



**BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞE
ADANMIŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN
ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ**

Sibel BAKAN ATASEVER

Doktora Tezi

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri

Anabilim Dalı

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

2025

Her Hakkı Saklıdır

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

Sibel BAKAN ATASEVER

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞE ADANMIŞLIK
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
ARACILIK ROLÜ

DOKTORA TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

ERZURUM-2025



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre
hazırlamış olduğum " **BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞE ADANMIŞLIK**
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ" adlı
tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder,
tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına
izin verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

26.08.2025

Sibel BAKAN ATASEVER

Aslı Islak İmzalıdır

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

.....

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi MADDE 6– (1) Lisansüstü teze ilgili **patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda**, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz **makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış** ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Prof.Dr. Fatih KARCIOĞLU danışmanlığında Sibel BAKAN ATASEVER tarafından hazırlanan “**BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞE ADANMIŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ**” başlıklı çalışma 26/08/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri - Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı'nda **Doktora** tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı (Danışman):	Prof.Dr. Fatih KARCIOĞLU <i>ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ</i>	e-imza
Jüri Üyesi:	Prof.Dr. Orhan ÇINAR <i>ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ</i>	e-imza
Jüri Üyesi:	Prof.Dr. Zafer AYKANAT <i>ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ</i>	e-imza
Jüri Üyesi:	Prof.Dr. Erdoğan KAYGIN <i>KAFKAS ÜNİVERSİTESİ</i>	e-imza
Jüri Üyesi:	Doç.Dr. Muhammed Kürşat TİMURÖĞLU <i>ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ</i>	e-imza

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

23/09/2025
Prof.Dr. Hanifi ŞAHİN
Enstitü Müdürü
e-imza



İÇİNDEKİLER

ÖZET	VI
ABSTRACT	VIII
KISALTMALAR DİZİNİ	X
TABLOLAR DİZİNİ	XI
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIII
ÖNSÖZ	XV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1.KİŞİLİK KAVRAMI	4
1.2.KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	6
1.2.1.Karakter	6
1.2.2.Mizaç	7
1.2.3.Yetenek	8
1.2.4.Benlik	9
1.3.KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	10
1.3.1.Kalıtsal Faktörler	10
1.3.2.Çevresel Faktörler	11
1.3.3.Aile Faktörü	11
1.3.4.Sosyo-Kültürel Faktörler	12
1.3.5.Diğer Faktörler	13
1.4.KİŞİLİK KURAMLARI	14
1.4.1.Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	14
1.4.2.Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	18
1.4.3.Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı	20
1.4.4.Raymond Cattell'in Kişilik Kuramı	22
1.4.5.Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı	23
1.4.6.Karen Horney'in Kişilik Kuramı	24
1.4.7.Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	26
1.4.8.John L. Holland'ın Kişilik Kuramı	29
1.5.BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ	32

1.5.1.Dışadönüklük	38
1.5.2.Uyumluluk.....	44
1.5.3.Sorumluluk	47
1.5.4.Nevrotiklik.....	51
1.5.5.Deneyimlere Açıklık	55

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK

2.1.İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMI	60
2.2.İŞE ADANMIŞLIK YAKLAŞIMLARI	62
2.2.1.Kahn'ın İşe Adanmışlık Yaklaşımı	62
2.2.2.Maslach ve Leiter'in İşe Adanmışlık Yaklaşımı	64
2.2.3.Schaufeli'nin İşe Adanmışlık Yaklaşımı	65
2.3.İŞE ADANMIŞLIĞIN ALT BOYUTLARI	65
2.3.1.Dinçlik	66
2.3.2.Adanmışlık	66
2.3.3.Yoğunlaşma	67
2.4.İŞE ADANMIŞLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	68
2.4.1.Kişisel Faktörler	68
2.4.2.Örgütsel Faktörler	71
2.4.3.Diğer Faktörler	74
2.5.İŞE ADANMIŞLIĞIN SONUÇLARI	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

3.1.ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN TANIMI.....	77
3.2.ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜT İÇİN ÖNEMİ.....	79
3.3.ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİ AÇIKLAYAN TEORİLER	80
3.3.1.Örgütsel Destek Teorisi.....	80
3.3.2.Karşılıklılık Normu	81
3.3.3.Sosyal Değişim Teorisi.....	82
3.4.ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	83
3.4.1.Örgütsel Faktörler	84
3.4.1.1.Örgütsel Adalet.....	84

3.4.1.2.Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları.....	85
3.4.1.3.Yönetici Desteği.....	87
3.4.1.4.Kişisel Gelişim Olanakları	89
3.4.2.Bireysel Faktörler.....	90
3.4.2.1. Yaş.....	90
3.4.2.2. Cinsiyet.....	90
3.4.2.3. Kıdem	91
3.4.2.4. Kişilik	92
3.5. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN SONUÇLARI.....	93
3.5.1.Örgütsel Bağlılık	93
3.5.2.İş Performansı- Ödül Beklentisi	96
3.5.3.İş Tatmini	97
3.5.4.Geri Çekilme Davranışı.....	99
3.5.5.İş Stresi	100
3.5.6.Örgütte Kalma Niyeti	102

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	104
4.2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	104
4.2.1.Evren ve Örneklem	105
4.2.2.Veritoplama Aracı	105
4.2.3.Araştırmanın Modeli.....	107
4.2.4.Araştırmanın Hipotezleri.....	108
4.2.4.1.Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar	108
4.2.4.2.Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar	110
4.2.4.3.İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar	112
4.2.4.4.Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü	113
4.2.5.Araştırmada Kullanılan İstatistik Analiz Teknikleri	115
4.3.ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	122
4.4.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	122
4.5.BULGULAR VE YORUM	123

4.5.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	123
4.5.2.Normallik Testi.....	124
4.5.3.Ölçekler ile İlgili Analizler	124
4.5.3.1.Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri.....	125
4.5.3.2.Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri	140
4.5.3.3.Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	140
4.5.4.Hipotezlerin Testine İlişkin Analizler.....	143
4.5.4.1.Korelasyon Analizi	143
4.5.4.2.Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizi	148
4.5.4.3.Hipotez Testleri	154
4.5.4.4. Demografik Özelliklere Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması	181
4.5.4.4.1.Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t Testi)	181
4.5.4.4.2.Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	183
4.5.4.4.3.Yaşa Göre Ortalamaların Karşılaştırılması.....	184
4.5.4.4.4.Unvana Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	186
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	191
KAYNAKÇA	209
EKLER	262
EK-1: ÇALIŞMADA KULLANILAN ANKET FORMU	262
EK-2: ÖZGEÇMİŞ	264

ÖZET
DOKTORA TEZİ

**BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞE ADANMIŞLIK ARASINDAKİ
İLİŞKİDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ**

Sibel BAKAN ATASEVER

Danışman: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

2025, Sayfa: 264

Jüri:

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

Prof. Dr. Orhan ÇINAR

Prof. Dr. Zafer AYKANAT

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

Doç. Dr. Muhammed Kürşat TİMURÖĞLU

Bu araştırmanın temel amacı “akademisyenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık algıları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü” incelemektir.

Akademisyenlerin mesleklerini başarılı bir şekilde icra etmesi için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özelliklerin ortaya çıkmasında ise kişilik önemli bir role sahiptir. Kişiliğin aynı zamanda işe adanmışlık ve algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir. Buradan hareketle, çalışmanın temel amacı akademisyenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü araştırmaktır. Araştırma kapsamında oluşturulan model ve hipotezlerin test edilmesi amacıyla akademik sektörde çalışan 396 akademisyene anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları aracılığı ile analiz edilmiştir.

Analizler sonucunda beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki, uyumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki, sorumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki ve deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki, uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki, sorumluluk ile örgütsel destek arasında pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Nevrotiklik ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde ve çok zayıf bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Deneyimlere açıklık ile örgütsel destek arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde ve

çok zayıf bir ilişki bulunmuştur. Yapılan aracılık analizi sonucunda dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nevrotik kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün bulunduğu belirlenmiştir. Deneyimlere açıklık kişilik özelliği ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik, Deneyimlere Açıklık, İşe Adanmışlık, Algılanan Örgütsel Destek



ABSTRACT

Ph D. DISSERTATION

**THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN
THE RELATIONSHIP BETWEEN FIVE FACTOR PERSONALITY TRAITS
AND WORK ENGAGEMENT**

Sibel BAKAN ATASEVER

Advisor: Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

2025, Pages: 264

Jury:

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

Prof. Dr. Orhan ÇINAR

Prof. Dr. Zafer AYKANAT

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

Doç. Dr. Muhammed Kürşat TİMURÖĞLU

The main purpose of this research is to examine the mediating role of perceived organizational support in the relationship between academics' five-factor personality traits and their perceptions of work engagement.

Academics need to have some characteristics in order to perform their professions successfully. Personality has an important role in the emergence of these characteristics. It is stated that personality is also among the factors affecting work engagement and perceived organizational support. Thus, the main purpose of this study is to determine the relationship between academicians' five-factor personality traits and their work engagement and to investigate the mediating role of perceived organizational support in the relationship between five-factor personality traits and work engagement. In order to test the model and hypotheses created within the scope of the research, a survey was conducted among 396 academicians working in the academic sector. The data obtained were analyzed through SPSS and AMOS programs.

As a result of the analyses, a positive and very weak relationship was found between extraversion and work engagement, a positive and weak relationship between agreeableness and work engagement, a positive and weak relationship between conscientiousness and work engagement, and a positive and weak

relationship between openness to experience and work engagement. No significant relationship was found between neuroticism and work engagement. It was found that there was a positive and very weak relationship between extraversion and perceived organizational support, a positive and very weak relationship between agreeableness and perceived organizational support, and a positive and very weak relationship between conscientiousness and perceived organizational support. It was found that there was a negative and very weak relationship between neuroticism and perceived organizational support. No significant relationship was found between openness to experience and perceived organizational support. A positive and very weak relationship was found between perceived organizational support and work engagement. As a result of the mediation analysis, it was determined that perceived organizational support mediated the relationship between extraversion, agreeableness, conscientiousness and neurotic personality traits and work engagement. It was concluded that there was no mediating role of perceived organizational support in the relationship between openness to experience personality traits and work engagement.

Keywords: Personality, Five Factor Personality Traits, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, Openness, Work Engagement, Perceived Organizational Support

KISALTMALAR DİZİNİ

AÖD	: Algılanan Örgütsel Destek
BFKÖ	: Beş Faktör Kişilik Özellikleri
BİA	: Bilişsel İşe Adanmışlık
DAÇ	: Deneyimlere Açıklık
DD	: Dışadönüklük
DİA	: Duygusal İşe Adanmışlık
Dr.	: Doktor
FİA	: Fiziksel İşe Adanmışlık
İA	: İşe Adanmışlık
NR	: Nevrotiklik
SR	: Sorumluluk
UY	: Uyumluluk

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1: Fiske (1949)'den Günümüze Kişiliğin Beş Boyutu.....	35
Tablo 1.2: Dışadönüklük/İçedönüklük Özellikleri.....	41
Tablo 1.3: Uyumluluk/Dikbaşlılık Özellikleri	45
Tablo 1.4: Sorumluluk/Sorumsuzluk Özellikleri	49
Tablo 1.5: Nevrotiklik/ Duygusal Denge Özellikleri	53
Tablo 1.6: Deneyimlere Açıklık/Gelişmemişlik Özellikleri	57
Tablo 2.1: İşe Adanmışlık Kavramına Geliştirilen Tanımlar.....	61
Tablo 4.1: Yapısal Eşitlik Modellemesi İçin Uyum Değer Aralıkları	117
Tablo 4.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	123
Tablo 4.3: Normallik Testi	124
Tablo 4.4: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi	125
Tablo 4.5: Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri	129
Tablo 4.6: Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Değerleri	131
Tablo 4.7: Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri.....	132
Tablo 4.8: İşe Adanmışlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi	132
Tablo 4.9: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri.....	134
Tablo 4.10: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modifikasyonlu Uyum İndeksi Değerleri	135
Tablo 4.11: İşe Adanmışlık Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri	136
Tablo 4.12: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi	137
Tablo 4.13: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri.....	138
Tablo 4.14: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modifikasyonlu Uyum İndeksi Değerleri	139
Tablo 4.15: Güvenilirlik Analizi	140
Tablo 4.16: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	140
Tablo 4.17: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	141
Tablo 4.18: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	142
Tablo 4.19: Korelasyon Analizi	144
Tablo 4.20: Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) ve Birleşik Güvenilirlik (CR) Değerleri.....	147
Tablo 4.21: Faktör Yükleri ve Kestirim Değerleri	153
Tablo 4.22: Araştırma Modelinde Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.....	154
Tablo 4.23: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri.....	161
Tablo 4.24: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri	161
Tablo 4.25: DD, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları	162
Tablo 4.26: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (DD, İA, AÖD)	163

Tablo 4.27: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri	165
Tablo 4.28: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri	166
Tablo 4.29: UY, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları	166
Tablo 4.30: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (UY, İA, AÖD)	167
Tablo 4.31: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri	169
Tablo 4.32: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri	170
Tablo 4.33: SR, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları	170
Tablo 4.34: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (SR, İA, AÖD)	171
Tablo 4.35: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri	173
Tablo 4.36: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri	174
Tablo 4.37: NR, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları	174
Tablo 4.38: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (NR, İA, AÖD)	175
Tablo 4.39: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri	177
Tablo 4.10: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri	178
Tablo 4.41: DAÇ, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları	178
Tablo 4.42: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (DAÇ, İA, AÖD)	179
Tablo 4.43: Hipotez Testi Sonuçları (Özet Tablo)	180
Tablo 4.44: Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	182
Tablo 4.45: Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	183
Tablo 4.46: Yaşa Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	184
Tablo 4.17: Unvana Göre Ortalamaların Karşılaştırılması	187

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1: Jung'un Kişilik Kuramı'nda Yer Alan Tutum ve İşlevler	21
Şekil 1.2: Holland'ın Tipoloji Modeli	31
Şekil 1.3: Beş Faktör Kişilik Kuramına Göre Kişilik Sisteminin İşleyişi	37
Şekil 1.4: Beş Faktör Kişilik Modeli	38
Şekil 1.5: Dışadönük Kişiler	40
Şekil 1.6: Uyumlu Kişiler	44
Şekil 1.7: Sorumlu Kişiler	47
Şekil 1.8: Nevrotik Kişiler	52
Şekil 1.9: Deneyimlere Açık Kişiler	56
Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli	107
Şekil 4.2: Basit ve Aracı Etki Modeli ve Etkiler	118
Şekil 4.3: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi	129
Şekil 4.4: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Modifikasyonlu Doğrulamalı Faktör Analizi	130
Şekil 4.5: Beş Faktör Kişilik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi	131
Şekil 4.6: İşe Adanmışlık Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi	134
Şekil 4.7: İşe Adanmışlık Ölçeği Modifikasyonlu Doğrulamalı Faktör Analizi	135
Şekil 4.8: İşe Adanmışlık Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi	136
Şekil 4.9: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi	138
Şekil 4.10: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Modifikasyonlu Doğrulamalı Faktör Analizi	139
Şekil 4.11: Dışadönüklük, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli	149
Şekil 4.12: Uyumluluk, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli	149
Şekil 4.13: Sorumluluk, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli	150
Şekil 4.14: Nevrotiklik, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli	150
Şekil 4.15: Deneyimlere Açıklık, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli	151
Şekil 4.16: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisi	160
Şekil 4.17: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi	161
Şekil 4.18: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli	164
Şekil 4.19: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisi	165
Şekil 4.20: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi	165
Şekil 4.21: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli	168
Şekil 4.22: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisi	169
Şekil 4.23: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi	169
Şekil 4.24: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli	172
Şekil 4.25: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisi	173

Şekil 4.26: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi	173
Şekil 4.27: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli.....	176
Şekil 4.28: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisi	177
Şekil 4.29: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi	177
Şekil 4.30: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli	180



ÖNSÖZ

Doktora tez çalışmamda ve akademik eğitim sürecimin başlangıcından bu zamana kadar yanımda olan bana engin bilgi ve tecrübeleriyle yol gösteren ve her zaman destekleyen değerli danışmanım Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU'na ilgisi ve hoşgörüsü için teşekkür ederim. Ayrıca tez izleme komitemde bulunan, yapıcı fikir ve önerileri ile yol gösteren, tezime katkı sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Orhan ÇINAR ve Doç. Dr. Muhammed Kürşat TİMURÖĞLUNA'na teşekkürü borç bilirim.

Doktora eğitimimde emeği geçen tüm değerli hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili anneme ve babama, kardeşlerime aldığım tüm kararlarda anlayışla beni destekleyen ve motive eden sevgili eşim Cüneyt ATASEVER'e ve varlığıyla beni mutlu eden canım oğlum Mustafa Kemal'e sonsuz teşekkür ediyorum.

Anketleri uygulamamda yardımcı olan Atatürk Üniversitesi akademisyenlerine teşekkürlerimi sunarım.

Erzurum-2025

Sibel BAKAN ATASEVER

GİRİŞ

Kişilik özellikleri kişinin doğuştan sahip olduğu ve yaşamı boyunca şekillenen tutum ve davranışları, onun kendisini dış dünyaya karşı ifade edebilmesini sağlayan en temel özellikleridir. Kurum başarısı için son derece önemli olan kişilik özellikleri çalışanların, tutum ve davranışlarının şekillenmesinde ön planda olan bireysel unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

Kişilik kavramını araştıran araştırmacılar, bireyin kişiliğini şekillendirmede beş önemli faktörün etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu beş önemli faktör dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrozizm ve deneyimlere açıklıktır. Bu beş faktör kişilik özellikleri literatürde yaygın olarak beş faktör kişilik modeli olarak ifade edilmektedir.

Bireylerin işi ile ilgili duyguları çalışma hayatında bireylerin değerlendirilmeye alındıkları önemli konulardan biri olarak ele alınmaktadır. İşine adanmış bireyin kendisini büyük bir coşku, heyecan ve enerji ile işine verdiği söylenebilmektedir. İşine adanan bir bireyin kurumuna ve iş arkadaşlarına destek olacağı ve kişilik özelliklerinin de bireyin işe adanmasında etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Aynı ortamda çalışan iki çalışanın adanmışlık düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılık çalışanların farklı kişilik özelliklerinden dolayı ortaya çıkabilmektedir.

İşe adanmışlık davranışının gelişiminde, çalışanların bilişsel, fiziksel ve sosyal özelliklerinin bir bütünü olarak kabul edilen kişilik faktörlerinin yanı sıra, örgütsel destek faktörü de etkili olabilmektedir. İşe adanmışlık ile algılanan örgütsel destek birbirleriyle ilişkili olarak incelenen iki olgudur. Algılanan örgütsel destek, çalışanın destek algısının iş süreçleri ve örgütsel süreçlere etki edeceğini varsaymaktadır. İşe adanmışlık ise hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin işe adanma da etkili olduğunu öne sürmektedir. Bu önermelerden yola çıkarak çeşitli uygulama ve araçlarla çalışanın destek gördüğü bir kurum oluşturulduğunda işe adanmayı sağlayan elverişli bir ortam oluşturulabileceği söylenebilmektedir. Örgüt, uyguladığı politikalarla örgütsel desteğe yönelik bir bakış açısı oluşturmaktadır. Kurum özelliklerinin hem örgütsel destek algısını hem de işe adanmayı belirleyen faktörlerle ilişkili olması, bu iki olgunun birlikte değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır.

Beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek değişkenleri ulusal ve uluslararası literatürde olmak üzere hem psikoloji hem de iktisadi

ve idari bilimler alanlarında pek çok çalışma ile ele alındığı görülmektedir (Kılıçaslan vd., 2022; Eroğlu ve Kahraman, 2019; Erkal, 2021; Atabay, 2019; Özkan, 2017; Meriç vd., 2019; İnce, 2016; Hau ve Bing, 2018; Kim vd., 2009; Dilmini ve Thalgaspitiya, 2020; Rusdi vd., 2019; Phan, 2007; Sulea vd., 2012; Murthy, 2017; Gulamani, 2017; Vanam, 2009; Truss vd., 2013; Gyekye ve Salminen, 2007; Ortiz-Isabeles ve Garcia-Avitia, 2021; Caesens ve Stinglhamber, 2014).

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle mevcut araştırma, akademisyenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Kapsamlı bir bakış açısı ortaya koymak adına söz konusu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi test edilecektir. Bu doğrultuda literatürdeki beş faktör kişilik özellikleri ve işe adanmışlık arasındaki ilişki özetlenecek, beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık algısına etkisi incelenecek ve sonuçta bahsedilen ilişkinin kurumlar için önemi tartışılacaktır.

Yükseköğretim kurumlarının temel amacı, sahip oldukları yetenekli akademik kadro ile yeterli bilgi ve beceriye sahip, çalışma yaşamında yüksek talep görecekt bireyleri çalışma yaşamına kazandırmaktır. Bu nedenle ülkelerin geleceği için umut kaynağı olan öğrencilerin üniversitelerden gerekli bilgi ve donanıma sahip olarak mezun olmaları büyük önem taşımaktadır.

Akademik personelin beş faktör kişilik özelliklerinin yüksek olması, rekabetçi piyasa koşullarında görev yaptıkları üniversiteyi diğer üniversitelerden ayıran ve onu diğerlerinin önüne geçiren bir durum olarak görülebilir. Bu nedenle akademik personelin beş faktör kişilik davranışları sergileyebilmelerine yol açan faktörlerin bulunması kurumun performansının artırılmasına katkı sağlayabilir.

Akademisyenlerin çalışma isteğini ve kuruma sunabileceği katkılara yönelik çabalarını etkileyen birbiriyle etkileşimli çok sayıda unsurla karşılaşılabilir. Bu yöndeki uygulamaları destekleme niyetiyle yürütülen bu çalışmada akademisyenlerin beş faktör kişilik özelliklerini ve işe adanmışlıklarını artırmaya yönelik çabaların işle bütünleşme düzeylerinin artmasını da teşvik edebileceği düşünülmüştür. Aynı zamanda literatür incelemeleri sonucunda bu konuyla ilgili daha fazla araştırmaya gereksinim duyulduğu anlaşılmıştır.

Literatür araştırması sonucunda beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek kavramlarının incelendiği az sayıda çalışma bulunduğundan bu kavramların ayrı ayrı ele alındığı çalışmalar mümkün olduğunca incelenmiştir. Bu üç kavramı ele alan az sayıda çalışma olması araştırmanın önemini artırmıştır ve ileride yapılması muhtemel çalışmalara da yararlı olması umulmaktadır. Bu araştırmanın literatürde bazı eksiklikleri gidereceği, zayıf kalan noktaları tamamlayacağı ve ileride bu konuda yapılacak çalışmalara destek olacağı düşünülmektedir.

Araştırma Atatürk Üniversitesinde görevli akademik personel üzerinde yapılmıştır. Seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen örneklem grubuna nicel veri toplama araçlarından anket kullanılarak katılımcı sağlanmıştır.

Tez çalışması temel olarak dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, kişilik kavramı, kişilik ile ilgili kavramlar, kişiliği etkileyen faktörler, kişilik kuramları ve beş faktör kişilik modeline ilişkin konular incelenmiştir.

İkinci bölümde, işe adanmışlık kavramı, işe adanmışlık yaklaşımları, işe adanmışlığın alt boyutları, işe adanmışlığı etkileyen faktörler ve işe adanmışlığın sonuçlarına ilişkin konular incelenmiştir.

Üçüncü bölümde, algılanan örgütsel desteğin tanımı, algılanan örgütsel desteğin örgüt için önemi, algılanan örgütsel desteği açıklayan teoriler, algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler, algılanan örgütsel desteğin sonuçları, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler ile ilgili alan yazın taramaları ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde araştırmanın uygulama kısmına yer verilmiştir. Bu bölümde çalışmanın amacı ve önemi açıklanmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Veri toplama yöntemi, kullanılan ölçekler, faktör analizleri, güvenilirlik analizleri, demografik faktörleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Değişkenlere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış hipotezler AMOS bilgisayar programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modeli ile tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda sonuçlar tartışılmış ve çeşitli öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. KİŞİLİK KAVRAMI

Çevremizdeki insanları gözlemlediğimizde dikkatimizi çeken şeylerden biri insanların birbirinden ne kadar farklı olduklarıdır. Bazı insanlar çok konuşkan iken bazı insanlar sessizdir. Yaşamlarında bazı insanlar aktif iken bazıları ise pasif davranışlar göstermektedir. Konuşkan, sessiz, aktif veya kaygılı gibi kelimelerden biri etrafımızdaki insanları tanımlamak için kullanıldığında aslında o insanın kişiliğinden bahsedilmekte, insanların birbirinden farklılaştığı karakteristik özelliklerden söz edilmektedir.

Kişileri sahip oldukları çeşitli özelliklerine göre ayırt etmemiz mümkündür. Kişiler doğası gereği diğer kişilerden hem fiziksel özellikleri hem de zihinsel özellikleri bakımından farklılıklar göstermektedir. Kendine özgü beceri, zekâ, tutum, değer ve kişiliklere sahiptir. Kişinin sahip olduğu çeşitli özellikleri sebebiyle insan davranışları da etkilenmektedir.

Kişilik alanı üç konuya odaklanmaktadır. Bunlardan ilki insanın külliyeti, ikincisi, bireysel farklılıklar ve üçüncüsü ise bireysel özgünlüktür. İnsanın külliyetini çalışan bir kişi, “İnsanlar hakkında genel olarak doğru olan nedir?” ya da “İnsan doğasının genel özellikleri nelerdir?” sorularını sorar. Bireysel farklılıkları çalışan bireyin sorduğu soru ise, insanların birbirinden nasıl farklılaştığı ya da bir dizi temel insani farklılıklar setinin olup olmadığıdır. Bireysel özgünlük konusunda ise sorulan soru, insanın özgünlüğünü bilimsel bir yolla nasıl açıklayabileceğimizdir. Bu üç konudan yola çıkarak kişiliği nasıl tanımlayabiliriz? (Cervone ve Pervin, 2016: 7).

Kişilik terimi farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde ifade edilir. Allport’a göre kişilik, kişinin çevresine karşı eşsiz bir şekilde uyumunu sağlayan psikofiziksel sistemlerin dinamik organizasyonudur (Allport, 1937: 48). Larsen ve Buss’a göre kişilik, bireyin içinde örgütlenmiş ve nispeten kalıcı olan ve onun fiziksel ve sosyal ortamlarla etkileşimlerini ve bu ortamlara uyum sağlamasını etkileyen psikolojik özellikler kümesidir (Larsen ve Buss, 2017: 4). Funder’e göre kişilik bir bireyin düşünce, duygu ve davranışlarındaki karakteristik örüntüler ile bu örüntülerin ardındaki gizli ya da açık mekanizmalardır (Funder, 1997: 1-2).

Hogan (1991), kişiliğin iki farklı anlamı olduğunu ve onları birbirinden ayırt edememenin karışıklığa neden olacağını söylemektedir. Kişiliğin ilk anlamı, kişinin diğer bireyler tarafından nasıl algılandığını ifade eden sosyal itibarıdır, kişiliğin gözlemci bakış açısıyla doğrulanabilen ve toplumsal olan tarafıdır. Kişiliğin ikinci anlamı ise, kişinin neden kendine has bir şekilde davrandığını açıklayan yapılardır. Bunlar; dinamikler, süreçler ve eğilimlerdir, toplumsal değildir ve kişiye hastır. McCrae ve Costa (1989) ise kişiliği, farklı durumlarda davranışı açıklayan, kalıcı, duygusal, deneyimsel, tutumsal ve motivasyonel stiller olarak tanımlamaktadır (Mount vd., 2005: 448).

Kişilik, bireyin bilişsel, duygusal, düşünsel ve hatta fiziksel özelliklerinin toplamıdır (Gibb, 1940: 249). Kişilik, bireyin kalıcı motivasyonunu, duygularını, kişilerarası iletişim tarzını, tutumlarını ve davranışlarını ifade etmektedir (Dahl, 2010: 691).

Kişilik bireyin zihinsel dünyasının zaman içinde istikrarlı ve durumlara göre tutarlı olan içsel organizasyonu olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın üç önemli noktası vardır. Birincisi, kişilik bireylerin kendilerini organize ettiği ve çevresine uyum sağladığı yapılandırılmış bir sistemi temsil eder. İkincisi, kişilik zaman içinde istikrarlılık gösterir. Bu kim olduğumuz ve nasıl olduğumuz hakkında hayatımız boyunca tutarlı kalan bir şey olduğu anlamına gelmektedir. Son olarak kişilik bir durumdan diğerine tutarlılık gösterir. Belirli davranışlar bir bağlamdan diğerine değişebilse de, içimizdeki kişi ve dünyayı nasıl algıladığımız aynı kalmaktadır. Davranışlarımız değişebilse de peşinde olduğumuz kişisel hedefler aynı kalmaktadır (Piedmont, 1998: 2). Kişilik, bireyin benzersiz özellik örüntüsünü ifade etmekte ve özellikle bireyin diğer bireylerden ayırt edilebilir farklılıklar gösterdiği yönüdür (Bilsky ve Schwartz, 1994: 165).

Kişilik, bir bireyin davranışının, tutumunun, inançlarının, düşüncelerinin, eylemlerinin ve duygularının o kişiye özgü ve ayırt edici olarak görülen ve o kişi ve başkaları tarafından bu şekilde tanınan yönleri olarak ifade edilmektedir (Karim vd., 2016: 13).

Başka bir tanıma göre ise kişilik, bireyin karakteristik düşünme, hissetme ve davranış kalıpları ile bu kalıpları yönlendiren psikolojik mekanizmalar olarak

tanımlanmaktadır (Nichols, 2015). Tüm kişilik teorisyenleri için tek bir kişilik tanımı kabul edilebilir olmasa da; kişiliğin bir kişinin davranışına hem tutarlılık hem de bireysellik kazandıran nispeten kalıcı ve eşsiz özelliklerden oluştuğu söylenebilmektedir (Feist vd., 2021: 4). Temel olarak tanımlar incelendiğinde kişilik; bireyin duyuş, düşünüş ve davranış yapısını etkileyen etmenlerin bireyin kendine özgü olan görüntüsü şeklinde ifade edilmektedir. Kısaca kişilik, bireyin yaşayış şekli olarak söylenebilir.

1.2. KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.2.1. Karakter

Karakter insan kişiliğinin ana unsurudur. Bireyin tutum, değer ve inançlarından oluşmaktadır (Pradhan, 2009: 3). Karakter, doğuştan gelen duyguların birey içindeki bir sistem veya hiyerarşi içinde düzenlenmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Allport, 1921: 443). McDougall (1932) karakteri, bir organizmanın, bir türün ya da diğer doğal bir grubun kendine özgü olan ve onu diğer bireylerden, türlerden ve gruplardan ayırmaya yarayan özelliklerinin veya niteliklerinin toplamı olarak ifade etmektedir (McDougall, 1932: 4).

Karakter, bir bireyin kendi yaşam öyküsünde, kendi insani yapısında barındırdığı potansiyele dayalı olarak oynayabileceği diğer rollere kıyasla oynadığı etik ve toplumsal rol olarak tanımlanmaktadır (Fitzgerald, 2023: 24).

Karakter, insanlığın temel bileşenidir. Bir organizasyon iş kültürüyle, bir hükümet yönetimiyle, bir film ise kendi sanatıyla bilinmektedir, benzer şekilde bir kişi ise karakteriyle bilinmektedir. Karakter bireye bir tür tanınma ya da itibar kazandırmaktadır ve bu da kişiler arasında farklılıklar oluşturmaktadır (Pradhan, 2009: 3).

Karakter, bir bireyi ayırt eden niteliklerin birleşimi; ahlaki güç, itibar veya bir oyun, film ya da hikâyede temsil edilen kişi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla karakter, bir bireyin ayırt edici özelliği veya niteliğini ifade eder (Pradhan, 2009: 3-4). Bireylerin sergilemiş oldukları davranışların tümü karakter olarak adlandırılmaktadır. Karakter, kişiye özgü davranışların tümü olup, bireyin fiziksel, duygusal ve bilişsel faaliyetine çevrenin verdiği değerdir. Karakter, bireylerin kişisel özellikleri ve yaşadıkları toplumun değer yargılarının birleşiminden oluşmaktadır (Köknel, 1999: 19).

Kısacası karakter, kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade eder ve kişiliğin omurgası durumundadır.

1.2.2. Mizaç

Mizaç, kişiliğin bir alt alanı olarak görülmekte, ancak kişilik belirli bilişleri, inançları ve değerleri içerecek şekilde mizacın ötesine uzanmaktadır (Evans ve Rothbart, 2007: 869).

Latince karıştırmak anlamına gelen “temperare” kelimesinden türetilen bu kelime, davranışsal yatkınlıklar ile biyolojik alt katmanlar arasında bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Uzun bir araştırma geçmişine rağmen mizacın tanımı hala tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Mizaç özelliklerinin bazı temel bileşenleri konusunda genel bir fikir birliği vardır; bunlar arasında yaşamın erken dönemlerinde ortaya çıkmaları, genetik etki ve zaman içinde en azından orta düzeyde istikrar göstermesidir (Rettew ve McKee, 2005: 15).

Mizaç, bireylerin öfke, korku, heyecan, mutluluk gibi duygu içeren tepkilerindeki bireysel farklılıkları açıklamaktadır. Bireylerin yaşamsal tecrübelerine göre değişiklik gösterebilen mizaç, onların genel duygu ve düşünce kalıplarını içermektedir. Mizacın oluşmasında kalıtsal faktörler etkin rol oynamakta ve mizaç zaman içerisinde az da olsa değişim gösterebilmektedir. Mizaç çevreyi etkileyebilmekte ve çevrede mizacın kararlı kişilik niteliklerine dönüşebilmesine olanak sağlamaktadır (Bakan, 2020: 81).

Kişilik kavramı ile aynı anlamda kullanılan mizaç kavramı bireylerin duygusal denge durumlarını yansıtmaktadır (Ünsar, 2011: 257). Bireylerin birbirinden farklılık gösteren tutumları, kişiye has olan davranış ve düşünceleri mizaç olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 2000: 156).

Mizaç kavramının açıklanması; bireyin olağan davranışlarının nedeninin insan bedenindeki değişen salgı miktarlarından kaynaklanabileceğini ortaya koyan Hipokrat ve Galen gibi Yunan filozoflarına değin gitmektedir. Uzun araştırma geçmişine sahip olmasına rağmen mizaç ile ilgili kesin tanım yapılamamaktadır (Rettew ve McKee, 2005: 14-15).

Rothbart ve Ahadi (1994) mizacı, zaman içinde kalıtım, olgunlaşma ve deneyim tarafından etkilenen tepkisellik ve öz düzenlemedeki anayasal temelli bireysel farklılıklar olarak tanımlamaktadır (Rothbart ve Ahadi, 1994: 55-56). Cloninger ve Svrakic (1997) ise mizacı, kalıtsal, bebeklikte tamamen belirgin ve yaşam boyunca sabit olan kişilik bileşenleri olarak ifade etmektedir (Cloninger ve Svrakic, 1997: 121).

Rothbart (2007)'a göre ise mizaç kişiliğin geliştiği ilk durumu tanımlar ve davranıştaki bireysel farklılıkları altında yatan sinir ağlarına bağlar (Rothbart, 2007: 207).

Kısaca mizaç, bireye özgü olan belirli duygusal tepkilerin ortaya konulma biçimidir ve bireyin duygusal yönünü temsil eder.

1.2.3. Yetenek

Yetenek bireylerin becerilerinin, bilgilerinin, bilişsel yeteneklerinin ve potansiyellerinin karmaşık bir karışımı olarak düşünülmektedir. Aslında yetenek bir kişinin sahip olduğu tüm deneyim, bilgi, beceri ve davranışlarının toplamı anlamına gelmektedir (Gallardo vd., 2013: 291). Diğer bir tanıma göre ise; yetenek olağanüstü beceriler, kişilerarası özellikler ve mükemmel performansın birbiriyle ilişkili bileşenlerinin bir araya gelmesi şeklinde ifade edilmektedir (Skuza vd., 2022: 140).

Yetenek kavramı fiziksel ve zihinsel yetenekler olarak ikiye ayrılmaktadır. Fiziksel yetenek, kişilerin duyu organları vasıtasıyla birtakım olguları meydana getirebilmeleri şeklindeki fiziksel özelliklerin tümüdür. Bu özelliklerin büyük çoğunluğu kişinin doğuştan kazandığı ve zaman içerisinde kullandıkları özellikleridir. Yürüme, koşma, ayakta durma, tat alma, görme, ses tonlarını ayırt edebilme fiziksel yetenekler arasındadır. Zihinsel yetenek ise, bireyin bir olayı kolaylıkla kavrayabilmesi, çözümleyebilmesi ve sonuca ulaşabilmesi gibi bazı özellikleri içermektedir. Zihinsel yetenekler, yaş, cinsiyet ve diğer kişisel özelliklere bağlı olarak kazanıldığı gibi doğuştan gelen yetenekler ile de ilgilidir. Sayısal ilgi, soyut düşünme, teknik kavrama ve ilgi, öğrenme gibi özellikler zihinsel yetenekler arasında yer almaktadır (Şimşek vd., 2015: 82).

Bireylerin fiziksel ve zihinsel özelliklerinden kaynaklanan farklılık, yetenek farklılıkları olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 1983: 245).

Kısacası yetenek, bireylerin belirli işleri yapabilme becerileridir. Bu beceriler, bireyler arasında farklılıklar oluşturmaktadır. Bireylerin neler yapabileceklerini onların yetenekleri göstermektedir.

Yetenek, kişiliğin şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir. İnsanların yetenekleri aslında kişiliklerinin bir parçasıdır ve aynı zamanda onun şekillenmesinde de önemli etkidir. Örneğin üstün zekâ, kişinin çatışma durumlarında daha çabuk bir şekilde ve iyi uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Yetenekler kişiliği, kişinin tanınması açısından

da etkilerler. Zeki çocuklar göstermiş oldukları başarılarından dolayı anne- baba ve öğretmenleri tarafından ödüllendirilirler. Zekâ ve yetenek çocuklarda ve yetişkinlerde özgüven ve özsaygı kazanmaya olanak sağlayacak yeterliliklerin geliştirilmesine olanak sağlamaktadır (Morgan, 1984: 294).

1.2.4. Benlik

Benlik kavramı kişiliğin çekirdeği olarak ifade edilmektedir. Kişiliğin çekirdeği olarak benlik kavramı, genel kişilik organizasyonuna hangi kavramların özümsemesinin kabul edilebilir olduğunu belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Epstein, 1973:406).

Benlik, bireyin kişiliğine dair fikirlerin tamamı olup, bireyin kendini çözümleme tarzıdır. Benliğin anlaşılabilmesi kişiliğin anlaşılabilmesinden daha zor olmakla birlikte, bireyin kendisini sorgulamasının sonucunda ortaya çıkan doğru yanıtların verilmesi ile mümkün olabilmektedir (Köknel, 2005: 64).

Shavelson, Hubner ve Stanton'a göre (1976), benlik kavramı bir kişinin kendisi hakkındaki algısıdır. Bu algılar kişinin çevresiyle olan deneyimi, diğer bireylerle olan etkileşimleri ve kişinin kendi davranışlarına ilişkin algısı yoluyla oluşmaktadır (Shavelson vd., 1976: 411). Gecas'a göre (1982) benlik sosyal etkileşim ile gelişen ve insan dilinin sosyal karakterine dayanan refleksif bir olgudur. Benlik bu refleksif aktivitenin bir ürünüdür. Bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal ya da ahlaki bir varlık olarak kendisine dair sahip olduğu algılarıdır (Gecas, 1982: 3). Wehrle ve Fasbender'e göre ise benlik, insanların kendileri hakkında sahip oldukları karmaşık, organize ve aynı zamanda dinamik bir öğrenilmiş tutum, inanç ve değerlendirici yargı sisteminin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Wehrle ve Fasbender, 2019: 1).

Benlik, "ben"i şekillendiren yönler, yani insanların kim olduğunu ve kim olacağını şekillendiren ve tanımlayan zihinsel kavramlar (yani şimdiki, geçmiş ve gelecekteki benlikler) tarafından oluşturulur. Daha açık bir ifadeyle, benlik kavramı bir bireyin kendisine bir nesne olarak atıfta bulunan düşüncelerinin ve duygularının bütünü anlamına gelmektedir. Bu, bir kişinin kendisi hakkında düşünürken aklından geçenleri, kişinin kendisi hakkında nasıl düşündüğünü ve kişinin kendisi hakkında neyin doğru olduğunu düşündüğünü tanımlayan kapsamlı öz tanımlarını içermektedir (Wehrle ve Fasbender, 2018: 2).

Benlik kişinin deneyimleri ve geçmişi yaşayan yönüdür. Kişileri bir diğer kişiden ayıran temel özelliktir. Organizma içerisinde kişide bütünü oluşturan parçaların hem birbirine hem de çevresine karşı geliştirdikleri ilişkidir. Kişinin herhangi bir şey olmasından öte bir nitelik olmasıdır. Gelişme ve olgunlaşma ile meydana gelen kişisel bilinçlilik (Kozacıoğlu ve Gördür, 1995: 42-43).

Özetle benlik, bireyi kendisi yapan ve onu diğer bireylerden ayıran temel şeydir.

1.3. KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kişiliğin çok yönlü bir kavram olması nedeniyle oluşumunda çok sayıda temel belirleyici faktör rol oynamaktadır. Kişiliği etkileyen faktörleri ayrıntılı olarak; kalıtsal faktörler, çevresel faktörler, aile faktörü, sosyo-kültürel faktörler ve diğer faktörler olmak üzere beş başlık altında incelemek olanaklıdır.

1.3.1. Kalıtsal Faktörler

Kalıtsal faktörler insanın kişiliğinin oluşmasında önemli bir yere sahiptir (Kim, 2009: 64). Çünkü insanlar kişisel özelliklerinin çoğunu doğuştan getirmektedir. Aynı zamanda kendi türünün özellikleriyle donatılmış ortak bir kalıtımı da paylaşmaktadır. Bireyler hem kendi türüne özgü kalıtım özelliklerini hem de kendi ailesine ve soyuna ait çok sayıda kalıtım özelliklerini taşımaktadır. Böylece bireyin kendi türü içinde var olan kalıtsal farklılıklar bireyler arasındaki farklılığa neden olmaktadır (Eroğlu, 2017: 227).

Kişinin kendine özgü olan özelliklerden hangilerinin genetik yollarla aktarıldığı kesin olarak bilinmemekle birlikte, kişilik özelliklerinin çoğunluğunun genetik faktörlere bağlı olduğu yapılan çalışmalar neticesinde ortaya konulmuştur (Parks ve Guay, 2009: 675; Caspi vd., 2005. 462). Kalıtsal yollarla kişiliği inceleyen ilk araştırmacı Francis Galton'dur. Galton, aile tarihçesi yöntemi ile kalıtsal özelliklerin bireylerde nasıl kişilik oluşumuna katkıda bulunduğunu araştırmıştır. Psikiyatrist olan Ernst Krentshmer ise bireylerin fiziksel yapılarını inceleyerek yine kalıtsal yapıların bireysel kişilik oluşumunda ne gibi etkin bir rol oynadığına ilişkin çalışmalarda bulunmuştur. Eysenck, Sheldon ve Beloff'un çalışmaları da incelendiğinde kalıtsal faktörlerin kişilik oluşumunda etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Bu durumda kalıtsal faktörlerin kişilik oluşumunda etkili olduğu ve kişiliği etkilediği anlaşılabilmektedir (Galton, 1869; Krentshmer, 1937; Türkel, 1992; Styker, 2007).

1.3.2. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, kişilik oluşumunu etkileyen bir diğer faktördür. Kültürel değerler somut değildir ve toplum içinde gelişerek bireyleri etkilemektedir. Bu doğrultuda bireyler doğumdan ölüme kadar olan süreçte yaşadıkları çevrenin etkisi altında kalmaktadır. Bireylerin yaşadıkları çevreye ayak uydurmalarını sağlayan en temel şey adaptasyon sağlama becerileri olarak ifade edilmektedir (Güney, 2016: 194).

İnsanların yaşamlarını devam ettirdikleri bölgenin coğrafi ve fiziki durumu kişiliklerinin oluşmasında etkili olan çevresel faktörler arasında yer almaktadır. Bireylerin yaşamlarını sürdürdükleri bölgeler coğrafi ve fiziki konumları açısından kişilik özelliklerini etkilemektedir. Coğrafi ve fiziki faktörler daha çok bölgenin iklimini, tabiatını ve yağış durumunu kapsamaktadır. Kıyı bölgesi veya dağlık bölgelerde yaşayan halk arasında kişilik yönünden farklılıklar meydana gelmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 116-117). Örneğin, sıcaklık dereceleri farklılık gösteren kıyı ve iç kesimlerde yaşayan bireyler genel olarak farklı kişilik özelliklerine sahip olmaktadır. Soğuk bir iklime sahip olan coğrafyada yaşamını sürdüren insanlar daha sert ve soğuk bir yapıya sahiptirler. Sıcak iklimin söz konusu olduğu bölgelerde ise insanlar daha yumuşak huylu ve duygusal yapıdadır (Eroğlu, 2017: 236).

1.3.3. Aile Faktörü

Aile insanların ilgi alanlarına göre birbirine bağlandığı güçlü, sürdürülebilir ve karşılıklı duygusal sevginin olduğu tutarlı bir sistemdir (Esmaili ve Amirsardari, 2017: 2).

Bireyin kişilik gelişimine etki eden ilk ve en önemli unsur ailesidir. Anne-babanın davranış ve tutumu, çocuktan beklentileri, eğitimi ve çocuğa gösterdiği ilgi çocuğun kişiliğini etkilemektedir. Çocukluğun ilk döneminde aileden edinilen deneyim kişiliğin oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır (Singh, 2015: 79).

Kişiliğin şekillenmesinde en önemli çevresel etken ailedir. Çocuklar anne- babayı örnek alarak hem genel birtakım tutumları hem de özel bazı davranışları öğrenirler. Kişiliğin gelişiminde aile ve çocuk arasındaki etkileşim çok önemli bir etkiye sahiptir (Tatlılıoğlu, 2013: 134). Ebeveyn rolü sağlıklı büyümeyi ve çocuğun kişiliğini desteklemek açısından önem arz etmektedir. Çocukla kurulan iletişim şekli, disipline edilmiş biçimi, onu hayatının geri kalanında etkileyebilmektedir.

