T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK KURUMLARINDA ÇALIŞAN BİREYLERİN ZEKÂ TÜRLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Simge TOPALLI

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Olgun Irmak ÇETİN

EDİRNE 2023

Tezin Adı: Sağlık Kurumlarında Çalışan Bireylerin Zekâ Türlerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin İncelenmesi

Hazırlayan: Simge TOPALLI

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye'deki sağlık çalışanları arasında dokuz zekâ türü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Çalışmada 140.228 kişilik geniş bir evrenden seçilen 296 sağlık çalışanından oluşan temsili bir örneklem büyüklüğü kullanılmıştır. İncelenen dokuz zekâ türü şunlardır: bedensel, varoluşsal, kişilerarası, içsel, mantıksal, müziksel, doğacı, sözel ve görsel zekâ. Çalışmada ayrıca cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin bu ilişkiler üzerindeki etkisi de araştırılmıştır.

Sonuçlar, dokuz zekâ türünden sekizinin (bedensel, varoluşsal, kişilerarası, içsel, mantıksal, doğacı, görsel ve sözel) işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur; bu da bu zekâ türleri arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını göstermektedir. Buna karşılık, müzikal zekânın işten ayrılma niyeti ile pozitif bir ilişkisi olduğu bulunmuştur; bu da müzikal zekâda daha yüksek puan alan bireylerin işten ayrılma eğiliminin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle, sözel zekâ işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etki göstermemiştir. Ayrıca çalışma, çalışanların eğitim durumunun işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediğini, yüksek eğitimin kişilerarası zekânın gelişmesi ve işten ayrılma niyetinin azalmasıyla ilişkili olduğunu vurgulamıştır.

Bulgular, sağlık sektöründe çoklu zekâ türlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki rolüne ilişkin yeni bilgiler sağlamaktadır. Zekânın bu alanda işten ayrılma niyetini tahmin etmede ve ele almada kritik bir faktör olabileceğini öne sürmektedirler. Gelecekteki araştırmalar bu bulguları doğrulamayı ve farklı zekâ türleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki karmaşık dinamikleri daha fazla araştırmayı hedeflemelidir.

Anahtar Kelimeler: Zekâ, Zekâ Türleri, İşten Ayrılma Niyeti

Thesis Title: Examining the Effect of Intelligence Types of Individuals Working in Healthcare Institutions on Turnover Intention

Owner: Simge TOPALLI

ABSTRACT

The present study investigates the relationship between nine types of intelligence and turnover intention among health professionals in Turkey. A representative sample size of 296 health workers, drawn from the larger population of 140,228, was employed in this study. The nine types of intelligence examined were: bodily, existential, interpersonal, intrapersonal, logical, musical, naturalistic, verbal, and visual. The study further explored the influence of demographic variables such as gender, age, marital status, and education level on these relationships.

Results revealed that eight out of the nine types of intelligence (bodily, existential, interpersonal, intrapersonal, logical, naturalistic, visual, and verbal) had a negative relationship with turnover intention, suggesting that as these types of intelligence increase, the intention to leave the job decreases. Conversely, musical intelligence was found to have a positive relationship with turnover intention, indicating that individuals who scored higher in musical intelligence demonstrated a higher tendency to quit their job. Notably, verbal intelligence did not show a significant effect on turnover intention. Moreover, the study highlighted that the educational status of employees significantly influences turnover intentions, with higher education associated with improved interpersonal intelligence and reduced turnover.

These findings provide new insights into the role of multiple types of intelligence on turnover intention in the health sector. They suggest that intelligence can be a critical factor in predicting and addressing turnover in this field. Future research should aim to confirm these findings and further investigate the intricate dynamics between different types of intelligence and turnover intentions."

Keywords: Intelligence, Types of Intelligence, Intention to Leave the Job

ÖN SÖZ

İstanbul, Tekirdağ ve Kırklareli illerine yönelik yapılan bu çalışmada insan kaynaklarına yeni bir bakış sağlamak için zekâ türleri ve işten ayrılma niyeti kavramları detaylı bir şekilde incelenerek ilişkileri analiz edilmiştir.

Araştırmalarımda daima yol gösterip desteğini esirgemeyen saygıdeğer hocam, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Olgun Irmak ÇETİN ve Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsündeki tüm saygıdeğer hocalarıma sonsuz teşekkür ederim.

Hayatım boyunca daima destekçim olan annem Birsen ASARLI ve babam İdris ASARLI'ya, tüm zor süreçlerimde desteğini esirgemeyen sevgili abim Koray ASARLI'ya ve her zaman yanımda olup destekçim olan, bu süreçte de motivasyon kaynağım olan hayat arkadaşım Berkan TOPALLI'ya teşekkür ederim.

Mayıs, 2023

Simge TOPALLI

İÇİNDEKİLER

İçindekiler Tablosu

ÖZET i
ABSTRACT ii
ÖN SÖZ iii
İÇİNDEKİLER iv
TABLOLAR LİSTESİ vii
ŞEKİLLER LİSTESİ viii
KISALTMALAR ix
GİRİŞ 1
BİRİNCİ BÖLÜM 2
ZEKÂ 2
1.1. Nesnelere Dayalı Zekâ 8
1.1.1. Uzaysal/ Görsel/ Mekansal Zekâ 9
1.1.2. Bedensel/ Duygusal Zekâ 9
1.1.3. Doğa Zekâsı 9
1.1.4. Mantıksal/ Matematiksel Zekâ 10
1.2. Nesnelerden Bağımsız Zekâ 10
1.2.1. Sözel/ Dilsel Zekâ 10
1.2.2. Müzikal/ Ritmik Zekâ 10
1.2.3. Varoluşçu Zekâ 11
1.3. Kişisel Zekâ 11
1.3.1. Kişilerarası/ Sosyal Zekâ 11
1.3.2. Kişisel/ İçsel Zekâ 11
1.4. Zekâ Kavramının Tarihsel Gelişimi 13
1.5. Zekâ Kuramları 16
1.5.1. Spearman'ın Çift Etmen (Genel Zekâ) Kuramı 17
1.5.2. Birincil Zihinsel Yetenekler Kuramı 19
1.5.3. Akıcı Zekâ ve Kristalize Zekâ Kuramı 21
1.5.4. Üç Katmanlı Zekâ Kuramı 24
1.5.5. Thorndike'nin Çok Etmenli Zekâ Kuramı 27
1.5.6. Sternberg'in Başarılı Zekâ Kuramı 29

İKİNCİ BÖLÜM 32
İŞTEN AYRILMA NİYETİ 32
2.1. İşten Ayrılma Modelleri 37
2.1.1. March ve Simon İşten Ayrılma Modeli 37
2.1.2. Steers ve Mowday İşten Ayrılma Modeli 38
2.1.3. Mobley İşten Ayrılma Modeli 40
2.1.4. Lee ve Mitchell İşten Ayrılma Modeli 42
2.1.5. Cotton ve Tuttle Modeli 42
2.1.6. Mueller ve Price'ın Nedensellik Modeli 43
2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi 43
2.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin İşletme Açısından Önemi 44
2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin İşgörenler Açısından Önemi 45
2.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler 45
2.3.1. Çevresel Faktörler 45
2.3.2. Örgütsel Faktörler 46
2.3.3. Bireysel Faktörler 47
2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları 48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 53
SAĞLIK KURUMLARINDA ÇALIŞAN BİREYLERİN ZEKÂ TÜRLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ 53
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 53
3.2. Araştırmanın Konusu 54
3.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli 55
3.4. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları 58
3.5. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları 60
3.6. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi 61
3.7. Araştırmanın Değişkenleri 61
3.7.1. Çoklu Zekâ Ölçeği 61
3.7.2. İşten Ayrılma Niyeti 62
3.8. Demografik Verilerin Analizi 62
3.9. Demografik Verilere İlişkin Çapraz Tablolar 65
3.9.1. Cinsiyet ve Medeni Durum 65
3.9.2. Yaş Aralığı ve Çalışma Süresi 66

3.9.3. Eğitim ve Çalışma Süresi 68
3.9.4. Medeni Durum ve İstihdam Süresi 70
3.10. Çalışma Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi 72
3.10.1. Çoklu Zekâ Türleri Faktör Analizi 72
3.10.2. İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi 75
3.11. Çalışma Değişkenlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi 76
3.11.1. Çoklu Zekâ Türleri Güvenilirlik Analizi 77
3.11.2. İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Analizi 79
3.12. Demografik Verilere İlişkin Fark Testleri 79
3.12.1. Bağımsız Örneklemler t Testi 80
3.12.2. Varyans Analizi 83
3.13. Korelasyon Analizi 86
3.14. Regresyon Analizi 88
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 93
KAYNAKÇA 98
EKLER 106

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli 3
Tablo 2 J. Mayer ve P. Salovey' in 3 Boyutlu Duygusal Zekâ Modelinin, Zekâ ve Kişilikle Olan İlişkisi 5
Tablo 3 David Lazear' ın Çoklu Zekâ Türleri 8
Tablo 4 Türk Dil Kurumu'na Göre Zekâ Tanımları 12
Tablo 5 Zihinsel Yetenekler Kuramındaki Yedi Zihinsel Yetenek (Bayrak, 2016: 109). 21
Tablo 6 Genel Zekâ Katmanları 25
Tablo 7 İşten Ayrılma Niyetinin Olumlu/Olumsuz Sonuçları 52
Tablo 8. 2021 Yılı Sağlık Çalışanı Sayısı 60
Tablo 9 Verilerin Kodlanması 62
Tablo 10 Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler 63
Tablo 11 Cinsiyet ve Medeni Durum ilişkisi 65
Tablo 12 Yaş ve Çalışma Süresi İlişkisi 66
Tablo 13 Eğitim Durumu ve Çalışma Süresi İlişkisi 68
Tablo 14 Medeni Durum ve Çalışma Süresi İlişkisi 70
Tablo 15 Faktör Analizi Varsayımları 72
Tablo 16 Faktör Yükleri 73
Tablo 17 Varyans Oranları 74
Tablo 18 Faktör Yükleri 76
Tablo 19 Varyansların Açıklama Oranı 76
Tablo 20 Güvenilirlik Analizi 77
Tablo 21 İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Analizi 79
Tablo 22: Tanımlayıcı İstatistikler 80
Tablo 23: Grup İstatistikleri 81
Tablo 24: Levene's Testi 81
Tablo 25: t Testi Sonuçları 82
Tablo 26 Levene's Testi Sonuçları 83
Tablo 27 ANOVA Testi 85
Tablo 28 Eğitim Faktörü Post Hoc Testleri 85
Tablo 29 Korelasyon Analizi 86
Tablo 30 ANOVA Testleri 88
Tablo 31 Regresyon Analizi Varsayımları 89
Tablo 32 Katsayılar Tablosu 89
Tablo 33 Model Özeti 91
Tablo 34 Hipotezlerin Son Hâli 92

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. J. Mayer ve P. Salovey'in Duygusal Zekâ Modeli (Yılmazçetin, 2021: 100).5
Şekil 2. Piaget'e Göre İnsanın Yetenekleri (Akınoğlu, vd., 2017: 100-101)..... 7
Şekil 3. Zekâ Araştırmaları Zaman Çizelgesi (Bayrak, 2016: 103). 14
Şekil 4. Spearman'ın (1927) Çift Faktör Kuramı (Schneider ve McGrew, 2012: 102). 18
Şekil 5. Thurstone'un Zihinsel Yetenekler Kuramı (İnci, 2021: 1057) 20
Şekil 6. Akıcı ve Kristalize Zekânın Hayat Seyri (Salthouse, 2004). 23
Şekil 7. Başarılı Zekâ Kuramının Yapısı: Zekânın Üç Sac Ayağı (Yılmaz ve Taş, 2016: 99). 31
Şekil 8. Schaufeli ve Bakker Araştırma Modeli (Schaufeli ve Bakker, 2004: 297). . 34
Şekil 9. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Metin, 2021: 16). 35
Şekil 10. Mobley (1977) Modeli (You ve You, 1996: 56)..... 36
Şekil 11. March ve Simon İşten Ayrılma Modeli (March ve Simon, 1958: 96)..... 37
Şekil 12. Steers ve Mowday – İşten Ayrılma Modeli (Mitchell ve Lee, 2001: 192). 39
Şekil 13. Mobley- İşten Ayrılma Modeli (Hom ve Griffeth, 1991: 353)..... 41
Şekil 14. Araştırmanın Değişkenleri 58

KISALTMALAR

BZ	Bedensel Zekâ
CHC	Cattell – Horn – Carroll Teorisi
DZ	Doğacı Zekâ
EQ	Emotional Quotient
GZ	Görsel Zekâ
İAN	İşten Ayrılma Niyeti
IQ	Intelligence Quotient
İZ	İçsel Zekâ
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KZ	Kişilerarası Zekâ
MNZ	Mantıksal Zekâ
MZZ	Müziksel Zekâ
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SZ	Sözel Zekâ
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
VIF	Variance Inflation Factor
VZ	Varoluşçu Zekâ
YY	Yüzyıl

GİRİŞ

Zekâ kavramı, genel anlamda kişinin ailesinden gelen değil, çeşitli unsurlardan oluşan ve kişinin hayatına yön veren bir kavram olması sebebi ile akıl kavramı ile karıştırılmamalıdır. Akıl kavramı, bireyin ailesinden gelen genetik ve çevresel unsurlardan ortaya çıkarken zekâ kavramı, bireyin hayatında karşılaşabileceği sorunlarına çözüm bulabilmesi, sosyal hayatta insanlarla iletişime geçebilmesi ve hayatını sürdürürken önemli kararlar alabilmesi açısından daha önemli bir kavramdır.

Çalışmanın ilk bölümünde zekâ ve zekâ türleri ele alınacaktır. Zekâ kavramı ile ilgili çeşitli görüşler ve buna bağlı olarak türler ileri sürülmüştür. Çalışmamızın asıl temelini oluşturan ise Gardner'in ileri sürdüğü çoklu zekâ kuramıdır. Bu kurama göre dokuz çeşit zekâ türü vardır. Bunlar; bedensel, kişilerarası, içsel, mantıksal, müziksel, doğacı, sözel ve görsel zekâ olarak ayrılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise işten ayrılma niyeti kavramı ele alınacaktır. İşten ayrılma niyeti, bireyin çalıştığı iş yerinden ayrılmaya karar vermesi ile ortaya çıkan bir faktördür. İşten ayrılma niyeti çeşitli sebepler sonucu ortaya çıkabilir. Bireyin bu niyeti birçok sonuca sebebiyet verebilir. Bireyin işten ayrılmaya niyeti ve nihayetinde işten ayrılması bireye ve çalıştığı kuruma olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bireyin işten ayrılması sonucunda kurumlarda aksamalar ve maliyet açısından yükler oluşurken kişinin kendi hayatında da pek çok maddi soruna sebep olmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminde de yeni çalışan bulma ve eğitim için harcanacak gider kalemi oluşturması kurumların iş yükünün artmasına sebep olacaktır.

Çalışmanın asıl amacı ise; bireyin hayatını ve kararlarını etkileyen bu zekâ türlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi olup olmadığını incelemektir. Yoğun çalışma şartlarına sahip olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde zekâ türlerinin etkisi olup olmadığı incelenmek istenmiştir. Bu doğrultuda ise kurumların maddi yükünü azaltarak hem kurum hem çalışanların olumsuz sonuçlarını minimize etmek istenmektedir. Sağlık kurumlarında işe alım süreçlerinde zekâ türünün analizi yapılarak işten ayrılma eğilimleri test edilebilir ve bu doğrultuda maliyetleri azaltma ve işten ayrılmanın az da olsa önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ZEKÂ

Bireylerin kendilerini ve başka bireyleri anlamaları, uyum içinde olabilmeleri, planlama yapabilmeleri, karmaşık durumları çözümlemeleri, öğrenme ve becerileri birbirlerinden farklılık göstermektedir (Yılmazçetin, 2021: 7). Akıl ve zekâ kavramları birbirinden farklıdır ve karıştırılmaması gereklidir. Akıl kavramı bireyin genetik yollar aracılığı ile aldığı özellikleri kapsamaktadır. Bunun yanı sıra akıl, çevre ve toplum faktörlerinden de etkilenmektedir (Yılmaz, 2020: 1). Zekâ kavramı ile ilgili ise çeşitli teoriler ileri sürülmüştür (Clark ve Sarıer, 2019: 205).

Bu sebeple zekâ kavramından bahsetmek oldukça zor olmaktadır. Psikologlar, filozoflar, eğitim bilimciler zekâ kavramını kendi bakış açıları ile tanımlamaya çalışmışlardır. Descartes, bu konu hakkında zekânın en eski tanımlamasını yapmış ve bu tanımında zekâyı, kişinin doğru ve yanlışı birbirinden ayırabilme yeteneği olarak tanımlamıştır (Eröz, 2011: 19).

1976 yılında Robinson ve Robinson zekâ konusunda ileri sürülen pek çok kuramı analiz ederek bu kuramlardaki bilgiler neticesinde zekânın en fazla kullanılan üç özelliğini tespit etmişlerdir (Özekes, 2013: 92):

- Öğrenme kapasitesi: Bireyin almış olduğu eğitimden yararlanabilme kapasitesini ifade eder.
- Öğrenilmiş bilginin toplamı: Bireyin kendi yetenekleri içerisinde öğrenmiş olduğu tüm kavram ve bilgileri ifade eder.
- Çevreye uyum sağlama: Bireyin kendisini, çevresine ve çevresinde gerçekleşen değişikliklere başarılı bir şekilde uyum sağlayabilme yeteneğini ifade eder.

Zekâ kavramları içinde yer alan duygusal zekâ konusu da IQ'nun başarı açısından tek faktör olmadığının ispatlanması ile birlikte duygusal zekâ kavramının 19. yüzyıldan itibaren daha çok ivme kazanmasına sebep olmuştur (Eröz, 2011: 38).

Zekâ türlerinin bir çeşidi olan duygusal zekâ ile ilgili yapılan ilk çalışmalar, entelektüel ve duygusal yetenekler arasındaki farklılığı ortaya koyan en etkili zekâ kuramcılarından olan Howard Gardner'in 1983 yılında ortaya çıkardığı "Çoklu Zekâ

(Multiple Intelligence)" modelinden yararlanılmıştır. Bu model Gardner tarafından tanımlanmış olan öncelikli olarak yedi ve sonrasında sekiz zekâ alanı içeren ayrıca sadece bilinen sözel ve matematiksel yeteneklerin değil, "sosyal zekâ" ve "kişiye dönük zekâ" alanları olarak iki tür kişisel alanı içermektedir (Yeşilyaprak, 2001: 140-141).

Gardner'e göre zekâ, kişinin yaşamında karşılaşmış olduğu problemleri etkili bir biçimde çözebilme yeteneği ya da bir veya birden fazla kültürde değer bulan bir ürün ortaya çıkarabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Gardner, 1999: 36). Ortaya çıkan ürün toplum tarafından zekâ sayılabilecek kriterlere uygun olarak çeşitlenmektedir. Gardner yapmış olduğu açıklama, problem çözme yeteneğine önem veren zekâ tanımlarına uygundur. Ayrıca zekâ kavramının global bir boyutta olduğu düşünülerek farklı kültürlerin etkisi dikkate alınmamıştır. Gardner'in ileri sürdüğü zekâ tanımı, kişilerin aynı düşünme yapısında olmadığı ve eğitimin farklılıkları dikkate alarak tüm bireylere en verimli biçimde hizmet edilmesi gerektiğini savunur. Bireylerin farklı zekâ türlerini tanımlaması ile karşılaşmış oldukları problemleri daha çözümleme konusunda daha başarılı olabileceğini ileri sürmüştür (Talu, 1999: 165).

Psikoloji alanında doktora yapmış olan Daniel Goleman ise 1995 yılında "Duygusal Zekâ" isimli kitabını yayınlamıştır. Kitabın yayınlanması ile birlikte bu kavram daha ilgi çekici hale gelmiş ve kamuoyunun gündeminde yer almıştır (Yeşilyaprak, 2001: 140).

Goleman duygusal zekâ kavramını, kişilerin kendisinin ve diğer bireylerin hislerini tanımlaması, kendini motive edebilmesi, duygularını iyi bir şekilde yönetme becerisi olarak tanımlamaktadır. Duygusal zekânın en önemli göstergelerinden bazıları ise bireyin kendi beden dilini kontrol edebilmesi, diğer bireylerin beden diline duyarlılık gösterebilmesi, uzlaşmaya dayalı sinerjik ilişki kurabilme, insanlarla olumlu ilişi kurabilme, değişime açık olma, olumsuz hislerle başa çıkabilmek, stres ile başa çıkabilme ve kararlılıktır (Babaoğlan, 2010: 122).

Goleman'a göre duygusal zekâ aşağıda verildiği gibi açıklanmıştır.

Tablo 1.Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli

	Kendisine Ait (Kişisel Yeterlilikler)	Başkalarının (Sosyal Yeterlilikler)

Tanımlama	Özbilinç Duygusal Bilinç Özdeğerlendirme Özgüven Doğru	Sosyal Farkındalık Empati Organizasyonel Farkındalık Hizmete Yönelme
Düzenleme	Kendini Yönetmek Özdenetim Güvenilirlik Vicdanlılık Uyumluluk Başarma Dürtüsü İnisiyatif	Başkalarını Geliştirmek Etki İletişim Değişim Katalizörlüğü Bağ Kurmak Liderlik İlişki Yönetme Çatışma Yönetimi Takım Çalışması

Kaynak: Goleman, D. (2001). "Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building", ed. C. Cherniss, D. Goleman, The Emotionally Intelligence Workplace, San Francisco: Jossey-Bass, s.29

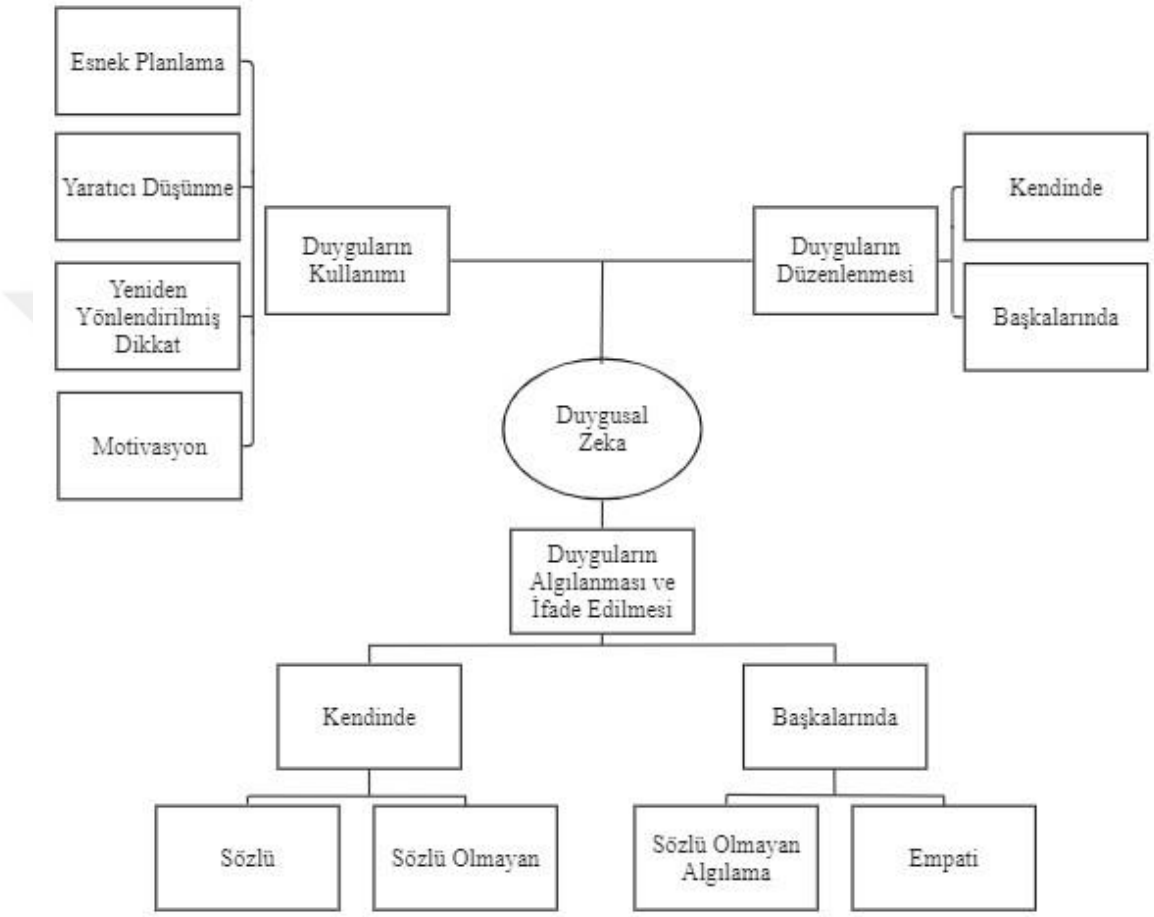
Tablo 2'de görüldüğü üzere, Goleman'ın tanımlamış olduğu duygusal zekâ özellikleri kişisel yeterlilikler ve sosyal yeterlilikler olarak iki bölüme ayrılmıştır.

Duygusal zekâ olarak bilinen "Emotional Intelligence" kavramını 1990 yılında ileri süren iki psikolog Yale Üniversitesi'nden P. Salovey ve New Hampshire Üniversitesi'nden J. Mayer'dir. "Imagination, Cognition and Personality" isimli dergide duygusal zekâ kavramını ilk defa tanımlamışlardır. Duygusal zekâ kavramını, bireyin hem kendisinin hem de başkalarının duygularını anlaması ve gözlemleyerek bu duyguları düzenlemesi, hisleri, düşünce ve eyleme yön verecek şekilde kullanması olarak nitelendirmişlerdir (Yeşilyaprak,140; Polat, 2013: 23).

Salovey ve Mayer'in araştırmaları, duyguların önemi ve ortalama bir insanın duyguları anlama seviyesi arasında var olan uçurumla daha hareketlenmiştir. Çoklu zekâ teorisi ile Howard Gardner bazı çalışmalardan etkilenerek duygusal zekânın ardındaki kilit düşüncenin aslında bireyin duygularının onu daha zeki kıldığını ileri sürmüştür. Aslında duyguları akılcı düşünce yolundan uzaklaştırmak yerine, duyguları şekillendirmeye yardımcı olduğunu düşünmüş ve bu fikirler ışığında da "Duygusal Zekâ Yetenek Modeli"ni geliştirmiştir. Bu modele göre, duygular hakkında bilgi edinme ve duyguları etkili şekilde yönetebilmek için bir şablon sunmuştur. Zekâ yetenek modeli duygusal zekâyı, dört yeteneği içerecek şekilde ele almıştır. Bunlar (Polat, 2013: 34);

- Bireylerin hislerini anlamak,

- Düşünmeye yardımcı olarak duyguları kullanabilme,
- Duyguların nedenlerini anlama,
- Bireyin duygularını yönetebilmesi.



Şekil 1. J. Mayer ve P. Salovey'in Duygusal Zekâ Modeli (Yılmazçetin, 2021: 100).

Yukarıda Şekil 1'de görüldüğü üzere J. Mayer ve P. Salovey' in Duygusal Zekâ Modeli, duyguların kullanımı, duyguların düzenlenmesi ve duyguların algılanması olarak 3 başlık altında incelenmiştir.

Mayer ve Salovey' in Duygusal Zekâ Modeli açısından tanım ve kişilik ilişkileri aşağıda Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 J. Mayer ve P. Salovey' in 3 Boyutlu Duygusal Zekâ Modelinin, Zekâ ve Kişilikle Olan İlişkisi

BOYUTLAR	ÖLÇÜMÜN TANIMI	ZEKÂ VE KİŞİLİKLE İLİŞKİSİ

Duyguyu Tanımlama	Duyguları yüz ve resimlerde tanımlama becerisidir.	Zekâya bilgi girdisi sağlamaktadır.
Duyguyu Kullanma	Duygusal açıdan bilgiyi kullanma ve düşünceyi geliştirmek için duygusal bilgiye yön verebilme yeteneğidir.	Bilişsel gerekliliklerde duygusal bilgiden yararlanabilmek için düşünceyi ayarlar ve düzenler.
Duyguyu Algılama ve İfade Etme	İlişkiler, bir duygudan diğerine geçişler ve duygular hakkındaki dilbilimsel bilgilere ilişkin duygusal bilgiyi kavrama yeteneğidir. Kişisel ve kişilerarası gelişme için duyguları ve duygusal ilişkileri yönetme yeteneğidir.	Duygular ve duygusal bilgi hakkında soyut değerlendirme ve muhakeme odak merkezidir. Kişilik ve kişisel amaçlarla etkileşim içindedir.

Kaynak: Polat, S. (2013). *Çalışanların zekâ düzeyleri ile işyerlerindeki mobbingi algılama düzeyleri arasındaki farklılığın belirlenmesi üzerine bir araştırma.* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezinden ulaşılmıştır (326889).

Yukarıda tabloda görüldüğü üzere, J. Mayer ve P. Salovey' in Duygusal Zekâ Modeli, duygusal zekâyı 3 başlık ile değerlendirirken ayrıca kişilik kavramı ile de ilişki kurması açısından önem arz etmektedir.

Mayer ve Salovey'e göre ise zekâ, nesneler arasında benzerlikler bulmak, farklılıkları ayırt edebilmek, birbirleriyle ve bütünle ilişkilerini değerlendirebilme ve soyut akıl yürütme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Arslantaş, 2016: 28).

Thorndike'ye göre de zekâ, bireyin iyi tepkilerde bulunabilme becerisi olarak değerlendirilmiştir. Binet ise zekâyı akıl yürütme, karar verme ve eleştirebilme becerisi olarak tanımlamaktadır (Aslan, 2013: 6). Ancak bu konuda en sistemli yaklaşım İsviçreli Jean Piaget ve arkadaşları tarafından ileri sürülmüştür. Piaget'e göre zekâ, çevre ile uyum halinde olma, düşünce ve hareketler arasında uyum olması ve organize edilmesidir (Clark ve Sarıer, 2019: 205).

Jean Piaget, ilk uygulamalı zekâ testi olan Binet Zekâ Testi'ni geliştiren Alfred Binet'in işlettiği bir okulda çalışmaya başladığında küçük çocukların bazı sorulara sürekli olarak yanlış cevaplar verdiği gerçeği ile ilgilenmeye başlamıştır. Bu durum sonucunda ise çocukların düşünme süreçlerinin doğası gereği yetişkinlerden farklı olduğu sonucuna ulaşarak çocuklarda düşünme gelişimine odaklanmaya

başlamıştır. Piaget'e göre, insanlar dünyaya birtakım yeteneklerle gelmektedir (Şekil 1). Bu yetenekler uyum, şemalar oluşturma, özümleme, uyumsama, deneyim, sosyal geçiş, olgunlaşma ve dengelemedir (Akınoğlu, vd., 2017: 100-101).

Uyum	Bireyin çevreye uyum sağlama yeteneğidir.
Şema	Bireyin çevresi ile iletişime girmesi doğrultusunda geliştirmiş olduğu davranış ve düşünce yapısı olması sebebi ile en temel zihinsel yapıdır..
Özümleme	Çocukların yeni gelen bir bilgiyi var olan şemalara yerleştirdiği ilk süreçtir.
Uyumsama	Yeni gelen bir bilginin var olan şema ile uyuşmadığı ve yeni bir şema geliştirdiği süreçtir.
Deneyim	Her bireyin dünyaya gelişinden itibaren sürekli deneyim edinmesi ve olgunlaşma süreci ile birlikte bilişsel gelişimini tamamlamasıdır.
Sosyal geçiş	Bireyin yaşadığı sosyal çevre içerisinde kurduğu her çeşit iletişimin bilişsel gelişimini etkilemesidir.
Olgunlaşma	Bazı bilişsel gelişimler bireyin olgunlaşması ile gerçekleşir. Olgunlaşma ise fiziksel açıdan büyüme ile ilgilidir.
Dengeleme	Özümleme ve uyumsama arasındaki karşılıklı etkileşim sonucunda ortaya çıkan yetenektir. Dünyayı anlamlandırma sürecinde dengeyi korumak için tüm algılamalara anlam kazandırma işlemidir.

Şekil 2. Piaget'e Göre İnsanın Yetenekleri (Akınoğlu, vd., 2017: 100-101).

Piaget, bireylerin yukarıda Şekil 2'de verilen yeteneklerle dünyaya geldiğini öne sürmektedir. Piaget'e göre bu etmenler çocukların gelişiminin hızını ve bir evrede kalış süresini belirler (Ahioğlu Lindberg, 2011: 2).

Gardner'e göre zekâ kavramı, elastik bir bant olarak düşünülmektedir (Gardner, 2006: 5).

Ayrıca Gardner, zekâ gibi karmaşık bir kavramın değerlendirilmesinde tek bir ölçüt haline gelen IQ'nun "mikroskobik" bir yaklaşım olduğunu ifade etmiş ve

sonrasında 8 boyutlu çoklu zekâ modelini oluşturmuştur. Bunlar; dilbilimsel zekâ, mantıksal/matematiksel zekâ, uzaysal zekâ, müzikal zekâ, bedensel/ duygusal zekâ, kişiler arası zekâ ve kişisel zekâdır. Ancak bu zekâ boyutlarını kendi içerisinde alt gruplara da ayırarak hepsinin birbiri ile etkileşim halinde olduğunu vurgulamıştır. Gardner, zekânın pek çok farklı parçadan oluşan bir bütün olduğunu ileri sürmüştür (Çakar ve Arbak, 2004: 29).

