



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Dr. Öğr. Üyesi Özge TURHAN, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İstanbul, e-posta: oturhan@gelisim.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5072-2712>

Öz

Bu araştırma; dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini saptamak amaçlı gerçekleştirilmiştir. Araştırma; İstanbul il kapsamında çeşitli kurumlarda sektör farkı gözetilmeden beyaz ve mavi yakalı gönüllülerden oluşmaktadır. Örneklem grubuna kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılmıştır. 381 mavi ve beyaz yakalı işgören çalışmaya dâhil edilmiştir. Değerlendirme 294 geçerli anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucu; korelasyon analizine göre işten ayrılma niyetinin dikkat eksikliği ile negatif, hiperaktivite ile pozitif ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Alt boyutlar bazında etki gücünün tespitine yönelik gerçekleştirilen regresyon analizine göre; dikkat eksikliğinin etki gücünün daha fazla olduğu saptanmıştır. Özetle; işten ayrılma niyetini dikkat eksikliği daha fazla etkilemektedir. Demografik değişkenlere yönelik geliştirilen hipotezlerin Anova ve t-testi sonuçları; *Hiperaktivite/Dürtüsellik* alt boyutunun en fazla erkek, evli, mavi yakalı, önlisans mezunu 36-45 yaş dilimine denk gelen, 10-12 yıllık kıdeme sahip işgörenler olduğu saptanmıştır. Bir diğer alt boyut olan *dikkat eksikliğinin* ise en fazla önlisans mezunu, 55 yaş ve üstü, 1-3 yıllık kıdeme sahip olan işgörenler olduğu saptanmıştır. Bu alt boyut bazında cinsiyete yönelik fark tespit edilmemiştir. *İşten ayrılma niyetinin* ise en fazla kadın, bekâr, beyaz yakalı, lise mezunu, 36-45 yaş dilimine denk gelen ve 1-3 yıllık kıdeme sahip işgörenler tarafından niyetin gösterildiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dikkat Eksikliği, Hiperaktivite Bozukluğu, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Davranış.

Makale Gönderme Tarihi: 10.01.2023

Makale Kabul Tarihi: 14.03.2023

Önerilen Atf:

Turhan, Ö. (2023). Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(3): 384-397.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2023, 6(3): 384-397. DOI:[10.26677/TR1010.2023.1190](https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1190)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

**The Effect of Attention Deficit and Hyperactivity Disorder on Turnover
Intention**

Assistant Prof. Dr. Özge TURHAN, İstanbul Gelişim University, Faculty of Applied Sciences, İstanbul, e-mail: oturhan@gelisim.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5072-2712>

Abstract

This study was carried out to determine the effect of attention deficit hyperactivity disorder on turnover intention. Research; It consists of white and blue-collar volunteers in various institutions within the province of İstanbul, regardless of the sector. The sample group was reached by the convenience sampling method. 381 blue- and white-collar workers were included in the study. Evaluation was carried out on 294 valid questionnaires. As a result of the analyzes carried out; According to the correlation analysis, it was determined that the intention to leave the job was negatively related to attention deficit and positively related to hyperactivity. According to the regression analysis carried out to determine the impact power on the basis of sub-dimensions; It has been determined that the effect power of attention deficit is higher. In summary; Inattention is more likely to affect turnover intention. Anova and t test results of hypotheses developed for demographic variables; It has been determined that the Hyperactivity/Impulsivity sub-dimension is mostly male, married, blue-collar, associate degree graduates, who are 36-45 years old, and have 10-12 years of seniority. Another sub-dimension, attention deficit, was determined to be the highest number of associate degree graduates, 55 years of age and older, and 1-3 years of seniority. No gender difference was detected on the basis of this sub-dimension. On the other hand, it was determined that the intention to leave the job was mostly indicated by female, single, white-collar, high school graduates, 36-45 years old, and 1-3 years of seniority.

Keywords: Attention Deficit, Hyperactivity Disorder, Turnover Intention, Organizational Behaviour.

Received: 10.01.2023

Accepted: 14.03.2023

Suggested Citation:

Turhan, Ö. (2023). The Effect of Attention Deficit and Hyperactivity Disorder on Turnover Intention, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(3): 384-397.

GİRİŞ

Dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu (DEHB) ilk tanımlandığında çocukluk çağı rahatsızlığı olarak tanımlanmıştır. Ancak gerçekleştirilen araştırmalar arttıkça yaşam boyu süren bir sorun olduğu anlaşılmıştır. DEHB'nin erişkinlik ve ergenlik dönemlerinde de yaygın olarak karşılaşılan bir rahatsızlık olduğu da vurgulanmaktadır. Erişkinlik, çalışma yaşamına dâhil olunan bir hayat döngüsüdür. Tanı alan DEHB'lilerle yapılan yüze yüze görüşmelerde, güçlük yaşadıkları hususlar arasında sıklıkla işi bölümlere ayırmada ve bu işlerin önem sırasını belirlemede sıkıntı yaşadıklarını vurgulamışlardır. İş hayatına etkisi olabileceği düşünülen, uzun süren toplantılarda yoğunlaşma problemi ve hareket etmeden durma güçlüğü, zaman yönetimi sıkıntısı, gevezelik olarak tanımlanan aşırı konuşma, tehlikeli araç kullanım gibi sorunlar tespit edilmiştir. DEHB tanılı erişkinlerin yaygın olarak aktif çalışma hayatındaki temsil oranlarının düşük olduğu, çocukluk çağındaki bireylerin akademik başarısızlık yaşadıkları ve erişkinlerin sık iş değiştirdikleri, hatta sigara, alkol bağımlılığı gibi sosyal sorunlara sahip oldukları vurgulanmaktadır. Bu sıkıntılı hususlar göz önünde bulundurularak DEHB'nin çalışma yaşamına etkisinin saptanmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Konuya yönelik kısıtlı araştırmaya ulaşmanın mümkün olduğu anlaşılmıştır. Araştırmalar DEHB'li bireylerin performans düşüklüğü yaşadığını saptamıştır. Sık iş değiştirdikleri de tespit edilmiştir. Ulaşılabilen çalışmalardan yola çıkarak erişkin DEHB'lilerin çalışma hayatında yaşadıkları düşük performans ve iş devir oranlarının yüksek olduğu yani sık iş değiştirme eğiliminde olduklarının işten ayrılma niyetini etkileyebileceği varsayımıyla bu araştırma tasarlanmıştır. Bu araştırma daha önce bizzat gerçekleştirilen DEHB'nin örgütsel bağlılığa etkisi çalışmasından elde edilen sonuçlar doğrultusunda planlanmıştır. Daha önce gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre erişkin DEHB'liler örgütlerine bağlılık gösterebilmektedir. Ancak bu bağlılığı hayatlarını sürdürülebilmek, ailelerine bakabilmek zorunluluğu bilinciyle, devam bağlılığı tipinde gösterdikleri saptanmıştır (Turhan, 2019:129). Bu nedenle zaman zaman işte bunalma, yılgınlık, ayrılma niyeti gösterme eğiliminde oldukları bilgilerinden yola çıkılarak dikkat eksikliğin mi yoksa hiperaktivitenin mi bu ilişkide etkili olabileceği araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma DEHB ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşim ve ilişkinin saptanması amaçlı gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, literatür incelendikten sonra, çeşitli sektörlerden mavi ve beyaz yakalı işgörenlerin örneklem grubunu oluşturduğu araştırma bulguları paylaşılmış ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu

Dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu (DEHB) toplumda yaklaşık olarak yüzde 5-7 gibi çok yüksek oranda olduğu vurgulanabilecek oranda görülen tıbbi bir hastalıktır (Ercan, 2016:19). İlk olarak minimal beyin disfonksiyonu (M.B.D) olarak bilinmekteydi. Bu hastalıkta dikkat eksikliği ve aşırı hareketlilik ön planda ve hemen her zaman bulunan belirtiler olduğu için DSM-III-R'de Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu (Attention Deficit Hyperactivity Disorder) tanı başlığı kullanılmıştır (Öztürk, 1994:443). DEHB'de de bütün tıbbi hastalıklar da olduğu gibi erken tanı önemlidir. Ayrıca; tedaviye iyi yanıt veren bir bozukluk olarak tanımlanmaktadır. Ancak tedavi edilmediğinde ciddi tıbbi, akademik ve sosyal sorunlara yol açan bir hastalık olduğu bilinmektedir. DEHB kendi içerisinde birbirinden çok farklı olan iki bozukluğu barındırmaktadır. İlki dikkat eksikliği ve ikincisi de hiperaktivitedir (Ercan, 2016:19). Dikkat eksikliği; kişinin yaşına, sosyal ve kültürel özelliklerine oranla konsantrasyon problemi çekmesi, unutkan olması, işlerini organize etmekte güçlük çekmesi, dağınık olması, bir işe konsantre olduktan sonra basit bir uyarı ile çok kolay dikkatinin dağılması, dikkat "sabır" gerektiren

işlerden kaçınması ve sık sık basit dikkat hataları yapmasıdır. Özellikle vurgulanması gereken hususların başında dikkat eksikliğinin görev ve sorumluluk hususlarında görülmesidir (Ercan, 2016:19). Dikkat eksikliği/hiperaktivite bozukluğu, karmaşık etiyojolojiye sahip multifaktöriyel bir bozukluktur ve güçlü genetik temellere dayanmaktadır (Faraone vd., 2005). Özetle; DEHB'nin dikkatsizlik bileşeni kendini; hayal kurma, dikkat dağınıklığı ve tek bir göreve uzun süre odaklanma güçlüğü olarak gösterirken, hiperaktivite bileşeni ise yerinde duramama, aşırı konuşma ve huzursuzluk olarak gösterdiği ifade edilmektedir. DEHB belirtileri kazalara zemin hazırlar, kişiler arası ilişkilerde gerginlik yaratır ve kesintiler ve uygunsuz davranışlarla çevreyi bozar. Hiperaktivite/dürtüsellüğün daha açık semptomlarının yaşamın erken dönemlerinde azalma eğiliminde olduğu, oysa dikkatsizliğin daha gizli semptomlarının zaman içinde devam etme eğiliminde olduğu dikkate değerdir (Biederman vd., 1996). Geriye dönük olarak tanımlanmış çocukluk başlangıçlı ve kalıcı DEHB'si olan yetişkinler, çocukluk DEHB'sinin iyi bilinen özelliklerine benzeyen bir psikolojik işlev bozukluğu, psikososyal yetersizlik, psikiyatrik komorbidite ve okul başarısızlığı gösterdiği vurgulanmaktadır (Biederman vd., 2004). DEHB'nin kalıcılık oranlarındaki değişkenliğe rağmen, birkaç aile de dâhil olmak üzere kalıcılığın yordayıcıları tanımlanmıştır. DEHB öyküsü, psikiyatrik komorbidite ve psikososyal sıkıntı olarak tespit edilmiştir (Biederman vd., 1995). DEHB ile ilişkili psikopatolojiyi öngörmek için Rutter'in sıkıntı göstergeleri olarak, şiddetli evlilik anlaşmazlığı, düşük sosyal sınıf, geniş aile büyüklüğü, baba suçluluğu, annede ruhsal bozukluk, koruyucu aile sistemi çalışmasında etkili faktörler olarak saptayıp, DEHB riskinin arttığını tespit etmiştir. Olumsuzluk göstergelerinin sayısındaki her artışla önemli ölçüde hastalığın artış kaydettiğini de belirtmektedir (Biederman vd., 1995). Yetişkin DEHB'nin takip çalışmaları, DEHB'si olan çocukların %5-66'sının yetişkinlikte de bu bozukluğu sürdürdüğünü bulgulamıştır (Biederman vd., 1993). Mevcut epidemiyolojik araştırmalar, yetişkin DEHB prevalansının %3 ila %5 arasında olduğunu tahmin etmektedir (Faraone 2004; Kessler 2004). Ayrıca, klinik olarak çocuklukta başlayan ve kalıcı DEHB tanısı olan yönlendirilmiş ve yönlendirilmemiş yetişkinlerle ilgili araştırmalar, klinik bağıntıların - demografik, psikososyal, psikiyatrik ve bilişsel özellikler - DEHB'si olan çocuklar arasında iyi belgelenmiş bulguları yansıttığını ortaya koymuştur (Biederman vd., 1993, 2004). Anksiyete bozukluklarının yaşam boyu yaygınlık oranları DEHB'si olan yetişkinler için %50'ye yaklaşırken duygudurum bozuklukları, antisosyal bozukluklar ve alkol/uyuşturucu bağımlılığı da önemli yaygınlık oranları göstermektedir (Biederman vd., 1993, 1994; Shekim vd., 1990). DEHB'si olan ve olmayan yeni, kadın ve erkek yetişkin örneğinden elde edilen bulgular, yetişkin DEHB'sinin geçerliliği için ikna edici kanıtlar sağlamakta olup, bozukluğun her iki cinsiyette de çarpıcı şekilde benzer fenotipik özelliklerini belgelemektedir (Biederman vd., 2004). Önceki bulgularla uyumlu olarak, bu çalışma, DEHB'si olan erişkinlerde, kadın ağırlıklı olmak üzere yüksek oranda duygudurum ve anksiyete bozukluklarını da saptamıştır.

