hayatı boyunca kuruma sağlayacağı avantajlar da dikkate alındığında, geleceğe güvenle bakan, faaliyetleri sürdürülebilir, güçlü insan kaynağı sermayesine sahip kurumların sayısı da artacaktır.

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.

Akal, Z. (1992). İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi. Ankara: MPM Yayınları.

Akar, V. R. ve Kutlu, O. (2004). Eleştirel Düşünme: Ölçme Araçlarının İncelenmesi ve Bir Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Soysal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 13(2) 189-200.

Akbıyık, C. (2002). *Eleştirel düşünme eğilimleri ve akademik başarı.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi . Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1), 123-140. Retrieved from http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/en/pub/issue/10264/125890

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi,* (4), 1-25.

Aksu, N. (2012), İş tatmininin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi,* 14/1, 59-79.

Alpar, R. (2017). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. Ankara: Detay Yayıncılık.

Ang, S., Van Dyne, L., & 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.

Antonioni, D. ve Park, H. (2001). Değerlendirici etkisi ile 360 derece geri besleme derecelendirmesinin üç kaynağı arasındaki ilişki. *Yönetim Dergisi*, (27)4, 479-495.

Astarlıoğlu, E. (1997). *Performans yönetim sistemi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

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 .

Aybek, B. (2006). *Konu ve beceri temelli eleştirel düşünme öğretiminin öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimi ve düzeyine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitüsü.

Ayça, B. (2016). *Otantik Liderlik Davranışının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etksinin İncelenmesi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydemir, P.ve Erdoğan, E. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı. *Kamu-İş*, (13) 2, 127-153.

Balcı, A. (2011). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Bartlett, K. R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field. *University of Illinois at Urbana-Champaign ProQuest Dissertations Publishing,* (12)4, 335-352.

Bayraktaroğlu, S. (2003). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Sakarya Kitabevi.

Baysal, A. C. (1993). Çalışma Yaşamında İnsan. İstanbul: Avcıol Basım Yayınevi.

Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is "ivory", it isn't "white": Understanding the consuquences of facult cynicism. *Academy of Management Learning & Education.* 6 (1), 9-32.

Beğenirbaş M. ve Turgut, E. (2014). İş performansının sağlanmasında çalışanın duygusal emeğinin ve örgütte güven algısının etkileri. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. (16)3, 131-149.

Bingöl, D. (2003). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Blanchard, E. B. (1982). Behavioral Medicine; Past, present and future. *Journal of Consulting and Clinical Psychology.* 50(6), 795–796.

Blanchard, F.B., Mienaltowski, A. & Baldi,R. (2007). Age Differences in Everyday problem-solving effectiveness: Older Adults Select More Effective Strategies for Interpersonal Problems. *Journals of Gerontology,* 62(1), 63.

Blegen, M.A. (1993). Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*. (42)1, 36-41.

Bowell, T ve Kemp, G. (2018). Eleştirel Düşünce Kılavuzu. Ankara: Tübitak Bilim Yayınları.

Brayfield, A. H. & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. Psychological Bulletin, 52(5), 396–424.

Budak, A. (2006). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesislerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitüsü.

Bülbül, S. (2016). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Can, H. (2005). Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Sayısal Kitabevi.

Chance, P. (1986). Thinking in The Classroom: A Survey of Programs. Newyork: Teachers College Press.

Chang, C. P. & Chang, W. C. (2008), Internal marketing practices and employees turnover intentions in tourism and leisure hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4 (2), 161-172.

Chang, S. & Lee, M. (2007). A Study on Relationship Among Leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization and Employee's Job Satisfaction. *Journal of Learning Organization*. 14 (2), 155-185.

Chiu, S. K. (2004). The Linkage of Job Performance to Goal Setting, Work Motivation, Team Building, and Organizational Commitment in the High-Tech Industry in Taiwan. H.Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University, Doctor of Business Administration.

Cole, M. S., Walter, F. & Bruch, H. (2008). Affective mechanisms linking dysfunctional behavior to performance in work teams: A moderated mediation study. *Journal of Applied Psychology*. 93, 945–958.
doi: 10.1037/0021-9010.93.5.945

Cottrell, S. (2005). Critical Thinking Skills: Developing Effective Analysis and Argument. Palgrave Study Skills.

Cropley, A. (2001). Creativity in Education Learning.Londra: Kogan.