Lazer açısından çoklu zekâ düzeyi, aşağıda Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3 David Lazear' ın Çoklu Zekâ Türleri

Nesnelere Dayalı Zekâ	
• **Görsel / Uzamsal Zekâ** • **Bedensel Zekâ** • **Doğa Zekâsı** • **Mantıksal / Matematiksel Zekâ**	Günlük hayatta etkileşim halinde olunan nesnelerin şekil, imaj ve renk gibi faktörler üzerinden duygulanım yaratması ile oluşur. Zihinde canlandırma ve görselleştirmeye yatkındır.
Nesnelerden Bağımsız Zekâ	
• **Sözel / Dilbilimsel Zekâ** • **Müzikal / Ritmik Zekâ** • **Varoluşçu Zekâ**	İşitsel ve sözel faktörler, dil/söz örüntü ile yapılarından oluşmaktadır. Somut ya da imajinasyona dayanan nesnelere dayanmamakla birlikte dil, titreşimsel örüntü, ton ve ritim gibi unsurlarla ilgilidir.
Kişisel Zekâ	
• **Sosyal / Kişilerarası Zekâ** • **Kişisel Zekâ**	Kişisel yetkinlik, kişilerarası ilişkiler ve öznel yaşantılara dayanmaktadır. Gardner bu durumu "madeni bir paranın iki yüzü" olarak tanımlamaktadır. Farklı gibi görünmesine rağmen birbiri ile bağlantılı ve hatta özde aynı olan bir niteliği vardır.

Kaynak: Gürel, E., ve Tat, M. (2010). Çoklu zekâ kuramı: Tekli zekâ anlayışından çoklu zekâ yaklaşımına. *Journal of International Social Research, 3*(11), 336-356.

Gürel ve Tat, 2010: 349

Tablodan anlaşılacağı gibi, Lazer, zekâ kavramını nesnelere dayalı, nesnelerden bağımsız ve kişisel zekâ olmak üzere üçe ayırmıştır (Eröz, 2011: 31).

1.1. Nesnelere Dayalı Zekâ

Nesnelere dayalı zekâlar dış dünyada birlikte olduğumuz şekil, yapı, desen ve objelerle oluşmaya başlar. Yalnızca sayılabilen ve görülebilen objeler değillerdir; zihin gözü ile hayal ederek canlandırdığımız objeleri de içermektedir. Bu zekâlar;

- Görsel/Uzamsal Zekâ
- Bedensel/Kinestetik Zekâ

- Doğacı Zekâ
- Mantıksal/Matematik Zekâsı

1.1.1. Uzaysal/ Görsel/ Mekansal Zekâ

Biçim, şekil ve dokuları zihnin gözleriyle görebilme, resimlerle düşünebilme, görsel dünyayı algılayabilme ve bunları sanatsal formlara dönüştürebilme yeteneğidir. Bu zekâ türüne sahip bireyler boşluğu zihinlerinde canlandırabilir ve bu modelden hareketle uygulamalar yapabilirler. Örnek verilecek olursa, bireyin görsel ve uzaysal fikirleri grafik yoluyla anlatabilmesi gösterilebilir. Denizciler, heykeltraşlar, ressamlar, cerrahlar vb. meslek gruplarının bu zekâ türünün gelişmiş formlarına sahip olduğu söylenebilir (Şarvan ve Pulur, 2008: 17; Altan, 2011: 54).).

1.1.2. Bedensel/ Duygusal Zekâ

Akıl ve vücudun uyumlu bir fiziksel performans ile birleştirilerek belli bir amaç doğrultusunda faaliyetlerin sergilenebilmesi becerisidir. Bedensel zekâya sahip kişiler fikirlerini ve duygularını açıklamak için, vücutlarını kullanabilmeleri ve problemleri çözümleme yeteneğine sahiptirler. Bu zekâ türüne örnek yetenekler ise; koordinasyon, esneklik, hız ve denge gösterilebilir. Bu sebeple dansçı, atletler, cerrahlar ve zanaatkarlar bu zekânın gelişmiş formlarına örnek olarak gösterilebilir (Altan, 2011: 54; Şarvan ve Pulur: 2008: 17).

1.1.3. Doğa Zekâsı

Gardner tarafından 1995 yılına kadar 7 zekâ türünden oluşan "Çoklu Zekâ Kuramı"na eklenen doğa zekâsı, bu kuramın dinamik ve gelişime açık olması fikrinin doğruluğuna ilişkin bir kanıt olarak nitelendirilebilir. Bu zekâ türü, kişinin tüm canlıları tanıması, araştırması ve canlıların yaratılışları üzerinde düşünme becerisidir. Çeşitli doğal örüntü, renk, koku, ses, şekil ve dokulara karşı özel bir bilgi; doğa ile bağlantı kurabilme, yaşayan canlılarla ilgilenme, çevre üzerindeki etkiyi hissetme türleri tanıma ve sınıflandırma gibi yetenekleri kapsamaktadır. Bu sebeple botanik, zooloji, doğa sporları, tarım, biyoloji, jeoloji doğa sporları gibi alanlar ile ilgilidir. Ziraatçılar, dağcılar, peyzaj mimarları ve jeologlar doğa zekâsı gelişmiş insanlar verilebilir. En bilinen örnekler ise, Evrim Teorisinin kurucusu Charles Robert Darwin,

İzafiyet Kuramı'nı ileri süren fizik bilimci Albert Einstein'dir. (Gürel ve Tat, 2010: 352; Şarvan ve Pulur, 2008: 18).

1.1.4. Mantıksal/ Matematiksel Zekâ

Sayıları etkin biçimde kullanma, muhakeme etme, ortaya çıkan sonuçların iyi bir nedene bağlanması, soyut ve sembolik olan problemleri çözebilmek ve fikirler arası kompleks ilişkileri algılayabilme yeteneğidir (Altan, 2011: 54; Şarvan ve Pulur, 2008: 17).

1.2. Nesnelerden Bağımsız Zekâ

Bu zekâya sahip bireyler çeşitli sözel veya işitsel imkanlarla özel bir dil ya da sesteki yapı ve örüntülerle oluşturmaya başlarlar. Gerçek ya da hayal edilmiş objelere bağlı olmamakla birlikte varlıkları dış dünyadan ve imgelemeden bağımsızdır. Bir yazar ve şairin kelimeleri, bir müzik kompozisyonunun gücü yani ses, kelime, titreşim ve ritimlerin yapıları bu zekânın temelidir;

- Sözel/Dilsel Zekâ
- İşitsel/Müziksel Zekâ
- Varoluşçu Zekâ

1.2.1. Sözel/ Dilsel Zekâ

Sözlü ve yazılı biçimde dili kullanma, kelime ve seslerle düşünebilme, bireyleri ikna edebilme ve dildeki kompleks anlamları kavrama yeteneğini ifade etmektedir. Bu dile örnek beceri olarak; bilgiyi hatırlatma, diğer kişileri ikna edebilme yeteneği ve dil hakkında konuşma gösterilebilir. Bu zekâ türüne en yakın örnek ise şairleri göstermek doğru olacaktır (Altan, 2011: 54; Şarvan ve Pulur, 2008: 17).

1.2.2. Müzikal/ Ritmik Zekâ

Ses, nota ve ritimle düşünebilme, birbirinden farklı sesleri algılayabilme, yeni ses ve ritim üretebilme, ritmik ve tonsal kavramları tanıma ve bunların kullanımı, melodilere ve müzik aletlerine karşı duyarlı olabilme yeteneğidir. Örnek beceriler arasında, şarkı ezberleme, melodilerdeki hız, tempo ve ritmi değiştirebilme özellikleri bulunmaktadır. Müzikal zekâya sahip en güzel örnek gösterilebilecek kişi ise Mozart olacaktır (Altan, 2011: 54; Şarvan ve Pulur, 2008: 17).

1.2.3. Varoluşçu Zekâ

Varoluşçu zekâ türü, Gardner'in dokuzuncu zekâ türü olarak lanse etmiş olduğu bir zekâ türüdür. Bu zekâ türü, insanın varoluş nedenleri üzerinde durmaktadır. Nörolojik temeli ve bağlantılı olduğu "beyin" unsuruna dair kesin kanıt bulunamaması sebebiyle bilimsel açıdan somutlaştırılamayan bu zekâ türü, savladığı unsurlar açısından anlamlı ve önemli bulunmaktadır. Varoluşçu zekânın; teoloji, felsefe ve tasavvuf konuları ile ilişkili olduğu söylenebilir. Örnek olarak; Batı felsefesinin en önemli filozofu olarak nitelendirilen Platon ve hümanizm düşüncesinin öncüsü olan Mevlâna gösterilebilir (Gürel ve Tat, 2010: 352).

1.3. Kişisel Zekâ

Sosyal ve öze dönük zekâlarımızın kalbi yaşantılarımızdır. Yaşantılarımızda hem çevremizdeki kişilerle hem de kendimizle ilişki içinde bulunmaktayız. Kişisel zekâlar da bu ilişkilere dayalı ortaya çıkmıştır.

- Sosyal Zekâ
- Öze Dönük Zekâ

1.3.1. Kişilerarası/ Sosyal Zekâ

Kişinin diğer kişilerin ruh halini, duygularını, niyetlerini ve nasıl çalıştıklarını anlaması, farklı karakterlere sahip kişilerle çalışabilmesi, diğer kişileri yönetebilmesi ve uyumlu bir biçimde çalışabilmesi, dili etkili bir biçimde kullanarak çok farklı insanlarla kolay iletişim kurabilmesi ve ikna edebilme yeteneğidir. Örnek olarak ise; politikacılar, öğretmenler, din adamları ve başarılı satıcıların yüksek oranda bu zekâ türüne sahip oldukları söylenebilmektedir (Pulur, 2008: 18; Altan, 2011).

1.3.2. Kişisel/ İçsel Zekâ

Bireyin kendi güçlü ve zayıf yanları tanıması, kendi hakkındaki duygu ve düşüncelerini şekillendirebilmesi, kişisel istek ve hayaller oluşturabilmesi, hayat felsefesini anlaması, kendi ruh halini ve isteklerini bilerek yaşamını daha etkin bir şekilde devam ettirebilmesidir. Örnek beceriler arasında, bireyin kendisinin diğer kişilerle olan benzerliklerini ve farklılıklarını ayırt edebilmesi, bir şey yapması

gerektiğini kendisine hatırlatabilmesi ve kendi duygularını kontrol edebilme yeteneği verilebilir (Altan, 2011: 55; Şarvan ve Pulur, 2008: 18).

Binet'e göre zekâ, iyi karar verebilme, akıl yürütebilme ve kişinin kendi özeleştirisini yapabilme kapasitesini ifade etmektedir. Wechsler'a göre zekâ, bireyin amaçları doğrultusunda davranması, mantık çerçevesinde düşünmesi ve çevre ile ilişkilerde etkili olabilme kapasitesini ifade etmektedir. Stern zekâ kavramını, kişilerin düşüncelerini yeni durumlara bilinçli şekilde uydurabilme becerisi olarak tanımlamıştır. Freeman'a ise zekâyı, yeni durumlara uyum sağlama ve yaşantıyı bütünleştirebilme becerisi olarak tanımlamaktadır (Toker, 1968: 64-65).

Zekâ kavramı üzerinde uzun yıllar araştırmalar devam etse de tüm araştırmalar sonucunda zekânın, soyut düşünebilme yeteneği gibi zihinsel bir yeti olduğu konusunda ortak fikre ulaşılmıştır (Barbuto ve Burbach,2006: 53). Türk Dil Kurumu'nda: "İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı, anlak, dirayet, zeyreklik, feraset" olarak tanımlanmıştır. TDK'ya göre zekâ kavramının bazı bilim dalları açısından çeşitli tanımları bulunmaktadır (Tablo 4). Bunlar (TDK, 2019):

Tablo 4 Türk Dil Kurumu'na Göre Zekâ Tanımları

Ruhbilimleri	Soyutlanma, öğrenme ve yeni durumlara uyma yeteneklerinin toplamını ifade etmektedir.
Toplumbilim	Bireyin yaşamış olduğu yeteneklerden soyutlanma ve öğrenme yoluyla yeni durumlara uyum sağlayabilama yeteneğidir.
Yöntembilim	Öğrenme, araç geliştirme ve çevreye uyum sağlama, bellek, istenç, yoğulum gibi bileşenlerden oluşan üst yetiyi ifade etmektedir.
Biyoloji	Bireyin anlama ve kavrama kapasitesini ifade etmektedir.
Felsefe	Kavrayış; anlayış, kavrama ve yargılama yeteneğini ifade etmektedir. Kişinin olayları çabuk kavramasını, olanakları yakalama ve kavrama yeteneğini, bağlantıları kavramasını ifade etmektedir.

Kaynak: TDK Sözlüğü. (2019). Zekâ (Çevrimiçi). https://bit.ly/2SfkBkP, 18 Nisan 2019.

Tablodan görüleceği üzere zekâ kavramı çeşitli bilim dalları ile açıklanmış olsa da bütünsel bir tanım olarak zekâ kavramı, "yerinde, zamanında, amaca uygun, toplumsal değeri ve orijinalliği olan zihinsel davranışlar sergileyebilme, soyut olayları kısa sürede ve doğru şekilde kavrayabilme, karşılaşılan problemlere doğru ve zamanında çözüm bulabilme, zor şartlar altında bile kişisel enerjiyi artırıp oluşan heyecanı koruyabilme kapasitesi" olarak ifade edilebilir (Aysel, 2006: 56). Özet olarak zekâ, bireyin çevreye uyum sağlaması ve onu biçimlendirmesi ile yaşam boyunca öğrenme süreci olarak tanımlanabilir (Aysel, 2006: 54).

1.4. Zekâ Kavramının Tarihsel Gelişimi

Zekâ kavramına yönelik bilinen ilk bilimsel görüş, 980-1037 yılları arasında yaşamış, Türk hekim ve filozofu olan İbn-i Sina'ya aittir. İbn-i Sina zekânın insandan başka hiçbir canlıda bulunmadığını ve insanın en önemli özelliği olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca zekânın maddeden tamamen soyutlanmış tümel akli kavramları oluşturma yetisi olduğunu açıklamıştır. Duyularıyla temel kavram ve önermeleri elde eden birey, deneyime dayalı akli bilgilere ulaşmış olmaktadır (Dağ, 1984, s.371- 381).

Zekâ konusundaki araştırmalar çok eski tarihlere dayanmakta olsa da gerçek anlamda yapılan çalışmalar 19. yüzyılın ikinci yarısında Sir Francis Galton'un araştırmalarıyla başladığı düşünülmektedir. Galton'un Kalıtımsal Deha adındaki kitabı ise bu alanda öncü olarak kabul edilmektedir. Bu yapıttan önce de Homer, Aristo ve Platon'un çalışmalarında, Yusuf Has Hacib'in Kutadgu Bilig eserinde ve Konfüçyüs felsefesinde de zekâ kavramı yer almıştır (Bayrak, 2016: 105).

Galton, bireyin kalıtsal olarak sahip olduğu kalıtım çalışmalarından etkilenmiş ve bireyin kalıtsal olarak sahip olduğu bedensel ve devinimsel özelliklerin zekânın bir ölçüsü olduğunu ileri sürmüştür. Galton, yaptığı araştırmalar sonucunda ise kişilerin bireysel farklarını, kalıtsal zekâlarına bağlamış ve raporlamıştır. Galton'un çalışmalarında zekânın çevresel etkilerinden çok az etkilendiği üzerine görüşler mevcuttur (İnci, 2021: 1054).

19. yüzyılın ortalarına kadar zekâ kavramı tek boyut altında incelenirken 20. yüzyılın başlarından itibaren zekâya ilişkin çalışmalarda zekânın çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaya başlanmıştır. Günümüzde hala kullanılan zekâ testlerinin

kurucusu olan Binet zekâyı çok faktörlü yapısı ile ele almıştır. Bununla birlikte zekâ testlerinin uygulanması ve popüler hale gelmesi ile birlikte zekâ bölümü kavramı ilk kez Wilhem Shern tarafından literatüre kazandırılmıştır (İnci, 2021: 1054).

Zekâ araştırmaları zaman çizelgesi şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. Zekâ Araştırmaları Zaman Çizelgesi (Bayrak, 2016: 103).

Şekil 3'te görüldüğü üzere, zekâ araştırmalarının zaman çizelgesi 1869 Galton "Kalıtımsal Deha" ile başlamış olduğu görülmektedir. 1822-1911 yılları arasında yaşamış olan İngiliz bilim insanı F. Galton, zekâ gelişimi konusunda önemli fikirler öne süren ve etkileyici çalışmaları ile tanınmaktadır. Tıp alanında eğitim almış olan Galton, kuzeni Charles Darwin'in görüşlerinden etkilenerek zekânın genetik olarak aktarıldığını düşünmektedir. Galton'a göre, zihinsel kapasite, fiziksel ve motor davranışlarda bulunabilir. Kendi antropometrik laboratuvarlarını kurarak, duyu-motor ve fiziksel ölçüm teknikleri geliştirmiştir. Galton, bireyler arasındaki zihinsel yetenek farklarının genetik faktörlere dayandığını ileri sürmüştür. Bu teorisini doğrulamak adına, 415 tanınmış sanatçı, hâkim, bilim insanı ve yüksek rütbeli askeri yetkilinin aile

geçmişini araştırmış ve çoğunun ailelerinde ünlü kişilerin bulunduğunu tespit etmiştir (Gürel ve Tat, 2010: 343).

Galton'a göre yüksek zekâya sahip bireylerin duygusal ayırt edicilik kapasiteleri, düşük düzeyde bireylerin duygusal ayırt edicilik kapasitelerinden daha iyidir (Bayrak, 2016: 106).

Zekâ konusunda yapılan tanımlamaların çeşitliliği araştırmanın başladığı ilk yıllara kadar uzanmaktadır. Genel zekâ kuramını Spearman bulmuştur ve bu buluşa göre zekâ, kişilerin bütün zihinsel fonksiyonlarını etkileyen zihinsel bir enerji olarak kabul edilmiştir. Wechsler Zekâ Ölçeğinin bulucusu olan David Wechsler ise zekâ kavramını, kişilerin amaçlar doğrultusunda davranabilmelerini, mantıksal açıdan düşünmelerini ve çevre ile etkili şekilde iletişim kurabilmelerini etkileyen genel bir kapasite olarak tanımlamaktadır (Bayrak, 2016: 104).

1921 yılında Eğitim ve Psikoloji Dergisi (Journal of Educational Psychology)'nde zekâ tanımlarında çeşitli tanımlamalar yapan uzman ve teorisyenlerin tanımlamları arasındaki farklılık daha net bir şekilde ortaya konulmuştur (Thorndike, 1921). Bu yayında zekâ;

- Tearman'a göre, soyut düşünme yeteneği;
- Haggerty'e göre, duygu, hafıza, algı, çağrışım, hayal gücü, ayırt edebilme, muhakeme ve yargılama gücü;
- Colvin'e göre, çevre ile uyumlu olabilme yeteneği;
- Dearborn'a göre, deneyimden öğrenebilme kapasitesi
- Henmon'a göre, bilgiyi öğrenebilme ve depolayabilme kapasitesi;
- Freeman'a göre, duygusal, algısal ayırt edicilik, algısal hız, çağrışımlar ve ilişkiler kurabilme, hayal gücü, dikkat süresi, tepkide hız ve teyakkuz kapasitesidir.

Farklı görüşlere rağmen, zekâ tanımı konusunda fikir birliğine varan araştırmacılar da vardır. Bu konuda öne çıkan ilk tanım, 52 zekâ araştırmacısının onayını alarak 1994'te Wall Street Journal'da yayımlanmıştır (Gottfredson, 1997: 106). Bu tanımda zekâ, çeşitli zihinsel yetenekleri kapsar; bu yetenekler mantıksal düşünme, planlama, problem çözme, soyut düşünme, karmaşık fikirlerin anlaşılması, hızlı

öğrenme ve deneyimlerden ders çıkarma olarak tanımlanmıştır (Gottfredson, 1997: 106).

Bir başka tanım ise Amerikan Psikoloji Derneği'nin 11 önde gelen psikoloğun onayıyla American Psychologist dergisinde yayımlanmıştır (Intelligence: Knows and Unknowns, 1996). Burada yayımlanan tanıma göre, zekâ, bireylerin karmaşık fikirleri kavrama, deneyimlerden ders çıkarma, çeşitli biçimlerde mantık yürütme ve zorluklarla baş etme yeteneklerindeki farkları temsil eder. Her ne kadar bu tür bireysel farklılıklar oldukça geniş olsa da sabit değillerdir. Bir birey, farklı zamanlarda ve farklı durumlarda, çeşitli düzeylerde zihinsel performans gösterebilir (Neisser, Boodoo, Bouchard, Boykin, Brody, Ceci, Halpern, Loehlin, Perloof, Sternberg ve Urbina, 1996: 77).

1.5. Zekâ Kuramları

Zekâ ile ilgili olarak farklı çalışmalar ileri sürülmüştür. Yapılan çalışmaların incelenmesi sonucunda ise genel anlamda birbirinden farklı iki ana eğilimin oluştuğu ve geliştiği görülmektedir. Bu farklılıklardan birincisi zekânın daha üniter bir yapıda olduğunu ileri sürerken bir diğeri de zekânın üniter olmayan yapıya sahip olduğunu ve birbirinden farklılık gösteren bilişsel yetenekler olduğunu ileri sürmektedir (Yılmazçetin, 2021: 15).

Birinci eğilim, Spearman (1904) ile başlayan genel zekâ yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, her bireyin tek çeşit bir bilişsel yetenek seviyesine sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Ancak bu görüşün karşıtı olan ikinci eğilimde, zekâ birbirinden az ya da çok bağımsız olan bir grup bilişsel yetenekten oluşmaktadır (Yılmazçetin, 2021: 15).

İkinci eğilim, Thurstone (1938) Birincil zihinsel yetenekler kuramıdır. Spearman'ın genel zekâ yaklaşımında ileri sürülen "g" faktörünü reddetmiş ve tek bir yeteneğe bağlı olan insan eğilimini tanımlamanın zor olmasından kaynaklandığını ileri sürmüştür (Thurstone, 1938: 270).

Üçüncü eğilim, Raymond Cattel (1963) akıcı zekâ ve kristalize zekâ kuramıdır. Bu kuram aslında genel yetenek faktörü gibi tek bir faktör olmadığını, aslında ikili bir faktör olduğunu belirtmiştir (Cattel, 1963: 1).

Dördüncü eğilim, Carrol (1993) üç katmanlı zekâ kuramıdır. 1943 yılında Cattel tarafından ileri sürülen kuramın öğrencisi Horn tarafından geliştirilmesi ile ortaya çıkmıştır. Bu modele göre, zekâ üst katmanda "g" faktörünün bulunduğu bir alt katmanda 8 tane geniş beceriler kümesini ve en alttaki katmanda ise 80'i geçen sayıda özgün becerileri içermekte olan hiyerarşik bir yapı olarak tanımlanmıştır. (Uluç vd., 2011: 51; İnci, 2021: 1059).

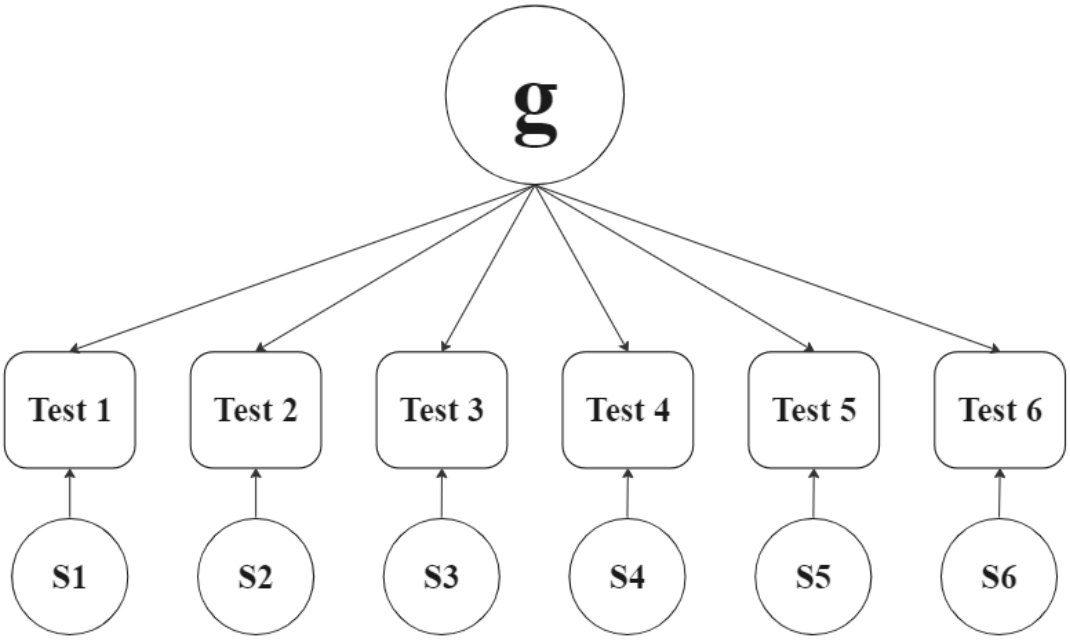
Beşinci eğilim, Thorndike çok etmenli zekâ kuramıdır. Bu kurama göre, zekâ birbirinden bağımsız etmenlerden oluşmaktadır. Thorndike'ye göre, zekâ temel olarak "soyut zekâ, mekanik zekâ ve toplumsal zekâ" olarak üç tür zekâdan oluşmaktadır. Soyut zekâ; söz, kavram ve sayıları anlama konusundaki yetenek, mekanik zekâ; araçlardan ve makinelerden anlama konusundaki yetenek, toplumsal zekâ ise; diğer kişilerle ilişkiler kurma konusunda yetenekli olmayı ifade etmektedir (Gürel ve Tat, 2010: 334).

Altıncı eğilim, Sternberg'in başarılı zekâ kuramıdır. Başarılı zekâ kuramı diğer zekâ türlerinden daha geniştir. Bireyin sosyo-kültürel açıdan yeteneklerini kullanarak hedeflerine ulaşma amacıyla kullandığı zekâ olarak tanımlanmaktadır. İnsanın doğasında sadece akademik ve soyut becerilerin olmadığını, bu beceriler yanı sıra insanın bilgiyi ileri düzeye taşıma ve genişletme kapasitesi yani kişinin yaratıcı becerisini ifade etmektedir (Tok ve Sevinç, 2010: 64; Yılmaz ve Taş, 2016: 99).

1.5.1. Spearman'ın Çift Etmen (Genel Zekâ) Kuramı

İki faktör kuramını öne süren ve geliştiren isim Charles E. Spearman (1904)'dır. Spearman, "Genel Zekâ" adında yazdığı makalede, araştırmalarının neticesinde insanın bütün zihin etkinliklerinde ortak bir yön bulduğunu kanıtlamaya çalışmıştır (Toker,1968: 31-35).

Spearman (1904), zekâyı tekil bir nicelik olarak ifade etmenin girişimlerinin temelini oluşturmuştur. Spearman'dan günümüze "zekânın ölçme ve değerlendirmesi" gelişimi devam ettirerek saygı duyulan bir çalışma alanı haline gelmiştir (Spearman, 1904: 223).



Şekil 4. Spearman'ın (1927) Çift Faktör Kuramı (Schneider ve McGrew, 2012: 102).

Yukarıdaki Şekil 4'e bakıldığında, Spearman zekânın bilişsel etmenler ile ölçülebileceğini savunmaktadır. Spearman, "İki Faktör Kuramı"nı (two-factor theory) geliştirerek bireylerin bilişsel kapasite olarak tanımladığı "g" etmeni ile doğduğunu ve bu etmenin bireylerin yaşamları süresince değişmediğini, bireylerin soyut düşünme ve sorun çözme gibi karmaşık zihinsel işlemleri yerine getirebilme yeteneğini ifade ettiğini söylemiştir. Farklı görevlere özgü olan özellikleri belirleyerek buna da "s" adını vermiştir. Yukarıdaki Şekil 4'te de ifade ettiği "s" kavramı ile; bireyin matematiksel ya da sözel yetenekleri ile ilgili belirli zihinsel yeteneklerini ifade etmek istemiştir. Günümüzde uygulanan genel zekâ testlerinin "g"yi ya da başka bir ifade ile genel zekâyı test ettiği varsayılmaktadır. Spearman'ın ileri sürdüğü iki faktörlü zekâ kuramı günümüzde hala geçerliliğini korumaktadır (Kirazlı, 2014: 17). Spearman (1904), yazmış olduğu bir makalede ölçüm yaptığı zihinsel kapasitenin arkasında pozitif ilişkiler bulunmasını ortak bir payda ile açıklamıştır. Spearman'a göre zihinsel kapasitelerin veya yeteneklerin tamamına etkide bulunan genel zihinsel bir yetenek olmalıdır (Bayrak, 2016: 108).

Spearman'ın araştırmalarında asıl amacı, bireylerin zekâları ile çeşitli derslerdeki başarıları ve duyum keskinlikleri arasındaki ilişkileri konu almak

olmuştur. Bu dönemde henüz zekâ testleri mevcut olmadığı için öğrencilerin zekâ seviyelerini, öğretmen görüşlerine ve öğrenci değerlendirmelerine göre saptamıştır. Değişkenler arasında pozitif ve yüksek korelasyon tespit etmesi sonucunda ise bütün zihin etkinliklerinde rol oynayan genel bir zekânın var olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca her türlü zihin etkinliğinde rol oynayan genel bir zihni enerjinin olduğunu ileri sürerek bu enerjiyi "g" olarak tanımlamıştır. Farklı zihin yeteneklerini ölçen testler arasındaki korelasyonun mükemmel olmaması sonucunda ise, zihinde özel faktörlerin var olduğunu düşünerek bu özel faktörlerü ise "s" olarak tanımlamıştır. Özel faktör olarak tanımlanan "s" kavramı, belirli bir zihni etkinliğin gösterilebilmesi için genel zihni yetenek olan "g" nin dışında ihtiyaç duyulan zihni gücüdür. Spearman'a göre, kişiler sahip oldukları genel zihni yetenek (g) yönünden birbirlerinden farklıdırlar. Zekâyı ölçmek aynı zamanda "g" yi ölçmek anlamına gelmektedir. Genel zihni yetenekle daha çok yüklü bulunan etkinlikler,

- Kendi yaşantılarını anlama, yaşantılarının bilincine varması.
- İlişkileri bulma, iki nesne veya kavram arasındaki benzer olan veya olmayan yönleri göstermek.
- Benzer ilişkileri bulma, iki nesne veya kavram arasındaki ilişkiyi bulmak ve bu ilişkiyi bir üçüncü nesne veya kavram ile diğer nesne veya kavramlar arasında da kurmak (Toker, 1968: 31-35).

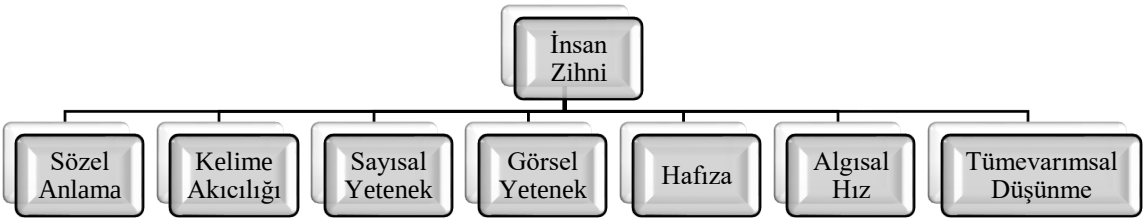
Genel zekâ kuramı, zekâ kuramları içinde üzerinde pek çok araştırmaya konu olmuş ve birçok eleştiriye konu olsa da bilim dünyasını etkileyen bir kuram olmayı başarmıştır. Genel zekâ kuramı diğer kuramların ortaya çıkmasında bir öncü olarak sayılabilir (Bayrak, 2016: 109).

1.5.2. Birincil Zihinsel Yetenekler Kuramı

Thurstone (1938) zekâyı, Genel Zekâ Kuramını ileri süren Spearman'dan farklı bir bakış açısı ile ortaya koymuştur. Bu farklı bakış açısı ise Birincil Zihinsel Yetenekler Kuramı olarak ileri sürülmüştür. Ancak Thurstone zaman ile birlikte Spearman'ın çoklu zekâ kuramını kabul ederek zekânın çok yönlü olduğunu kabul etmiştir. Bununla birlikte Thurstone, Spearman ve diğer bilim insanlarının çalışmalarını göz önünde bulundurmuş ve yeni bir istatistiksel analiz yöntemi

geliştirmiştir. Bu yöntem aracılığı ile zihinsel işlevleri ölçmek amaçlanmış ve bu testlerin zihinsel kapasiteyi mi yoksa birbiri ile bağımlı olmayan yetenekleri mi ölçtüğünü analizler ile belirlemek mümkün hale gelmiştir. Thurstone yaptığı araştırmalarda çeşitli türlerde testler kullanmış ve bu sayede zihinsel yetenekleri ölçmüştür. Çıkan analiz sonuçlarında ise bireylerin kişisel performanslarının farklı testlerde büyük değişkenlik gösterdiğini ve yedi faktörde toplandığını saptamıştır. Tüm bu araştırmalar sonucu yedi tür zihinsel yeteneğin olduğunu ileri sürerek "Zihinsel Yetenekler Kuramı"nı ileri sürmüştür. Bu yetenekler şu şekilde listelenmiştir (Bayrak, 2016: 109).