Erişkinlerde DEHB çocukluk çağından süregelen dikkat eksikliğinin en çok görülen sonuçları, kendi kapasitesinin altında başarı gösterme, sinirlilik, özgüven azalması, depresyon veya anksiyete bozukluklarıdır. Tedavi edilmeyen hiperaktivite için de benzer sonuçlar sıralanmaktadır. Ayrıca; çocukluk çağında hiperaktivitesi olan, sadece dikkat eksikliği olanlara ek olarak bu sorunlara kaza-travma ve sigara-alkol-madde kullanım bozukluğu riskleri de eklemiş olacağı bilgisi paylaşılmıştır. İş yaşamında yaşanan sorunlar ve aile-arkadaş-eş ilişkilerinde çatışma ve sıkıntılar DEHB'li olan erişkinlerin neredeyse tamamında az ya da çok görülmektedir (Ercan, 2016:76). Erişkinlerde DEHB ile ilgili en çok dikkat edilmesi gereken konu kişideki dikkat eksikliği ya da hiperaktivite belirtilerinin ne zaman başladığıdır. Otuz yaşına kadar herhangi bir DEHB belirtisi taşımayan bir kişide son 1-2 yıldır başlayan DEHB belirtileri başka bir psikiyatrik veya tıbbi bozukluğa bağlıdır. Çünkü bir kişinin DEHB olabilmesi için bu belirtilerin çocukluktan beri o kişide bulunması gereklidir (Ercan, 2016:77).

İşten Ayrılma Niyeti

İşgören devri, en yaygın olarak araştırılan organizasyonel olgulardan biri olmuştur. İşgören devri üzerine doyurucu bir literatür oluşturulmuştur (Price, 1977; Bluedorn, 1982b; Mobley, 1982; Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino, 1979; Muchinsky ve Turtle, 1979). Ancak çalışmaların eksik yanlarının çok da genellenebilir sonuçlar kaydetmesini engellediği görüşü vurgulanmaktadır (Mobley ve Meglino, 1979).

İşten ayrılma niyeti, bilinçli ve planlanmış şekilde kasıtlı olarak örgütü terk etme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti, bireyin örgütten ayrılma niyetinin göreceli gücünü ifade etmektedir (Cammann vd., 1979). Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetinin; örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti, örgütsel stres, işe karşı hissedilen yılgınlık ve bıkkınlık, yönetici ve liderlerin tutumları gibi birçok farklı unsurdan etkilenmekte olduğu saptanmıştır (Labrague vd., 2017).

DEHB ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

DEHB'li erişkinlerde yaygın gözlemlenen tutum ve davranışlar arasında tepkisellik, unutkanlık güvensizlik, agresif tepkiler, ilgi kaybı, bölücü ve fütursuz davranış, çabuk yorulma, çok zayıf içgörü kapasitesi, görüşme için verilenleri okumama, işbirliğinden kaçınma, aşırı sabırsızlık, başkalarını suçlama, önceden görülmeyen çok hızlı duygudurum değişimleri ve takip etmede başarısızlık gözlemlenmiştir (Tınaz, 2004: 197). Sıralanan bu semptomlar işgören olarak çalışma yaşamında bireylerde işe karşı geliştirilen tutumlarda değişimleri yaratabilir. Normal bireylerde çalışma süresi ortalama 21,5 ay olarak tespit edilmişken, bu süre DEHB tanısı almışlarda 9.3 ay ortalama veri olarak saptanmıştır” (Brown, 2000). Ortalama çalışma süreleri incelendiğinde normal bireylerden farklılık gösterdikleri anlaşılmaktadır. Bu veriler akıllara iş hayatında aktif çalışan DEHB'li bireylerin işten ayrılma niyetini daha fazla mı gösterir sorusunu getirmektedir. Bu sorudan yola çıkılarak bu araştırma tasarlanmıştır. Ulaşılabilen ulusal ve uluslararası çalışmalara göre;

“Erişkinlik dönemi organize olmayı gerektirdiğinden dikkatsizlik sorunlarının yol açtığı işlevsellik kaybı bu dönemde daha fazladır. DEHB tanılı bireyler sıklıkla başladıkları işlerini bitirememekten, önemli eşya ve belgeleri kaybetmekten, posta, önemli evraklar ve faturaları düzenleme ve takip etmede güçlükten yakınır. Organizasyon ve planlama alanlarındaki güçlükler, kaytarmaya, vazgeçmeye, endişe ve yetersizlik duygularının gelişimine ve iş gücü kaybına yol açmaktadır” (Coşkun, Tamam ve Demirkol, 2020: 314).

En yaygın olarak dikkatsizlik ve önem vermeme semptomları, özellikle dikkati sağlamada güçlük, sık aktivite değiştirme, ardışık görevleri izlemede güçlükleri olduğu belirtilmektedir. Hatta yerinde duramama, etkinlikleri yarıda bırakma, araya girme, sabırsızlık, sırası değilken konuşma gibi iş yaşamında sıkıntı yaşatabilecek semptomlar belirtilmektedir (Tınaz, 2004:200). Okul ve iş başarısında düşüklük özellikle birçok çalışmada vurgulanan sıkıntılar arasındadır.

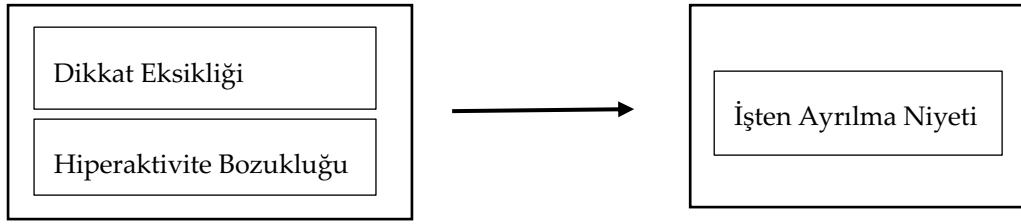
Ulaşılabilen ulusal ve uluslararası makalelerden yola çıkılarak DEHB'luğunun işten ayrılma niyetine etkisi olabileceği ve tanı alan, almayan bireylerin tutumlarına yönelik bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM

Çalışmanın yöntem kısmında araştırmanın modeline, hipotezlerine ve örnekleme ilişkin veriler ayrıntılı biçimde açıklanmaktadır.

Çalışmayı gerçekleştirmedeki temel amaç; dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini saptamaktır. Araştırma kapsam olarak ele alınan bir bağımsız değişkenin iki alt boyutuna yönelik ve bir bağımlı değişkeni etkilemesi açısından incelemektedir. İşten ayrılma niyetini etkilemesi olası farklı faktörler göz ardı edilmiştir. Çalışmanın kısıtı, gönüllülerin kişisel beyanı esas alarak gerçekleştirilmesidir.

Araştırmanın evrenini; İstanbul ili kapsamında mavi ve beyaz yakalı olarak görev yapan farklı sektörlerde işgören olarak aktif çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örneklemeyle vasıtasıyla 381 mavi ve beyaz yakalı işgörene ulaşılmıştır. Yanıtlanan anketlerden 87 tanesi uç veri barındırdığından örneklem dışı bırakılmıştır. Değerlendirme 294 geçerli anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Dikkat Eksikliğinin İşten Ayrılma Niyetine etkisi vardır.

H₂: Hiperaktivite Bozukluğunun İşten Ayrılma Niyetine etkisi vardır.