Dolayısıyla ebeveynler yalnızca biyolojik değil, çocukların ilk öğrenme alanı ve ilk koruma çemberleridir. Çocukların yetiştirilme şekli, düşünce ve davranışları, etraflarındaki dünyayı nasıl gördükleri onların kişiliklerini şekillendirebilmektedir (Putri ve Samanik, 2022: 501).

Kişiliğin oluşumunda bireyin içinde yaşayıp büyüdüğü ailenin davranış şekillerinin de etkili olduğu ifade edilmektedir. Otoriter bir yapıya sahip ailede büyüyen çocuk, ailenin ondan beklentilerini karşıladığı zaman ailesi tarafından sevilebileceğini ve kabul göreceğini bilmektedir. Geliştirdiği davranış kalıplarına da bu doğrultuda yön vermektedir. Bu tarz bir çocukluk yaşayan kişinin kendisine olan öz güveninin görece zayıf olacağı belirtilmektedir. Fakat birey odaklı olan bir ailede yetişen çocuğun yetişkinlikte yeteneklerini ve becerilerini tam kullanabilme olasılığının yüksek olduğu söylenebilmektedir (Rogers, 1959: 207-211). Öz saygısı gelişmiş bireylerin bunu diğer kişilik özelliklerine yansıttıkları belirtilmektedir. Ayrıca öz saygısı gelişmiş kişilerin diğer kişilere karşı da mutlak bir saygıyla yaklaştıkları görülmektedir (Cloninger, 2004: 422-424).

1.3.4. Sosyo-Kültürel Faktörler

Kişiliği etkileyen faktörler sadece kalıtsal veya çevresel faktörler değildir. Sosyo-kültürel faktörler de kişiliği etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Kişi içerisinde yaşamış olduğu toplumun kültüründen, dilinden, mezhebinden, bireylerin birbirine olan davranışlarından, dini görüşlerinden, toplum baskısından, aile içerisinde yaşanan psikolojik travmalar gibi birçok etkinin altında kalabilmektedir (Koç ve Bayraktar, 2018: 23).

Kalıtsal ve yapısal faktörlerden etkilenecek kişilik şekillenmektedir. Fakat kişiliğin gelişiminde sosyal çevrede büyük önem taşımaktadır (Jersild, 1971). İbni Haldun insan kişiliği üzerinde çevrenin önemli bir yeri olduğunu söylemektedir. İbni Haldun'a göre kişinin içinde yaşadığı çevre insanın tabiatının yerini almakta, âdet insan tabiatını ve karakterini belirlemektedir (Haldun, 2004: 166).

Bireylerin içinde yaşadıkları kültürel ve sosyal yapı kişilik özellikleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kişiliğin oluşumunda bireyin içinde doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin etkisinden bahsedilebilmektedir (Rentfrow, 2020: 299). Oishi ve arkadaşları çalışmalarında içe dönük kişilerin تنها ve engebeli alanları, dışadönük kişilerin ise düz

ve açık bölgeleri tercih ettiği bulgusuna ulaşmışlardır. Plaut ve arkadaşlarının çalışmalarına göre dağlık bölgelerde yaşayan kişiler daha açık fikirli ve meraklıdır ve bu da deneyimler açıklık ile ilişkilendirilir. Nevrotiklik açısından dağlık bölgelerdeki kişiler daha az kaygılı ve endişelidir. Kendine güvenen ve duygusal olarak istikrarlı bireylerin dağlık bölgelerde gelişme olasılığı daha yüksektir (Xu vd., 2022: 2).

Kişiliği etkileyen faktörlerden biri de kültürdür. Her birey yaşamış olduğu yerin kültürü içerisinde bulunmakta ve yaşamı boyunca belirli düzeyde yaşadığı kültürden etkilenmektedir (Triandis ve Suh, 2002: 134). Kişiliğin oluşumunda kültürel faktörler, kişinin çocukluk döneminde önemli bir etkiye sahip değilken, kişinin çocukluk döneminden çıkıp gelişme gösterdiği yetişkinlik evresinde kültür önemli bir etkiye sahip olabilmektedir (Roach, 2006: 78).

1.3.5. Diğer Faktörler

Yukarıda sayılan faktörler dışında kişiliğin oluşmasında etkili olan başka faktörlerde yer almaktadır. Bu faktörler, kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırası olarak görülmektedir. Kitle iletişim araçları, bilgi teknolojileri ve bilhassa sosyal medyanın etkin kullanımı kişilik üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Bu araçlar, 18-25 yaş aralığındaki gençler ve çocukların yetişmesinde ve davranışlar edinmesinde etkin rol oynamaktadır. Televizyon, kitaplar ve dergilerde kişiliğe etki eden kitle iletişim araçları arasında yer almaktadır (Şeyhanlıoğlu, 2018: 15- 16).

Bireyin kendisine rol model olarak aldığı referans grupları ve yetişkinler grubu da kişiliğin oluşumunda etkili olmaktadır. Birey bu gruplardan esinlenerek kendi kişiliğine yön verebilmektedir (Tutar, 2018: 301-302).

Alfred Adler kişiliğin meydana gelmesinde bireylerin doğum sırasının da etkisi olduğunu savunmaktadır (Adler, 1927: 156). Adler'e göre ilk doğan çocuklar yoğun güç ve üstünlük duygularına, yüksek kaygı, endişe ve aşırı korumacı eğilim özelliklerine sahiptir. İlk doğan çocuklar ilgi odağı olmaya, sıkı çalışmaya ve önde olma arzusuna yatkındır (Adler, 1956: 376-377). Ortanca çocuk büyük kardeşiyle sürekli bir çatışma içerisinde. İlk doğan çocuğun yenilemez olduğunu hissetmeye başladığında baskıcı bir görünüme sahip olabilir (Adler, 1964: 135). En küçük çocuk ise ailenin en küçük ferdi olduğu için sevgi onun üzerindedir ve genellikle ailenin en çok şımartılmış olanıdır. Ailenin büyümeyen ve en şımarık çocuğu olarak kendi bildiklerini yapma

eğilimindedir. Güçlü aşağılık duygularına sahip olmaları ve bağımsızlık duygusundan yoksun olmaları da olasıdır. Fakat öte yandan çok sayıda avantaja sahiptir. Genellikle büyük kardeşlerinden daha başarılı olmak ve en yetenekli atlet, en yetenekli müzisyen ya da şair olmak için kolaylıkla motive olurlar (Adler, 1964: 137).

Yaşam deneyimi, kişiliği etkileyebilen bir diğer unsurdur. Bireyin yaşamı kendine özgü çok sayıda yaşanmış olay ve tecrübelerle doludur (Hellriegel vd., 1992: 79). Kişinin çocukluğundan yaşlılığına kadar yaşadıkları ve bu doğrultuda üzüntülü veya sevinçli deneyimleri bireylerin davranışlarına dolayısıyla da kişiliğine yansıyabilmektedir. Kişilik özelliklerinin değişmesinin zor olduğu, bireylerin kişilik özelliklerinin tutarlılık gösterdiği ve kolay bir şekilde değişmeyeceği söylenebilir. Ancak bireyin yaşamında olup bitenlerin, şiddeti ve yoğunluğu kişiyi üzebilir ve kişiyi sessiz, sakin, karamsar bir insan haline getirebilir. Bu durumda yaşam tecrübesinin kişiliği olumlu veya olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahip olduğu söylenebilir.

Görüldüğü üzere çok sayıda faktör bireyin kişilik oluşumu üzerinde etkili olmaktadır.

1.4. KİŞİLİK KURAMLARI

1.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Kişilik gelişimini açıklayan kuramlar içinde adı en çok duyulanlardan biri Freud'un psikoanalitik temele dayanan kişilik kuramıdır. Freud hastaları ile yaptığı klinik görüşmelerinden yola çıkarak hastaları üzerinde uygulamış olduğu hipnoz, serbest çağrışım ve rüyaların yorumlanması gibi psikoanalitik teknikler kullanmıştır. Freud, hastaları üzerinde hipnoz tedavisi uygularken hastalarının bazı geçmiş hatıralarını anlatarak bu sayede rahatladıklarını gözlemler. Yapılan çalışmalar neticesinde ilk kez bilinçdışı bastırma kavramını ortaya atar. Freud ruhsal aracın üç bölümden oluştuğunu ortaya koymuştur. Bu bölümler ise şu şekildedir; bilinç, bilinç öncesi ve bilinçdışı (Freud, 2016: 13-14).

Gerçeklikle uyumu sağlayan ve mantıksal düşüncenin baskın olduğu bölüme bilinç denir. Bilinç öncesi herhangi bir zamanda bilincimizde bulunmasa da çaba gösterilerek hatırlanabilen düşünceleri içerir. Örneğin çok eski bir anının hatırlanması gibi. Bilinçdışı ise kişinin özel gayretiyle bilinç düzeyine çağrılanmayan ruhsal süreçleri içerir. Bu bölüme hipnoz ve serbest çağrışım gibi birtakım özel yöntemlerle erişilebilir.

Freud psikanaliz çalışmasında bilinçdışını incelemiş ve bu bölümün özelliklerini ortaya koymuştur (Freud, 2016: 14).

Freud tarafından 1923 yılında ortaya atılan kişilik teorileri zihnin ve kişiliğin temel yapısal öğelerinin üç zihinsel güç olduğunu ileri sürmektedir. Bu üç zihinsel gücü id, ego ve süperegö olarak ifade etmektedir. İd'in misyonu içgüdüsel ihtiyaçları karşılamak için haz ilkesini takip etmektir. Haz ilkesi, hazzı karşılamak için içgüdüsel dürtüleri ve bastırılmış arzuları serbest bırakmaktır. Freud id'in insanın özü olduğunu ve kişilik yapısının oluşmasında en temel unsur olduğunu düşünmektedir. İnsanlarla çevre arasındaki iletişim ego adı verilen yeni bir psikolojik sistemi oluşturmaktadır. Egonun misyonu sadece gerçeklik, id ve süperegö arasındaki ihtiyaçları aynı anda karşılamak değil, aynı zamanda onları koordine etmektir. Ego, görevleri uyum ve teslimiyet olan gerçeklik ilkesini takip etmektedir. Gerçeklik ilkesinin amacı ihtiyaçlar giderilene kadar gerginliği geciktirmek ve durdurmaktır. Kişiliğin en üst lideri olan süperegö vicdanı, sosyal kriterleri ve benlik idealini temsil etmektedir (Wang, 2020: 78).

Süperegönün temel işlevlerini özetleyecek olursak; id'den gelen içgüdüsel dürtüleri bastırmak ve yönlendirmek, egoyu gerçekçi amaçlar yerine törel amaçlara yönelmeye ikna etmek, kusursuz olmaya çaba göstermektir (Freud, 2016: 22).

Freud'a göre yeni doğan bebekler çeşitli aşamalardan geçerek kişiliklerini geliştirmektedir. Bu aşamalar psikoseksüel gelişim dönemleri olarak adlandırılmakta ve kişilik gelişimi beş dönem içinde kendini göstermektedir (Erden ve Akman, 2001: 86). Freud insan kişiliğine etki eden bu beş önemli dönemi yaşlar itibarıyla şu şekilde açıklamaktadır.

1. Oral Dönem (0-1 yaş): Oral dönem insan yaşamının ilk yılında ortaya çıkan bir evredir. Bu aşamada beslenme, su gibi temel ihtiyaçların karşılanması konusunda en hassas bölge ağızdır. Önemli olan asıl faaliyetin yiyecek ve içecekleri emmek ve kemirmek olduğu ağzın verdiği zevkte yatmaktadır. Dolayısıyla bu aşama da bebek tamamen bakıcılara bağımlıdır. Bebekler ayrıca oral uyarım yoluyla güvenlik ve rahatlık duygusu geliştirmektedir. Bebeğin artık anneden ya da bakıcısından besin alamamasıyla oral dönem

sona ermektedir. Bu aşamadaki ana çatışma sütten kesme sürecidir. Çünkü bu dönemde çocukların bakıcılara olan bağımlılığı azaltılmaya başlanmaktadır (Gumiandari ve Nafi'a, 2019: 218).

2. Anal Dönem (1-3 yaş): İkinci gelişim dönemi anal dönem 1-3 yaş aralığını kapsamaktadır. Bu aşamada bağırsak ve mesane kontrolü erojen bölgede dikkate alınmaktadır. Freud'a göre libidonun asıl odağı mesane ve bağırsak hareketlerini kontrol etmektir. Bu aşamadaki en büyük çatışma çocuğun öğrenmesi ve bedensel ihtiyaçlarının kontrolünü sağlaması için tuvalet eğitimidir. Çocuğun vücut ihtiyaçlarını karşılayacak bu tür etkinlikleri gerçekleştirmede başarılı olması gerekmektedir. Freud'a bu aşamadaki başarı, ebeveynlerin çocuğun tuvalet eğitimine nasıl uyum sağladığına bağlıdır. Çocuğu övgü, ödül yoluyla teşvik eden ebeveynler çocuklarına olumlu kazanımlar sağlamaktadır. Ancak her ebeveyn bu aşamada çocuklarına destek, motivasyon ve teşvik sağlayamamaktadır. Çocuğu cezalandırmak gibi bazı uygunsuz ebeveyn yaklaşımları çocukta utanç gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bazı ebeveynlerin tuvalet eğitimine erken başlaması bireyin katı, düzenli ve takıntılı nitelikleri geliştirdiği anal tutucu bir kişiliğe yol açabilmektedir (Kesavelu vd., 2021: 77).
3. Fallik Dönem (3-7 yaş): Üçüncü gelişim dönemi olan bu dönem 3- 7 yaş arasını kapsamaktadır. Bu dönem süperegounun gelişmesinin son aşamasıdır. Çocukların dikkati tamamen cinsel organlarına yöneliktir. Ebeveynler için bu durum bir sorun olarak kabul edilip çocuklara aşırı baskı yapılırsa bu durum çocuklarda kaygı yaratır. Bu durum erkekte Oedipus, kız çocukta Elektra karmaşası ortaya çıkarır. Yani başka ifadeyle cinsel sapmalar ortaya çıkar. Oedipus karmaşası, ruhsal gelişimin

bir parçasıdır, toplum ve çevre tarafından büyük oranda etki söz konusudur. Süperegö gelişmezse, bireyde cinsel rahatsızlıklar, otorite sorunu ya da olağan kadın ve erkek rollerinin reddi gibi saplantılara neden olabilir (Freud, 2016: 23-24).

4. Gizil Dönem (6-11 yaş): Bu dönem 7-11 yaş aralığını kapsamaktadır. Bu dönemde, bir önceki dönemin haz kaynağına dair duygularda durgunluk söz konusudur. Çocuk cinsel konulardan hoşlanmamakta ve kendini oyuna vermektedir. Bu dönem ergenlik öncesi durgunluk, geçiş ya da bekleyiş dönemidir. Arkadaşlar, öğretmenler ve diğer iletişim biçimleri bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Birey bu dönemde doğal olarak karşı cinsle karşı düşmanlık beslemektedir. Kendi hemcinsleriyle gruplaşmaktadır. Bu dönemin en önemli hassasiyeti: Anne-baba cesaret vermekte, öğretmen korumakta ve arkadaşlar ise bireyi kabul etmektedir (Freud, 2016: 25).

5. Yetişkin Dönem (11 yaş sonrası): Bu dönem aşağı yukarı 12 yaşından sonra başlamaktadır. Bu dönem bireyin ergenlik dönemidir. Üreme ile ilgili değişimlerin psikolojik gelişimi etkilediğini düşünen Freud bu döneme yetişkin dönemi adı vermiştir. Freud, bireyin kişiliğinin büyük ölçüde tamamlanmış olduğunu düşündüğünden bu dönem üzerinde fazla durmamıştır. Bu dönemde cinsel olgunluk gelişir ve karşı cinsle ilişkiler kurulur. Freud'un kuramı ile ilgili en önemli husus bilinç ve kişiliktir. Geçmişte, ilgili dönemlerde edinilen deneyimler, gelecekte bireyde kalıcı izler bırakmaktadır. Burada önem arz eden husus şudur: bireyin gelişimi, bulunduğu dönemdeki haz kaynağının tatminine göre gelişmektedir. Örneğin, oral dönemde haz kaynağına ağız denilmektedir. Bu dönemde diğer dönemleri ilgilendiren haz kaynaklarının tatminiyle ilgili bir sorun

yaşanmamaktadır. Bundan sonraki dönemde de ağzın tatmini ile ilgili bir edinim ortaya çıkmamaktadır. Çünkü ilgili dönem artık geride kalmıştır. Gizil dönemde ise birey zaten cinselliği gizli tutmaktadır. Karşı cinsi düşman olarak görmekte ve kendi cinsinden arkadaşlar edinmekte ve aynı cinsten kimselerle arkadaşlık kurmaktadır. Olumsuz yaşantılar kadınlarda aşırı feminen davranışlara sebebiyet verebilmektedir. Eş seçimi gibi tercihlerde bu dönemin temel özeliğidir. Yetişkin dönemin en önemli özelliği kimlik statülerinin bu dönemde kazanılmasıdır (Freud, 2016: 25-26).

İlk üç döneme pregenital dönemler denilmektedir. Freud'a göre kişiliğin gelişiminde bu dönemler büyük önem arz etmektedir. Bu dönemlerde çocuklar bütün önemli kişilik özelliklerinin temellerini geliştirmektedir (Özdemir vd., 2012: 571).

1.4.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Sosyal psikolojinin öncüsü ve bireysel psikoloji teorisyeni Alfred Adler dört kişilik tipini ortaya koyarak bu alandaki en etkili teorilerden birini ortaya koymuştur (Rahimi ve Rahimi, 2021: 99).

Adler farklı enerji düzeylerine göre dört tipin ayırt edilebileceğini belirtmiştir. İlk tip yönetici tiptir. Bu tip özelliğine sahip kişiler çocukluktan itibaren başkalarına karşı oldukça saldırgan ve baskın olma eğilimi göstermektedir. Enerjileri, kişisel güç peşinde koşma istekleri o kadar büyüktür ki, yollarına çıkan her şeyi ya da herkesi itmeye eğilimlidirler. Bunların en enerjik olanları zorbalılar ve sadistlerdir; biraz daha az enerjik olanlar ise hem kendilerine hem de başkalarına zarar vermektedir. Bunlar arasında alkolikler ve uyuşturucu bağımlıları yer almaktadır. İkincisi yaslanma tipidir. Onlar etraflarında kendilerini koruyan kabuk geliştiren hassas insanlardır fakat hayatın zorluklarını aşmak için başkalarına güvenmek zorundadır. Enerji seviyeleri düşüktür. Bunaldıklarında tipik olarak nevrotik semptomlar olarak düşündüğümüz şeyleri geliştirebilmektedirler. Örnek olarak yaşam tarzlarına uygun olarak geliştirdikleri fobiler, takıntılar, genel kaygı, histeri ve amnezi verilebilmektedir. Üçüncü tip ise kaçınma tipidir. Bunlar en düşük enerji seviyelerine sahiptirler ve yalnızca hayattan

özellikle de diğer insanlardan kaçınarak hayatta kalmaktadırlar. Sınırları zorlandıklarında psikotik olma ve sonunda kendi kişisel dünyalarına çekilme eğilimi göstermektedir. Dördüncü tip toplumsal açıdan yararlı olan tiptir. Bu tip özelliğine sahip olan kişiler hem sosyal ilgiye hem de enerjiye sahip olan sağlıklı kişilerdir. Adler her insanın kendine özgü yaşam tarzına sahip benzersiz bir birey olduğunu belirtmektedir (Boeree, 2006: 9).

Adler'in bireysel psikoloji grubu insanların temel kişiliğini değiştirmenin mümkün olduğuna inanmaktadır. Bireysel psikoloji terimi Adler'in bireyin benzersizliğine ve kendi yaşam tarzını oluşturmaya yaptığı vurgudan kaynaklanmaktadır. Adler'in ele aldığı ana teorilerden üçü aşağılık- üstünlük, sosyal ilgi ve doğum sırasıdır (Adler, 1963).

İnsanların yaşam tarzlarındaki zayıf noktalar çoğu zaman onların üstünlük arayışlarını ve benlik kavramından kaynaklanan aşağılık duygularını diğer bir ifadeyle bireylerin kendileri hakkında somutlaştırdıkları subjektif değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelerden çıkardıkları sonuçları tetiklemektedir. Aşağılık duyguları genellikle Adler'in nesnel aşağılıklar olarak adlandırdığı şeyler tarafından tetiklenmekte, bunlar diğerleriyle yan yana durabilen bazı ölçülebilir standartlara dayanmaktadır. Örneğin; insanlar nesnel olarak güçleri veya boyları, kazandıkları para miktarı veya belirli bir aktivitedeki becerileri söz konusu olduğunda kendilerini aşağılık hissedebilmektedir. Adler'in araştırdığı bir diğer aşağılık duygusu özelliği, özellikle doğuştan gelen hastalıklar veya ruhsal kusurlar durumunda insanın çabasının temeli olarak kabul edilen organ yetersizliği olarak adlandırılmaktadır (Adler, 1956: 287). Bireylerin aşağılık yönlerine tepki verme ve bunlara uyum sağlama şekli, bireyin yaşam kalitesi açısından psikolojik sağlıklarını güçlü bir şekilde etkilemektedir. Adler insanların aşağılık duygusuyla baş etmenin başlıca iki yolu olduğunu öne sürmektedir. Birincisi yaşam koşullarını yüzleşilmesi gereken zorluklar olarak algılamak ve dolayısıyla başa çıkma davranışlarından yararlanmaktır. İkincisi ise bunları kaçınılması gereken sorunlar olarak değerlendirip hemen korumacı eğilimlere başvurmaktır (Farsi, 2022: 2-3).

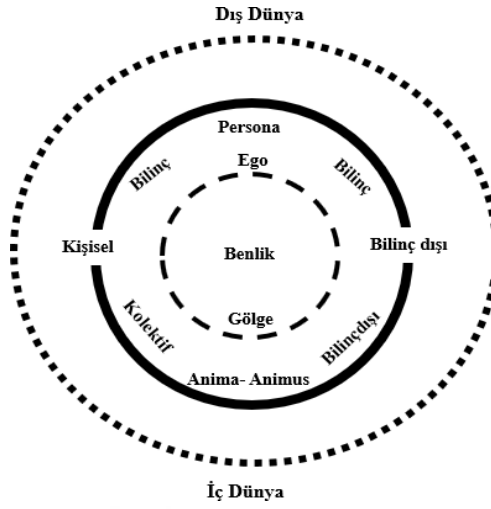
Adler'e göre sosyal ilgi ya da topluluk duygusu, insanın doğal eksikliklerinin çoğunun gerçek ve kaçınılmaz telafisidir. Gerçekten de biyolojik olarak kabul edilse bile bireyler özünde sosyal varlıklardır, çünkü içinde değer duygusunun yükseltildiği esaret ve iyimser bir bakış açısının verildiği ve bir aidiyet duygusunun olduğu bir gruba ya da topluluğa ait olma duygusuna ihtiyaçları vardır (Farsi, 2022: 4).

Adler'in doğum sırasının etkilerine ilişkin klasik tanımı şu özellikleri içermektedir (Shulman ve Mosak, 1977: 114).

- Aynı ailenin çocukları aynı ortamda doğmazlar. İkinci çocuk birincisinden farklı bir psikolojik durumun içine doğar.
- Önemli olan doğumun asıl sırası değil psikolojik durumudur. Eğer en büyüğü geri zekâlı ise ikincisi ilk doğan rolünü üstlenebilir.
- Kardeşler arasındaki belirgin yaş farkı, aralarındaki rekabeti azaltma eğilimindedir.
- Doğum sırası mutlak bir belirleyici değil yalnızca bir etkidir. Anne-babanın çocuğa tepkisi de bir o kadar önemlidir.

1.4.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Jung, geliştirdiği analitik psikoloji kuramını Freud'un psikoanaliz kuramının temelleri üzerine kurmuştur. İnsan ruhunu bilinç, kişisel bilinç dışı, kolektif bilinçdışı olmak üzere üç bölümden oluşan bir unsur olarak ifade etmiştir. Bireylerin kolektif bilinç dışını fark eden kişi Jung'tır. Yıllar süren araştırmalarının sonucunda her bireyde kolektif bir bilinçdışının bulunduğunu söylemiştir. Jung'a göre bu kolektif bilinç dışı atalarımızdan fiziksel olarak miras kalan semboller, işaretler, davranış kalıpları, düşünme ve deneyimlemelerden oluşan içgüdüler ve arketiplerden oluşmaktadır. Ayrıca kolektif bilinç dışı mitolojik temaların yanı sıra dışarıya yansıtılan mitler ve semboller oluşturan orijinal resimlerden oluşmaktadır. Arketipsel imgelerin temaları tüm kültürler için aynıdır. Farklı yaş, ırk ve kültürlerden tüm insanlar için ortaktır (Jung, 1981).



Şekil 1.1: Jung'un Kişilik Kuramı'nda Yer Alan Tutum ve İşlevler

Kaynak: Yılmaz, 2018: 102

Literatürde Jung'un savunduğu arketiplerin en bilinenleri; persona ve gölge, anima ve animustur. Jung'a göre persona bireylerin gerçek kişiliklerini toplumdan saklamak için taktıkları bir maskedir (Ekaputri ve Fanani, 2022: 84). Persona bir kişinin kamuya açık bir şekilde sergilenen ve amacı sosyal izin almak olan görünümüdür. Aynı zamanda uyum arketipi olarak da adlandırılan başka bir ismi daha vardır. Persona kişinin hayatta kalması için gereklidir sosyal ve kamusal yaşamın temelidir. Kişinin sevmediği kişilerle iyi geçinmesini sağlamakta ve amacına ulaşmasına olanak tanımaktadır (Zhu ve Han, 2013: 325). Gölge arketipleri insanların dünyaya göstermek istemediği arketiplerdir. Gölge terimi Jung tarafından bilinçaltının karanlık yönünü temsil etmek için kullanılmıştır. Jung'a göre kişi kendi gölgesini görmeye çalıştığında farkına varacak ve çoğu zaman bu niteliklerinden utanacak sonra onu inkâr edecektir. Genel olarak insanlar karanlık taraflarını saklamayı tercih etmektedir. Gölgeler karanlığın ve baskının arketipleridir; kabul etmediğimiz ve kendimizden ve başkalarından saklamaya çalıştığımız nitelikleri temsil etmektedir (Ludfiansyah, 2022: 17). Anima erkeğin bilinç dışındaki dişil doğasının, animus ise kadının eril doğasının kişiselleştirilmesidir. Anima erkek ruhunun bilinç dışı kadın bileşenini simgeleyen arketiptir. Genellikle kadınsı olarak düşünülen eğilimler ya da niteliklerdir. Kadının erkeğin egemenliği altında bir toplumda anima çok önemlidir. Kadınsı değerlerin vücut bulmuş halidir. Venüs, Persephone, Ariadne ve diğerleri anima arketipinin

kişiselleştirilmiş halleridir. Animus ise kadın ruhunun bilinç dışı erkek bileşenini simgeleyen arketiptir. Genellikle erkeksi olarak düşünülen eğilimler veya niteliklerdir. Kadınlarda animus genellikle öncelikle erkeklere atfedilen türden yetenekli güçlerin geliştirilmesi anlamına gelmektedir. Animus kendisini entelektüeller, sanatçılar, sporcular, ünlüler vb., dâhil olmak üzere her türlü kahramana yansıtmayı sevmektedir (Jung, 2011: 6-7).

Jung, birbirine bağlı olan bu sistemler üzerinden kişiliğin içe dönük ve dışa dönük yapısının olduğunu ortaya koymuştur. İçe dönük bireyin düşünceleri ve ilgileri iç dünyalarına doğru yönelirken, dışadönük bireyler ise sürekli başkalarıyla beraber olmak istemekte ve yalnız kalmak istememektedir. Jung’a göre bir bireyin etkin bir yaşam sürdürebilmesi için bu iki yönü dengeli bir şekilde tutması gerekmektedir. Ona göre kişilik sorunları dışadönüklük ve içedönüklük arasında yaşanan dengesizlikten kaynaklanmaktadır (Cüceloğlu, 1998: 415).

1.4.4. Raymond Cattell’in Kişilik Kuramı

Kişilik alanında önemli özellik teorisyenlerinden biri de Raymond Cattell’dir. Bazı yazarlarca evrensel olarak önerilen “Beş Faktör Kişilik” anlayışının öncülerinden biri olarak görülmektedir (Primi vd., 2014: 29).

Cattell’in çalışmalarının temel odak noktası kişiliğin kaç tane ana özelliğe sahip olduğudur. Psikologlar kişilikle ilgili çok sayıda özellik belirlemiştir. Bu özellikler arasında küçük farklılıklar olmasına rağmen birbirine yakındır. Cattell birbiriyle ilişkili olanları gruplandırarak olmayanları ayırmıştır. Böylece kişiliğin temel yapısının belirlenebileceğini açıklamıştır. Cattell insan kişiliğini ortaya çıkaran temel özelliklere kaynak özellikler adını vermiştir (Güney, 2024: 204).

1940’lı yıllarda Cattell kişiliğin evrensel temel faktörlerini açıklamaya yönelik önemli bir çalışma başlatmıştır (Primi vd., 2014: 29-30). Cattell çok sayıda kişilik özelliğini tanımlamak için faktör analizi kullanmıştır. Daha sonra bunları sıcaklık, duygusal istikrar, muhakeme ve baskınlık gibi boyutları içeren 16 birincil faktöre indirgemıştır (Bozdemir, 1990: 26). Kişilik Faktörü envanteri ile 16 temel kişilik özelliğini belirlemiştir. Bu kişilik özellikleri (Baysal ve Tekarslan, 2004: 128);

1. Ketum, çekingen veya yumuşak huylu
2. Teorik veya pratik zekâya sahip

3. Hislerinin etkisinde kalan veya hislerinde dengeli olan
4. Alçak gönüllü veya saldırgan
5. Ciddi veya vurdumduymaz
6. Kurallara uyan veya dürüst
7. Çekingen veya cüretli
8. İnatçı veya sevecen
9. Güvenilen veya şüpheli
10. Pratik veya hayal gücü olan
11. Samimi, doğru veya açığöz
12. Kendisine güvenen veya sorunlu, huzursuz
13. Gelenekçi veya deneyci, açık görüşlü
14. Gruba bağlı veya kendine yeterli
15. Benlik çatışması olan veya kontrollü
16. Rahat veya gerilimli şeklinde ifade edilmektedir.

1.4.5. Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı

Eysenck, kişilik boyutlarını bireyler arasında farklılaşma sebebini doğuştan gelen merkezi sinir sistemindeki işleyiş farklılaşmalarına bağlayan ilk psikologdur. Ana kişilik boyutlarının kalıtım yoluyla ve biyolojik olarak belirlendiği düşüncesini ortaya atmıştır ve kişiliğin gelişmesinde çevresel faktörlerin fazla önemli olmadığını ifade etmiştir (Ünüvar vd., 2021: 31).

Kuramında kişiliği hiyerarşi açısından açıklamakta ve kişiliğin temelini oluşturan özellikleri dört farklı düzeyde açıklamaktadır (Zel, 2011: 34).

1. Birinci düzey; temeldeki düzeydir ve refleks şeklindeki tepkileri içermektedir. Biyolojik olarak belirli uyaranlara tepkilerin verilmesi, kalıtsal özelliklerin bazı kendine has özellikler taşıması bu düzeyle ilişkilidir.
2. İkinci düzey; bireyin yaşadığı çevreden edindiği alışkanlıklarıyla ilgili özelliklere dayanmaktadır. Deneyimlerinden elde ettiği bilgiler ışığında aynı durumlarda aynı tepkileri vermektedir. Bu düzeyde bireyin davranış kalıpları süreklilik kazanmaktadır.

3. Üçüncü düzey; bu düzeyde birey alışkanlık haline gelmiş davranışlar kazanmaktadır. Kalıtımsal özellikler ve alışıl原因mış hareketler sonucunda belirli kişilik kalıpları ortaya çıkarmaktadır.
4. Dördüncü düzey; belirli tipler bu aşamada oluşmaktadır. Eysenck'in teorisinde kişilik tipinin oluşumunu her düzey farklı şekilde etkilemektedir. Kişiliği etkileyen faktör bu aşamaya kadar üst üste binmekte ve bireyde toplu halde görünmektedir. Üst üste binme yani "kümelenme" bireylere göre farklılık gösterdiğinden bireylerin kişilik tipleri birbirinden farklı olmaktadır. Bireyin değerlendirilebilir hem fiziksel hem de zihinsel nitelikleri "Tip" olarak adlandırılmaktadır.

Eysenck kuramında, kişilik olgusunu incelerken kişilik düzeyleri olarak dışadönüklük, nevrotiklik ve psikotizm olmak üzere üç boyutun varlığından söz etmektedir (Barrett ve Eysenck, 1984). Dışadönük kişi sosyaldır, eğlenmekten hoşlanır, birçok arkadaşı vardır, konuşacak insanlara ihtiyaç duyar. Hayatında heyecan ister, kaygısız rahat ve iyimserdir. Nevrotik kişiler kaygılı, endişeli, karamsar ve sıklıkla depresif olarak nitelendirilir. Ayrıca bu kişilikteki bireyler aşırı duygusal ve her türlü uyarana çok güçlü tepki gösterebilmektedir (Eysenck ve Eysenck, 1985: 5). Psikotik kişilik özelliğine sahip olan kişiler saldırgan, soğuk, benmerkezci, katı fikirli ve anti sosyal özellikler göstermektedir (Maragakis, 2020: 283).

1.4.6. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Karen Horney psikanalitik teoriden büyük ölçüde etkilenmiş, ancak onun sınırlılıklarını eleştiren bir kişi olmuştur. Horney, Freud'un nevrozun nedeni olarak cinsel içgüdülerin rolüne çok fazla vurgu yaptığına, kültürel ve sosyal etkilere yeterince vurgu yapmadığına inanmaktadır. Freud, cinsel dürtülerin sorunlara neden olmada oynadığı rolü açıklarken, Horney öncelikle bozulmuş insan ilişkilerinin sorumlu olduğunu savunmaktadır. Freud kişiliğin biyolojik unsurlarına odaklanırken Horney sosyo-kültürel koşullanmaya vurgu yapmaktadır (Henman, 2009: 4).

Horney, birçok Freud akımı savunucularının aksine, kuramında bireylerin kişiliklerinin şekillenmesinde yaşadıkları toplumun ve kültürün etkisi olduğunu savunmuştur. Birey davranışlarının kalıtımsal yollardan daha ziyade kültürel ve toplumsal etkilerle harmanlandığını belirtmiştir. Kadın psikolojisi nevroz üzerine

yapmış olduğu çalışmaları psikoanalitik yaklaşıma katkıda bulunmuştur (Horney, 1967: 55-57).

Horney (1945-1950) klinik gözleme dayalı bir nevroz teorisi geliştirmiştir. Horney, nevrotik davranışın çocukluktaki olumsuz çevresel faktörlerin, özellikle de ebeveynlerin tutarsız, ihmalkâr, mesafeli, zorba ya da istismarcı davranışlar gibi gelişmekte olan çocuğa yönelik tutum ve davranışlarının sonucu olduğunu öne sürmektedir. Bu olumsuz çevresel faktörlerden herhangi birine sürekli olarak maruz kalan çocuklar “bir çocuğun potansiyel olarak düşmanca bir dünyada izole edilmiş ve çaresiz kaldığı hissi” olan temel kaygıyı geliştirebilmektedir. Bu temel kaygı duygusuyla başa çıkabilmek için bireyler, Horney’in eğilimler olarak adlandırdığı belirli kişiler arası davranış ve algı kümeleri geliştirmektedirler. Çocukluk döneminde bu eğilimler, çocuğun maruz kaldığı olumsuz çevresel faktörlere uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Fakat bu eğilimler katı, esnek olmayan ve uyumsuz hale geldiğinde eğilimler nevrotik hale gelmektedir. Horney, bir bireyin diğer insanlarla nasıl etkileşim kurduğuna ve onları nasıl algıladığına dayanan üç spesifik nevrotik eğilim öne sürmektedir. Bunlar; Uyumlu tip, Agresif tip ve Bağımsız tiptir (Shatz, 2004: 1256).

Uyumlu kişilik tipine sahip bireyler sevildiklerini, kabul edildiklerini beğenildiklerini ve takdir edildiklerini hissetmek isterler. Ayrıca başkaları tarafından kendilerine ihtiyaç duyulmasını, ilgilenilmesini, yardım edilmesini ve yönlendirilmesini isterler. Bu bireyler sosyal çevrelerindeki diğer kişilerin ihtiyaçlarına karşı duyarlıdırlar. Başkalarının kendilerinden beklentilerini karşılamaya çalışırlar. Bu nedenle, çevreleriyle uyumlu, düşünceli, minnettar ve cömert kişilerdir (Aydin vd., 2014: 681). Agresif tip diğerlerini düşman olarak görür ve genellikle başkalarına güvenmez. Dolayısıyla bu tipin en önemli ihtiyacı, başkalarını kontrol altında tutmak ve kendini güçlü hissetmektir. Agresif tip başarıya odaklıdır, başkalarını sömürür, rekabetçidir ve kişisel zayıflığı ifade etmekten nefret eder (Shatz, 2004: 1256). Bağımsız kişilik tipine sahip olan bireyler kendileri ile diğer kişiler arasında mesafe koymak isterler. Bu kişilik tipindeki bireyler için yükümlülüklerden kurtulma, bağımsızlık ve kendi kendine yeterlilik son derece önemlidir. Bu tür insanlar etkilenmek ya da deneyimlerini paylaşmak istemezler. Uyumluluk inciticidir, duygular yerine akıl ve zekâyâ değer verilmektedir. Bağımsız insanlar kendilerini az ya da çok benzersiz görürler, bunları başkalarına göstermek için kendi yollarından çıkmalarına gerek kalmadan tanınması

gereken belirli yeteneklere sahiptirler. Bağımsız tip başkalarına güvenmemekte ama kalıp savaşımayı da istememektedir. Horney uyumlu veya saldırgan eğilimlerinden veya her ikisinden dolayı hüsrana uğrayan insanların bu tepki özelliğini benimseyebileceklerini öne sürmektedir (Cohen, 1967: 271).

Horney, her insanın, tüm insanlar için ortak olan ancak her bireyde benzersiz bir karaktere sahip olan merkezi bir iç güce sahip olduğuna inanmaktadır. Bu gücün büyümenin kaynağı olduğunu savunmaktadır. Bu güce gerçek benlik adını vermektedir (Smith, 2007: 59).

Horney'e göre kendini gerçekleştiren bireyler gerçekte ne düşündüklerini ve hissettiklerini ayrıca neye inandıklarını bilirler, kendilerinin sorumluluğunu alabilir, yaşamdaki değerlerini ve hedeflerini belirleyebilirler.

Onların yargıları ve kararları hem kendilerinin hem de diğer bireylerin gelişimlerine en uygun olanıdır. Başkaları ile iyi ilişkiler kurmak isterler ve onların refahını önemserler, ancak ağırlık merkezleri kendi içindedir ve başkaları mantıksız hareketlerde bulunursa veya kendi benliklerine zarar vermeye çalışırsa hayır diyebilirler (Paris, 1999: 2).

1.4.7. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

1941-1956 yılları arasında Bern, Freudcu bir analist olarak eğitim alan üçüncü nesil bir Freudçudur (Heathcote, 2015: 258). Psikanaliz eğitiminin ardından işlemsel analizi geliştirir. İşlemsel analiz, bireylerin diğer bireyler ile arasındaki iletişim becerilerini analiz etmek için kullanabilecek güçlü bir psikanalitik araçtır. Eric Berne işlemsel analizi insanların birbirleriyle olan etkileşimini izleyerek geliştirir (Martin, 2011: 587). İşlemsel analiz bireysel ve sosyal psikiyatrinin kapsamlı sisteminin bir parçasıdır. Bir yandan hastalar arasındaki işlemlerden, diğer yandan hastalarla terapist arasındaki işlemlerden oluşan terapi gruplarındaki gerçek olaylardan maksimum tedavi edici fayda sağlamak üzere tasarlanmıştır. İyi hazırlanmış terapistler tarafından özel muayenehanelerde ve çeşitli hastane ve kurum ortamlarında, nevrotikler, psikotikler, zihinsel kusurlular, cinsel psikopatlar, profesyonel çalışanlar, evli çiftler ve rahatsız çocukların annelerinden oluşan gruplar üzerinde test edilmiştir. Sistem, psişik işleyişin ve sosyal davranışın, ego durumları olarak adlandırılacak zihin durumlarıyla ilişkili olduğu gözlemine dayanmaktadır (Berne, 1996: 154).

Eric Berne, Sigmund Freud'un id, ego ve süper ego modelini temel alır (Berne, 1996: 154). Berne Transaksiyonel Analiz ve Psikoterapi'de yer alan çocuk, yetişkin ve ebeveyn ego durumlarını Freud'ın id, ego ve süper ego üçlüsüyle ilişkilendirmiştir (Berne, 1996: 155). Berne id ile çocukluğu, ego ile yetişkinliği ve süper ego ile ebeveynliği birbiriyle ilişkilendirmektedir (White, 1980: 19).

Çocuk ego durumundayken kişi çocukluğunun belirli bir anında olduğu gibi deneyimlemekte, hareket eder, hisseder, düşünür, duyar ve tepki verir ve bu deneyimi şimdiki zamanda yeniden canlandırır. Çocuk ego durumu, kişinin öznel deneyiminden süzülen tüm yaşam olaylarını temsil eder. Bu ego durumu kişinin ifade edebileceği tüm duygulara sahiptir. Çocuk sevgi dolu, sezgisel veya oyunbaz olduğunda buna pozitif doğal çocuk denir. Nefret dolu, öfkeli, bencil ve kendini beğenmiş olduğunda kişi doğal çocuğun olumsuz yanını gösterir. Çocuk ego durumunda, kişi bir engelle karşı karşıya kaldığında cesaret kırıklığı veya kızgınlık, korku ve çaresizlik, görevlerini yerine getirirken daha fazla stres gösterebilir. Kişi öfkeli, korkulu, suçlu ya da utanmış olabilir, öfkesini içe çevirebilir ya da dışa dönük olarak asi davranışlar sergileyebilir (Ciucur, 2013: 582).

Yetişkin ego durumu karakterimizin bilge ve mantıklı tarafıdır (Sepahpour, 2015: 2). Yetişkin ego durumu, çoğunlukla mantıksal yapıcı koşullanmayla karakterize edilmektedir. Bu durum, gerçekliğin analizinden, olası çözümlerin tahmin edilmesinden, rasyonel karar alınmasından ve bireyin başkalarıyla olan iddialı ilişkisinden sorumludur (Torkaman vd., 2020: 2). Çocuk ego durumundan farklı olarak yaşamda karşılaşılan her türlü sorunun nesnel verilerin işlenerek çözümüne yönelik deneyimlerden oluşmaktadır. Yetişkin ego durumu geçmişe değil şimdiki zamana teslim olduğundan ebeveyn ego durumundan farklılık göstermektedir. Bir kişi başkalarına ve çevreye tepki verirken, uyarıcı gönderirken enerjisini bu kayıtları harekete geçirecek şekilde yönlendiriyorsa veya bu kayıtlardakine benzer yeni deneyimler yaşıyorsa bu yetişkin ego durumudur (Özerk ve Mercanlıoğlu, 2017: 126). Bu ego durumu kişinin yeteneklerine hem dışarıdan hem de içinden gelen baskılarla baş edebileceğine olan inancını içermektedir. Yetişkin ego durumu kişilik yapısına sahip bir kişi kendi kaygılarıyla, yalnızlığıyla ya da karşılanmayan ihtiyaçların baskısıyla baş edebilmektedir. Yetişkin ego durumunun karakteristik bir özelliği, herhangi bir ön varsayım olmadan çalışmasıdır; bu bilgi toplama ve doğrulama sürecine odaklanmak

anlamına gelmektedir (Kraczla, 2023: 286).

Ebeveyn ego durumu ebeveynin çocukluk döneminde kaydedilen eylem ve davranışlarına veya bunların psikolojik ikamesine geri dönen karakterin durumudur. Ahlak, kültür, gelenek ve değerler bu kayıtların bir parçasıdır. Ebeveyn ego durumu insanoğlunun yaşamının devamlılığını mümkün kılmaktadır. Ebeveyn ego durumu ilgili özellikler şunlardır; kontrol, titizlik, yapma ve yapmama, dogmatik öğrenme, kurallar, değerler, gelenekler, emirler, ön yargı ve yanlılıktır (Sepahpour, 2015: 3). Berne transaksiyonel analizinde ebeveyn ego durumunu eleştirel (kontrol eden) ve koruyucu ebeveyn şeklinde ele almaktadır. Koruyucu ebeveynin rolü başkalarıyla ilgilenmek, onları desteklemek ve tavsiyelerde bulunmak ve onların faaliyet türlerine katılmalarına izin vermektir. Bu durumun olumlu yönü, diğer insanların kapasitelerinin ve zor durumlarla baş etme yeteneklerinin tanınması, bunlara saygı gösterilmesi ve bunlara güven duyulmasında kendini göstermektedir. Bu, olumlu bir koruyucu ebeveyn olarak işlev gören bir kişinin, başkalarının yardımı ihtiyacı olduğunda ve yardım istediğinde yardım ettiği anlamına gelmektedir. Kurtarıcı olarak da bilinen koruyucu ebeveynin olumsuz yönü, karşıdaki kişinin yeteneklerini ve potansiyelini dikkate almaması, bunun yerine kendi yardımını ve tavsiyesini dayatarak onu rahatlatmasıdır. Bu faaliyetler karşıdaki kişinin gerçek ihtiyaçlarını dikkate almadığı için çoğu zaman yetersiz kalmakta ve diğerlerini kendi başlarına gelişme, sorumluluk alma ve sorunları çözme fırsatından mahrum bırakmaktadır kontrol eden ebeveyn olarak da bilinen eleştirel ebeveyn bireyin özellikle yaşamının ilk yıllarında sosyalleşmesi ve yetişmesi sırasında karşılaştığı kişilerin içselleştirilmiş egolarını içeren ego durumudur. Yapısal düzeyde bakıldığında bu durum kişinin ahlaki ilkelerini, değerlerini, inançlarını ve görüşlerini etkileyen ebeveynlerin ve diğer kişilerin tüm mesajlarını kapsar. Aynı zamanda çeşitli durumlarda nasıl davranmaları gerektiği konusundaki bilgilerini de içermektedir. Eleştirel ebeveyn diğer insanları sosyal normlara uymaya yönlendirir, onların bu normlara ne kadar uyduklarını kontrol eder ve düzeltici eylemlerde bulunur (Kraczla, 2023: 284-285).