Thurstone, zekânın birçok birincil yeteneğe bölünebileceğini düşünmüş ve bu yeteneklerin neler olduğunu bulmak amacıyla farklı maddeler içeren birçok testin sonucuna faktör analizi yapmıştır. Araştırmaları sırasında zekânın temelini oluşturan 12 faktör saptamış ve sonrasında ise bu faktörleri yediye indirgeyerek bunu "Temel Yetenekler" olarak adlandırmıştır (Ağrasoy, 2003: 8). Thurstone'un yediye indirgediği 7 temel zihinsel yetenekler aşağıdaki şekilde verilmiştir (İnci, 2021: 1057).



Şekil 5. Thurstone'un Zihinsel Yetenekler Kuramı (İnci, 2021: 1057)

Yukarıdaki Şekil 5'te insan zihninin 7 temel yetenek yer almaktadır. Bu yeteneklerden ilki sözel anlamadır. Sözel anlama, bireyin okuduğunu anlaması, kelime anlamlarındaki benzerlikler ve zıtlıkları bulma yeteneğidir. Kelime akıcılığı, kelimeleri hızlı ve uygun yerlerde kullanabilme yeteneğidir. Sayısal yetenek, toplama, çarpma gibi basit aritmetik işlemleri doğru ve hatasız şekilde yapabilme yeteneğidir. Görsel yetenek, farklı açılardan sunulan aynı şekilleri tanıyabilme gibi alan ilişkilerini görsel olarak canlandırabilme yeteneğidir. Hafıza, anlamsız şeyleri sayısal, sözel ve materyalleri ayrıntıları ile bellekte tutabilme yeteneğidir. Algısal hız, doğru ve çabuk

olarak görsel biçimlerdeki benzerlik ve ayrılıkları tanıyabilme yeteneğidir. Tümevarımsal düşünme ise, parçadan bütüne akıl yürütmedir (Ağrasoy, 2003: 8).

Ayrıca Thurstone'un zihinsel yetenekler kuramında bulunan 7 zihinsel yetenek Bayrak (2016) tarafından aşağıda tablo ile detaylı olarak açıklanmıştır.

Tablo 5 Zihinsel Yetenekler Kuramındaki Yedi Zihinsel Yetenek (Bayrak, 2016: 109).

Sözcük Akıcılığı	Sözcük dağarcığı, sözcükleri bellekten çıkarma ve çağrışım kurma, çok sayıda sözcük düşünebilme yeteneğidir.
Sözel Kavrama	Sözcükleri anlama, sözel uyaranları kavrama yeteneğidir.
Sayısal Yetenek	Sayısal sembolleri tanıma, anlama ve aritmetik işlemleri yapabilme yeteneğidir.
Tümevarım	Sözel, sayısal veya görsel uyaranları inceleyip bunlardan kavramlar, kurallar, benzerlikler, ilişkiler, ilkeler ya da genellemeler çıkarabilme yeteneğidir.
Bellek	Yeni uyaranları zihinde tutabilme ve bunları zihinden çağırabilme yeteneğidir.
Görsel Algı	Cisimleri farklı boyutlardan ayırt edebilme, üç boyutlu olarak zihinde döndürebilme ve farklı biçimlerini zihinde tasarlayabilme yeteneğidir.
Algısal Hız	Resim, sözcük ya da ses gibi uyaranları hızlı işleyebilme ve tanıyabilme yeteneğidir.

Kaynak: Bayrak, C. (2016). *Eğitim psikolojisi.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Yukarıda verilen tabloya bakıldığında, insan zihninin 7 yeteneği bulunduğu ve bu her bir yeteneğin farklı bir zihinsel kapasiteyi temsil ettiği görülmektedir. Bu yeteneklerin her biri birbirinden bağımsız olduğu görülmektedir.

1.5.3. Akıcı Zekâ ve Kristalize Zekâ Kuramı

Spearman'ın genel yetenek kuramı diğer zekâ kuramlarının ilk adımlarına öncülük etmiştir (Cattell, 1963: 1).

Cattell 1963'te yayınlamış olduğu makalede akıcı ve kristalize zekâ kuramını açıklamıştır. Buna göre, Spearman'ın genel zekâ faktörünü incelemiş ve bunu kristalize zekâ faktörü ve akışkan zekâ faktörü olarak ayırmıştır (Cattell,1963: 20).

Raymond Cattell (1963), genel zekânın hem kalıtımsal hem de yaşamla ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Yaptığı araştırmalar sonucunda da ileri sürdüğü görüşü desteklemekteydi. Cattell, kalıtım sayesinde bireyde bulunan biyolojik zekânın akıcı zekâ, yaşam aracılığı ile oluşan zekânın da kristalize zekâ olarak nitelendirmiştir. Bu iki kuram, modern zekâ testlerinin çoğunun kuramsal açıdan temelini oluşturmaktadır. Kuramda iki zekâ türü birbirinden farklı ve bağımsız gibi ileri sürülse de gerçek yaşamda birbirinden ayırt etmek pek kolay değildir (Bayrak, 2016: 110).

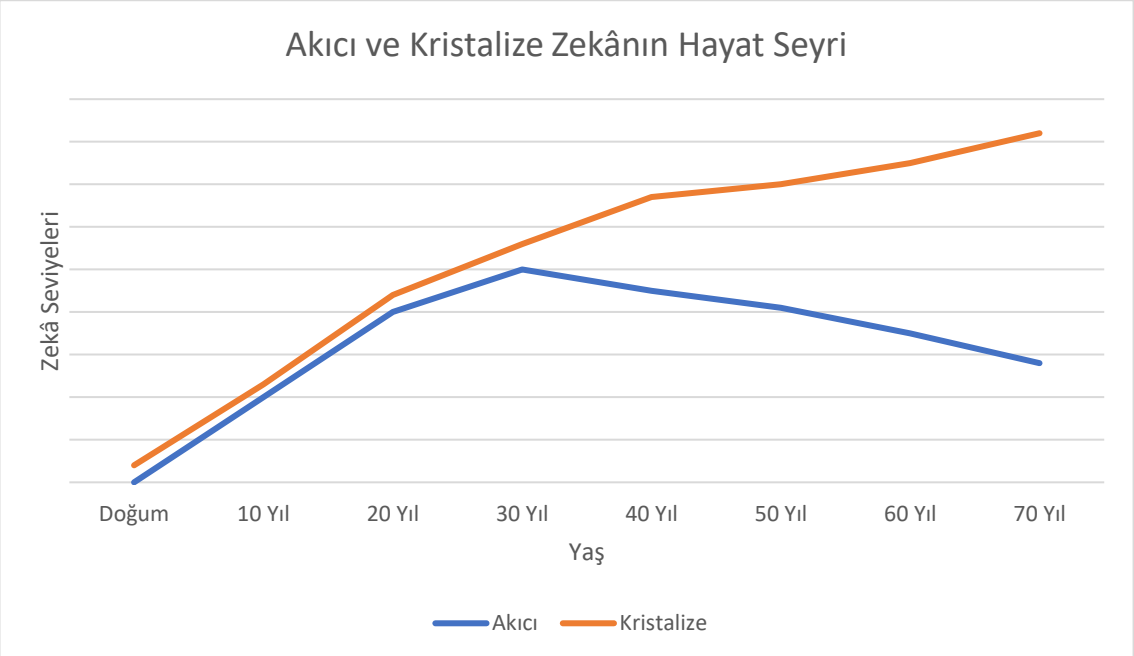
Cattell'a göre akıcı zekâ, akıl yürütebilmek, ilişkileri görebilmek, çıkarımlar yapabilmek ve rasyonel olarak düşünebilme yeteneğidir. Birçok zekâ testi bu tür bir yeteneği ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. Akıcı zekânın bireyin yaşamından bağımsız olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Çünkü bu zekâ türü kişiye biyolojik olarak geçmiş olsa bile bu zekânın gelişmesi için bireyin yaşamı önemli bir parçasıdır. Kristalize zekâ ise, bireyin yaşamından öğrendiklerini ifade edebilmesidir. Bu zekâ türünü bireyin yaşamında öğrendiği bilgiler, deneyimler ve becerileri oluşturmaktadır (Bayrak, 2016: 110).

Aşağıdaki Şekil 6'da akışkan ve kristalize zekânın insan yaşamı boyunca seyri ortaya konulmuştur. Şekil 6'ya göre, bilişsel seyrin yaş faktörüne göre zamanla düştüğü gözlemlenmiştir. Bireylerin 30'lu yaşlardan sonra yaşamlarında akışkan zekânın düşüşte olduğu görülmektedir. Yaş ilerledikçe akışkan zekânın düşmesinin sebepleri araştırıldığında ise dört önemli sebep olduğu düşünülmüştür. Bu sebeplerden ilki, bilişsel yetenek, başarıya katkı sağlayan bir faktör olmakla birlikte birçok etkinlikte önemli rol oynamaktadır. Motivasyon, kararlılık ve kişilik özellikleri gibi diğer faktörler de önem taşımaktadır. Ancak bu diğer özellikler farklı yaş aralığında değişkenliğe uğrayabilir (Salthouse, 2004: 141). İkincisi, bireyler çok az durumda kendi zekâlarını sergilemek durumunda kalırlar. Çünkü fiziksel ve bilişsel talepleri azaltmak için insanlar çevrelerini değiştirme eğilimindedirler. Fiziksel yeteneklere bir kıyaslama yapmak gerekirse fiziksel taleplerde de kanıtlanmış yaşa bağlı düşüşler olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Güç, dayanıklılık ve hızda yaşanan düşüşler

düşük fiziksel gereksinimler de günlük yaşamda nadiren fark edilir. Üçüncüsü, pek çok insan yaşa bağlı değişikliklere yaşam biçimleri ve alışkanlıklarını değiştirerek uyum sağlayabilirler. Buna verilecek en anlaşılır örnek ise araba sürme yeteneğidir. Yetişkin bireyler, yaşları arttıkça farklı koşullar altında araba sürmekten, zor manevralar yapmaktan ve ani dönüşlerden kaçınırlar. Bireylerin bu uyum çabaları yaşlarının vermiş olduğu düşüşleri ortadan kaldırmamaktadır. Ancak zararlı sonuçları en aza indirgeyebilir. Dördüncüsü, bireylerin yaşı ile birlikte zamanla deneyimleri ve bilgi birikimleri arttıkça muhtemelen yeni sorunlar karşısında çözüm bulma ihtiyaçları azalacaktır (Salthouse, 2004: 142).

Zekâ kavramı, biyolojik, kültürel, sosyal, kişisel tercihler ve çoğunlukla yaş faktöründen etkilenmektedir. Akıcı zekâ, bireylerde problem çözme, hızlı aksiyon alma ve soyut bir şekilde gerçekleştirme, yeni yollar öğrenme kapasitesini ifade ederken kristalize zekâ ise bireylerin yaşamları süresince edinmiş oldukları birikim bilgisini ifade etmektedir (Salthouse, 2004).

Kristalize zekâ, yaş ile birlikte artarken akıcı zekâ belirli bir yaştan sonra azalma eğilimindedir (Horn, Donaldson, Engstrom 1981; Salthouse, 2004). Bu eğilim aşağıda gösterilmektedir (Şekil 6).



Şekil 6. Akıcı ve Kristalize Zekânın Hayat Seyri (Salthouse, 2004).

Kaynak: Horn, J. L., Donaldson, G., ve Engstrom, R. (1981). Apprehension, memory, and fluid intelligence decline in adulthood. Resarch on aging, 3(1), 33-84.

Yukarıda Şekil 6'da görüldüğü gibi yapılan çalışmalar sonucunda, 30'lu yaşlar ve üzerindeki bireylerin daha fazla kristalize zekâya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu bilgiler ışığında bireylerin kavram yeteneği, kelime dağarcığı ve dil bilgisi artmaktadır. Bunun sonucunda ise yetişkin bireylerin genel olarak genç bireylere oranla tarih, coğrafya ve bulmaca çözme gibi alanlarda daha başarılı olduğu gözlemlenmiştir (Salthouse, 2004: 142).

1.5.4. Üç Katmanlı Zekâ Kuramı

Genel zekâ kuramı ile akıcı ve kristalize zekâ kuramından etkilenen John Carroll, üç katmanlı zekâ kuramını ileri sürmüştür. Bu kuramları baz alarak bilimsel araştırmalarını gerçekleştiren Carroll (1993), 461 tane zekâ konusunda yapılan araştırma bulgularını faktör analizi ile tekrar inceleyerek zekânın üç katmanda olduğunu ileri sürmüştür (Bayrak, 2016: 110).

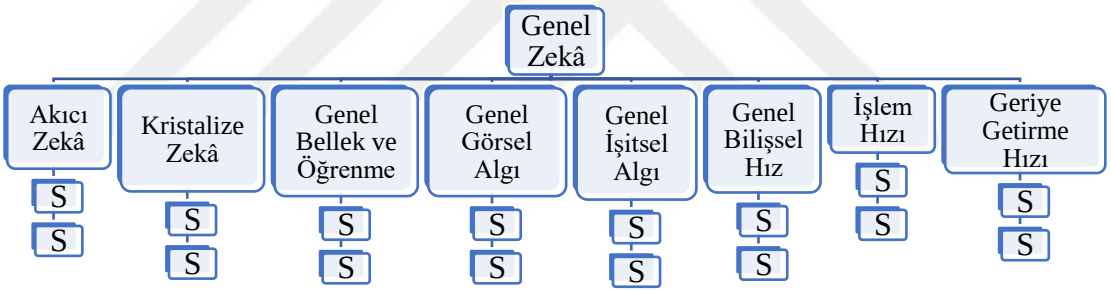
Carroll, 1993 yılında yayınlanan "Bilişsel Yetenekler: Faktör Analitik Çalışmalarının İncelenmesi" isimli çalışmasında zekâ teorisi ile birlikte çalışmalarının sonucunu ortaya koymuş ve çalışmasında bireyle ilgili beceriler arasındaki ayrımı ortaya koymuştur. Carroll'un üç katmanlı zekâ teorisi Raymond B. Cattell ve John L. Horn'un modelini tamamlayıcı olarak kabul edilir (Horn ve Cattell, 1966: 257).

Günümüz kuramları içerisinde önemli yeri olan John B. Carroll'un insanın bilişsel beceriler üzerinde üç katmanlı bir model üzerinden temellendirmiş olduğu bir zekâ tanımı yaparak bireylerin bilişsel yeteneklerindeki farklılıkları üç katmana ayırmıştır. Bu katmanlardan ilki dar, ikincisi geniş, üçüncüsü genel yetenekler olarak sınıflandırılmıştır (Yılmazçetin, 2021: 11).

Carroll'un üç katmanlı zekâ teorisi, insanın bilişsel yeteneklerini tanımlar ve üç hiyerarşik katman ile açıklanabilir (Mather, Goldstein ve Eklund, 2015: 46). Bu hiyerarşinin en üst katmanında genel zekâ faktörü (g) yer almaktadır (Yılmazçetin, 2021: 11). Genel zekâ, bütün bilişsel kapasiteyi etkileyen genel bir kapasitedir (Bayrak, 2016: 110). G faktörü birçok psikolog tarafından kullanılmaktadır. Bu yetenek, ikinci tabakadaki tüm yetenekleri ve dolayısıyla dolaylı olarak üçüncü tabakayı da etkilemektedir (McGrew ve Wedling, 2010: 652). G kavramı, geniş

becerileri ifade eder ve teoride birçok geniş beceri bulunurken, 70 dar beceri olduğu ileri sürülmüştür. Geniş beceriler, zihinsel beceriler anlamına gelmektedir (Mather, Goldstein ve Eklund, 2015: 47). Hiyerarşinin orta katmanı olan ikinci katmanda ise geniş yetenekler bulunmaktadır (Yılmazçetin, 2021: 11). İkinci tabakada ise geniş kapsamlı olarak akıcı zekâ, kristalize zekâ, genel bellek ve öğrenme, genel görsel algı, genel işitsel algı, genel bilişsel hız, işlem hızı ve geriye getirme hızı olarak sekiz yetenek türü bulunmaktadır (Bayrak, 2016: 110). Akıcı ve kristalize zekâ da ikinci basamakta yer alan yeteneklerdir (Yılmazçetin, 2021: 11). Örneğin akıcı zekâ, ardıl akıl yürütme, tümevarım, sayısal muhakeme hızı gibi daha alt düşünsel becerileri kapsamaktadır (Bayrak,2016: 110).

Tablo 6 Genel Zekâ Katmanları



Kaynak: Yılmazçetin, Ş. (2021). *Duygusal zekâ, sosyal zekâ ve kültürel zekâ ile girişimcilik eğilimi etkileşimi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma.* (Doktora Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezinden ulaşılmıştır (671279).

Yukarıda tabloda verilen genel zekâ katmanlarını kısaca açıklamak gerekirse, akışkan zekâ; yeni bilgiler sayesinde sorunları çözme yeteneği, kristalize zekâ; sözlü bilginin derinliği ve miktarı ile ilgili verilerin işlenmesi, genel hafıza ve öğrenme; bilgi depolama, gerektiğinde geri çağırma gibi becerilerin yanında genel olarak öğrenme yeteneğini, kapsamlı kurtarma kapasitesi; fikirleri hem sözel hem görsel açıdan akıcı olarak ele alma yeteneği, görsel işleme; görsel uyarımla algılama, analiz etme, hatırlama ve çağırma yeteneği, işitsel işleme; konuşma ve müzikle ilişkili sesleri ayırt etme ve işleme yeteneği, geniş bilişsel hız; testler sırasında uyaranlarla başa çıkma ve

tamamlama yeteneği, işleme hızı ise bilişsel yetenekleri yürütme yeteneğini ifade etmektedir (McGrew ve Wedling, 2010: 652; Yılmazçetin; 2021: 30-31-32).

Carroll'un "üç tabakalı modeli" ve Horn-Cattell Gf-Gc modeli birbirine benzerlik göstermektedir. Her iki modelde de akıcı ve kristalize zekâ, kısa süreli bellek, geri getirmede esneklik, görsel ve işitsel bilgi işleme, işlem hızı ve doğru karar verme hızını içeren sekiz yetenek tanımlamaktadır. Bu iki model arasındaki temel fark ise, üç tabakalı modelin g'yi temsil eden bir üst düzey içermesidir. Carroll, modelini yüzlerce bağımsız araştırmacının faktör analizi sonuçlarını bir araya getirerek oluşturmuş ve bu da yapı geçerliliği için çok önemli bir gelişmedir (Salman, Şimşek, Turfanda ve Salman, 2017: 88).

CHC teorisi, öğrenme güçlüğünün tanımlanması ve öğretim planlamasının önemli bir bileşeni olan bilişsel yetenekler ve akademik başarı arasındaki ilişkileri daha iyi anlamamız için bir araç sağlamaktadır (McGrew ve Wendling, 2010: 651).

Cattell-Horn-Carroll (CHC) teorisi bilişsel yeteneklerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu model bilişsel yeteneklerin en geçerli modellerinden biridir. CHC teorisi yarım yüzyıldan uzun süredir birçok analizlere katkıda bulunmuştur. CHC teorisi, zekâ üzerine hiyerarşik modeller kategorisine dahil edilebilir, çünkü bilişsel yeteneğin en önemli örneklerinden olan üç katmanı tanımlar (Evans, Floyd, McGrew ve Leforgee, 2002: 247). Bu katmanlardan ilki; genel zekâ veya g (katman III), g faktörünün dahil edilmediği geniş bilişsel yetenekler (katman II) ve dar bilişsel yetenek (katman I) olarak tanımlanmaktadır (Bickley, Keith ve Wolfle, 1995: 311).

Birinci katman birincil zihinsel yetenekleri kapsar. Carroll'a göre, zekâ yapısının alt bölümleri, çok sayıda bilişsel yetenek içeren birincil zihinsel yeteneklerden oluşmaktadır. Bu yetenekler; nicel akıl yürütme, yazım görselleştirme, yabancı dil yeteneği, konuşma seslerinin ayırt edilmesi, fikirlerin akıcı olması gibi bazı yeteneklerden oluşmaktadır (McGrew ve Wedling, 2010: 652).

İkinci katmanda geniş bilişsel yetenekler bulunmaktadır. Carroll ikinci tabakada 10 faktörün varlığını önermiş olsa da sonraki araştırmalarında bu sayıyı 8'e indirmiştir. Bunlar; akışkan zekâ, kristalize zekâ, genel hafıza ve öğrenme, kapsamlı kurtarma kapasitesi, görsel işleme, işitsel işleme, geniş bilişsel hız, işleme hızı gibi

yeteneklerden oluşmaktadır (McGrew ve Wedling, 2010: 652). Korunmasız olarak kabul edilen geniş yetenekler (Gf,Gsm,Gs), yaşla birlikte azaldığı görülmektedir. Sürdürülen yetenekler ise (Gc,Glr,Gq), yaşla birlikte arttığı ya da sabit kaldığı görülmektedir (Bickley, Keith ve Wolfle, 1995: 311).

Üç katmanlı teoriyi diğer teoriler ile karşılaştırmadan önce yeteneklerin, teori üzerindeki belirli niteliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. İlk olarak, tabakalar bir yeteneğin ait olduğu genellik derecesinin bir göstergesi olarak düşünülür. Bilişsel yetenekler ve performansların olası alanını kapsamaktadır. Genellik, katı kategorilerden ziyade bir dereceyi ifade eder. Örneğin, yapılan bir analiz sonucunda üçüncü katmanda görülen tamamen genel bir yetenek ile ikinci katmanda görülen bir faktör ile açıkça tanımlanamaz. Bu durum, daha iyi bir birinci katman yeteneği olarak kabul edilir. İkincisi, bilişsel yeteneklere ilişkin üç katmanlı bilişsel yetenekler teorisi, daha yüksek katman yeteneklerinin yalnızca belirli alt katman yeteneklerine hâkim olduğu bir hiyerarşi yapısı anlamına gelmez. Yani yeteneklerin yapıları düşünülmemelidir (Carroll, 1993: 635-636).

1.5.5. Thorndike'nin Çok Etmenli Zekâ Kuramı

Zekâ konusunda yapılan çalışmaların devamlılığı ile birlikte bazı araştırmacılar zekânın tek boyutlu bir yapı ile açıklanamayacağını ve çok boyutlu bir yapı içerdiğini ileri sürmüşlerdir. Bu araştırmayı yapan kişilerin başında da Edward L. Thorndike gelmektedir (İnci, 2021: 1057).

Edward L. Thorndike, Spearman'ın çalışmalarını Amerika Birleşik Devletleri'nde tekrarlamış ve duyumsal ayırma gücü ile öğretmen ve öğrencilerin zekâ değerlendirmeleri arasındaki korelasyonun iddialardaki gibi çok yüksek olmadığını görerek 1909 yılındaki makalesinde yayınlamıştır. Daha sonra yaptığı çalışmalarda ise Spearman'ın "g" faktörünü reddetmiştir. Thorndike'nin zekâ anlayışı, atomistik bir yaklaşıma dayanır ve zekânın farklı unsurların bir araya gelmesi ile oluştuğunu savunur. Bu unsurlar birbirlerinden bağımsızdır, bu nedenle genel bir zekâ kavramından bahsetmek pek mümkün değildir. Tek bir zekâ yerine, birden çok zekâ formu olduğunu belirtir. Bir zihinsel problemin çözülmesi genellikle birden fazla faktörün katkısını gerektirir. Pratik amaçlar için, benzer zihinsel işlemlerde sıkça bir

arada çalışan faktörleri gruplamak mümkün olabilir. (Toker, 1968: 37-38). Thorndike zekâ kavramını farklı bir şekilde incelemiş ve zekânın birbirinden farklı faktörlerden meydana geldiğini savunmuştur. Bunun için de zekâ değil zekâlar vardır. Bir problemin çözümünde birden fazla unsur rol oynamaktadır (Özgüven, 1994: 166).

Thorndike, faktörlerin gruplaşması ifadesi ile aslında gruplardan her birinin, birbirine benzeyen işlerde çok defa birlikte çalışan, fakat birbirlerinden ayrı olan faktörleri kapsamaktadır. Ancak gruplar birbirinden bağımsız değillerdir. Bir gruba dahil olan faktörlerden biri veya birkaçı, gerektiğinde, diğer gruptaki faktörlerle beraber bir zihni etkinlikte rol alabilir. Thorndike'ye göre, soyut zekâ, sosyal zekâ ve mekanik zekâ olarak üç tür zekâ mevcuttur. Soyut zekâ, sembollerle düşünmeyi gerektirir yani sayı ve kelime cinsinden sembolleri kullanabilme yeteneğidir. Mekanik zekâ, pratik zekâ olarak da adlandırılabilir ve çeşitli araç, gereç ve makinaları anlam ve kullanma yeteneğidir. Sosyal zekâ ise, kişiler arası ilişkileri kurma, bireyleri anlama ve bu bireylerle başarılı ilişkiler oluşturma becerisi olarak tanımlanabilir (Toker, 1968: 39; İnci, 2021: 1057; Bacanlı, 1999: 84).

Bu sayede, zihin ayrı faktörleri olduğu ve faktörlerin ortak özelliklerine göre gruplanabileceği görüşünden hareket eden Thorndike, çalışmalarının sonucunda bazı gruplar bulmuştur. Bu gruplar (Toker, 1968: 37-38);

- Kavrama,
- Kelime anlamı,
- İlişkileri görsel algılama
- Aritmetik akıl yürütme,

Thorndike, üç çeşit zekâdan sadece sosyal zekâyı ölçmek amacı ile CAVD olarak tanınan bir test geliştirmiştir. Bu test 4 bölümden meydana gelmektedir;

- Cümle tamamlama
- Aritmetik akıl yürütme
- Kelime hazinesi
- Talimatı izleme

Thorndike, zekâ kavramının üç yönünü bulmuştur. Bu yönleri seviye, genişlik ve sürat terimleri ile açıklamıştır. Zekânın bu üç yönünden birinin bilinmesi

ile zekânın tanınamayacağını açıklamıştır. Seviye, bireyin zekâsı ile yapmış olduğu işlerin zorluk derecesini ifade etmektedir. Basitten zora doğru sıralanmış görevlerde kişilerin yapabildiği en zor görev, bireyin zekâ seviyesini gösterecektir. Bu sebeple kişilerin yapmış olduğu görevlerin zorluk seviyesine göre zekâları fark gösterecek ve zoru başaran bireyin daha yüksek bir zekâ seviyesine sahip olduğu söylenebilecektir. Zekânın genişliği ise, güçlük seviyesi aynı olan ancak içerik açısından farklılık gösteren işleri yapabilmekte fark gösterirler. Çeşitli görevleri daha çok yapabilen kişinin daha geniş bir zekâya sahip olduğu söylenebilecektir. Genellikle kişiler bazı güçlük ve değişiklikteki görevleri yapabilmek için farklı zaman aralığına ihtiyaç duymaktadırlar. Sürat yönünde ise, kişinin zihni görevleri başarmadaki çabukluk veya yavaşlık durumuna göre açıklanmaktadır. Thorndike, zekânın bu üç yönünden ikisi olan seviye ve genişlik yönünü "zekânın alanı" kavramı altında toplamıştır. Bu doğrultuda bireyin zekâsını değerlendirmek, sürat faktörünü dikkate alarak bireyin zekâ alanını saptamak demektir (Toker, 1968: 40-41).

1.5.6. Sternberg'in Başarılı Zekâ Kuramı

Stenberg'e göre zekâ kavramı üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar ise, analitik olma, yaratıcılık ve pratik olmak üzere sıralanabilir. Stenberg'e göre yaratıcı zekâ, analitik zekâdan farklılıklar göstermektedir. Bunlar (Arslantaş, 2016: 33);

Analitik (Bilişimsel) Zekâ Boyutu

Stenberg'e göre yaratıcı ve pratik zekâyı ölçmek zor iken analitik zekâyı klasik testler ile ölçmek daha kolaydır. Analitik zekâsı yüksek olan bireyler, kritik düşünme, analiz yapabilme, bilgiyi aktarabilme, problem çözümleme gibi yeteneklerde daha başarılıdırlar. Analitik zekâ, bireylerin fikirlerinin yanı sıra başkalarının fikirlerini de değerlendirebilme yeteneği olarak açıklanabilir.

Pratik (Bağlamsal) Zekâ Boyutu

Stenberg'in "sokak zekâsı" olarak da adlandırmış olduğu bu boyut, bireylerin çevreye uyum sağlama, gerçek dünyadaki girişimleri ve davranışlara yön veren zekâ boyutudur.

Yaratıcı (Deneyimsel) Zekâ Boyutu

Bireylerin yeni durumlara etkili ve yaratıcı bir şekilde uyum sağlayabilme yeteneğidir. Zekânın yaratıcı yönünü, bireyin içsel dünya ve dışsal gerçeklik arasındaki ilişkiyi kurabilme yeteneği olarak bilinmektedir.

Üç aşamalı zekâ teorisinin diğer kuramlardan farkı, zekânın kültürel ve evrensel boyutuna önem verilmesidir. Bu teoriye göre, çevre ve kültürün zeki ve zeki olmayan davranışı belirlediği açıklanarak güvenirliğin tahminen %90'ını, IQ değil, EQ ve onunla bağlantılı pratik zekâ ve yaratıcı zekâ belirlemektedir (Arslantaş, 2016: 33).

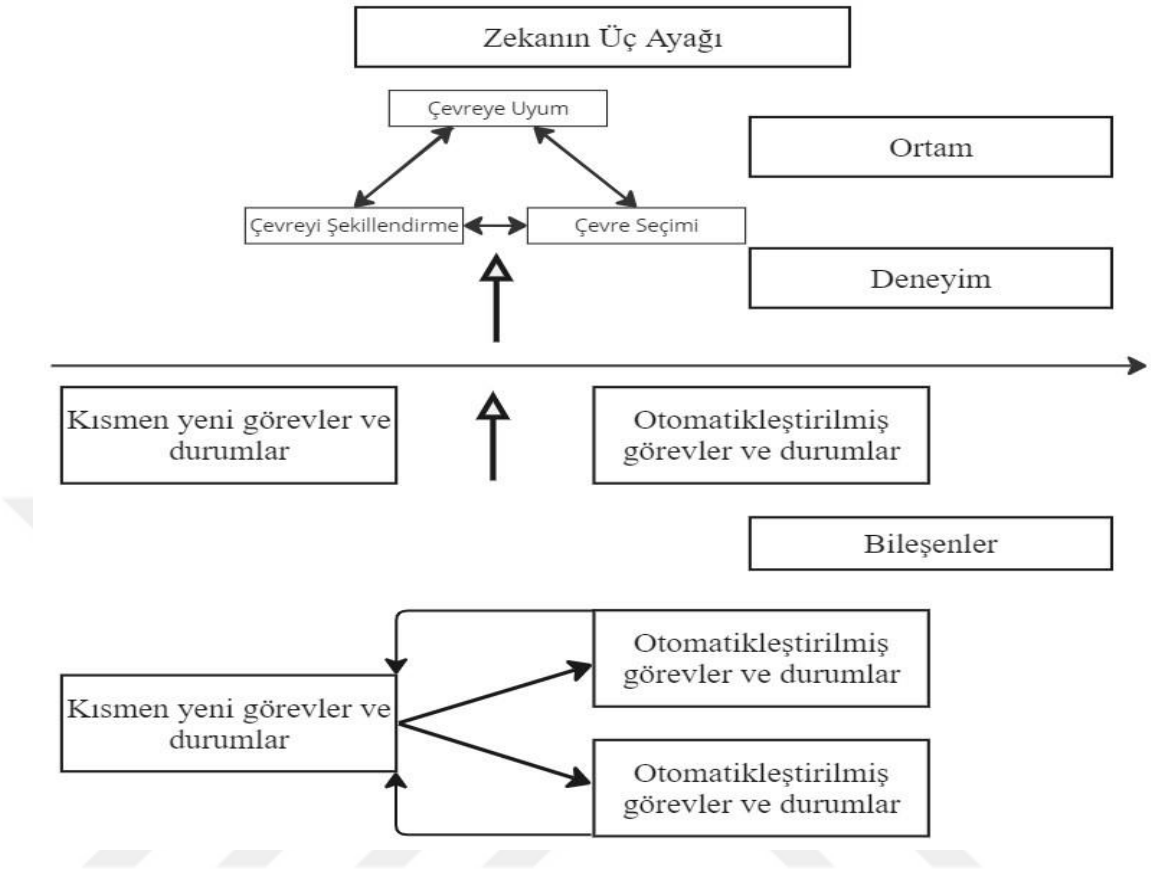
Sternberg, analitik, yaratıcı ve pratik olarak zekâ modellerini üç bölüme ayırmıştır. Ancak bu zekâ modellerinden sadece ilki testler aracılığı ile ölçülebilmektedir. Zekâ kavramı aslında bireylerin çevre ile olan uyumlarını ve tecrübeleri öğrenme olarak tanımlanıyor olsa bile zekânın çeşitli tanımları bulunmaktadır. Bireyin başarılı bir zekâya sahip olabilmesini bazı maddelere ayrılmıştır. Bunlardan ilki bireyin sosyo-kültürel bağlam içinde bireyin yaşamdaki hedeflerine ulaşma isteği, ikincisi güçten faydalanarak zayıflığı telafi edebilmek, üçüncüsü çevreyi seçme ve adapte olabilmek ve dördüncüsü analitik, yaratıcı ve pratik yeteneklerin kombinasyonudur. Bunları kısaca açmak gerekirse (Ilgar ve Ilgar; 2018: 790-791);

- Analitik Zekâ: Analitik zekâ, akademik zekâ olarak da isimlendirilir.