H₃: Dikkat Eksikliği demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{3a}: Cinsiyete göre dikkat eksikliği farklılaşmaktadır.

H_{3b}: Yaşa göre dikkat eksikliği farklılaşmaktadır.

H_{3c}: Medeni duruma dikkat eksikliği farklılaşmaktadır.

H_{3d}: Eğitim durumuna göre dikkat eksikliği farklılaşmaktadır.

H_{3e}: Pozisyona göre dikkat eksikliği farklılaşmaktadır.

H_{3r}: Kıdem durumuna göre dikkat eksikliği farklılaşmaktadır.

H₄: Hiperaktivite bozukluğu demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{4a}: Cinsiyete göre Hiperaktivite bozukluğu farklılaşmaktadır.

H_{4b}: Yaşa göre Hiperaktivite bozukluğu farklılaşmaktadır.

H_{4c}: Medeni durum göre Hiperaktivite bozukluğu farklılaşmaktadır.

H_{4d}: Eğitim durumuna göre Hiperaktivite bozukluğu farklılaşmaktadır.

H_{4e}: Pozisyona göre Hiperaktivite bozukluğu farklılaşmaktadır.

H_{4r}: Kıdem durumuna göre Hiperaktivite bozukluğu farklılaşmaktadır.

H₅: İşten ayrılma niyeti demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{5a}: Cinsiyete göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

H_{5b}: Yaşa göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

H_{5c}: Medeni durum göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

H_{5d}: Eğitim durumuna göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

H_{5e}: Pozisyona göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

H_{5f}: Kıdem durumuna göre işten ayrılma niyeti farklılaşmaktadır.

Araştırmada veri toplama safhasında yararlanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerin ilkinde, demografik özelliklere yönelik 5 ifadeye yer verilmiştir. Bunlar; gönüllülerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim derecesinin ve pozisyon tespitine yönelik bilgilerdir. Anket 2022 Nisan-Haziran ayları arasında elektronik olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma 2022-06-28 Karar No'lu olup, Etik Kurul izinleri alındıktan sonra başlatılmıştır. Gönüllülere ankete veri sağlamadan önce araştırmanın amacını açıklayan bilgilendirilmiş onam formu paylaşılmıştır. Katılım sağlayan işgörenlerin mesailerini aksatmamaları için anketleri istedikleri an kolayca cevaplandırabilmeleri için e-posta adreslerine yönlendirilmiştir. Üçüncü kişilerle verilerin paylaşılmayacağı ve bilimsel maksat dışında verilerin kullanılmayacağı bilgisi de paylaşılmıştır. Anketin son bölümünde de; çalışmanın değişkenleri ve alt boyutlarını içeren ölçekler yer almaktadır. Çalışmanın bağımsız değişkenlerinden olan "Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğunu" ölçmeye yönelik Doğan, Öncü, Varol-Saraçoğlu ve Küçükgöncü (2009) tarafından geliştirilen DEHB ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 18 sorudan oluşmakta ve iki alt boyut içermektedir. Birinci alt boyut hiperaktivite/dürtüsellik ve ikinci alt boyut ise dikkat eksikliğidir. Çalışmanın ikinci ölçeği ise bağımlı değişken olan "İşten Ayrılma Niyeti" ölçeğidir. Çalışmada yer alan İşten Ayrılma Eğilimi ölçeği Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte işten ayrılma eğilimi üç ifade ile ölçülmekte olup ölçek tek boyutludur. Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve bu çalışmada ölçek güvenilirliği 0,69 olarak bildirilmiştir. Cevaplar 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçeği ile alınmıştır.

Bu çalışmada veri sağlamaya yönelik kullanılan ölçeklere Yapı geçerliliği adına açıklayıcı (Keşfedici) faktör analizleri temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçeklerin güvenilirliğinin tespitine yönelik; Cronbach Alpha analizi gerçekleştirilmiştir. Veri setinin faktör analizine uygunluğu; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Barlett Küresellik Testi uygulanarak tespit edilmiştir.

Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu ölçeğinin; [KMO=.531; $\chi^2(105) = 14241,167$, $p < 0.001$]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucu $p < 0,001$ bulunduğundan, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. KMO uygunluk testi ardından, faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu ölçeğinin kümülatif varyansının 82,894 ve iki alt boyuttan oluştuğu saptanmıştır.

Cronbach's Alpha değerinin 0.70 ve üstü olduğu tespit edildiği hallerde ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Araştırmada kullanılan Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu ölçeğinin değeri .756 olarak saptanmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin; [KMO=.742; $\chi^2(3) = 1733,276$, $p < 0.001$]. Veri grubu için yapılan Bartlett Küresellik testi sonucu $p < 0,001$ bulunduğundan, ölçeğin ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. KMO uygunluk testi ardından, faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin kümülatif varyansının 97,678 ve tek boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine yönelik gerçekleştirilen analiz sonucu Cronbach's Alpha değerinin .988 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin orijinal çalışmasında Doğrulamalı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup, faktör yükleri .83 ile .93 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Aalfa güvenirlilik katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir.

Bulgular, ankette veri sağlamak amaçlı, kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu kanıtlamaktadır.

BULGULAR

Çalışmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlerin doğrulanmasına yönelik korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın değişkenlerin her bir alt boyutuna normallik testi uygulanarak, “çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2” (George ve Mallery, 2010) referans değerlerin arasında değerlerle temsil edildiği tespit edilmiştir. Dikkat eksikliği [.480, -1.346], hiperaktivite/dürtüsellik [-.169, -.622], işten ayrılma niyeti [. 239, -1.582] değerleri tespit edilmiştir. Normal dağılım eğilimi gösterdiği saptanarak, parametrik testler vasıtasıyla analizler gerçekleştirilmiştir. “Olası çoklu doğrusallık (multicollinearity) sorununun çözümüne yönelik standart z-puanlar kullanılmıştır” (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182).

Çalışmaya veri sağlayan örneklem grubunun demografik özelliklerini açıklayacak olur isek, gönüllülerin cinsiyetlerinin 184’ünün Kadın (%62.6) 110’unun cinsiyetinin Erkek (% 37.4) olduğu, en fazla 18-25 yaş (%59.5) aralığında olan işgörenlerin araştırmaya katıldığı, en az temsiline 3 kişi ile 26-35 ile 56+ yaş aralığının (%1.0) olduğu bulgulanmıştır. Medeni duruma göre, bekâr işgörenlerin 178 kişi (%60.5) ile en fazla temsil edildiği saptanmıştır. Evli işgörenlerin 116 kişi (%39.5) ile araştırmada yer aldığı saptanmıştır. Eğitim durumlarına bakıldığında, gönüllülerin 200 kişi ile (% 68) en fazla Lisans eğitim derecesine sahip oldukları ve en az temsil edildiği eğitim derecesi ise 7 kişi (%2.4) ile Yüksek lisans olduğu saptanmıştır. Çalışmaya gönüllülük yapan işgörenlerin 172 kişi (58.5) ile en çok temsil edilenlerin beyaz yakalı olduğu saptanmıştır. Bu oranı 122 kişi ile (%41.5) Mavi yakalıların takip ettiği görülmektedir.