Berne'nin açıkladığı bu üç ego durumu birbiriyle uyum gösterdiği sürece bireyler mutlu bir yaşam sürebilmektedir. Aksi takdirde bu dönemlerden birinin diğerlerine oranla daha baskın olması bireylerin bulunduğu ortama uyum göstermesine izin vermemekte ve bireyleri mutsuzluğa sevk edebilmektedir.

1.4.8. John L. Holland'ın Kişilik Kuramı

Meslek seçimine ilişkin en popüler teorilerden biri Holland'ın mesleki kişilikler ve çalışma ortamları teorisidir (Sverko ve Babarovic, 2006: 490). Bu teori insanların mesleki seçimlerini tanımlamak ve anlamak için geliştirilmiştir (Gottfredson ve Johnstun, 2009: 99). Kişinin meslek seçimini ailesi, akranları, arkadaş çevresi, bulunduğu sosyal sınıfı, fiziksel çevresi etkilemektedir (Holland, 1959: 35).

Temel olarak mevcut teori, meslek seçimi sırasında kişinin kendi kalıtımının çeşitli kültürel ve kişisel özelliklerle etkileşiminin ürünü olduğunu varsaymaktadır. Kişi çevresel görevlerle başa çıkmak için alışılmış ya da tercih edilen yöntemlerden oluşan bir hiyerarşi geliştirmektedir. Ekolojik açıdan bakıldığında bu alışılmış yöntemler farklı türden fiziksel ve sosyal çevrelerle ve farklı yetenek kalıplarıyla ilişkilidir. Kişi ve gelişimi, kişi ve mesleki çevre arasındaki etkileşimler açısından mesleki ortam önem kazanmaktadır. Başlıca mesleki ortamlar şunlardır (Holland, 1959: 35-36).

1. Motorik ortam: Örnek meslekler işçiler, makine operatörleri, çiftçiler, kamyon şoförleri ve marangozlardır.
2. Entelektüel ortam: Örnek meslekler fizikçiler, antropologlar, kimyagerler, biyologlar ve matematikçilerdir.
3. Destekleyici ortam: Örnek meslekler sosyal hizmet uzmanları, öğretmenler, mesleki danışmanlar ve terapistlerdir.
4. Uyumlu ortam: Örnek meslekler banka memurları, sekreterler, muhasebeciler ve dosya memurlarıdır.
5. İkna edici ortam: Örnek meslekler satıcılar, politikacılar, yöneticiler ve şirket yöneticileridir.
6. Estetik ortam: Örnek meslekler müzisyenler, sanatçılar, şairler, heykeltıraşlar ve yazarlardır.

Holland'ın kuramı dört temel varsayıma dayanmaktadır. Bu varsayımlar şu şekildedir:

- ✓ Amerikan kültüründe bireylerin çoğu gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci ve geleneksel tiplerden birine yerleşebilmektedir.

- ✓ Gerçekçi, artistik, araştırmacı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı farklı mesleki çevre bulunmaktadır.
- ✓ Bireyler kendi beceri ve yeteneklerini göstermelerine; tutum ve davranışlarını ifade etmelerine, üzerinde fikir birliği sağlanan problemleri ve rolleri üstlenmelerine imkân sağlayan çevreleri aramaktadır.
- ✓ Kişinin davranışı, kişiliği ve çevre özellikleri arasındaki etkileşim tarafından belirlenmektedir.

Söz konusu bu varsayımlardan sonra kuramın daha iyi anlaşılabilmesi ve benimsenmesi adına altı kişilik tipinin bilinmesi gerekmektedir. Holland altı mesleki kişilik tipi olduğunu öne sürmektedir. Bu tipleri gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, geleneksel ve girişimci olarak sınıflandırmaktadır (Farh vd., 1998: 425):

Gerçekçi tip: Geçekçi kişilik tipleri pratik, üretken ve somut değerlere sahiptir. Bu davranışlar makine, alet ve malzeme kullanımında yeterliliklere olanak sağlamaktadır (Holland, 1997: 21-22). Bu kişilik tipine sahip olan bireyler, elleri, aletleri ve makineleriyle çalışmaktan hoşlanan kimselerdir. Bu tip kişiler, mekanik, teknik ve atletik yeteneklere sahiptir (Holland, 1997: 43).

Araştırmacı tip: Araştırmacı kişilik tipine sahip olan bireyler problem çözmeyi ve analitik düşünmeyi sevmektedir. Gözlemlemeyi, öğrenmeyi ve değerlendirmeyi sevmekte ve yalnız çalışmaktan hoşlanmaktadır. Matematiğe ve bilime karşı ilgileri vardır. Araştırmacı meslekler genellikle fikirlerle çalışmayı içermekte ve kapsamlı düşünmeyi gerektirmektedir. Bu meslekler gerçekleri aramayı ve sorunları zihinsel olarak çözmeyi içermektedir (Logue, 2005: 15).

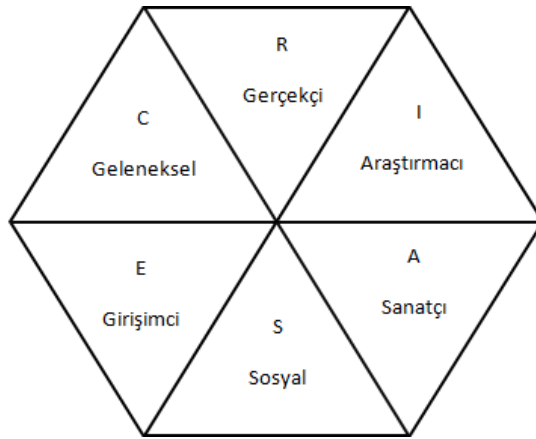
Artistik tip: Artistik tipteki kişiler yaratıcı etkinliklere ilgi duyma eğilimindedir. Bu yaratıcılık müzik, sanat, yazı, yemek pişirme veya drama gibi çeşitli alanları kapsayabilmektedir. Sanatsal türler genellikle özgünlük ve ifade gücüne odaklanmaktadır. Artistik tipler, fiziksel, sözlü veya insani malzemelerden sanat yaratmalarına olanak tanıyan etkinlikleri tercih ederler ve bürokratik ve hesaplamalı faaliyetler gerektiren ortamlardan kaçınma eğilimindedirler (Logue, 2005: 16).

Sosyal tip: Bu kişilik tipindeki bireyler insanlarla çalışmaktan hoşlanmaktadır. Sosyal tipler genellikle sistematik faaliyetlerden kaçınmaktadır. Başkalarına yardım etmekte sosyal tipin bir özelliğidir. Sosyal tipler başkalarını bilgilendirmekten, aydınlatmaktan, eğitmekten, geliştirmekten keyif alabilmektedir (Logue, 2005: 16).

Girişimci tip: Bu tipteki insanlar ekonomik çıkar elde etmek veya bir amaca ulaşmak için insanları etkilemeye yönelik faaliyetleri tercih etmektedir. Gözlemsel, sistematik ve sembolik etkinliklerden kaçınmaktadır. Liderlik, kişiler arası iletişim ve ikna yeteneklerini kullanıp geliştirmeye ise önem vermektedir. Girişimci bireyler sorunları girişimci bir bağlamda algıladıkları için hırslı, iddialı, becerikli, iyimser ve kendine güvenen kişiler olmaları muhtemeldir (Saadullah vd., 2017).

Geleneksel tip: Bu kişilik tipindeki bireyler güvenilir, detay odaklı, disiplinli, titiz, ısrarcı ve pratiktir. Büro işleri ve sayısal görevlerde iyidirler. İnsanlarla ve verilerle iyi çalışırlar dolayısıyla iyi organizatörler, planlayıcılar ve proje yöneticileridir (Logue, 2005: 17).

Kişilik tiplerinin İngilizce baş harfleri kullanılarak RIASEC olarak da ifade edilen Holland'ın bu modelinde, bireyler yapmak istedikleri işler ile tanımlanırken, iş çevresi ise söz konusu işte çalışan bireyler aracılığı ile tanımlanmaktadır (Armstrong vd., 2008: 2). Holland kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi altıgen aracılığı ile göstermiştir.



Şekil 1.2: Holland'ın Tipoloji Modeli

Kaynak: Holland, 1996: 398-399

Şekil 1.2’de görüldüğü gibi iki tip arasındaki uzaklık ne kadar kısa olursa benzerlikte o kadar çok olmaktadır. Dolayısıyla, uzaklık ile benzerlik ters orantı göstermektedir (Kuzgun, 2000: 137). Holland’ın kişilik tipleri arasındaki ilişki modeline bakıldığında, yan yana olan kişilik tipleri birbiri ile benzerlik göstermekte, farklı köşelerde yer alan kişilik tipleri ise birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin; gelenekselci bireyler sanatsal özelliklere sahip olamayacağı gibi gerçekçi bireylerde sosyal özelliklere sahip olamayacaktır. Fakat yan yana bulunan sosyal ve sanatçılar, girişimciler ve sosyal bireyler birbirleriyle benzerlik göstermektedir.

1.5. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ

Literatürde kişilik kavramını açıklayan çok sayıda düşünce ve teori bulunmaktadır. Fakat beş faktör kişilik modeli kişiliğin özellikler teorisi olduğunu ileri sürmekte ve uzun bir geçmişe sahip en geniş ve kapsamlı model olarak ifade edilmektedir (Digman, 1990: 420).

Alan yazın incelendiğinde kişiliğin tanımlanmasına ve ölçülmesine yönelik birçok kuramcının (Galton (1884), Thurstone (1934), Allport ve Odbert (1936,1957), Cattell (1943,1973), Tupes ve Christal (1961), Norman (1963), Goldberg (1981), McCrae ve Costa (1982, 1985, 1991, 1992, 2006) farklı görüşleri bulunmaktadır.

Beş faktör kişilik modeli, insan kişiliğini daha sistematik ve anlaşılabilir kılmak için önemli bir çerçeve sağlamaktadır. Bu modele ilişkin yapılan ilk çalışmalar 19.yüzyılda İngiliz bilim adamı Galton’un kişiliği tanımlayan terimlerin sayısını öğrenmek için bir sözlüğe başvurması ile başlamıştır (Goldberg, 1993: 26).

1934 yılında psikometrinin öncülerinden olan Amerikalı psikolog Louis Thurstone tarafından kişilik özelliklerini sınıflandırmak amacıyla önemli bir araştırma yapılmıştır. Thurstone (1934), araştırmasında 1300 kişiye sıfat vererek, bu kişilerden çok iyi tanıdıkları insanları bu verilen sıfatlar ile tanımlamalarını istemiştir. Bu yöntem kişilik özelliklerinin nesnel bir şekilde incelenmesine katkıda bulunmuştur. Araştırmanın sonucunda ise kişiliği tanımlayan sıfatların beş temel faktör altında toplandığı sonucuna ulaşmıştır (Thurstone, 1934: 12-13).

Bu bulgu beş faktör kişilik modelinin bilimsel temelini oluşturmuştur. Beş faktör kişilik özellikleri kuramının incelendiği bir başka çalışma 1936 yılında Allport ve

Odbert tarafından yapılmıştır. Allport ve Odbert, ingilizce sözlük üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda kişileri tanımlayan aynı zamanda onları birbirinden farklı kılan özelliklerin olduğu 18000 kelime belirlemişlerdir. Alport ve Odbert'in ortaya çıkardıkları bu kelimeler bireyi diğer bireylerden ayırmada kullanılabilecek türde, yani bireylerin birbirinden farklılaşmalarına işaret eder nitelikteki sözcüklerdir. Yapılan bu çalışma, bireyin kişiliklerine dair bilgi verecek bir envanterin oluşturulabilmesinde kabul edilebilecek durumda olsa da o günkü mevcut hali ile bireyler arasındaki farklılıkları kişilik özellikleri noktasında tam olarak ortaya koymaya yeterli kabul edilebilecek durumda bir çalışma değildi. Bu çalışma kişilik özelliklerini belirlemede çok önemli bir yer edinse de kişilik özelliklerini tam olarak ortaya koyamamaktadır. Allport ve Odbert'in çalışmasının devamında beş faktör kişilik özellikleri kuramının esasını oluşturan bir diğer çalışma Cattell tarafından 1943 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada Allport ve Odbert'in çalışmasından sağlanan 4500 kelime üzerinde durulmuştur. Çalışmalarında 16 faktör üzerinde durarak beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımının temelini oluşturmuştur (Shaye, 2009: 12).

Cattell'in çalışmalarını yönlendiren esas hedef kaç tane temel kişilik özelliğinin bulunduğunu keşfetmektir. Cattell birbirleriyle alakalı özellikleri gruplandırarak ve birbirinden bağımsız olanları ayırarak kişiliğin esas yapısının belirlenebileceğini ileri sürmüştür. Cattell bu yapıyı oluşturmak için faktör analizi adında istatistik tekniğini kullanmıştır (Burger, 2006: 248). Cattell (1973) daha sonra yapmış olduğu çalışmada kişilik özelliklerini ikiye ayırmıştır. İlk özellik, kişiliğin temel ögesi olan kaynak özellik, diğeri ise kaynak özelliğın birleşimi olan yüzeysel özelliktir. Cattell yüzeysel özelliklerin dışarıdan gözlenebilir olduğunu ve kaynak özellik tarafından kontrol edilip yönlendirildiğini ifade ederken, kaynak özelliğın daha etkili olup kişiliğın temellerini oluşturduğunu, yüzeydeki davranışlarımızın temel sebebinin ise kaynak faktörler olduğunu ileri sürmüştür (Gerrig ve Zimbardo, 2017: 409).

1961 yılında ise Tupes ve Christal sekiz farklı örnekten gelen kişilik verisini inceleyerek, Cattell'in kişilik ölçeğini temel alarak beş tekrar eden etmen keşfetmişlerdir (John ve Srivastava, 1999: 6).

Bu çalışmalar sonrasında 1963 yılında Norman'ın yapmış olduğu çalışmanın sonucunda ise bireylerin kişilik özellikleri beş boyut altında toplanarak ifade edilmiştir. Norman tarafından bu boyutlar, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve kültür olmak üzere beş kişilik faktörü olarak adlandırılmıştır. Yapılan bu sınıflandırma Norman tarafından “kişilik özelliklerinin yeterli sınıflandırılması” ismi ile adlandırılmıştır (Yoon, 1997: 26).

1981 yılında Goldberg bu zamana kadar geliştirilen beş faktör kişilik modelinin bireylerin kişilik özelliklerini tanımlaması açısından oldukça güçlü ve kapsayıcı bir özelliğe sahip olduğunu ifade etmiştir (Goldberg, 1981: 159). Goldberg (1990, 1992) beş faktör kişilik modeli için bir dizi sıfat kontrol listesi belirteci geliştirmiştir. Bu sıfat kontrol listelerinin çeşitli formatları mevcuttur. İki baskın seçenek, 100 tek kutuplu sıfat kümesi (Örneğin; ürkek, sığ, kaba, talepkâr) ve 1 ile 9 puan arasında değişen bir ölçekte derecelendirilebilen 50 çift kutuplu sıfat kümesidir (Örneğin; çekingen ve cesur, öfkeli ve sakin, kıskanç ve kıskanç olmayan).

Sıfat kontrol listeleri uygulamalı ortamlarda yönetim için az alan ya da zaman için az çaba gerektirmesi nedeniyle bazı avantajlar sağlamaktadır. 100 sıfattan oluşan bir liste 10-15 dakika gibi kısa sürede tamamlanabilmektedir. Ayrıca Goldberg (1991) iki farklı uygulama biçimi önerir. Bu uygulama biçimlerinden ilki terimleri alfabetik ya da rastgele sunmaktır. Diğer bir biçim ise terimleri elde edildikleri alana göre düzenlemektedir. Örneğin; bu şeffaf biçimde Goldberg, sessiz- konuşkan, maceraperest-maceracı, içedönük- dışadönük, enerjisiz-enerjik, korkak-cesur, çekingen-atılgan, asosyal-sosyal, isteksiz- hevesli, hareketsiz-aktif, iddiasız- iddialı olmak üzere 10 bipolar çifti bir araya getirir. Goldberg daha sonra bu bölüme “içedönüklük-dışadönüklük başlığını koyarak her bir bipolar çiftin yorumunu daha az belirsiz hale getirir (Digman, 1990: 230-231).

Alanyazında Goldberg, beş faktör ifadesini kullanan ilk araştırmacı olarak söylenmektedir. Beş faktör özellikleri üzerine yapmış olduğu çalışmalar neticesinde Goldberg'in tanımlamış olduğu beş faktör özellikleri ise şu şekildedir: Dışadönüklük-içe dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, Duygusal istikrar ve Zekâ-Hayal Gücü (Apple, 2011: 14).

Bu arada diğ er tarafta çalışmalarını yürütmekte olan Eysenck üç temel kişilik özelliğine dayanan kendi kişilik envanterini ortaya koymuştur. Eysenck'in ortaya koyduğu envanterinde üç ana kişilik özelliği; i e-dışa dönüklük, nevroitiklik ve psikotizm'dir (Eysenck, 1983: 13).

Digman (1990), beş faktörün belirlenmesine katkıda bulunan çalışmaları ve faktörleri nasıl tanımladıklarını aşağıda yer alan tabloda özetlemektedir.

Tablo 1.1: Fiske (1949)'den Günümüze Kişiliğin Beş Boyutu

Yazar	1	2	3	4	5
Fiske (1949)	Sosyal Uyum	Uygunluk	Başarma İsteği	Duygusal Kontrol	Meraklı Zekâ
Cattell (1957)	Sosyal	Uyumlu	Güçlü Süperegö	Endişe	Zekâ
Tupes ve Christal (1961)	Dışa Yönelim	Uyumluluk	Güvenilirlik	Duygusallık	Kültür
Norman (1963)	Dışa Yönelim	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal	Kültür
Borgatta (1964)	Girişkenlik	Sevimlilik	Görev Odaklı	Duygusallık	Zekâ
Eysenck (1970)	Dışadönüklük	Psikotizm		Nevrotiklik	-
Guilford (1975)	Sosyal Aktivite	Paranoyak Mizaç	İçedönük	Duygusal Denge	-
Buss ve Plomin (1984)	Aktivite	Sosyallik	Dürtüsellik	Duygusallık	-
Tellegen (1985)	Pozitif Duygusallık	-	Zorlama	Negatif Duygusallık	-
Costa ve McCrea (1985)	Dışadönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Nevrotiklik	Deneyimlere Açıklık
Lorr (1986)	Kişilerarası Katılım	Sosyallik	Kendini Kontrol	Duygusal Denge	Bağımsız

Hogan (1986)	Sosyallik	Sevimlilik	Sağduyulu	Uyum	Zekâ
Digman (1988)	Dışadönüklük	Uyum	Başarma İsteği	Nevrotiklik	Zekâ
Peabody ve Goldberg (1989)	Güç	Sevgi	İş	Duygu	Zekâ

Kaynak: Digman, M.J. (1990). “Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model”. *Annu. Rew. Psychol.* (s.423).

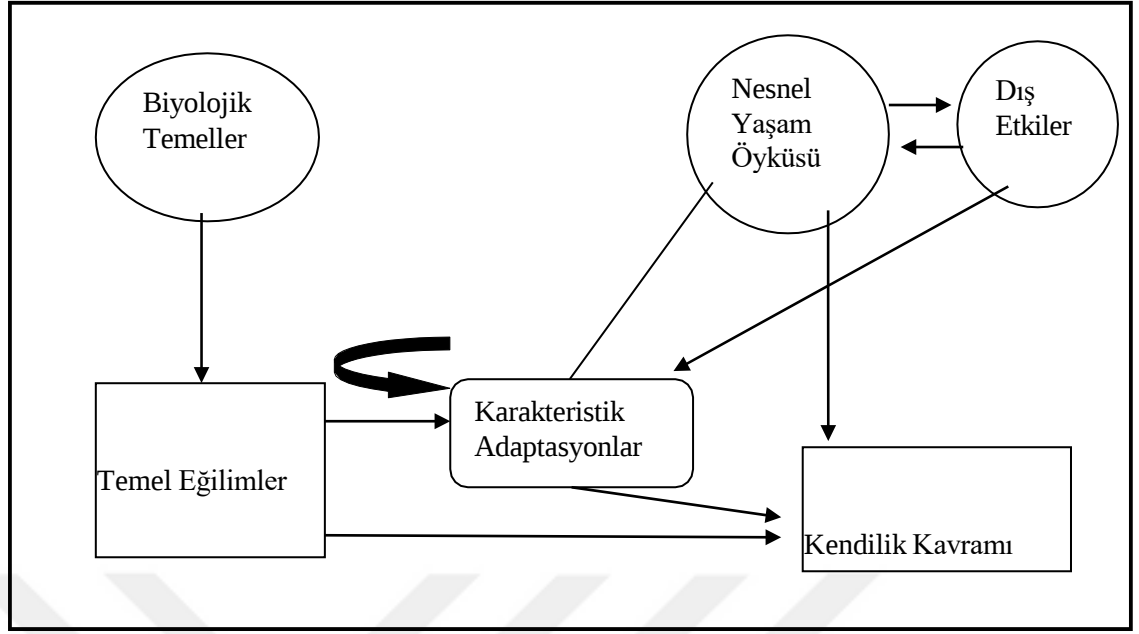
Costa ve McCrae ise beş faktör kişilik modeline ait her bir boyutun tanımlayıcı özelliklerinin temelini oluşturmuşlardır (Li- Fang, 2002: 19).

Beş faktör kişilik yapısı modeli günümüzde kişilik psikolojisinde en çok araştırılan konular arasında yer almaktadır (Paunonen ve Jackson, 1996: 42).

Beş faktör kişilik modeli, özellik teorisi çerçevesinde geliştirilen faktör kişilik modellerinin çağdaş versiyonlarından biridir. Beş büyük kişilik özellikleri insanın düşünce, duygu ve davranış özelliklerini belirleyen, insan kişiliğinin yapısında yer alan en temel boyutlardır. Bu kişilik modeli cinsiyet, yaş veya kültüre bakılmaksızın tüm insanların aynı temel özellikleri paylaştığını ancak bunların tezahür derecelerinin farklı olduğunu öne sürmektedir (Novikova, 2013: 136).

Beş faktör kişilik teorisine göre kişilik özellikleri, kalıtsal yatkınlıkların belli şekillerde değişiklik göstermesiyle temelde çevresel olaylardan bağımsız olarak gelişme yollarını takip eden içsel eğilimler olarak kabul edilmektedir (McCrae vd., 2000: 173).

Bu temel içsel eğilimler kendilerini karakteristik uyumlarda, tutumları, alışkanlıkları ve kişisel çabaları kapsayan psikolojik işleyişin kalıcı örüntülerinde gösterirler. Bu örüntüler kişinin benlik kavramını da kapsar. Karakteristik uyumlar dışsal etkiler ve temel eğilimler arasındaki etkileşimin sonucu olarak gelişir ve kişinin davranışlarını ve deneyimlediği duyguları etkiler. Bu da kişinin nesnel biyografisini oluşturur. Beş faktör kişilik modeline göre beş faktör çocukluktaki mizaç eğilimlerinden doğar ve ergenlik ve yetişkinlikte olgunlaşır ve bundan sonra nispeten sabit kalır, ancak orta ve geç yetişkinlikte bazı değişiklikler gösterebilir (McCrae ve Löckenhoff, 2010: 148).



Şekil 1.3: Beş Faktör Kişilik Kuramına Göre Kişilik Sisteminin İşleyişi

Kaynak: McCrae and Costa, 2008

Beş faktör kişilik modeli kişilerin kendi ya da bir başka bireyin kişiliğini nasıl tanımladığını açıklamak için evrensel olarak kabul gören bir yaklaşımdır (Goldberg, 1993: 28).

Bu modelin araştırmacılar tarafından benimsenmesinin ve kişilik ile ilgili araştırmalarda yaygın olarak kullanılmasının nedenleri olarak;

- ✓ Modelin ampirik ve boylamsal çalışmalara dayalı olması,
- ✓ Ölçülen özelliklerin zamana karşı sürekliliğini koruması,
- ✓ Birtakım biyolojik temellerinin olması,
- ✓ Çeşitli kültür ve gruplarda geçerliliğinin ortaya konulması,
- ✓ Psikometrik açıdan kullanımının ve değerlendirilmesinin kolay olması söylenebilir (McCrae ve Costa, 1992; 653).



Şekil 1.4: Beş Faktör Kişilik Modeli

Kaynak: Aytüre, 2023

Costa ve McCrae, yapmış oldukları çalışmalar sonucunda beş faktör kişilik modelin boyutlarını; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyimlere açıklık olarak ifade etmiştir (McCrae ve John, 1992: 180).

1.5.1. Dışadönüklük

Dışadönüklük ve içedönüklük kavramı Jung (1921) tarafından ortaya atılmıştır. Ancak William James (1890) bu kavramın ilk öncüllerinden biridir. Jung'un kuramında içedönüklük ve dışadönüklük kişilik özellikleri değil, dünyaya karşı farklı tutum ve yönelimleri temsil eder (Watson ve Clark, 1997: 769).

Jung, dışadönükleri dış dünyaya odaklanan, kişisel enerjinin dışarıya doğru akışını sosyal çevreye yönlendiren kişiler olarak tanımlar. Bunun aksine, içedönükleri içsel zihinsel dünyaya odaklanan, kişisel enerjinin içsel faktörlere odaklanan içe doğru akışını yönlendiren kişiler olarak tanımlar (Walker, 2020: 159-160).

Dışadönüklük, başlangıçta Eysenck (1990) tarafından önerilen ve bir bireyin sosyalliğini yansıtan bir yapıdır. Dışadönük olan bireyler, sosyal, aktif ve konuşkandır. Başkalarının arkadaşlığından etkilenmekte ve neşeli, enerjik ve iyimser olarak tanımlanırlar (Reed vd., 2004: 226).

Dışadönüklüğün mizaç öncülleri, bebekliğin erken dönemlerinde (3 ay kadar erken) ortaya çıkar ve ebeveynler çocuklarda 3 yaşında dahi dışadönüklük faktörü olduğunu bildirir. Yaşam boyu dışadönüklük, çocuklukta artma, ergenlikte azalma,

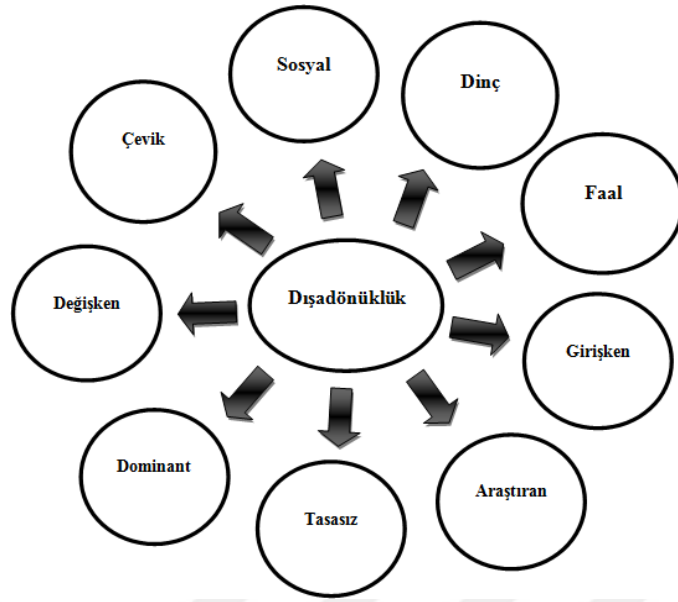
yetişkinlikte sabitlenme ve yaşlılıkta azalma gibi bir yörüngeyi izler (Allen vd., 2020: 2).

Dışadönük kişilik özelliği, bireyin enerjik, aktif, cesur, hevesli, kolaylıkla arkadaş edinebilen, riski seven, yaşam dolu, konuşkan ve açık sözlü olarak karakterize edilmektedir (Costa ve McCrae, 1992: 225). Dışadönükler enerjiyi kalabalıktan ve dış çevreyle olan etkileşimden alma eğilimindeyken, içedönükler sosyalleşme yoluyla kendilerini yenilemek için zamana ihtiyaç duyarlar. Dışadönük bir kişi genellikle konuşkan, girişken, sıcakkanlı, arkadaş canlısı ve yardımsever olarak tanımlanırken, içedönük biri tam tersi boyuttadır. İçedönükler dışadönükleri tanımlamak için kullanılan sıfatların tersi olarak nitelendirilmektedir. İçedönükler yalnız etkinlikleri sosyal etkinliklere tercih etmektedirler (Panagiotidou, 2020: 13).

İçedönükler, iç, öznel deneyimlere yönelir, kendi düşüncelerine, duygularına ve algılarına odaklanırlar. Sonuç olarak içedönükler iç gözlemci, derin düşünen ve kendi içlerine dönük olma eğilimindedirler ve başkalarına karşı mesafeli, sessiz, sosyal olmayan ve çekingen görünürler. Buna karşılık dışadönükler, daha dışsal ve nesnel odaklıdır, daha çok diğer insanlarla ilgilenirler (Watson ve Clark, 1997: 769).

Dışadönük kişiler sosyal, dışadönük ve aktif kişilik özelliklerini taşıırken içedönük bireyler ise sosyal olmayan, sessiz ve pasif kişilik özelliklerine sahiptir (Allen vd., 2011: 841).

Dışadönüklük, genellikle olumlu duygulanım deneyimleme eğilimi ile karakterize edilen istikrarlı bir kişilik boyutu olarak tanımlanmaktadır (Jacson ve Schneider, 2014: 122). Dışadönüklük, yüksek düzeyde sosyallik, aktivite, heyecan arayışı ve olumlu duygulara eğilim ile karakterize edilmektedir (Vinkhuyzen vd., 2012: 1).



Şekil 1.5: Dışadönük Kişiler

Kaynak: Eysenck, 1987:108

McCrae ve Costa (1999) dışadönük bireylerin genellikle çok sayıda arkadaşlığa, girişimci mesleki ilgi alanlarına ve sosyal becerilere sahip olduğunu belirtmiştir (Witt, 2002: 838).

Eysenck ve Eysenck'e (1975) göre dışadönük kişiler sosyaldır, partileri sever, çok sayıda arkadaşı vardır, konuşacak arkadaşlara gereksinim duyar ve tek başına okumaktan ya da çalışmaktan hoşlanmaz. Heyecan arar, risk alır, anlık hareket eder ve genellikle dürtüsel bir bireydir. Şaka yapmayı sever, her zaman hazır bir cevabı vardır ve genellikle değişimi sever, kaygısız, rahat, iyimserdir, gülmeyi ve eğlenmeyi sever (Eysenck ve Eysenck, 1964: 8). İçedönük kişiler, sessiz, içine kapanık, insanlardan çok kitapları seven bir kişidir; yakın arkadaşları dışında içine kapanık ve mesafelidir. İleriyi planlamaya, “atlamadan önce bakmaya” ve anlık dürtülere güvenmemeye eğilimlidir. Heyecandan hoşlanmaz, günlük hayatın meselelerini uygun ciddiyetle ele alır ve iyi organize edilmiş bir yaşam düzenini sever. Duygularını sıkı kontrol altında tutar, nadiren saldırgan bir şekilde davranır ve kolayca öfkelenmez. Güvenilirdir, biraz karamsardır ve etik standartlara büyük önem verir (Eysenck ve Eysenck, 1964: 8).

Ashton ve diğerleri, dışadönüklüğün özünün sosyal dikkati çekmek ve ondan zevk almak için davranma eğiliminde olduğunu ileri sürmüştür. Bu görüşe göre, dışadönükler

başkalarının dikkatini çeken faaliyetlere zaman ve enerji harcarlar (Ashton vd., 2002: 246).

York ve John (1992) dışadönüklüğü baskın karakter, sosyallik ve aktiflik olarak tanımlarken (York ve John, 1992: 494), Johnson ve Ostendrof (1993) ise dışadönüklüğü, coşkulu ve enerjik kişilik, dost canlısı, dış dünyayla ilgili, dürüst ve konuşkan kişilik özellikleriyle tanımlamıştır (Johnson ve Ostendrof, 1993:570).

Dışadönük kişilerin temel özellikleri cana yakınlık, girişkenlik, atılganlık, heyecan arama ve olumlu duygular yaşamaya eğilimli olma şeklindeki davranışlarla ifade edilmektedir (Chamorro-Premuzic, 2007: 55).

Tablo 1.2: Dışadönüklük/İçedönüklük Özellikleri

Dışadönüklük (Yüksek Puanlar)	İçedönüklük (Düşük Puanlar)
-Konuşkan -İddialı, kendine güvenen -Aktif -Enerjik	-Sessiz -İçine kapanık -Utangaç -Durgun, sakin

Kaynak: Wilt, J., Revelle, W. (2009). *Extraversion*. New York Guilford Publications.

Dışadönüklük puanı yüksek olan kişiler diğer bireylerle kolaylıkla iletişim içerisinde olan, kendine güveni yüksek, sosyal ortamlarda kendilerini rahatlıkla ifade edebilen, lider ruha sahip, hırslı, açık sözlü, tehlikeli durumlarda öne atılmaktan kaçınmayan cesur bireylerdir. Dışadönüklük puanı düşük olan kişiler ise; başkaları ile iletişim kurarken mesafeli davranan, kalabalık ortamlarda bulunmaktan ziyade yalnız olmayı tercih eden, kendi iç gözlemini yapan, suskun, durgun, ciddi ve iş odaklıdırlar. Dışadönük kişiler gelecekleri hakkında planlar yapan, bir iş yapmaya başlamadan önce derinlemesine düşünen, günlük rutin yaşamı içerisinde karşılaşmış olduğu sorunları dikkate alan kimselerdir (Kaleli ve Yalçın, 2021: 92).

Dışadönük kişiler bu özelliklerine ilaveten içinde bulunduğu vaziyeti abartmaya eğilimli ve çevresindekilerine göre dominant bireylerden oluşmaktadır (Trouba, 2007: 2-9).

Dışadönük çalışanlar sosyal durumlarda ödüllendirilebilen enerjik davranışlar sergilemekte, bu da onların diğer insanların refahını önemsemeye yönelik ahlaki duygularını geliştirmekte, empati, şefkat ve adalet duygularını güçlendirmektedir. Bu özellikler kişinin işine karşı olumlu duygular hissetmesi için önemli unsurlardır. Çalışanların işine karşı olumlu duyguları ahlaki temellerini ve değerlerini güçlendirmekte, işyerinde refahlarını ve mutluluklarını arttırabilmekte ve böylece çalışan refahını teşvik edebilecek sosyal davranışları arttırmaktadır (Li, 2023: 2-3).

Dışadönükler, çalışma yaşamında sosyal, nazik ve arkadaşlarına karşı destekleyici davranışlar gösterme eğilimindedir ve sosyal etkileşimlerden enerji alırlar. Dışadönüklük özelliklerine sahip bir birey, daha mutlu, daha az içe dönük, daha dışadönük, odaklanmış ve diğer insanlar ve çevrelerindeki insanlar hakkında daha fazla endişeli görünmektedir. Örgütlerde dışadönük bireyler, işine karşı coşku ve bağlılık gösterme eğilimindedir. Dışadönük insanlar, çalışmaktan hoşlanmakta ve yorulmamakta, iş bitine kadar çalışmaya devam etmektedir. Bu durum aynı zamanda işine karşı yüksek bağlılık ve coşku gösteren dışadönüklerin bir özelliğidir. Dışadönüklerin proaktif doğası onları işlerine daldırmakta, sergiledikleri uyanıklık ve motivasyon davranışları dolayısıyla işten kopmadıkları için işi tamamlamalarıyla sonuçlanmaktadır (Narayanasami vd., 2024: 4).

Dışadönükler insan odaklıdır, bir arkadaş çevresinde olmak isterler, coşkudan, motivasyondan hoşlanırlar ve ayrıca tutku, enerji ve iyimserlik gibi olumlu duygular hissederler. İş yerinde bu tür özelliklere sahip çalışanlar çok sayıda arkadaştan oluşur ve zamanlarının çoğunu sosyal ortamlarda geçirirler. Başkalarından geri bildirim almaya çok açıktırlar ve iş yerinde etkili ilişkiler kurmayı tercih ederler ve dolayısıyla bu da onların işten ayrılma niyeti gibi durumlarla başa çıkmalarına yardımcı olur (Chauhan vd., 2019: 1115-1116).

Dışadönük kişiler, kendine güvenirliler ve aynı zamanda başkalarıyla kolaylıkla iletişim kurabilirler. Dışadönük insanların yoğunlukta olduğu çalışma ortamlarında etkili bir bilgi paylaşımı olacağından dolayı başarılı olma olasılıkları yüksektir. Aksine, dışadönüklüğün düşük olduğu çalışma ortamlarında etkili bir bilgi paylaşımı olamayacağından dolayı başarısız olma olasılıkları yüksektir (Agyemang vd., 2015: 67).

Yapılan birçok çalışma dışadönük bireylerin, işe adapte olma, işe alışma, çeşitli kültürlerle uyum gösterme, meslekte başarılı olma, performans ve daha birçok konuda diğer kişilik özelliklerine sahip olan bireylerden daha başarılı olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca bu konuların dışadönüklük değişkeniyle aralarında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mount ve Barrick, 1998: 853-857, Seibert ve Kraimer, 2001: 17–19, Caligiuri, 2000: 76).

Konuya yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında dışadönüklük olumlu duygulanımla ilişkilendirilmiştir. Lucas, Le ve Dyrenforth (2008) çalışmalarında dışadönüklerin farklı durumlarda içedönüklere göre daha yüksek olumlu duygulanımları olduğunu söylemektedir. Lucas vd., (2008) göre dışadönükler içedönüklerden daha mutludurlar çünkü dışadönükler içedönüklere göre sosyal ortamlarda daha fazla zaman geçirirler ve dışadönüklüğün mutluluğunu sağlayan şey daha fazla sosyal aktivitenin içerisinde olmalarıdır (Lucas vd., 2009: 407).

Lue vd., (2010), Tayvan'daki tıp asistanları üzerinde yaptıkları kesitsel bir çalışma da dışadönüklüğün iş stresi ve tükenmişlikle negatif ilişkili olduğunu, pozitif duygulanım ve işe adanmışlık ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur (Lue vd., 2010: 400).

Bono ve Judge (2004), tarafından yapılan meta analiz çalışmasında, dışadönüklüğün dönüşümcü liderlik ile en güçlü ilişkiye sahip kişilik özelliği olduğu görülmüştür (Bono ve Judge, 2004: 901).

Juhász (2010) ise Macaristan'da yaptığı araştırmanın sonucunda dışadönüklüğün, takımlar arası iletişimi pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmıştır (Juhász, 2010: 63).

Lischetzke ve Eid (2006) tarafından yapılan çalışmada, dışadönük kişilik özelliğine sahip bireylerin, duygularını düzenleme ve olumlu ruh hallerini koruma açısından içedönüklere göre daha başarılı oldukları, kendilerini kötü hissettirecek durumlarda bile pozitif duygular yaşamaya devam ettikleri sonucuna ulaşmışlardır (Lischetzke ve Eid, 2006: 1130-1131).

Caligiuri (2000), kültürler üzerine yapmış olduğu çalışmasının sonuçlarında dışadönük kişilik özelliklerine sahip bireylerin diğer bireylere oranla farklı kültürlerle karşı daha açık iyimser oldukları ve kültürel uyumda daha başarılı olduklarını belirtmiştir (Caligiuri, 2000: 79-80).

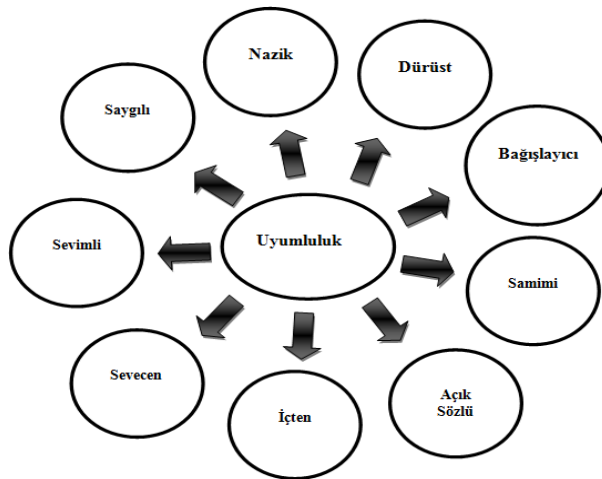
Elde edilen sonuçlar çerçevesinde dışadönük bireylerin yaşadıkları çevreye uyum sağlamalarında ve diğer kişilerle iletişim kurma noktasında daha etkili bir kişilik özelliği olduğunu göstermektedir.

1.5.2. Uyumluluk

Uyumluluk kişilik özelliği, sosyal yönelimlidir ve insanların başkalarıyla etkileşim kurma biçimleriyle ilgilidir. Uyumlu kişiliğe sahip bireyler düşünceli, sevecen ve işbirlikçi olma eğilimindedir ve diğer insanları da bu şekilde görürler (Bradley vd., 2013: 682).

Uyumluluk kişilik özelliği arkadaş canlısı olma ve şefkat eğilimiyle ilişkilendirilir ve güven, açık sözlülük, fedakârlık, uyum ve mütevazılık özelliklerini içermektedir. Uyumlu insanlar bu nedenle şefkatli, sıcakkanlı ve hoşgörülü olarak tanımlanmakta ve toplum yanlısı davranışa yatkındır (Chamorro-Premuzic, 2007: 55). Uyumluluk özelliği cana yakın ve sosyal olarak uzlaşmacı nitelikleri ifade etmektedir (Fischer ve Boer, 2015: 491). Uyumluluk boyutu kişinin liberalliğe, cömertliğe, nezakete, oybirliğine, sempatiye, hayırseverliğe ve güvene olan eğilimini göstermektedir (Ahadi ve Narimani, 2010: 54).

Uyumluluk özelliğinin davranışsal yönleri arasında güven, açık sözlülük, fedakârlık, uyum ve alçakgönüllülük yer almaktadır (Cote ve Morkowitz, 1998: 1034).



Şekil 1.6: Uyumlu Kişiler

Kaynak: Eysenck ve Wilson, 1975: 17'ye göre düzenlenmiştir.

Uyumluluğu yüksek olan bireyler, iyi huylu, uyumlu, alçakgönüllü, nazik ve işbirlikçi olma eğiliminde iken, uyumluluğu düşük olan bireyler ise sinirli, acımasız, şüpheli ve katı olma eğilimindedir (Roccas vd., 2002: 792).

Uyumlulukta yüksek puan alan kişiler, yumuşak kalpli, iyi huylu, yardımsever, affedici, saf ve açık sözlü olarak nitelendirilebilirken uyumlulukta düşük alan bireyler, alaycı, kaba, şüpheli, iş birliği yapmayan, intikamcı, acımasız, sinirli ve manipülatif olarak nitelendirilebilir (Sneed, 2002: 60).

Uyumlulukta yüksek puan alan kişiler ayrıca, fedakâr, arkadaş canlısı, sempatik ve başkalarına yardım etmeye isteklidir. Goldberg (1992), çalışmasında uyumluluğun nezaket, özveri, cömertlik ve adalet eğilimleriyle ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Barrick vd., 2003: 50).

Tablo 1.3: Uyumluluk/Dikbaşlılık Özellikler

Uyumluluk (Yüksek Puanlar)	Dikbaşlılık (Düşük Puanlar)
-Sempatik, cana yakın -Nazik, kibar -Takdir eden -Sevecen, şevkatli	-Soğuk, donuk -Dost canlısı olmayan -Geçimsiz, huysuz, kavgacı -Dik başlı, inatçı

Kaynak: Wilt, J., Revelle, W. (2009). *Extraversion*. New York: Guilford Publications.

Uyumlu kişiler, arkadaşça davranan, diğer kişilerle çalışmayı seven, kibar, hoşgörü sınırları geniş, güven veren ve yumuşak kalplidir. Bu özelliklere sahip olan kişiler yönetici olarak astlarını iyi motive etmekte, onların gereksinimlerini gidermeye yönelik çalışmakta ve onlarla iyi iletişim kurmaktadır (Zel, 2011: 26).

Uyumlu bireyler, affetmeyi bilen, güvenmekten çekinmeyen, diğer kişilere yönelik saygılı ve onların kendilerine göre aykırı olabilecek düşüncelerine ve davranışlarına karşı hoşgörülü, paylaşmayı seven, sıcakkanlı, arkadaş canlısı kimselerdir. Uyumsuz bireyler ise, karamsarlığa meyilli, otokratiklikten, bencillikten ve inatçılıktan yana davranışlar gösteren, hoşgörü göstermeyen, gerçekleri dile getirmekten kaçınmayan, kendilerine haddinden fazla güvenen, tartışmaya ve agresif davranışlar sergilemeye meyilli kimselerdir (Heinström, 2010: 11-13).

Uyumluluk, kişiler arası çatışmayı azalttığı gibi iş ve aile çatışmasını da azaltmaktadır. Uyumlu olan bireyler iş arkadaşları ya da ailelerinden daha fazla duygusal destek almakta ve işlerinde daha başarılı olmaktadır (Turan, 2017: 29). Uyumlu kişilik özelliği, çalışan refahına olumlu katkılar sunmaktadır. Uyumluluk kişiler arası ilişkileri geliştirmeye yardımcı olmakta ve uyumlu çalışanlar daha sempatik, hoşgörülü ve işbirlikçi olmaktadır. Bu tür sosyal davranışlar, çalışanlar arasındaki yakınlığı artırarak iş yerindeki çalışan refahını iyileştirmektedir (Li, 2023: 2). Çalışma ortamında uyumlu çalışanlar, kişiler arası beceriler gösterir ve ortak bir çalışma gerektiğinde etkili bir şekilde iş birliği yaparlar (Elanain, 2010: 173).

Uyumlu kişilik özeliğine sahip bireyler, iş birliğine önem verdikleri için ait olduğu gruba bağlılık gösterip organizasyonların tüm kurallarına uyum göstermektedirler (Botvin vd., 1997: 109).