Başarılı Zekâ Teorisi üç alt bölümden oluşmaktadır. Bunlar (Ilgar ve Ilgar; 2018: 793);

1. Zekânın bileşenleri ile ilgilenen bileşenli alt teorisi,
2. Adaptasyon, şekillendirme ve seçme süreçleriyle ilgilenen bağlamsal alt teoriden zaman zaman üçlü yönetim diye bahsedilmiştir.
3. Bilgi işleme otomasyonu ve göreceli yenilikle baş etmenin önemiyle ilgilenen deneyimsel alt teori,

Başarılı zekâ kuramının yapısını oluşturan zekâ bileşenleri aşağıda şekilde verilmiştir. Başarılı zekâ teorisini oluşturan zekâ bileşenleri (meta bileşenler, uygulama bileşenleri ve bilginin edinim bileşenleri) aşağıda verilen Şekil 7'de de görüldüğü üzere etkileşimdir. Bu bileşenler geri dönüşüm bakımından etkinleştirir.



Şekil 7. Başarılı Zekâ Kuramının Yapısı: Zekânın Üç Sac Ayağı (Yılmaz ve Taş, 2016: 99).

Yukarıda Şekil 7'de de görüldüğü üzere zekânın bileşenleri; meta bileşenler, uygulama bileşenleri ve bilgi edinim bileşenleri ve bileşenlerin etkileşimidir. Bir dizi benzer, soyutlaştırılmış problem tipi bileşenlere uygulandığında, bu bileşenler analitik yetenekleri ifade etmektedir. Yaratıcı yetenekler, bileşenlerin yeni problem durumlarına veya çeşitlerine uygulandığında hatırlanmaktadır. Bileşenlerin çevrenin seçimi, şekillendirilmesi ve adaptasyon deneyimlerine uygulandığında ise, bunlar uygulama becerilerini hatırlatır (Yılmaz ve Taş, 2016: 99).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Giderek artan ekonomik baskılar ve finansal açıdan ortaya çıkan krizler dünya ekonomisini olumsuz etkilerken bu süreçte işten ayrılma niyeti kavramı sıkça gündeme gelmeye başlamıştır. Çalışan bireylerin duymuş oldukları memnuniyetsizlik önem taşıdığı bu süreçlerde yapılan çalışmaların çok önemli olduğu düşünülmektedir. İşten ayrılma ile ilgili ortaya çıkan sorunların en temel çözümü ise onu oluşturan alt faktörlere inilmesi gerekmektedir. Bu konuda yapılan birçok araştırmanın sonucunda ise işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli unsurun örgüte bağlılık olduğu ortaya çıkmıştır. Yani, birey çalıştığı örgütün organizasyon değerlerine bağlı ve bu değerlerin gerçekleşmesine katkıda bulunmak istiyor ise, birey örgütten ayrılmak istemeyecektir (Özer ve Yurdun, 2012: 73).

Literatür incelendiğinde az sayıda çalışmanın dışında, işten ayrılma niyetinin genel olarak işten ayrılma, işgören devri gibi kavramlarla ifade edildiği görülmektedir. Bu kavramlardan bahsedecek olursak kısaca; işgören devri, belirli bir dönemde bir işletmenin çalışan kadrosunda işgörenlerin giriş ve çıkış hareketliliği olarak tanımlanır (Çetin, 2014: 53).

Bir diğer kavram olan işten ayrılma niyeti ise, çalışan bireylerin faaliyet göstermiş oldukları örgütün koşullarından memnun olmamaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif bir eylemdir. İşten ayrılma niyeti, çalışan bireyin görev yaptıkları örgütten ayrılmadan önce kendi içinde karar vermesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Uludağ, 2019: 2046). Literatüre bakıldığında bu kavram "işi sürdürememe niyeti" ya da "işten ayrılma niyeti" olarak işgörenin, görev aldığı birim içinde kalma niyetinin derecesi olarak tanımlanmıştır (Uludağ, 2019: 353).

İşten ayrılma niyetini en çok etkileyen faktörlerin başında; yaş, tecrübe ve eğitim düzeyi bulunmaktadır (Uludağ, 2019: 2047).

İşten ayrılma niyeti (İAN) ile ilgili yapılan çalışmaların önemli bir kısmı Mobley tarafından gerçekleştirilmiştir. Mobley (1982) işten ayrılma niyetini, işgörenin

yakın bir süreç içerisinde bağlı olduğu örgütten gönüllü olarak ayrılmayı düşünmesi olarak tanımlamıştır (Metin, 2021: 13).

Mobley, Horner ve Hollingsworth'un (1978) modeline göre işten ayrılma, iş memnuniyeti ve işten ayrılma düşüncesi, iş arama niyeti, farklı olası alternatifler arasından iş arama niyeti, işten ayrılma niyeti ve ayrılma şeklinde gerçekleşmektedir. İşten ayrılma niyeti, ayrılma davranışından önce gerçekleşmektedir (Üzüm, 2017: 43).

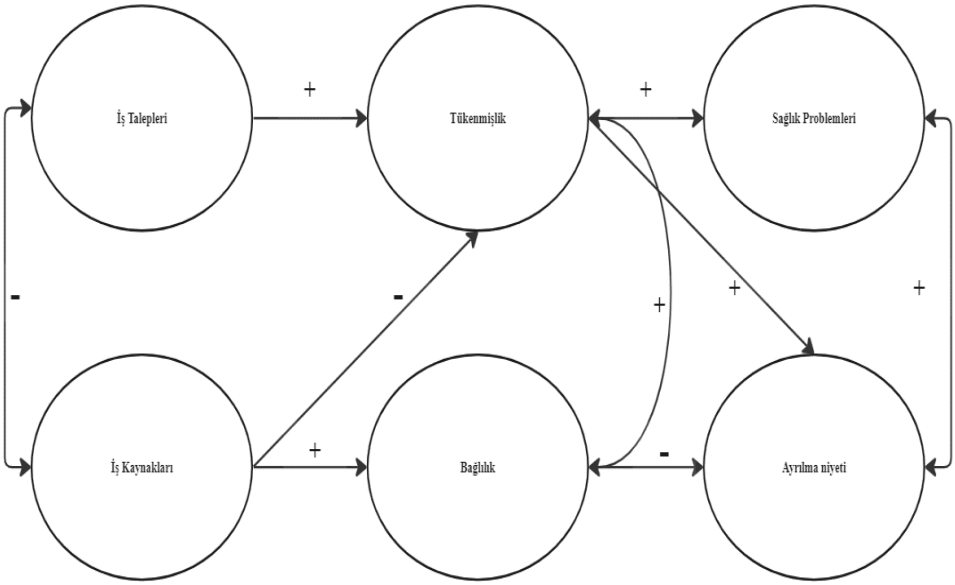
Cotton ve Tuttle, işten ayrılma niyetini bir kişinin çalışmış olduğu örgüt ile birlikte devam etme veya bu örgütten ayrılma ihtimali olarak tanımlamışlardır. Yapmış oldukları araştırma sonucunda ise yaş, görev süresi, ücret, genel iş tatmini gibi birçok değişkenin bireylerin işten ayrılma niyetini etkiledikleri sonucuna ulaşmışlardır (Cotton ve Tuttle, 1986: 63).

Tett ve Mayer (1993) tanımına göre ise; işten ayrılma ihtimalini düşünme ve alternatif olabilecek iş imkanlarını inceleyerek işten ayrılma sürecini fiilen gerçekleştirerek, örgütten ayrılmayı bilinçli bir şekilde istediği süreçtir (Metin, 2021: 13).

Allen ve arkadaşlarının (2003)'te ileri sürmüş oldukları bir modelde işten ayrılma niyeti algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın bir fonksiyonu olarak ileri sürülmüş ve bu değişkenlerle olumsuz bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Dirik, 2019: 135).

Schaufeli ve Bakker (2004)'e göre işten ayrılma niyeti, çalışan bireylerin "örgütlerinden ayrılma arzusu veya eğilimi" anlamını ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti, yetenek sahibi bireylerin sağlamış olduğu insan sermayesinin kaybolması ve rekabet içinde olan firmalara olası bilgi sızıntısı halinde bir firmanın zarar görmesine neden olabilir.

Schaufeli ve Bakker'ın en bilinen çalışması, işyerinde tükenmişlik ve işe bağlılığı ele aldıkları çalışmalarıdır. Çalışmalarındaki model, iki ana unsur olan iş yerindeki talepler ve iş kaynakları üzerine kurulmuştur. Bu model aşağıda Şekil 8'de yer almaktadır.

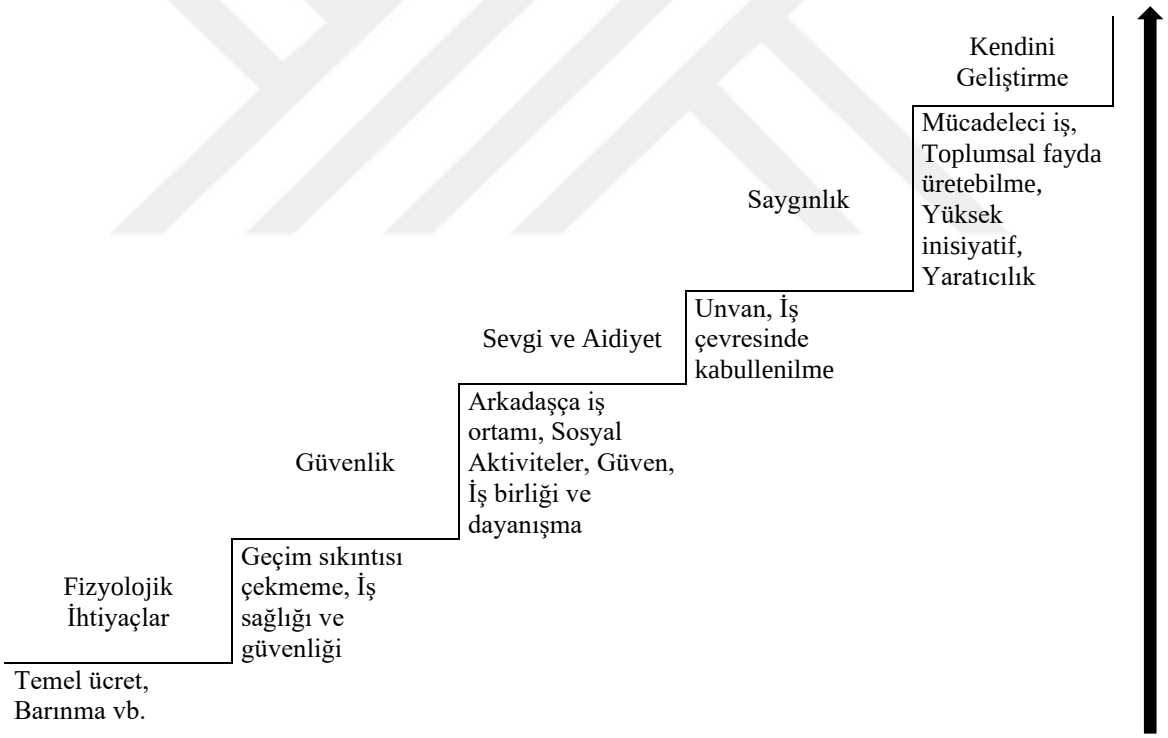


Şekil 8. Schaufeli ve Bakker Araştırma Modeli (Schaufeli ve Bakker, 2004: 297).

Şekil 8'de verilen süreç, iş taleplerini tükenmişlik yoluyla sağlık sorunları ile ilişkilendirmektedir. Bu modelde stres altındaki insan performansını anlamak için bilişsel-duygusal bir çerçeve sunmaktadır. Şekil 8'e göre sürekli çaba gerektiren yüksek iş talepleri ile karşılaşan çalışanlar, ya ekstra maliyetlerle ilişkili performans koruma stratejilerini benimserler ya da maliyetlerde artış olmadan açık performansta bir azalmayı kabul ederler. Normal çalışma koşulları altında, performans sabit kalır ve harcanan toplam enerji seviyesi artırılsa da ilgili çaba rezerv limiti içinde kalır. Aktif bir başa çıkma tepkisi kısa vadede temelde uyum sağlasa bile işe alışılmış bir tepki modeli olarak uyumsuz olması veya uzun bir süre boyunca devam etmesi halinde bireyin enerji kaynaklarını tüketebileceği için uyumsuz olması olasıdır. Zorluklarla başa çıkma konusunda, yüksek seviye iş talebini karşılamak için bireyin çabasını artırarak performansını korumaya çalışır (Schaufeli ve Bakker, 2004: 297).

Schaufeli ve Bakker (2004) çalışmasında olumsuz psikolojik durumların (tükenmişlik) ve olumlu psikolojik durumların (katılım) farklı süreçlerde rol oynadıklarını ileri sürmüşlerdir. Yüksek iş talepleri tarafından yönlendirilen ve sonunda sağlık sorunlarına yol açabilecek, çabaya dayalı bir enerjik süreçte aracılık rolü oynarken, ikincisi mevcut kaynaklar tarafından yönlendirilen motivasyonel bir süreçte aracı bir rol oynadığını ileri sürmüşlerdir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 310).

Abraham Maslow (1943) tarafından geliştirilmiş olan İhtiyaçlar Piramidi (Hiyerarşisi)'ne göre, kendini gerçekleştirme yolunda her bireyin hedeflerinin birbirinden farklı olduğu ve bu düzeyde ortak amaçlarının olduğu bilinmektedir (Çoban, 2021: 116). Maslow'un hiyerarşisinde kişinin motivasyonunu oluşturan güdülerin bir sisteme bağlı olduğu ve bu güdülerin beş ana gruba ayrıldığını göstermektedir. Bunlar; fizyolojik, güvenlik, sevgi ve ait olma, saygınlık ve en üstte de kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından olmaktadır (Henden Şolt, 2018: 216). Maslow'un teorisi, iş yerindeki memnuniyetsizliği ve bunun bir sonucu olarak işten ayrılma niyetinin anlaşılması açısından önemli bir araç olabilir. Aşağıda Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi Şekil 9'da verilmiştir.



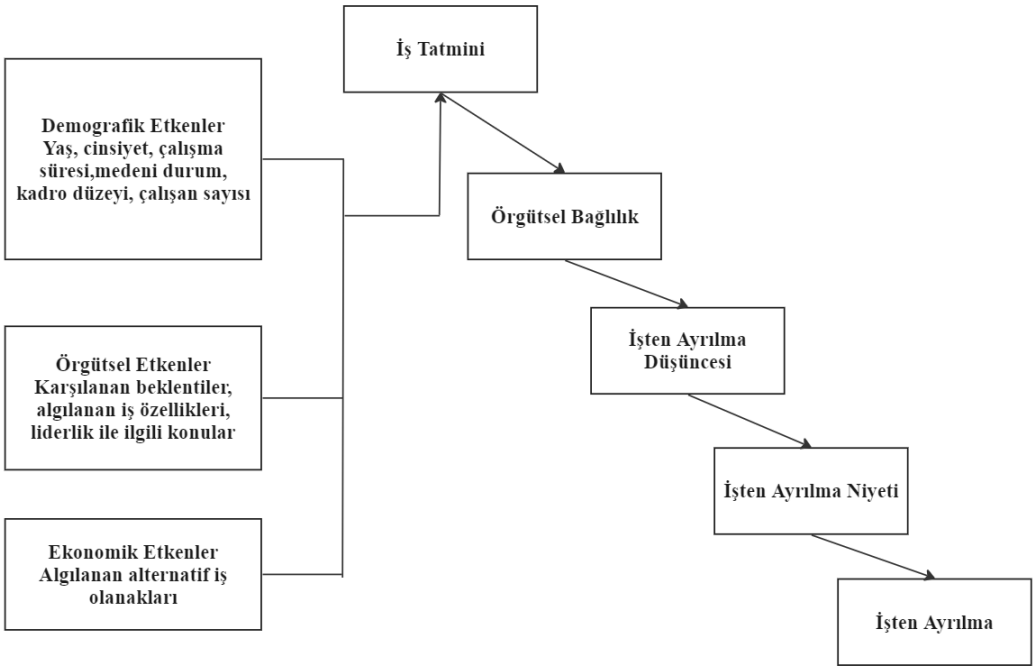
Şekil 9. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Metin, 2021: 16).

Yukarıda Şekil 9'da verilmiş olan Maslow'un hiyerarşisinde, işgörenin en temel ihtiyaçlarından olan uygun fiziksel çalışma ve temel ücret gibi ihtiyaçlarının sağlanması diğer bütün ihtiyaçlardan önde gelmektedir. Bu temel ihtiyaçların giderilmesi durumunda ise çalışan, ikinci basamakta yer alan iş güvenliği ve sağlığı,

ek ödemeler, ücret artışları gibi güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasını isteyecek ve bu durum son basamağa kadar bu şekilde devam edecektir (Metin, 2021: 16).

Bu kuram çerçevesinde, çalışan bireyin ihtiyaçları alt aşamada daha acil karşılanması gerekmektedir. Alt kademedeki ihtiyaçlar karşılanmadan üst basamaktaki ihtiyaçların karşılanması çalışan açısından yüksek derece bir önem arz etmeyecektir. Çeşitli kademelerdeki ihtiyaçların örgüt tarafından karşılanması halinde ise çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinde düşmeye yol açması beklenmektedir (Metin, 2021: 17).

Mobley (1977) ise işten ayrılma niyetini daha basit bir model ile açıklamıştır. Mobley'in işten ayrılma niyeti ile ilgili ileri sürmüş olduğu model aşağıda Şekil 10'da verilmiştir.



Şekil 10. Mobley (1977) Modeli (You ve You, 1996: 56).

Yukarıda Şekil 10'da gösterilen çalışma modeli, yeni iş arama niyeti ve istifa niyetini birleştirerek daha genel bir işten ayrılma niyeti ortaya koymuştur. Bu modele göre 3 ayrı kategoride değişken bulunmaktadır. Bunlar, demografik etkenler, örgütsel etkenler ve ekonomik etkenlerdir. Literatürdeki diğer çalışmalarda da en sık bahsedilen değişkenlerin çoğu, iş tatmini ile anlamlılık açısından tutarlı bulunmuştur.

Bu modeldeki sürece bakıldığında, örgütsel bağlılığın iş tatmininden sonra ve işten ayrılma düşüncesinden önce bulunduğu görülmektedir (You, 1996: 51).

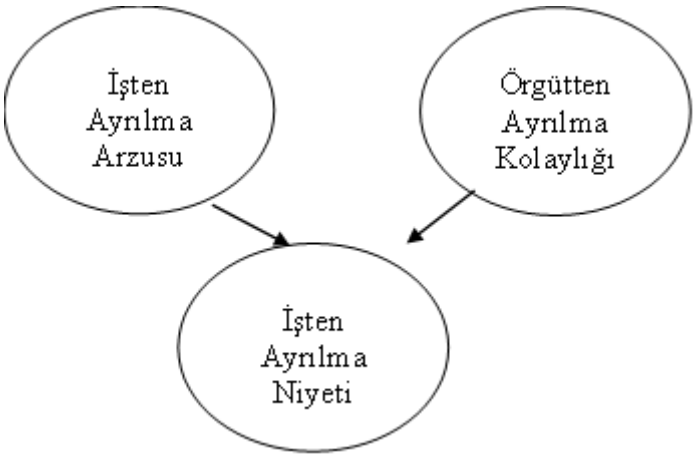
2.1. İşten Ayrılma Modelleri

İşten ayrılma düşüncesinin fiili olarak ayrılmanın gerçekleştirilmesi aşamasına kadar birçok faktör etkili olmaktadır. Bir çalışanın işten ayrılma kararını vermesi ve bu kararı uygulaması çeşitli faktörlere dayansa da işten ayrılma kavramını etkileyen temel unsurların ortaya konulması gerekmektedir. Geliştirilen işten ayrılma modelleri arasında bulunan faktörler aracılığı ile gönüllü işten ayrılmanın bilimsel yönden açıklanabilme gücünün artması hedeflenmektedir (Metin, 2021: 28).

2.1.1. March ve Simon İşten Ayrılma Modeli

March ve Simon (1958) tarafından geliştirilen ve işten ayrılma modellerinden biri olma özelliği taşıyan modele göre işten ayrılma niyeti olan bireyler, iş tatmini sağlayamazlar ve piyasada kendilerine uygun olabilecek yeni alternatifler bulurlarsa işten ayrılma tutumunda bulunabilirler (Metin, 2021: 28).

March ve Simon işten ayrılma modeline göre işten ayrılma niyeti, işten ayrılma arzusu ile örgütten ayrılma kolaylığının bir fonksiyonudur. March ve Simon modeli ise aşağıda Şekil 11'de verilmiştir.



Şekil 11. March ve Simon İşten Ayrılma Modeli (March ve Simon, 1958: 96).

Yukarıda Şekil 11'de verilen March ve Simon işten ayrılma modeline göre, işten ayrılmanın algılanan arzu edilirliği, bireyin işinin bir işlevidir. Bireyin işi ile ilgili memnuniyeti yüksek ise, kişinin işten ayrılma isteği düşüktür. Ancak iş tatminini bazı

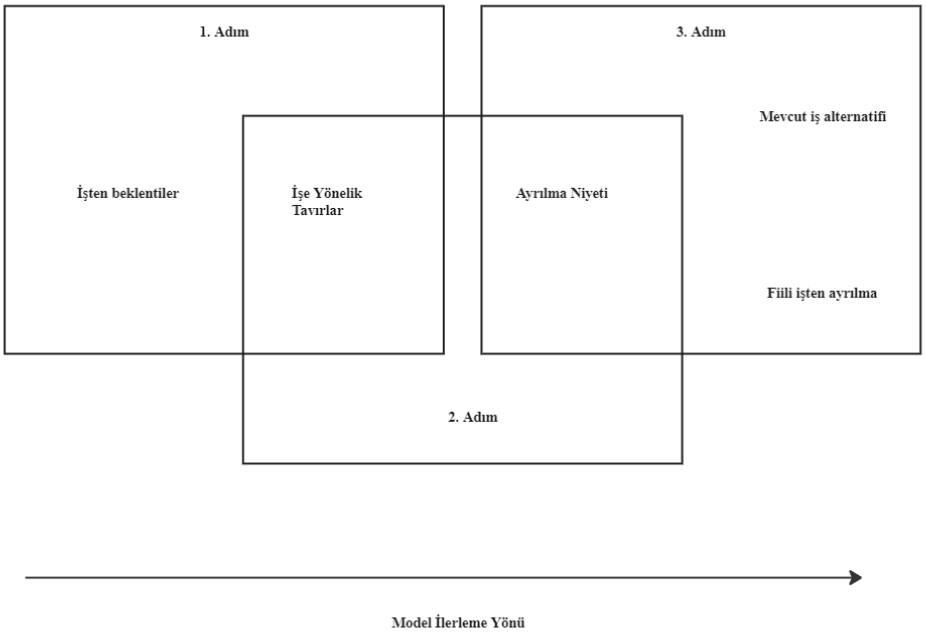
faktörler (iş gereksiniminin diğer roller ile uyumluluğu, iş rollerinin bireyin kendini tanımlamasıyla uyumlu olması vb.) etkileyebilmektedir. Ancak bu gibi durumlarda kişinin kurum içinde transfer olasılığına bakılarak çalışanın işten ayrılma olasılığı düşürülebilir. Örgüt içi transfer olanakları, örgütün büyüklüğü ile ilgili olabilir (March ve Simon, 1958: 96).

2.1.2. Steers ve Mowday İşten Ayrılma Modeli

Literatürde en çok önem taşıyan kavramsal işten ayrılma modeli Mobley (1977) tarafından ileri sürülmüş ve birçok araştırmacı bu modeli temel alarak çalışmalarını sürdürmüştür (Williams ve Hazer, 1986: 220).

Steers Potter, Mowday ve Boulian'a göre çalışan bireylerin bağlı oldukları örgütten ayrılmayı gönüllü, planlı ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirmeyi düşünmeleri olarak tanımlamıştır (Mowday vd., 1974: 604). Bu modele göre işverenler çalışanların tazminat, ilerleme fırsatları gibi beklentilerini karşılayamazlarsa ve çalışan bireyler örgütsel faaliyet için vermiş oldukları emeklerin karşılığını alamazlarsa işten ayrılma niyeti gelişmeye başlar (Collins, 2007: 29). Çalışan beklentilerinin öncülleri olarak iş, ücret, iletişim ve iş ilişkileri sayılabilir. Steers ve Mowday modelinde, beklentileri karşılamanın iş doyumuna ve örgütsel bağlılığı etkilediğini ve bunun sonucunda da çalışanın işten ayrılma niyetini etkilediği ileri sürülmüştür (Mitchell ve Lee, 2001: 192). Çalışanın iş ile ilgili yaşadığı memnuniyetsizlik, işten ayrılma niyetinde kendini gösteren bir geri çekilme süreci başlatır (Lambert, Hogan ve Barton, 2001: 234).

Steers ve Mowday modelinin ilerleme adımları aşağıda Şekil 12'de yer almaktadır.



Şekil 12. Steers ve Mowday – İşten Ayrılma Modeli (Mitchell ve Lee, 2001: 192).

Yukarıda modelin ilerleme sürecine bakıldığında, bireyin ilk adımda iş yerinden beklentileri yer almaktadır. Bu adıma göre bireyin beklentileri gerçekleşmediği durumda ikinci adımda işe yönelik tavırlar gerçekleşecek ve sonrasında bu tavırlar 3. adımın ilk ayağını oluşturan kişinin işten ayrılmaya yönelmesi olacaktır. Bireyin işten ayrılma niyeti doğrultusunda ise mevcut iş alternatiflerini arayacak ve mevcut iş ile alternatif işler arasında kendisi için en mantıklı kararı verecektir. Bireyin yüksek işten ayrılma niyeti doğrultusunda ise fiili olarak işten ayrılması ile modelin 3. adımı da sonlanmış olacaktır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın geri çekilme sürecinde iş yerinde yaşamış olduğu memnuniyetsizlik sebebi ile ortaya çıkan bir tepki olarak görülmüştür. Çalışan memnuniyetini artırmak için şirket, maaş yönetimi ve terfi fırsatları alanlarında yeni politikalar oluşturmuştur. (Porter ve Steers, 1973: 153).

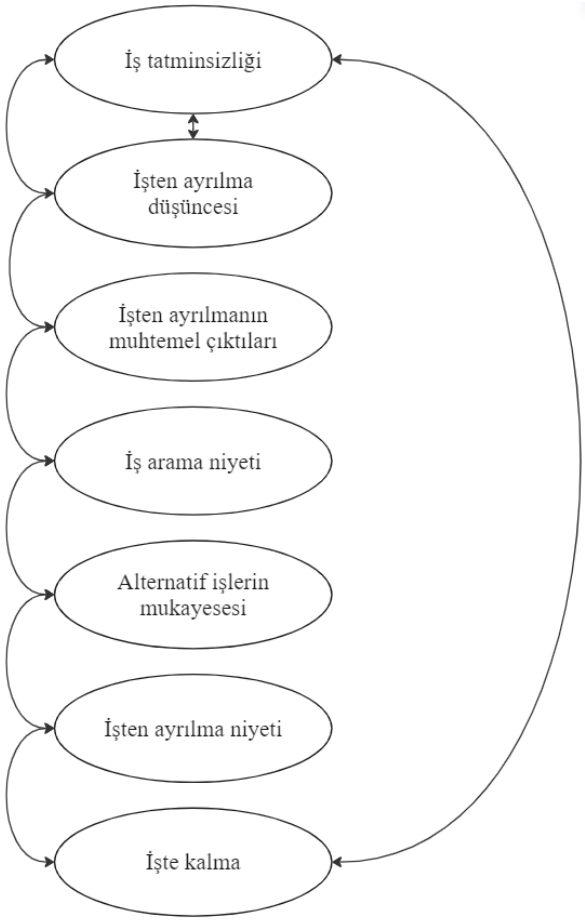
Steers ve Mowday, işten ayrılma kararına sebep olacak süreci tanımlamak için bir model kurmayı denemişlerdir. Kurulan modele göre, duygusal tepkiler (iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş bağlılığı vb.) 3 temel faktörden kaynaklanmaktadır. Bu faktörler (Williams ve Hazer, 1986: 220);

- İş beklentileri,
- Örgütsel özellikler ve deneyimler,
- İş performansı seviyesidir.

Yine de Steers ve Mowday tarafından kurulmuş olan modelde iş tutumları bulunmasına rağmen iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi duygusal tepkiler arasında bulunan ilişkileri açıklayacak denemelerde bulunulmamıştır (Williams ve Hazer, 1986: 220).

2.1.3. Mobley İşten Ayrılma Modeli

Mobley'in 1977'de ortaya koyduğu işten ayrılma modelinde, "alternatif iş fırsatları" faktörü işten memnuniyetsizliğin ve işten gerçekten ayrılmanın ara değişkeni olarak kullanılmıştır. Mobley modelinde bir sektördeki iş gücü piyasasının durumu ve olası iş fırsatlarının seviyesi, çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini etkileyen dış faktörler olarak belirlenmiştir. Mobley, çalışanın ilk olarak mevcut işinden ne kadar memnun olduğunu sorguladığını vurgular. Eğer bir çalışan mevcut işinden tatmin olmazsa, o zaman işi bırakmayı düşünmeye başlar. (Hom ve Griffeth, 1991: 353). Aşağıda Şekil 13’te detaylar verilmektedir.



Şekil 13. Mobley- İşten Ayrılma Modeli (Hom ve Griffeth, 1991: 353).

Yukarıda Şekil 13'te verildiği üzere, çalışan birey işten ayrılmayı düşünmesinin ardından karşılaşacağı işten ayrılma maliyeti gibi bazı faktörleri düşünmeye başlayacaktır. Bunun yanı sıra araştırmış olduğu yeni iş imkanları ile ilgili bilgi toplamaya başlayacak ve araştırmış olduğu yeni işin çalışanı tatmin etmeme durumunda mevcut işinden ayrılmayarak işinde kalacak aksi halde ise yeni işe geçiş yapacaktır (Hom ve Griffeth, 1991: 353).

Mobley (1977) işten ayrılma niyetinin çalışanların işe karşı olumsuz tutumları ve işlerini kendi istekleri ile bırakma kararlılığıyla ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Bu amaçla bilinçli olarak işinden ayrılmak için tutum ve davranış sergileme olarak ifade edilebilir. İşten ayrılma niyeti, bir işgörenin gelecek zamanda örgütten ayrılma istek ve düşüncesi olarak da tanımlanabilir (Aydemir ve Akdoğan, 2019: 1628).

William Mobley'e göre iş görenlerin işten ayrılma aşamaları bulunmaktadır. Bu aşamalar (Mobley, 1977: 237-240):

- Mevcut işin değerlendirilmesi,
- İşten tatmin olamama,
- İşten ayrılmayı düşünmeye başlamak,
- İşten ayrılma sonucu oluşacak maliyetleri ve faydaları düşünme,
- Alternatif iş arama niyetinin bulunması,
- Alternatif iş aramak,
- Alternatif iş bulmak,
- Mevcut iş ile bulunan yeni işin faydalarının kıyaslanması,
- İşten ayrılma niyeti,
- İşten ayrılmak.

Mobley, işten ayrılmayı bir süreç olarak değerlendirmiştir. İşten ayrılma sürecinde, işle ilgili memnuniyetsizlik ve işi bırakma kararı arasında birçok adım vardır. İşten duyulan memnuniyetsizlik, işi bırakmayı düşünme fikrinin başlamasına neden olur. Bu düşünce, alternatif iş seçeneklerini araştırma düşüncesini, ardından araştırma eylemini ve alternatif işlerin değerlendirilmesini tetikler. Bu değerlendirme, sonuç olarak işten ayrılma niyetini ve sonunda işten ayrılma eylemini oluşturmaktadır (Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino, 1979: 516).

2.1.4. Lee ve Mitchell İşten Ayrılma Modeli

Lee ve Mitchell'in 1994'te oluşturduğu "Unfolding Model of Job Turnover" yaklaşımında, bir çalışanın işten ayrılma niyetinin sadece "işle ilgili memnuniyetsizlik" veya "daha iyi iş fırsatları" gibi nedenlerle tamamen açıklanamayacağı belirtilmiştir (Lee ve Mitchell, 1994: 52).

2.1.5. Cotton ve Tuttle Modeli

Cotton ve Tuttle (1986), işten ayrılma niyetinin bazı faktörlerden etkilendiğini ileri sürmüşler ve bu faktörleri üç ana başlıkta toplamışlardır. İş ile ilgili faktörler; işteki performans, rolün niteliği, iş tatmini, maaştan memnuniyet, çalışma durumundan memnuniyet ve örgütsel bağlılık gibi faktörler yer almaktadır. Çevresel faktörler arasında; ekonomik durum, işsizlik oranı ve sendika varlığı yer almaktadır. Bir diğer faktörler arasında bulunan kişisel faktörler arasında ise; cinsiyet, yaş, görev süresi,

eğitim, medeni durum ve hayat şartları gibi durumlar yer almaktadır (Cotton ve Tuttle; 1986: 56).

2.1.6. Mueller ve Price'ın Nedensellik Modeli

Mueller ve Price modeli, işten ayrılmaya neden olan faktörlerin işten duyulan tatminsizlik ve farklı iş imkanlarının olması olarak nitelendirmektedir. Bu modelde değişken olarak işte kalma niyeti ve iş tatmini aracı ele alınmıştır. Model üç ana gelenekten oluşmaktadır. Bu gelenekler; sosyolojik gelenekler, psikolojik gelenekler ve ekonomik geleneklerdir. İşte kalma niyetine etki eden faktörlerin farklılıklar gösterdiği belirtilmiştir. Ücret, işgücü, eğitim durumu, işten ayrılma veya kalma durumu, çalışanın grup ile uyum sağlaması, motivasyon gibi unsurlar etki etmektedir. Çalışanın grup içinde uyumu, görev tanımı değişkenleri memnuniyeti artırarak işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkide bulunur. Psikolojik tatmin, bağlılık ve işte kalma niyeti ise kritik öneme sahiptir. Bağlılığı etkileyen varsayılan nedensel memnuniyet süreci işte kalma niyetini etkilediği belirtilmiştir (Mueller ve Price, 1990: 323-324).