Tablo 1. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları

| DEĞİŞKENLER | ORT. | SS | 1 | 2 | 3 |
|------------------------------|------|-------|---------|---------|---|
| 1. Hiperaktivite/Dürtüsellik | 2.27 | .730 | 1 | | |
| 2. Dikkat Eksikliği | 1.93 | .990 | -.539** | 1 | |
| 3. İşten Ayrılma Niyeti | 3.08 | 1.114 | .625** | -.728** | 1 |

Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

Araştırma kapsamındaki bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. “Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında $r < 0.40$ oranının zayıf, $r=0.40$ ila 0.59 oranlarının orta, $r=0.60$ ila 0.74 oranları iyi ve $r > 0.75$ ’den yüksek mükemmel olduğu referans aralığı olarak kabul edilerek; bulgular yorumlanmıştır” (Şencan, 2005: 279).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, hiperaktivite/dürtüsellik alt boyutunun dikkat eksikliği alt boyutuyla arasında orta düzeyde, negatif yönlü ilişki ($r= - .539$, $p<0.01$) olduğu saptanmıştır. Hiperaktivite/Dürtüsellik alt boyutunun işten ayrılma niyeti ile arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ilişki ($r= .625$, $p<0.01$) olduğu saptanmıştır. Dikkat eksikliği boyut ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, iyi düzeyde ilişki ($r= - .728$, $p<0.01$) olduğu saptanmıştır.

Özetle; korelasyon analizi sonucu; işten ayrılma niyetinin dikkat eksikliği ile negatif, hiperaktivite ile pozitif ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Yani; hiperaktivite arttığında işten ayrılma niyeti artmakta, hiperaktivite azaldığında işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Ancak dikkat eksikliği arttığında işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu ilişkide ters bir korelasyon saptanmıştır.

Çalışmaya katılan gönüllü işgörenlerin DEHB’lerinin “düşüğe yakın orta aralığında” olduğu saptanmıştır. İşten ayrılma niyetlerinin nispeten daha yüksek olduğu ancak orta aralığa denk geldiği tespit edilmiştir. Böyle bir sonuç elde etme nedeni olarak, ölçeklerin kendini

değerlendirme ölçeği olmasından ötürü gönüllülerin tamamen objektif davranmadıkları ya da ortancaya tutulma eğilimi gösterdileri belirtilebilir. Aynı zamanda çalışmaya veri sağlayan gönüllülerin tanı alan ve almayan kişileri içermesinden ötürü sonucun bu şekilde elde edilmiş olabileceği yorumlanmaktadır. Standart sapma değeri küçüldüğü ölçüde katılımcıların faktörler açısından mutabık olduğu sonucu vurgulanabilir. Araştırmaya yönelik değerlere bakıldığında; mutabakat sağlanamadığı yorumu yapılabilir. Standart sapmaların yüksek ve ortalamaların düşük tespit edilme sebebi olarak; çalışmaya katılan gönüllülerin farklı iş kollarında ve örgüt yapı ve kültürlerinde çalışıyor olması hatta mavi ve beyaz yakalı çalışanların her birinin görüş farklılığından kaynaklanmış olabileceği yorumu yapılabilir. Hatta gönüllülerin kendileri hakkında olumsuz bilgi paylaşmaktan çekindiği ve kendilerini sakladıkları yorumu da yapılabilir. Etiketleme kaygılarının ve işveren gözünde yeterli olamama ya da yetkin işgören olmama kaygıları da bu sonuca ulaşmada etkili olabilmektedir.

Araştırmanın temel amacına yönelik bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkinin etki gücü ve etkileşiminin ayrıntılarına yönelik regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizleri gerçekleştirilmeden, değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı problemi test edilerek en yüksek VIF değerinin 10'dan küçük olduğu ve çoklu bağıntı olmadığı kontrol edilmiştir. Verilerde otokorelasyon olup olmadığına karar vermek adına DurbinWatson değerleri incelenip, değerlerin 1,5 ile 2,5 arasında dağıldığı, otokorelasyon olmadığı doğrulanmıştır. Eşvaryanslılık durumu da incelenerek regresyon hata terimlerinin varyansının sabit olduğu ve hata terimlerinin normale yakın dağıldığı saptanmıştır. Orhunbilge (2017) analizlere geçilmeden bu verilerin kontrol edilmesinin uygun bir yöntem olacağı bilgisini paylaşmaktadır.

Tablo 2. Regresyon Analizi (DEHB'nin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi)

| Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti | | | |
|---|---------|---------|------|
| Bağımsız Değişkenler: | β | t | p |
| Hiperaktivite/Dürtüsellik | .328 | 7.500 | .000 |
| Dikkat Eksikliği | -.551 | -12.616 | .000 |
| R= .778 R² = .606 Adjusted R²= .603 F=223.838 p=.000 | | | |

Regresyon analizi (Tablo 2) sonuçları istatistiksel olarak anlamlı tespit edilmiştir. "R² değeri bağımlı değişkendeki (İşten Ayrılma Niyeti) değişimin ne kadarının bağımsız değişken (DEHB) tarafından açıklandığını gösterir bir değerdir" (Gürbüz ve Şahin, 2016: 275). Bu bilgi doğrultusunda R² değeri yorumlandığında; işten ayrılma niyetindeki % 60'lık değişimin bağımsız değişkene bağlı olduğu belirtilmektedir. "Düzeltilmiş R² değeri bağımlı değişkendeki (İAN) varyansın ne kadarının bağımsız değişken (DEHB) tarafından açıklandığını temsil ettiği bilinmektedir. "Modelin anlamlılık değeri (Sig.) 0.05 değerinden ne kadar küçük ise, regresyon modelinin bağımlı değişkendeki varyansın o kadar iyi açıklandığını göstermektedir". (Gürbüz ve Şahin, 2016: 275) Tablodaki verilere göre regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı (p=.000) bulunmuştur. β değerleri incelendiğinde her iki alt boyutun da etki gücü olduğu görülmektedir. Bağımlı ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide hiperaktivite/dürtüsellik etkisinin %32 olduğu saptanmıştır. Dikkat eksikliği alt boyutunun etki gücünün ise % 55 olduğu tespit edilmiştir. Bu etkileşimde dikkat eksikliğinin etki gücünün daha fazla olduğu saptanmıştır. Özetle; işten ayrılma niyetini dikkat eksikliği daha fazla etkilemektedir. Bu sonuca göre H_1 ve H_2 hipotezlerinin desteklendiği tespit edilmiş olup, hipotezler kabul edilmiştir.