Çalışanların uyumlu kişilik özeliğine sahip olmalarının çalışma hayatına olumlu katkıları bulunmaktadır. Kichuk ve Wiesner'e (1997) göre uyumlu kişilik özeliği ekiplerin başarısını artırır (Kichuk ve Wiener, 1997: 209). Cheung vd., (2022) göre çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkiler (Cheung vd., 2022: 6). Helle vd., (2018) göre üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarını azaltır (Helle vd., 2018: 116). Panaccio ve Vandenberghe göre (2012) ise örgütsel bağlılığı artırır (Panaccio ve Vandenberghe, 2012: 653).

Konuya yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında; Costa ve McCrae (2008) uyumluluk özeliğinin bireyler arasındaki uyumu değerlendiren bir özellik olduğunu ve bu özellikteki kişilerin sempatik ve bağışlayıcı olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca bir bireyde düşük derecede uyumluluk var ise o kişinin şüpheli, çıkarıcı ve merhametsiz olabileceği belirtilmektedir (Costa ve McCrae, 2008: 16). Organ ve Lingl (1995), uyumluluğun, başkalarıyla hoş ve tatmin edici ilişkilerde geçinmeyi içerdiğini savunur. Organ ve Lingl'e göre uyumluluk sosyal durumlarda olumlu deneyimleri ve refahı artırır (Organ ve Lingl, 1995: 340).

Forrester ve Armen (2010) yaptıkları çalışmalarında uyumlu kişilik yapısına sahip olan bireylerin ekip çalışmasında başarılı olduklarını ve bundan keyif aldıklarını ve buna bağlı olarak adanmışlık düzeylerinin arttığını ve sonuç olarak da çalıştıkları ekibe önemli katkı sağladıklarını ifade etmişlerdir (Forrester ve Armen, 2010: 44). Sosyal

(2008) ise çalışmasında çalışanların kişiliklerinin iş ortamındaki çevreden etkilendiği ve aynı zamanda kişiliği ile iş çevresini etkilediği; uyumsuz kişilik özelliğine sahip çalışanların diğer çalışanları da olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Soysal, 2008: 9).

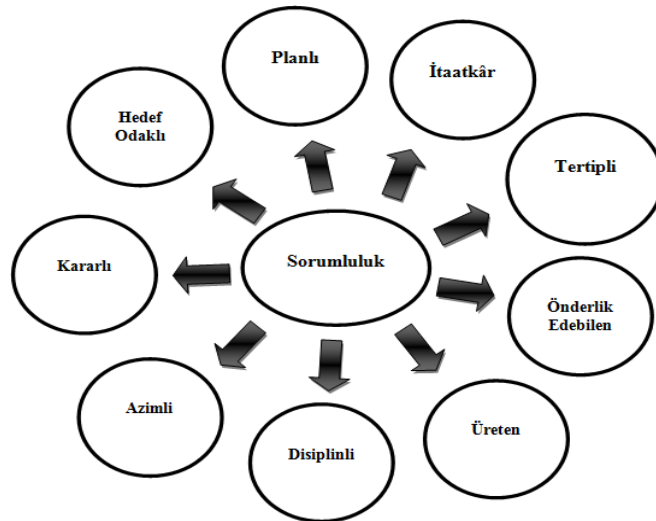
Burke ve Witt (2003), uyumlu kişilik özelliği sergileyen çalışanların iş arkadaşlarıyla iş birliği içerisinde olduklarını ve karşısındaki bireylere saygı çerçevesinde yaklaştıklarını belirtmektedir (Burke ve Witt., 2003: 353).

Uyumlu kişilerin, diğer kişilerle ilişkilerinin iyi olması ve güvenilir olmaları, ayrıca empati duygularının güçlü olması sebebiyle iş yaşamında özellikle de yöneticilik pozisyonlarında daha başarılı olmaktadır (Ones ve Viswesvaran, 2001: 35).

1.5.3. Sorumluluk

Sorumluluk, bireyin sorumluluk alma, amaç odaklı ve iyi organize olma, başarılı, çalışkan ve kişisel başarı kazanmaya yatkınlık özelliklerine sahip olması durumudur (Costa ve McCrae, 1992: 226).

Sorumluluk, organize olma, planlı hareket etme, başarı odaklı olan, yoğun çalışma, dikkatlilik, düzenlilik, disiplinli olma, etik ilke ve değerlere belirgin biçimde riayet etme ve başlanan bir işi bitirebilme kabiliyeti gibi davranışları içermektedir (Moberg, 2001: 40).



Şekil 1.7: Sorumlu Kişiler

Kaynak: Eysenck ve Wilson, 1975: 17'ye göre düzenlenmiştir.

Digman ve Takemoto-Chock (1981), sorumlu kişilik özelliğine sahip olan bireylerin diğer bireylere oranla dürüstlük, güvenilirlik, sorumluluk gibi özelliklerinin daha fazla ön plana çıktığını, sorumsuz kişilerin ise güvenilir olmayan, tembellik, sorumsuzluk, umursamazlık gibi özelliklerinin daha ön plana çıktığını belirtmişlerdir (Digman ve Takemoto-Chock, 1981: 155).

Sorumluluk sahibi bireyler, amaçlı ve kararlıdır. Görev bilinciyle hareket etme, öz disiplin gösterme ve başarıyı hedefleme eğilimleri vardır. Sorumluluk, harekete geçmeden önce düşünme, hazzı erteleme, norm ve kurallara uyma ve görevleri planlama, organize etme ve önceliklendirme gibi görev ve hedefe yönelik davranışları kolaylaştıran sosyal olarak belirlenmiş dürtü kontrolünü tanımlamaktadır (Zaidi vd., 2013: 1346).

Sorumluluk boyutu, insanların dürtülerini hangi derecede kontrol edebileceklerini göstermektedir. Sorumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, titiz, organize olabilen, çalışkan, hırslı, becerikli, güvenilir, istikrarlı, verimli, sorumluluk sahibi ve girişimcidir. Sorumluluk düzeyi düşük olan kişiler aksine, sabırsız, dikkatsiz, sorumluluk sahibi olmayan, tembel kişilik özelliklerine sahiptir (Cooper vd., 2013: 69).

Sorumlu kişilik özelliğine sahip bireylerin en önemli özelliği bireyin görev odaklı davranmasını sağlayan dürtü kontrolüne sahip olmasıdır (Benet-Martinez ve John, 1998, 730).

Sorumluluk özelliğine sahip bireyler bozmaktan kaçınan, hedefine yönelen, zeki ve güvenilir olarak ifade edilir. Olumsuz yanları ise, yüksek sorumluluk sahibi bireyler işkolik ve mükemmeliyetçi olabilirler. Sorumlu kişilik özelliği, bireyin başarı yönelimli, güvenilir ve organize olma düzeyini ifade eder (McCrae ve John, 1992: 178).

Sorumlu bireyler, görevlerini yerine getirmek için yoğun istek ve güçlü bir sorumluluk duygusu sergilerler. Sorumluluğu yüksek olan bireyler, organize ve disiplinli olma eğilimindedir ve belirlenen hedeflere ulaşmanın önemini anlarlar. Sorumluluğu yüksek olan bireyler güvenilir, zaman duyarlı ve iyi organize olma eğiliminde olduklarından daha yüksek düzeyde işe katılım göstermektedirler (Narayanasami vd., 2024: 5).

Tablo 1.4: Sorumluluk/Sorumsuzluk Özellikleri

Sorumluluk (Yüksek Puanlar)	Sorumsuzluk (Düşük Puanlar)
-Düzenli, organize olabilen -Disiplinli, titiz -Planlı -Becerikli, çalışan	-Dikkatsiz -Düzensiz -Tembel, ihmalkâr -Güvenilmez, sorumsuz

Kaynak: Wilt, J., Revelle, W. (2009). *Extraversion*. New York: Guilford Publications.

Sorumluluk sahibi kişiler, işini doğru yapıp çalışmaya karşı olumlu davranışlar gösterebilmektedirler (Anghelache, 2015: 482). Ayrıca sorumluluk duygusu yüksek olan kişiler üstlendikleri her role karşı görev duygusu nedeniyle işlerine daha fazla bağlılık göstermektedir (Bansal vd., 2020: 74). Sorumlu bireyler, daha yüksek düzeyde zaman ve stres yönetimi becerileri geliştirirler ve sürekli olarak işlerinde performanslarını yükseltmek için çaba gösterirler. Ayrıca sorumlu bireyler genel olarak sorumsuz bireylere göre işlerinde daha yüksek performans sergilerler (Elanain, 2010: 173). Bu bireyler çalıştıkları kurumlarda kendilerine verilen görevleri titizlikle yerine getirmeye çalışır ve üstlerinden verilen görevlerden asla kaçınmazlar. Çalışma hayatında sorumluluk duygusu yüksek olan bireyler, çalıştıkları alanda daha fazla vakit geçirir ve bu durumdan memnun olurlar. Yaptıkları işle ilgili olarak bir hayli bilgi edinmeye çalışır, kendilerine amaç belirler ve belirledikleri amaca ulaşmak için gayret ederler. İş yerlerinde, üzerlerine düşen rollerden daha fazlasını yapmaya çalışır ve çalıştıkları örgüte zarar verecek davranışlardan uzak dururlar (Salgado, 2002: 121).

Sorumluluk işlerde görev performansının en güçlü belirleyicisidir. Sorumlu olan bireyler genellikle güvenilir, ısrarcı ve başarı odaklı olan ideal çalışanlardır. Bu kişiler teknik uzmanlığa ve organize bir destek ağına sahip olma eğilimindedir. Ayrıca dürtü kontrolünü sürdüren yetenekli planlayıcılardır (Perry vd., 2010: 344).

Sorumlu bireyler göreve daha fazla zaman harcarlar, bu da daha fazla çıktı ve daha yüksek performansa yol açar. Göreve daha fazla zaman ayırmak ayrıca daha fazla pratik yapma sağlar ve daha çeşitli sorunlara daha fazla maruz kalmaya yol açar. Bunların her ikisi de iş bilgisini artırır bu da performansı artırır. İş bilgisi iş performansı ile ilgilidir. Sorumlu insanlar daha güvenilir, işlerini planlar ve organize ederler, dikkatli, titiz ve ayrıntı odaklıdır. Sorumlu bireylerin görevleri ilk seferde

doğru yapma olasılıkları daha yüksektir ve süreçlerdeki ve çıktılarıdaki sorunları ve hataları tespit etme olasılıkları daha yüksetir. Bu daha az hataya yol açar ve sorumlu çalışanların daha kaliteli işler üretmesini sağlar (Barrick ve Mount, 2015: 27).

Sorumlu kişilik özelliğinin farklı örgütsel davranış faktörleriyle olumlu ve olumsuz yönde ilişkisi vardır. Wright (2003) çalışmasında sorumlu kişilik özelliğinin motivasyonu olumlu olarak etkilediğini belirtmiştir (Wright, 2003: 133). Thoms vd., sorumlu kişilik özelliğinin öz yeterliliği olumlu olarak etkilediğini (Thoms vd., 1996: 357), Higgins vd., ise sorumlu kişilik özelliğinin iş performansını olumlu olarak etkilediğini çalışmalarında ortaya koymuşlardır (Higgins vd., 2007: 311). Cogliser vd., sorumlu kişilik özelliğinin lider oluşumunu (Cogliser vd., 2012: 775), Aninkan ve Oyewole çalışan etkileşimini (Aninkan ve Oyewole, 2014: 1388), Sackett ve Walmsley örgütsel vatandaşlık davranışını (Sackett ve Walmsley, 2014: 542), Ganu ve Kogutu örgütsel bağlılığı (Ganu ve Kogutu, 2014: 148) olumlu olarak etkilediğini çalışmalarında belirtmişlerdir. Bu bulgular, sorumlu kişilik özelliğine sahip bireylerin iş yerinde nasıl daha etkili ve verimli olabileceklerini ortaya koymaktadır.

Judge vd., (2002) göre sorumluluk, yöneticinin etkinliği ve iş performansı ile doğrudan ilişkilidir. Çünkü, disiplinli yöneticiler, belirlemiş oldukları hedefler doğrultusunda azimli, ısrarlı ve sabırlı bir şekilde yollarına devam eder (Judge vd., 2002: 768).

McCrae (1987) yaratıcı performans ile sorumluluk arasında pozitif ilişki, Wolfradt ve Pretz (2001) negatif ilişki, Chamorro-Premuzic (2007), Fumham ve Bachtar (2008), Kelly (2006) ise yaratıcı performans ve sorumluluk arasında bir ilişki bulamamıştır (Reiter-Palmon vd., 2009: 28).

Yıldırım ve Ada (2017) yapmış oldukları çalışmalarında okul müdürlerinin kişilik özellikleri ve öğretmenlerin iş doyumları arasında bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Okul müdürlerinin uyumlu kişilik özellikleri yükseldikçe, denetim boyutunda öğretmenlerin iş doyumuna da artmaktadır. Öğretmenlerin işlerinden hoşlanmalarında okul müdürlerinin uyumlu kişilik özelliğine sahip olması önemli bir etkidir. Uyumlu, kişiler arası ilişkilerde yumuşak başlı okul müdürlerinin görev yaptığı okulları, öğretmenler daha doyum verici bulmaktadırlar (Yıldırım ve Ada, 2017: 1484).

Ramalu vd. (2010) sorumluluk sahibi olmayı kurallar ve standartların uygunluğunun bir şekli olarak tanımlarken örgüt, görevin zorluğu, öngörü ve dürtülerin kontrolü gibi özelliklerle de ilişkili olduğunu ve sorumluluk özelliği yüksek olan kişilerin bağıllık seviyelerinin ve güvenilirliklerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Ramalu vd., 2010: 113).

1.5.4. Nevrotiklik

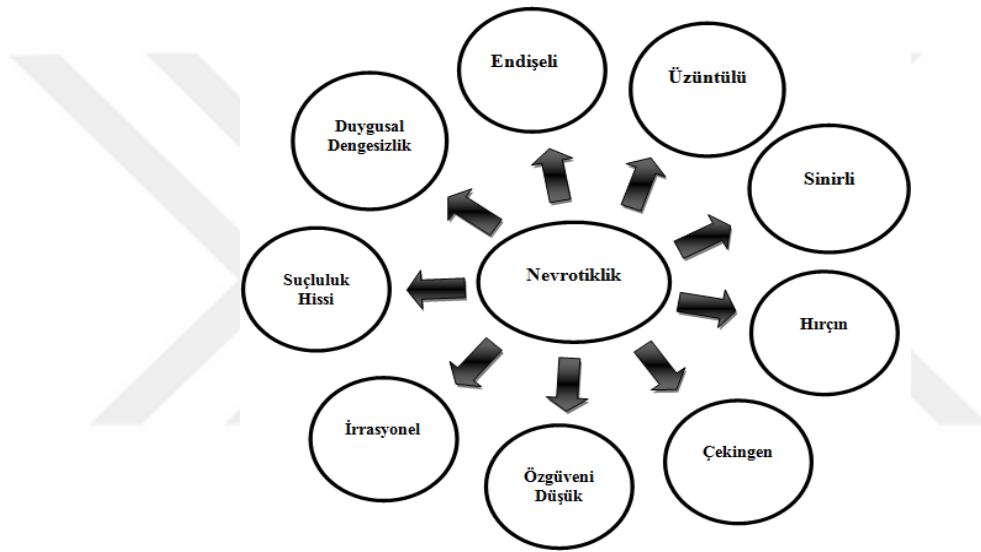
Nevrotiklik kavramı genellikle endişe ve duygusal dengesizlik kavramları ile ilişkilendirilmektedir. İngilizce sözlükte nedensiz ve mantıksız bir şekilde endişeli olma anlamına gelmektedir. Kavram ilk olarak, 18. yy. İskoçyalı doktor olan William Cullen tarafından ortaya atılmış olup alanyazında çeşitli araştırmacıların çalışmalarına konu olmuştur (Knoff, 1970: 80).

Kişiliğin bu boyutu narsizm ve duygusal istikrar (Cooper, 2018: 38) duygusal dengesizlik olarak da adlandırılmakta olup duygusal tutarsızlık, duygusal değişkenlik, duygusal dalgalanma gibi kavramlarla da ifade edilebilmektedir. Çeşitli araştırmalarda öfkeli, endişeli, güvensiz, kendisiyle uğraşan, sinirli, kaygılı, huzursuzluk, karamsarlık, mutsuz olma, depresif, sıkılmış, üzgün, negatif duyguları deneyimleme eğilimli olma gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Hellriegel ve Slocum, 2009: 47, John vd., 1994:161, MacDonald, 1995: 527). Nevrotiklik ayrıca olumsuz duygusallık şeklinde de tanımlanmaktadır (Kalokerinos vd., 2020: 9270).

Nevrotiklik, psikoloji çalışmasında temel bir kişilik özelliğidir ve kaygı, ruh hali değişimleri, endişe, kıskançlık ve haset gibi özelliklerle kendini gösterir. Nevrotiklikte yüksek puan alan bireylerin kaygı, öfke, kıskançlık, suçluluk ve depresif ruh hali gibi duyguları deneyimleme olasılığı ortalamadan daha yüksektir. Nevrotik kişiler genellikle utangaçtırlar ve dürtülerini kontrol etmede sorun yaşayabilirler. Nevrotiklik fobi, depresyon, panik bozukluğu ve diğer anksiyete bozuklukları gibi içselleştirici zihinsel bozukluklar için risk faktörüdür. Nevrotiklik, öfke, kaygı ya da depresyon gibi olumsuz duygular yaşama eğilimidir (Bhagat ve Nayak, 2014: 51).

Nevrotik kişilik özellikleri kaygı, kızgınlık, sıkıntı, stres, endişe olumsuz duygular ile ifade edilmektedir (McCrae ve Costa, 1987: 87).

Nevrotiklik, tehdide, hayal kırıklığına veya kayba karşı olumsuz duygusal tepkilerdeki bireysel farklılıkları ifade eder. Nevrotiklik teriminin kökleri Freud'un teorisine ve psikodinamik modellerin dayandığı eski felsefi ve tıbbi geleneklere dayanmasına rağmen modern nevroitiklik anlayışının bu tür bilinçdışı çatışma teorileriyle ilgisi yoktur. Daha çok nevroitiklik bugün genellikle tanımlayıcı psikometrik terimlerle tanımlanmaktadır. Nevrotiklik faktör analizlerinde birbiriyle büyük ölçüde ilişkili olduğu tespit edilen sinirlilik, öfke, üzüntü, kaygı, endişe, düşmanlık, öz farkındalık ve kırılganlığa atıfta bulunan maddelerle tanımlanmaktadır (Lahey, 2009: 241).



Şekil 1.8: Nevrotik Kişiler

Kaynak: Eysenck, 1987: 108

Nevrotiklik seviyesi yüksek olan bireyler yaşamı daha çok stresli algılarlar, sosyal destekten memnun kalmazlar, psikolojik iyilikleri düşüktür ve fiziksel şikayetleri daha yüksektir (McCrae, 1990: 237). Nevrotik kişilik özelliğine sahip bireyler duygusal sıkıntıları daha fazla yaşarlar ve duygu durumları ise daha çok değişir (Burger, 2006: 253).

Eysenck'in (1967) kişilik teorisine göre, nevroitiklik strese ya da olumsuz uyarılara karşı düşük toleransla bağlantılıdır. Nevrotikler sıradan durumları tehdit olarak ve küçük hayal kırıklıklarını ise büyütürük umutsuz olarak yorumlama ihtimalleri yüksektir. Nevrotik kişilerin olumsuz düşünceleri uzun süreler boyunca devam etmekte ve bu durum ise nevroitik kişilerin kötü ruh hali içerisinde olduklarını göstermektedir.

Tüm bu sorunlar nevrotiklikte yüksek puan alan bir kişinin net düşünme, karar alma ve stresle etkili bir şekilde başa çıkma yeteneğini azaltabilir. Kişinin yaşam başarılarından memnuniyet duymaması yüksek nevrotiklik puanlarıyla ilişkilendirilebilir ve kişinin klinik depresyona girme olasılığını artırabilir. Nevrotiklikte düşük puan alan kişiler, daha az kolay üzüldür ve daha az duygusal tepki verirler. Sakin, duygusal olarak istikrarlı ve kalıcı olumsuz duygulardan uzak olma eğilimindedirler (Bhagar ve Nayak, 2014: 51).

Nevrotik kişiler iş ortamlarında da birtakım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. İş arkadaşlarıyla ilişkilerini sürdürmede sorunlar yaşamakta ve iş arkadaşlıklarını sürdürememektedirler. Genellikle başkalarına güvenmezler ve başkalarına karşı gerçekçi olmayan bir görüşe sahiptirler. İş ortamındaki başarısızlıklarını kendilerinde bulmayıp çalıştıkları örgütün kendilerine adil davranmadığı şeklinde algılar ve psikolojik olarak tehdit edici bilgileri en az seviyeye indirmeye çalışırlar (Chauhan vd., 2019: 1114-1115).

Nevrotik bireyler, aşırı duygusaldır, birçok uyarana karşı güçlü tepkiler verir ve duygusal uyarılma deneyiminden sonra agresif davranışlar gösterirler ve nevrotik kişilerin toparlanması zaman alır (Hsiao, 2017: 278).

Tablo 1.5: Nevrotiklik/ Duygusal Denge Özellikleri

Duygusal Denge (Yüksek Puanlar)	Nevrotiklik (Düşük Puanlar)
-İstikrarlı, kararlı -Sakin, soğukkanlı -Mutlu, halinden memnun	-Gergin, sinirli -Endişeli, kaygılı -Huysuz, aksi, karamsar

Kaynak: Wilt, J., Revelle, W. (2009). *Extraversion*. New York: Guilford Publications.

Genellikle nevrotiklik boyutunu sınıflandıran özellikler arasında korku, sinirlilik, düşük öz saygı, sosyal kaygı, dürtülerin yetersiz bastırılması ve çaresizlik sayılabilmektedir (Bakker vd., 2006: 36).

Nevrotik bireyler dengesiz ve istikrarsızdır ve karşılaştıkları durumlara kötü tepki verirler. Nevrotik bireyler, duygusal patlamalarla karşı karşıya kalmakta, çabuk hayal kırıklığına uğramakta, sinirlenmekte ve bu durum işe katılımında olumsuz etkilere neden olabilecek değişken ruh halleri yaşamaktadır. Depresyon ve anksiyete nevrotik

bireylerin işe karşı daha az özveri göstermesine neden olmaktadır. Nevrotik kişinin işine konsantre olamaması ve işine tam anlamıyla yoğunlaşamaması işe bağlılıklarını azaltmaktadır. Nevrotik bireyler daha az duygusal istikrara sahip olmaya yatkın olduklarından, işe daha az katılım göstermektedirler (Narayanasami vd., 2024: 5).

Nevrotik kişiler, iş ortamlarında da birtakım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. İş arkadaşlarıyla ilişkilerini sürdürmede sorunlar yaşamakta ve iş arkadaşlıklarını sürdürememektedirler. Genellikle başkalarına güvenmezler ve başkalarına karşı gerçekçi olmayan bir görüşe sahiptirler. İş ortamındaki başarısızlıklarını kendilerinde bulmayıp, çalıştıkları örgütün kendilerine adil davranmadığı şeklinde algılar ve psikolojik olarak tehdit edici bilgileri en az Baranczuk'un çalışmasında daha yüksek nevroitiklik, daha fazla kaçınma, bastırma, tekrarlayan düşünme ve endişe stratejileri ile ve daha düşük yeniden değerlendirme, problem çözme ve farkındalık stratejileri ile ilişkilendirilmiştir. Araştırmasında nevroitikliğin kaçınma eğilimleriyle pozitif bağlantılı olduğu sonucuna ulaşmıştır (Baranczuk, 2019: 224).

Nevrotikliğe yatkın kişiler, hayalperestlik ya da geri çekilme gibi sorunlu stratejiler kullanma eğilimindedir. Deary ve diğerlerinin çalışmasında (1996) nevroitiklik ya da olumsuz kişilik özelliklerine sahip doktorlarda daha fazla stres ve tükenmişlik meydana geldiğini belirtmiştir (Deary vd., 1996: 3). McManus ve diğerlerinin (2004) çalışması ayrıca en fazla stres yaşayan doktorların daha yüksek nevroitiklik seviyelerine sahip olduğunu ve en fazla duygusal tükenmişlik bildirenlerin daha yüksek nevroitiklik seviyelerine sahip olduklarını ve daha içedönük olduklarını göstermiştir (McManus vd., 2004: 10).

Bruck ve Allen (2003) nevroitiklik düzeyi yüksek kişilerin duygusal dengesizlik yaşadıklarını ve korku, endişe, üzüntü, öfke ve utanç gibi özelliklere sahip olduğunu belirtirken, nevroitiklik özelliği düşük olan bireylerin duygusal olarak daha dengeli, rahat ve sakin olduklarını söylemektedir. Ayrıca nevroitiklik özellikleri taşıyan bireylerin diğer bireyler ile iletişim kurmakta ve bu ilişkiyi sağlıklı olarak yürütmekte de çeşitli zorluklar yaşadıklarını ifade etmektedir (Bruck ve Allen, 2003: 461).

Nevrotik kişilik özelliğine sahip bireylerin içinde bulundukları negatif duygular bireyde olayları anlama, problemlere çözüm bulabilme, sağlıklı bir şekilde karar verebilme gibi yeteneklerine zarar verebilmektedir (Puher, 2009: 13).

Alanyazında nevroitiklik ile ilgili farklı birçok araştırmaya yer verilmiştir. Bu çalışmalardan biri 1991 yılında Bolger ve Schilling'in yapmış olduğu çalışmadır. Çalışmanın sonuçlarına göre yüksek derecede nevroitik bireylerin diğerlerine göre strese daha çok maruz kaldıkları belirlenmiştir (Bolger ve Schilling, 1991: 380). Repetti ve Campus (2011), çalışmalarında benzer şekilde yüksek derecede nevroitik bireylerin özellikle zorlayıcı işlerle karşı karşıya kaldıklarında daha çok strese maruz kaldıkları ve negatif davranışlarda bulundukları sonucuna ulaşmışlardır (Repetti ve Campus, 2011: 441). Lingard'ın (2003) Avustralya'daki inşaat mühendisleri üzerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada ise nevroitiklik kişilik özelliği ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Lingard, 2003: 73).

Daha yüksek düzeyde nevroitiklik daha az etik davranışla ilişkilidir. Kalshoven ve diğerleri (2011) daha nevroitik bireylerin daha az etik liderlik davranışları sergilediğini bulmuştur. Ayrıca Kolz (1999) daha nevroitik çalışanların perakende hırsızlığı ve diğer verimsiz işyeri davranışlarına girme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir (Kolz, 1999: 107). Alalehto (2003), yasadışı davranış ile nevroitiklik ölçeğinde daha üst sıralarda yer alan bireyler arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışma nevroitik bireylerin, neyin doğru, neyin yanlış olduğunu görmekte zorlanabileceğini ve güvensizlik gibi özellikleri taşıyabileceğini göstermiştir (Alalehto, 2003: 350).

1.5.5. Deneyimlere Açıklık

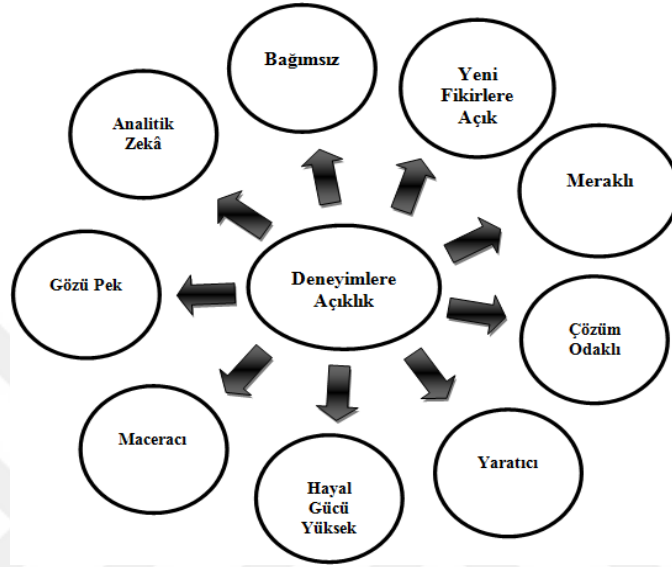
Beş faktör kişilik özelliklerinden deneyimlere açıklık faktörünün adı konusunda araştırmacılar çok sayıda fikir ileri sürmüşlerdir. Bu faktörü Tupes ve Christal (1961), Norman (1963) “kültür”; Fiske (1949) “meraklı zekâ”; Digman ve Takemoto-Chock (1981), Peabody ve Goldberg (1989) “zekâ”; McCrae ve Costa (1987) “deneyimlere açıklık” olarak ifade etmiştir (Goldberg, 1993: 27).

Deneyimlere açıklık aktif hayal gücü, estetik duyarlılık, içsel duygulara (hem olumlu hem olumsuz) dikkat, çeşitliliğe olan tercih, entelektüel merakı kapsayan geniş bir kişilik alanını ifade eder (Williams vd., 2009: 777).

Deneyimlere açıklık, yıllar içinde zekâ, kültür, hayal gücü, yaratıcılık ve deneyime açıklık gibi birçok isimle anılan geniş ve karmaşık bir özelliktir (Christensen vd., 2017: 574). Zekâ, soyut bilgileri akıl yürütme yoluyla keşfetme yeteneğini ve eğilimini yansıtırken deneyimlere açıklık, algı, fantezi ve sanatsal çaba yoluyla duyuşal

ve estetik bilgileri keşfetme yeteneğini ve eğilimini yansıtır (DeYoung vd., 2014: 46).

Deneyime açıklık hassas, meraklı, bilgili, değişime kolay uyum sağlayabilen farklı ilgi alanları ve hayal gücüne sahip olan bireyleri ifade etmektedir (Bozionelos, 2004: 71).



Şekil 1.9: Deneyimlere Açık Kişiler

Kaynak: Eysenck ve Wilson, 1975: 17'ye göre düzenlenmiştir.

Deneyimlere açıklık, bireyin zihinsel becerisinin genişliğini, derinliğini, özgünlüğünü ve karmaşıklığını tanımlar (Jandaghi vd., 2015: 342). Deneyimlere açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireylerin bir düşünceye bağlı olmayan, bireysel hareket edebilen, entelektüel merak doğrultusunda araştırmacı olduğu ifade edilmektedir (Bhatti vd., 2014: 79).

Deneyimlere açık olan bireyler farklı görüşlere ve yeni durumlara karşı daha açık bir tutum sergilemektedir. Aksine düşük düzeyde deneyimlere açık olan bireyler her türlü duruma karşı kapalı bir tutum göstermekte ve farklı görüşleri dikkate almamaktadır (Homan vd., 2008: 1208). Deneyimlere açık kişiler hem iç hem de dış dünyayı merak ederler ve yaşamları deneyimsel olarak daha zengindir. Yeni fikirler ve geleneksel olmayan değerleri benimsemeye isteklidirler. Hem olumlu hem de olumsuz duyguları kapalı bireylerden daha keskin yaşarlar (Rothman ve Coetzer, 2003: 69). Deneyimlere açık bireyler yeni ve alışılmadık deneyimlere açıktır. İç duyarlılıkları yüksektir. Entelektüel ve yaratıcı eğilimlere sahiptir. Statükoya ve durağanlığa karşı

geleneksel olmayan yöntemleri tercih ederler (Thomas vd., 2015: 3).

Deneyimlere açıklık, entelektüel açıdan meraklı, yeni deneyimler arama ve yeni fikirler keşfetme eğiliminde olan birini karakterize eden bir kişilik boyutudur (Zhao ve Seibert, 2006: 261). McCrae ve Costa'ya göre deneyimlere açıklık, bir bireyin yeni şeyler deneyimleme, hayal gücü ve geniş ilgi alanlarına sahip olma arzusuyla karakterize edilmektedir (McCrae ve Costa, 1987: 87). Costa ve McCrea deneyime açık olan bireyleri şu şekilde açıklamıştır:

- Düşlem: Yaşamı zenginleştirmek için hayal gücünden ve yaratıcılıktan yararlanma.
- Estetik: Sanat, güzellik ve şiir vb. estetik unsurları takdir edebilme.
- Duygular: Özündeki derin duygusal deneyimleri anlamaya daha açık olma.
- Eylemler: Alışlagelmiş olana karşı yeni bir alışkanlık geliştirmeye daha yatkın olma.
- Fikirler: Entelektüel merak ve sıra dışı fikirleri değerlendirme isteğine sahip olma.
- Değerler: Yerleşik olan siyasi, sosyal ve dini kabulleri düşünmeye açık olma (Costa ve McCrea, 1992: 654).

Tablo 1.6: Deneyimlere Açıklık/Gelişmemişlik Özellikleri

Deneyimlere Açıklık (Yüksek Puanlar)	Gelişmemişlik (Düşük Puanlar)
-Yaratıcı, hayal gücü kuvvetli -Akıllı, kabiliyetli, yetenekli -Özgün -Entelektüel	-Sıradan -Kendi halinde -Yaratıcı olmayan -Gelenekçi

Kaynak:Wilt, J., Revelle, W. (2009). *Extraversion*. New York: Guilford Publications.

Deneyime açık olan bireyler genellikle yaratıcıdır, yeni şeyler öğrenmeye isteklidir, yeni fikirleri kabul etme eğilimindedir. Deneyime açık olmayan kişiler, genellikle değişimden hoşlanmaz ve yeni fikirlere ve deneyimlere açık değildir (Narayanasami, 2024: 2-3).

Deneyimlere açıklık puanı yüksek olan bireyler entelektüel, yaratıcı, duyarlı,

hoşgörülü, açık fikirli olma gibi özelliklerle tanımlanmaktadır. Öte yandan deneyimlere açıklık puanı düşük olan bireyler ise; daha gelenekçi, duyarsız, hoşgörüsüz ve standartlaşmış davranış kalıplarını benimseyen özelliklere sahiptir (Roccas vd., 2002: 792- 793). Deneyimlere açıklık boyutundan yüksek puan alanlar gelenekçi olmayan, otoriteyi sorgulayan, toplumsal ve siyasi fikirlere eğilim gösteren bireylerdir. Deneyimlere açıklık boyutundan düşük puan alan kişiler, davranışlarda gelenekçi olan ve muhafazakâr bir dünya görüşüne sahiptir (Rothman ve Coetzen, 2003: 69).

Deneyimlere açıklığa sahip bireyler, her zaman yeni deneyimler kazandıkları farklı fırsatlar ve deneyimler aradıkları için monoton işlerden çabuk sıkılabilmektedir. Bu kişiler aktif olarak katılabilecekleri ve kendilerini meşgul edebilecekleri yeni işlere ve çeşitlendirilmiş iş rollerine daha fazla ilgi duyabilmektedir (Masood vd., 2022: 50).

Deneyimlere açıklık iş güvencesizliğini azaltmakta ve böylece çalışanların refah düzeyini artırmaktadır. Yüksek deneyimlere açıklık düzeyine sahip olanların yeni deneyimler, alışılmadık durumlar bulmaya ve çeşitli sosyal tutumlar ve kariyer değişiklikleri deneyimlemeye daha fazla motive olmaktadır. Çalışanların refahlarını olumsuz yönde etkileyebilecek iş güvencesizliğinden etkilenme olasılıkları azalmaktadır. Çalışan katılımı, yalnızca çalışan refahının olumlu bir parçası olarak kalmamakta, aynı zamanda deneyime açıklık üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Deneyime açıklık iş güvencesizliğini azaltmakta ancak çalışan katılımını artırmaktadır (Li, 2023: 3).

Deneyimlere açık bireyler, işe katılımın yeni yollarını bulma ile bağlantılı olarak merak ve yaratıcılık sergileme eğilimi göstermektedir. Deneyimlere açıklık ayrıca bireyleri değişen taleplere uyum sağlayabilir hale getirmekte ve yeni fikirleri uygulama fırsatı sunmaktadır (Narayanasami vd., 2024: 5).

Deneyimlere açık kişilerin dünyaya farklı açılardan bakabilme özelliğine sahip oldukları söylenebilir. Bu özellik deneyimlere açık bireylerin yeni ve farklı olan şeyleri arama içerisinde olduklarını göstermektedir. Deneyimlere açıklık kişilik özelliği çalışma yaşamını çeşitli yönlerden etkileyen bir kavramdır. Yapılan araştırmalarda bu etkiler ortaya konulmuştur. Abu Elanain çalışmasında deneyime açıklık kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışını (Abu Elanain, 2007: 51), Wolff ve Kim yeni iş ağları oluşturmayı (Wolff ve Kim, 2012: 58), Sood ve Puri örgütsel bağlılığı (Sood ve Puri, 2016: 429) olumlu yönde etkilediğini çalışmalarında ifade etmişlerdir. Rai ve Agarwal

ise deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin iş yerinde zorbalığa uğrama riskini azalttığını çalışmalarında belirtmişlerdir (Rai ve Agarwal, 2019: 12). Judge ve arkadaşları (1999), yaptıkları araştırmada deneyimlere açıklık düzeyinin yüksek olmasının örgütsel değişim ile başa çıkma açısından pozitif yönde etki yaptığını tespit etmişlerdir (Judge vd, 1999: 110). Vakola ve arkadaşlarının (2004) çalışmasında da çalışanların deneyimlere açıklık düzeylerinin yüksek olmasının değişime ilişkin tutumlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Vakola vd., 2004: 101). Choi vd. (2015), 50 farklı araştırma içeren meta-analiz çalışmasında deneyimlere açıklığın duygusal bağlılık ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Choi vd., 2015: 1542). Oswald ve meslektaşları (2006), düşük deneyimlere açıklığın laboratuvar stresörlerine (yani konuşma görevi, zihinsel aritmetik) karşı körelmiş stres tepkileriyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Deneyimlere açık bireylerin stres karşısında daha uyumlu, esnek, başa çıkma eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir (Oswald vd., 2006: 1587).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK

2.1. İŞE ADANMIŞLIK KAVRAMI

Son yıllarda dünyada yönetim anlayışının giderek şekil değiştirmesiyle birlikte, örgütlerde olumsuz davranış ve yaklaşımlar yerini olumlu yaklaşımlara bırakmaktadır. Böylece, pozitif örgütsel davranış olarak adlandırılan pozitif psikoloji alanının örgüt içerisindeki yansıması olarak gözlemlenen davranışlar ile ilgili çalışmalar giderek artış göstermektedir. Pozitif örgütsel davranışın çalışma alanlarından bir tanesi de işe adanmışlık kavramıdır.

İşe adanmışlık kavramına değinmeden önce adanmışlık kavramını açıklamak yerinde olacaktır. Adanmışlık kavramı, katılım, taahhüt, tutku, coşku ve odaklanmış çabayı ifade etmektedir (Schaufeli, 2012: 3). Diğer bir tanıma göre adanmışlık, bir görev veya amaç için kararlı olmak ve o amaca yoğunlaşmak olarak tanımlanabilmektedir (Ulukapı vd., 2014: 65-66). İşe adanmışlık ise; bireyin işine karşı olumlu tutumu olarak tanımlanmaktadır (Ren vd., 2022: 1). İşe adanmışlık; çalışanın hem fiziksel hem zihinsel hem de duygusal olarak tam anlamıyla kendilerini yaptıkları işe adanmaları olarak da ifade edilmektedir (Kahn, 1990: 694). İngilizce literatürde “work engagement” veya “job engagement” olan kavram Türkçe çalışmalarda işe adanma, işe angaje olma, işe bağlanma, işle bütünleşme, işe adanma gibi pek çok şekilde ifade edilmektedir.

Literatür incelendiğinde işe adanmışlık ile ilgili çok sayıda tanımlama olduğunu söylemek mümkündür. Bu tanımlamalardan bazıları şu şekildedir:

İşe adanmışlığı kavramsallaştıran ilk bilim insanı Kahn (1990: 694), işe adanmışlığı örgüt üyelerinin benliklerini iş rollerine uydurmak olarak tanımlamaktadır (Schaufeli ve Baker, 2010: 12).

Attridge (2009), işe adanmışlığı çalışanların işlerine karşı olumlu duygular beslemeleri, kişisel olarak işlerini anlamlı bulmaları, iş yüklerini yönetilebilir olarak görmeleri ve işlerinin geleceğinden umutlu olmaları şeklinde tanımlamaktadır (Attridge, 2009: 384). Barkhuizen ve Rothmann (2006) ise işe adanmışlığı, çalışanların işleriyle özdeşleşmeleri ve yaptıkları iş aracılığıyla kendilerini ifade etmeleri olarak

açıklamaktadır (Barkhuizen ve Rothmann, 2006: 39).

Literatürdeki işe adanmışlık ile ilgili yapılan tanımlamalar dikkate alındığında işe adanmışlık kavramı çalışanın bedenlen, zihnen ve duygusal olarak kendini işine vererek işini tutkuyla yapması şeklinde ifade edilebilir.

Aşağıdaki Tablo 2.1’de işe adanmışlık kavramı ile ilgili literatürde karşımıza çıkan tanımlamalar yer almaktadır.

Tablo 2.1: İşe Adanmışlık Kavramına Geliştirilen Tanımlar

İşe Adanmışlık Tanımları		
Yıl	Araştırmacı	Tanımlar
1990-2004	Kahn ve devamında May vd.	Çalışanın üstlendiği rolde performans gösterirken kendisini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak o rolde tanımlamasıdır. İşe adanmışlığı etkileyen üç faktör psikolojik anlamlılık, psikolojik güvenlik ve psikolojik hazır olmadır.
2001	Maslach ve Leither	İşe adanmışlık tükenmişliğin zıttıdır ve dinamik, bağlılık ve yeterlilik olmak üzere üç temel göstergesi vardır.
2002	Schaufeli vd.	İşe adanmışlık enerjiklik, adanma ve yoğunlaşmayla tanımlanan ve tatmin edici bir durumdur. Enerjiklik, adanma ve yoğunlaşma olmak üzere üç bileşeni bulunmaktadır.
2002	Roberts ve Davenport	yaptığı işe karşı bağlılık ve heyecan hissidir.
2006	Saks	Performansı etkileyen bilişsel, davranışsal ve duygusal boyutlardan oluşan bir yapıdır.
2009	Catsouphe ve Costa	adanmışlık işle ilgili olumlu, coşkulu ve duygusal bir ilişkidir.
2010	Armstrong	İşe adanmışlık çalışanların işleri ile ilgili olumlu duygular hissetmeleri ve yüksek performans düzeyine ulaşmak için motive olmaları durumudur.
2011	Christian vd.	İşe adanmışlık çalışanın işiyle ilgili görevleri yerine getirirken yüksek düzeyde kendini işine vermesi durumudur.
2012	İnceoğlu ve War	İşe adanmışlık çalışanın işinde gereken hareketliliğe uyumlu olarak enerjik olmasıdır.

Kaynak: Aksoy, Y. (2019). “İşe Adanmışlığın Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya, (s.9).

Literatür incelendiğinde tükenmişlik kavramının zıddı olarak işe adanmışlığı ele alan tanımlarla da karşılaşılmaktadır. Tükenmişlik üzerine önde gelen çalışmaları gerçekleştiren Maslach ve Leiter işe adanmışlığın, tükenmişliğin üç boyutu olan bitkinlik, işe yabancılaşma ve yetersizliğin zıddı olduğunu ifade etmektedir. Bu araştırmacılar düşük seviyede tükenmişliğin, yüksek seviyede işe adanmışlığa işaret ettiğini savunmaktadır. Ancak bu görüşe karşı çıkan Schaufeli ve Bakker tükenmişlik ve işe adanmışlık kavramının zıt kutuplarda yer alan kavramlar olsa bile birbirinden bağımsız olarak incelenmemesi gerektiğini belirtmektedir. Buna gerekçe olarak ise; bitkinlik ve dinçlik ile yabancılaşma ve kendini adamanın birbirlerine zıt durumu yansıtmasını ancak yetersizlik ve yoğunlaşma arasında böyle bir ilişkinin söz konusu olmadığını ileri sürmektedirler (Schaufeli vd., 2002: 74).

Özetle işe adanmışlık, çalışanın işini yaparken istekli bir şekilde ve daha fazla çaba sarfederek performans göstermesidir.

2.2. İŞE ADANMIŞLIK YAKLAŞIMLARI

İşe adanmışlık kavramının tarihsel süreç içerisinde gelişimine bakıldığında ilk olarak Kahn (1990) tarafından ele alındığı görülmektedir. Kahn (1990) bu çalışması ile işe adanmışlık kavramının teorik çerçevesini oluşturmuştur. Sonraki çalışmalar, işe adanmışlık kavramının giderek daha fazla önem kazanmasına katkı sağlamıştır. İşe adanmışlık kavramının gelişmesinde etkili olan yaklaşımlar aşağıda yer almaktadır.

2.2.1. Kahn'ın İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Kahn işe adanmışlık kavramını örgütlerde çalışma rollerine kendini kaptırma ve kendini adama olarak ifade etmiştir (Kahn, 1990: 692).

Kahn işe adanmışlığın, çalışanların işteki rol performansları sırasında işine kişisel benliklerini kattıkları, kişisel enerjilerini harcadıkları ve işleriyle duygusal bir bağ kurdukları durumu temsil ettiğini ileri sürmüştür (Christian vd., 2011: 91).

Kahn geliştirmiş olduğu işe adanmışlık teorisinde çalışanların iş performansları söz konusu olduğunda kendilerini hem fiziksel hem bilişsel hem de duygusal olarak işlerine verdiğini ifade etmektedir. Teoride çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini iş rolleriyle bütünleştirmelerinin iş performansına olan etkisi açısından önemi vurgulanmaktadır. İşine tam anlamıyla adanmışlık gösteren çalışanların iyi bir performans göstermesi ve iş arkadaşlarıyla iyi diyaloglar kurması beklenmektedir

(Kahn, 1990: 692).