2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma niyetine öncülük eden bir kavramdır. Bu sebeple bu kavram örgütsel davranış açısından büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, işten ayrılma niyeti her boyuttaki örgüt için azaltılması ve olmaması gereken bir durumdur. Bireysel yeteneklerin gerekli olduğu sektörler, bu durumdan doğrudan ve ciddi ölçüde etkilenmektedir (Çetin, 2014: 54).

İşten ayrılma niyeti birçok sebebe dayalı olarak oldukça maliyetli bir durumdur. Bu durum eğer satış yapan firmalar için örnek verilirse, firmanın az sayıda satış elamanına sahip olması ve işten ayrılma sonucunda satışlarda azalma olması sonucu müşterilerinde tatminsizlik ortaya çıkabilir. Ayrıca yeni çalışanlar bulmak ve bu çalışanların eğitimi için harcanacak maliyette şirkete yük bindirecektir. Amerika Birleşik Devletleri'nde büyük merkezli bir sağlık kuruluşunda yapılan bir incelemede, işten ayrılmış bir hemşirenin yerine yeni çalışan almak için hemşire başına harcanacak maliyet 90.000$ ile 145.000$ arasında değişmektedir (Angermeier ve ark., 2009: 131).

İşten ayrılma niyeti, çalışan bireyin iş yerindeki işini bırakmasıyla ilgili niyeti şeklinde tanımlanmaktadır. İşten ayrılma ise, gönüllü ayrılma ve istemeyerek ayrılma

şeklinde iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Gönüllü ayrılma denildiğinde, bireyin işletmeden ayrılma konusunda hür iradesi ile karar vermesidir. İstemeyerek yani gönülsüz ayrılma denildiğinde ise, bireyin işten çıkarılması veya işten atılması gibi durumların söz konusu olduğu görülmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 141).

2.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin İşletme Açısından Önemi

İşten ayrılma niyeti hem çalışan hem işletme açısından büyük önem taşımaktadır. İşletme açısından bakıldığında, işten ayrılmayı düşünen bir çalışanın performansında düşüş olması ve bunun sonucunda çalıştığı işletmeyi maddi anlamda zarara uğratması işletme açısından olumsuz bir sonuç olacaktır. Ancak çalışan bireyi işten çıkarma maliyeti, çalışanın vermiş olduğu zarardan daha az ise işletme bu durumda daha karlı çıkacaktır (Dirican, 2015: 58).

Bir çalışanın işten ayrılma niyeti, örgütler için ciddi bir maliyet ve zaman kaybı oluşturur, örgüt içi sosyal ilişkileri bozar, çalışanların moralini düşürür ve işten ayrılmanın nihai eylemini tetikler, bu nedenle bu durum örgütler için son derece kritiktir. Bir örgütün eğitimli ve deneyimli bir çalışanını kaybetmesi, bu çalışanı yetiştirmek için harcanan maliyetleri de anlamsız hale getirir. Bu nedenle, deneyimli çalışanların memnuniyet ve bağlılıklarını sağlamak, böylece işten ayrılma niyetinin oluşmasını engellemek ve bu çalışanların örgütte kalmasını sağlamak, örgütün verimlilik ve etkinliği açısından oldukça önem taşımaktadır (Erbil, 2013: 47-48).

İşten ayrılma niyeti, eğer bir şirkette ortaya çıktıysa hemen çözülmesi gerekir. Aksi takdirde diğer çalışanlar üzerinde de moral bozukluğu, motivasyon düşüklüğü gibi durumlara sebebiyet verebilmektedir. Bu durumu çözmek için işletmeler, hatalı olabilecekleri politikaları gözden geçirmeli ve düzeltmek için yeni politikalar geliştirmelidir. Ancak bu durum eğer çalışan kaynaklı ise, çalışanın işten sıkılması, işin zor gelmesi gibi sebeplere bağlı olarak ortaya çıkıyor ise bu durumda da çalışana yıllık izin verme gibi yöntemler denenebilir. İşten ayrılmayı düşünen kişinin çalışmış olduğu pozisyon da işten ayrılma niyeti kadar önemli rol oynamaktadır. İşten ayrılmayı düşünen birey kritik bir pozisyonda ise, bu pozisyonda çalışan bireylere sağlanan imkanlar artırılarak bu sorun önlenmeye çalışır (Dirican, 2015: 59).

2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin İşgörenler Açısından Önemi

İşgörenler işletmede yaşadıkları bazı sorunlarının işletme tarafından giderilmesini beklerler. Bu sorun giderilmez ise sorunu kendileri çözmeye çalışırlar veya işten ayrılma niyetine girebilirler. İşten ayrılma niyetinde bulunan çalışanlar işe gelme, çalışma veya işletme için fedakârlık gösterme eğiliminden uzak dururlar. İşgörenin alternatif işleri araştırmadan işten ayrılma niyetine girmesi, mevcut işletmesinde gerçekleşecek olan terfi imkanlarından da faydalanmasını engelleyecektir. İşgören, işten ayrılmadan önce yeni iş arama ya da işten ayrılması sonucunda işsiz kalma ihtimallerini de göz önünde bulundurmalıdır. Eğer yeni iş bulmadan işten ayrılırsa, işgören kıdem tazminatını alamayacak ve buna bağlı olarak kendisi ve ailesini ekonomik olarak etkileyecektir (Dirican, 2015: 59).

İşgören, işten ayrılmaya karar verdiğinde ise aynı iş yerinde çalışan diğer işgörenlerin de şirket ile ilgili olumsuz etkilenme ihtimali bulunmaktadır. Bu doğrultuda ise önyargıya kapılabilir veya örgüt uygulamalarında hata olduğunu düşünebilirler. Mevcut iş arkadaşları işten ayrılacağı için moral bozukluğu yaşayarak kendileri için de işten ayrılma niyetlerini sorgulayabilirler (Dirican, 2015: 60).

2.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyetinde çeşitli faktörler etkilidir. İşten ayrılmalar gönüllü ve zorunlu olmak üzere iki şekilde gerçekleşebilir. Bu faktörler literatürde; örgütsel, bireysel ve çevresel faktörler olarak sıralanabilir (Çelik, 2021: 28). İşten ayrılmalar ister gönüllü ister gönüllü olmayan sebeplerle olsun işletmenin karlılığını olumsuz yönde etkileyecektir (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 95).

2.3.1. Çevresel Faktörler

Bireyin işten ayrılma niyetiyle ilgili çevresel faktörlere ilişkin finansal ve sosyal sebepler bulunmaktadır (Şimşek vd., 2005: 320):

- Genel ekonomik durum ve işgücü piyasasına etkisi,
- Genel anlamda finansal ve refah seviyesinde artış olması,
- Diğer işlerde olanakların fazlalığı,

- Hammadde yetersizliği veya siparişlerde azalma sebebi ile piyasada değişim olması,
- Meslek kollarındaki değişmeler ve gelişme olanakları,
- Mevsimsel dalgalanmalar
- Otomasyon ve mekanikleşme gibi sebepler ile kolay şekilde adaptasyon sağlanması ve iş değiştirme imkanlarının artması,
- Yasaların ve vergi yüklerinin etkileri,
- Başka mesleklerin çekici hale gelmesi,
- Teknolojik değişmeler (otomasyon gibi),
- Kıdem tazminatının yüksek maliyetidir.

2.3.2. Örgütsel Faktörler

İşten ayrılma niyetinde çeşitli faktörlerin etkisi bulunmaktadır.

Örgütsel faktörler kontrol edilebilen, zamanı ve nedeni bilinebilen etkenlerdir. Genellikle işgörenden veya yönetimden kaynaklanan etkenlerdir. En önemli faktör ise yönetsel uygulamalardan kaynaklanan iç sorunlardır (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 96).

Örgütsel bazı unsurlar da çalışan bireyin kendi isteği ile istifa etmesi veya işinden ayrılmasına sebep olmaktadır. Bireyin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan örgütsel unsurlar, kişilerin çalıştıkları örgütlerin yönetim veya üretim süreçleriyle ilgilidir. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir (Cereyan, 2018: 15);

- Çalışılan işin türü ve zorluğu,
- Çalışanın bilgi ve beceride zorlanması,
- Örgüt iklimi,
- Örgütte bulunan kişilerarası ilişkiler,
- Kişi ve lider arasındaki ilişki,
- Çalışılan kuruma bağlılık,
- Kötü iş koşulları,
- Çalışma koşulları,

- Çalışanın iş stresine maruz kalması,
- İş doyumu,
- Ödül sistemi ve ücretler,
- Kurumun kişiye verdiği destek,
- İnsan kaynakları yönetiminde yanlış uygulamalar,
- Ücretlendirmede adaletsizlik,
- Olumsuz organizasyon koşulları,
- Örgütün merkezi konumu,
- İş yerine ulaşımın kolay veya zorluğu (Çelik, 2021: 29; Cereyan, 2018: 15-16; Çetin, 2014: 57-58).

2.3.3. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, bireyin kendisi ile ilgili olup çalışanın beklentilerini, çevresindeki fırsatları ve iş tatminini ve işten ayrılmayı etkilemektedir (Çetin ,2014: 56).

Çevresel ve örgütsel faktörler dışında bireyin işten ayrılmasını etkileyen bir diğer faktör de bireysel faktörlerdir. Bu faktörlerin başında kişilik özellikleri gelmektedir. Bireyin yumuşak başlı olması, yüksek düzeyde deneyime açık olması ve duygusal anlamda istikrarsız olması gibi durumlarda işten ayrılma düzeyinde olumlu bir etkiye sahiptir. İşgörenin demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum) de bir diğer bireysel faktörü oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, kadınların erkeklere oranla daha yüksek işten ayrılma niyetinde olduğu saptanmıştır. Bir araştırma sonucunda Türkiye'deki benzer bir durum tespit edilmiştir. Kadınların, evlenip çocuk sahibi olduktan ve genellikle düşük nitelikli ya da niteliksiz işlerde çalıştıktan sonra işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, Amerika'da yapılan araştırmalar, bazı sektörlerde kadınlar arasında iş gücü devrinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Örneğin, tekstil endüstrisi ve bazı idari ofis işlerinde kadın işgören devri, aynı sektörlerdeki erkeklerden daha düşüktür. Günümüzde ise geçmiş yıllara bakıldığında kadınların daha çok iş piyasasında kaldıkları gözlemlenmektedir. Bu durumun en önemli sebeplerinin başında da eğitim seviyelerinde ki artış bulunmaktadır. Bu sebeple bir

bireyin eğitim seviyesinin artması da işten ayrılma seviyesini yükselmesine sebep olan bir diğer faktördür. Bireysel faktörden bir diğeri ise bireyin yaş ve hizmet süresidir. Bu faktör doğrultusunda bireyin yaş ve hizmet süresinin artması ile birlikte bireyin örgütte kalma isteğinin de artacağı savunulmuştur. Yapılan araştırmalar, daha üst pozisyonlarda bulunan çalışanların örgütten ayrılma niyetinin daha fazla olduğunu göstermiştir (Metin, 2021: 35; Yavan, 2017: 62; Şimşek vd., 2005: 322).

Bireylerde düşük düzeydeki uyumluluk ve yüksek düzeydeki deneyim açıklığı ve duygusal dengesizliğin, işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Zimmerman, 2008: 313). Ayrıca, kişilik özelliklerinin yanı sıra, bireyin işe yönelik tutumu, cinsiyeti, yaş ve medeni durumu gibi unsurların da işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir (Tütüncü, 2000: 109).

Yetersiz maaş ve yetersiz ek gelir, terfi, taciz, uzun çalışma saatleri, iş güvencesi ve sosyal hakların eksikliği, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan sorunlar, emeklilik vb. faktörler de işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar arasında yer alır (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 96).

2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma günümüzde işletmelerin genellikle birçoğunun karşılaşmış olduğu ortak bir sorundur. Eğer çalışanların işten ayrılma niyetleri zamanında tespit edilip önlem alınmazsa kurumlara sosyal, psikolojik ve ekonomik sonuçlar doğuracaktır. Eğer çalışanın işten ayrılma niyeti zamanında belirlenmez ve önüne geçilmezse işletmeler yüksek maliyet getirebilir. Bu olumsuz etki ve maliyetlere bakıldığında bir çalışanın işten ayrılmasının hem nitelikli insan gücünün kaybı hem de yerine yeni bir çalışanın işe alınması, eğitimi ve uyum sağlaması gibi olumsuz etkileri olacaktır (Bannister ve Griffeth, 1986, 433; Baysal,1984; 83)

İşten ayrılma niyeti oluşan ve bu niyet sonrası işten ayrılan çalışan, çalışmış olduğu kurumu doğrudan veya dolaylı biçimde etkileyen olumsuz sonuçlara ve maliyetlere yol açmaktadır. Örgüt, işten ayrılan çalışan yerine yeni personel arayıp işe almalı, yeni çalışanın işe uyumunu sağlamalı, çeşitli eğitimler vermek durumundadır. Bu durumlar şirketi doğrudan etkilemektedir. Çalışanın işten ayrılması ile birlikte diğer çalışanlarda moral bozukluğu oluşması, çalışanların fazla iş yüküne maruz

kalmaları gibi unsurlar ise örgütü dolaylı olarak etkileyen faktörlerdir (Yavuzel ve İpçioğlu, 2021: 83).

İşten ayrılmanın işletme açısından bazı olumlu sonuçları bulunmaktadır. Bunlar (Erbil, 2013: 49);

- Örgütte düşük performans sergileyen çalışanların olmaması
- Yenilik
- Esneklik
- Uyarlanabilirlik

İşten ayrılmaların yoğun olduğu işletmelerde, karşılaşılan olumsuz durumlar arasında; yetenekli iş gücünün kaybedilmesi, bu durumun sürekli rekabet üstünlüğünü olumsuz etkilemesi, yeni işe alınan kişilere verilmesi gereken eğitim, işe alım maliyetleri, mevcut çalışanların iş arkadaşlarını kaybetme nedeniyle hissettikleri moral bozukluğu ve yeni gelenlerle ilişki kurmanın belirsizliğinden kaynaklanan endişe gibi faktörler yer almaktadır (Bibby, 2008; Scott vd., 1999). Diğer sonuçlar ise;

- Yeniden işe alma ve seçme (Erbil, 2013: 48)
- Eğitim ve geliştirme maliyetleri (Erbil, 2013: 48)
- Örgütte verimlilik kaybı (Erbil, 2013: 48)
- Örgüt çalışanlarının moral düşüklüğü (Erbil, 2013: 48)
- İş yükünün artması (Erbil, 2013: 48)
- Örgüt takımının bozulması (Erbil, 2013: 48)
- İş performansının düşmesi (Erbil, 2013: 48)
- Sosyal ve iletişim modellerinin bozulması (Erbil, 2013: 48)
- Seçme ve işe yerleştirme sırasında personel departmanının mülakat, evrak tamamlama ve sağlık muayenesi gibi birçok giderinin olması, yerleştirme ve geliştirme masrafları, işgörenin işe girdiğinde örgüte katkısı sebebiyle fazla ücret ödenmesi gibi maliyet unsurları olacaktır (Baysal, 1984: 83)
- Yetişen elemanın işten ayrılması sonucu, yeni işgören için harcanacak eğitim maaliyeti, işgücü kalitesinde değişim olması (Baysal, 1984: 83)

- İşgörenin sık sık işten ayrılması ve iş yerini değiştirmesi iş kazalarının olmasına sebep olmaktadır. Makine ve işleyişi konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan yeni işgören kaza olmasına sebep olabilir. Sanayileşmiş ülkelerde yapılan araştırmalarda kazaların en çok hizmet süresi az olan çalışanlar arasında görüldüğünü göstermiştir (Baysal, 1984: 84).
- İşten ayrılan işgörenin yerine gelen yeni işgören, mevut işlerinin zamanında bitmesini sağlamak için diğer çalışanların fazla mesai yapması gerekebilir (Baysal, 1984: 84).
- Yeni alınacak personele harcanacak işe alma işlem ve zaman maliyetleri (örneğin; görevi duyurmak için hazırlanan ilanlar, yazışma, mülakat, seçim ve benzeri işler için katlanılan araç gereç ve personel maliyetleri), (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 96).
- Yeni işe alınacak kişinin alacağı hizmet içi eğitim maliyetleri (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 96).
- Yeni işe alınan kişinin, işleri yeni öğrenmesiyle nedeniyle ücretine göre daha az iş yapmasının yarattığı maliyet artışı (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 97),
- Yeni işe alınan kişinin işi iyi bilmemesi nedeniyle, işteki hataların ve kazaların maliyeti artırıcı etkisi (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 97),
- İşten ayrılan personelin işten ayrıldığı günden itibaren yeni işe alınan personelin işe başlayamaması ve işe geç başlamasından doğan boş kapasite üretim kaybı (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 97),
- İşe yeni başlayan personelin kullandığı araçlara yeni adapte olması nedeniyle, belirli bir dönem kullanılmayışının üretimde doğurabileceği verim kaybı (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 97),
- İşten ayrılanların sayısının yüksek olması durumunda fazla işlerin zamanında yetiştirilebilmesi için ödenen fazla mesailerin artması veya mevcut işleri zamanında karşılayabilmenin zorluğu (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 97).

İşten ayrılmanın çalışanlar için de olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bunlar;

- Maliyet ve kayıplar (Erbil, 2013: 49)
- Çalışanın iş yerindeki kıdemini kaybetmesi (Erbil, 2013: 49)
- İki iş arasındaki maaş farkından doğan maddi kayıp (Erbil, 2013: 49)
- Yeni bir işe alışırken maaş gelirinde azalma olması (Erbil, 2013: 49)
- Yeni işinde kaza yapma veya kazaya uğrama olasılığının artması (Erbil, 2013: 49)
- İşsizlik sigortası (Erbil, 2013: 49)
- Tatil ve ikramiye gibi avantajları kaybetmek (Erbil, 2013: 49)
- Kıdem tazminatı alamamak (Erbil, 2013: 49)
- Yeni işe ve iş çevresine uyum sorunu (Erbil, 2013: 49)
- Gerçekleşmemiş yüksek beklentiler (Erbil, 2013: 49)
- Kıdem kaybı (Erbil, 2013: 49)
- Sosyal hayatın azalması (Erbil, 2013: 49)
- İşgörenin işletmedeki kıdemini kaybetmesi (Baysal, 1984: 84)
- İki iş arasındaki ücret farkından kaynaklı maddi kayıp (Baysal, 1984: 84)
- Yeni bir işe alışırken ücret gelirinin azalması (Baysal, 1984: 84).
- Yeni işinde kaza yapma veya kazaya uğrama olasılığının artması (Baysal, 1984: 84)
- İşsizlik sigortası, tatil ve ikramiye gibi avantajları kaybetmesi (Baysal, 1984: 84).

Mobley, aşağıda verilen Tablo 7'de çalışanların işten ayrılma niyetlerinin kendileri üzerinde, örgüt üzerinde ve mevcut iş yerinde çalışan diğer kişiler üzerinde ortaya çıkaracağı olumlu ve olumsuz sonuçlarını ortaya koymuştur (Mobley, 1982: 113).

Tablo 7 İşten Ayrılma Niyetinin Olumlu/Olumsuz Sonuçları

Olumlu Sonuçlar		
Örgüt	**İşten Ayrılan Personel**	**Çalışan**
Maaliyet azalması	Daha iyi örgüt uyumu yakalama imkânı	Artan bağlılık
Kalan personelin iş tatmininin yükselmesi	Kariyer fırsatı	Artan tatmin
Kalan personelin yer değiştirme fırsatının artması	Kazanç artışı	Yeni iş arkadaşları
Olumsuz performans gösteren personelin uzaklaşması	Kişisel gelişim	
Yapısal esneklik imkânı	Stres azalması	
	Yeni çevre	
Olumsuz Sonuçlar		
Örgüt	**İşten Ayrılan Personel**	**Çalışan**
Başarılı personelin kaybı	Aile ve sosyal çevre yapısının hasar görme ihtimali	İş yükü artışı
Çalışan personelin motivasyon kaybı	İmaj kaybı	Birlik duygusunun çöküşü
Ekonomik (yeni eleman seçme, eğitim v.b)	Kariyerin duraksaması	Sosyal kayıp, azalan bağlılık
Sosyal yapının ve iletişim yapısının bozulması	Kıdem kaybı	
Sürecin durması maliyeti	Örgüt imkanlarının kaybı	
Olumsuz İmaj	Stresin artması	

Kaynak: Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review, 7*(1), 111-116.

Yukarıda Tablo 7'de de görüldüğü üzere işten ayrılmanın hem çalışanlar hem örgüt hem de işten ayrılan personel için olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK KURUMLARINDA ÇALIŞAN BİREYLERİN ZEKÂ TÜRLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Çalışmanın dördüncü bölümünde, yapılan araştırmanın amacı, önemi, örneklemi, evreni, araştırma değişkenlerinin özellikleri anlatılacak; veri seti dikkate alınarak yorum yapılacak, demografik ve sosyo-ekonomik verilerin çalışma değişkenlerini farklılaştırıp farklılaştırmadığı analiz edilecek, araştırma hipotezlerinin testi için analizler geliştirilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

21. yy'da artan rekabet, örgütlerin üstünlük sağlayabilmek için örgüt içi faktörlerde düzenlemelere gitmesini gerektirmiştir. Zekâ türleri, çeşitliliğine göre bireylerin davranışlarında ve çalışanların motivasyonunda önemli ölçüde etkili olacaktır. Araştırmanın amacı ise sağlık kurumlarında çalışan kişilerin zekâ türlerini öğrenerek bu zekâ türlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığını incelemektir. Ayrıca işten ayrılmayı etkileyen zekâ türü var ise bunun hangi zekâ türü olduğunun saptanmasıdır. Çalışmada kişilerin zekâ türlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılırsa bu çalışma, insan kaynaklarının büyük maliyetlerden, kurumlarda çalışan kişilerin ek iş yükü gibi olumsuz sonuçlardan daha az etkilenmesini sağlamayı hedeflemektedir. Sağlık sektörü tüm bireyler için oldukça önem teşkil etmektedir. Sağlık sektörlerinde oluşabilecek sorunları en aza indirgemek de bireyler için olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bu kurumlarda işleyişin daha iyi devam etmesi ve maksimum verim için bu araştırmanın faydalı olacağı düşünülmüştür.

Araştırma, sağlık kurumlarında çalışan bireylerin, insan kaynakları yönetimi açısından zekâ türlerine göre işten ayrılma niyetinin nasıl etkilendiğinin ilk kez test edilmesi açısından önem arz etmektedir. Araştırma hipotezlerinin realize edilmesi durumundan yola çıkarak sağlık sektöründe çalışan bireylerin işe alım süreçleri ve performansları açısından işten ayrılma niyetine etkileri tespit edilerek işe alım süreçlerinde hangi zekâ türüne sahip olan bireylerin daha az işten ayrılma niyetine sahip olacağı değerlendirilecektir.

3.2. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, sağlık kurumlarında çalışan bireylerin çeşitli zekâ türlerinin (örneğin duygusal zekâ, analitik zekâ, sosyal zekâ), mevcut pozisyonlarından veya kurumdan ayrılma olasılıklarını ifade eden işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini analiz etmektir. Sağlık sektöründe, nitelikli profesyonellerin işten ayrılması hastalara sağlanan bakımın kalitesini etkileyebileceğinden, personelin işte tutulması kritik bir konudur. Bir bireyin mevcut pozisyonundan ayrılma niyetini etkileyen faktörleri anlamak, işten ayrılma oranlarını ele almak ve örgütsel istikrarı artırmak için çok önemlidir. Bu bağlamda, bu çalışma farklı zekâ türlerinin sağlık çalışanları arasında işten ayrılma niyetlerini nasıl etkileyebileceğini incelemeyi amaçlamaktadır.

Zekâ Türleri: Zekâ çok yönlü bir yapıdır ve bu araştırmada duygusal zekâ, sosyal zekâ, analitik veya pratik zekâ dahil olmak üzere çeşitli zekâ türlerine özel olarak odaklanılacaktır. Duygusal zekâ, bir bireyin kendisindeki ve başkalarındaki duyguları tanıma ve yönetme becerisiyle ilgilidir. Sosyal zekâ, karmaşık sosyal ilişkiler ve ortamlarda etkin bir şekilde gezinme ve müzakere etme kapasitesini içerir. Analitik zekâ problem çözme yeteneklerini ifade eder ve pratik zekâ günlük zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkma becerisiyle ilgilidir.

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın gelecekte mevcut pozisyonundan veya kurumundan ayrılacağına dair kendi tahmini olasılığını ifade eder. Sağlık kurumlarındaki yüksek işten ayrılma oranları, bakım kalitesinin düşmesine, yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesiyle ilgili maliyetlerin artmasına ve kurumsal verimliliğin genel olarak azalmasına neden olabilir. Bu nedenle, işten ayrılma niyetinin belirleyicilerini anlamak sağlık kurumları için çok önemlidir.

Sağlık Kurumları: Çalışma, hastaneler, klinikler ve diğer sağlık tesislerini içeren sağlık kurumlarında çalışan bireylere odaklanmaktadır. Bu kapsamda doktorlar, hemşireler, sağlık asistanları ve idari personel gibi çok çeşitli profesyoneller yer almaktadır.

İlişkisel Analiz: Araştırma, farklı zekâ türleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri analiz edecektir. Belirli zekâ türlerinin daha yüksek seviyeleri ile daha düşük işten ayrılma niyetleri arasında bir korelasyon olup olmadığı veya bunun tersi olup olmadığı araştırılacaktır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Çalışmanın değişkenleri hakkında yapılan kavramsal araştırma ve literatür taraması sonrası çalışmanın hipotezleri aşağıda verildiği gibi kurulmuştur.

H_1: Sağlık kurumu çalışanlarının zekâ düzeyleri, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

- H_{1a}: Sağlık kurumu çalışanlarının bedensel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Bu hipotez, sağlık çalışanlarının bedensel hareketlerini ve kinestetik duyularını etkin bir şekilde kullanma becerilerini ifade eden bedensel zekâlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde kayda değer bir etkisi olduğunu öne sürmektedir. Örneğin, daha yüksek bedensel zekâya sahip olanlar fiziksel görevlerde daha verimli olabilir ve bu nedenle rollerinden daha memnun olabilirler, bu da işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olmasına yol açabilir.

- H_{1b}: Sağlık kurumu çalışanlarının varoluşçu zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Varoluşsal zekâ, insan varoluşuyla ilgili derin sorular üzerinde düşünme kapasitesini ifade eder. Hipotez, sağlık kurumu çalışanlarının varoluşsal zekâ düzeylerinin, görevlerinden ayrılmayı düşünüp düşünmeyeceklerini etkilediğini öne sürmektedir. Bunun nedeni, yüksek varoluşsal zekâya sahip bireylerin işlerinin anlamı ve amacı üzerine daha fazla düşünmeleri olabilir.

- H_{1c}: Sağlık kurumu çalışanlarının kişilerarası zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Kişilerarası zekâ, başkalarını anlama ve onlarla etkili bir şekilde etkileşim kurma becerisini içerir. Bu hipotez, başkalarıyla iletişim kurma ve ilişki kurma

konusunda usta olan sağlık çalışanlarının, kişilerarası ilişkilerde daha az yetenekli olanlara kıyasla farklı işten ayrılma niyetlerine sahip olabileceğini öne sürmektedir.

- H_{1d}: Sağlık kurumu çalışanlarının içsel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

İçsel zekâ, kişinin duyguları, motivasyonları ve hedefleri de dahil olmak üzere kendini anlama becerisi ile ilgilidir. Hipotez, yüksek içsel zekâya sahip bireylerin, düşük içsel zekâya sahip olanlara kıyasla işten ayrılmayı düşünme olasılıklarının farklı olabileceğini öne sürmektedir.

- H_{1e}: Sağlık kurumu çalışanlarının mantıksal zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Mantıksal zekâ akıl yürütme, problem çözme ve analitik düşünmeyi içerir. Bu hipotez, mantıklı düşünme ve problemleri etkili bir şekilde çözme yeteneğinin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini etkilediğini göstermektedir.

- H_{1f}: Sağlık kurumu çalışanlarının müziksel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Müzikal zekâ, müzikal kalıpları tanıma, yaratma ve takdir etme yeteneğini ifade eder. Bu hipotez, sağlık çalışanlarının müziksel zekâ düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu öne sürmektedir.

- H_{1g}: Sağlık kurumu çalışanlarının doğacı zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Doğacı zekâ, doğal dünyayı anlama, onunla etkileşime girme ve ona karşı duyarlı olma becerisini içerir. Bu hipotez, daha yüksek doğacı zekâya sahip sağlık çalışanlarının, daha düşük doğacı zekâya sahip olanlara kıyasla farklı işten ayrılma niyetlerine sahip olabileceğini varsaymaktadır.

- H_{1h}: Sağlık kurumu çalışanlarının sözel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Sözel zekâ, dili etkin bir şekilde kullanma becerisini içerir. Bu hipotez, sağlık kurumu çalışanlarının sözel iletişim ve dil işleme yeterliliklerinin işten ayrılma olasılıklarını etkileyebileceğini öne sürmektedir.

- H_{1i}: Sağlık kurumu çalışanlarının görsel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Görsel zekâ, bilgiyi görselleştirme ve zihinsel imgeler oluşturma yeteneğini ifade eder. Bu hipotez, sağlık çalışanlarının görsel bilgileri işleme ve zihinsel imgeler oluşturma becerilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir.

Özetle, her bir hipotez belirli bir zekâ türünün sağlık kurumlarında çalışan bireylerin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu hipotezler veriler tarafından desteklenirse, çeşitli zekâ türlerinin sağlık çalışanlarının kariyer kararlarında rol oynadığı anlamına gelecektir.

Yukarıda verilen hipotezler doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 14'te sunulmuştur.



Şekil 14. Araştırmanın Değişkenleri

Yukarıda Şekil 14'te görüldüğü üzere, çalışmanın bağımsız değişkeni olan zekâ türlerinin, çalışmanın bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

3.4. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kısıtları

Yapılan araştırmanın evreni içerisinde amaca uygun herhangi bir yöntem ile seçilen ve evreni temsil yeteneğine sahip birimler veya elemanlar kümesine

“örneklem” denmektedir. Evren içerisinden evreni temsil eden örnek alma işlemine ise “örnekleme” denir (Ural ve Kılıç, 2011: 23).

Çalışmanın evrenini İstanbul, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde çalışan toplam 140.228 kişiden oluşan sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu evrenden, çeşitli sağlık mesleklerinin ve kurumlarının temsil edilmesini sağlamak için tabakalı rastgele örnekleme yoluyla 296 sağlık personelinden oluşan bir örneklem elde edilmiştir. İstanbul ilinin metropol bir il olması ve Tekirdağ ve Kırklareli illerinin nüfusa oranla yüksek düzeyde sağlık çalışanının bulunması sebebi ile çalışmaya dahil edilmiştir.

Evrenin büyüklüğü göz önüne alındığında, amaçlanan analizler için örneklem büyüklüğünün yeterliliğini sağlamak üzere bir güç analizi yapılmıştır. Bu güç analizi, orta etki büyüklüğü (Cohen's d = 0,5), 0,80 istatistiksel güç ve 0,05 anlamlılık düzeyi varsayılarak iki kuyruklu bir t-testine dayandırılmıştır. Gerekli örneklem büyüklüğünü hesaplamak için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Cohen, J., 1988).:

$$n = 2 * (Z\alpha/2 + Z\beta)^2 * \sigma^2 / d^2$$

Varsayımlar göz önüne alındığında, gerekli örneklem büyüklüğünü (n) şu şekilde hesaplamak mümkündür:

$$n = 2 * (1.96 + 0.84)^2 * 1^2 / 0.5^2$$

$$n = 2 * 7.84 / 0.25$$

$$n = 62.72$$

Two-tailed bir testte, her iki grup için de örneklem gereklidir, bu da gerekli toplam örneklem büyüklüğünü yaklaşık 126 olarak verir. Örneklem büyüklüğü 296 olan bu çalışma yukarıda verilen eşiği aşmakta ve orta büyüklükte bir etkiyi tespit etmek için yeterli güce sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın kısıtlıkları, çalışmanın yapıldığı dönemin pandemi olması sebebi ile gerek çalışanların yoğunluğu gerek pandemi sebebiyle birebir anket yapılamaması ve İstanbul, Kırklareli ve Tekirdağ illerinin geneline ulaşılamaması sonucu anket belirli ilçelerle sınırlı kalmıştır.

Türkiye’de 2021 yılı Sağlık Bakanlığı verilerine göre, araştırmanın evren ve örneklemi için seçilen illerde görev yapan sağlık personeli sayısı aşağıda verilmiştir.

Tablo 8. 2021 Yılı Sağlık Çalışanı Sayısı

	Toplam Sağlık Personeli Sayısı	**Nüfus**	**Oran**
Kırklareli	2.705	366.363	0,74%
Tekirdağ	7.151	1.113.400	0,64%
İstanbul	130.372	15.840.900	0,82%
TOPLAM	**140.228**	**17.320.663**	**0,80%**

Kaynak: TÜİK. (2021). Sağlık personeli sayılarının illere göre dağılımı. https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Saglik-ve-Sosyal-Koruma-101 adresinden alınmıştır.