Araştırmanın H_3 hipotezine yönelik fark testleri (t-test ve Anova) gerçekleştirilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) ve çoklu karşılaştırma testleri (post-hoc) (Tukey, Scheffe ve Tamhane) Anova analizlerinde homojenlik sağlanamayan koşullarda "Welch ve Brown-Forsythe testleri" kullanılarak farklılık Tek yönlü varyans analizi (Anova) ve çoklu karşılaştırma testleri (post-hoc) (Tukey, Scheffe ve Tamhane) Anova analizlerinde analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizler vasıtasıyla elde edilen sonuçlara göre;

Gönüllülerin "cinsiyetlerine" göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre, cinsiyetlere göre hiperaktivite/dürtüsellik farklılık göstermektedir. [$t(292) = -10.257, p = .000$] Hiperaktivite/Dürtüsellik en fazla erkek işgörenler tarafından gösterilmektedir ($\bar{X}: 2.76$ SS: .518) Dikkat eksikliği ile cinsiyet arasında farklılık tespit edilmemiştir [$t(292) = -1.463, p = .144$]. İşten ayrılma niyetinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir [$t(292) = 3.234, p = .001$] ortalamalar incelendiğinde ($\bar{X}: 3.24$ SS: .950) kadın işgörenlerin işten ayrılma niyeti daha fazla gösterdiği saptanmıştır.

Gönüllülerin "medeni durumlarına" göre yapılan t-testi analizi sonuçları; hiperaktivite/Dürtüsellik alt boyutu ve işten ayrılma niyeti farklılık göstermektedir. hiperaktivite/Dürtüsellik [$t(292) = -8.518, p = .000$] en fazla evli işgörenler tarafından ($\bar{X}: 2.67$ SS: .554) sergilenmektedir. İşten ayrılma niyeti alt boyutunun medeni duruma göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$t(292) = 3.864, p = .000$] ortalamalar incelendiğinde en fazla bekar ($\bar{X}: 3.28$ SS: .962) işgörenlerin bu niyeti gösterdiği saptanmıştır.

Gönüllülerin "pozisyonlarına" göre yapılan t-testi analizi sonuçları hiperaktivite/Dürtüsellik ve işten ayrılma niyeti alt boyutu ile farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan t-testi analizi sonuçları; işgörenlerin pozisyonlarına göre hiperaktivite/dürtüsellik [$t(292) = 9.728, p = .000$] en fazla mavi yakalı işgörenler tarafından ($\bar{X}: 2.70$ SS: .568) sergilenmektedir. İşten ayrılma niyeti alt boyutunun pozisyona göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$t(292) = -3.062, p = .002$] ortalamalar incelendiğinde en fazla beyaz yakalı ($\bar{X}: 3.24$ SS: .968) işgörenlerin bu niyeti gösterdiği saptanmıştır.

"Eğitim durumu"na yönelik gerçekleştirilen fark testi, farklılık olduğunu kanıtlamaktadır. Anova testi aracılığıyla elde edilen veriler, hiperaktivite/Dürtüsellik [$F_{3,290} = 415.309, p = .000$] ile farklılık olduğunu göstermektedir. Ortalamalar karşılaştırıldığında ($\bar{X}: 3.50$ SS: .000) lise mezunu işgörenlerin en fazla, ($\bar{X}: 1.16$ SS: .000) önlisans mezunlarının da en az yaşadığı saptanmıştır. Dikkat Eksikliği ile eğitim arasında da farklılık tespit edilmiştir [$F_{3,290} = 148.892, p = .000$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında ($\bar{X}: 3.44$ SS: .000) önlisans mezunu işgörenlerin en fazla, ($\bar{X}: 1.22$ SS: .000) lise mezunlarının da en az yaşadığı saptanmıştır. İşten ayrılma niyetinin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$F_{3,290} = 85.640, p = .000$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında ($\bar{X}: 5.00$ SS: .000) lise mezunu işgörenlerin en fazla ($\bar{X}: 2.00$ SS: .000) önlisans mezunlarının da en az niyeti gösterdiği saptanmıştır.

"Yaş" durumuna yönelik gerçekleştirilen analizlere göre, değişkenlerin farklılaştığı saptanmıştır. Anova testi sonucuna göre; yaş ile hiperaktivite/dürtüsellik arasında farklılık tespit edilmiştir [$F_{4,289} = 31.186, p = .000$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında ($\bar{X}: 3.21$ SS: .644) en fazla 36-45 yaş dilimine denk gelen işgörenlerin yaşadığı ve en az 46-55 yaş ($\bar{X}: 1.72$ SS: .962) dilimine denk gelen işgörenlerin yaşadığı saptanmıştır. Dikkat eksikliği ile yaş arasında da fark tespit edilmiştir [$F_{4,289} = 4.603, p = .001$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında ($\bar{X}: 2.23$ SS: .359) en fazla 56 yaş ve üstünün yaşadığı ancak en az 36-45 yaş ($\bar{X}: 1.47$ SS: .640) diliminin yaşadığı saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti ile yaş arasında da fark tespit edilmiştir [$F_{4,289} = 67.491, p = .000$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında ($\bar{X}: 4.54$ SS: .867) en fazla 36-45 yaş dilimine denk gelen işgörenlerin yaşadığı ve en az 56 yaş ve üstü işgörenlerin ($\bar{X}: 2.00$ SS: .000) dilimine denk gelen işgörenlerin yaşadığı saptanmıştır.

“Kıdem” durumuna yönelik gerçekleştirilen analizlere göre, değişkenlerin her biri ile fark olduğu saptanmıştır. Kıdem ile hiperaktivite/dürtüsellik arasında farklılık tespit edilmiştir [$F_{4,289}=151.067$, $p=.000$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında en fazla 10-12 yıllık kıdeme sahip işgörenlerin olduğu ($\bar{X}:2.51$ SS: 1.010) ve en az 7-9 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}:2.51$ SS: 1.010) işgörenlerin hiperaktivite sorunu yaşadığı tespit edilmiştir. Dikkat eksikliği ile kıdem arasında da fark tespit edilmiştir [$F_{4,289}=353.238$, $p=.000$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında ($\bar{X}:3.44$ SS: .000) en fazla 1-3 yıl kıdeme sahip işgörenlerin yaşadığı ancak en az 4-6 yıl $\bar{X}:1.00$ SS: .033) ile 7-9 yıl kıdeme sahip işgörenlerin ($\bar{X}:1.00$ SS: .000) yaşadığı saptanmıştır. Son değişken olan işten ayrılma niyeti ile kıdem arasında da fark tespit edilmiştir [$F_{4,289}=69.084$, $p=.000$]. Ortalamalar karşılaştırıldığında en fazla 4-6 yıllık kıdeme sahip işgörenlerin olduğu ($\bar{X}:4.00$ SS: .000) ve en az 7-9 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}:2.00$ SS: .000) işgörenlerin ve aynı ortalama değerine sahip 1-3 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}:2.00$ SS: .000) işgörenlerin niyeti gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışmanın H_3 hipotezine yönelik gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre; değişkenlerin bazı alt boyutlar bazında demografik özelliklere bağlı farklılık gösterdiği tespit edilip, dikkat eksikliğine yönelik geliştirilen H_{3a} , H_{3c} , H_{3e} reddedilmiştir, H_{3b} , H_{3d} , H_{3f} , alt hipotezleri kabul edilmiştir. H_4 hipotezine yönelik yani; Hiperaktivite bozukluğu ile demografik değişkenler arasındaki farkın analiz edilmesine yönelik gerçekleştirilen testler sonucu farklılık saptanmıştır. H_{4a} , H_{4b} , H_{4c} , H_{4d} , H_{4e} , H_{4f} kabul edilmiştir. H_5 yani İşten ayrılma niyeti demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır hipotezine yönelik gerçekleştirilen fark analizleri sonucuna göre her bir alt boyut bazında farklılaşma tespit edilmiştir. H_{5a} , H_{5b} , H_{5c} , H_{5d} , H_{5e} , H_{5f} kabul edilmiştir.