Kahn'a göre işe adanmışlık üzerinde etkili olan üç psikolojik durum söz konusudur. Bunlar; anlamlılık, güven ve uygunluk olarak açıklanmaktadır. Kahn psikolojik anlamlılığını, kişinin kendine yaptığı yatırımların karşılığını fiziksel, bilişsel ya da duygusal olarak alması durumu olarak tanımlamaktadır. Kahn'a göre çalışanlar, kendilerini değerli ve faydalı hissettiklerinde anlamlılık yaşamaktadır. Çalışanlar, örgüte olan katkılarının anlamlı olduğunu hissettiklerinde gelecekte fazladan çalışma davranışı gösterecek ve örgüte katkıda bulunmaya devam edecektir (Gatti, 2016: 5). Bir diğer psikolojik durum olan güvenlik ise kişinin imajına, statüsüne veya kariyerine yönelik olumsuz sonuçlardan korkmayarak tüm kişiliğini ortaya koyarak çalışabilmesi olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar iş yerinde kendi benliklerini olumsuz sonuçlardan korkmadan ortaya koyabileceklerini hissettiklerinde psikolojik açıdan güven duymaktadırlar (Gatti, 2016: 7). Son psikolojik durum olan uygunluk ise kişinin işe adanması için fiziksel, psikolojik ve duygusal olarak işte hazır bulunmasını ifade etmektedir. Teoriye göre bu üç psikolojik durumunda önem arz ettiği ve çalışanların psikolojik anlamlılık, güven ve uygunluk derecelerinin yüksek olduğu durumlarda çalışanların işe adanmışlık seviyelerinin de artacağı vurgulanmaktadır (Kahn, 1990: 703-717).

Kahn'ın (1990) sınıflandırmasında işe adanmışlık geleneksel olarak fiziksel, duygusal ve bilişsel olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Kahn, 1990: 694). Fiziksel adanmışlık, çalışanın işinde yoğun bir şekilde çalışarak bütün gücünü işine vermesi, elinden gelenin en iyisini yapmak için çaba göstermesi ve işini mükemmel bir biçimde yapmak için emek harcamasını ifade etmektedir. Bilişsel adanmışlık, çalışanın aklını, fikrini işine vermesi, işine dikkatle odaklanması, işine zihinsel olarak konsantre olması ve işine özen göstermesidir. Duygusal adanmışlık ise, çalışanın işinde hevesli olması, kendini enerjik hissetmesi, işiyle gurur duyması ve işine karşı olumlu duygulara sahip olmasıdır (Ceylan ve Türkyılmaz, 2021: 1304).

Kahn, işe adanma ile ilgili çalışmalarda teorik bir çerçeve oluşturarak işe adanmışlık kavramının anlaşılmasına olanak sağlamıştır.

2.2.2. Maslach ve Leiter'in İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Kahn'dan sonra Maslach ve Leiter'in tükenmişlik üzerine yapmış oldukları çalışmalar işe adanmışlık kavramının gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Maslach ve Jackson tükenmişliği, insanlarla iş yapan kişilerde sıklıkla görülen bir duygusal tükenme ve sinizm sendromu olarak ifade etmiştir. Tükenmişlik sendromunun önemli bir yönü artan duygusal tükenme hissidir. Çalışanların duygusal yorgunlukları arttığında ve işine psikolojik anlamda kendilerini veremediklerinde kendilerini tükenmiş hissetmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Maslach ve Leitere göre işe tükenmişlik, çalışanların işinde yaşamış oldukları strese karşı verilen tepki sonucunda ortaya çıkan psikolojik bir durumdur (Maslach ve Leiter, 2016: 103). Maslach ve Leiter'in bir başka tanımına göre tükenmişlik, adanmışlıkta meydana gelen erozyon olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 23). Başka bir anlatımla, adanmışlık, tükenmişliğin üç boyutu olan tükenme, sinizm ve yetersizliğin tersi olarak değerlendirilmektedir. Kişide tükenmişlik baş gösterdiğinde adanma duygusu azalmaya başlamakta ve enerji tükenmeye, benimseme sinizme, yeterlilik ise yetersizliğe dönüşmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 353).

Maslach, tükenmişlik olgusunu üç bileşenli sendrom olarak kavramlaştırarak üç düzeyde ifade etmiştir (Şanlı, 2018: 289). Bunlar;

- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- İş ve hizmet verilenlerden soğuma,
- Ruhsal yorgunluk.

Kişinin işe adanmışlık seviyesinin belirlenebilmesi için tükenmişlik düzeyini ölçmek yeterli olabilmektedir. Dolayısıyla, tükenmişlik düzeyinin düşük olması işe adanmışlık düzeyinin yüksek, tükenmişlik düzeyinin yüksek olması ise işe adanmışlık düzeyinin düşük olmasına işaret etmektedir (Schaufeli vd., 2000: 74).

Maslach ve Leiter (1997), birey ve işi arasındaki uyum ya da uyumsuzluğu konu alan bir model oluşturmuşlardır. Bu modelde tükenmişlik olgusunu iş talepleri ile bu işi yapan kişilerin gereksinimleri arasında oluşan uyumsuzluktan kaynaklanan ve yavaşça gelişen bir süreç olarak tanımlamaktadır. Modele göre tükenmişlik sendromunun artı ve eksi uçları vardır. İş talepleri ile işi yapan kişilerin gereksinimleri arasındaki uyumsuzluk ne kadar fazla ise tükenme olasılığı o kadar yüksektir. Akdi durumda uyum ne kadar

fazla ise kişinin işiyle olan bütünleşmesi o kadar yüksektir (Maslach vd., 2001: 413).

İşe adanmışlık kavramının gelişmesinde Maslach ve Leiter'in yapmış olduğu çalışmalarda önemli bir yer tutmaktadır.

2.2.3. Schaufeli'nin İşe Adanmışlık Yaklaşımı

Schaufeli ve Bakker tükenmişlik ve adanmışlığı birbirinden bağımsız farklı araçlarla ölçülmesi gereken zıt kavramlar olarak ele almaktadır. Tükenmişlik düşük aktivasyon ve düşük özdeşleşme ile karakterize edilirken, adanmışlık ise yüksek aktivasyon ve yüksek özdeşleşme ile karakterize edilmektedir (Schaufeli ve Salanova, 2002: 74). Schaufeli ve diğerlerine göre işe adanmışlık, yüksek enerjiye sahip olan bireyin işiyle güçlü bir şekilde özdeşleşmesidir. Tam tersine tükenmişlik ise enerjisi düşük olan bireyin işiyle özdeşleşememesidir (Schaufeli ve Bakker, 2010: 13).

Schaufeli işe adanmışlık konusunda önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. Schaufeli vd. (2002) işe adanmışlığı kısmen önceki çalışmalardan farklı olarak ele almışlardır. Bu kavramı açıklamak için dinçlik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) olmak üzere üç alt boyuttan söz etmişlerdir (Schaufeli ve Bakker, 2010: 13). Maslach ve Leiter'in (1997) aksi yönünde işe adanmışlığın tükenmişlik ile tam bir zıtlık içinde olmadığı ve işe adanmışlığın üç boyuta (dinçlik, adanma ve yoğunlaşma) sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Maslach ve Leiter'in (1997) aksine Schaufeli vd. (2002) işe adanmışlığın tükenmişlik ile negatif ilişkili olmakla birlikte, tükenmişlikten bağımsız ve farklı bir kavram olduğuna işaret etmişlerdir (Rothmann, 2016: 317).

2.3. İŞE ADANMIŞLIĞIN ALT BOYUTLARI

Literatür incelendiğinde işe adanmışlığın boyutları ile ilgili çok sayıda sınıflandırma yapıldığı görülmektedir. İşe adanmışlık kavramını ilk olarak ortaya atan Kahn (1990), çalışmasında bu boyutları duygusal, fiziksel ve bilişsel olarak sınıflandırırken; Maslach (2001) işe adanmışlığın boyutlarını çalışmasında bütünleşme, yeterlilik ve enerji olarak sınıflandırarak incelemiştir. Schaufeli vd., (2002) ise çalışmalarında işe adanmışlığın boyutlarını dinçlik, adanma ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyut olarak sınıflandırmıştır (Schaufeli vd., 2002: 74).

2.3.1. Dinçlik

İşe adanmışlığın dinçlik boyutu, bireyin işinde yüksek düzeyde enerji ile çalışması, zihinsel olarak dayanıklı olması, işinde daha fazla çabalama isteği ve işini yaparken önüne çıkan engeller karşısında mücadeleci davranışlar göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Bakker vd., 2014: 391). Dinç olan birey, yaptığı işi severek yapmakta, kendisinin ve örgütünün amaçladığı hedefleri gerçekleştirmek için karşılaştığı zorluklara rağmen pes etmeden azimle çalışmakta ve çalışırken kendini enerjik hissetmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 5). Böylece, işine karşı büyük bir dinçlik hisseden çalışanın olumsuz durumlar ve zorluklar karşısında yüksek oranda motive olması mümkün olacaktır (Mauno vd., 2007: 151).

Çalışma sırasında dinçlik hisseden bireylerin fiziksel yönden aktif davranışlar sergiledikleri, zihinsel açıdan pratik düşündükleri, yaratıcı davranışlar gösterdikleri ve çevrelerindeki insanlarla doğru etkileşim kurdukları söylenebilmektedir (Little vd., 2011: 467). İşe adanma kavramının dinçlik boyutu bireyin işinde gayret içerisinde olması ve yüksek bir enerjiye sahip olması performansının daha yüksek olmasına olanak sağlamaktadır (Bakker vd., 2014: 398). Bu görüş, Chennai'deki BT şirketlerinde dinçliğin çalışan performansı üzerinde olumlu ve önemli bir etkisi olduğunu belirten araştırmacılar Java ve Dawood (2020) tarafından desteklenmektedir. Benzer şekilde, Carter ve arkadaşları (2016) dinçliğin performans üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Winowoda (2018) tarafından yapılan araştırma, dinçliğin çalışma performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu aynı şekilde açıklamaktadır (Maisyuri ve Ariyanto, 2021: 691).

2.3.2. Adanmışlık

Adanmışlık, kişinin işine güçlü bir şekilde bağlı olması, işine önem vermesi, işini ciddiye alması, işine coşkuyla sarılması ve yaptığı işten gurur duyması olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, 2018: 99). Temel olarak adanmışlık, kişinin işine atfetmiş olduğu anlam olarak ifade edilmektedir. Kişinin hissetmiş olduğu heyecan, gurur, şevk, heves gibi duygular işi ile arasında güçlü bir bağlılık olduğunu göstermektedir (Turgut, 2013: 2). Ayrıca, adanmış kişiler işlerini önemli olarak görmekte, karşılaştıkları zorlukları uğraşmak zorunda oldukları yük olarak değil de motive eden bir kaynak olarak algılamaktadır (Othman ve Nasurdin, 2011: 1990-1991).

Adanmışlık boyutuna sahip olan çalışanların özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Hasırcı ve Örü, 2020: 1041).

- Bu çalışanlar için sahip oldukları iş süreklilik arz etmektedir.
- Çalışanlar, örgüt adına yapılan her görev için heyecan ve gurur duymaktadırlar.
- Çalışanlar işinde kendilerini geliştirebilecekleri inancına sahiptirler.
- İçerisinde yer aldığı örgüte her zaman bağlıdırlar.
- Sürekli örgütün yararına olacak şekilde davranmaktadırlar.

Çalışanların iş performansları ile adanmışlık düzeyleri yakından ilişkilidir.

Çalışanların adanmışlık düzeyleri işlerine karşı gösterdikleri çaba ile yakından ilişkilidir. Adanmışlık çalışanların ortaya koydukları performansı belirleyen önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Kendilerini örgütlerine adanmış çalışanların başarıma güdöleri yüksektir. Ayrıca işlerini tamamlamak için daha fazla istek duymakta ve coşku hissetmektedir (Harzer ve Ruch, 2014: 187). Örgütsel amacın ve çıkarların başarılması çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirirken göstermiş oldukları performans ve motivasyondan büyük ölçüde etkilenmektedir. Çalışanların iyi performans gösterme motivasyonu, örgütün çıkarlarını desteklemek için hareket etmeye teşvik edebilen işe adanmışlığa dayanmaktadır. Öte yandan kendini işine adanmış çalışanlar örgütün değerlerini daha iyi anlamakta ve desteklemektedir. Bu nedenle, kendini işine adanmış çalışanlar, belirlenen hedeflere ulaşmada örgüt için değerli bir varlıktır (Jaya ve Ariyanto, 2021: 312).

2.3.3. Yoğunlaşma

İşe adanmışlığın son boyutu olan yoğunlaşma tam yoğunlaşma ve işi mutlu bir şekilde yapma ile karakterize edilmektedir (Andrianto ve Alsada, 2019: 12). Yoğunlaşma, kişinin işine son derece konsantre olduğu, kendini mutlu bir şekilde işine kaptırdığı, işteki zamanının nasıl geçtiğini anlamadığı ve işten kopmasının zorlaştığı durum olarak nitelendirilmektedir (Basikin, 2007: 5). Kişinin işine tamamen yoğunlaşması, akış/kendini kaptırma olarak adlandırılan, odaklanmış dikkat, açık zihin, zihin ve beden uyumu, tam kontrol, iş bilincinin açık olduğu içsel haz alma duygusunu

ortaya çıkaran bir durumdur (Schaufeli vd., 2001: 75). İşine yoğunlaşan çalışanlar, aktif olarak çalıştıkları işlere kendilerini kaptırmakta ve bunu zorunluluk olarak değil de haz alarak, çalışmalarına ara vermekte güçlük çekerek yapmaktadır kimi zaman ise çalışma saatlerinin nasıl geçtiğini fark edemeyecek duruma gelmektedirler (Mainemelis, 2001: 548). Kısacası işine yoğunlaşan çalışanlar, çok çalışırlar, işlerine tutkuyla bağlıdırlar ve kendilerini tamamen iş faaliyetlerine kaptırırlar (Bansal ve Gupta, 2020: 107).

İşine yoğunlaşmış çalışanlar, işlerini benimsemekte, işlerine değer ve önem vermektedir. İşini anlamlı ve önemli gören, kişisel amaç ve hedeflerini işiyle özdeşleştiren çalışanların işlerine yoğunlaşma düzeyleri yüksektir (Koçer, 2021: 29). İşiyle kendini özdeşleştiren ve zihinsel olarak işine yoğunlaşan çalışanlar, daha verimli çalışmaları dolayısıyla örgütlerine daha fazla katkıda bulunabilmektedir (Schaufeli vd., 2002: 75).

2.4. İŞE ADANMIŞLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanların işe adanmışlık davranışlarını etkileyen çeşitli faktörler söz konusudur. İşe adanmışlıkla ilgili yapılan çalışmalarda bu faktörlerin çalışanların işe adanmışlıklarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemekte olduğu ortaya konmuştur. Görülebileceği gibi, işe adanmışlık üzerinde çeşitli faktörler etkili olabilmekte ve bu faktörler bireysel, örgütsel ve diğer faktörler olarak üç başlık altında incelenebilmektedir.

2.4.1. Kişisel Faktörler

İşe adanmışlığın ortaya çıkmasında etkin rol oynayan kişisel faktörler, bireylerin özellikle zor şartlar altında çevrelerini etkili bir şekilde kontrol etme ve etkileme becerilerini algıladıklarını ifade eden olumlu öz değerlendirmeler şeklinde ifade edilmektedir (Hobfoll vd., 2003: 632). Kişisel faktörler arasında kişinin kendini iyi bilmesi, kişisel gelişimine önem vermesi, işiyle alakalı gerekli donanımına sahip olması, çalıştığı kurumuna bağlı olması, motive edici unsurlara sahip olması, kişisel amaçlarını örgütün amacından üstün görmeyerek örgütün amaçlarını benimsemesi gibi özellikler sayılabilmektedir (Nanto, 2021: 32). Kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, meslekte geçirdiği süre adanmışlık düzeyini etkileyen kişisel faktörler arasında yer almaktadır. Yapılan çalışmalara göre, yaşı büyük olan kişilerin adanmışlık düzeyleri yüksektir (Tokmak, 2017: 287; Doğan ve Aslan, 2016: 61). Erkeklerin ve kadınların hangisinin

adlanmışlık düzeyinin yüksek olduğu ile ilgili tartışmalar söz konusu olsa da alan yazına hakim olan görüş, kadınların işe adlanmışlık düzeyinin yüksek olmasıdır (Özan vd., 2023: 492; Altunay, 2017: 45). Meslekte geçirilen süre ele alındığında ise kişinin meslekte geçirdiğı süre arttıkça işe adlanmışlık düzeyi de artacaktır. (Koçer ve Bostancı, 2021: 135; Özan vd., 2023: 492; Altunay, 2017: 47). Sosyo -ekonomik koşulları elverdiği ölçüde eğitimini sürdürerek yüksek eğitim almış kişilerin, eğitim seviyesi düşük kişilere göre işe bakış açıları farklılık gösterebilmektedir. Lounsbury ve Hopes eğitim seviyesinin işe adlanmışlığı etkilediğini ve yüksek eğitim alan kişilerin işe adlanmışlık düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (Çakır, 2001: 90).

Diğer kişisel faktörler arasında kişilik özellikleri, öz yeterlilik, iyimserlik yer almaktadır (Bakker vd., 2011: 4-5). Kişisel faktörlerin, çalışanların kurum içerisinde etkili olmasında ve kariyerinde başarı sağlamasına katkı sağladığı görülmektedir. Ayrıca kişisel faktörlerin kişinin işe adlanmasında olumlu ve oldukça önemli bir etkisinin olduğu da söylenebilmektedir (Karatepe ve Olugbade, 2009: 507).

Kişilik Özellikleri: İşe adlanmışlığı etkileyen önemli kişisel faktörlerden ilki kişilik özellikleridir. Birçok araştırmacı kişilik ile işe adlanmışlık arasındaki ilişkiyi, beş faktör kişilik özelliklerinden olan dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık ile ele almaktadır. Dışadönük kişilik özelliklerine sahip çalışanların aktif ve her durumda pozitif düşünen bireyler oldukları görülmektedir. Çalışma ortamında iş arkadaşlarıyla etkili iletişim kurdukları da bilinmektedir (Zel, 2011: 26). Sorumluluk ve uyumluluk özelliklerine sahip olan çalışanlarda akıllı, çevresini ve kendisini kontrol edebilen, yumuşak huylu, uzlaşmacı ve güvenli kişilerdir (McCrae ve Costa, 1992: 226). Bu kişilik özelliklerine sahip olan çalışanların örgüt içerisinde takım çalışmasına yatkın olup, örgütün gelişmesine katkıda bulundukları ifade edilebilmektedir (Forrester ve Armen, 2010: 66). Nevrotik kişilik özelliğine sahip bireyler kaygı, öfke, üzüntü ya da depresyon gibi olumsuz duyguları yaşama eğilimi göstermektedirler. Yaşantılarında stres ile başa çıkamamakta ve stresi yönetme noktasında sorun yaşamaktadırlar (Wajatrakul, 2016: 230). Nevrotik kişilik özelliğine sahip çalışanların işe adlanmışlık düzeylerinin düşük olduğu ve nevroklikliğin işe adlanma düzeyi üzerinde olumsuz yönde bir etkisinin olduğu kanaatine ulaşılmıştır (Aydın vd., 2020: 67).

Mevcut çalışmamızda elde edilen bulgulara göre ise kişilik özelliklerinden nevroitiklik işe adanmışlığı etkilememektedir. İşine adanmış çalışanların bir diğer kişilik özelliği deneyimlere açık olmasıdır. Kurumların çalışanlarına daha fazla bağımsızlık tanımları ve üstlerin çalışanlarına destek olmaları işe adanmalarını sağlama noktasında önem taşımakta ve aynı zamanda bu tür örgütlerde deneyimlere açık kişilik özelliğine sahip çalışanların bu özelliklerinin işe adanmaları üzerinde olumlu etkileri olmaktadır (Vanam, 2009: 39). Dolayısıyla deneyimlere açıklık çalışanların işe adanmalarını olumlu yönde etkilerken, deneyimlere kapalı olmak çalışanların işe adanmışlıklarını olumsuz yönde etkilenmektedir.

Öz Yeterlilik: Bandura (1977) öz yeterliliği kişinin işleri organize etme ve yürütme yeteneklerine olan inancı şeklinde tanımlamıştır (Simorangkir ve Rohaeti, 2019: 2). Güçlü öz yeterlilik inançları başarıyı ve bireysel refahı birçok yönden geliştirmektedir. Güçlü öz yeterlilik duygusuna sahip bireyler zor görevlere, kaçınılması gereken tehlikeler yerine üstesinden gelinmesi gereken zorluklar olarak yaklaşmakta zorlu hedefler belirlemekte, başarısızlık karşısında çabalarını arttırmakta ve başarısızlıklarını daha kolay toparlamaktadır. Yaşanan başarısızlık ve aksiliklerden sonra kendilerine güvenmekte, başarısızlığı yetersiz çabaya ya da farklı bilgi ve becerilere bağlamaktadır. Yüksek öz yeterlilik bireyde zor görev ve faaliyetlere yaklaşıırken daha sakin davranmaya yardımcı olmaktadır. Düşük öz yeterliliğe sahip bireyler ise işlerin kendileri için daha zor olduğuna inanmaktadır. Dolayısıyla öz yeterlilik inançları kişilerin elde ettikleri başarı düzeyinin güçlü bir belirleyicisi olabilmektedir (Mookkiah ve Prabu, 2019).

İyimserlik: İyimserlik, kişinin gelecekte kötü şeylerin değil, iyi şeylerin olacağına dair genel beklentisi olarak tanımlanan psikolojik bir özelliktir (Yue vd., 2022: 1). İyimserler hayatlarındaki olumlu olayların sorumluluğunu üstlenmektedir. Bu arzu edilen olayların nedenlerini kendi güç ve kontrolleri dâhilinde görmektedir (Roux, 2010: 28). Benzer şekilde olumsuz olay yaşarken iyimser insanlar nedenleri, dışsali geçici ve duruma özgü olarak nitelendirmektedir. İyimserlik örgütsel amaçların tamamlanması için en iyi ortamı oluşturmanın kaynağıdır. İyimser yaklaşım, çalışanların yürekten performans göstermelerini sağlamakta ve bu da en iyi performansla sonuçlanabilmektedir. İyimserlik çalışanın iş yerindeki performansını olumlu yönde etkilemektedir (Jabbar vd., 2019: 170). Çalışmalar iyimserliğin bireyleri

depresif semptomlardan koruduğunu ve büyük yaşam değişikliklerinden sonra öznel iyi oluşa katkıda bulunduğunu göstermiştir. Scheier ve Carver'a (1985) göre, iyimserlik ve kötümserlik bireysel refahı arttıran ya da azaltan nispeten istikrarlı kişisel farklılıklar değişkenlerini temsil etmektedir. Çalışmalarda, yüksek iyimserlik eğiliminin tükenmişlikle negatif (Riulli ve Savicki, 2003), işe adanmışlıkla pozitif (Xanthopoulou ve diğerleri, 2009) ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Xanthopoulou ve arkadaşları (2009), daha yüksek düzeyde iyimserliğe sahip bireyler iş taleplerinden çok iş kaynaklarına odaklanma eğiliminde olduklarını ve bu nedenle daha düşük düzeyde tükenmişlik ve daha yüksek düzeyde işe adanmışlık yaşayacaklarını ifade etmişlerdir (Barkhuizen vd., 2014: 324- 325).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte iş koşulları değişmekte, örgütsel norm ve politikalarda değişimler yaşanmakta ve dolayısıyla yaşanan tüm bu değişimler çalışanların işe olan adanmışlıklarını etkilemektedir. Bu durum rekabetçi çalışma ortamında çalışanların işlerini hevesli ve istekli bir şekilde yerine getirmelerini güçleştirmektedir. Dolayısıyla örgüt içerisinde kabiliyetli, becerikli, yetenekli, üstün nitelikli kişilerin var olması artık yeterli görülmemektedir. Yöneticilerin bu kişileri örgüt içerisinde tutabilmeleri için yetenek ve kabiliyetlerini kullanmaları noktasında gerekli olanakların ve çalışma ortamının sağlanması gerekmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008: 219).

Çalışanların işe adanmışlıklarını etkileyen ve adanmışlığı sağlamada etkili olan örgütsel faktörler arasında sosyal destek, işin özelliği, personel güçlendirme, örgütsel adalet yer almaktadır.

Sosyal Destek: Sosyal destek iş esnasında hem iş arkadaşlarından hem de amirlerden sağlanan yararlı sosyal etkileşimin genel düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Othman ve Nasurdin, 2013: 1085). Amirlerden gelen destek, geribildirim ve ipuçlarının yanı sıra empati ve uygun iş organizasyonu gibi duygusal ve maddi desteği içermektedir. İş arkadaşlarından gelen destek ise iş arkadaşlarıyla duygusal bütünleşme derecesini, paylaşılan güven algısını ve yardım sağlama isteklerini içermektedir (Jasinski ve Derbis, 2022: 150). İşe adanmışlık konusunda önde gelen ampirik çalışmalar yönetici desteğinin ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Araştırmalar

amirlerinden olumlu destek alan çalışanların işe adanmışlıklarının yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Morris ve ark. (2008) ve James ve diğerleri. (2011) yönetici desteği ile işe adanmışlık arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. (Ahmed vd., 2018: 230). Santos ve ark. (2016) ise hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmalarında yöneticilerin sağladığı sosyo-duygusal ve araçsal desteğin, hemşirelerin işte daha fazla enerjiye sahip olmalarına, yaptıkları işe daha fazla dâhil olmalarına ve görevlerine daha fazla odaklanmalarına, örgüte karşı daha yakınlık ve aidiyet duygusu oluşturmalarına ve güçlenmelerine katkıda bulunduğu sonucuna varmışlardır (Orgambidez ve Almeida, 2019: 188). Bu anlamda sosyal destek kavramının işe adanmışlığı olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

İşin Özellikleri: Hackman ve Oldman (1974) iş özelliklerinin genellikle çalışan davranışının ana nedenleri olarak kabul edilen durumlarla işin doğasını ilişkilendiren bir dizi değişken olduğunu açıklamaktadır. İş özelliklerini ise özerklik, geri bildirim, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi olmak üzere beş alt boyutta ele almaktadır (Hackman ve Oldman, 1974: 7). İş özellikleri ve boyutları ile işe adanmışlığı birlikte ele alıp inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır.

May ve ark. (2004) ve Saks (2006) tarafından yapılan çalışmalarda beş temel iş özelliği ile işe adanmışlık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (May vd., 2004: 11, Saks, 2006: 613). Cristian ve ark. (2011) adanmışlığın geri bildirim, beceri çeşitliliği, görev önemi ve görev kimliğinden olumlu yönde etkilendiği bulgusunu elde etmişlerdir (Cristian vd., 2011: 105). Xanthopoulou ve ark. (2009) ve Bakker ve Bal (2010) özerkliğin adanmışlık ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır (Xanthopoulou vd., 2009: 235, Bakker ve Bal, 2010: 189). (Rai ve Maheshwari, 2020: 140).

Personel Güçlendirme: Personel güçlendirme, çalışanlara eylemleri için sorumluluk alabilecekleri bir ortam sağlanması, çalışanlara özerklik ve karar verme yetkisi verilmesi, verdikleri kararlarının sonuçlarının bilincinde olması şeklinde tanımlanmaktadır (Şahin vd., 2014: 3). Çalışanları işlerinde yetkilendirmek, kararlarının sorumluluklarını onlara devretmek ve onlara işin yapılma şeklini seçme konusunda daha fazla özerklik sağlamak, onların devamsızlıklarını azaltmakta, mesleki tatminlerini arttırmakta, verimlilikleri ve örgüt performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip

olmaktadır (Dahou ve Hacını, 2018: 50). Güçlendirme herhangi bir örgütte verimli sonuçların, üretkenliğin ve gelişimin önemli bir bileşenidir. Özellikle çalışanların güçlendirilmesi çalışanın performansını arttıran ikna edici bir uygulama olarak görülmekte ve önemli karar alma süreçlerine katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla personel güçlendirmenin işe adanmışlık üzerinde etkisi bulunmaktadır (Alhozi vd, 2021: 91). Bhatnagar (2012) çalışmasında, psikolojik güçlendirmenin işe adanmışlığı arttırdığını ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini en aza indirdiğini ortaya koymaktadır (Bhatnagar, 2012: 928). Ugwu ve ark. (2014), çalışmalarında psikolojik güçlendirmenin Nijerya'daki bankalarda ve ilaç şirketlerinde örgütsel güveni ve işe adanmışlığı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Ugwu vd., 2014: 377). Zhang ve Bartol (2010) ise güçlendirme ve adanmışlık arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Psikolojik güçlendirmenin içsel motivasyonu ve adanmışlığı önemli ölçüde arttırdığı bulgusuna ulaşmışlardır (Zhang ve Bartol, 2010: 107).

Örgütsel Adalet: İşe adanma ve örgütsel adalet hem örgüt hem de birey açısından önemli bir yere sahiptir (Köse ve Uzun, 2018: 487). Örgütsel adalet kavramı, bir örgütün çalışanlarına karşı ne kadar adil davrandığı şeklinde tanımlanmaktadır (Syaebani ve Sobri, 2011: 39). Özünde örgütsel adalet, adalet algısıdır ve örgütsel bağlamda bu tür tepkilere verilen tepkiyle ilgilidir (Özer vd., 2017: 74). Algılanan örgütsel adalet, bireylerin işlerine karşı tutumlarını etkilemektedir. Örgütün çalışanlarına adaletli bir şekilde davranması çalışanlar arasında güven oluşturmakta ve güven ise iş yerinde çalışanın içsel motivasyonunu sağlamaktadır. Ayrıca, çalışanlar kendilerine adil davranıldığını ve saygı duyulduğunu algıladıklarında kendilerine olan güvenleri artmakta ve tüm enerjilerini işlerine verme konusunda istekli olmaktadır. Frank ve ark. (2004), çalışanın işe adanmışlığının işveren ve çalışan arasındaki karşılıklı bir sözleşmeye dayalı olarak işyerinde kendisine nasıl davranıldığıyla oluşturulduğunu öne sürmüştür (Park vd., 2015: 715). Özer ve ark. (2017) çalışmalarında, örgütsel adaletin alt boyutlarının (dağıtımsal, prosedürel, etkileşimsel) işe adanmışlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Pakpahan vd., 2020: 324). Al- Jubari (2014) çalışmasında prosedürel ve etkileşimsel adaletin işe adanmışlığın pozitif yordayıcıları olduğu bulgusuna erişmiştir. Bu bulgu, çalışanların örgütsel kaynakları tahsis etme ve dağıtma konusundaki kuruluş politikalarının adaletli olduğunu algılamaları durumunda işlerine daha bağlı olacakları anlamı taşımaktadır

(Al- Jubari, 2014: 165).

2.4.3. Diğer Faktörler

Kişisel ve örgütsel faktörlerin dışında çalışanın örgütsel adanmışlığını etkileyen durumsal faktörlerde bulunmaktadır. Bu faktörler birey ya da örgütten bağımsız olarak ortaya çıkan faktörlerdir. Brockner vd. (1992) bireyin örgütsel adanmışlık düzeyindeki değişim ile durumsal farklılaşmaların olabileceğini belirterek bireylerin durumsal tepkilerini önceden kestirmeyi öneren üç yaklaşım ortaya koymuştur. Bu yaklaşımlardan ilki araçsal kestirimdir. Bireyler yeni bir işe başlarken temelde örgütsel adalet, kariyer, eşitlik ve önem verme gibi belirli beklentiler içerisinde olmaktadır. Bu beklentilerin karşılanması kişinin adanmışlığında önemli bir rol oynamaktadır. Bir diğer yaklaşım ise benzeyiş kestirimidir. Benzeyiş kestirimi bir çalışanın benzer durumlarda aynı tepkiyi vermesidir. Yani, çalışan örgütte ya da iş arkadaşlarıyla yaşamış olduğu sorun karşısında genel olarak aynı tepkiyi göstermektedir. Son yaklaşım ise adaletin grup- değer kestirimidir. Adalet ve değer beklenen algılara uygun sonuçlar elde edilmesi kişinin işine olan adanmışlığına olumlu yönde etki etmektedir (Balay, 2014: 72-73).

2.5. İŞE ADANMIŞLIĞIN SONUÇLARI

İşe adanmışlık, kişilerin kendilerini tam anlamıyla işlerine odaklamaları, bedensel ve bilişsel enerjilerini işlerine vererek konsantre olmalarını sağlamaktadır. İşe adanmışlık hem birey ve örgüt açısından çeşitli sonuçları beraberinde getirmektedir (Saks, 2006: 603).

Bireysel yönden bakıldığında, işine adanmış çalışan, olumlu yönde çeşitli iş kazanımları elde edecektir. Çalışanın işini yaparken, gösterdiği özenini, tecrübesini, yaptığı işin kalitesini ve üretkenliğini işine yansıtma düzeyinin üst düzeyde gerçekleşmesini sağlayacaktır (Çelik, 2022: 15).

Araştırmalar işine adanmış çalışanların adanmamış çalışanlardan daha iyi performans sergilediğini göstermiştir. Bakker (2009), adanmış çalışanların adanmayanlardan daha iyi performans sergilemesini sağlayan dört neden olduğunu ileri sürmektedir (Banihani vd., 2013: 404). Birincisi, adanmış çalışanlar, genellikle minnettarlık, neşe ve coşku gibi olumlu duygular yaşamaktadır. Bu olumlu duygular, bireylerin sürekli olarak üzerinde çalıştıkları kişisel kaynakları içeren düşünce-eylem repertuarlarını genişletmektedir. İkincisi, adanmış çalışanlar daha iyi bir sağlığa sahip

olmaktadır. Bu durum, tüm becerilerini ve enerji kaynaklarını işlerine odaklayabilecekleri ve adayabilecekleri anlamına gelmektedir. Üçüncüsü, adanmış çalışanlar, kendi işlerini ve kişisel kaynaklarını oluşturmaktadır. Son olarak adanmış çalışanlar, adanmışlıklarını yakın çevresindeki diğer kişilere de aktarmaktadırlar (Bakker, 2011: 267).

İşine adanmış çalışanlar, işlerinde etkin bir şekilde çalışmakta, yenilikçi düşünmekte, problem çözmede sıra dışı fikirler ileri sürmekte, işlerinde daha fazla inisiyatif almakta ve bilgilerini meslektaşlarıyla paylaşma arzusu içerisindedir. Bu özellikler tam olarak örgüte rekabet avantajı sağlayan, rakipleri tarafından taklit edilmesi zor olan faktörlerdir. Büyüyen rekabet ortamı, kuruluşları daha az kaynakla daha çok iş yapmaya zorlamaktadır. İşine adanmış çalışanlar iş ortamında büyük sorumluluklar alan ve örgütsel hedeflere ulaşmak için gerekli bir insan kaynağı olarak görülmektedir (Eldor, 2016: 330).

İşe adanmışlık sayesinde örgütlerin arzu ettikleri pek çok sonuca ulaşma olanağı yakaladığı bilinmektedir. İşe adanmışlık, çalışanların örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini, iş performanslarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemesi yönüyle örgütsel açıdan önemli bir rol oynamaktadır. (Kanten, 2012: 42).

İşe adanma ve örgütsel bağlılığın örgütte önemli bir rolü vardır. Çalışırken işine tutkuyla bağlı çalışanların enerjiye ve yüksek zihinsel dayanıklılığa sahip olması, çalışanların işlerinden sorumlu olduklarını algılamaları nedeniyle çalışan bağlılığını etkileyebilmektedir (Sutiyem vd., 2020: 63). Beukas ve Botha (2013), Choi vd. (2013), VanGeldereren ve Bik (2016) çalışmalarında örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Rani vd., 2018: 465). Kismono (2011), işine adanmış olan çalışanların iş arkadaşlarına, işe ve örgüte kendilerini daha bağlı hissedeceklerini ve çalıştıkları yerde örgüt üyeliğini sürdürerek bağlılıklarını ortaya koyacaklarını savunmaktadır. Kendileri ve örgütleri arasında güçlü bir bağ olduğunu hisseden bireyler, kendileriyle örgüt arasında işlerinde doyuma neden olabilecek bir bağ olduğunu daha az hisseden bireylere kıyasla örgütsel hedeflere ulaşma da olumlu davranışlara sahip olma eğilimindedirler (Fakhruddin vd., 2020: 163). Halbesleben, Neveu, Paustian- Underdahl ve Westman (2014), işe adanmışlığın, çalışan performansı ve refahı için önemli bir yapı olduğunu ortaya koymuştur.

Christian, Garza ve Slaughter (2011), çalışmalarında, adanmışlık ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Örgüte duygusal yönden adanmış olan çalışanlar aidiyet duygusuna sahiptir ve örgütsel faaliyetlere daha yüksek katılım göstermektedir. Ayrıca duygusal adanmışlığı olan çalışanlar daha üretkendir. İşten ayrılma olasılıkları ve işe devamsızlıkları ise daha düşüktür (Sekhar vd., 2018: 76). George ve Joseph (2015), işe adanmışlık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi seyahat organizasyonlarında görevli çalışanlar üzerinde incelemiştir. Araştırmanın sonucu işe adanmışlığın örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediğidir (George ve Joseph, 2015: 42). Ullah ve ark. (2018), işe adanmışlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmalarında işe adanmışlığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Ullah vd., 2018: 35).

İşe adanmışlık olgusunun hem bireyler hem de örgütler açısından pek çok olumlu sonucu beraberinde getirdiği anlaşılmaktadır. Muhtemel olumsuz sonuçların neler olabileceğine ilişkin ise fazla veri bulunmamaktadır. Bununla birlikte, yüksek adanmışlık, motivasyon ve enerji düzeyinin yol açabileceği olumsuz sonuçlara da vurgu yapılmaktadır. Yüksek düzeyde bir adanmışlık, bireyin kaynaklarını tüketmesine yol açabilmekte ya da işkolikliğe dönüşebilmektedir. Yoğun bir şekilde ve bilinçsiz olan adanmışlığın, bireyin iş- yaşam dengesini bozabileceğine, performansını olumsuz olarak etkileyebileceğine ve sağlık sorunlarına yol açabileceğine dikkat çekilmektedir. Sayılan nedenlerden dolayı, bireyin kendini işine bilinçsizce adaması dikkate alınması gereken bir durumdur (Bakker ve Leiter, 2010: 191).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

3.1. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN TANIMI

Araştırmacılar örgütlerin çalışanlar için önemli bir maddi ve sosyo-duygusal destek kaynağı olduğunu uzun bir zamandır kabul etmektedir. 1900'lerin başındaki ilk örgütsel araştırma, yalnızca işverenin çalışanlara sağladığı maddi kaynaklara ve faydalara odaklanmaktaydı. Ancak 1930'ların Hawthorne çalışmaları, örgütlerin aynı zamanda çalışanlar için önemli bir sosyo-duygusal kaynak olduğunu gösterdi. Bu çalışmaların sonuçları, iş molası ve daha kısa çalışma saatleri verilen çalışanların, bu hakların sağlanmadığı çalışanlara göre daha iyi tutumlara ve daha yüksek üretkenliğe sahip olduğunu göstermiştir. Mayo (1941), Hawthorne çalışmalarının bulgularını kuruluşların çalışanlara sunduğu, sosyo-duygusal desteğin 1940'ların büyük sanayileşmesi gibi toplumsal değişimlerle başa çıkmalarına yardımcı olduğunu ileri sürmektedir (Zagenczyk, 2001: 8-9).

Günümüz çalışma hayatında rekabet avantajı elde etmenin en önemli kaynağının insan kaynakları olduğu düşünüldüğünden, örgütler destekleyici bir çalışma ortamı sağlamanın yetenekli ve değerli çalışanları çekmek ve elde tutmak için çok önemli bir bileşen olduğunun farkındadır. Bu nedenle çalışanların örgütlerine bağlılıklarını kolaylaştıran faktörlerin örgütsel davranış alanında geniş kapsamlı bir şekilde incelendiği görülmüştür. Algılanan örgütsel destek çalışanların bağlılığı ile ilgili faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Kanten, 2014: 116).

Algılanan örgütsel destek kavramı, son otuz yılda kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Örgütsel bağlılıkla yakın ilişkisi nedeniyle son zamanlarda kapsamlı bir şekilde araştırılmıştır. Çalışan bağlılığının çeşitli örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini kabul eden kuruluşlar, destek göstererek ve çalışanların refahı hakkında endişe göstererek sürekli olarak çalışanların bağlılığını güçlendirmeye çalışmaktadır. Bunu yaparken üretkenliği ve motivasyonu arttırmak için çalışanlarıyla etkin bir şekilde etkileşime girmeye ve ihtiyaçlarını anlamaya çalışmaktadır. Örgütler gibi çalışanlarda desteğe önem vermektedir. Çalışanlar örgütleri tarafından değer ve saygı görmek istemektedir. Bu istek aidiyet ihtiyacından kaynaklanmakta ve çalışanlar için sosyal destek kavramını önemli hale getirmektedir. Ancak çalışanların saygı ve değer

algılarının, ihtiyaçlarının da birbirinden farklı olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Bazı çalışanlar ücret artışına ya da terfiye ihtiyaç duyarken, diğerleri bunun yerine örgütsel desteğe ve bilgiye erişime ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle yöneticilerin onları desteklemek ve astları için en iyi şekilde doğru kararlar verebilmek için çalışanların ihtiyaçlarını bilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek çalışan-örgüt ilişkisini etkilediği için önemli bir kavramdır (Xhako, 2017: 37-38).

Algılanan örgütsel destek kavramı ile ilgili çalışmalar 1986 yılında başlamıştır. Algılanan örgütsel destek çalışmasının arkasındaki asıl öncü kişi Eisenberger'dir. Eisenberger ve arkadaşları (1986), algılanan örgütsel desteği, örgütün çalışanların refahını önemsendiği ve çalışanlarının örgüte olan katkılarına değer verdiği algısı olarak tanımlamaktadır (Eisenberger vd., 1986: 500).

Hellman ve arkadaşları, (2006) örgütsel destek algısını, çalışanların çabaları sonucunda çalıştıkları örgüte yaptıkları katkıların örgüt tarafından kabul edildiğini ve örgütün çalışanlarının iyiliğine gösterdiği önemi algılamaları olarak tanımlamaktadır (Hellman vd., 2006: 632).

Erdoğan ve Enders (2007) algılanan örgütsel desteğin, bireyin örgütün kendisini önemsendiğine, girdilerine değer verdiğine ve kendisine yardım ve destek sağladığına inanma derecesini ifade ettiğini belirtmektedir (Erdoğan ve Enders, 2007: 322).

Jain ve Sinha'ya (2005) göre, algılanan örgütsel destek, bir bireyin sosyo-duygusal ihtiyaçları, çabaları, bağlılığı ve sadakatinin organizasyon tarafından tanınması anlamına gelmektedir (Jain ve Sinha 2005: 260). Algılanan örgütsel destek, çalışanların sosyo-duygusal gelişimlerini ödüllendirmeyi, yerine getirmeyi ve karşılamayı ifade etmektedir (Jamil, 2017: 7).

Krishnan ve Mary'ye (2012) göre örgütsel destek, çalışanların örgütleri tarafından katılımlarına ne kadar değer verildiğine ve kabul edildiğine ilişkin duyarlılık ve görüşleri olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca örgütsel destek, çalışanların örgütlerinin işlerine saygı duyduğunu ve onların refahı için endişe duyduklarını nasıl algıladıklarını göstermektedir (Krishnan ve Mary, 2012: 2).

Çalışanların, saygı görme, takdir edilme ve onaylanma gibi sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının örgüt tarafından giderilmesi ve bunun karşılığında çalışanların örgütlerine karşı duygusal bir bağlılık duyarak işiyle alakalı olumlu algılar ve davranışlar

geliştirmesi, örgütsel desteğin işleyiş kuralıdır (Muneer vd., 2014: 45).

Çalışanlarının yaratıcı fikirlerini ve önerilerini önemseyen ve bu önerileri uygulamaya koyan, çalışanlarına nispeten bir iş güvenliği sağlayan ve başarı gösterdiklerinde iş yerinde sürekli olarak çalışacaklarına dair güvence veren, örgüt içerisindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlayan, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek düzeylerde tutan, örgüt içerisinde çalışanlarına adaletli davranan, adam kayırmacılık yapmayan, çalışanlarını önemseyen ve onlara değer veren ve onları örgütün kararlarına dâhil eden örgütler çalışanlarına gerekli örgütsel desteği sağlamaktadır. Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek çalışanların kendilerini örgütte daha güvende hissetmelerine ve arkalarında örgütün var olduğunu hissetmelerine olanak sağlamaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 117-118).

3.2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜT İÇİN ÖNEMİ

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmelerinin en önemli unsurlarından biri örgütsel destektir. Aynı zamanda örgütsel destek örgütün üyelerine bağlılığının da bir göstergesidir. Örgütlerinin kendilerine destek verdiğini hisseden çalışanlar örgütlerinde çalışmaya devam etmekte ve işlerine sarılarak örgütlerinin sürekliliğine katkı sağlamaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında örgütlerin çalışanlarına destek vermesi duygusal bir duruş sergilemesinin ötesinde akılcı bir yatırım olarak görülmektedir (Tamer ve Bük, 2020: 145).

Algılanan örgütsel destek teorisi, organizasyonu destekleyen çalışanların önemini vurgulamaktadır. Örgüt tarafından verilen destek çalışanlar tarafından kendilerine bağlılık olarak yorumlanabilmektedir. Buna karşılık, çalışanlar örgüte artan bağlılıklarıyla bu desteğin karşılığını verme zorunluluğunu hissedeceklerdir (DeConinck ve Johnson, 2013: 336).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmakta ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırabilmektedir. Böylece performans artışı sağlanabilmektedir. Ayrıca algılanan örgütsel destek, örgüt adına ekstra çabaların gözlemlenebilmesi ve ödüllendirilebilmesi için örgüte duyulan güvenin temelini oluşturmaktadır (Muneer vd., 2014: 45).

Örgütsel destek kuramına göre, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılandığında ve organizasyon, çalışanların artan çabalarını ödüllendirme isteği gösterdiğinde ve aynı zamanda onların işlerini daha iyi yapmalarını kolaylaştırdığında, çalışanlar kurumlarına karşı örgütsel destek algısı geliştirmektedir (Bukhari ve Kamal, 2017: 583).

Algılanan örgütsel destek çalışmalarının yöneticiler tarafından benimsenmesi, çalışanların örgüte daha hızlı uyum sağlamasına ve sürecin çalışanlar arasında yaygınlaşmasını sağlayabilmektedir. Yönetici ve çalışan arasında bu çalışmaların artması sonucunda örgüt içerisindeki tüm çalışanların haklarında gelişme sağlanabilmektedir. Çalışanların örgütte karar alma sürecinde etkin rol alması, hem maddi hem de manevi yönden destek görmeleri çalışanın örgüte olan bağlılığını ve performansını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Aksi halde, çalışanın fikirlerine gereken önemin verilmemesi ve çalışanın katkılarının önemsenmemesi sonucu çalışanın örgüte olan bağlılığını zayıflatmaktadır (Özdevecioğlu, 2023: 116-117).