Tabloda verilen sağlık personelini, uzman hekim, pratisyen hekim, asistan hekim, hemşire, ebe ve diğer sağlık personeli sayısı oluşturmaktadır. Oranlara bakıldığında birbirine yakın yüzdeler dikkat çekmektedir.

3.5. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları

Araştırmanın bazı varsayım ve sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlar;

Varsayımlar:

1. Katılımcılardan alınan yanıtlar, zekâ türleri ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin gerçek duygu ve bakış açılarını doğru bir şekilde temsil etmektedir.
2. Araştırmada kullanılan değişkenlerin, farklı zekâ türlerini ve işten ayrılma niyetini doğru bir şekilde ölçtüğü varsayılmıştır.
3. Katılımcıların anketleri amaçlandığı gibi anladıkları ve doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.
4. Çalışma, İstanbul, Kırklareli ve Tekirdağ'dan seçilen örneklemin Türkiye genelindeki sağlık çalışanlarını temsil ettiğini varsaymaktadır.

Sınırlamalar:

Çalışma, yüz yüze anket yapma olanağını ve katılımcıların yanıtlarını etkilemiş olabilecek bir pandemi sırasında gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, pandemi kaynaklı lojistik kısıtlamalar nedeniyle anket İstanbul, Kırklareli ve Tekirdağ'daki belirli ilçelerle sınırlandırılmıştır. Güç analizine göre istatistiksel gücün yeterli olduğu düşünülse de, popülasyona kıyasla nispeten küçük örneklem büyüklüğü nedeniyle örnekleme hatası

riski kabul edilmelidir. Gelecekteki araştırmalar, bulguların genellenebilirliğini artırabilecek daha büyük ve daha çeşitli bir örneklemden yararlanabilir.

3.6. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırma deseni, anket yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Bu amaçla kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İstanbul, Kırklareli ve Tekirdağ illerinde çalışan sağlık personeline, çalışmanın anket soruları online kanallar kullanılarak ulaştırılmıştır. Katılım toplamda 296 kişi ile gerçekleşmiştir.

Araştırmada veri toplama süreci başlamadan önce ankete katılacak kişiler anket hakkında bilgilendirilmiştir. Online anket sürecinde her türlü bilgilerin gizli tutulacağı belirtilmiştir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları online olarak hazırlanarak katılımcılar ile paylaşılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 16.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılımı varsayımı altında öncelikli olarak ankete katılan bireylerin demografik özellikleri analiz edilmiştir. Sonrasında ise, fark testleri, faktör ve güvenilirlik analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3.7. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın değişkenleri, Çoklu zekâ ölçeği ve İşten ayrılma niyetidir. Anket soruları 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ankete iştirak eden katılımcıların demografik ve Sosyo-ekonomik bilgilerini elde etmek amacıyla yöneltilen demografik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde 27 maddeden oluşan çoklu zekâ ölçeğine ve üçüncü bölümde 3 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti sorularına yer verilmiştir.

3.7.1. Çoklu Zekâ Ölçeği

Bu çalışmada, McClellan ve Conti (2008) tarafından oluşturulan ve Babacan ile Dilci (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen Multiple Intelligence Survey (Çoklu Zekâ Ölçeği) kullanılmıştır. Amacımız, bu ölçüm aracını kullanarak katılımcıların zekâ türlerini belirlemekti. Anket, Gardner'ın ele aldığı dokuz zekâ alanını (Sözel,

Mantıksal, Bedensel, Müziksel, Görsel, Kişilerarası, İçsel, Doğacı ve Varoluşçu Zekâ) kapsayan 27 maddeden oluşmaktadır ve ölçekte dokuz alt boyut bulunmaktadır.

Bu çalışma kapsamında, zekâ ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha=0,844 olarak yüksek çıkmıştır.

3.7.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetinin belirlenmesinde Grandey'in (1999) "İşten Ayrılma Niyeti" ölçeğinden yararlanılmıştır. Kullanılacak ölçekte 3 madde bulunmaktadır. Araştırmada bağımlı değişken olarak "işten ayrılma niyeti"; bağımsız değişken olarak "zekâ türleri" ele alınacaktır.

Bu araştırmada işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha=0,806 olarak yüksek bulunmuştur.

3.8. Demografik Verilerin Analizi

Yapılan anketler sonucu 296 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini gösteren veriler Excel uygulamasına işlenirken belli bir sıra ile kodlanmıştır (Tablo 9).

Tablo 9 Verilerin Kodlanması

Cinsiyet	**Kodlama**
Kadın	1
Erkek	2
Yaş Aralığı	
25-35 Yaş	1
36-45 Yaş	2
45 Yaş Üzeri	3
Medeni Durum	
Evli	1
Bekar	2
Eğitim Durumu	
Ön Lisans	1
Lisans	2
Lisansüstü	3
Çalışma Süresi	

5 Yıl ve Altı	1
6-10 Yıl	2
11-15 Yıl	3
16 Yıl ve Üzeri	4

Tablo incelendiğinde kodlama işleminin bir düzen içinde gerçekleştirildiği anlaşılacaktır.

Veriler Excel uygulamasına girilmiş ve sonrasında SPSS ile analiz edilmiştir. Öncelikle ankete katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri analiz edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda hazırlanmış olan demografik özellikler Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10 Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Cinsiyet	**Frekans (N)**	**(%)**
Kadın	216	73
Erkek	80	27
Yaş Aralığı	**Frekans (N)**	**(%)**
25-35 Yaş	174	58,8
36-45 Yaş	94	31,8
45 Yaş Üzeri	28	9,5
Medeni Durum	**Frekans (N)**	**(%)**
Evli	208	70,3
Bekar	88	29,7
Eğitim Durumu	**Frekans (N)**	**(%)**
Ön Lisans	122	41,2
Lisans	138	46,6
Lisansüstü	36	12,2
Çalışma Süresi	**Frekans (N)**	**(%)**
5 Yıl ve Altı	114	38,5
6-10 Yıl	74	25
11-15 Yıl	78	26,4
16 Yıl ve Üzeri	30	10,1

Yukarıda verilen sonuçlara göre,

Cinsiyet: 73'ü kadın ve %27'si erkek olan cinsiyet dağılımı, örneklemdeki sağlık çalışanları arasında ağırlıklı olarak kadın işgücünü yansıtmaktadır. Bu durum, genellikle kadın çalışan oranının daha yüksek olduğu gözlemlenen sağlık sektöründeki toplumsal cinsiyet dinamiklerini temsil ediyor olabilir. Kadın sağlık çalışanlarının

önemli oranda bulunması, cinsiyete dayalı analizin işten ayrılma niyetlerini anlamada önemli olabileceği anlamına gelebilir.

Yaş Aralığı: Sağlık çalışanlarının çoğunluğu 25 ila 35 yaş aralığındadır (%58,8). Bu da örneklemdeki işgücünün nispeten genç olduğunu göstermektedir. Genç yaş grubu, çalışanların kariyerlerinin nispeten başlarında oldukları ve kariyer değişimlerine daha açık olabilecekleri anlamına gelebilir, bu da işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir. Buna ek olarak, 45 yaş üstü bireylerin oranının daha düşük olması (%9,5), sağlık alanında uzun vadeli kalıcılığın eksikliğine veya kariyer ilerledikçe doğal bir daralmaya işaret edebilir.

Medeni Durum: Örneklemdeki evli bireylerin oranının yüksek olması (%70,3), birçok sağlık çalışanının ailevi yükümlülükleri olduğunu gösterebilir. Aile bağlılıkları işten ayrılma niyetlerinde rol oynayabilir, çünkü aileleri olan bireylerin bekar bireylere kıyasla farklı öncelikleri ve düşünceleri (istikrar veya iş-yaşam dengesi gibi) olabilir.

Eğitim: Eğitim seviyeleri, %46,6'sı lisans derecesine ve %12,2'si lisansüstü dereceye sahip olan örneklemin yüksek eğitimli olduğunu göstermektedir. Yüksek eğitim seviyesi, örneklemdeki sağlık çalışanlarının eğitimlerine önemli ölçüde yatırım yaptıklarını ve bunun da kariyer kararlarında ve işten ayrılma niyetlerinde bir faktör olabileceğini düşündürebilir. Yüksek eğitim almış olanların niteliklerine uygun fırsatları takip etme veya kariyerlerinde ilerleme arama olasılıkları daha yüksek olabilir.

İstihdam Süresi: İstihdam süresinin dağılımı, %38,5'inin 5 yıl veya daha az hizmet süresine sahip olduğu nispeten genç veya hareketli bir işgücüne işaret etmektedir. Kariyerlerinin ilk aşamalarında olanların farklı fırsatları keşfetme olasılığı daha yüksek olabilir ve mevcut pozisyonlarıyla güçlü bağları olmayabilir, bu da işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir. Öte yandan, 16 yıl veya daha fazla hizmet süresine sahip %10,1'lik kesim, sağlık sektöründe uzun vadeli kariyerler oluşturmuş ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen farklı motivasyonlara sahip olabilecek kıdemli kişileri temsil etmektedir.

Özetle, demografik veriler, örneklemdeki sağlık çalışanları arasında ağırlıklı olarak kadın, nispeten genç, yüksek eğitimli ve biraz erken kariyer aşamasındaki bir işgücünün resmini çizmektedir. İşten ayrılma niyetleri bu demografik özelliklerden etkilenebilmektedir.

3.9. Demografik Verilere İlişkin Çapraz Tablolar

Katılımcıların, demografik ve Sosyo-ekonomik özelliklerinden yola çıkarak bazı çapraz sorgulamalar ve bunun neticesinde tablolar yapmak mümkündür. Bunlar, cinsiyet ve medeni durum, yaş aralığı ve çalışma süresi, eğitim ve çalışma süresi, medeni durum ve istihdam süresi tablolarıdır.

3.9.1. Cinsiyet ve Medeni Durum

Bu çapraz tablo, erkek ve kadın sağlık çalışanları arasındaki aile dinamikleri hakkında önemli bilgiler ortaya koyabilir. Cinsiyet ve aile bağlılıklarının her ikisi de işten ayrılma niyetlerinde önemli faktörler olabileceğinden, bu faktörler arasındaki etkileşimi anlamak kritik olabilir.

Tablo 11 Cinsiyet ve Medeni Durum ilişkisi

Cinsiyet	Medeni Durum	N	%
Erkek	Evli	58	19.6 %
	Bekar	22	7.4 %
Kadın	Evli	150	50.7 %
	Bekar	66	22.3 %

Bu çapraz tablo, sağlık çalışanları arasında medeni durumun cinsiyetlere göre dağılımı hakkında fikir vermektedir.

Erkek Katılımcılar:

Erkek katılımcılara bakıldığında bekar olanlara (%7,4) kıyasla önemli bir çoğunluk evlidir (%19,6). Bu durum, bu örneklemdeki erkek sağlık çalışanlarının evli olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Kadın Katılımcılar:

Kadın katılımcılara bakıldığında dağılım, %50,7'sinin evli, %22,3'ünün ise bekâr olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadın alt grubu içinde de evli bireylerin

çoğunluğu oluşturduğunu, ancak evli erkeklerin oranının kadınlara kıyasla düşük olduğunu göstermektedir.

Medeni Durum Anlayışı:

Medeni duruma bakıldığında, evli katılımcılar arasında büyük bir oranın kadın olduğu görülmektedir. Buna karşılık, bekar katılımcılar arasında kadınların (%22,3) erkeklere (%7,4) kıyasla yine daha büyük bir oranı oluşturmaktadır.

Genel Öngörü:

Veriler, sağlık çalışanlarından oluşan bu örneklemde erkeklerin kadınlara kıyasla evli olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca hem evli hem de bekar kategorilerinin daha büyük bir bölümünü de kadınların oluşturduklarını göstermektedir.

3.9.2. Yaş Aralığı ve Çalışma Süresi

Sağlık alanında yaş ve çalışma süresi arasındaki ilişkinin analiz edilmesi, farklı yaşam evrelerindeki kariyer ilerlemesi ve bağlılık düzeyleri hakkında bilgi sağlayabilir. Bu özellikle önemlidir çünkü farklı yaş grupları, değişen kariyer hedefleri ve yaşam öncelikleri nedeniyle farklı işten ayrılma eğilimlerine sahip olabilir.

Tablo 12 Yaş ve Çalışma Süresi İlişkisi

Yaş	Çalışma Süresi	N	%
25-35 Yaş	5 Yıl ve Altı	102	34.5 %
	6-10 Yıl	40	13.5 %
	11-15 Yıl	28	9.5 %
	16 Yıl ve Üzeri	4	1.4 %
36-45 Yaş	5 Yıl ve Altı	4	1.4 %
	6-10 Yıl	34	11.5 %
	11-15 Yıl	42	14.2 %
	16 Yıl ve Üzeri	14	4.7 %
45 Yaş Üzeri	5 Yıl ve Altı	8	2.7 %
	6-10 Yıl	0	0.0 %
	11-15 Yıl	8	2.7 %
	16 Yıl ve Üzeri	12	4.1 %

Bu çapraz tablo, sağlık çalışanları arasında farklı yaş gruplarında çalışma süresinin dağılımına ilişkin bilgiler sunmaktadır.

25-35 Yaş Grubu:

- Bu yaş grubundaki katılımcıların çoğunluğu (%34,5) 5 yıl veya daha kısa süredir çalışmaktadır. En genç yaş grubu olduğu ve muhtemelen kariyerlerinin ilk aşamalarında olan birçok profesyonel içerdiği için bu beklenen bir durumdur.
- Önemli bir kısmının (%13,5) 6-10 yıl arasında çalışmış olması, bu gruptaki bazı kişilerin kariyerlerine nispeten genç yaşta veya eğitimden hemen sonra başladığını göstermektedir.
- İstihdam süresi arttıkça (11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri), yüzdeler sırasıyla %9,5 ve %1,4'e düşmektedir. Bu durum, bu yaş grubundaki daha az sayıda kişinin bu kadar uzun yıllar hizmet biriktirecek zamana sahip olduğu gerçeğini yansıtmaktadır.

36-45 Yaş Grubu:

- Bu yaş grubunun sadece küçük bir kısmı (%1,4) 5 yıl veya daha az süredir çalışmaktadır; bu da kariyerlerinin daha ileri bir aşamasında oldukları için mantıklıdır.
- Bu yaş grubundaki en büyük kesim (%14,2) 11-15 yıl arasında istihdam edilmiş olup, bunu 6-10 yıl arasında istihdam edilenler (%11,5) takip etmektedir.
- 16 yıl ve üzeri istihdam edilenlerin oranı %4,7'dir; bu da bu yaş grubundaki bazı kişilerin kariyerlerinde önemli bir süredir yer aldıklarını göstermektedir.

45 Yaş Üzeri Yaş Grubu:

- Bu yaş grubunda katılımcıların hiçbiri 6-10 yıl arasında istihdam edilmemiştir, bu da kariyerlerinin çok daha ileri bir aşamasında oldukları için beklenen bir durumdur.
- Katılımcılar arasında 5 yıl ve altında çalışanlar (%2,7), 11-15 yıl arasında çalışanlar (%2,7) ve 16 yıl ve üzerinde çalışanlar (%4,1) arasında nispeten eşit bir dağılım vardır. Bu durum, bu yaş grubundaki

işgücünün daha tecrübeli olduğunu ve birçoğunun uzun süreli çalıştığını göstermektedir.

Genel Değerlendirme:

Veriler, daha genç yaş gruplarının daha kısa istihdam sürelerine sahip olduğu ve yaş grupları arttıkça istihdam süresinin de arttığı beklenen bir eğilimi göstermektedir. Bu durum, bireyler yaşlandıkça daha fazla hizmet yılı biriktirdiği için kariyerlerin doğal ilerleyişiyle tutarlıdır. Veriler, örneklemdeki sağlık çalışanlarının kariyerlerinin çeşitli aşamalarında olduğunu yansıtmaktadır ve deneyimdeki bu çeşitlilik, işten ayrılma niyetlerinin analizinde dikkate alınması gereken önemli bir faktör olabilir.

3.9.3. Eğitim ve Çalışma Süresi

Bu çapraz tablo, daha yüksek eğitim seviyelerinin daha uzun görev süresi veya daha sık iş değişikliği ile ilişkili olup olmadığı konusunda bilgi sağlayabilir. Eğitim seviyeleri farklı kariyer hedefleri ve fırsatları ile ilişkili olabileceğinden ve bu da işten ayrılma niyetlerini etkileyebileceğinden bu durum özellikle önemli olabilir.

Tablo 13 Eğitim Durumu ve Çalışma Süresi İlişkisi

Eğitim Durumu	Çalışma Süresi	N	%
Ön Lisans	5 Yıl ve Altı	46	15.5 %
	6-10 Yıl	22	7.4 %
	11-15 Yıl	46	15.5 %
	16 Yıl ve Üzeri	8	2.7 %
Lisans	5 Yıl ve Altı	52	17.6 %
	6-10 Yıl	42	14.2 %
	11-15 Yıl	28	9.5 %
	16 Yıl ve Üzeri	16	5.4 %
Lisansüstü	5 Yıl ve Altı	16	5.4 %
	6-10 Yıl	10	3.4 %
	11-15 Yıl	4	1.4 %
	16 Yıl ve Üzeri	6	2.0 %

Bu çapraz tablo, sağlık çalışanları arasında farklı eğitim seviyelerinde çalışma süresinin dağılımına ilişkin bilgiler sunmaktadır.

Ön Lisans Derecesi:

- Ön lisans derecesine sahip bireyler, 5 yıl veya daha az (%15,5) ve 11-15 yıl (%15,5) süredir istihdam edilme konusunda oldukça eşit bir dağılıma sahiptir.
- 6-10 yıl arasında çalışan daha küçük bir yüzde (%7,4) bulunmaktadır.
- En uzun görev süresine sahip olanlar, 16 yıl ve üzeri, en küçük oranı oluşturmaktadır (%2,7). Bu durum, ön lisans derecesine sahip olanların zaman içinde daha yüksek eğitim seviyelerine geçiş yaptığını veya kariyer yollarını değiştirdiğini gösterebilir.

Lisans:

- Bu eğitim seviyesindeki en büyük kesim 5 yıl veya daha az süredir istihdam edilmektedir (%17,6) ve bunu 6-10 yıl arasında istihdam edilenler izlemektedir (%14,2).
- Bu durum, lisans derecesine sahip birçok kişinin kariyerlerinin henüz başında olduğunu düşündürebilir.
- 11-15 yıl arasında istihdam edilenler %9,5'i, 16 yıl ve üzeri istihdam edilenler ise %5,4'ü oluşturmaktadır. İstihdam süresi arttıkça azalan yüzdeler, muhtemelen daha fazla eğitim almak ya da uzman veya yönetici rollerine geçmek gibi kariyer ilerlemelerinin göstergesi olabilir.

Lisansüstü:

- Yüksek lisans derecesine sahip olanlar arasında en yüksek oran (%5,4) 5 yıl veya daha kısa süredir istihdam edilmektedir.
- Bu durum, bireylerin lisansüstü eğitimlerini tamamladıktan sonra sağlık sektörüne geçiş yapmış veya yeni roller üstlenmiş olabileceğini düşündürmektedir.
- Bu oran, 6-10 yıl (%3,4) ve 11-15 yıl (%1,4) arasındaki süreler için önemli ölçüde azalmakta, ancak 16 yıl ve üzeri çalışanlar için biraz artmaktadır (%2,0). Bu durum, yüksek lisans derecesine sahip olanlar için potansiyel olarak daha uzun süreli bağlılık gerektiren rolleri içeren daha çeşitli bir kariyer yoluna işaret etmektedir.

Genel Değerlendirme:

Veriler, eğitim seviyesinin istihdam süresinde bir rol oynadığını göstermektedir. Daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlar (ön lisans) farklı istihdam süreleri arasında daha eşit bir dağılıma sahiptir. Buna karşılık, lisans derecesine sahip olanlar kariyerlerinin erken aşamalarında olma eğilimindedir ve yüksek lisans derecesine sahip olanlar, muhtemelen uzmanlık eğitimi ve daha uzun vadeli taahhütler gerektiren pozisyonları içeren farklı kariyer yollarını takip edebilir. Ayrıca, yüksek eğitimli (lisansüstü) kişilerin orta süreli (6-15 yıl) istihdam edilme olasılığı, daha kısa veya daha uzun süreli istihdam edilme olasılığına kıyasla daha düşüktür. Bunun nedeni kariyer geçişleri veya yüksek eğitim aldıktan sonra ileri pozisyonlar aramak olabilir.

3.9.4. Medeni Durum ve İstihdam Süresi

Bu kombinasyon, aile bağlılıklarının sağlık alanındaki görev süresi ile nasıl ilişkili olduğuna dair fikir verebilir. Evli bireylerin bekar bireylere kıyasla daha uzun veya daha kısa görev sürelerine sahip olma eğiliminde olup olmadıklarını anlamak, ailenin işten ayrılma niyetlerinde oynadığı rolü değerlendirmede önemli olabilir.

Tablo 14 Medeni Durum ve Çalışma Süresi İlişkisi

Medeni Durum	Çalışma Süresi	N	%
Evli	5 Yıl ve Altı	64	21.6 %
	6-10 Yıl	60	20.3 %
	11-15 Yıl	58	19.6 %
	16 Yıl ve Üzeri	26	8.8 %
Bekar	5 Yıl ve Altı	50	16.9 %
	6-10 Yıl	14	4.7 %
	11-15 Yıl	20	6.8 %
	16 Yıl ve Üzeri	4	1.4 %

Tablo, medeni durum ile çalışma süresi arasındaki ilişkiyi incelemektedir:

Evli Katılımcılar:

- Evli katılımcılar arasında, ilk üç istihdam süresi kategorisinde oldukça eşit bir dağılım vardır: %21,6'sı 5 yıl veya daha kısa süredir, %20,3'ü 6-10 yıl arasında ve %19,6'sı 11-15 yıl arasında istihdam edilmiştir.

- Evli katılımcıların yalnızca %8,8'i 16 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır.
- Bu durum, bu örneklemdeki evli bireylerin çeşitli çalışma sürelerine sahip olduğunu, ancak daha azının en uzun çalışma süresi kategorisinde yer aldığını göstermektedir.

Bekar Katılımcılar:

- Bekar katılımcılar arasında çoğunluk (%16,9) 5 yıl veya daha kısa süredir çalışmaktadır; bu da bekar bireylerin kariyerlerinin ilk aşamalarında olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.
- İstihdam süresi arttıkça, bekar bireylerin oranı önemli ölçüde azalmaktadır. Yalnızca %4,7'si 6-10 yıl arasında, %6,8'i 11-15 yıl arasında ve yalnızca %1,4'ü 16 yıl ve üzerinde istihdam edilmiştir.

Genel Değerlendirme:

Evli bireyler farklı istihdam süreleri arasında daha eşit bir dağılım göstermekle birlikte, daha kısa sürelere kıyasla en uzun süre kategorisinde (16 yıl ve üzeri) yer alma olasılıkları daha düşüktür. Buna karşılık, bekar bireylerin kariyerlerinin ilk aşamalarında olma olasılığı daha yüksektir ve istihdam süresi arttıkça temsiliyette önemli bir düşüş yaşanmaktadır. Bu durum, medeni durumun kariyer aşaması ve taahhütlerle ilişkili olduğunu, evli bireylerin potansiyel olarak daha çeşitli kariyer yörüngelerine sahip olduğunu, bekar bireylerin ise kariyerlerinin başlangıç aşamalarında olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu gösterebilir.

3.10. Çalışma Değişkenlerine İlişkin Faktör Analizi

Faktör Analizi, İslamoğlu (2011) tarafından " değişkenler arası ilişkilere bağlı kalarak birçok değişkeni az sayıda değişkene düşürebilen çok değişkenli bir inceleme yöntemi" olarak tanımlanır. İslamoğlu (2011) ayrıca, "faktör analizi uygulamadan önce, ilgili verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını ölçmek adına KMO ve Bartlett Testi'nin yapılmasının zorunlu olduğu" belirtmiştir. Bu testlerden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olup olmadığını gösterirken, Bartlett küresellik testi değişkenler arasında faktör analizi yapılabilecek derecede bir ilişki olup olmadığını gösterir.

Altunışık ve ark. (2007) "KMO değerinin 0,5-1,0 aralığında olmasının kabul edilebilir olduğunu, ancak 0,5'in altındaki değerlerin uygun olmadığını, genellikle araştırmacılar tarafından kabul edilebilir minimum KMO değerinin 0,7 olarak kabul edildiğini" belirtmiştir.

Araştırmanın faktör analizi, iki değişken için ayrı olarak ele alınmıştır.

3.10.1. Çoklu Zekâ Türleri Faktör Analizi

Öncelikli olarak faktör analizi varsayımları sınanmıştır (Tablo 15).

Tablo 15 Faktör Analizi Varsayımları

Bartlett's Test Sonuçları

χ^2	df	p
3995	351	< .001

KMO Test Sonuçları

	MSA
Overall	0.820

Faktör analizi yapmadan önce, verilerin bu tür bir analiz için uygun olup olmadığını kontrol etmek gerekmektedir. İki yaygın kontrol Bartlett'in Küresellik Testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örnekleme Yeterliliği Ölçüsüdür.

- Bartlett'in Küresellik Testi, gözlenen değişkenlerin birbiriyle ilişkili olup olmadığını kontrol eder. Test istatistiksel olarak anlamlıysa ($p < .001$), faktör analizi verileri için faydalı olacaktır.

- KMO Örnekleme Yeterliliği Ölçümü, faktör analizinin uygunluğunu incelemek için kullanılan bir endekstir. Yüksek değerler (1,0'a yakın) genellikle faktör analizinin uygun olduğunu gösterir. Çalışmanın KMO değeri 0,820'dir ve bu değer iyi olarak kabul edilir ve faktör analizine devam edilebileceğini gösterir.

Çoklu zekâ türleri değişkeninin faktör yüklerini gösteren tablo aşağıdadır.

Tablo 16 Faktör Yükleri

	Faktör								
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
BZ1	0.737								
BZ10	0.705								
BZ19	0.615								
VZ2		0.830							
VZ11		0.812							
VZ20		0.783							
KZ3			0.836						
KZ12			0.805						
KZ21			0.721						
İZ4				0.754					
İZ13				0.731					
İZ22				0.634					
MNZ5					0.882				
MNZ14					0.802				
MNZ23					0.580				
MZZ6						0.732			
MZZ15						0.664			
MZZ24						0.574			
DZ7							0.801		
DZ16							0.783		
DZ25							0.770		
SZ8								0.897	
SZ17								0.859	
SZ26								0.807	
GZ9									0.807
GZ18									0.754
GZ27									0.640

Tabloya göre faktör yükleri: Tablo değişkenler (maddeler) ve faktörler arasındaki korelasyon katsayılarını göstermektedir. Örneğin, BZ1 Faktör 1 üzerinde

yüksek bir yüke (0,737) sahiptir, bu da bu faktörle güçlü bir korelasyona sahip olduğunu gösterir. Benzer şekilde, VZ2 Faktör 2 üzerinde yüksek bir yüke (0.830) sahiptir ve bu böyle devam eder. Aynı faktöre yüksek yük veren maddeler birlikte gruplandırılmaktadır.

Dikkat edilirse, çoklu zekâ türleri 9 alt boyutta toplanmıştır. Bu da değişkenin orijinali ile benzerlik göstermesi açısından önem arz etmektedir. Araştırma değişkenleri aşağıda verildiği gibi adlandırılmıştır.

Bedensel zekâ.....BZ

Varoluşçu zekâ.....VZ

Kişilerarası zekâ.....KZ

İçsel zekâ.....İZ

Mantıksal zekâ .....MNZ

Müziksel zekâ .....MZZ

Doğacı zekâ.....DZ

Sözel zekâ .....SZ

Görsel zekâ.....GZ

Çoklu zekâ düzeyi değişkenine ait faktör analizi açıklanan varyans yüzdeleri aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo 17 Varyans Oranları

Özet

Faktör	**SS Özdeğerleri**	**% of Varyans**	**Toplam %**
1	4,08	15,13	15,10
2	2,61	11,67	26,77
3	1,58	10,85	37,62
4	1,44	9,34	46,96
5	1,40	8,20	55,16
6	1,47	7,46	62,62
7	1,27	6,71	69,33
8	1,27	5,70	75,03
9	1,23	4,45	79,48

Faktör İstatistikleri Özeti: Tablo özdeğerleri (SS Yükleri), her bir faktör tarafından açıklanan varyans yüzdesini ve açıklanan kümülatif varyansı vermektedir. Örneğin, Faktör 1'in özdeğeri 4,08'dir ve varyansın %15,13'ünü açıklar, Faktör 2 varyansın %11,67'sini daha açıklar ve bu böyle devam eder. Kümülatif yüzde, o noktaya kadar tüm faktörler tarafından açıklanan toplam varyanstır. Faktör 5'e ulaşıldığında, verilerdeki varyansın yaklaşık %55,16'sı açıklanmış olmaktadır.

3.10.2. İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi

Çalışmanın işten ayrılma niyeti değişkenine ilişkin faktör analizi varsayımları aşağıda verilmiştir.

Bartlett's Test sonuçları

χ^2	df	p
330	3	< .001

KMO test sonuçları

	MSA
Overall	0.897
İAN1	0.756
İAN2	0.704
İAN3	0.651

Varsayım Kontrolleri: Önceki analize benzer şekilde, verilerin faktör analizine uygunluğunu kontrol etmek için Bartlett'in Küresellik Testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örnekleme Yeterliliği Ölçümü kullanılmıştır.

- Bartlett'in Küresellik Testi anlamlıdır ($p < .001$), bu da gözlenen değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğunu ve faktör analizinin verilere yararlı olabileceğini göstermektedir.
- KMO Örnekleme Yeterliliği Ölçütü genel olarak 0,897'dir ve bu büyük bir değer olarak kabul edilir. Bu, faktör analizinize devam edilebileceğini göstermektedir. Tek tek maddeler (ian1, ian2, ian3) için KMO değerleri de verilmiştir ve hepsi 0,5'in üzerindedir, bu da kabul edilebilir olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın faktör yükleri aşağıdadır.

Tablo 18 Faktör Yükleri

Faktör Yükleri

	Faktör	
	1	**Benzersizlik**
İAN1	0.695	0.517
İAN2	0.756	0.428
İAN3	0.891	0.206

Faktör Yükleri: Tablo değişkenler (maddeler) ile faktör arasındaki korelasyon katsayılarını göstermektedir. Örneğin, ian1'in Faktör 1 üzerindeki yükü 0.695, ian2'nin yükü 0.756 ve ian3'ün yükü 0.891'dir. Bu da söz konusu maddelerin bu faktörle güçlü bir korelasyon içinde olduğunu göstermektedir. Benzersizlik değerleri her bir değişkene özgü olan ve diğer değişkenlerle paylaşılmayan varyansı temsil etmektedir. Düşük değerler, değişkenin analizdeki diğer değişkenlerle daha fazla ortak varyans paylaştığını göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti değişkenine ilişkin varyansların açıklama oranı aşağıda verilmiştir.

Tablo 19 Varyansların Açıklama Oranı

Özet

Faktör	SS Özdeğer	% of Variance	Cumulative %
1	1.85	61.6	61.6

Faktör İstatistikleri Özeti: Tablo özdeğeri (SS Yükleri), faktör tarafından açıklanan varyans yüzdesini ve açıklanan kümülatif varyansı vermektedir. Bu durumda, özdeğeri 1,85 olan ve verilerdeki varyansın %61,6'sını açıklayan tek bir faktör vardır.

3.11. Çalışma Değişkenlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014) tarafından "*bir ölçüm aracının tekrar tekrar kullanıldığında aynı sonuçları üretme becerisini değerlendirmek için kullanılan analiz yöntemi*" şeklinde tanımlanmaktadır. Alternatif olarak, Ural ve Kılıç (2011) bu analizi, "*belirli bir konuda örneklem oluşturan birimler*

hakkında veri toplamak için kullanılan ölçüm aracındaki ifadelerin birbiriyle olan uyumunu değerlendiren analizler" olarak tanımlamışlardır.

Cronbach Alfa katsayısı, Güvenilirlik Analizi çerçevesinde kritik test olarak kabul edilmektedir. Cronbach Alfa değeri 0,70 veya daha yüksek olduğunda, ölçüm aracının güvenilir olarak kabul edilmektedir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010).

3.11.1. Çoklu Zekâ Türleri Güvenilirlik Analizi

Yapılan faktör analizi neticesinde çoklu zekâ türleri değişkeninin 9 alt boyutta toplandığı anlaşılmıştır. Buna göre her bir alt boyut ayrı ayrı ele alınarak güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş fakat bütün alt boyutlar tek bir tablo ile gösterilmiştir.