TARTIŞMA

Gerçekleştirilen analizler sonucu; korelasyon analizine göre işten ayrılma niyetinin dikkat eksikliği ile negatif, hiperaktivite ile pozitif ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Yani; hiperaktivite arttığında işten ayrılma niyeti artmakta, hiperaktivite azaldığında işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Ancak dikkat eksikliği arttığında işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu ilişkide ters bir korelasyon saptanmıştır. Hiperaktivite yaşayan bireylerin bir işe odaklanma problemi yaşadığını gösteren araştırmalar ulusal ve uluslararası alan yazında mevcuttur. DEHB bireylerde; oldukları yerde volta atarcasına yürüme isteği doğuran, iç huzursuzluklarından kaynaklı ofis işlerine katlanma gücünü yaratan, sonuçlarını düşünmeden davranış sergilemeyi tetikleyen, dakik olamama, huzursuz uyku, dikkat dağınıklığı ve dinleme gücünü” (Kooij vd., 2019: 19) gözlemlenen bir rahatsızlıktır. Bu gibi sıkıntılar bireylerde performans düşüklüğü, iş tatmini düşüklüğü buna bağlı işten ayrılma isteği doğurmaktadır. Bu araştırmalarda da belirtilen sonuçlarla uyumlu bir sonuç bulgulanmıştır. DEHB’in devam ettiği yetişkinler için eğitim zorlukları da devam eder (Barkley, 2002). Bir araştırmada normal popülasyona göre, DEHB’li bireylerin başarı algılarının daha düşük olduğu saptanmıştır (Doğan vd., 2008). Dikkatlerindeki zayıflık bu bireylerin akademik/mesleki yaşamlarındaki işlevselliği düşürmektedir (Taner vd., 2007). Yani, çocuklukta DEHB, bireylerin yetişkinlik dönemindeki mesleki ve eğitim hayatını olumsuz yönde etkilemeye devam eder (Taner vd., 2007). DEHB’li bireyler daha düşük sosyo-ekonomik düzeye sahiptirler, işsizlik oranları daha yüksektir ve daha düşük yaşam kaliteleri vardır (Able vd., 2007). Erişkin dönemde DEHB’e sahip olmak iş kazası yaşama riskini arttırmaktadır (Doğanlı, 2015). Bu araştırmalarla yine benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Gerçekleştirilen analizler sonucu; korelasyon analizine göre işten ayrılma niyetinin dikkat eksikliği ile negatif, hiperaktivite ile pozitif ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Yani; hiperaktivite arttığında işten ayrılma niyeti artmakta, hiperaktivite azaldığında işten ayrılma

niyeti azalmaktadır. Ancak dikkat eksikliği arttığında işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu ilişkide ters bir korelasyon saptanmıştır.

Bağımlı ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide hiperaktivite/dürtüsellik etkisinin %32 olduğu saptanmıştır. Dikkat eksikliği alt boyutunun etki gücünün ise % 55 olduğu tespit edilmiştir. Bu etkileşimde dikkat eksikliğinin etki gücünün daha fazla olduğu saptanmıştır. Özetle; işten ayrılma niyetini dikkat eksikliği daha fazla etkilemektedir.

Demografik değişkenlere yönelik geliştirilen hipotezlerin Anova ve t-testi sonuçları; Hiperaktivite/Dürtüsellik alt boyutunun en fazla erkek, evli, mavi yakalı, önlisans mezunu 36-45 yaş dilimine denk gelen, 10-12 yıllık kıdeme sahip işgörenler olduğu saptanmıştır. Bir diğer alt boyut olan dikkat eksikliğinin ise en fazla önlisans mezunu, 55 yaş ve üstü, 1-3 yıllık kıdeme sahip olan işgörenler olduğu saptanmıştır. Bu alt boyut bazında cinsiyete yönelik fark tespit edilmemiştir. İşten ayrılma niyetinin ise en fazla kadın, bekâr, beyaz yakalı, lise mezunu, 36-45 yaş dilimine denk gelen ve 1-3 yıllık kıdeme sahip işgörenler tarafından niyetin gösterildiği saptanmıştır.

Betimleyici istatistikler incelendiğinde, gönüllü işgörenlerin DEHB'lerinin "düşüğe yakın orta aralığında" olduğu saptanmıştır. İşten ayrılma niyetlerinin nispeten daha yüksek olduğu ancak orta aralığa denk geldiği tespit edilmiştir. Böyle bir sonuç elde etme nedeni olarak, ölçeklerin kendini değerlendirme ölçeği olmasından ötürü gönüllülerin tamamen objektif davranmadıkları ya da ortancaya tutulma eğilimi gösterdikleri belirtilebilir. Aynı zamanda çalışmaya veri sağlayan gönüllülerin tanı alan ve almayan kişileri içermesinden ötürü sonucun bu şekilde elde edilmiş olabileceği yorumlanmaktadır. Standart sapma değeri küçüldüğü ölçüde katılımcıların faktörler açısından mutabık olduğu sonucu vurgulanabilir. Araştırmaya yönelik değerlere bakıldığında; mutabakat sağlanmadığı yorumu yapılabilir. Standart sapmaların yüksek ve ortalamaların düşük tespit edilme sebebi olarak; çalışmaya katılan gönüllülerin farklı iş kollarında ve örgüt yapı ve kültürlerinde çalışıyor olması hatta mavi ve beyaz yakalı çalışanların her birinin görüş farklılığından kaynaklanmış olabileceği yorumu yapılabilir. Hatta gönüllülerin kendileri hakkında olumsuz bilgi paylaşmaktan çekindiği ve kendilerini sakladıkları yorumu da yapılabilir. Etiketlenme kaygılarının ve işveren gözünde yeterli olamama ya da yetkin işgören olmama kaygıları da bu sonuca ulaşmada etkili olabilmektedir.