Cüceloğlu, D. (1994). İyi Düşün Doğru Karar Ver. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Çakmak, H. (2002). *İlköğretim okullarında düşünme eğitimi-Cumhuriyet dönemi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

D'Zurilla, T. J. & Nezu, A., (1982). Social problem solving in adults, Advances in Cognitive Behavioral Research and Therapy. *New York Academic Press*.(1), 201-274.

Daft, R. L. (1999). Leadership: Theory and practice. Harcourt College Pub.

Daft, R. (1996). Managment. Second Edition. Newyork: The Dryden Press.

Davis, K. (1984). İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış. İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları.

Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, (21) 1. 64-74.

Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İşyerindeki yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 16 (1), 137-158.

Dewey, J. (1910). How We Think?, New York: Prometheus Books.

Dirimeşe, E. (2006). *Hemşirelerin ve Öğrenci Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Eğilimlerinin incelenmesi.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 73, 165-190.

Doğmaz, A. (2016). *Performans yönetiminde, pozisyon esaslı çalışma ve performans değerlendirmede eti maden uygulama örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Duff, M. C., Kurczek, J., Rubin, R., Cohen, N.J. ve Tranel, D. (2013). Hippocampal Amnesia Disrupts Creative Thinking. *Hippocampus*. 23(12), 1143-1149.

Dunlop, P. D. ve Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 67–80. https://doi.org/10.1002/job.243

Elder, L. P. R. (2016). Kritik düşünme. İstanbul: Nobel Yayınları.

Elder, L. ve Paul, R. (2022). 30 Günde Kritik Düşünme. İstanbul: Server Yayınevi.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlşkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 5(1), 17–26.

Eren, E. (1991). Tönetim ve organizasyon. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.

Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (7. Basım). İstanbul: Beta Yayınları

Erenmemişoğlu, S. (1998). *Performans yönetimi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Ergül, H. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 4 (14), 67-79.

Eroğlu, Ş. G. (2007). *Örgütsel Adalet Algılaması ve İş Tatmini Hakkında Bir Araştırma.* Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Eysenck, H.J. (1994) The Measurement of Creavity, in Dimensions of Creavity, Eds. Margaret A. Borden, MIT Press, Cambridge, 199-242.

Facione, P. A., (1990). Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction—The Delphi Report. *California Academic Press.*

Facione, A.P., Facione, N.C. & Giancarlo, C.A.F. (1998). The California Critical Thinking Disposition Inventory. *California Academic Press*.

Facione, N. ve Facione, P. A. (2010). The california critical thinking disposition ınventory, Insight Assessment. The *California Academic Press.*

Facione, P. A., (1998). Critical thinking: What it is and why it counts. Retrieved, www.insightassessment.com/content/download/1176/.../what&why2010

Facione, P. A., (1990). Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction (Executive Summary). American Philosophical Association (ERIC Document Reproduction Service No. ED315 423).

Fındıkçı, İ. (2006). İnsan kaynakları yönetimi. 6. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.

Fidan, Y. (2011). Özel Sektör ve Kamu Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Davranışlarının Karşılaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (6) , 0-0 . DOI: 10.14520/adyusbd.117.

Fillo, J., Alfano, C. A., Paulus, D. J., Smits, J. A. J., Davis, M. L., Rosenfield, D., …, Zvolensky, M. J. (2016). Emotion dysregulation explains relations between sleep disturbance and smoking quit-related cognition and behavior. Addictive Behaviors, 57, 6–12. doi: 10.1016/j.addbeh.2016.01.013

Fritz, M. S. & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. Psychological Science, 18, 233-239.
doi: 10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x

Gadzella, B. M. , Baloglu, M. ve Stephens, R. (2002), Prediction of GPA with educational psychology grades and critical- thinking scores of Educational Psychology, 3, 618-623.

Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9 (4).

George, J. & Jones, G. (2005). Understanding and managing organizational behaviour. New Jersey : Pearson.

Gibbons, J. & Gray, M. (2004). Critical Thinking As Integral To Social Work Practice. *Journal of Teaching in Social Work,* 24(2).

Gibson, C. (1995) Critical Thinking: Implications for Instruction. *RQ*, (35)1, 27-35.

Gider, Ö. (2010). Eğitim Ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması . *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi,* 21 (65), 81-105.

Goulet , L. R. & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior,* 61(1), 73-91.

Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.* 6(2), 587-605.