Çalışanın örgütünden algıladığı destek, iş arkadaşlarını olumlu olarak değerlendirme ve olumlu davranışlar sergileme bakımından önem taşımaktadır. Örgütü tarafından desteklendiğini bilen çalışan hem örgütünü benimsemekte hem de örgütün amaçlarını kendi amaçları olarak görmektedir. Desteklendiğini hisseden çalışan, örgüte karşı olumlu davranışlar sergileyerek olumsuz davranışlardan kaçınmaktadır. Örgütü tarafından desteklendiğini algılayan çalışan kendisini örgüt içerisinde önemli biri olarak görerek kişisel çıkarlarını ortak çıkarlar olarak göz önünde tutacağından örgütün hedeflerine kendi hedefleri gibi sahip çıkacaktır. Dolayısıyla çalışan destek gördüğünü anladığında örgütle bütünleşecek ve örgüte karşı olumsuz davranışlarda bulunma olasılığı da düşecektir (Kerse ve Karabey, 2017: 376).

3.3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİ AÇIKLAYAN TEORİLER

Algılanan örgütsel desteği açıklayan teorileri örgütsel destek teorisi, karşılıklılık normu ve sosyal değişim teorisi oluşturmaktadır.

3.3.1. Örgütsel Destek Teorisi

Örgütsel destek teorisi, çalışanların örgüte yaptıkları katkılara ne derece değer verildiğini ve örgütlerin onları ne kadar önemseydiğini belirleme çabası içinde örgütü sunduğu davranışlara dikkat ettiklerini savunmaktadır (Zagenczyk vd., 2011: 257).

Örgütsel destek teorisi, çalışanların örgütü kişiselleştirdiğini, örgütün onların katkılarına ne ölçüde değer verdiğini ve refahlarını önemsendiğini anladığını ve bu algılanan desteğe artan bağlılık, sadakat ve performansla karşılık verdiğini varsaymaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 711-712).

Örgütsel destek teorisine göre, çalışanlar, sosyo-duygusal ihtiyaçlara ve örgütün kendisi adına yapılan artan çabaları ödüllendirmeye hazır olmasına yanıt olarak örgütsel destek algısı geliştirir (Baran vd., 2012: 124). Bu teori, algılanan örgütsel desteğin oluşumunu çalışanların örgütü insani niteliklerle ifade etme eğilimi olarak açıklamaktadır (Asalege ve Eisenberger, 2003: 492-493).

Levinson (1965), örgütün temsilcileri tarafından gerçekleştirilen eylemlerin, sadece temsilcilerin kişisel güdülerine atfedilmek yerine genellikle örgütün niyetinin göstergesi olarak görüldüğünü belirtmektedir. Örgütün bu şekilde kişiselleştirilmesi, örgütün yasal, ahlaki ve mali sorumlulukları, örgütün rolünü belirleyen ve örgütü tanımlayan politikaları, normları, değerleri, kültürü ve örgütün bireysel çalışanları üzerinde uygulamış olduğu güç ile oluşturulmaktadır. Örgütü kişiselleştirmelerine bağlı olarak çalışanların örgütten gördükleri olumlu ya da olumsuz davranışlar çalışanlar tarafından algılanmaktadır ve çalışanlar örgütleri tarafından örgüte olan katkılarına ne ölçüde değer verildiğini ve refahlarının önemsendiğini rahat bir şekilde görebilmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003: 492-493).

3.3.2. Karşılıklılık Normu

Karşılıklılık normuna ilişkin en klasik referans Gouldner (1960)'ın "The norm of reciprocity: A Preliminary Statement" adlı çalışmasıdır. Gouldner, bu eğilimin tarih boyunca çoğu insan toplumunda bulunabilen genel bir temel eğilim olduğunu öne sürmüştür. Norm, kişinin geçmişte kendisine yardım edenlere yardım etmesini ve çıkarlarına zarar verenlere ise karşılık vermesini emretmektedir (Perugini vd., 2003: 252). Gouldner (1960)'e göre, karşılıklılık tüm ilişkilerin merkezinde yer almaktadır ve onsuz ilişkiler sürdürülememektedir. Karşılıklılığın iki temel unsuru, insanların kendilerine yardım edenlere yardım etmesi ve insanların kendilerine yardım edenleri incitmemeleridir. Bu karşılıklılığın koşulsuz olduğu anlamına gelmemektedir. Aksine alınan ya da verilen faydanın değerine bağlıdır. Yine de Gouldner (1960), karşılıklılık normunun evrensel olduğunu savunmaktadır (Searle, 2014: 354).

Karşılıklılık normu, insanların kendilerine yardım etme ve örgütsel bir ortamda örgütün sunduğu faydaları ve fırsatları geri ödeme zorunluluğu hissetme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu nedenle, Eisenberger ve arkadaşları (1986,1990), çalıştıkları örgütten daha fazla destek algılayan çalışanların, örgüte geri ödeme yapma sorumluluğu hissetme olasılıklarının daha yüksek olacağını savunmaktadır. Çalışanın kuruluşa borcunu ödemesinin bir yolu, sürekli katılımdır. Eisenberger ve arkadaşları (1990) destek algılarının bir çalışanın öz kimliğinin önemli bir parçası olarak örgütsel üyeliğin benimsenmesini teşvik edeceğini ileri sürmektedir. Bu nedenle daha fazla destek algılayan bireylerin alternatif iş arama ya da kuruluştan ayrılma olasılığı daha düşük olacaktır. Benzer şekilde Wayne ve arkadaşları (1997) sosyal mübadele teorisinin, bir çalışan ile onları istihdam eden kuruluş arasında zaman içinde bir karşılıklılık modelinin geliştiğini ve düşük destek algılayan çalışanların kuruluştan ayrılma olasılığının daha yüksek olabileceğini ileri sürmektedir (Allen vd., 2003: 103).

3.3.3. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisi, yönetim, sosyal psikoloji ve antropoloji gibi bir dizi sosyal bilimsel disiplini kapsayan geniş bir kavramsal paradigmadır. Adına rağmen tek bir teori değildir, kavramsal modeller ailesi olarak daha iyi anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, tüm sosyal mübadele teorileri bir dizi ortak özelliği paylaşmaktadır. Tüm sosyal mübadele teorileri, sosyal hayatı iki ya da daha fazla taraf arasındaki bir dizi sıralı işlemi içeriyormuş gibi ele almaktadır (Cropanzano vd., 2017: 479).

Sosyal değişim teorisi iş yeri davranışını açıklamada popüler bir yönetim teorisidir. Kaynak değişiminin iki taraf arasındaki etkileşim aracılığıyla gerçekleştiği fikrine dayanmaktadır. Cropanzano ve Mithell (2005), sosyal değişimin, bir şeyin verilmesini ve bir şeyin iade edilmesini gerektiren çift yönlü bir işlem olduğundan, iki taraf arasındaki birbirine bağlı bir ilişki olarak kabul edildiğini savunmaktadır (Cropanzano ve Mithell, 2005: 876). Homans (1958), sosyal davranışın hem maddi hem de maddi olmayan çıktıyı içeren bir tür mübadele olduğunu söylemektedir (Homans, 1958: 606).

Blau'ya (1964) göre, sosyal değişimler, bir örgütün çalışanlarına karşı sergilemiş oldukları davranış ve bu davranışın sonucunda çalışanlar tarafından karşılık verileceği beklentisiyle başlatılabilen gönüllü eylemlerdir (Blau, 1964: 91-92). Sosyal değişim

teorisi, kendi çıkarlarını gözeten aktörlerin, tek başlarına ulaşamayacakları, bireysel hedeflere ulaşmak için diğer çıkarıcı aktörlerle işlem yaptığını varsaymaktadır. Kişisel çıkar ve karşılıklı bağımlılık sosyal mübadelenin merkezi özellikleridir (Lawler ve Thye, 1999: 217).

Yönetmel alanda sosyal değişim teorisi, çalışanların örgütlerinin kendilerine yatırım yaptıklarını hissettiklerinde örgütlerine ekstra rol davranışlarıyla karşılık verme eğiliminde olduklarını öne sürmektedir. Çalışanlar işyerinde ekonomik ve aynı zamanda sosyo-duygusal kaynaklar elde ettiklerinde, örgütlerini daha iyi tutum ve davranışlarla ödüllendirme görevi hissedebilmektedir (Meira ve Hancer, 2021: 672).

Sosyal değişim teorisi, ücret, yan haklar ya da çalışma koşulları gibi kuruluşlarından elde edilen faydalara değer veren çalışanların daha olumlu iş tutumları ile karşılık vereceklerini öne sürmektedir. Sosyal değişim teorisi, çalışanların çabalarını gelecekte ödül vaadiyle takas edeceklerini savunmaktadır. Bu nedenle olumsuz ve rahatsız edici iş yeri koşullarını algılayan çalışanlar olumsuz iş tutumlarıyla, iş yeri koşullarını olumlu algılayanlar ise olumlu iş tutumlarıyla karşılık vermektedir (Haar, 2007: 1943-1944).

Örgüt içerisinde gerçekleşen sosyal değişim, çalışanların görevlerini içten yerine getirmelerini, bu görevleri yerine getirirken daha üretken ve örgütün faaliyetlerini gerçekleştirmek için daha seri ve daha yaratıcı davranmalarını sağlamaktadır (Konovsky ve Pugh, 1994: 659). Çalışan örgütün kendisini desteklediğini ve önemseydiğini hissederse örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarını özenli olarak gerçekleştirmeye ve örgüt için yaptığı faaliyetleri kendiliğinden arttırmaya çalışmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 703).

3.4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yapılan araştırmalar sonucunda algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörlerin, örgütsel ve bireysel faktörler olarak iki başlık altında toplandığı görülmektedir. Örgütsel faktörler içerisinde örgütsel adalet, örgütsel ödüller ve iş koşulları, yönetici desteği, kişisel gelişim olanakları yer alırken, bireysel faktörler arasında yaş, cinsiyet, kıdem ve kişilik yer almaktadır.

3.4.1. Örgütsel Faktörler

3.4.1.1. Örgütsel Adalet

Greenberg (1986) örgütsel adalet kavramını ortaya atmıştır. Örgütsel adalet kavramı ile bir çalışanın örgütün davranışını nasıl algıladığını ve bu tür davranışlara nasıl tepki verdiğini ve çalışanların davranışlarını nasıl etkilediğini açıklamıştır (Greenberg, 1986: 340).

Örgütsel adalet iş yerinde adaletin rolünü ve özellikle adalet algılarını incelemektedir (Mahony vd., 2010: 91). Örgütsel adalet, çalışanların örgütlerdeki adalet algıları ile, davranışsal, bilişsel ve duygusal tepkilerini ifade etmektedir (Rineer vd., 2017: 2). Örgütsel adalet, bir örgüt içerisindeki bireylere adil ve etik davranılması anlamına gelmektedir (Yadav ve Yadav, 2016: 16).

Algılanan örgütsel destek hem çalışanın adalet duygularını hem de kendine değer verme ve kendini geliştirme duygularını bütünleştirmektedir (Fu ve Lihua, 2012: 146). Örgütsel adalet, dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Kittikunchotiwut, 2017: 119). Dağıtıcı adalet faydaların, organizasyon tarafından adil bir şekilde dağıtılma deresidir. Prosedürel adalet, sonuca götüren karar verme sürecinin makullüğü olarak tanımlanmakta ve karar verme sürecinin, süreç kontrolünün ve uyuşmazlık çözüm mekanizmasının adil, açık, tutarlı olup olmadığını ve çalışanların kararlara katılımının adil olup olmadığını her şekilde sağlanıp sağlanmadığını içermektedir. Etkileşim adaleti yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde eşitlik algılarını ifade etmektedir. Örgütlerde etkileşim adaleti, amirlerin çalışanlara saygılı ve onurlu davranması gibi, sosyal duyarlılığı göstermek için çeşitli eylemleri içermektedir (Pemeutan vd., 2016: 58-59).

Çalışanlar iş yerinde adil davranıldığına inandıklarında daha yüksek performans sergilemektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanın iş performansı adaletsiz sonuçların algılanmasına bağlı olarak artabilmekte ya da azalabilmektedir. Adil muamele çalışma motivasyonlarını teşvik etmekte ve iş yerinde performansı arttırmaktadır (Noruzy vd., 2011: 842).

Çalışanların örgütleriyle ilgili değer verdiği en önemli uygulamalardan ikisi, örgütlerin ne derece adil ve destekleyici olduğudur. Çalışanlar örgütlerini ne kadar adil ve hakkaniyetli algırlarsa işlerine ve örgüte o kadar bağlı hale gelmektedir (Javed ve

Tariq, 2015).

Bir kuruluşun, çalışanlarına nasıl davranıldığı, ödüllerin nasıl dağıtıldığı ve işlerin nasıl yapıldığı konusunda yüksek derecede adalet gibi çalışanlarına özen göstermenin birçok yolu olduğu söylenebilmektedir. Çalışanlara gösterilebilecek ilk özen, çalışanların kurumsal ortamda var olan ya da gerçekleşen adalet algısı olarak tanımlanan örgütsel adaleti sağlamaktır. Adalet erdemi neyin kime ait olduğunu belirlemede mükemmelliği ifade etmektedir ve organizasyon içinde çalışanların önemli gördüğü konulardan biridir. Çünkü bireylerin kişisel kazanımları ancak adalet, yöneticilerin bireylere karşı adil davranışları ve adaleti ahlaki bir erdem olarak kabul etmeleri ile sağlanabilmektedir. Çalışanların kendilerine adil davranılıp davranılmadığına ilişkin bir yargıya sahip olmaları örgüt için belirgin sonuçlar doğurmaktadır. Adaletsizlik algısı çalışanları olumsuz, adalet algısı ise çalışanları olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt içerisinde çalışanlar tarafından adaletsizlik ne kadar algılanırsa o kadar yüksek derecede olumsuz duygular yaşanabilmektedir (Sen vd., 2022: 1380-1381).

Algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet konusu üzerine yapılmış çalışmalar, örgütlerinden aldıkları ödülleri adil olarak gören, yöneticilerinin her bir çalışana ayırım gözetmeksizin adaletli bir şekilde davrandığını hisseden, yöneticilerini destekleyici olarak algılayan çalışanların örgütlerini de destekleyici örgüt olarak algıladıklarını ortaya koymuştur (Robins ve Judge, 2013: 78).

Shore ve Shore (1995), örgüt içerisinde gerçekleşen adil davranışların çalışanların refahını arttırması sebebiyle algılanan örgütsel destek üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu savunmuştur. Ayrıca işlemsel adaletin dağıtım adaletine göre daha güçlü etkiye sahip olduğunu öne sürmüşlerdir (Eisenberger vd., 2004: 209). Kurtessis vd. (2017), yapmış oldukları araştırmada adalet anlayışının algılanan örgütsel destek düzeyi ile güçlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir (Kurtessis, 2017: 1864).

3.4.1.2. Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları

Örgütsel ödüller, çalışanın bir kuruluşla olan istihdam ilişkisi yoluyla elde ettiği mali ve mali olmayan tüm faydaları ifade etmektedir (Newman ve Sheikh, 2010: 72). Çalışanların kurumlarından bekledikleri genel olarak kabul görmüş üç ödül kategorisi vardır. Bunlar; dışsal ödüller, içsel ödüller ve sosyal ödüllerdir. Dışsal ödüller, maaş,

yan haklar ve terfi gibi örgütün iş sözleşmesi sırasında sunduğu daha somut faydaları içermektedir. Sosyal ödüller, işteki diğer kişilerle iletişimden elde edilen faydalara atıfta bulunmakta, amir ve iş arkadaşlarıyla olumlu kişilerarası ve destekleyici ilişkilere sahip olmayı içermektedir. İçsel ödüller ise işin kendisinin tatmininden kaynaklanan soyut faydalardır ve çalışanın psikolojik gelişimini göstermektedir (Williamson vd., 2009: 31).

Çalışanlarına emeklerinin karşılığında örgütler çeşitli ödüller sunabilmektedir. Bu ödüller içerisinde ücret, prim, yan haklar ve terfi gibi ögeler yanında takdir görme, saygı duyulma gibi tutum ve davranışlarda yer almaktadır. Dolayısıyla hem maddi ödüller hem de manevi ödüller bir arada bulunabilmektedir. Sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanan ve örgütlerinden maddi ve manevi ödülle desteklenen çalışanların örgütsel destek algıları da artış gösterebilecektir (Baran vd., 2012: 124).

Örgütsel ödüller, çalışma koşulları ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemek için geçmiş ampirik çalışmalarda farklı türden ödüller ve uygun çalışma ortamı kullanılmıştır. Tanınma, ücret ve terfiler, çalışanların çabaları karşılığında iş yerinde bekledikleri farklı türde ödüllerdir. Eisenberger ve Rhoades'e (2002) göre, çalışanların performansları bilindiğinde, çabaları için daha fazla ödeme yapılmakta veya terfi ettirilmekte ve kuruluşların çabalarını takdir ettiklerini ve refahları hakkında endişe duyduklarını algılamaktadır. Başka bir ifadeyle, promosyonun varlığı, daha yüksek ödeme ve emeğin takdir edilmesi algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkilemektedir (Eisenberger ve Rhoades, 2002: 700).

Ödüller bir örgütün çalışanlarına verdiği desteğin somut göstergesi olduğu için ödül alan çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyini arttıracak ifade edilmektedir. Ödülün çalışanlardan istenen davranışı yani algılanan örgütsel desteği elde etmede etkili olabilmesi için ödülün çalışanlar açısından olumlu değere sahip olması gerekmektedir. Çalışan için güçlü pozitif değer taşıyan bir ödül, çalışanın inançları ya da davranışları üzerinde eşit derecede güçlü bir etkiye sahip olabilmektedir. Kuruluş, çalışanına gerçekten arzu ettiği veya değer verdiği bir şey verirse, o zaman kuruluşun çalışanına bu değerli ödülü vermesi nedeniyle, çalışanın kuruluşa karşı daha fazla saygısı veya takdiri artabilmektedir (Silbert, 2005: 18-20).

Çalışanların örgütsel destek algısını etkileyen diğer bir faktör çalışma koşullarıdır. Örgütleri tarafından kendilerine sunulan iyi çalışma koşulları çalışanlarda kurum için yaptıklarının işveren tarafından olumlu olarak değerlendirildiği düşüncesinin oluşmasına imkân tanımakta ve bu düşünce karşılıklılık teorisine göre çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini arttırmaktadır. Çalışana sunulan iyi çalışma ortamı, eğitim ve kendini geliştirme olanakları, verdikleri emek karşılığında ortaya çıkan mal veya hizmetin diğer insanlara faydalı olduğu hissi de örgütsel destek algısını etkilemektedir (Aydın, 2018: 7). Çalışanlara eğitim fırsatları verildiğinde, örgütün onların refahını önemseydiğine inanma eğilimindedirler. Böyle bir duygu, algılanan örgütsel desteği yükseltmektedir (Wayne vd., 1997: 84).

3.4.1.3. Yönetici Desteği

Yönetici desteği, çalışanların yöneticilerin kendilerine destek, teşvik ve ilgi gösterdiğini algılama derecesi olarak tanımlanmaktadır (Suan ve Nasurdin, 2015: 4). Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades (2002) algılanan yönetici desteğini, çalışanların üstleri hakkında katkılarını takdir etmesi, desteklemesi ve astlarının refahını önemsemesi gibi genel izlenimler oluşturma derecesi olarak tanımlamışlardır (Cole vd., 2006: 466).

Yönetici desteği, kurumun çalışanlarına verdiği destek düzeyine ve olumlu bir iş ortamına işaret etmektedir. Yöneticiler genellikle örgütün amaçlarını, stratejilerini, politikalarını, beklentilerini çalışanlara iletme açısından kuruluş adına hareket etmektedir (Gordon vd., 2019: 83). Yöneticiler çalışanlara ödül, koruma, teşvik ve motivasyon sağlama konumunda oldukları için çalışanlar açısından ana sosyal destek kaynağı olarak kabul edilmektedir. Yöneticiler ayrıca belirsizliklerle ilgili endişelerini gideren bilgiler sağlayarak çalışanları desteklemektedir (Charoensukmongkol ve Phungsoonthorn, 2020: 5-6).

Yönetici desteği, yöneticilerin çalışanların katkıları ve iyilik hallerine yönelik takdir ve ilgileri olarak kavramsallaştırılabilmektedir (Eisenberger vd., 2002: 567). Buna göre, örgütü tarafından iyi muamele gören bir çalışan, muhtemelen o örgüte karşı daha olumlu tutumlarla karşılık verebilecektir (Meyer ve Allen, 1991: 78). Çünkü yöneticiler örgütün bir nevi temsilcisidir ve yönetici desteği genel anlamda olumlu örgütsel tutumlara yol açmaktadır (Levinson, 1965: 387). Yönetici desteği, çalışanların

fikirlerini özgürce ifade edebilecekleri bir ortamın sağlanması açısından önem arz etmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanlar yöneticilerinden aldıkları destek sayesinde fikirlerini geliştirip ifade edebilmekte ve örgütsel sorunlara çözüm üretebilmektedir (Şkerlavaj vd., 2014: 3). Yönetici desteği, çalışanlar en yakın yöneticilerinin örnek teşkil ettiğini, onlara işi yapmaları için gereken desteği verdiğini, kişisel olarak etkili olduğunu ve insanları geliştirmede iyi olduğunu algıladığında var olmaktadır. Mitchell ve ark. (2001) insanları birbirine bağlamada yönetici-çalışan ilişkilerinin önemini vurgulamıştır. Richard ve ark. (2009) yöneticiler örgütün temsilcisi olarak algılandıklarından, davranışlarının çalışanların tutum ve davranışlarının ve örgütlerine bağlılık düzeylerinin şekillenmesinde kritik rol oynadığını belirtmektedir. Algılanan örgütsel destek ve insan kaynakları uygulamalarına ilişkin algılar dışında, algılanan yönetici desteğinin benzersiz katkısı Kuvaas ve Dyswik (2010) tarafından bulunmuştur. Yönetici desteğinin nasıl algılandığının, daha sonra bağlılığı ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen çalışan tutumlarını şekillendirmede önemli olduğu sonucuna varmışlardır (Jr, 2011: 294). Yöneticiler örgütün temsilcileri olarak hareket ettiklerinden astlarını yönlendirmek, değerlendirmek ve desteklemek konusunda doğrudan sorumluluğa sahiptirler. Buna göre astlar, yöneticilerinin desteğini örgütün kişisel bir uzantısı olarak görmektedir. Yöneticiler, çalışanla en yakın kurumsal bağlantıdır ve kuruluşun niyetlerini doğrudan astlarına iletme yeteneğine sahiptir. Güçlü yönetici desteği çalışanları çeşitli şekillerde etkilemektedir (Dawley vd., 2008: 238). Kalliath ve Beck (2001) çalışmalarında güçlü yönetici desteğinin tükenmişliği ve işten ayrılma niyetini azaltmaya yardımcı olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Kalliath ve Beck, 2001: 76). Munn ve ark. (1996), yönetici desteğinin iş doyumu ve işten ayrılma niyetinin en iyi yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır (Munn vd., 1996: 71). Benzer şekilde Hatton ve Emerson (1998), düşük düzeyde yönetici desteğinin artan devir hızı ile ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Hatton ve Emerson, 1998: 169).

Eisenberger vd. (2002), Kottke ve Sharafinski (1988), Malatesta (1995), Rhoades vd. (2001), Stinglhamber ve Vandenberghe (2003), Yoon vd., (1996), Yoon ve Lim (1999) çalışmalarında yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Eisenberger vd., 2002: 565, Kottke ve Sharafinski, 1988: 1075, Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003: 260, Yoon vd., 1996: 686, Yoon ve Lim, 923). Yönetici desteği ile astların algıladıkları örgütsel destek arasındaki ilişki,

astın yöneticisini kurumla özdeşleştirmesine dayandığı yöneticilerin kurumda yüksek düzeyde gayri resmi statüye sahip olduğu durumlarda daha güçlü bir pozitif ilişki olduğu bulgusu ile ortaya konmuştur (Shanock ve Eisenberger, 2006: 690).

Destekleyici iklim yaratan yöneticiler çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaktadır. Güvenli çalışma ortamının sonuçlarından biri, çalışanların yöneticileri tarafından destekleneceklerinden emin oldukları için risk almaktan ve hatta başarısız olmaktan korkmamalarıdır. Yönetici tarafından uygulanan destekleyici bir iklimin göreve odaklanma ile sonuçlanacağına dair kanıtlar vardır (Paterson vd., 2014: 438). Kahn'ın (1990), çalışmasında yöneticilerle destekleyici, dayanıklı ve açıklayıcı etkileşimlerin hem güvenli hem de anlamlı çalışma bağlamları oluşturduğu açıklanmıştır. Çalışanların güvenlik ve anlamlılık algıları, iş yerinde göreve odaklanma düzeyleriyle ilişkilendirilmiştir (Kahn, 1990: 711). May ve arkadaşları (2004), yönetici desteği ile göreve odaklanma arasındaki bu bağlantıyı ampirik olarak doğrulamıştır (May vd., 2004: 11).

3.4.1.4. Kişisel Gelişim Olanakları

Bireyin kendisini tanıma merakının öğrenme ihtiyacını doğurması ve bu ihtiyaç ile bilinmeyen yetenek ve yaratıcılıklarının ortaya çıkması kişisel gelişim süreci olarak tanımlanmaktadır. Kişisel gelişim, kişinin yetenek ve becerileri hakkında bilgi sahibi olması, yetenekleri ve becerileri arasından kendisi için önemli gördüklerine odaklanmasıdır (Pekkan, 2022: 2176).

Kişisel gelişim olanakları, beceri ve yeteneklerin değerini arttırmakta ve böylece çalışanların örgüte olan katkılarını arttırmaktadır ve sonucunda kendi iş güvenliklerini sağlamaktadır. Kişisel gelişim olanakları sosyal değişim ilişkisinde başlıca ilkelerden biridir. Dolayısıyla örgütsel ve bireysel ortak çıkarların ifadesi olarak görülmektedir (Aryee ve Chen, 2004; 321-328).

Örgütler çalışanlarına işlerinin güvende olduğunu garanti ederek, çalışanların kişisel gelişimlerini destekleyen değerli eğitim veya kişisel gelişim programları sunmak gibi çeşitli insan kaynakları uygulamaları ve politikaları aracılığıyla algılanan örgütsel desteği geliştirebilmektedir (Thasika, 2018: 307).

Rhoades ve Eisenberger (2002), çalışanlara eğitim ve promosyonlar gibi olası kariyer fırsatları sunmanın onlarla yüksek düzeyde ilgilenildiğinin ve onların örgüte olan katkılarının farkında olunduğunun gösterilmesinin bir şekli olarak belirtmektedir. Örgüt tarafından sağlanan bu tarz ödüller ve teşvikler çalışanlar tarafından takdir ve desteğin bir göstergesi olarak görülebilmektedir. Dolayısıyla takdir ve promosyonlar gibi fırsatların, algılanan örgütsel desteğe pozitif yönde etki ettiği belirtilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

3.4.2. Bireysel Faktörler

3.4.2.1. Yaş

Çalışanların yaşlarının örgütsel desteği olumlu ya da olumsuz şekilde etkilediğine yönelik araştırmalara bakıldığında bu konuda kesin bir sonuca varılamamıştır. Yapılan bazı araştırmalar yaş aldıkça çalışanın örgütsel destek algısının arttığını ortaya koyarken (Yoon ve Lim, 1999: İşcan ve Karabey, 2007: 191); bazı araştırmalar ise örgütsel destek algısı düşerken yaşın arttığını göstermektedir (Welchans, 1996: 102, Yoshimura, 2003: 48). Kimi çalışmalarda ise algılanan örgütsel destek ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Eğriboyun, 2013:146; Candan ve Kaya, 319: 2016). Dolayısıyla örgütsel destek algısı ile yaş arasında kesin bir ilişki ortaya konulamamıştır.

Kestek vd., (2018) çalışmalarında örgütsel destek ile katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri 18-27 ile 48 ve üstü yaş aralığında olan çalışanlar arasında bulunan farklılaşmada, 18-27 yaş aralığında olan çalışanların örgütsel desteği daha yüksek algıladıkları söylenebilmektedir (Kestek vd., 2018: 64-65). Gyeke ve Salminen (2009) çalışmalarında daha yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla çalıştıkları kurumdan daha fazla destek algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır (Gyeke ve Salminen, 2009: 2651).

Okul (2021), çalışmasında çalışanların örgütsel destek algılarının yaşa göre farklılaştığı bulgusuna ulaşmıştır. Araştırma sonucunda 18-29 yaş aralığında olan çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin 50 yaş ve üzeri olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Okul, 2021: 474).

3.4.2.2. Cinsiyet

Algılanan örgütsel destek ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda

farklı sonuçlarla karşılaşmıştır. Bazı araştırmalar cinsiyete göre algılanan örgütsel destek seviyesinin farklılaştığını ortaya koyarken (Yoon ve Lim, 1999: 928; Kahraman ve Çelik, 2022: 12), bazı araştırmalar ise cinsiyetin algılanan örgütsel destek düzeyine etki etmediğini ifade etmiştir (Amason vd., 1997: 970; Kartal vd., 2015: 498; Büyükgöze ve Kavak, 2017: 18). Nartgün ve Kalay (2014), çalışmasında öğretmenlerin örgüt içerisinde destek görme durumlarının cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla, kadın ve erkek öğretmenlerin örgüt içerisindeki destek algıları konusunda benzer düşüncelere sahip olduğu söylenebilmektedir (Nartgün ve Kalay, 2014: 1369). Benzer şekilde, Büyükgöze ve Kavak (2017) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin benzer düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduğu belirlenmiştir (Büyükgöze ve Kavak, 2017: 18).

Amason ve Allen (1997) tarafından yapılan araştırmada kadın ve erkeklerin örgütsel destek algılarında farklılık olmadığını göstermektedir (Amason ve Allen, 1997: 955). Kalağan'ın (2009) çalışmasında kadın öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır (Kalağan, 2009: 143). Yoon ve Lim (1999) yaptıkları araştırmada Kore toplumunda kadınlara erkeklere nazaran daha az örgütsel destek verilmesinden dolayı erkek çalışanların kadın çalışanlara göre örgütsel destek algısının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yoon ve Lim, 1999: 928). Boz'da (2012) yaptığı araştırmada erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran daha yüksek örgütsel destek algıladığı sonucuna ulaşmıştır (Boz, 2012: 928).

3.4.2.3. Kıdem

Çalışanın örgüt içerisindeki çalışma süresinin artmasının, örgütsel destek algısına pozitif etkisinin olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Örgüt içerisinde çalışanların kıdemleri arttıkça algılanan örgütsel destek düzeylerinin arttığı görülmektedir. Çalışma süresinin artması çalışanların örgütlerinden memnun kalmaları ve dolayısıyla işlerinden ayrılmak istememeleri şeklinde yorumlanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 707-708). Çalışma süresi örgütsel destek ile pozitif yönde ilişkilidir (Yoon ve Lim, 1999: 928; Terzi ve Polat, 2020: 63; Afşar vd., 2021: 92). Çalışanın uzun yıllar örgütte olması örgütsel destek algı düzeyini yükseltmektedir. Çünkü örgüt

içerisinde daha uzun yıllar çalışmış bireyler ile örgüt arasında sosyal bağ kurulması beklenmektedir (Gavino,2005: 21).

Bir kuruluştaki daha uzun süre çalışan bireyler yeni çalışanlardan daha fazla destek görmektedir. Çünkü kuruluşları ile daha fazla sosyal bağ kurmaktadır (Yoon ve Lim, 1999: 928).

Eisenberger, Rhoades ve Cameron (1999), Rhoades ve Eisenberger (2002) araştırmalarında çalışma süresi uzun olan çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin yüksek olduğunu, bunun sebebini ise çalıştıkları örgütten memnun olmaları ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerinin olmamaları şeklinde belirtmişlerdir (Eisenberger vd., 1999: 1034; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 707-708).

Tanrıöğen ve Sertel (2019) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin alt boyutu olan öğretimsel destek boyutu ile görev yaptığı kurumdaki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır ve 7 yıl ve üstü görev süresi olan öğretmenlerin 4-6 yıl görev süresi olan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel destek algısına sahip olduklarını belirlemişlerdir (Tanrıöğen ve Sertel, 2019: 516). Kartal vd., (2015) ise çalışmalarında çalışılan süre ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Elde edilen bu sonuç kıdemli öğretmenler ile göreve yeni başlayan öğretmenlerin benzer destek algısına sahip olduğunu göstermektedir (Kartal vd., 2015: 490). Benzer şekilde, Nartgün ve Kalay (2014) çalışmalarında öğretmenlerin algılanan destek algıları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin mesleki kıdemleri ne olursa olsun iş yaşamlarında algıladıkları örgütsel destek düzeyleri birbirine benzer özellikler göstermektedir (Nartgün ve Kalay, 2014: 1371).

Görüldüğü üzere algılanan örgütsel destek ile kıdem değişkenini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlarla karşılaşmıştır.

3.4.2.4. Kişilik

Bireyin zaman içinde değişmeyen ve her koşulda aynı davranmasını sağlayan bir diğer deyişle tutarlılık gösteren özelliklerinin tümü kişilik olarak ifade edilmektedir (Kılıçaslan vd., 2022: 610). Kişilik, bireyin duygusal, fiziksel ve zihinsel özelliklerinin bir araya gelmesi ve yaşamındaki davranış, tutum ve eylemlerinin dışa vurumudur (Çiçek ve Aslan, 2020: 138). Kişilik bir bireyin karakterinin sahip olduğu ve onu

diğerlerinden benzersiz ve farklı kılan niteliklerin bileşimidir (Xhako, 2017: 46).

Çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel destek algılarının farklılaşmasına neden olabilmektedir. Örneğin aynı kurumda çalışıp aynı işi yapan bir çalışan örgütsel desteği çok yüksek algıyarken diğer bir çalışan ise örgütsel desteği daha düşük düzeyde algılayabilmektedir. Kişilik özellikleri çalışanın duygu ve davranışlarını çalıştığı kuruma olan tutumlarını etkileyebilmekte ve çalışanın örgütsel destek algısını da belirlemektedir (Gözüm, 2020: 29).

Örgüt içinde bulunan çalışanların kişilik özellikleri algılanan örgütsel desteğin boyutu açısından da oldukça önem arz etmektedir. Dışadönük kişilik özelliğine sahip çalışanlar yöneticilerine beklentilerini net ve açık bir şekilde ifade edebildikleri için yöneticilerinin beklentilerine geri dönüş yapmaları içedönük kişiliğe sahip bireylere göre daha kolay olabilmektedir. Dolayısıyla, algılanan örgütsel destek algıları iki kişilik özelliği arasında farklılık gösterebilecektir.

Dışadönük kişilik özelliğine sahip bireyler, içedönük kişilik özelliğine sahip bireylere göre çok daha aktif bir sosyal hayata sahiptir. Dışadönükler sosyal yaşamları hakkında konuşmayı severken içedönükler içe dönük ilgi alanları hakkında konuşmayı sevmektedir. Dışadönükler oldukça sosyal, konuşkan ve sevecen olduğu genellikle çok sayıda arkadaşlığa ve iyi sosyal becerilere sahip olduğu söylenmektedir. Bu niteliklere sahip oldukları için iş arkadaşlarına daha fazla destek vermekte ve karşılığında onlardan da daha fazla destek almaktadır. Bu nedenle dışadönük bireyler içedönük bireylere göre daha fazla örgütsel desteği algılamaktadır (Singh ve Singh, 2013: 122).

Suoz ve Turnley (2010) çalışmalarında pozitif duygusallığı yüksek olan bireylerin örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğu, negatif duygusallığı yüksek olan bireylerin ise örgütsel destek algılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Suazo ve Turnley, 2010: 638).

3.5. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN SONUÇLARI

3.5.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramının çok sayıda tanımı yapılmış ve araştırılmıştır. Bu tanımlardan bazıları örgütsel bağlılığın farklı boyutları ile ilgilidir. Meyer ve Allen'in (1991) belirttiği gibi bağlılık duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Duygusal örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve

ona bağılılığının görelî gücü olarak tanımlanmaktadır. Devam bağımlılığı, çalışanların yaptıkları yatırımdan ya da örgütten ayrılmanın getirdiği maliyetler nedeniyle örgüte duydukları bağılılığı ifade etmektedir. Bu bağılılık biçimi çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda kaybedecekleri birikmiş yatırımları olduğunu ya da alternatiflerinin sınırlı olduğunu fark ettiklerinde gelişmektedir. Son bağılılık olan normatif bağılılık ise örgütte kalmaya yönelik (ahlâki) bir yükümlülük duygusuyla ilgilidir. Bu üç boyutun ortak noktası hepsinin, çalışanların bir örgütte kalmaya ne ölçüde istekli olduklarını göstermesidir (Falkenburg ve Schyns, 2007: 709-710). Örgütsel bağılılık bir bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve bu örgüte dâhil olmasının görelî gücüdür. Kavramsal olarak bu yapı üç faktörle karakterize edilebilmektedir. Bu faktörler; kuruluşun amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir inanç ve kabul, kuruluş adına önemli ölçüde çaba sarf etme isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duygusudur (Bishop vd., 2000: 1114). Nitelikli personel yönetiminin gerekli olduğu günümüzde örgütsel bağılılık önem kazanmıştır. Nitelikli iş gücünün örgütüne bağılı olarak çalışması, sahip olduğu tüm bilgi ve becerileri örgüt için kullanması örgütsel bağılılık konusudur. Bu durumun nedeni ise çalışanların kendilerini örgüte bağılı hissettikleri ölçüde işyerinde başarılı olma olasılıklarıdır. Aksi durumda çalışanlar sürekli o işten ayrılmak için fırsat kollayacaklar ve beklenen performansı gösteremeyeceklerdir. Dolayısıyla, yöneticilerin çalışanlarına adil davranması, onları desteklemesi ve çalışanlarını örgüte bağlamanın yollarını araması bir zorunluluk haline gelmiştir (Soyalın ve Battal, 2020: 1722).

Bir kuruluşun çalışanları çekme, işe alma ve elde tutma becerisi başarısı için kritik bir rol oynamaktadır. Herhangi bir kuruluş için insan stratejisini iş stratejisiyle uyumlu hale getirmek, uzun vadeli sürdürülebilirliği için zorunlu hale gelmektedir. Bir örgütün amacına ulaşması, örgütsel başarıya yol açan çalışanların kalıcı çabalarıyla gerçekleşmektedir. Çalışanlara yönelik örgütsel destek örgütsel bağılılık gibi faydalı sonuçlarla sonuçlanabilmektedir (Pattnaik vd., 2020: 2).

Son yıllarda baskın yaklaşım, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağılılık arasındaki ilişkiyi sosyal mübadele süreçleri açısından kavramsallaştırmak olmuştur. Gouldner'in karşılıklılık normuna dayanan örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel desteğin örgütün refahını önemseme ve amaçlarına ulaşmasına yardım etme zorunluluğu oluşturarak örgütsel bağılılığı arttırdığını savunmaktadır. Eisenberger,

Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades'in (2001) çalışmaları karşılıklılık ve sosyal mübadele süreçlerinin bu ilişkinin merkezinde yer aldığı görüşünü desteklemiştir (Marique vd., 2012: 69).

Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılığın kilit bir faktörü olarak kabul edilmiştir. Currie ve Dollery (2006) çalışmalarında, algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulmuşlardır. Ancak bu çalışma da algılanan örgütsel destek ile sürekli bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır (Currie ve Dollery, 2006: 754). Arshadi (2011) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur (Arshadi, 2011:1103). Uçar ve Ötken (2010) yapmış oldukları çalışmada ise algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif, örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır (Uçar ve Ötken, 2010: 85).

Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yürütülen meta-analiz çalışmasında algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılıkla güçlü ve olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Eisenberger ve arkadaşları, sosyal değişim çerçevesini kullanarak, çalışanların yüksek derecede örgütlerinden destek algıladıklarında, artan duygusal bağlılık yoluyla organizasyona geri ödeme yaptığını söylemektedir. Shore ve meslektaşları çalışmalarında benzer bulguya ulaşmışlardır. O'Driscoll ve Randall (1999) tarafından yapılan bir çalışmada süt kooperatiflerinde çalışanların katkılarına değer verildiği ve desteklendiği inancının örgütlerine olan bağlılıklarını artırdığını saptamıştır (O'Driscoll ve Randall, 1999: 197). Özdevecioğlu (2003) algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine yaptığı çalışma da örgütsel desteği üç düzeyde ele almıştır. Normatif, duygusal ve devam bağlılığı olarak ifade edilen bu düzeylerin algılanan örgütsel destek ile ilişkisi ortaya konulmuştur. Araştırmada örgütsel bağlılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Özdevecioğlu, 2003: 113). Kaplan ve Öğüt (2012) çalışmasında çalışanların örgütsel destek algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışmanın sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Ayrıca örgütsel destek algılamalarının duygusal, normatif ve devam

bağlılığını etkilediği bulgusuna ulaşmıştır (Kaplan ve Öğüt, 2012: 387).

3.5.2. İş Performansı- Ödül Beklentisi

İş performansı, bir çalışanın çalışırken sergilediği eylemlerin tümü olarak tanımlanabilmektedir (Karavardar, 2014: 133). Cooper iş performansını, bir kişi, birim ya da bölümün, örgütün hedeflerine ulaşmak için konulan mevcut yetenek ve sınırlamaları kullanarak başarabileceği görevleri uygulama düzeyi olarak tanımlamaktadır. Mangkunagara (2009) ise iş performansını bir çalışanın kendisine verilen sorumluluklar nedeniyle görevlerini yerine getirirken elde ettiği işin nitelik ve niceliğinin bir sonucu olarak ifade etmektedir (Thaief vd., 2015: 25).

Çoğu insan kaynakları yönetimi araştırmacısı (Latham, 1994; Randell, 1994; Bernadin, 1995) ve diğer organizasyon uzmanları (Waldman, 1994; Longenecker, 1999; Koopmans, 2013) çalışan performansının organizasyonel etkililiği sağlamada hayati önem sağladığını öne sürmüştür (Sabir vd., 2022: 799).

Bir örgütün insan kaynağı örgütün en önemli kaynağı olarak kabul edildiğinden çalışan performansı örgütsel performansın en önemli belirleyicilerinden biri olarak görülmektedir. İnsan kaynakları bir organizasyonun sadece verimliliğini ve etkinliğini arttırmakla kalmayan, aynı zamanda eşsiz bir rekabet avantajı kaynağı olarak hareket eden bir organizasyonun sermaye kaynaklarından biridir. Çalışanların performansı bir organizasyondaki birçok faktörden etkilenebilmekte ve şekillenebilmektedir. Bu faktörlerden biri de örgütün ve liderlerinin, temsilcisinin ya da yönetiminin kendilerine verdiği desteği algılamalarıdır. Algılanan örgütsel destek çalışanların örgütteki çabalarını güçlendirmekte ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için daha fazla çaba göstermesine neden olmaktadır. Örgütsel destek teorisi yüksek düzeyde destek karşılığında çalışanların kuruluşlarının hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için daha çok çalıştıklarına işaret etmektedir (M.A. ve Ogochukwu vd., 2019: 92). Algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişki Blau (1964)'nın sosyal değişim teorisine dayandırılabilir. Eğer çalışanlar örgütlerinin kendilerine değer verdiğini ve refahlarını önemseydiğini hissederse bu algılama çalışanlarda örgütlerine karşı bir sorumluluk duygusuna yol açabilecek ve bu nedenle de çalışanlar iş performanslarını arttırabilecektir (Acaray, 2019: 134).

Sosyal mübadele teorisi üzerine yapılan araştırmalar, kurumları tarafından

desteklendiğini gören bireylerin daha yüksek performans sergileyerek kurumlarına olumlu karşılık verme eğiliminde olduklarını göstermiştir (Miao, 2011: 109).

Yüksek algılanan desteğe sahip çalışanların, organizasyonun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için daha büyük bir zorunluluk hissettikleri, organizasyona karşı daha güçlü duygusal bağlılığa sahip oldukları ve yüksek performans için artan bir ödül beklentisine sahip oldukları ve tüm bu sonuçların sürekli olarak artan bir şekilde rol içi ve rol dışı performans ile ilişkilendirildiği bulunmuştur. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından gerçekleştirilen meta analiz organizasyona yönelik rol içi performans ve rol dışı performans ile algılanan örgütsel destek arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermiştir (Neves ve Eisenberger, 2012: 455). Eisenberger, Fasalo ve Davis LaMastro (1990), örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların daha yüksek performans- ödül beklentisi içerisinde olduğunu ve bu performans ödül beklentisinden ilkinin ücret ve terfi ile ilgili beklenti ikincisinin ise tanınma ve onaylanma ile ilgili beklenti olduğunu tespit etmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698-699). Randall ve ark. (1999) araştırmalarında örgütsel destek algılarının iş performansı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Randall vd., 1999: 159). Saltson ve Nsiah (2015)'da yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Saltson ve Nsiah, 2015: 654). Riggle, Endmonson ve Hansen (2009) yaptıkları meta analiz çalışmasında algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerinde orta düzeyde pozitif bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir (Riggle vd., 2009: 1027).

3.5.3. İş Tatmini

İş tatmini kavramı çalışanların meslekleri ile ilgili tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. İşe karşı neşeli ve iyimser bir bakış iş tatmininin göstergesidir. İş tatmini bir çalışanın gerçekleştirilen görevden ve işin tüm yönlerinden memnuniyet ya da memnuniyetsizlik algısı olarak tanımlanmaktadır (Berdiyana vd., 2022: 316). İş tatmini, çalışanların iş yerinde yerine getirdikleri role yönelik sahip oldukları duyguların yönelimi şeklinde de ifade edilmektedir (Raziq ve Maulabakhsh, 2015: 718).