DEHB çocuklukta başlayan, erişkinlikte devam eden, bireyin sosyal, akademik ve iş yaşamını olumsuz etkileyen nöropsikiyatrik bir bozukluk olarak tanımlanır. Birçok konuyla da olan ilişkisi açıklanmıştır. Kendine güven kaybı, iş ve okul başarısında düşüklük, intihar girişimi, şiddet ve bağımlılık ve benzeri gibidir. Çalışma yaşamına dahil olmuş bir erişkin için ilgili konular göz önünde bulundurulunca, çalışma yaşamında var olabilme sorunları yaşayabilecekleri tahmin edilmektedir. Akademik başarılarında düşüklük olabileceği belirtilmektedir. Buna bağlı aktif çalışma yaşamında pozisyon olarak düşük kademeli işlerde çalışabilmektedirler. Bu işler üretim hattında birbirine bağlı ve takip gerektiren işler olmaktadır. Ancak DEHB'li bireyler bu noktalarda sıkıntı yaşayan kimselerdir. Bu nedenle rahatsızlıklarından utanç duymamalı, ötekileşme korkusuyla DEHB tanılı olduklarını çalışma yaşamında saklamamalıdır. Aynı zamanda İK departmanlarında çalışan profesyonellere de konu hakkında bilinçli davranma, doğru kişiyi doğru işe seçme ve aynı motivasyonla çalıştırabilmek görevi düşmektedir. İş tasarımı modelleriyle gerek rotasyon gerek iş basitleştirme vasıtasıyla dönüşüm ve değişim aracılığıyla DEHB'li bireylerin sevdikleri işler dahilinde dikkat bozukluğu yaşamadıkları bilgisinin bilinciyle aktif çalışma hayatının içinde kalmalarına destek olunmalıdır. Bu araştırma daha önce bizzat gerçekleştirilen DEHB'nin örgütsel bağlılığa etkisi çalışmasından elde edilen sonuçlar doğrultusunda planlanmıştır. Daha önce gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre erişkin DEHB'liler örgütlerine bağlılık gösterebilmektedir. Ancak bu bağlılığı hayatlarını sürdürebilmek, ailelerine bakabilmek zorunluluğu bilinciyle göstermektedirler. Bu nedenle zaman zaman işte

bunalma, yılgınlık, ayrılma niyeti gösterme eğiliminde oldukları bilgilerinden yola çıkılarak dikkat eksikliğinin mi yoksa hiperaktivitenin mi bu ilişkide etkili olabileceği araştırılması amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

Able, L. S., Johnston, A. J., Adler, A. L. and Swindle, W. R. (2007). Functional and psychosocial impairment in adults with undiagnosed ADHD. *Psychological Medicine*, 37, 97-107.

Barkley, R. A. (2002). Major life activity and health outcomes associated with attention deficit/hyperactivity disorder. USA: *The Journal of Clinical Psychiatry*, 63(12), 10-15.

Baron, R.M., and Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. USA: *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6) 1173- 1182.

Biederman, J., Faraone, S.V., Milberger, S., Curtis, S., Chen, L., Marrs, A., Ouellette, C., Moore, P. and Spencer, T. (1996). Predictors of persistence and remission of ADHD: Results from a four-year prospective follow-up study of ADHD children. USA: *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 35:343–351.

Biederman, J., Faraone, S.V., Monuteaux, M., Spencer, T., Wilens, T., Bober, M. and Cadogen, E. (2004). Gender effects of attention deficit hyperactivity disorder in adults, revisited. *Biological Psychiatry*, 55:692–700.

Biederman, J., Milberger, S., Faraone, S.V., Kiely, K., Guite, J., Mick, E. and Ablon, S., (1995). Family-environment risk factors for attention deficit hyperactivity disorder: A test of Rutter's indicators of adversity. *Archives of General Psychiatry*, 52:464 –470.

Biederman, J., Faraone, S.V., Spencer, T., Wilens, T., Norman, D., Lapey, K. A., Mick, E., Lehman, B.K. and Doyle, A. (1993). Patterns of psychiatric comorbidity, cognition, and psychosocial functioning in adults with attention deficit hyperactivity disorder. USA: *The American Journal of Psychiatry*, 150:1792–1798.

Biederman, J., Faraone, S.V., Spencer, T., Wilens, T., Mick, E., and Lapey, K.A. (1994). Gender differences in a sample of adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Psychiatry Research*, 53:13–29.

Brown, T. E. (2000). Attention-deficit disorders and comorbidities in children, adolescents, and adults. USA: American Psychiatric Publishing, Inc.

Coşkun, F., Tamam, L. ve Demirkol, M. E. (2020). Erişkin Tip Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğunda Kronotip ve Klinik Özellikler. *Dicle Tıp Dergisi*, 47(2), 312-323.

Doğan, S., Öncü, B., Varol-Saraçoğlu, G. ve Küçükgöncü, S. (2009). Erişkin Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu Kendi Bildirim Ölçeği (ASRS-v1.1): Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10:77-87.

Doğan, S., Öncü, B., Saraçoğlu- Varol, G. ve Küçükgöncü, S. (2008). Üniversite öğrencilerinde dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu belirti sıklığı ve belirti düzeyi ile ilişkili gelişimsel, akademik ve psikolojik etmenler. *Türkiye'de Psikiyatri*, 10(3), 109-115.

Doğanlı, O. S. (2015). Acil servise iş kazası nedeniyle başvuran hastalarda dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu ilişkisinin değerlendirilmesi (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

- Ercan, E. S. (2016). *Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Faraone, S.V., Perlis, R.H., Doyle, A.E., Smoller, J.W., Goralnick J, Holmgren, M. A, and Sklar, Pamela. (2005). Molecular genetics of attention deficit hyperactivity disorder. *Biological Psychiatry*, 57:1313–1323.
- Faraone, S.V., Sergeant, J., Gillberg, C., and Biederman, J. (2003). The worldwide prevalence of ADHD: Is it an American condition? *World Psychiatry*, 2:104 –113.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Labrague, L. J., Mcenroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteché, D. L. and Maldia, F. (2017). Organizational Politics, Nurses' Stress, Burnout Levels, Turnover Intention and Job Satisfaction, *International Nursing Review*, 64 (1), 109-116.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., and Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. USA: *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Orhunbilge, N. (2017). *Uygulamalı Regresyon ve Korelasyon Analizi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Öztürk, M. O. (1994). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Shekim, W.O., Asarnow, R.F., Hess, E., Zaucha, K. and Wheeler, N. (1990). A clinical and demographic profile of a sample of adults with attention deficit hyperactivity disorder, residual state. *Comprehensive Psychiatry*, 31:416-425.
- Taner, E., İlhan, M. N., Taner, Y., Bakar, E. E. ve Şenlik, Z. B. (2007). Tıp fakültesi altıncı sınıf öğrencilerinde dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu yaygınlığı ve eğitim hayatı üzerine etkileri. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 21(2), 59-62.
- Tett, R. P., and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. USA: *Personnel Psychology*, (46), 259-293.
- Tınaz, D. (2004). Ergen ve Yetişkinde ADHD- Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 195-206.
- Turhan, Ö. (2019). Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2),129-145.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.