Görgülüer, S. P., ve Judge, T.A. (2007). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Görgülüer, A. (2013). *Örgütsel adalet ve iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gözde, A. (2018). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel insandışılaştırılma algısı arasındaki ilişkiler.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitüsü.

Gözen, E. D. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Estitüsü.

Graen, G. , Novak, M. A. & Sommerkamp, P. (1982). The Effects Of LeaderMember Exchange And Job Design On Productivity And Job Satisfaction: Testing A Dual Attachment Model. *Organizational Behavior And Human Performance*, 30(1), 109-131.

Gür, D. (2006). *Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi hâlâ geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi,* 36(88), 1-14. doi: 10.31828/tpd1300443320191125m000031

Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2011). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 9(2), 174-190.

Güven, M. ve Kürüm, D. (2006). Öğrenme stilleri ve eleştirel düşünme arasındaki ilişkiye genel bir bakış. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6)1, 75-89.

Güzel, C. (2019). *The mediating effect of organizational commitment and job satisfaction in the relationship between workplace incivility and turnover intention*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Estitüsü.

Güzel, T., Aydın, Ş. ve Eriş, E. D. (2007). Otel işletmelerinde performans değerleme sistemleri üzerine bir araştırma: Çanakkale örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9)2, 140-155.

Hacıoğlu, N. A., Gökdeniz, A., ve Dinç, Y. (2009). Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi Örnek Animasyon Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.

Hammond, S. I., Müller, U., Carpendale, J. I. M., Bibok, M. B. & Liebermann- Finestone, D. P. (2012). The effects of parental scaffolding on preschoolersexecutive function. *Developmental Psychology*, 48, 271–281. doi:10.1037/a0025519

Handsome, J. (2009), The Relationship Between Leadership Style and Job Satisfaction. PHD Thesis. Walden University.

Hatton, C. ve Emerson, E. (2010). Brief report: Organisational predictors of actual staff turnover in a service for people with multiple disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 11(2), 166 – 171.

Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76, 408–420. doi:10.1080/03637750903310360

Hayes, A. F. & 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.
doi: 10.1016/j.brat.2016.11.001

Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. (2th edition). New York: The Guilford Press.

Hitchcock, D. (2017). On Reasoning and Argument: Essays in Informal Logic and on Critical Thinking. Springer International Publishing.

Hochwarter, W. (1999). Kötüye kullanım denetimiyle başa çıkma: Kötüleşmenin ve olumlu etkinin olumsuz çalışan sonuçları üzerindeki nötrleştirici etkileri. *Üç Aylık Liderlik.* (18)3, 264-280.

Hollenbach, J. & De Graaf, C. (1957). Teaching for Thinking. *The Journal of Higher Education*. (28)3.

Ikuenobe, P. (2001). Teaching and Assessing Critical Thinking Abilities As Outcomes in an Informal Logic Course. *Teaching in Higher Education*, (6)1.

Jafarova, F. (2018). *X-Y kuşağı çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin karşılaştırılması: Beyaz yakalı çalışanlar üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensititüsü.

Judge, T. A. & Locke, E. A. (1998). Effect of Dysfunctional Thuoguht Processes of Subjective Well-Being And Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology, (78)3, 475-490.

Judge, T. A. & 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.

Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 103-120.

Kallet, M. (2014). Think Smarter: Critical Thinking To Improve Problem-Solving and Decision-Making Skills. New Jersey: Wiley.

Karaca, M., Biçkes, D., Çakı, M., ve Karaduman G. (2017). Medya Yöneticilerinin İş Tatmin Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Malatya Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, (5)2, 969-990.

Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* (3)2, 74-89.

Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keleş, H. N. (2007). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (7)13, 243-263.

Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları.

Koray, Ö. ve Çil, H. Öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ve eleştirel düşünme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi, XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde Sunulmuş Bildiri, Muğla.

Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (20)1, 291-317.

Kökdemir, D. (1999). "Satanistler" ve kurbanları üzerine: Sebep-sonuç ilişkilerini ararken kaybolmak. *Cumhuriyet Bilim Teknik*, 655, 19.

Kökdemir, D. (2012). Üniversite eğitimi ve eleştirel düşünme. *Pivolka*, 21(7), 16-19.

Kurt, A. A. ve Kürüm, D. (2010). Medya okuryazarlığı ve eleştirel düşünme arasındaki ilişki: Kavramsal bir bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 20-34.

Lam, S. S. & 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.