İş tatmini hem örgüt hem çalışanlar açısından önem arz etmektedir (Serinikli, 2019: 587). Günümüzün rekabetçi dünyasındaki karmaşık iç ve dış zorlukları yönetmek için örgütlerin iş tatminine odaklanmaları gerekmektedir. Çünkü yetenekli çalışanları

motive etmekten ve sağlıklı bir işyerinde tutmaktan örgüt sorumludur. İş yerindeki insan kaynakları uygulamaları bu konuda önemli bir rol oynamaktadır. İnsan kaynağı bir kurumun sahip olduğu önemli bir varlıktır. Herhangi bir örgütte deneyimli ve verimli işgücünü elde tutmak örgütün genel performansı için önemlidir. Örgütlerin cesareti kırılmış ve morali bozuk çalışanlar yerine, motive olmuş, sorumluluk sahibi ve kararlı çalışanlara ihtiyacı vardır. Çalışanların motive ve sorumlu davranışlarından sorumlu olan farklı faktörler vardır. İyi organize olmuş kurum ya da kuruluş çalışanlarını genellikle iş geliştirme için bir varlık olarak görmektedir. Destekleyici ortam, çalışanların motivasyonu ve tatmini, başarılı iş organizasyonlarının temel kaygısıdır. Örgütsel hedeflere ulaşılmasını sağlamak için örgütün çalışanların kendilerini motive ve tatmin ettikleri samimi ve destekleyici bir ortam geliştirmeleri gerekmektedir (Imtiaz vd., 2018: 14).

Kurumların rakiplerine karşı üstünlük sağlamaları için en değerli varlıkları olan çalışanlarından en verimli şekilde yararlanabilmek için çalışanlarına destek vermeli ve iş tatmin düzeylerini yükseltmelidir. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların örgüte karşı sergilemiş oldukları tutum ve davranışlarda olumlu yönde olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların örgütüne fayda sağlayabilecek şekilde olumlu davranışlar göstermeleri ve iş doyum düzeylerinin artırılması gerekmektedir (Aslan, 2020: 1459).

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların iş tatmini ve olumlu ruh hali de dâhil olmak üzere işlerine karşı genel duygusal tepkilerini etkilediği varsayılmıştır. Algılanan örgütsel destek sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılayarak, performans- ödül beklentilerini arttırarak ve ihtiyaç duyulduğunda yardımın mevcut olduğunu işaret ederek genel iş tatminine katkıda bulunmaktadır (Mohamed ve Ali, 2016: 8).

Literatürde yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırdığı görülmektedir.

Armstrong-Stassen, bireylerin davranışlarının, örgütlerini oluşturan temel süreçler hakkındaki görüşlerinden etkilendiğini ve algılanan örgütsel desteğinde bunlardan biri olduğunu açıklamıştır. Bilim insanları algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında güçlü bir bağlantı olduğunu ortaya koymuştur. Armstrong-Stassen tarafından yürütülen boylamsal bir çalışmada, yüksek düzeyde örgütsel destekten yararlanan yöneticilerin, daha düşük örgütsel desteğe sahip yöneticilerle karşılaştırıldığında daha yüksek düzeyde

iş tatmini bildirdikleri gözlemlenmiştir. Bu sonucun açıklaması, algılanan örgütsel desteğin bireylerin işverenlerinin tanımladığı güven ve inançlarını zenginleştirebileceği ve üstün performans elde etme mücadelelerini telafi edebileceğidir (Maan vd., 2020: 3).

Kurumsal destek gibi iş yeri müdahaleleri çalışanların memnuniyet algılarını arttırabilmektedir. Çalışanlarının işteki yeterliliklerini geliştirerek onları destekleyen kuruluşlar çalışanlarının iş tatmin düzeylerini yükseltebilmektedir (Vemuri vd., 2022: 2650).

Burke ve Greenglass (2001), Burke (2003), Stamper ve Johlke (2003) yapmış oldukları çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin iş tatmini düzeyleriyle pozitif ilişkili olduğunu ve algılanan örgütsel desteğin yüksek düzeyde olmasının iş tatmininin daha yüksek olmasına yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır (Burke ve Greenglass, 2001: 93, Burke, 2003: 145, Stamper ve Johlke, 2003: 569).

3.5.4. Geri Çekilme Davranışı

Geri çekilme davranışı, çalışanların işinde kalmaya devam ettikleri ancak bir nedenle işine daha az katılımcı olmaya karar verdiklerinde kullandıkları bir dizi tutum ve davranışları ifade etmektedir (Shapira-Lishchinsky, 2010: 307). Geri çekilme davranışı, mutsuz çalışanların çalışmalarını ve iş rolü üyeliklerini sürdürürken işin belirli yönlerinden kaçınmak veya işlerine harcadıkları zamanı en aza indirmek için kullandıkları davranışları kapsamaktadır (Blau, 1998: 438). Hanisch ve Hulin tarafından geri çekilme davranışı, tatmin edici olmayan örgütsel durumlarda iş görevlerinden kaçınmak için çalışanların sergilediği bir dizi olumsuz davranış olarak tanımlanmaktadır (Qian vd., 2020: 3). Lehman ve Simpson (1992) geri çekilme davranışını psikolojik ve fiziksel geri çekilme davranışı olarak iki farklı şekilde ele almıştır. Psikolojik geri çekilme, kişinin çalışma durumundan psikolojik olarak geri çekilmesi durumudur. Psikolojik geri çekilme, işyerinde kişisel görevleri yerine getirmeme, iş arkadaşlarıyla aşırı sohbet etme, işine dair çok fazla gayret göstermeme ya da işini başkalarının yapmasına izin verme gibi davranışlardan oluşmaktadır. Fiziksel geri çekilme ise çalışanın iş ortamından ya da örgütünden fiziksel olarak kaçınmasını ifade eden eylemleri kapsamaktadır (Lehman ve Simpson, 1992: 312).

Kurumlarda geri çekilme davranışı kurumda çalışan diğer bireyleri de olumsuz şekilde etkilemektedir. Eder ve Eisenberger (2008), yakın çalışma grubundaki diğer çalışanların geri çekilme davranışı sergilediğini gören çalışanın da geri çekilme davranışı sergilediğini saptamışlardır (Eder ve Eisenberger, 2008: 55). Eder ve Eisenberger'e (2008) göre bu durumu olumluya çevirmenin yolu bireylerin örgütlerinden destek görmeleridir. Örgüt desteğini hisseden bireyin geri çekilme davranışında azalış görülmektedir (Eder ve Eisenberger, 2008: 64).

Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlarda geri çekilme davranışları arasında yer alan işe devam etmeme, işi yavaşlatma ya da işe geç gelme gibi davranışlar azalış göstermektedir (Kasalak, 2020: 121).

Eisenberger ve arkadaşları (1986, 2001) algılanan örgütsel destek ile devamsızlık ve amir tarafından derecelendirilen geri çekilme davranışları arasında, çalışanların vardiya başında ve mola sonrasında geç kalması dâhil negatif bir ilişki bulmuşlardır (Eder ve Eisenberger, 2008: 56). Joy ve Chiramel (2016) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin çalışanların geri çekilme davranışları üzerinde güçlü bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Joy ve Chiramel, 2016: 37). Cropanzona vd., (1997) çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile geri çekilme davranışlarının negatif bir ilişki içerisinde olduğunu bulmuşlardır (Cropanzona vd., 1997: 172).

3.5.5. İş Stresi

Günümüzde çalışanların işlerini yürütmek için örgütten beklentileri, çalışanların yetki ve kapasitelerini aşabilmektedir. Bu durum işle ilgili nedenlerden dolayı çalışanlar üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu baskı örgütsel davranış literatüründe iş stresi olarak ifade edilmektedir (Mensah ve Amponsah-Tawiah, 2016: 190). ABD Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsüne göre iş stresi, “işin gereklilikleri, çalışanın yetenekleri, tepkileri veya ihtiyaçları ile eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler” olarak tanımlanmaktadır. İş stresi ayrıca, önemli ancak belirsiz sonuçları olan talepler, kısıtlamalar ve fırsatlarla karşı karşıya kaldıklarında bireyler tarafından algılanan psikolojik bir durum olarak da tanımlanmaktadır (Saadeh ve Suifan, 2020: 228).

Çalışanın işinden ve iş dışından beklentileri bazen onların tahammül sınırını zorlamaktadır. Söz konusu beklentilerin altında kalma konusundaki fiziksel ya da

psikolojik yetmezlik stres düzeyini yükseltmektedir. Dolayısıyla beklentiler altında ezilme tehdidi ile karşı karşıya kalan çalışanların örgütün kendilerine vereceği desteğe olan gereksinimleri artmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 184).

Çalışanların yaşamış oldukları stres seviyesinin azaltılmasında ve örgüte karşı olumlu duygular hissedilmesinde örgütsel destek kavramı önemli rol oynamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Örgütün çalışanlarına değer vermesi ve sonucunda çalışanlarda oluşan onaylanma ve saygı duyulma hissi çalışanların refahına katkıda bulunmakta ve bu durum çalışma ortamında oluşan stres ve stres faktörlerinden çalışanların daha az etkilenmesine neden olmaktadır (Loi vd., 2014: 26).

Örgütlerde çalışanların iş stresini azaltmaya yönelik çok sayıda uygulamadan söz etmek mümkündür. Bu uygulamalar arasında algılanan örgütsel destek, iş arkadaşı desteği, yönetici desteği gibi faktörler iş stresini azaltmada rol oynamaktadır (Loi vd., 2014: 26). Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları, algılanan örgütsel desteğin psikolojik stresi azaltmada belli düzeyde rolü bulunduğuna işaret etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 702). Stampter ve Johlke (2003) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin hem stresin birey üzerindeki olumsuz etkilerini azaltıcı rol oynadığını hem de ortaya çıkabilecek daha yıkıcı sonuçlara karşı tampon görevi gördüğünü belirtmektedirler (Stampter ve Johlke, 2003: 571).

George ve arkadaşları (1993), çalışanların yüksek iş talepleri ile başa çıkarken örgütten maddi ve duygusal destek almaları nedeniyle algılanan örgütsel desteğin iş stresinden kaynaklanan olumsuz fizyolojik ve psikolojik tepkileri azaltabileceğini öne sürmektedir (Xu ve Yang, 2021: 403). Örgütsel desteğin bireyler tarafından olumlu şekilde algılanması bireylerin stres düzeylerinin azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca bireylerde oluşan örgütsel destek algısının iş stresini de azalttığı belirtilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar iş stresi ve örgütsel destek arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Aragundade vd. (2015) Nijerya’da kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş stresini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Aragundade vd., 2015: 541). Leung vd, (2008) yaptıkları araştırmanın sonucunda örgütsel desteğin iş stresi üzerinde negatif etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Leung vd., 2008: 89).

3.5.6. Örgütte Kalma Niyeti

Örgütte kalma niyeti, çalışanların mevcut iş ilişkisinde uzun vadeli olarak mevcut işvereniyle kalma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Johari vd., 2012: 398). İşverenin çalışanını tanıması, desteklemesi ve ödüllendirmesi, çalışanına olumlu geri bildirimde bulunması çalışanın örgütün misyonunu benimsemesi ve örgütte söz hakkı olduğunu hissetmesi gibi durumlar çalışanın mevcut örgütte daha uzun süre kalma niyetini ortaya çıkarabilmektedir (Özbozkurt, 2020: 242).

Çalışanın örgütte kalma niyeti örgütün ilerlemesi ve başarılı olması için çok önemlidir. Modern insan kaynakları açısından insan sermayesi organizasyonlar için en değerli varlıktır (Eketu ve Ogbu, 2015: 27).

Günümüzün rekabetçi iş dünyasında her kurum işine bağlı, titiz, sadık ve çalışkan, daha uzun süre kurumda kalan çalışanlara sahip olmak isterken, bir çalışanın başka kuruma geçiş ya da katılma ihtimali çok fazla olabilmektedir. Bir çalışanın bir kuruluştan ayrılmayı ya da kuruluştaki kalmayı seçmesine neyin neden olduğunu anlamak kuruluş için önemlidir (Shanker, 2014: 389). Çalışanlar çalışma ortamından memnun olduklarında ve mevcut kuruluşlarında kabul edildiklerini hissettiklerinde işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Liu ve Liu, 2016: 206). Çalışanlar örgütün kendilerine karşı olumlu davrandığını hissedersen örgütte kalma olasılıkları daha yüksektir örgütün olumlu davranışını hissetmezlerse örgütte kalma olasılıkları ise daha düşüktür. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından meta- analizlerinde bulunan algılanan örgütsel desteğin önemli sonuçlarından biri örgütte kalma arzusu ya da niyetidir (Ghazali vd., 2018: 1888-1889). Algılanan örgütsel destek ile kalma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklayan temel teoriler, karşılıklılık normu ve örgütsel destek teorisidir. Karşılıklılık normuna uygun olarak, örgütler tarafından olumlu muamele, çalışanlar arasında kişiselleştirilmiş örgüte karşı bir borçluluk duygusu yaratmakta ve bu da örgütte kalma niyetinin artması için temel oluşturmaktadır. Benzer şekilde örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel desteğin örgütü önemsemek ve amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için hissedilen bir zorunluluk üstlenerek kalma niyetini artırdığını öne sürmektedir (Zin vd., 2012: 455).

Örgüt tarafından sunulan yüksek düzeyde duygusal ve mali destek çalışanları kendilerini örgüte kapattırmaya teşvik etme potansiyeline sahiptir. Çalışanlar

kendilerine daha fazla psikolojik destek, anlamlı çalışma özellikleri ve çalışma için psikolojik olarak güvenli çalışma ortamı sunan örgüte yüksek oranda bağlı olacak ve böylece örgütte kalma niyeti geliştireceklerdir (Nargotra ve Sarangal, 2021). Çok sayıda araştırma, algılanan örgütsel desteğin çalışanın örgütte kalma niyetine katkıda bulunduğunu bulmuştur. Chen (2001), amirlerinden ve yönetiminden memnun olan çalışanların örgütte kalma olasılıklarının daha yüksek olacağına dikkat çekmiştir (Chen, 2001: 652). Chew ve Chan (2008), kişi-örgüt uyumunun, zorlu görevler üzerinde çalışma fırsatlarının ve eğitim ve gelişim fırsatlarının çalışanların örgütte kalma niyeti ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Chew ve Chan, 2008: 514). Cao vd, (2014) yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütte kalma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulmuştur (Cao vd., 2014: 2013).

Çalışanları destekleyen yönetim politikaları çalışanların örgüte bağlılıklarını ve kurumda kalmalarını arttırmada önemli bir rol oynamaktadır (Prasanthi ve Geevarghese, 2020: 46).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın temel amacı, beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün olup olmadığını bir model çerçevesinde araştırmaktır. Bu çalışmanın temel problemleri; akademisyenlerin beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık düzeyleri arasında ilişki var mıdır? Ve söz konusu ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü var mıdır? Sorularından oluşmaktadır.

Alanyazında yer alan çalışmalarda, beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiler incelenmesine rağmen algılanan örgütsel desteğin, beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkideki rolüne değinilmemiştir. Alanyazın tarandığında bu değişkenler arasındaki aracılık rolünü araştıran ve değişkenler arasındaki ilişkiyi bir bütün olarak ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu durum, bu çalışmayı diğer araştırmalardan farklılaştırmakta ve bu açıdan bu çalışmanın literatürde bir boşluğu doldurarak önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca daha önce literatürde bu değişkenlerin ilişkisi üzerine akademisyenler üzerinde az sayıda çalışma yapılmış olmasından dolayı, literatürde bu eksikliğinde giderileceği düşünülmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün incelenmesi amacıyla yapılacak olan bu çalışma da nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Nicel araştırma, istatistiksel veya sayısal verilerle toplumsal olayların sistemli bir şekilde araştırılması ile alakalı yöntemleri kapsamaktadır. Nicel araştırma sayısal ölçümü ve incelenen olgunun ölçülebileceğini içerir (Watson, 2015: 44).

Bu bölümde, araştırmanın modeli, hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, modeli, hipotezleri ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

4.2.1. Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellenebildiği gerçek ya da hipotetik kişilerin, olayların veya nesnelerin bütünüdür (Başaran, 2017: 482).

Evren tanımlandıktan sonra örneklem seçilmektedir. Evrenden örneklem seçilmesi önemli bir aşamadır. Evreni temsil etmek üzere farklı tekniklerle evren elemanından seçilen ve üzerinde çalışma yapılan grup örneklemidir. Çalışma da evreni temsil edecek kişilerin belirlenmesi ise örneklemedir. Seçilen kişiler örneklemin içerisinde yer alarak bir evrendeki büyük gruplara örnek oluşturur. Örneklemin amacı evren hakkında bilgi sağlamaktır (Özen ve Gül, 2007: 396-397).

Araştırmanın çalışma evrenini Atatürk Üniversitesi'nde görevli akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma evreni 1588 erkek, 1049 kadın, toplamda ise 2637 akademik çalışandan oluşmaktadır (<http://istatistik.atauni.edu.tr/istatistik/sayfalar/anasayfa.php>). Evren temelli örneklem büyüklüğü Survey System aracı ile %95 güven ve %5 hata düzeyi ile 335 olarak belirlenmiştir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi için parametre sayısı dikkate alınarak (yaklaşık 30 serbestlik derecesi), literatürde önerilen $n \geq 200$ kriteri (Kline, 2015: 12) sağlanmıştır. Bu nedenle 396 kişilik örneklem, hem temsiliyet hem de istatistiksel analiz için yeterli kabul edilebilir. Örneklem hacminin belirlenmesinin ardından üniversitede görevli 2637 akademik personel seçkisiz örnekleme yöntemiyle dijital ortamda hazırlanmış soru formu linki mail adreslerine gönderilerek yanıtlamaları istenmiştir. Seçkisiz örnekleme, araştırma için belirlenen evrenden her bir bireyin seçilme olasılığının birbirine eşit olması durumudur (Büyüköztürk vd., 2014: 88). Ankete yanıt veren 396 akademik personel çalışma grubunu oluşturmuştur.

4.2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler nicel çalışma metotlarından biri olan anket yönteminden yararlanılarak elde edilmiştir. Sosyal bilimlerde sık sık başvurulanan yöntemlerden birisi olması ve ulaşılmak istenen verileri elde etmeyi sağlayabileceği düşünüldüğünden araştırmada anket yöntemi seçilmiştir. Anketler örneklem olarak seçilen akademisyenlere mail yoluyla iletilmiştir.

Anket çalışması iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm ankete katılacak

bireylere ilişkin demografik bilgileri incelemektedir. İkinci bölüm ise beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel desteğe ilişkin yaklaşımları incelemektedir.

Araştırmada kullanılacak veriler toplam 82 sorudan oluşan demografik, beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek soruları kullanılarak toplanmıştır. Anket soruları akademisyenlere uygulanmak amacıyla hazırlanmıştır. Aralık 2023-Ocak 2024 tarihleri arasında evrenin tümüne internet ortamında anket gönderilmiş 399 akademik personelden geri dönüş yapmıştır. Geri dönen anketlerden 396'sının değerlendirmeye tabi tutulabilecek (anketlerden bir kısmının boş veya dikkate alınamayacak kadar eksik doldurulduğu görülmüş ve bunlar değerlendirmeye alınmamıştır) şekilde doldurulduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek olmak üzere üç ayrı ölçekten yararlanılmıştır.

Ankette yer alan beş faktör kişilik ölçeği incelendiğinde, beş faktör kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik ifadeler oluşturulurken, Goldberg tarafından geliştirilen ve Mustafa Koçak'ın (2021) "Kişilik Tipleri ve Bireysel Satış Performansının İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Emlak Danışmanları Üzerine Bir Araştırma" adlı doktora tezi çalışmasında kullanmış olduğu beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 50 soru ve dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık ve duygusal denge olarak beş boyuttan müteşekkildir.

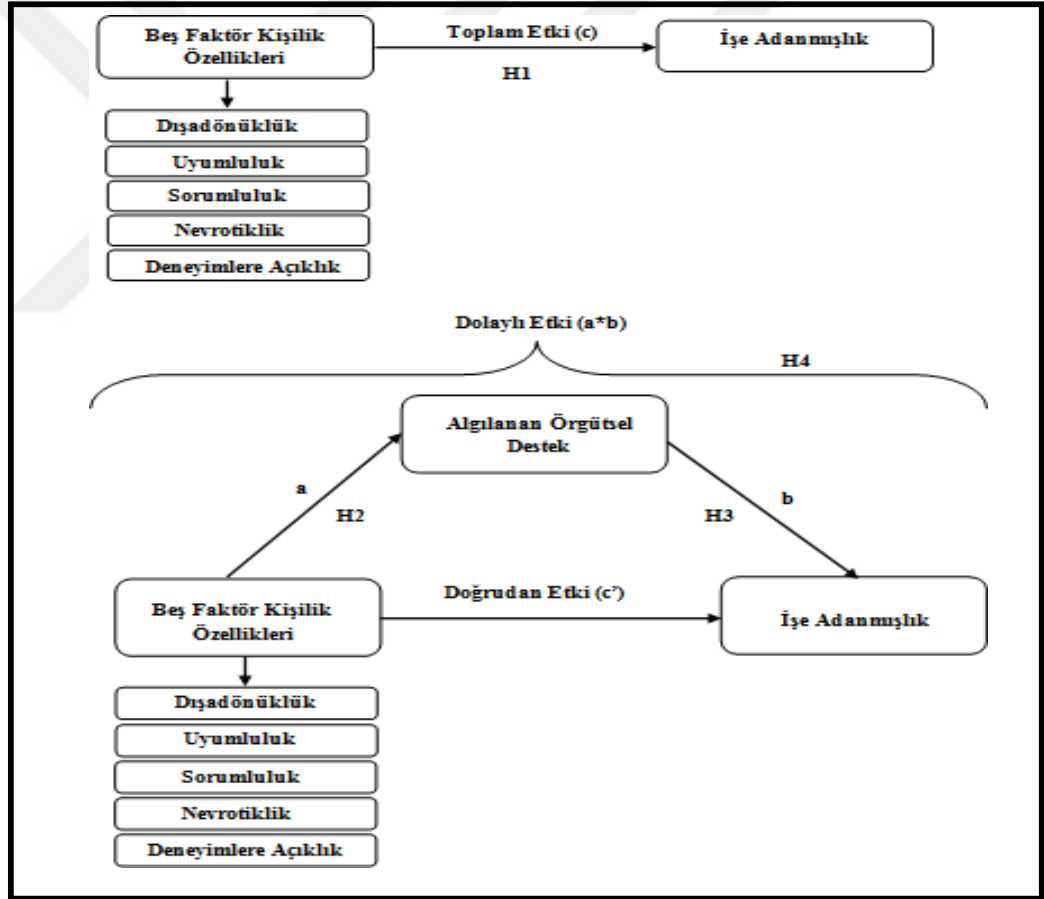
İşe adanmışlık ölçeği incelendiğinde, işe adanmışlığı ölçmeye yönelik ifadeler oluşturulurken, Lich, Lepine ve Crawford tarafından geliştirilen ve Zeynep Malak Akdağ'ın (2020) "Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisi" adlı yüksek lisans tezi çalışmasında kullanmış olduğu işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 18 sorudan ve fiziksel adanmışlık, bilişsel adanmışlık ve duygusal adanmışlık olarak üç boyuttan müteşekkildir.

Son olarak algılanan örgütsel destek ölçeği incelendiğinde ise algılanan örgütsel desteği ölçmeye yönelik ifadeler oluşturulurken, Stassen ve Ursel (2009) tarafından geliştirilen ve Davut Demirci'nin (2019) "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Araştırma" adlı doktora tezinde kullanmış olduğu örgütsel destek ölçeği

kullanılmıştır. Örgütsel destek ölçeği ise 10 soru ve tek boyuttan oluşmaktadır.

4.2.3. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi incelemektedir; beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisini incelemeye dönük betimsel bir araştırmadır. Araştırmadaki bağımlı değişken işe adanmışlık, bağımsız değişken beş faktör kişilik özelliği ve aracı değişkeni ise algılanan örgütsel destektir. Aşağıda 4.1’de araştırma modeli açıklanmaktadır. Bu model, çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturan ve araştırmanın değişkenleri olan beş faktör kişilik özellikleri (Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik, Deneyimlere Açıklık), işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar doğrultusunda geliştirilmiştir.



Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli incelendiğinde, beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir ilişkinin bulunduğu; beş faktör kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ve son olarak algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki olduğu öngörülmektedir.

Ayrıca, beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolüne sahip olduğu öngörülmektedir.

4.2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amaçları doğrultusunda geliştirilen hipotezler ve bu hipotezlere ilişkin açıklamalar bu bölümdeki başlıklar altında verilmiştir.

4.2.4.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar

Bireyleri birbirinden ayıran ve her bireyde farklılık gösteren kişilik bireylerin yaşamını şekillendirmektedir. Bireyin yaşantısını şekillendiren kişiliğin etkileri yetişkin olup çalışma yaşamına girdiğinde de görülmektedir. Farklı kişilik özelliklerine sahip olan bireyler sık sık iş değiştirebilmekte veya bir iş yerinde uzun süre çalışabilmekte, yerinde sayabilmekte veya yükselebilmekte, iş arkadaşları tarafından sevelebilmekte veya sevilmemektedir. Bireylerin bir iş yerinde uzun süreli çalışmaları işe adanmışlıkları ile ilişkili olabilmektedir. Bireyler işlerinden memnun oldukları ölçüde işlerine tutkuyla bağlanabilmekte ve kendilerini işlerine adayabilmektedir (Atabay, 2019:1).

İşine adanmış bireyin kendisini büyük bir istek, arzu ve enerji ile işine verdiği ifade edilebilmektedir. İşine adanmış bir bireyin çalıştığı kurumuna, çalıştığı birimine ve iş arkadaşlarına büyük oranda destek ve katkı vereceği ve bireyin işe adanmasında kişilik özelliklerinin önemli etkisinin olabileceği söylenmektedir (Eroğlu ve Kahraman, 2019: 22).

Beş faktör kişilik özellikleri ile bireylerin işe adanmışlık seviyeleri arasındaki ilişki hususunda hem yerli hem de yabancı literatür incelendiği vakit sınırlı sayıda çalışmaya erişilmektedir. İncelenen araştırmalarda işe adanma ile beş faktör kişilik özelliklerinin ayrı ayrı ele alındığı tespit edilmiştir. Konuyla ilgili çalışmalardan biri Zaidi vd. (2012)'nin Lahor'daki kamu sektörü üniversitesinde görevli 237 erkek ve 161

kadın akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmadır. Bu çalışmada beş büyük kişilik özelliği ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Araştırmalarında kişiliğin çeşitli boyutlarını (dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlılık, nevrotiklik ve deneyime açıklık) ölçmek için Beş Büyük Envanter kullanılmıştır. Dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve deneyime açıklığın işe tutkunluk ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Nevrotikliğin ise işe adanmışlıkla negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Çoklu regresyon analizi, dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin işe tutkunluk üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermiştir (Zaidi vd., 2012: 1344). Hau ve Bing (2018) Malezyanın Perak kentindeki özel üniversitelerin akademik personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında Beş Büyük Kişilik Özelliği ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir ve araştırmada uyumluluk, deneyime açıklık ve vicdanlılığın işe adanmışlık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu bulgusuna erişilmiştir (Hau ve Bing, 2018: 79). Kim, Shin ve Swanger (2009) Büyük Beş'in tamamını çalışmalarında inceleyerek adanmışlık ve sorumluluk arasında olumlu bir ilişki ve nevrotiklik ile negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Kim vd., 2009: 102). Dilmini ve Thalaspitiya (2020) Sri Lankanın Colombo bölgesindeki önde gelen özel sağlık kuruluşlarında kişilik ve işe adanmışlık arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların kişilikle işe adanmışlık arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte nevrotiklik, önceki araştırma bulgularına karşı çıkarak işe adanmışlık ile pozitif yönde ilişkili olarak bulunmuştur (Dilmini ve Thalaspitiya, 2020: 17). Rusdi, Rulitawati ve Suryani'de (2019) çalışmalarında dışadönüklüğün işe adanmışlık üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu bulgusuna, ayrıca çalışmalarında uyumluluğunda işe adanmışlık üzerinde olumlu bir etkisi olduğuna dair bulgulara ulaşmışlardır (Rusdi vd., 2019: 41-42). Gulamani (2017) tez çalışmasında dışadönüklük, sorumluluk ve deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif bir ilişki ve nevrotiklik ile işe adanmışlık arasında ise negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Gulamani, 2017: 1). Eroğlu ve Kahraman (2019) çalışmalarında dışadönüklük ve uyumluluğun işe adanmışlığı pozitif yönde, öz disiplinin negatif yönde etki ettiğini, nevrotiklik ve gelişime açıklığın ise işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı bulgusuna ulaşmışlardır (Eroğlu ve Kahraman, 2019: 29). Vanam (2009) ise

çalışmasında dışadönük kişilik özelliğine sahip olan çalışanların işe adanma seviyelerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Vanam, 2009: 36). Benzer şekilde Phan (2007)'da çalışmasında kişilik yapısı olarak dışadönük kişilik özelliği olan bireylerin işe adanma seviyelerinin öteki bireylere nazaran daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Phan, 2007: 29).

Atabay (2019) sigortacılık sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin, işe adanmışlık seviyeleri ile tükenmişlik davranışlarına etkilerini saptamaya dönük olarak yaptığı alan araştırmasında kişilik özelliklerinden gelişime açıklık, öz disiplin, dışadönüklük ve uyumluluk ile işe adanmışlık arasında olumlu yönde ve zayıf bir ilişki, nevrotiklik ve işe adanmışlık arasında da olumsuz yönde ve zayıf bir ilişkinin bulunduğu bulgusuna ulaşmıştır (Atabay, 2019: 74).

Teorik bilgiler ve ampirik bulgulardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: “Beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{1a}: “Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{1b}: “Uyumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{1c}: “Sorumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{1ç}: “Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{1d}: “Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

4.2.4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar

Kişilik çalışanın örgütteki tutum ve davranışlarını önemli düzeyde etkilemekte ve ayrıca örgütsel desteği de etkileyebilmektedir Örnek olarak; ilişkilerinde yakın ve arkadaşça davranışları olan personelin pozitif duygulara sahip olduğu için çalışma

arkadaşlarıyla ve üstleriyle olumlu ilişkiler kurabildiği, bilakis saldırgan kişilik özellikleri sergileyen çalışanların olumsuz duygulara sahip olduğu zaman algılanan örgütsel destekle personel ilişkilerinde negatif davranışların gelişimini önleyebileceği belirtilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701).

Kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların sayısı çok azdır. Örgütsel destek üzerinde etkili olan çok sayıda etken vardır. Bu etkenlerden biri de kişilik özellikleridir. Fakat kişilik özelliklerinin yalnız başına örgütsel desteği ne kadar etkilediğini ele alan araştırmaların az sayıda olduğu bilinmektedir.

Beş faktör kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına bakıldığında, Özkan (2017) “Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisinde kişilik özelliklerinin rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma adlı çalışmasında otel personelinin dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özellikleri arttıkça örgütsel destek algılarının da arttığını, duygusal tutarsızlık, negatif değerlilik kişilik özelliklerinin artmasıyla da örgütsel destek algısının azaldığını ifade etmektedir (Özkan, 2017: 182).

Bu bulgular ve teorik bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H2: Beş faktör kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: “Dışadönüklük ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{2b}: “Uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{2c}: “Sorumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{2ç}: “Nevrotiklik ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{2d}: “Deneyimlere açıklık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

4.2.4.3. İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki Hakkındaki Araştırmalar

İşe adanma ile algılanan örgütsel destek birbiriyle ilişkili olarak ele alınan iki kavramdır. Algılanan örgütsel destek, bireyin destek algısının iş süreçlerine ve örgütsel süreçler üzerinde etkili olacağı varsayımında bulunmaktadır. İşe adanmaya hem bireysel hem de örgütsel etkenlerin işe adanma konusunda etkili olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla kişinin desteklendiği bir örgüt oluşturulduğunda işe adanmaya olanak veren bir temel ve uygun bir ortam oluşturulacağı söylenebilmektedir. Kurum, farklı politikalar ile destekleyici kurumun özelliklerine sahip olan bir kurum tasarlayabilmektedir. Böylelikle personelin kurumsal destek algılamalarını etkileyebilmektedir. Destekleyen örgütün işe adanmayla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Örgütsel destek algısını oluşturan örgütsel özelliklerin aynı zamanda işe adanma üzerinde etkili olan faktörler ile ilgili olması algılanan örgütsel destek ile işe adanmayı bir arada ele alma olanağı sağlamaktadır (Bayram, 2023: 1). Bu iki kavramı birlikte ele alarak yapılan çalışmalara bakıldığında, Meriç vd., (2019) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel destek algısıyla işe adanmışlık seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmalarında algılanan örgütsel destek ile işe adanma arasında olumlu yönde bir ilişkinin bulunduğu ve öğretmenlerin işe adanmışlıklarının %14,7 civarında algılanan örgütsel destek seviyelerine bağlı olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Meriç vd., 2019: 65). İnce (2016) araştırmasında işgörenlerin örgütsel destek algısının işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yöneticilerin sunduğu desteğin aracılık rolünü incelemiştir. Çalışmanın sonucu kurumsal desteğin işe adanma üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre, personelin örgütsel destek algılarının artmasıyla işe adanmışlık seviyeleri de yükselmektedir (İnce, 2016: 656). Erkal (2021) çalışmasında örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu saptamıştır (Erkal, 2021: 51). Benzer şekilde Sulea vd., (2012) araştırmalarında algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu sonucunu elde etmişlerdir (Caesens ve Stinglhamber, 2014: 265). Murthy (2017) araştırmasında algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu sonuç algılanan örgütsel desteğin çalışanlar arasında işe adanmışlığı arttırmak için önemini ortaya koymaktadır (Murthy, 2017: 73).

Gyekye ve Salminen (2007), algılanan örgütsel desteğin işgörenlerin örgütleriyle

sağlam ilişkiler kurmasına ve işlerine daha çok adanmasına yardım ettiğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Truss (2013) vd., yaptıkları çalışma da ayrıca çalışanların adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu örgütlerine karşı daha fazla adanma, katılım ve bağlılığa sahip olacaklarını belirtmişlerdir (Khajuria ve Khan, 2022: 1369). Ortiz-Isabeles ve Garcia-Avitia (2021)'da araştırmalarında algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Özellikle algılanan örgütsel desteğin sosyo-duygusal ihtiyaçların tatmin boyutu dinçlik ve özveri ile anlamlı bir ilişki göstermektedir (Ortiz- Isabeles ve Garcia- Avitia, 2021: 1).

Bu bulgular ve teorik bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H3: “Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

4.2.4.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü

Literatür taramasına göre incelenen çalışmalarda, kişiliğin doğuştan gelen ve öğrenme yoluyla gelişen bir özellik olduğu ifade edilmektedir. Bireylerin kişilik özelliklerinin yaşadıkları ortamdan etkilendiği ve söz konusu ortamı da etkilediği alan yazında belirtilmiş bir başka husustur. İş yaşamında da bireylerin işe adanmışlık seviyelerinin kişilik özelliklerinden etkilendiği söylenmektedir (Aydın vd., 2020: 66). Kişilik özelliklerinin kişinin kurumuna olan tutum ve davranışlarını önemli derecede etkilediği ve ayrıca algılanan örgütsel desteğinde etkilendiği belirtilmektedir (Rhoades ve Eisenberger 2002: 701). Örgütsel destek algısı yüksek olan işgörenlerin çalıştığı kuruma karşı olumlu davranışlar sergileme temayülünde olacağı, bu sayede işine devam etme ve işine karşı adanmışlık gibi olumlu sonuçlar sağlayacağı ifade edilmektedir (Eisenberger vd., 2001: 42).

Yapılan literatür taraması sonucunda beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünü inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, bu kavramların farklı değişkenlerle ilişkilendirildiği çalışmalardan elde edilen bulgular önemli perspektifler sunmaktadır.

Özkan ve Boz'un (2018) gerçekleştirdiği bir çalışma, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi ile ilgili olarak kişilik özelliklerinin rolünü ele almıştır. Çalışmanın sonucu çerçevesinde, dışadönük kişilik özelliği algılanan örgütsel destek

üzerinden duygusal bağlılık üzerinde dolaylı etkiye sahipken, normatif ve devam bağlılığı üzerinde etkisi yoktur. Sorumlu, uyumlu, gelişime açık ve nevrotik kişilik özellikleri algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal, normatif ve devam bağlılıkları üzerinde dolaylı etkiye sahiptir. Nevrotik kişilik özelliği algılanan örgütsel destek üzerinden duygusal ve devam bağlılığı üzerinde dolaylı etkisi varken, normatif bağlılık üzerinde dolaylı etkisi yoktur (Özkan ve Boz, 2018: 245). Gül ve Güneş (2024) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin işte kendini yetiştirme vasıtasıyla işe adanma üzerinde dolaylı etkisinin bulunduğu ulaşılmıştır (Gül ve Güneş, 2024: 121). Özdemir vd., (2019) çalışmalarında algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek seviyesinin çalışmaya tutkunluğun dinçlik boyutu üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin yöneticiye güvenme, örgüte güven alt boyutlarının kısmi aracı etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Özdemir vd., 2019: 719). Şahin (2020) çalışmasında psikolojik güçlendirmenin dışadönüklük ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini, sorumluluk, duygusal denge ve deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişkilere kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır (Şahin, 2020: 2). Kılıçaslan vd., (2022) ise algılanan örgütsel destekle işe adanmışlık arasındaki ilişkide kişiliğin aracılık etkisini incelemiştir. Araştırmalarında örgütsel desteğin işe adanma üzerinde olumlu açıklayıcı etkisinin bulunduğu ve bu değişkenler arasındaki ilişkide kişiliğin kısmi aracılık rolünün bulunduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Kılıçaslan vd., 2022: 607). Bhatti vd., (2018) çalışmalarında işe adanmışlığın özyeterlilik, beş büyük kişilik özelliği ve iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgusuna ulaşmışlardır (Bhatti vd., 2018: 183). Jiao vd., (2022) çalışmalarında özyeterliliğin örgütsel destek ve işe adanmışlık arasında kısmi aracılık rolünün olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Jiao vd., 2022: 1).

Bu açıklamalar algılanan örgütsel desteğin beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracı rol üstlenebileceğine işaret etmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H4: “Beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

H_{4a}: “ Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

H_{4b}: “Uyumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

H_{4c}: “Sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

H_{4ç}: “Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

H_{4d}: “Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

4.2.5. Araştırmada Kullanılan İstatistikî Analiz Teknikleri

Araştırmanın analiz kısmında öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Güvenilirlik bir ölçümün tutarlılığı ile ilgilidir (Heale ve Twycross, 2015: 66). Benzer koşullar altında aynı yöntemin uygulanmasıyla tutarlı bir şekilde aynı sonuca ulaşılabilirse ölçüm kabul edilebilmektedir. Örnek olarak su sıcaklığının değişik zamanlarda ancak aynı koşullar altında ölçülmesinde termometrenin her zaman aynı sıcaklığı vermesi sonucunun güvenilir olduğunu kanıtlar. Buna karşılık, bir hastalığın tanısı için farklı klinisyenlerin semptom anketi kullanması aynı tanıyı veremezse, bu durum anketin o hastalığı ölçme açısından güvenilirliğinin düşük olduğunu gösterir (Ahmed ve Ishtiaq, 2021: 2402). Geçerlilik ise bir testin ölçülmesi istenilen özelliği farklı özellikler ile karıştırmaksızın ölçme düzeyi şeklinde ifade edilmektedir (Kartal ve Dirlik, 2016: 1866).

Geçerlilik ölçülmesi gereken olgunun doğru bir şekilde ölçüldüğünü belirtmektedir. Ölçümün geçerli olması ölçme aracının ölçmeyi planladığı özellikleri gerçekten ölçüyor anlamını taşımaktadır. Geçerlilik için ölçeğin tekrarlayan ölçümlerde aynı sonucu vermesi gerekmektedir (Çakmur, 2012: 342).

Bu araştırmada ölçeklerin güvenilirlikleri içsel tutarlılık yöntemi ile içsel tutarlılığın sınanmasında kullanılmış olan metot Cronbach Alfa güvenilirlik kriteri ile belirlenmiştir. 1951 yılında Lee Cronbach tarafından geliştirilen Cronbach Alfa 0 ile 1

arasında bir değer almaktadır ve bu değer 1'e ne kadar yaklaşırsa ölçeğin güvenilirliği de artmaktadır (Tavakol ve Dennick, 2011: 53). Güvenilirlikle ilgili yaygın kabul edilen sınıflandırma aşağıda yer almaktadır (Kılıç, 2016: 48).

- $0,81 < \alpha < 1,00$ değer aralığındaki ölçek yüksek güvenilirliktedir.
- $0,61 < \alpha < 0,80$ değer aralığındaki ölçek orta güvenilirliktedir.
- $0,41 < \alpha < 0,60$ değer aralığındaki ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,00 < \alpha < 0,40$ değer aralığındaki ölçek güvenilir değildir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini belirlemeye yönelik olarak sırasıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. AFA aynı yapıya da özelliği ölçebilen değişkenleri bir araya getirip, ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamak isteyen istatistiki bir yöntemdir (Akbaş vd., 2019: 1096). DFA ise ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık sık başvurulmuş ve ciddi kolaylıklar sunan bir analiz metodudur. Söz konusu metod daha önceki bir model vasıtasıyla gözlemlenen değişkenlerden hareketle gizil değişken oluşturmayı sağlayan bir işlemdir. Genel olarak önceden belirlenen bir yapının doğrulanmasını hedeflemektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). DFA, AFA'yla saptanan faktörlerin, hipotezle saptanan faktör yapılarını test etmek üzere faydalanılan faktör analizidir. AFA hangi değişken gruplarının hangi faktör ile yüksek seviyede ilişkide olduğunu belirlemede kullanılmaktadır. Belirlenmiş olan k sayıda faktöre katkı sağlayan değişken gruplarının söz konusu faktörlerle yeterli düzeyde temsil edilip edilmediğinin belirlenmesinde ise DFA kullanılmaktadır (Aytaç ve Öngen, 2012: 16).

Araştırmada AFA'yla ulaşılan verilerin uyumluluğunun sınanmasıyla ilgili olarak DFA uygulanmıştır. DFA'da modelin uyum iyiliği hakkında bilgi veren birtakım uyum Endeksi değerleri mevcuttur. Bu araştırmada Ki-Kare uyum testi (χ^2/sd), Yaklaşık Hatalar Ortalama Karakökü (RMSEA), Artan Uyum Endeksi (IFI), Tucker- Lewis Uyum Endeksi (TLI), Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI), İyilik Uyum Endeksi (GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum Endeksi (AGFI), Standart Artık Temelli Uyum Endeksi (SRMR) Endeks değerleri dikkate alınmıştır (Hooper vd., 2008: 53-55). Söz konusu tüm analizler için SPSS ve AMOS yazılım programları kullanılmıştır.

Bu uyum iyiliği endekslerine ait kabul edilebilir uyum değerleri Tablo 4.1'de yer

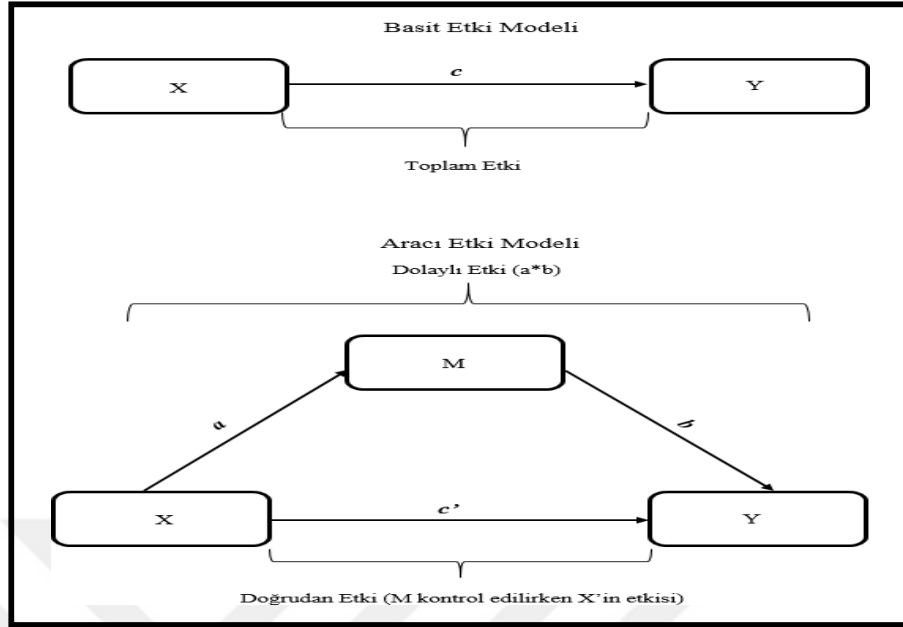
almaktadır. RMSEA değerinin 0,08'den küçük olması iyi uyumu gösterirken, 0,08 ile 0,1 arasındaki değerler orta düzeyde uyum olarak kabul edilebilmektedir.

Tablo 4.1: Yapısal Eşitlik Modellemesi İçin Uyum Değer Aralıkları

Uyum Testi	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 5$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
IFI	$0.95 \leq IFI < 1.00$	$0.90 \leq IFI < 0.95$
TLI	$0.95 \leq TLI < 1.00$	$0.90 \leq TLI < 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI < 1.00$	$0.90 \leq CFI < 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI < 1.00$	$0.80 \leq GFI < 0.95$
AGFI	$0.95 \leq AGFI < 1.00$	$0.80 \leq AGFI < 0.95$
SRMR	< 0.05	$0.05 < SRMR < 0.08$

Kaynak: Byrne, 2016, Kline, 2011, Çapık, 2014, Şimşek, 2007, Hooper vd., 2008, Gökalp, 2021

Literatürdeki çalışmalar doğrultusunda oluşturulan model, yapısal eşitlik modelidir. Yapısal eşitlik modelleri, belirli bir teori doğrultusunda gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir model etrafında incelenmesini sağlayan çok değişkenli bir istatistik yöntemi şeklinde açıklanmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011). Bu ilişkinin incelenmesinde yol analizinden yararlanılmaktadır. Bu analiz aracılığıyla araştırmacı tarafından oluşturulan modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin gücü ve anlamlı olup olmadığı sınanabilmektedir. Basit bir aracılık modeli Şekil 4.2'de gösterilmektedir.