Tablo 20 Güvenilirlik Analizi

		Cronbach's α
Bedensel Zekâ		0,786
If item deleted	BZ1	0,745
	BZ10	0,714
	BZ19	0,625
Varoluşçu Zekâ		0,778
If item deleted	VZ2	0,684
	VZ11	0,623
	VZ20	0,668
Kişlerarası Zekâ		0,847
If item deleted	KZ3	0,798
	KZ12	0,754
	KZ21	0,741
İçsel Zekâ		0,887
If item deleted	İZ4	0,665
	İZ13	0,695
	İZ22	0,662
Mantıksal Zekâ		0,815
If item deleted	MNZ5	0,798
	MNZ14	0,625
	MNZ23	0,744
Müziksel Zekâ		0,805
If item deleted	MZZ6	0,715
	MZZ15	0,711
	MZZ24	0,758
Doğacı Zekâ		0,801
If item deleted	DZ7	0,789
	DZ16	0,745
	DZ25	0,685
Sözel Zekâ		0,796
If item deleted	SZ8	0,692
	SZ17	0,635
	SZ26	0,618
Görsel Zekâ		0,765
If item deleted	GZ9	0,701

	GZ18	0,684
	GZ27	0,652

Tablo, ölçeğinizin farklı alt boyutları için Cronbach's alpha kullanılarak yapılan güvenilirlik analizinin sonuçlarını göstermektedir. Cronbach alfa iç tutarlılığın bir ölçüsüdür, yani bir dizi maddenin bir grup olarak ne kadar yakından ilişkili olduğunu gösterir. Yüksek bir Cronbach alfa değeri (1.0'a yakın) iyi bir iç tutarlılığa işaret eder.

Bedensel Zekâ: Cronbach alfa değeri 0,786'dır ve bu da iyi bir iç tutarlılığa işaret etmektedir.

Varoluşçu Zekâ: Cronbach alfa değeri 0,778'dir ve iyi bir iç tutarlılığa işaret etmektedir.

Kişilerarası Zekâ: Cronbach alfa değeri 0,847'dir ve çok iyi bir iç tutarlılığa işaret etmektedir. Tüm maddeler genel tutarlılığa olumlu katkıda bulunmaktadır.

İçsel Zekâ: Cronbach alfa değeri 0,887'dir ve mükemmel iç tutarlılığa işaret etmektedir. Tüm maddeler genel tutarlılığa olumlu katkıda bulunmaktadır.

Mantıksal Zekâ: Cronbach alfa değeri 0,815'tir ve çok iyi iç tutarlılığa işaret etmektedir. Tüm maddeler genel tutarlılığa olumlu katkıda bulunmaktadır.

Müziksel Zekâ: Cronbach alfa değeri 0,805'tir ve çok iyi bir iç tutarlılık göstermektedir. Tüm maddeler genel tutarlılığa olumlu katkıda bulunmaktadır.

Doğacı Zekâ: Cronbach alfa değeri 0,801'dir ve çok iyi bir iç tutarlılığa işaret etmektedir. Tüm maddeler genel tutarlılığa olumlu katkıda bulunmaktadır.

Sözel Zekâ: Cronbach alfa değeri 0,796'dır ve iyi bir iç tutarlılığa işaret etmektedir. Tüm maddeler genel tutarlılığa olumlu katkıda bulunmaktadır.

Görsel Zekâ (Görsel Zekâ): Cronbach alfa değeri 0,765'tir ve iyi bir iç tutarlılığa işaret etmektedir. Tüm maddeler genel tutarlılığa olumlu katkıda bulunmaktadır.

Özetle, ölçeğin tüm alt boyutları iyi ila mükemmel iç tutarlılık göstermektedir ve bu da iyiye işarettir. "Madde silinirse" değerleri, tüm maddelerin kendi alt boyutlarının iç tutarlılığına olumlu katkıda bulunduğunu göstermektedir, çünkü

herhangi biri çıkarılırsa Cronbach alfası düşecektir. Bu da tüm maddelerin her bir alt boyutun altında yatan aynı yapıyı ölçtüğünü göstermektedir.

3.11.2. İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Analizi

Yapılan faktör analizi neticesinde İşten Ayrılma Niyeti değişkeninin 1 alt boyutta toplandığı anlaşılmıştır. Buna göre Güvenilirlik Analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 21 İşten Ayrılma Niyeti Güvenilirlik Analizi

Scale Reliability Statistics	
	Cronbach's α
Ölçek	0.822
Güvenilirlik analizi	
	If item deleted
	Cronbach's α
ian1	0.805
ian2	0.765
ian3	0.689

Tablo, ölçeğin geneli ve tek tek maddeleri için Cronbach alfa kullanılarak yapılan güvenilirlik analizinin sonuçlarını göstermektedir.

Ölçeğin geneli için Cronbach alfa değeri 0,822'dir ve bu da çok iyi bir iç tutarlılık olduğunu gösterir. Bu, ölçekteki maddelerin bir grup olarak birbiriyle yakından ilişkili olduğu ve muhtemelen aynı temel yapıyı, bu durumda işten ayrılma niyetini ölçtüğü anlamına gelir.

Özetle, ölçeğin geneli çok iyi bir iç tutarlılık göstermektedir ve bu da iyi bir işarettir. "Madde çıkarılırsa" değerleri, tüm maddelerin ölçeğin iç tutarlılığına olumlu katkıda bulunduğunu göstermektedir, çünkü herhangi bir madde çıkarıldığında Cronbach's alpha değeri düşecektir. Bu da tüm maddelerin aynı temel yapıyı, yani bu durumda işten ayrılma niyetini ölçtüğünü göstermektedir.

3.12. Demografik Verilere İlişkin Fark Testleri

Fark testleri, iki grup arasındaki farklılıkları olduğu gibi, ikiden fazla grup arasındaki farklılıkları da test edebilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014). Hangi fark testinin analiz için kullanılacağına karar vermek adına, veri setinin parametrik ya

da nonparametrik durumu, hipotez testlerinin varsayımları ile birlikte değerlendirilmelidir (Kalaycı, 2010). Lorcu (2015), "örnek birim sayısı 40 ve üzeri ise seri çarpık olsa dahi t testi kullanılabilir" diyerek açıklık getirmiştir. Benzer şekilde, Moore ve McCabe (2009), örneklem büyüklüğünün 40'tan fazla olduğu durumlarda t testinin kullanılabileceğini ifade etmiştir. Bu çalışmada, örneklem birim sayısı 110 olduğu için t testi kullanılmıştır.

3.12.1. Bağımsız Örneklemler t Testi

Ural ve Kılıç (2013) Bağımsız Örneklem t Testi'ni, "*iki ayrı grubun veya örneklemin, bir bağımlı değişken açısından ortalamalarını karşılaştırarak, bu ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirli bir güven aralığında (%95, %99 gibi) test etmek amacıyla kullanılan analizler*" olarak tanımlamışlardır. Kısacası, bu analizler iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test eder (Sipahi ve ark., 2010).

Bir diğer görüşe göre ise t testlerinin yapılabilmesi için öncelikli olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmelidir. Bu amaç doğrultusunda çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. Değerlerin -2 ile +2 arasında yer alması veri setinin normal dağılım gösterdiği anlamında yorumlanabilmektedir (George ve Mallery, 2010).

Yukarıda verilen bilgiler dikkate alındığında t testi yapılabilecek verilerden olan cinsiyet ve medeni durum faktörlerinin, basıklık ve çarpıklık değeri Tablo 22'de yer almaktadır.

Tablo 22: Tanımlayıcı İstatistikler

			BZ	VZ	KZ	İZ	MNZ	MZZ	DZ	SZ	İAN
Skewness	Medeni Durum	Evli	-0,523	-0,968	-0,327	-0,864	-0,403	-0,848	-0,207	-0,744	-0,283
		Bekar	-0,558	-0,564	-0,319	0,003	-0,438	-0,444	-0,199	0,123	-0,318
	Cinsiyet	Kadın	-0,491	-0,405	-0,344	0,037	-0,371	-0,285	-0,224	0,157	-0,251
		Erkek	-0,881	-1,11	-0,139	-0,225	-0,761	-0,99	-0,019	-0,105	-0,641

Kurtosis	Medeni Durum	Evli	-1,87	-1,88	-1,88	-1,88	-1,75	-1,76	-1,76	-1,76	-1,63
		Bekar	-0,303	-0,141	-0,053	-1,07	-0,183	-0,021	0,067	-0,95	-0,063
	Cinsiyet	Kadın	-0,11	-0,025	-0,008	-1,06	0,01	0,095	0,112	-0,94	0,13
		Erkek	-0,832	0,734	-1,31	-1,37	-0,712	0,854	-1,19	-1,25	-0,592

Tabloya göre, cinsiyet ve medeni durum faktörlerine ait alt bileşenler, tüm değişkenler ile değerlendirildiğinde basıklık ve çarpıklık değerlerinin olması gereken sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Bundan dolayı cinsiyet ve medeni durum faktörleri için grup istatistiklerine bakılmalı ve gruplar arası olası farklılıklar ortaya çıkarılmalıdır.

Tablo 23: Grup İstatistikleri

			BZ	VZ	KZ	İZ	MNZ	MZZ	DZ	SZ	İAN
Mean	Cinsiyet	Kadın	**4,95**	**4,54**	3,93	3,87	**4,84**	3,93	3,72	3,66	3,83
		Erkek	4,57	4,43	4,26	4,27	4,36	4,22	4,05	4,06	4,15
	Medeni Durum	Evli	4,72	3,89	3,89	3,92	4,51	3,68	3,98	3,91	3,90
		Bekar	**4,33**	4,23	4,02	3,96	**4,12**	4,02	**3,81**	**3,75**	3,91

Analiz sonuçlarına göre, kadın sağlık mensuplarının Bedensel zekâ, Varoluşçu zekâ, Mantıksal zekâ ortalamasının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra bekar sağlık mensuplarının Bedensel zekâ, Mantıksal zekâ, Doğacı zekâ, Sözel zekâ ortalamasının evli sağlık mensuplarından fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ortalamaların birbirinden farklı olması yorum açısından yeterli bulunmamaktadır. Ayrıca farkın istatistiksel olarak anlamlı olması için Levene's Testi ve t Testi sonuçlarına bakılmalıdır.

Cinsiyet ve medeni durum faktörlerine ait Levene's Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 24: Levene's Testi

	Homogeneity of Variances Test (Levene's)			
		F	**Df**	**P**
Cinsiyet	BZ	0,01504	1	0,903
	VZ	0,26951	1	0,605
	KZ	0,00818	1	0,928
	İZ	0,17196	1	0,679
	MNZ	0,00504	1	0,763
	MZZ	0,25951	1	0,465
	DZ	-0,00182	1	0,788
	SZ	0,16196	1	0,539

	GZ	0,17852	1	0,785
	İAN	-0,00496	1	0,623
Medeni durum	BZ	0,536	1	0,466
	VZ	**3.508**	1	**0,031**
	KZ	0,278	1	0,599
	İZ	0,164	1	0,686
	MNZ	0,416	1	0,376
	MZZ	**3,507**	**1**	**0,047**
	DZ	0,158	1	0,509
	SZ	0,044	1	0,596
	GZ	0,0178	1	0,105
	İAN	0,296	1	0,286

Tabloda görülen Levene test değerleri gruplar arası varyansların eşitliğini anlamak için kullanılmaktadır. Bu test değerlerine göre cinsiyet faktörü için Bedensel zekâ (0,903>0,05), Varoluşçu zekâ (0,605>0,05), Kişilerarası zekâ (0,928 >0,05), İçsel zekâ (0,679>0,05), Mantıksal zekâ (0,763>0,05), Müziksel zekâ (0,465 >0,05), Doğacı zekâ (0,788>0,05), Sözel zekâ (0,539>0,05), Görsel zekâ (0,785>0,05) ve İşten ayrılma niyeti (0,623 >0,05) olduğundan varyansların eşit olduğu kabul edilmektedir.

Medeni durum faktörü için Bedensel zekâ (0,466 >0,05), Kişilerarası zekâ (0,599>0,05), İçsel zekâ (0,686 >0,05), Mantıksal zekâ (0,376>0,05), Doğacı zekâ (0,509>0,05), Sözel zekâ (0,596>0,05), Görsel zekâ (0,105>0,05), İşten ayrılma niyeti (0,286>0,05) olduğundan varyansların eşit olduğu kabul edilmektedir. Fakat, Varoluşçu zekâ (0,031<0,05), Müziksel zekâ (0,047<0,05) olduğundan varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır.

Varyansların eşitliği şartını sağlayan değişkenler, t Testi yapılarak gruplar arası farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı anlaşılacaktır. Buna göre değişkenlerin t Testi analizleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 25: t Testi Sonuçları

	Bağımsız Örneklem t-Test		
		Statistic	**P**
Cinsiyet	Bedensel zekâ	-2,65	**0,009**
	Varoluşçu zekâ	-2,45	**0,016**
	Kişilerarası zekâ	-2,36	**0,020**
	İçsel zekâ	-2,92	**0,004**
	Mantıksal zekâ	-2,66	0,131

	Müziksel zekâ	-2,46	0,124
	Doğacı zekâ	-2,37	0,120
	Sözel zekâ	-2,93	0,136
	Görsel zekâ	2,17	0,785
	İşten ayrılma niyeti	-2,67	0,668
Medeni durum	Bedensel zekâ	-0,43	0,641
	Kişilerarası zekâ	-0,467	0,860
	İçsel zekâ	-0,176	0,686
	Mantıksal zekâ	-0,55	0,551
	Doğacı zekâ	-0,587	0,770
	Sözel zekâ	-0,296	0,596
	Görsel zekâ	0,0178	0,105
	İşten ayrılma niyeti	-0,67	0,461

Tablo sonuçlarına göre cinsiyet faktörü için Bedensel zekâ (0.09<0.05), Varoluşçu zekâ (0.016<0.05), Kişilerarası zekâ (0,020<0,05), İçsel zekâ (0,004<0,005) olduğundan gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. **Bu durumda kadın sağlık çalışanlarının Bedensel zekâ ve Varoluşçu zekâ, Kişilerarası zekâ ve İçsel zekâ ortalamasının erkeklerden fazla olduğu söylenebilir.**

Buna rağmen Medeni durum faktörüne ait değişkenler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış ve gruplar arası farklar anlamsız olarak değerlendirilmiştir.

Diğer demografik faktörler için Varyans Analizi gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla ilk olarak varyansların eşitliği şartları kontrol edilmelidir.

3.12.2. Varyans Analizi

Varyans Analizi, Sipahi ve diğerleri (2010) tarafından "*iki ya da daha fazla bağımsız grubun ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını sınamak için başvurulan istatistiksel inceleme tekniği*" şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 26 Levene's Testi Sonuçları

	Varyansların Homojenliği Testi (Levene's)		
Faktör	**Alt Boyut**	**Levene İstatistikleri**	**Sig.**
Yaş	Bedensel zekâ	3,81	0,012
	Varoluşçu zekâ	3,90	0,011
	Kişilerarası zekâ	**0,14**	**0,936**
	İçsel zekâ	**2,27**	**0,084**

	Mantıksal zekâ	2,72	0,048
	Müziksel zekâ	5,18	0,002
	Doğacı zekâ	5,31	0,002
	Sözel zekâ	3,72	0,013
	Görsel zekâ	**1,41**	**0,234**
	İşten ayrılma niyeti	2,64	0,038
Eğitim	**Bedensel zekâ**	**0,20**	**0,939**
	Varoluşçu zekâ	**0,65**	**0,629**
	Kişilerarası zekâ	**0,87**	**0,507**
	İçsel zekâ	**1,61**	**0,163**
	Mantıksal zekâ	2,45	0,038
	Müziksel zekâ	**1,06**	**0,386**
	Doğacı zekâ	2,85	0,009
	Sözel zekâ	3,01	0,006
	Görsel zekâ	2,62	0,015
	İşten ayrılma niyeti	3,69	0,001
Deneyim	Bedensel zekâ	2,33	0,060
	Varoluşçu zekâ	4,55	0,002
	Kişilerarası zekâ	**1,81**	**0,132**
	İçsel zekâ	3,71	0,007
	Mantıksal zekâ	3,87	0,007
	Müziksel zekâ	4,27	0,046
	Doğacı zekâ	3,92	0,009
	Sözel zekâ	3,96	0,002
	Görsel zekâ	2,21	0,015
	İşten ayrılma niyeti	3,21	0,001

Tabloya göre yaş faktörü için Kişilerarası zekâ, İçsel zekâ, Görsel zekâ; eğitim faktörü için Bedensel zekâ, Varoluşçu zekâ, Kişilerarası zekâ, İçsel zekâ, Müziksel zekâ; çalışma yılı faktörüne göre Kişilerarası zekâ değişkenleri varyansların eşitliği şartını sağlamaktadır.

Buna rağmen yaş faktörü için Bedensel zekâ, Varoluşçu zekâ, Mantıksal zekâ, Müziksel zekâ, Doğacı zekâ, Sözel zekâ, İşten ayrılma niyeti; eğitim faktörü için Mantıksal zekâ, Doğacı zekâ, Sözel zekâ, Görsel zekâ, İşten ayrılma niyeti; çalışma yılı faktörüne göre Bedensel zekâ, Varoluşçu zekâ, İçsel zekâ, Mantıksal zekâ, Müziksel zekâ, Doğacı zekâ, Sözel zekâ, Görsel zekâ, İşten ayrılma niyeti değişkenleri varyansların eşitliği şartını sağlamamaktadır.

Ardından varyansların eşitliği şartını sağlayan değişkenlerde grup farklılıklarını anlamak için ANOVA tablosuna bakılmalıdır.

Tablo 27 ANOVA Testi

	One-Way ANOVA (Welch's)		
		F	**p**
Yaş	Kişilerarası zekâ	0,321	0,810
	İçsel zekâ	0,328	0,805
	Görsel zekâ	1,091	0,375
Eğitim	Bedensel zekâ	1,331	0,277
	Varoluşçu zekâ	0,694	0,601
	Kişilerarası zekâ	**6,628**	**0,001**
	İçsel zekâ	1,620	0,173
	Müziksel zekâ	1,650	0,166
Deneyim	Kişilerarası zekâ	1,091	0,845

Tabloya göre, sadece eğitim faktörü açısından kişilerarası zekâ değişkenine göre en az iki grup arasında farklılık vardır (F=6,628 ve p=0,001<0,05). Bu grupların hangileri olduğunun tespiti için Tukey tablosuna bakılmalıdır.

Tablo 28 Eğitim Faktörü Post Hoc Testleri

	Tukey Post-Hoc Test – MDVR				
			Ön Lisans	**Lisans**	**Lisans üstü**
Eğitim Faktörü	Ön Lisans	Mean difference	—	-1.03	-0.375
		p-value	—	**< .001**	0.504
	Lisans	Mean difference		—	0.655
		p-value		—	**0.044**
	Lisans üstü	Mean difference			—
		p-value			—

Tabloya göre, ön lisans mezunu sağlık çalışanları ile lisans mezunu sağlık çalışanları ve lisans mezunu sağlık çalışanları ile lisans üstü mezunu sağlık çalışanları, kişilerarası zekâ değişkeni açısından farklılık göstermektedir. Farklılığı yorumlayabilmek için tabloda ortalamalar arasındaki farka bakmak gerekmektedir. **Bu durumda lisans mezunu olan sağlık çalışanları açısından diğer gruplara göre anlamlı farklılık oluştuğu söylenebilir.**

3.13. Korelasyon Analizi

Serper (1985) korelasyonun, tüm doğa ve sosyal bilim dallarında önemli bir konu olduğunu ve bu alanların varlık ve ilişkileri nesnel yöntemlerle denemeye çalıştığını belirtmiştir. İlk kez genetik alanında yapılan çalışmalar, özellikle Karl Pearson'un ele aldığı korelasyon yöntemi ile bu bağlantıları test etmeye yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Gürsakal (2009), korelasyonun Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılarak ölçüldüğünü ve bu katsayının iki değişken arasındaki bağlantının yönü ve şiddeti hakkında bilgi verdiğini dile getirmiştir. Gürsakal, bu katsayının 'r' harfiyle gösterildiğini ve r değerinin -1 ile +1 arasında değiştiğini açıklamıştır. Pozitif bir r değeri, iki değişken arasında aynı yönde bir ilişki olduğunu gösterirken; negatif bir r değeri, ters yönde bir ilişki olduğunu gösterir. r değerinin büyüklüğü, ilişkinin ne kadar kuvvetli veya zayıf olduğunu belirtir. Eğer r değeri 1'e yakınsa, ilişki güçlüdür; r değeri 0'a yakınsa, ilişki zayıftır.

Çalışmanın değişkenleri arasında kurulan ilişkiler, Pearson korelâsyon katsayısı ile değerlendirilmiştir.

Tablo 29 Korelasyon Analizi

Korelâsyon Matrisi											
		BZ	VZ	KZ	İZ	MNZ	MZZ	DZ	SZ	GZ	İAN
BZ	Pearson's r	—									
	p-value	—									
VZ	Pearson's r	0.467	—								
	p-value	< .001	—								
KZ	Pearson's r	0.458	0.499	—							
	p-value	< .001	< .001	—							
İZ	Pearson's r	0.562	0.674	0.672	—						
	p-value	< .001	< .001	< .001	—						
MNZ	Pearson's r	0.416	0.393	0.591	0.632	—					
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—					
MZZ	Pearson's r	0.064	0.048	0.079	-0.053	-0.049	—				
	p-value	0.275	0.410	0.177	0.366	0.398	—				
DZ	Pearson's r	0.375	0.367	0.406	0.602	0.386	0.061	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.294	—			
SZ	Pearson's r	0.042	0.002	0.011	-0.087	-0.285	0.472	0.154	—		
	p-value	0.469	0.978	0.849	0.135	< .001	< .001	0.008	—		
GZ	Pearson's r	0.535	0.418	0.358	0.485	0.304	0.201	0.385	0.114	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.051	—	
İAN	Pearson's r	-0.279	-0.128	-0.147	-0.222	-0.248	0.171	-0.230	0.107	-0.243	—
	p-value	< .001	0.027	0.011	< .001	< .001	0.003	< .001	0.065	< .001	—

Tabloya göre aşağıdaki sonuçların elde edilmesi mümkündür.

Zekâ türleri arasında yüksek pozitif korelasyonlar: Pearson's r değerleri 0.4'ün üzerinde olan birçok zekâ türü birbiriyle pozitif korelasyon göstermektedir. Bu, bir zekâ türünde yüksek puan alan bireylerin diğer türlerde de yüksek puan alma olasılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin İçsel zekâ, Bedensel Zekâ, Varoluşçu Zekâ, Kişilerarası Zekâ ve Mantıksal Zekâ ile güçlü pozitif korelasyonlara sahiptir (0,5'in üzerinde değerler). Ayrıca p-değerlerinin 0.001'den küçük olduğu görülmektedir ki bu da bu korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Zayıf veya ihmal edilebilir korelasyonlar: Müziksel zekânın diğer zekâ türleriyle zayıf ya da hiç korelasyon göstermediği, Pearson's r değerlerinin 0'a yakın olmasından anlaşılmaktadır. Bu korelasyonlarla ilişkili p-değerlerinin 0,05'ten büyük olması, bu korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti ile negatif korelasyonlar: Bedensel Zekâ, Varoluşçu Zekâ, Kişilerarası Zekâ, İçsel Zekâ, Mantıksal Zekâ ve Doğacı Zekâ, korelasyonlar çok güçlü olmasa da (değerler yaklaşık -0,13 ile -0,28 arasında değişmektedir) İşten ayrılma niyeti ile negatif ilişkilidir. Bu durum, etkisi çok güçlü olmasa da, bu zekâ alanlarında daha yüksek puan alan bireylerin işten ayrılma niyetinin daha düşük olabileceğini düşündürmektedir. Negatif korelasyon, bu zekâ türlerinde daha yüksek puan alan bireylerin rollerinden daha memnun veya bağlı olabileceklerini gösterebilir. Bu zekâ türlerinin çoğu için p-değerleri 0.05'ten küçüktür, bu da bu negatif korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Ancak, Varoluşçu Zekâ için p-değeri 0.027'dir ve bu değer genel anlamlılık eşiği olan 0.05'e nispeten yakındır; bu da bu özel korelasyonun o kadar güvenilir olmayabileceğini düşündürmektedir.

Müziksel zekâ ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif korelasyon: Müziksel zekânın İşten ayrılma niyeti (0,171) ile pozitif bir korelasyona sahip olması ve istatistiksel olarak anlamlı olması (p-değeri 0,003) dikkat çekicidir. Bu durum diğer zekâ türlerinden farklıdır. Bu durum, müzikal zekâda daha yüksek puan alan bireylerin işten ayrılmayı düşünme eğilimlerinin daha yüksek olabileceğini göstermektedir. Özetle, çeşitli zekâ türleri birbirleriyle pozitif korelasyona sahiptir. İşten ayrılma niyeti genellikle çoğu zekâ türüyle negatif ilişkilidir, bu da bu zekâ türlerinde daha yüksek

puan alanların işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olabileceğini düşündürmektedir. Ancak Müziksel Zekâ farklı bir eğilim göstermektedir.

3.14. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, Kılıç (2013) tarafından "*belirli bir değişkeni daha erken veya daha kolay tespit edilebilen değişken(ler) üzerinden tahmin etmek amacıyla oluşturulan model*" olarak açıklanmaktadır. Ek olarak, eğer modelde elde edilen p değeri <0.05 ise, bu durum regresyon katsayısının 0'dan farklı olduğu anlamına gelir, yani iki değişken arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ve iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Modelin uyumunu ölçen gösterge olarak R^2 kullanılır ve R^2 değeri 1'e ne kadar yakın olursa, modelin kalitesi de o kadar yüksek kabul edilir (1-4).

Buna göre araştırma hipotezlerinin testine yönelik olarak geliştirilen regresyon analizleri aşağıda verilmiştir.

İlk olarak modelin anlamlı olup olmadığına bakılmalıdır. Bunun için ANOVA tablosu incelenmelidir. Araştırma hipotezlerinin testi için tüm hipotezlerin ANOVA analizleri aynı tabloda gösterilmiştir (Tablo 30).

Tablo 30 ANOVA Testleri

		Kareler Toplamı	**df**	**Ortalama Kare**	**F**	**p**
Bedensel zekâ	İşten ayrılma niyeti	27,80	11	2.526	5,91	< .001
	Residuals	121,40	284	0.427		
Varoluşçu zekâ	İşten ayrılma niyeti	13,80	11	1.251	5,04	< .001
	Residuals	70,50	284	0.248		
Kişilerarası zekâ	İşten ayrılma niyeti	37,00	11	3.359	13,40	< .001
	Residuals	71,00	284	0.250		
İçsel zekâ	İşten ayrılma niyeti	28,90	11	2.623	10,10	< .001
	Residuals	73,90	284	0.260		
Mantıksal zekâ	İşten ayrılma niyeti	29,90	11	2.718	9,18	< .001
	Residuals	84,10	284	0.296		
Müziksel zekâ	İşten ayrılma niyeti	21,00	11	1.908	6,31	< .001
	Residuals	85,90	284	0.302		
Doğacı zekâ	İşten ayrılma niyeti	24,90	11	2.262	7,92	< .001
	Residuals	81,10	284	0.285		
Sözel zekâ	İşten ayrılma niyeti	17,90	11	1.626	3,59	< .001
	Residuals	128,60	284	0.453		
Görsel zekâ	İşten ayrılma niyeti	14,40	11	1.310	4,49	< .001

	Residuals	82,90	284	0.292		

Tabloda verilen p değerleri (p=0,00<0,005) olduğu için kurulan regresyon modellerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

Bundan sonra regresyon modeli kurularak analizin yorumlanması gerçekleştirilmelidir. Fakat regresyon analizinin kurulabilmesi için gerekli varsayımların sağlandığından emin olunmalıdır. Bunun için otokorelasyon varsayımı Durbin-Watson testi ile; eş doğrusallık varsayımı VIF katsayısı ile ölçülmüştür (Tablo 31).

Tablo 31 Regresyon Analizi Varsayımları

	Durbin–Watson Test for Autocorrelation			Collinearity Statistics		
	Autocorrelation	**DW Statistic**	**p**		**VIF**	**Tolerance**
Bedensel zekâ	0.490	0.976	< .001			
Varoluşçu zekâ	0.533	0.898	< .001			
Kişilerarası zekâ	0.485	0.952	< .001			
İçsel zekâ	0.425	0.952	< .001			
Mantıksal zekâ	0.464	0.991	< .001	İşten ayrılma niyeti	1.00	1.00
Müziksel zekâ	0.519	0.948	< .001			
Doğacı zekâ	0.516	0.918	< .001			
Sözel zekâ	0.518	0.938	< .001			
Görsel zekâ	0.538	0.905	< .001			

Variance Inflation Factor değerleri incelendiğinde tüm değişkenlerin değerinin 3'ten küçük olduğu görülmektedir. Buradan hareketle modelin uygun olduğu varsayımı doğrulanmış olmaktadır. Aynı şekilde otokorelasyon varsayımı açıcından p değerlerinin 0,05'ten küçük olması neticesinde otokorelasyon varsayımı doğrulanmıştır.

Bundan sonra katsayıların Coefficients tablosuna bakılarak hipotezlerin matematiksel görünümü yorumlanmalıdır (Tablo 32).

Tablo 32 Katsayılar Tablosu

	Predictor	**Estimate**	**SE**	**t**	**p**
Bedensel zekâ	Intercept	4,192	0,1041	40,26	< ,001
	İşten ayrılma niyeti	-0,213	0,0426	-4,99	< ,001
Varoluşçu zekâ	Intercept	43,369	0,0808	53,66	< ,001
	İşten ayrılma niyeti	-0,0733	0,0331	-2,22	0,027
Kişilerarası zekâ	Intercept	42,199	0,0913	46,23	< ,001
	İşten ayrılma niyeti	-0,0953	0,0373	-2,55	0,011

İçsel zekâ	Intercept	4,693	0,0878	53,47	< ,001
	İşten ayrılma niyeti	-0,140	0,0359	-3,91	< ,001
Mantıksal zekâ	Intercept	4,551	0,0918	49,56	< ,001
	İşten ayrılma niyeti	-0,165	0,0376	-4,39	< ,001
Müziksel zekâ	Intercept	3,416	0,0904	37,76	< ,001
	İşten ayrılma niyeti	0,110	0,0370	2,98	0,003
Doğacı zekâ	Intercept	4,444	0,0889	49,96	< ,001
	İşten ayrılma niyeti	-0,148	0,0364	-4,05	< ,001
Sözel zekâ	Intercept	27,653	0,1069	25,88	< ,001
	İşten ayrılma niyeti	**0,0809**	**0,0437**	**1,85**	**0,065**
Görsel zekâ	Intercept	4,122	0,0849	48,52	< ,001
	İşten ayrılma niyeti	-0,150	0,0348	-4,30	< ,001

Yukarıda verilen katsayılar tablosunda Bedensel zekâ, Varoluşçu zekâ, Kişilerarası zekâ, İçsel zekâ, Mantıksal zekâ, Müziksel zekâ, Doğacı zekâ ve Görsel zekâ değişkenlerinin p değeri 0,05'ten küçük olduğu için kurulan modeller anlamlı olmakta ve hipotezleri doğrulanmış kabul edilmektedir. Ne var ki Sözel zekâ değişkeninin p değeri (0,065>0,05) olduğu için model anlamsız olmakta ve hipotezi doğrulanamamaktadır.

Bunun yanı sıra araştırma hipotezlerinin matematiksel gösterimi şöyle olacaktır.

H1: (4,192-0,213*Bedensel zekâ) + (43,369-0,0733*Varoluşçu zekâ) + (42,199-0,0953*Kişilerarası zekâ) + (4,693-0,14*İçsel zekâ) + (4,551-0,165*Mantıksal zekâ) + (3,4160,11*Müziksel zekâ) + (4,444-0,148*Doğacı zekâ) + (4,122-0,15*Görsel zekâ)

H1a: 4,192-0,213*Bedensel zekâ

Modelin yorumu: Bedensel zekâda meydana gelen 1 birimlik değişim İşten ayrılma niyetinde -0,213 birimlik azalışa yol açmaktadır.

H1b: 43,369-0,0733*Varoluşçu zekâ

Modelin yorumu: Varoluşçu zekâda meydana gelen 1 birimlik değişim İşten ayrılma niyetinde -0,0733 birimlik azalışa yol açmaktadır.

H1c: 42,199-0,0953*Kişilerarası zekâ

Modelin yorumu: Kişilerarası zekâda meydana gelen 1 birimlik değişim İşten ayrılma niyetinde -0,0953 birimlik azalışa yol açmaktadır.

H1d: 4,693-0,14*İçsel zekâ

Modelin yorumu: İçsel zekâda meydana gelen 1 birimlik değişim İşten ayrılma niyetinde -0,14 birimlik azalışa yol açmaktadır.

H1e: 4,551-0,165*Mantıksal zekâ

Modelin yorumu: Mantıksal zekâda meydana gelen 1 birimlik değişim İşten ayrılma niyetinde -0,165 birimlik azalışa yol açmaktadır.

H1f: 3,416+0,11*Müziksel zekâ

Modelin yorumu: Müziksel zekâda meydana gelen 1 birimlik değişim İşten ayrılma niyetinde 0,11 birimlik artışa yol açmaktadır.

H1g: 4,444-0,148*Doğacı zekâ

Modelin yorumu: Doğacı zekâda meydana gelen 1 birimlik değişim İşten ayrılma niyetinde -0,148 birimlik azalışa yol açmaktadır.

H1h: Doğrulanamadı

H1i: 4,122-0,15*Görsel zekâ

Modelin yorumu: Görsel zekâda meydana gelen 1 birimlik değişim İşten ayrılma niyetinde -0,15 birimlik azalışa yol açmaktadır.

Yukarıda kurulan modellerin, işten ayrılma niyetini açıklama düzeyi için modelin özetine bakılmalıdır (Tablo 33).

Tablo 33 Model Özeti

Model Fit Measures		
Model	**R**	**R^2**
Bedensel zekâ	0.279	0.0781
Varoluşçu zekâ	0.128	0.0165
Kişilerarası zekâ	0.147	0.0217
İçsel zekâ	0.222	0.0494
Mantıksal zekâ	0.248	0.0616
Müziksel zekâ	0.171	0.0293
Doğacı zekâ	0.230	0.0529
Görsel zekâ	0.243	0.0592

Yukarıda verilen tabloya göre şu sonuçları çıkarmak mümkündür.