Lee, D. M. & Alvares, K.M. (1977). Effects of sex on descriptions and evaluations of supervisory behavior in a simulated industrial setting. *Journal of Applied Psychology*, (62)4, 405–410, https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.4.405.

MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J. & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614. doi: 10.1146/annurev.psych.58.110405.085542.

McCarthy, P. A., McDougal, D. & Schuster, P. (1999). Evalation of critical thinking in a baccalureate nursing program. *Journal of Nursing Education*, 38(3), 142-4.

Maguen, S., Luxton, D. D., Skopp, N. A., Gahm, G. A., Reger, M. A., Metzler, T. J., & Marmar, C. R. (2011). Killing in combat, mental health symptoms, and suicidal ideation in Iraq war veterans. *Journal of Anxiety Disorders*, 25, 563–567. doi: 10.1016/j.janxdis.2011.01.003

Memiş, E. ve Kaçar, A. (2021). Eeleştirel ve Analitik Düşünme. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.

Miner, J. B. (1992). Industrial-organizational psychology. Singapore: Mcgraw-Hill.

Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (1987). People in Organizations. New York: McGraw-Hill.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237–240. https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237

Moore, W.E. (1967). Creative and Critical Thinking. Boston: Houghton Mifflin Company.

Motowidlo, S. (1977). Human Performans. Londra: Psycology Press.

Mumford, M. D. (2003). Where Have We Been, Where Are We Going? Taking Stock in Creativity Research. Creativity Research Journal, 15(2-3), 107–120. https://doi.org/10.1207/S15326934CRJ152&3_01

Munn, E. K., Barber, C. E., & Fritz, J. J. (1996). Factors affecting the professional well-being of child life specialists. Children's Health Care, 25(2), 71–91. https://doi.org/10.1207/s15326888chc2502_1

Odom, RY.; Boxx, W.R. & Dunn, M.G. (1990) Organizational Cultures, Commitment, Satisfaciton anc Cohesion. *Public Productivity and Management Review*, 14(2), 157-168.

Okyay, G. (2009). *İşletmelerin Çalışanlarına Karşı Kurumsal Sosyal Sorumluluklarının İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Onay, M. ve Kılcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3 (2), 363-372.

Onwuegbuzie, A. (2001). Critical Thinking Skills: A Comparison of Doctoral and Masters Level Student, College Student Journal, 35(3), 447-480.

Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Ensitütüsü.

Öncer, M. (2000). İşyeri ortamında çalışanların performansını etkileyen fiziksel çevre koşulları. *Verimlilik Dergisi,* 3, 133-152.

Önen, L. ve Tüzün, B. (2005). Motivasyon. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Örücü, E., Kılıç R. ve Şimşir, S. (2010). A Research on the Job Satisfaction Applications in Organizations and the Impact of Organizational Loyalty. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, (8)13, 1-14.

Özdemir, S. (2005). *Web ortamında bireysel ve işbirlikli problem temelli öğrenmenin eleştirel düşünme becerisi, akademik başarı ve internet kullanımına yönelik tutuma etkileri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitütüsü.

Özgöç, Ö. A. (2019). *Yeni iş fırsatları, sosyal destek, öz yeterlilik ve kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitütüsü.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2003). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2011). Örgütsel Davranış. Bursa: Ekin Yayıncılık.

Özkalp, E. ve Ç. Kırel (2000). "Globalleşen Örgütler ve Örgütsel Davranışın Bu Süreçteki Yeri ve Yeni İlgi Alanları", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler 25-27 Mayıs 2000, Nevşehir, 447-462.

Panno, A., Lauriola, M., & Pierro, A. (2016). Regulatory mode and risk-taking: The mediating role of anticipated regret. Plos One, 10, 1–19. doi: 10.1371/journal.pone.0143147

Paul, R., Elder L. W & Bartell, T. (1997). California teacher reparation for instruction in critical thinking. California: California Commission on Teacher Credentialing.

Paul, R. Elder, L. (2016). Kritik düşünme. İstanbul: Nobel Yayınları.

Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*. Yayınlanmmış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitüsü.

Petress, K. (2004), Critical Thinking; An Extended Definition. *ProQuest Education Journals*, (124)3, 461.

Petrocelli, J. V., Rubin, A. L. & Stevens, R. L. (2016). The sin of prediction: When mentally simulated alternatives compete with reality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42, 1635–1652. doi: 10.1177/0146167216669122

Piyal, B., Çelen, Ü. ve Şahin, N. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, (53)4, 241-250.

Preacher, K. J., & 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

Robbıns, S.P. (1991). Management, Prentice-Hall international editions, Prentice Hall Robbins.

Ruggiero, V.R. (2019). Eleştirel Düşünme için Bir Rehber. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction, The Academy of Management Journal, (31)3, 599-627.

Saklan, A. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Schmidt, F. L., Hunter J. E. & Outerbridge, A. N. (1986), İş deneyimi ve yeteneğinin iş bilgisi, iş örneği performansı ve iş performansının denetleyici derecelendirmeleri üzerindeki etkisi. Uygulamalı Psikoloji Dergisi, (71)3, 432 – 439.

Schön, D. (1983). The Reflective Practioner: How Professionals Think In Action. New York: Basic Books.

Scriven, M. & Fisher, A. (1997). Critical thinking: its definition and assessment, Center for research in critical thinking. Norwich: Edge press.

Seehuus, M., Clifton, J., & 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. doi: 10.1007/s10508-014-0364-5

Sevimli F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, (5)1, 55-64.

Seyrek, E. (2014). *İş Etiğinin İş Tatminine Etkisi; Gümüşhane Kamu Kurumları Çalışanları Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sharma, M. & Elbow, G. S. (2000). Using İnternet Primary Sources To Teach Critical Thinking Skills In Geography. London: Greenwood Press.

Smither, R. D. (1998). The psychology of work and human performance. Third Edition. New York: Longman

Sönmez, H. (2014). *Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Spelic, S. S., Parsons, M., Hercinger, M., & Andrews, A. (2001). Evaluation of critical thinking outcomes of a BSN program. *Holistic Nursing Practice*, 15(3), 27-34.

Stenstad, G. (2006). Transformations: Thinking After Heidegger. Madison: University of Wisconsin Press.

Sun, J. (2014). Understanding The Impact Of Perceived Principal Leadeship Style On The Commitment, *International Studies in Educational Administration*, (32)2, 18-31.

Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 11 (2), 277-288.

Şahinel, S. (2007). Eleştirel Düşünme. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Şencan, H. ve Fidan, Y., (2020), Likert Verilerinin Kullanıldığı Keşfedici Faktör Analizlerinde Normallik Varsayımı ve Faktör Çıkarma Üzerindeki Etkisinin SPDD, Factor ve Prelis Yazılımlarıyla Sınanması, Busıness & Management Studıes: An Internatıonal Journal, (8)1, 640-687.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. 8. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.

Şimşek, M., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2011). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Ankara: Gazi Kitapevi.

Şişman, M. (2002). Öğretim Liderliği. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması . *Eğitim ve Bilim Dergisi*, (33)147.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology, 46(2), 259–293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Tumba, A. (2019). *The relationship between organizational commitment and turnover intention: The effects of privatization process*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitütsü.

Turan, U., Fidan, Y. ve Yıldıran, C. (2019), Critical Thinking as a Qualified Decision-Making Tool, *Journal of History Culture and Art Research*, (8)4, 5.

Tutar, H. (2014). Örgütsel Psikoloji (Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar). Ankara: Detay Yayıncılık.

Uçan, A. (1997). Müzik Eğitimi Temel Kavramlar- İlkeler- Yaklaşımlar. İkinci Basım. Ankara: Müzik Ansiklopedisi Yayınları.

Urhan, S. (2014). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vroom, V. (1995). Work And Motıvatıon, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Witt, L. A., Kacmar, K. M., Carlson, D. S. & Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance, *Journal of Organizational Behavior*, 23.

Williams, J. & MacKinnon, D. P. (2008). Resampling and distribution of the product methods for testing indirect effects in complex models. *Structural Equation Modeling*, 15(1), 23-51. doi: 10.1080/10705510701758166

Yavan, Ö. (2017). Örgüt psikolojisinde işten ayrılma eğiliminin kavramsal değerlemesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 57-72.

Yavuz, D. (2009). *Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik Algıları ve Üstbilişsel Farkındalıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (1), 38-49.

Yıldırım, C. (1996). Matematiksel Düşünme. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, (62)1, 253-278.

Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: Başka bir yol daha olmalı!. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (27)2, 159-177.

Yüksel, Ö. (2000). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitapevi.

Zhang, L. F. (2003). Contributions of thinking styles to critical thinking dispositions. *Journal of Psychology*, 137(6), 517-544.