- H1: İşten ayrılma niyetinin %81'lik kısmını Çoklu zekâ değişkeni karşılamaktadır.
- H1a: İşten ayrılma niyetinin %14'lük kısmını Bedensel zekâ değişkeni karşılamaktadır.
- H1b: İşten ayrılma niyetinin %5'lik kısmını Varoluşçu zekâ değişkeni karşılamaktadır.
- H1c: İşten ayrılma niyetinin %6'lık kısmını Kişilerarası zekâ değişkeni karşılamaktadır.
- H1d: İşten ayrılma niyetinin %10'luk kısmını İçsel zekâ değişkeni karşılamaktadır.
- H1e: İşten ayrılma niyetinin %12'lik kısmını Mantıksal zekâ değişkeni karşılamaktadır.
- H1f: İşten ayrılma niyetinin %7'lik kısmını Müziksel zekâ değişkeni karşılamaktadır.
- H1g: İşten ayrılma niyetinin %11'lik kısmını Doğacı zekâ değişkeni karşılamaktadır.
- H1h: Doğrulanamadı
- H1i: İşten ayrılma niyetinin %12'lik kısmını Görsel zekâ değişkeni karşılamaktadır.

Tüm bu veriler ışığında araştırma hipotezlerinin durumunu gösteren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 34 Hipotezlerin Son Hâli

Hipotez		Durumu
H1	Sağlık kurumu çalışanlarının zekâ düzeyleri, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Kısmen Doğrulandı
H1a	Sağlık kurumu çalışanlarının bedensel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H1b	Sağlık kurumu çalışanlarının varoluşçu zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H1c	Sağlık kurumu çalışanlarının kişilerarası zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H1d	Sağlık kurumu çalışanlarının içsel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H1e	Sağlık kurumu çalışanlarının mantıksal zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H1f	Sağlık kurumu çalışanlarının müziksel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H1g	Sağlık kurumu çalışanlarının doğacı zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H1h	Sağlık kurumu çalışanlarının sözel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Doğrulanamadı
H1i	Sağlık kurumu çalışanlarının görsel zekâ düzeyi, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.	Doğrulandı

Tabloya göre H1 hipotezi kısmen doğrulanmış; H2h hipotezi doğrulanamamış ve diğer hipotezler doğrulanmıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına bakıldığında; çalışanların yüksek kısmını genç ve kadın sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Urhan ve Etiler (2011), yaptığı çalışmada sağlık sektöründe hizmet veren kadınların çoğunlukta olduğunu açıklamıştır. Akan (2003), sağlık sektörünün emek yoğun bir sektör olması ve kadın istihdamının fazla olduğunu açıklamıştır. Bu açıklamalar çalışmanın sonucu ile paralellik göstermektedir. Türkiye'de sağlık çalışanlarının yaş aralığına bakıldığında da bu oran doğru kabul edilebilir. Genç personelin daha yoğunlukta olmasının sebeplerinden biri tıp eğitiminin uzun süreli bir süreç olmasıyla birlikte birçok sağlık personelinin kariyerine 20'li yaşların sonu ve 30'lu yaşların başında başlaması gösterilebilir. Ayrıca bir diğer neden ise bir hastanede bulunan hemşirelik gibi meslek gruplarının diğer meslek gruplarına oranla fazla olması gösterilebilir. Bu meslek grubunu daha çok kadınların tercih ettiği söylenebilir. Hemşirelik mesleğinin daha yoğun çalışma saatleri, fiziksel ve duygusal yorgunluk, yüksek sorumluluk ve riskli çalışma grubunda olduğu göz önünde bulundurulacak olursa bu meslek grubunda genç ve dinamik personel olması gereklidir. Sağlık kurumunda çalışan personelin çoğu evli ve lisans mezunudur. Eğitim seviyesine göre çalışanların işten ayrılma tutumları değişir. Ünsar ve Dinçer (2014), çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Yapılan çalışmada, çalışanların öğrenim durumları ile duygusal zekâ ve işten ayrılma boyutları arasında anlamlı fark olduğu sonucuna varmıştır. Bunun sebebini ise 4 yıllık mezunların kolay iş bulabilecek olması şeklinde açıklamışlardır. Evli olan bireylerin aile bağlılıkları veya iş-aile çatışmaları işten ayrılma niyetini etkileyebilir. Bu konuda Acun (2016), yapmış olduğu incelemeler sonucunda iş-aile çatışması yaşayan bireylerin işten ayrılma eğilimlerinde artış olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sebeple gelecek çalışmalarda anket hazırlanırken iş-aile çatışması ölçeğinden yararlanılması tavsiye edilmektedir. Ayrıca medeni durumu bekar olan sağlık çalışanlarının bedensel zekâ, mantıksal zekâ, doğacı zekâ, sözel zekâ ortalamalarının evli sağlık çalışanlarından fazla olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle bekar kişilerin zaman yönetimi ve stres gibi unsurlarının fazla olması bedensel zekâlarını geliştirmiş olabilir. Yine bireyin bekar olması daha fazla boş zamandan kaynaklı kişisel gelişimine fırsat

bularak kendini bu zekâ türlerinde geliştirmiş olabilir. Bunun anlaşılması için gelecek çalışmalarda Boş Zaman Yönetim Ölçeği kullanılabilir.

Literatür incelendiğinde çoklu zekâ türlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin daha önce incelenmediği görülmüştür. Yapılan çoğu çalışmanın duygusal zekâ ve sosyal zekânın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini konu aldığı gözlemlenmiş ve gelecek çalışmalarda literatüre kazandırması gereken bir konu olması önerilmektedir.

Çalışma, 296 sağlık çalışanından oluşan bir örneklemde farklı zekâ türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesini temsil etmektedir. Örneklem büyüklüğü ve özellikleri göz önüne alındığında, istatistiksel güven hesaplamaları yoluyla örneklemin 140.228 sağlık personelinden oluşan daha büyük bir popülasyonu yeterince temsil edebileceği belirlenmiştir. Dolayısıyla, çalışmadan elde edilen sonuçların daha geniş bir bağlamda uygulanabilir olduğu düşünülebilir.

Çalışmada grup istatistikleri incelendiğinde, sağlık kurumlarında kadın çalışanların bedensel zekâ, varoluşçu zekâ, kişilerarası zekâ ve içsel zekâ ortalamasının erkeklerden fazla olduğu görülmüştür. Bu durumda bedensel zekâ kavramı fiziksel beceriler ve hız gibi faktörleri barındırmasından kaynaklı hemşirelik ve diğer sağlık departmanlarının sağlık sektöründe bedensel zekâlarını etkili şekilde kullanmalarını gerektirmektedir.

Varoluşçu zekâ da derinlemesine düşünmeden kaynaklı bir zekâ türü olması sebebi ile hasta bakımı veya empati gibi unsurları da beraberinde getirecektir. Ayrıca kadınların bedensel zekâ ve varoluşçu zekâ ortalamalarının erkeklerden fazla olması da kadınların bu alanlarda belirli yetenek ve becerilere sahip olabileceğini gösterebilir.

Yaş, eğitim ve deneyim açısından zekâ türleri ve işten ayrılma niyetinin varyansların eşitliği şartına dayanan değişkenlerin grup içinde farklılıkları analiz edilmiş ve bunun sonucunda da eğitim ve kişilerarası zekâ arasında grup farklılığı bulunmuştur. Bulunan farklar incelenerek ön lisans mezunu sağlık personeli ile lisans mezunu sağlık personeli, lisans mezunu sağlık personeli ile lisansüstü sağlık personeli arasında kişisel zekâ açısından farklılık görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın ise, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin daha iyi problem çözebilmesi, daha geniş dünya

görüşü, daha iyi iletişim becerileri gibi kişilerarası zekâ düzeylerini geliştirmelerinden kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Sonuç olarak, zekâ türlerinden sadece müziksel ve sözel zekânın işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak bu zekâ türlerinden sadece müziksel zekânın işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda ankete katılan sağlık personelinden müziksel zekâda daha yüksek puan alan kişilerin işten ayrılma eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Müziksel zekâya sahip bireylerin, genellikle güçlü yaratıcılıkları vardır ve kişisel özgürlüklerine önem verirler. İş yerinde yaşadıkları stres vb. gibi olumsuz şartlardan kaynaklı işten ayrılma niyetine eğilim gösteren bireyler farklı iş arayışı veya müzikle ilgili bir işe geçiş yapma eğiliminde olabilirler.

Bedensel zekâ, varoluşçu zekâ, kişilerarası zekâ, içsel zekâ, mantıksal zekâ, doğacı zekâ ile işten ayrılma arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bundan yola çıkarak bireylerin bedensel zekâları arttıkça işten ayrılma eğilimleri azalacaktır. Bunu etkileyen sebepler arasında da işlerinin fiziksel bileşen içermesi sebebi ile işlerini tatmin edici bularak işten ayrılma niyetleri düşük olacaktır. Sağlık sektörünün de fiziksel olarak aktif bir iş sektörü olması sebebiyle bedensel zekâları yükseldikçe işten ayrılma niyetleri azalacaktır.

Bireylerin varoluşçu zekâsı arttıkça işten ayrılma niyetlerinde azalma olacağı saptanmıştır. Varoluşçu zekâya sahip bireyler çalıştıkları işlerde daha geniş amaçlara hizmet eden bireylerdir. Bu sebeple sağlık sektöründe çalışan bireylerin varoluşçu zekâsı arttıkça geniş amaçlar doğrultusunda hizmet eden sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinde azalma olacaktır.

Bireylerin kişilerarası zekâsı arttıkça işten ayrılma niyetlerinde azalma olacağı saptanmıştır. Kişilerarası zekâya sahip kişiler grup çalışması, etkili iletişim becerileri gibi konularda yeteneklidir. Sağlık sektörünün de daha grup çalışması şeklinde olduğu düşünülecek olursa kişilerarası zekâsı yüksek sağlık personelinin işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Aksi halde kişilerarası zekâsı düşük bireylerin grup çalışmasına daha az yatkın olması onları bu konuda zorlayabilir ve işten ayrılmalarına yol açabilir. Diktaş ve Özgeldi (2020), sosyal zekânın alt kümesi olan duygusal

zekânın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olması çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Bireylerin içsel zekâsı arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. İçsel zekâsı yüksek olan bireylerin iç motivasyon ve kendi duygularını anlama konusunda yüksek becerilerinin olması onların işten ayrılma niyetlerinde azalma meydana getirebilir.

Bireylerin mantıksal zekâsı arttıkça işten ayrılma niyetlerinde azalma olacağı saptanmıştır. Mantıksal zekâsı yüksek olan bireyler sorun çözme, akıl yürütme ve karmaşık durumları anlama konusunda yüksek yeteneklere sahiptirler. Sağlık sektöründe de kuvvetli problemler ve karmaşık durumlar ortaya çıkacağı için bu sektörde çalışan bireylerin mantıksal zekâlarının yüksek olması işten ayrılma niyetlerinin azalmasına sebep olacaktır.

Bireylerin doğacı zekâsı arttıkça işten ayrılma niyetlerinde azalma olacağı saptanmıştır. Doğacı zekâsı yüksek bireyler doğal dünyayı anlama ve doğa bilimleri konusunda yeteneklerini kullanabilirler. Biyolojinin de bir doğacı zekâ ile ilgili bir alan olduğu düşünülürse sağlık sektöründe çalışan kişilerin doğacı zekâlarında yükselme oldukça işten ayrılma niyetlerinde azalma olacaktır.

Bireylerin görsel zekâsı arttıkça işten ayrılma niyetlerinde azalma olacağı saptanmıştır. Sağlık sektöründe de tıbbi görüntüleme, cerrahi işlemler, anatomik yapıları anlama, hastaların fiziksel görünüşlerini gözlemlemek ve laboratuvar testleri gerçekleştirmek görsel zekânın becerileri arasında yer almaktadır. Sağlık sektöründe çalışan bireylerin de görsel zekâsında artma olması işten ayrılma niyetlerini azaltacak aksi durumda görsel zekâsı azalan bireyler bu becerilerde yüksek performans gösteremeyip işten ayrılma niyetlerinde artış söz konusu olabilir.

Yapılan araştırma kapsamında, sağlık kurumu çalışanlarının zekâ düzeyleri, işten ayrılma niyeti üzerinde kısmen etkilidir. Bunun sebebi ise 9 zekâ türünden 8'inin işten ayrılma üzerinde etkisi olmasıdır. Yapılan araştırma sonucunda ise $H1_a$ (bedensel zekâ), $H1_b$ (varoluşçu zekâ), $H1_c$ (kişilerarası zekâ), $H1_d$ (içsel zekâ), $H1_e$ (mantıksal zekâ), $H1_f$ (müziksel zekâ), $H1_g$ (doğacı zekâ), $H1_i$ (görsel zekâ) hipotezleri doğrulanarak bu zekâ türlerinin işten ayrılma üzerinde etkili olduğu sonucuna

ulaşılırken, $H1_h$ (sözel zekâ) hipotezi doğrulanamamış ve bu zekâ türünün işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

Acun, S. (2016). *İş aile çatışması ve turist rehberlerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Ağrasoy, M. (2003). *4-5 Yaş Çocuklarının Zihinsel Gelişimlerinin Değerlendirilmesinde Renkli Raven Progressive Matrislerinin Kullanılması* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (140835). 1-73.

Ahioğlu-Lindberg, E. N. (2011). Piaget ve ergenlikte bilişsel gelişim. *Kastamonu Eğitim Dergisi. 19*(1), 1-10.

Akınoğlu, O., Bakalım, O., Barut, Y., Mert, A., Kılıçoğlu, N. A., Dinçer, D., Duran V., Karşantık, Y., ve Kaşarcı, İ. (2017). *Eğitim psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi. 1-216.

Altan, M. Z. (2011). Çoklu zekâ kuramı ve değerler eğitimi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 1*(4), 53-57.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri.* Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Angermeier, I., Dunford, B. B., Boss, A. D., ve Boss, R. W. (2009). The impact of participative management perceptions on customer service, medical errors, burnout, and turnover intentions. *Journal of Healthcare Management, 54* (2), 127 – 141.

Arslantaş, H. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin empatik eğilim düzeyleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişki.* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (437031).

Aslan, Ş. (2009). *Duygusal zekâ dönüşümcü ve etkileşimci liderlik.* Konya: Eğitim Yayınevi.

Aydemir, C., ve Akdoğan, A. (2019). Psikolojik performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23*(4), 1625-1637.

Aysel, L. (2006). *Liderlik ve duygusal zekâ.* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (192020).

Babacan, T., ve Dilci, T. (2012). Çoklu zekâ ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları. *Education Sciences, 7*(3), 969-982.

Babaoğlan, E. (2010). Okul yöneticilerinde duygusal zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*(1), 119-136.

Bacanlı, H. (1999). Üniversite öğrencilerinin değer tercihleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 20*(20), 597-610

Bannister, B. D., ve Griffeth, R. W. (1986). Applying a casual analtytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management, 12*(3), 433-443.

Barbuto, J. E., ve Burbach, M. E. (2006). The emotional intelligence of transformational leaders: A field study of elected officials. *The Journal of Social Psychology, 146*(1), 51-64.

Bayrak, C. (2016). *Eğitim psikolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Baysal, A. C. (1984). İşletmelerde işgücü devri sorunu. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Güz (6), 81-97.

Bibby, C. L. (2008). Should ı stay or shoul ı leave? Perceptions of age discrimination, organizational justice and employee attitudes on ıntentions to leave. *Journal of Applied Management and Enterpreneurship, 13*(2), 63-86.

Bickley, P. G., Keith, T. Z., ve Wolfle, L. M. (1995). The three-stratum theory of cognitive abilities: Test of the structure of intelligence across the life span. *Intelligence, 20*(3), 309-328.

Carrol, J. B. (1993). *Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies.* Cambridge University Press.

Cattell, R. B. (1963). Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of educational psychology, 54*(1), 1-22.

Cereyan, M. (2018). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler.* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (534272).

Clark, F., ve Sarıer, R. U. (2019). Zekâ. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences, 5*(3), 205-210.

Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences (2. baskı). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.

Collins, M. D. (2007). *Understanding the relationships between leader-member exchange (LMX), psychological empowerment, job satisfaction, and turnover intent in a limited-service restaurant environment.* (Basılmamış Doktora Tezi). The Ohio State University, Ohio.

Cotton, J. L., ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review, 11*(1), 55-70.

Çakar, U., ve Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6*(3), 1-48.

Çelik, B. (2021). *Bir üniversite hastanesinde hemşirelerde iş aile çatışmasının bakım kalitesine, iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (695229).

Çetin, H. (2014). *Otel işletmelerinde hizmetkar liderliğin çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi.* (Doktora Tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (383871).

Çoban, G. S. (2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences, 6*(1), 111-118.

Dağ, M. (1984). *"İbn-i Sina'nın Psikolojisi", İbn-i Sina doğumunun 1000. Yılı armağanı.* Ankara: Ankara Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Davis, F. S., ve Palladino, J. (1997). *Psychology.* USA: Prentice Hall.

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

Diktaş, G., ve Özgeldi, M. (2020). Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekânın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 18*(2), 11-28.

Dirican, M. (2015). *Örgütsel Adalet Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü.* (Doktora Tezi). YÖK tez merkezinden ulaşılmıştır (394884).

Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 26*(1), 131-155.

Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (332667).

Evans, J. J., Floyd, R. G., McGrew, K. S., ve Leforgee, M. H. (2002). The relations between measures of Cattell-Horn-Carroll (CHC) cognitive abilities and reading achievement during childhood and adolescence. *School Psychology Review, 31*(2), 246-262.

Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21.Century.* New York: Basic Books.

Gardner, H. (2006). *Multiple intelligences: New horizons in theory and practice.* New York: Perseus Books.

George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference,* 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson.

Goleman, D. (2001). Emotional Intelligence: Issues in paradigm building. *The Emotionally Intelligent Workplace,* San Francisco: Jossey-Bass.

Gottfredson, L. S. (1997). Why g matters: The complexity of everyday life. *Intelligence, 24*(1), 79-132.

Grandey, A. A. (1999). *The effects of emotional labor: Employee attitudes, stress and performance.* Colorado State University.

Gürbüz, S., ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41*(2), 189-213.

Gürel, E., ve Tat, M. (2010). Çoklu zekâ kuramı: Tekli zekâ anlayışından çoklu zekâ yaklaşımına. *Journal of International Social Research, 3*(11), 336-356.

Gürsakal, N. (2009). *Sosyal ağ analizi.* Bursa: Dora Yayıncılık.

Henden Şolt, H. (2018). Kentlerde Swot analizi ve Maslow gereksinim hiyerarşisi etkileşimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5*(5), 214-223.

Hom, P. W., ve Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology, 76*(3), 350-366.

Horn, J. L., Donaldson, G., ve Engstrom, R. (1981). Apprehension, memory, and fluid intelligence decline in adulthood. *Research on aging, 3*(1), 33-84.

Horn, J. L., ve Cattel, R. B. (1966). Refinement and test of the theory of fluid and crystallized general intelligences. *Journal of Educational Psychology, 57*(5), 253-270.

Ilgar, M., ve Ilgar, S. C. (2018). Sternberg'in başarılı (üçlü) zekâ kuramı. *Social Sciences, 13*(18), 781-800.

İnci, G. (2021). Galton'dan günümüze zekâ ve zekâ kuramları. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 11*(3), 1053-1068.

İslamoğlu, H. A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri.* İstanbul: Beta Yayınları.

Kalaycı, S. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri.* Ankara: Asil Yayınları.

Kılıç, S. (2013). Doğrusal regresyon analizi. *Journal of Mood Disorders, 3*(2), 90-92.

Kirazlı, M. Ç. (2014). *9-11 yaş grubu koklear implantlı çocukların genel zekâ, duygusal zekâ, zihin kuramı, duygu tanıma, yüz ifadesi tanıma ve uyum becerilerinin incelenmesi.* (Doktora Tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (368991).

Lambert, E. G., Hogan, N. L., ve Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement models in National sample of workers. *Social Science Journal, 38*(2), 233-251.

Lee, T. W., ve Mitchell, T. R. (1994). Alternatif bir yaklaşım: Gönüllü çalışan devrinin gelişen modeli. *Yönetim Akademisi İncelemesi, 19*(1), 51-89.

Lorcu, F. (2015). *Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı.* Ankara: Detay Yayıncılık.

March, J. G., ve Simon, H. A. (1958). *Organizations.* New York: John Wiley.

Mather, N., Goldstein, S., ve Eklund, K. (2015). *Learning disabilities and challenging behavior: Using the building blocks model to guide intervention and classroom management.* (3. bs.). Baltimore, MD: Brookes Publishing.

McCellan, J. A., ve Conti, G. J. (2008). Identifying the multiple intelligencesof your students. *Journal of Adult Education, 37*(1), 13-32.

McGrew, K. S., ve Wendling, B. J. (2010). Cattell-Horn-Carroll cognitive-achievement relations: What we have learned from the past 20 years of research. *Psychology in the Schools, 47*(7), 651-675.

Metin, F. (2021). *İşten ayrılma niyeti ve psikolojik güçlendirme: Bilişim çalışanları üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). YÖK tez merkezinden ulaşılmıştır (678742).

Mitchell, T. R., ve Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior,* 23, 189-246.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62*(2), 237-240.

Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review, 7*(1), 111-116.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin,* 86, 493-522.

Moore, D. S., McCabe, G. P., ve Bruce, A. (2009). *Introduction to the practice of statistics.* Cambridge University.

Mueller, C. W., ve Price, J. L. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *The Journal of Behavioral Economics, 19*(3), 321-335.

Neisser, U., Boodoo, G., Bouchard, T. J., Boykin, A. W., Brody, N., Ceci, S. J., Halpern, D. F., Loehlin, J. C., Perloff, R., Sternberg, R. J., ve Urbina S. (1996). Intelligence: Knowns and Unknowns. *American Psychologist, 51*(2), 77-101.

Nilay, T. (1999). Çoklu zekâ kuramı ve eğitime yansımaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15*(15), 164-172.

Özekeş, M. (2013). Peabody resim kelime testi 3.01-3.12 yaş aralığı İzmir bölgesi standardizasyonu çalışması. *Ege Eğitim Dergisi, 1*(14), 90-107.

Özer, F. Ve Yurdun, A. (2012). Birleşme/Devir alma süreci yaşayan örgütlerde paternalist liderlik tiplerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Derigisi, 4*(2), 71-80.

Özgüven, İ. E. (1994). *Psikolojik Testler*. Ankara: Yeni Doğuş Mat.

Polat, S. (2013). *Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile işyerlerindeki mobbingi algılama düzeyleri arasındaki farklılığın belirlenmesi üzerine bir araştırma.* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK tez merkezinden ulaşılmıştır (326889).

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609.

Porter, L. W., ve Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin, 80*(2), 151-176.

Salman, U., Şimşek, A., Turfanda. M., ve Salman, A. B. (2017). Türkiye'de kullanılan zekâ ölçekleri. *İstanbul Bilim Üniversitesi Florence Nightingale Tıp Dergisi, 3*(2-3), 87-89.

Salovey, P., ve Mayer, J. D. (1990). Emotional intellegence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*(3), 185-211.

Salthouse, T. A. (2004). What and when of cognitive aging. *Current Directions in Psychological Science, 13*(4), 140-144.

Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multiple-sample study. *Journal od Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.

Schneider, W. J., ve McGrew, K. (2012). *The Cattell-Horn-Carroll model of intelligence.* D. Flanagan ve P. Harrison (Der.), *Contempoary Intellectual Assesment: Theories, Tests, and Issues* (99-144). New York: Guilford.

Scott, C. R., Connaughton, S. L., Maguire, K. vd., (1999). The impacts of communication and multiple ıdentifications on intent to leave. *Menagement Communication Quarterly, 12*(3), 400-435.

Serper, Ö. (1985). *Uygulamalı istatistik 2.* İstanbul: Filiz Kitabevi.

Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi.* İstanbul: Beta Basım.

Spearman, C. (1904). "General Intelligence" objectively determined and measured. *The American Journal of Psychology, 15*(2), 201-293.

Sternberg, R. J., ve Grigorenko, E. L. (2002). The Theory of Successful Intelligence as a Basis for Gifted Education. *Gifted Child Quarterly, 46*(4), 265-277.

Sü Eröz, S. (2011). *Duygusal zekâ ve iletişim arasındaki ilişki: Bir uygulama*. (Doktora Tezi). YÖK tez merkezinden ulaşılmıştır (312292).

Şarvan Cengiz, Ş., ve Pulur, A. (2008). 12 haftalık futbol eğitiminin 8-10 yaş grubu çocukların bedensel-kinestetik ve müzik zekâ gelişimi üzerine etkisi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2*(3), 165-173.

Şimşek, Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2005). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış.* Konya: Eğitim Yayınevi.

Talu, N. (1999). Çoklu zekâ kuramı ve eğitime yansımaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 15, 164-172.

TDK Sözlüğü. (2019). Zekâ (Çevrimiçi). https://bit.ly/2SfkBkP, 18 Nisan 2019.

Tett, R. P., ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology, 46*(2), 259-293.

Thorndike, E. L. (1921). Intelligence and its measurement: A symposium-I. *Journal of Educational Psychology, 12*(3), 124-127.

Thurstone, L. L., ve Thurstone T. G. (1938). *Primary mental abilities.* Chicago, IL: University of Chicago Press.

Tok, E., ve Sevinç, M. (2010). Başarılı zekâ kuramına dayalı eğitim uygulamaları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9*(32), 1-74.

Toker, E., Kuzgun, Y. (1968). *Zekâ kuramları.* Ankara: M.E.B. Talim Terbiye Dairesi.

TÜİK. (2021). Sağlık personeli sayılarının illere göre dağılımı.

https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Saglik-ve-Sosyal-Koruma-101 adresinden alınmıştır

Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu ulaştırma işletmelerinde işten ayrılma eğiliminin analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2*(4), 106-120.

Uluç, S., Öktem, F., Erden, G., Gençöz, T., ve Sezgin, N. (2011). Wechsler çocuklar için zekâ ölçeği-IV: Klinik bağlamda zekânın değerlendirilmesinde Türkiye için yeni bir dönem. *Türk Psikoloji Yazıları, 14*(28), 49.

Uludağ, G. (2019). Duygusal zekâ ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(1), 350-365.

Uludağ, G. (2019). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23*(Özel Sayı), 2043-2056.

Ural, A., ve Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Urhan, B., ve Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum Dergisi, 29*(2), 191-216.

Ünsar, S., ve Dinçer, D. (2014). Etkileyici zekânın işten ayrılma eğilimine etkisi: Bir alan araştırması. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(4), 55-66.

Üzüm, B., ve Özdemir, Y. (2017). *Psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde kariyer yönetiminin rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma.* (Doktora Tezi). YÖK tez merkezinden ulaşılmıştır (475680).

Williams, L. J., ve Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology, 71*, 219-231.

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

Yavuzel, K., ve İpçioğlu, İ. (2021). Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik kamu üniversitesinde bir araştırma. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi, 6*(1), 78-96.

Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 25*(25), 139-146.

Yıldız Yılmaz, N., ve Mentiş Taş, A. (2016). Başarılı zekâ kuramının kuramsal yapısı ve eğitime yansıması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 18*(31), 98-107.

Yılmaz, A. (2020). *Yapay zekâ.* İstanbul: İnkılap Kitabevi Yayın San. Tic. A. Ş.

Yılmaz, B., ve Halıcı, A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: Sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 2*(4), 93-108.

Yılmazçetin, Ş. (2021). *Duygusal zekâ, sosyal zekâ ve kültürel zekâ ile girişimcilik eğilimi etkileşimi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma.* (Doktora Tezi). YÖK tez merkezinden ulaşılmıştır (671274).

You, Y. J. (1996). An empirical test of turnover theory: In the case of Korean hotel employees. *Asia Pasific Journal of Tourism Research, 1*(1), 50-60.

Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology, 61,* 309-348.

EKLER

EK-1: Anket Formu

Zekâ ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Anketi

1.Cinsiyetiniz? *	Kadın	☐	Erkek	☐					
2.Medeni durumunuz nedir? *	Evli	☐	Bekar	☐	Boşanmış/Dul	☐			
3.Yaşınız? *	25-35 yaş arası	☐	36-45 yaş arası	☐	36-45 yaş arası	☐	46-65 yaş arası	☐	66 ve daha fazla ☐
4.Eğitim Durumunuz? *	Ön Lisans	☐	Lisans	☐	Lisansüstü	☐	Doktora	☐	
5.Mevcut iş yerinde çalışma süreniz nedir? *	1 yıldan az	☐	1-5 yıl	☐	6-10 yıl	☐	11-15 yıl	☐	16 yıl ve üzeri ☐
6.Çalıştığınız departman nedir? *									

7.Aşağıdaki soruları size uygun olacak şekilde cevaplayınız. *

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Hareketli bir yaşam tarzım var.					
Düşünme egzersizleri faydalıdır.					
Grupla beraber hareket ederim.					
Adil olmak, benim için önemlidir.					
Sistemli olmak, başarılı olmama yardımcı olur.					
Farklı müzik türlerinden hoşlanırım.					
Yaşadığım yerde geri dönüşümü sağlamak için çaba gösteririm.					
Günlük tutarım.					
Üç boyutlu yap-boz yapmaktan hoşlanırım.					
Dışarıda oynanan oyunları severim.					

Hayatın anlamı ile ilgili sorular benim için önemlidir.					
Başkalarıyla etkileşim içinde olduğumda, en iyi şekilde öğrenirim.					
Sosyal adalete ilişkin sorunlarla ilgilenirim.					
Düzeni bozan insanlar, beni kolaylıkla sinirlendirir.					
Bir müzik aleti çalmakla her zaman ilgilenmişimdir.					
Hayatımda hayvanların önemli bir yeri vardır.					
Yazmaktan hoşlanırım.					
Nesneleri, zihnimdeki resimleriyle canlandırırım.					
Aletlerle çalışmayı severim.					
Hayatla ilgili sorunları tartışmayı severim.					
Ders dışı etkinlikler ve kulüp etkinlikleri eğlencelidir.					
Konuyu seversem en iyi şekilde öğrenirim.					
Adım adım yönlendirmeler bana çok katkı sağlar.					
Şarkı sözlerini kolaylıkla hatırlarım.					
Doğa gezintilerini eğlenceli bulurum.					
Yabancı diller ilgimi çeker.					
Düşüncelerimi zihnimde canlandırabilirim.					

8.Aşağıdaki soruları size uygun olacak şekilde cevaplayınız. *

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.					
Aktif bir şekilde farklı şirketlerde iş arıyorum.					
İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.					

EK-2: Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih Sayısı: 01.03.2022-218396

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : E-29563864-050.04.04-218396 01.03.2022
Konu : Kararlar

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Olgun Irmak ÇETİN

Danışmanlığını yaptığınız, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnterdisipliner Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Simge ASARLI tarafından yapılmış olunan başvuru, Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 23.02.2022 tarihli toplantısında alınan 02/09 numaralı kararı ile uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan

Ek:Etik Kurul Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu : BSN6EP40V Pin Kodu :48752 Belge Takip Adresi : https://www.trakya.gov.tr/trakya-universitesi-ebys
Adres : Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Balkan Yerleşkesi 22030 Edirne
Telefon : 2842234004 Faks : 2842234203
e-Posta:sosbilaras@trakya.edu.tr Web:http://www.trakya.edu.tr/
Kep Adresi : trakyauni@hs01.kep.tr
Bilgi için : Ceyda DURSUN
Ünvanı : Sekreter

Evrak Tarih Sayısı: 01.03.2022-218396

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

Oturum Sayısı: 2022/02
KARAR NO: 2022.02.09 **Karar Tarihi: 23.02.2022**

Akademik Danışmanlığını Üniversitemiz Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Öğretim Üyesi Dr.Öğr.Üyesi Oğuz Irmak ÇETİN'in yaptığı, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnterdisipliner Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Simge ASARLI tarafından, Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nda değerlendirilmek üzere gönderilen "Sağlık Kurumlarında Çalışan Bireylerin Zekâ Türlerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin İncelenmesi" başlıklı araştırma dosyası incelenmiştir. Araştırmanın; gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakıncalı bulunmadığına mevcudun oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Başkan
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Prof. Dr. Rıdvan CANIM
Üye
Edebiyat Fakültesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Prof.Dr. Ahmet Hamdi ZAFER
Üye
Devlet Konservatuvarı
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Prof.Dr. Melihat TÜZÜN
Üye
Güzel Sanatlar Fakültesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Prof. Dr. Cem ÇUHADAR
Üye
Eğitim Fakültesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Doç.Dr. Mehmet Kenan TER[illegible]
Üye
Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Dr.Öğr.Üyesi [illegible] ILGAZ
Üye
Roman Dili ve Kültürü Arş.Enst
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Evrak Tarih Sayısı: 01.03.2022-218396

Doç. Dr. Esma MİHLAYANLAR
Üye
Mimarlık Fakültesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Doç.Dr. Ahmet Emre DAĞTAŞOĞLU
Üye
İlahiyat Fakültesi
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Doç. Dr. Emre ATILGAN
Üye
Proje Koordinasyon Uyg.ve Arş.Merk
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☐yok
Toplantı Katılım ☐evet ☒hayır

Dr. Öğr. Üyesi Levent DOGAN
Üye
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül KILIÇ
Üye
Balkan Araştırma Enstitüsü
Araştırma ile ilişkisi ☐var ☒yok
Toplantı Katılım ☒evet ☐hayır