Şekil 4.2: Basit ve Aracı Etki Modeli ve Etkiler

Kaynak: (Gürbüz ve Bayık, 2021: 3)

Bu modelde X bağımsız değişken, Y bağımlı değişken ve M aracı değişkendir. Modelde sadece iki değişken varken bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişken (Y) üzerindeki toplam etkisini c yolu, üç değişken bir arada modele girdiğinde bağımsız değişkenin (X) aracı değişken (M) üzerindeki etkisini a yolu; aracı değişkenin (M) bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisini b yolu; c yolu bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişken (Y) üzerindeki doğrudan etkisini; $a*b$ ise bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisini (aracı değişkenden (M) kaynaklanan) göstermektedir.

Aracılık rolünü belirlemek için kullanılan testlerden birisi Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilmiştir. Bu yöntemde bağımsız değişkenin aracı değişkenle ilişkisi ve aracı değişkenin de bağımlı değişkenle ilişkisi incelenmektedir. Uzun yıllar özellikle davranış bilimleri araştırmalarında iki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına odaklanılarak Baron ve Kenny (1986)'nin geliştirdiği model benimsenmiştir. Bu klasik yaklaşımda ileri sürülen aracılık modelinde 3 koşulun sağlanması gerekmektedir. Modelin anlamlı olabilmesi için X bağımsız değişken, Y bağımlı değişken ve M aracı değişken şeklinde kabul edildiğinde aşağıdaki koşulların

yer alması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986):

- X Y'yi anlamlı olarak yordamalıdır (c yolu).
- X M'yi anlamlı olarak yordamalıdır (a yolu).
- X ile M birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde M Y'yi anlamlı olarak yordamalıdır (b yolu). Durum böyle olunca, X ve Y arasında (c' yolu) anlamlı olmayan ilişki çıkarsa (c' anlamlı çıkmaz ise) tam aracılık etkisi, X ve Y arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse ($c' < c$, ancak c' anlamlı) kısmi aracılık etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır.

Bu yaklaşım çerçevesinde aracılık etkisinden söz edebilmek üzere önerilmiş olan tüm koşullar sırasıyla sağlanmalıdır. Bu koşullardan herhangi birinin gerçekleşmemesi durumunda diğer bir adıma geçilmemekte ve aracılık etkisinden de söz edilememektedir (Gürbüz ve Bayık, 2021: 4).

Yukarıda ifade edilen klasik yaklaşıma alternatif olarak bugün kimi bilim adamları Baron ve Kenny'nin ortaya koyduğu metodun aracılık testlerinde kuvvetli bir metot olmadığını ileri sürerek Bootstrap güven aralığı tekniğine dayanan yeni aracılık yaklaşımının daha güvenilir ve kullanışlı olduğunu savunmaktadır (Darlington ve Hayes, 2017, Hayes, 2009; Hayes ve Rockwood, 2017; MacKinnon ve vd, 2002; Fritz ve MacKinnon, 2007; Preacher ve Selig, 2012).

Yeni yaklaşımın odak noktası aracı değişkenin bağımsız değişken ile beraber bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemektir. Diğer bir ifadeyle, dolaylı etkinin ($a*b$) anlamlı olup olmadığına odaklanmaktadır. Bu durumun sebebi ise a yolu ve b yolu ayrı ayrı anlamlı olsa da (c') yolunun anlamlı olmaması durumunda aracılık etkisinden söz edilememesi gerçeğidir. Bu açıdan iki değişken arasındaki ilişkide aracı değişkenin etkisini analiz edebilmek için a ve b yolunun ayrı ayrı anlamlı olması gerekli değildir. Dolayısı ile yeni aracılık yaklaşımında a yolu ve b yolu değerinin çarpımı neticesinde elde edilen dolaylı etkinin ($a*b$) değerlendirilmesinin daha uygun olduğu savunulmaktadır. Yeni aracılık modeli analizinde uygulanan yöntem aşağıda sıralanmaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2021: 11).

- Toplam etkinin (c yolu) anlamlı olması gerekli değildir.
- Bağımsız değişkenin (X), aracı değişken (M) üzerindeki etkisinin (a yolu) yalnız başına anlamlı olması gerekli değildir.

- Bağımsız değişkenin (X) etkisi (c' yolu) kontrol altındayken aracı değişkenin (M) bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisinin (b yolu) yalnız başına anlamlı olması gerekli değildir.
- Doğrudan etkinin (c') ve toplam etkinin ($c=c'+a*b$) anlamlı olmaması dolaylı etkinin mevcudiyetini ($a*b$) ortadan kaldırmadığı gibi aracılık modelini de geçersiz kılmamaktadır.
- Aracılık modellerinde kısmi ya da tam aracılık ifadesi yerine doğrudan etki (c'), dolaylı etki ($a*b$) ve toplam etki (c) değerlerinin hesaplanarak aracılık modelinin sayısal olarak ifade edilmesi bilimsel yaklaşıma daha uygundur.
- Aracılık modellerinin analizinde aracılık vardır veya yoktur biçiminde ifade kullanılması yerine sayısal verilerden yararlanılarak tamamen standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etki değerleri hesaplanmak suretiyle etki değerlerinin büyüklükleri ve birbirleri ile göreceli büyüklükleri karşılaştırılmalıdır.
- Dolaylı etki, doğrudan etki ve toplam etki değerlerinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için Bootstrap güven aralığı tekniği kullanılmalıdır.

Bootstrap yönteminin sıkça kullanılmasının nedenleri arasında basit bir arayüze sahip olan programın kendi algoritması dâhilinde bir güven aralığı belirlemesi ve söz konusu değer aralığının program tarafından belirlenmesidir. Program açıklanabilirlik ve kullanımı açısından araştırmacılara kolaylık sağlamak ve sıkça tercih edilmektedir. Ayrıca aracılık etkisi için Bootstrap yöntemi Tip 1 hatayı en çok azaltan yaklaşım şeklinde görülmektedir (Preacher ve Hayes, 2008: 883).

Araştırmada kullanılan verilerin faktör analizi için elverişli olup olmadığının belirlenmesine yönelik olarak Barlett Küresellik Testi ve Keiser Meyer Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyonlar ile faktör analizinin uygunluğunu belirlemeye olanak sağlayan uygunluk testi olarak KMO kullanılmaktadır. KMO test değer aralığı 0 ile 1 aralığındadır. Bir değişkenin değeri öteki değişkenlerle hatasız olarak öngörülebilmesi durumunda KMO 1 değerini almaktadır. Aksine bir değişkenin

öteki değişkenlerle öngörülürken hatasızlık seviyesinin azalmasıyla KMO değeri 1'e yaklaşmaktadır. KMO değerinin en düşük kabul edilebilir değeri 0,50'dir. 0,50-0,60 arası değer kötü, 0,61-0,70 arası değer zayıf, 0,71-0,80 arası değer orta, 0,81-0,90 arası değer iyi ve 0,90 üzerinde olan değer ise mükemmel seviyede olduğu anlamını taşımaktadır (Yaşar, 2014: 66).

Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım gösterip göstermemesi araştırmada yapılacak analizleri belirlemede önem arz etmektedir. Verilerin normal dağılıp dağılmadıkları ile ilgili olarak çarpıklık ile basıklık değerine bakılmaktadır. Literatürde çarpıklık ve basıklık değer aralıklarının -1 ile +1 arasında yer alması dağılımın normallik varsayımı için yeterli görülmektedir (Field, 2009). Normal dağılımın olduğu verilerde parametrik, normal dağılımın olmadığı verilerde non-parametrik testler kullanılmaktadır (Duman vd., 2020: 11). Normal dağılım, verilerde demografik özelliklere göre iki grubun ortalamasının kıyaslanmasında t-Testi, ikiden fazla grubun kıyaslanmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmaktadır.

İki değişken arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını sınamakta korelasyon analizi yöntemi kullanılmaktadır. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 aralığında değer alabilmektedir. Korelasyon katsayı değerinin büyüklüğü var olan ilişkinin gücünü göstermektedir. Literatürde sıkça kullanılan korelasyon analizleri Sperman ve Pearson korelasyon analizleridir. Pearson korelasyon analizi verilerin dağılımının normal veya normale yakın olduğu durumlarda kullanılırken, Sperman korelasyon analizi ise verilerin normallikten uzak olduğu durumlarda kullanılmaktadır (Ateş ve Güran, 2021: 1693).

Korelasyon katsayısının yorumu aşağıda yer alan aralıklara göre yapılmaktadır.

- 0-0,25 aralığında yer alıyorsa çok zayıf ilişki
- 0,26-0,49 aralığında yer alıyorsa zayıf bir ilişki
- 0,50-0,69 aralığında yer alıyorsa orta düzey ilişki
- 0,70-0,89 aralığında yer alıyorsa yüksek bir ilişki
- 0,90 üzeri aralığında yer alıyorsa yüksek düzeyde ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve

algılanan örgütsel destek düzeylerine ait ortalamaların değerlendirilmesinde aşağıda yer alan aralıklar kullanılmıştır.

- 1,00-1,80 değer aralığı çok düşük
- 1,81-2,60 değer aralığı düşük
- 2,61-3,40 değer aralığı orta
- 3,41-4,20 değer aralığı yüksek
- 4,21-5,00 değer aralığı çok yüksek olarak tanımlanmaktadır.

4.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Çalışmaya dâhil edilen akademisyenlerin anketteki sorulara samimi ve gerçeklere uygun cevap vermiş oldukları varsayılmıştır. Araştırmada yer alan anket sorularının araştırma konusunun test edilmesi açısından yeterli olduğu varsayılmıştır. Verilerin toplanmasında kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır. Araştırma modelinin konuya ve amaca uygun olduğu varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

4.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Bu araştırmanın konusu, akademik personelin beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Söz konusu tema çerçevesinde çalışmanın kapsamını Türkiye'deki bütün akademisyenlere ulaşmanın zaman alması dikkate alınarak, Erzurum ilinde Atatürk Üniversitesinde görev yapan akademik personel olarak belirlenmiştir. Söz konusu evreni temsil eden yeteri kadar örnekleme ulaşılmıştır.

Çalışma 2023-2024 eğitim- öğretim döneminde Erzurum Atatürk Üniversitesinde görevli ve araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden akademik personel ile sınırlıdır. Zaman kısıtı nedeniyle diğer üniversitelerde görev yapan akademisyenler araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Dolayısıyla araştırma bulguları ve bu bulgulara bağlı olarak yapılan yorumların ve genellemelerin yapılmasında bu noktalara dikkat edilmesi gerekmektedir. Araştırma kapsamında veri toplamak için çevrim içi ortamda katılımcılara yönlendirilen anket formlarından elde edilen veriler ile sınırlıdır. Araştırma da anket yöntemiyle veri toplanması araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır.

4.5. BULGULAR VE YORUM

4.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 4.2’de gösterilmiştir. Tabloya göre araştırmaya katılan akademisyenlerin 173’ünün (%43,7) kadın, 223’ünün (%56,3) erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Sayı	Yüzde (%)
<u>Cinsiyet</u>		
Kadın	173	43,7
Erkek	223	56,3
<u>Yaş</u>		
22-29	39	9,8
30-36	90	22,7
37-43	99	25,0
44-50	61	15,4
51+	107	27,0
<u>Medeni Hal</u>		
Evli	291	73,5
Bekâr	105	26,5
<u>Unvan</u>		
Araştırma Görevlisi	93	23,5
Öğretim Görevlisi	39	9,8
Dr. Öğretim Üyesi	84	21,2
Doçent Dr.	79	19,9
Profesör Dr.	101	25,5
Toplam	396	100

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşları dikkate alındığında katılımcıların 107’sinin (27,0) 51+, 99’unun (25,0) 37-43, 90’ının (22,7) 30-36, 61’inin (15,4) 44-50 ve 39’unun (9,8) 22-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Medeni hal açısından katılımcıların 291’inin (73,5) evli, 105’inin (26,5) bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanları dikkate alındığında 101’inin (25,5) Profesör Dr. 93’ünün (23,5) Araştırma Görevlisi, 84’ünün (21,2) Dr. Öğretim üyesi, 79’unun (19,9) Doçent Dr. ve 39’unun (9,8) Öğretim Görevlisi olduğu anlaşılmaktadır.

4.5.2. Normallik Testi

Tablo 4.3: Normallik Testi

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	0,019	0,125
<i>Dışadönüklük</i>	-0,149	0,489
<i>Uyumluluk</i>	-0,332	0,674
<i>Sorumluluk</i>	-0,209	-0,201
<i>Nevrotiklik</i>	0,238	-0,078
<i>Deneyimlere Açıklık</i>	-0,001	0,028
İşe Adanmışlık	-0,526	0,512
<i>Fiziksel Adanmışlık</i>	-0,492	-0,051
<i>Bilişsel Adanmışlık</i>	-0,822	-0,714
<i>Duygusal Adanmışlık</i>	-0,342	-0,256
Algılanan Örgütsel Destek	-0,328	-0,320

Tablo 4.3'teki verilere göre tüm değerler -1 ile + 1 arasında yer aldığından verilerin normal dağıldığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinde ve demografik özelliklere göre ortalamaların karşılaştırılmasında parametrik testler kullanılacaktır. Değişkenler arası ilişki için Pearson Korelasyon katsayısına bakılacak; katılımcıların demografik özelliklerine göre iki grubun (cinsiyet, medeni hal) ortalamasının karşılaştırılmasında t-Testi ikiden fazla grubun (yaş, unvan) karşılaştırılmasında ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılacaktır.

4.5.3. Ölçekler ile İlgili Analizler

Ölçekte yer alan sorulara ilk olarak faktör analizi ardından ise güvenilirlik analizi, uygulanmıştır. Devamında ise ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Aşağıda araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili analizler yer almaktadır. Veriler yapısal eşitlik modeli kurulurken şu şekilde kodlanmıştır.

- Beş Faktör Kişilik Özellikleri: BFKÖ
 - Dışadönüklük: DD
 - Uyumluluk: UY
 - Sorumluluk: SR
 - Nevrotiklik: NR
 - Deneyimlere Açıklık: DAÇ

- İşe Adanmışlık: İA
 - Fiziksel İşe Adanmışlık: FİA
 - Bilişsel İşe Adanmışlık: BİA
 - Duygusal İşe Adanmışlık: DİA
- Algılanan Örgütsel Destek: AÖD

4.5.3.1. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizleri

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Faktör Analizleri

50 maddeden oluşan beş faktör kişilik ölçeğinin geçerliliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak belirlenmiştir.

Beş faktör kişilik ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı faktör analizine (AFA) başvurulmuştur. Yapılan analizde Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0,817 olarak bulunmuştur. Bulunan bu sonuç örneklem büyüklüğünün AFA için yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu değer Field (2009) tarafından 0,50'nin üzerinde olduğundan yeterli görünmekte ve 0,80-0,90 arası “harika” kategorisinde sınıflandırılmaktadır. Her bir ölçek maddesi için hesaplanan KMO değerleri de en düşük 0,851 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla örneklemin yeterli düzeyde olduğu doğrulanmıştır. Ayrıca Bartlett Testi sonucunda $X^2 (817) = 4456,530$; $p=0,000<0,005$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu, maddeler arasındaki korelasyonların AFA için yeterli büyüklükte olduğunu göstermiştir.

Tablo 4.4: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

		Faktör Yükleri				
		Uyumluluk	Sorumluluk	Nevrotiklik	Dışadönüklük	Deneyimlere Açıklık
K6	“İnsanlarla ilgilenmeyi severim”.	,632				
K10	“Etrafımdaki insanların rahat hissetmelerini sağlamaya çalışırım”.	,622				

K15	“Diğer insanların duygularını anlarım”.	,437				
K19	“Başka insanların sorunlarıyla ilgilenmem”.	,570				
K24	“Yumuşak kalpliyim”.	,556				
K34	“Başka insanlar için zaman ayırabilirim”.	,607				
K38	“Diğer insanların duygularını hissetmeye çalışırım”.	,678				
K42	“İnsanların rahat hissetmesini sağlamak isterim”.	,791				
K2	“Her zaman önceden hazırlıklıyım”.		,520			
K7	“Eşyalarımı dağınık bırakırım”.		,819			
K20	“Ev işlerini anında yapmak isterim”.		,710			
K25	“Genellikle eşyaları yerli yerine koymayı unuturum”.		,738			
K35	“Görevlerimden kaytarabilirim”.		,469			
K46	“İşlerimi karışık bir şekilde yaparım”.		,673			
K3	“Kolaylıkla strese girerim”.			,823		
K12	“Çabuk endişeye kapılırım”.			,868		
K21	“Çok çabuk rahatsız olurum”.			,693		
K26	“Çabuk sinirlenirim”.			,530		
K40	“Kolay tedirgin olurum”.			,868		

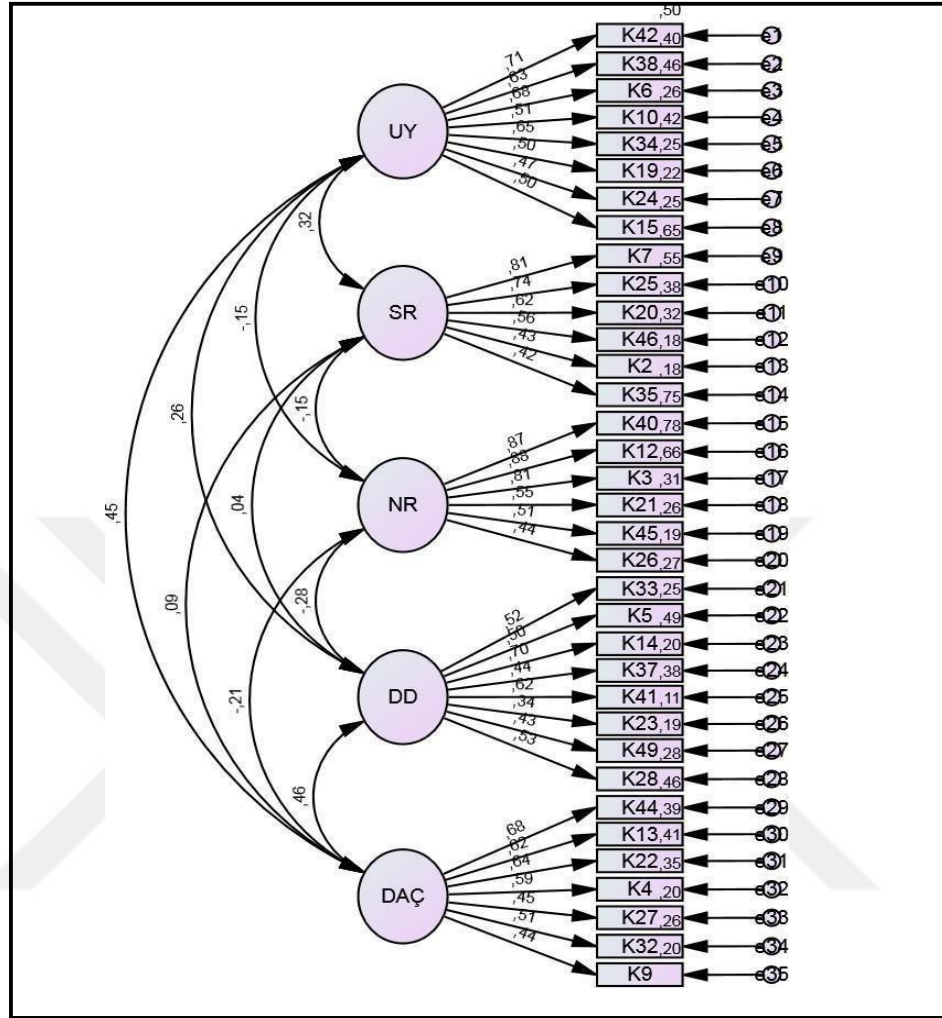
K45	“Moralim dengelidir, dalgalanmaz”.			,557		
K5	“Çok fazla konuşmam”.				,645	
K14	“Genelde arka planda kalmayı tercih ederim”.				,644	
K23	“Söyleyecekleri mi genelde az kelimeyle ifade ederim”.				,540	
K28	“Toplantı gibi ortamlarda çok farklı insanlarla konuşurum”.				,402	
K33	“Dikkat çekmekten hoşlanmam”.				,674	
K37	“İlgi odağı olmayı önemsemem”.				,602	
K41	“Yabancı insanların yanında sessizimdir”.				,595	
K49	“Eğlenmeyi seven bir insanım”.				,431	
K4	“Zengin bir kelime haznem vardır”.					,597
K9	“Soyut fikirleri anlamakta zorlanırım”.					,465
K13	“Canlı bir hayal gücüne sahibim”.					,714
K22	“Seçkin fikirlerim olduğunu düşünüyorum”.					,681
K27	“Geniş bir hayal gücüne sahip değilim”.					,546
K32	“Çabuk anlarım”.					,505

K44	“Kendime ait birçok fikrim var”.					,730
	Açıklanan Varyans	17,000	9,174	8,742	6,266	5,545
	Toplam Açıklanan Varyans	46,746				
Beş Faktör Kişilik Sorularının KMO değeri 0,817						

50 maddeden oluşan beş faktör kişilik ölçeğinde faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda faktör ağırlığı 0,30’un altında kalan “Soyut fikirler ilgimi çekmez. (K16)” ve “Nadiren keyifsizimdir. (K18)” ayrıca birden fazla boyut altında toplanan “Başka insanlarla ilgili değilim. (K29)”, “Emir vermeyi severim. (K30)”, “İşlerimi titizlikle yaparım. (K43)”, “Çoğu zaman keyifsizimdir. (K48)”, “Genelde rahat bir insanım. (K8)”, “Konuşurken zor kelimeler kullanmayı severim. (K36)”, “Değişken bir ruh haline sahibim. (K31)”, “Yaşama sevinciyle dolu birisiyim. (K1)”, “Detaylara dikkat ederim. (K11)”, “Sohbeti başlatan ben olurum. (K17)”, “İşlerimi bir program çerçevesinde yürütürüm. (K39)”, “İnsanları hor görürüm. (K47)”, “Başkalarının düzenlerini kolayca bozabilirim. (K50)” maddeleri ölçekten çıkartılmıştır.

AFA sonucunda 35 maddeden oluşan beş faktör kişilik ölçeğinin 5 boyuttan oluştuğu, bu 5 boyutun toplam varyansın 46,726’sını açıkladığı belirlenmiştir. Buna göre beş faktör kişilik ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 4.4’te ölçek maddelerine ilişkin faktör yükleri yer almaktadır.

Beş faktör kişilik ölçeğine AFA’dan sonra DFA uygulanmıştır. 35 maddeden oluşan beş faktör kişilik ölçeği üzerinde yapılan DFA sonucunda ölçeğin orijinal yapısına uygun şekilde 5 boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır. Analize ilişkin bulgular Şekil 4.3’te verilmiştir.



Şekil 4.3: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

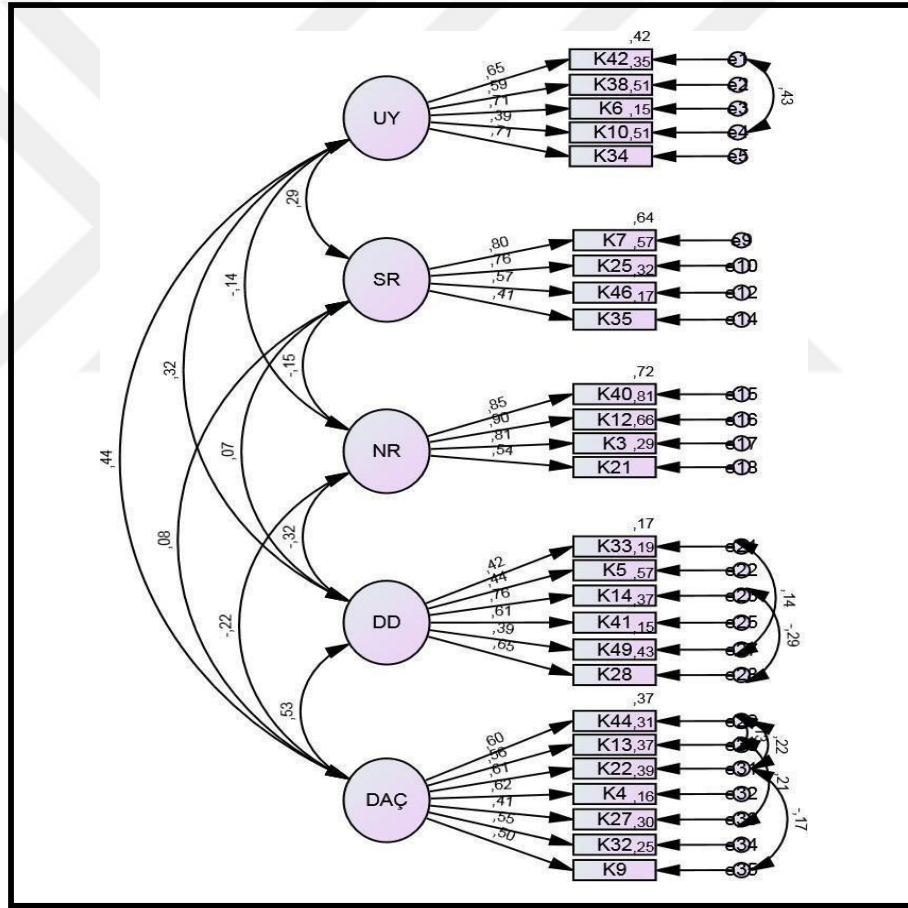
DFA sonucunda ulaşılan model uyum aralık değerleri ise Tablo 4.5'te gösterilmektedir.

Tablo 4.5: Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI	IFI	SRMR
2,402	0,060	0,797	0,812	0,838	0,814	0,814	0,073

Doğrulayıcı faktör analizinde kabul edilebilecek değerlere bakıldığında uyum iyiliği değerlerinin referans alınan değerleri karşılamadığı görülmektedir. Bu adımda ilk olarak modelin istenilen uyum indeks değerlerine erişinceye değin en düşük

standartlaştırılmış tahmin değerlerine sahip değişkenden başlayarak sırayla değişkenleri modelden çıkarmaktır. Burada değişkenlerden hangisinin modelden çıkarılacağına karar verilmesinde en düşük standartlaştırılmış tahmin değerleri dikkate alınmaktadır. Ayrıca değişkenin residual covaryansına ve modification indexi de dikkate alınarak karar verilmektedir. Buradan hareket ederek, beş faktör kişilik ölçeğinden dışadönüklük boyutu için K37, K23'üncü, uyumluluk boyutu için K19, K24, K15'inci, sorumluluk boyutu için K2, K20'inci, Nevrotiklik boyutu için K45, K26'ıncı maddeler çıkarılmıştır. Kalan ölçek maddelerinden K42 ile K10, K13 ile K27, K22 ile K9, K44 ile K22, K33 ile K49, K14 ile K28 ve K44 ile K13 arasında modifikasyon yapılarak uyum iyiliği değerlerine ulaşılmaya çalışılmıştır.

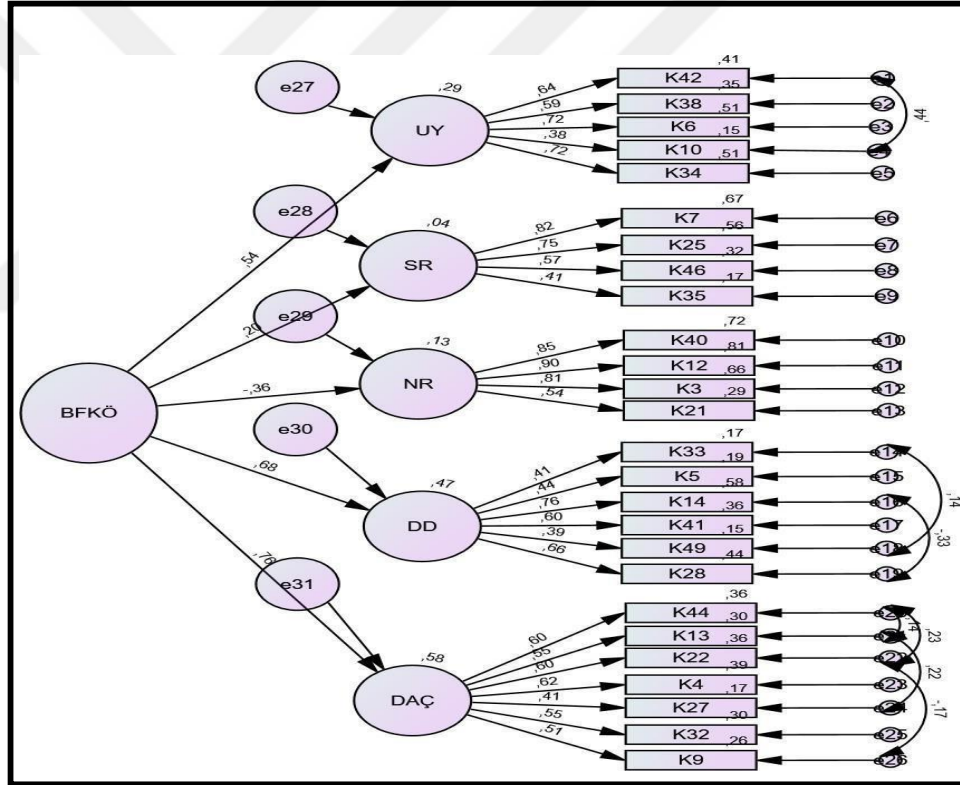


Şekil 4.4: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Modifikasyonlu Doğrulamalı Faktör Analizi

Tablo 4.6: Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI	IFI	SRMR
1,675	0,041	0,925	0,935	0,915	0,894	0,936	0,054

Tablo 4.6'dan da görüldüğü üzere analiz sonucunda istenilen uyum indeks değer aralıklarının elde edildiği görülmektedir. Ki kare değeri 1,675 RMSEA değeri 0,041 olarak belirlenmiştir. TLI, CFI, GFI ve IFI sırasıyla 0,925, 0,935, 0,915 ve 0,936 olarak hesaplanmış olup, hepsi 0,90'ın üzerindedir. AGFI değeri de 0,80'ın üzerinde olup istenilen uyum iyiliği değerlerini sağlamaktadır.



Şekil 4.5: Beş Faktör Kişilik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 4.7: Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI	IFI	SRMR
1,731	0,043	0,919	0,928	0,912	0,892	0,929	0,061

Tablo 4.7’de tek faktörlü yapı ile oluşturulan beş faktör kişilik ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri görülmektedir. Buna göre hesaplanan tüm değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır.

İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Analizleri

18 maddeden oluşan işe adanmışlık ölçeğinin geçerliliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak belirlenmiştir.

İşe adanmışlık ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla Açıklayıcı faktör analizine (AFA) başvurulmuştur. Yapılan analizde Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0,936 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün AFA için yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Bu değer Field (2009) tarafından 0,50’nin üzerinde olduğundan yeterli görünmekte ve 0,80-0,90 arası “harika” kategorisinde sınıflandırılmaktadır. KMO değerleri de en düşük 0,933 olarak bulunmuş ve örneklemin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Bartlett Testi sonucunda $X^2 (153) = 5040,437$; $p=0,001 < 0,005$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu, maddeler arasındaki korelasyonların AFA için yeterli büyüklükte olduğunu göstermiştir.

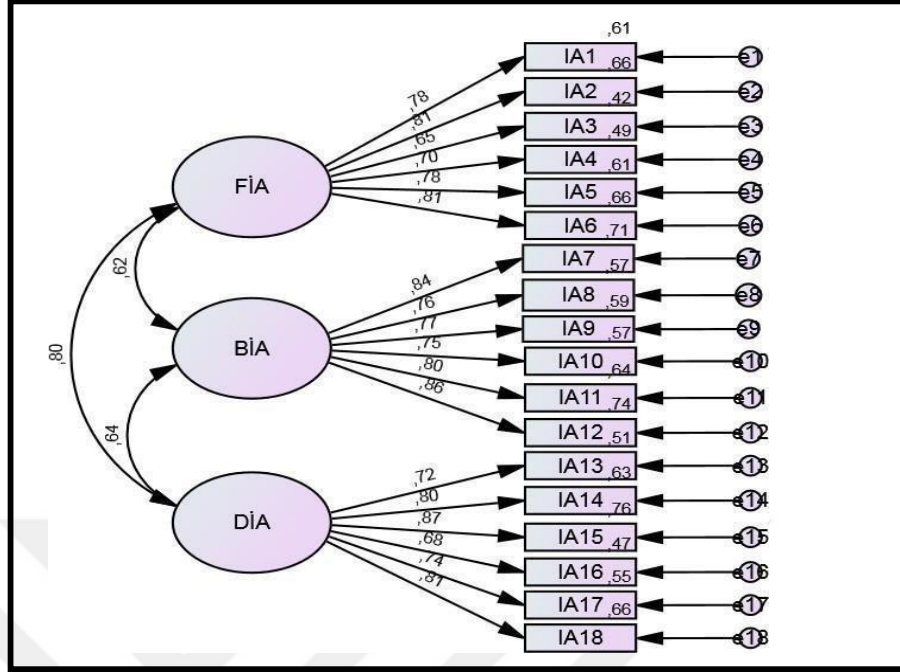
Tablo 4.8: İşe Adanmışlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

		Faktör Yükleri		
		Fiziksel Adanmışlık	Bilişsel Adanmışlık	Duygusal Adanmışlık
İA1	“İşimde yoğun bir şekilde çalışırım”.	,744		
İA2	“Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım”.	,709		
İA3	“Enerjimin çoğunu işyerinde harcarım”.	,648		
İA4	“İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yaparım”.	,804		

İA5	“İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf ederim”.	,931		
İA6	“Çalışırken tüm enerjimi işime aktarırım”.	,711		
İA7	“İşime tutkuyla bağlıyım.”		,657	
İA8	“İş yaparken kendimi enerji dolu hissedirim”.		,553	
İA9	“İşime çok fazla ilgi gösterir, merak duyarım”.		,513	
İA10	“İşimle gurur duyuyorum”.		,901	
İA11	“İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim”.		,928	
İA12	“İşim beni heyecanlandırır”.		,842	
İA13	“İş yerinde zihinsel olarak işime odaklanırım”.			,686
İA14	“İş yerinde yaptığım işe çok fazla dikkat harcarım”.			,575
İA15	“İş yerinde tüm dikkatimi yaptığım işe veririm”.			,691
İA16	“İş yerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim”.			,814
İA17	“İş yerinde sadece işime konsantre olurum”.			,873
İA18	“İş yerinde dikkatimin çoğunu işime ayırırım”.			,822
	Açıklanan Varyans	50,331	11,534	6,621
	Toplam Açıklanan Varyans	68,48		
İşe Adanmışlık Sorularının KMO değeri 0,936				

İşe adanmışlık ölçeğinin 18 maddeden ve 3 alt boyuttan oluştuğu yapılan AFA sonucunda ortaya konulmuştur. Buna göre işe adanmışlık ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 4.8’te ölçek maddelerinin faktör yükleri verilmiştir. “İA1, İA2, İA3, İA4, İA5, İA6” fiziksel adanmışlık, “İA7, İA8, İA9, İA10, İA11, İA12” bilişsel adanmışlık ve “İA13, İA14, İA15, İA16, İA17, İA18” ölçek maddeleri duygusal adanmışlık boyutunu oluşturmaktadır.

İşe adanmışlık ölçeğine AFA’dan sonra DFA uygulanmıştır. 18 maddeden oluşan ölçek üzerinde yapılan DFA sonucunda ölçeğin orijinal yapısına uygun şekilde 3 boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır.



Şekil 4.6: İşe Adanmışlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

DFA sonucunda ulaşılan uyum indeksi değerleri Tablo 4.9'ta gösterilmektedir.

Tablo 4.9: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

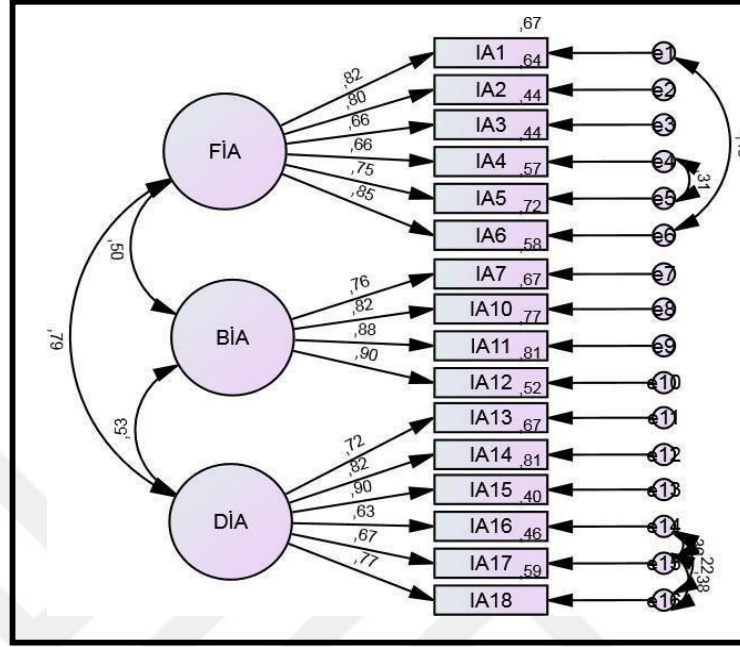
X ² /df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI	IFI	SRMR
5,350	0,105	0,866	0,885	0,807	0,750	0,885	0,071

Doğrulayıcı faktör analizinde kabul edilebilecek model değerleri incelendiğinde Tablo 4.9'da oranların uyum iyiliği değerlerini yakalamadığı görülmektedir. Bu durumda modeli iyileştirme yoluna gidilmiştir.

Bu aşamada izlenen yol modelin iyi uyum için kabul edilen uyum indekslerine ulaşıncaya kadar, en düşük standartlaştırılmış tahmin değerlere sahip değişkenden başlama üzere değişkenleri sırayla modelden çıkarmaktır. Hangi değişkenin çıkarılacağına karar verilirken en düşük standartlaştırılmış tahmin değerine bakılarak, değişkenin residual covaryansına ve modification indexine de bakılarak karar verilir.

Anket ölçeğinde bilişsel adanmışlık boyutundan İA8 ve İA9. Maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Kalan ölçek maddelerinden İA1 ile İA6, İA4 ile İA5, İA16 ile İA17, İA17

ile İA18 ve İA16 ile İA18 arasında modifikasyon yapılarak uyum iyiliği değerlerine ulaşılmaya çalışılmıştır.

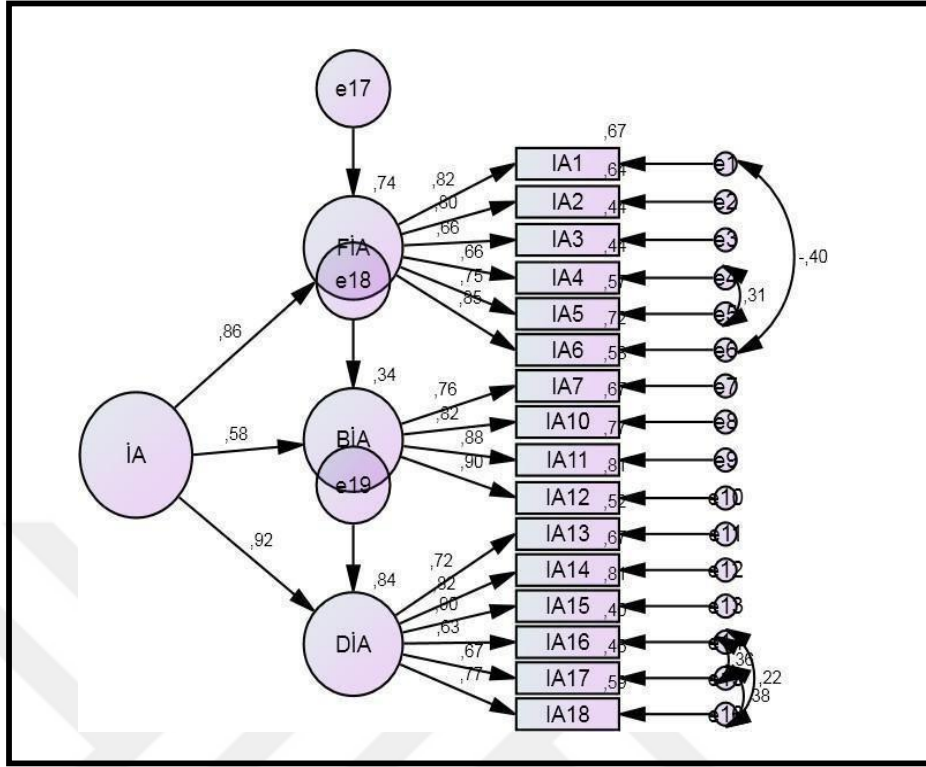


Şekil 4.7: İşe Adanmışlık Ölçeği Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 4.10: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modifikasyonlu Uyum İndeksi Değerleri

X ² /df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI	IFI	SRMR
3,003	0,071	0,943	0,954	0,918	0,884	0,955	0,066

Tablo 4.10'dan görüldüğü üzere analiz sonucunda istenilen uyum indeks değer aralıklarının elde edildiği görülmektedir. Ki kare değeri 3,003 RMSEA değeri 0,71 olarak belirlenmiştir. Revize edildikten sonra yapılan hesaplamada CFI, GFI, IFI ve TLI değerleri 0,902'nin üzerindedir. AGFI (0,884) değeri ise istenilen uyum aralığındadır.



Şekil 4.8: İşe Adanmışlık Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi

Tablo 4.11: İşe Adanmışlık Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI	IFI	SRMR
3,003	0,071	0,943	0,954	0,918	0,884	0,955	0,066

Tablo 4.11’de tek faktörlü yapı ile oluşturulan işe adanmışlık ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri görülmektedir. Buna göre hesaplanan tüm değerleri istenilen sınırlar içerisinde yer almaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Analizleri

10 maddeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin geçerliliği açımlayıcı ve doğrulamalı faktör analizi yapılarak belirlenmiştir.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla AFA’ya başvurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0, 944 olarak bulunmuştur.

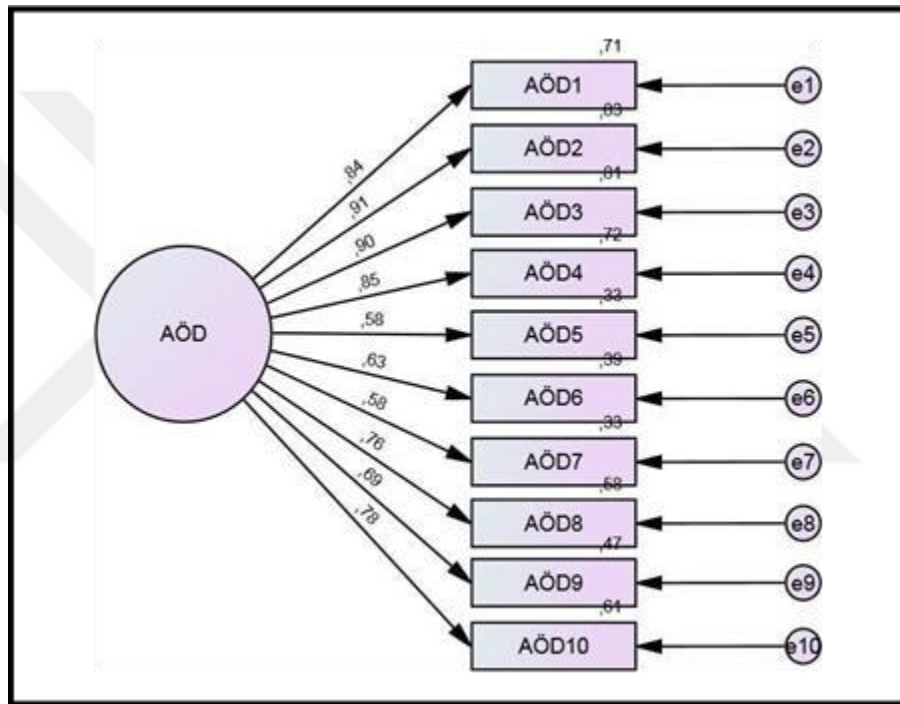
Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün AFA için yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Bu değer Field (2009) tarafından 0,50'nin üzerinde olduğunda yeterli görülmekte ve 0,80-0,90 arası "harika" kategorisinde yer almaktadır. Her bir madde için hesaplanan KMO değerleri de en düşük 0,958 olarak bulunmuştur. Ede edilen bu bulgu örneklemin yeterli olduğunu doğrulamıştır. Ayrıca Bartlett Testi sonucunda $X^2(45) = 2748,213$; $p=0,001 < 0,005$ olarak bulunmuş ve bu bulgu maddeler arasındaki korelasyonların AFA için yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir.

Tablo 4.12: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

		Faktör Yüğü
		Algılanan Örgütsel Destek
AÖD1	"Çalıştığım kurum benim görüşlerimi dikkate alır".	,842
AÖD2	"Çalıştığım kurum gerçekten benim refahımı düşünür".	,897
AÖD3	"Çalıştığım kurum amaçlarımı ve değerlerimi çok fazla önemser".	,891
AÖD4	"Bir sorunum olduğunda, çalıştığım kurum bana yardımcı olur".	,868
AÖD5	"Çalıştığım kurum, söz konusu ben olunca, kabul edilebilir hatalarımı bağışlar".	,642
AÖD6	"Çalıştığım kurum beni kendi çıkarı için kullanır".	,682
AÖD7	"Çalıştığım kurum benim için çok az endişelenir".	,637
AÖD8	"Özel bir yardıma ihtiyaç duyduğumda, çalıştığım kurum bana yardım etmede istekli davranır".	,802
AÖD9	"Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar".	,736
AÖD10	"Çalıştığım kurum işimi olabildiğince eğlenceli hale getirir".	,810
	Açıklanan Varyans	61,865
	Toplam Açıklanan Varyans	61,865
Algılanan Örgütsel Destek Sorularının KMO değeri 0,944		

AFA sonucunda 10 maddeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin tek boyuttan oluştuğu ve bu tek boyutun toplam varyansın %61,86'sını oluşturduğu görülmektedir. Dolayısıyla algılanan örgütsel destek ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği bulgusu elde edilmiştir. Tablo 4.12'de maddelerin faktör yükleri yer almaktadır.

Algılanan örgütsel destek ölçeğine AFA'dan sonra DFA uygulanmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ilişkin DFA sonucunda ana ölçeğin yapısına uygun şekilde tek boyutlu ve 10 maddeden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. DFA sonucunda ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,50 değerinden yüksek olduğu gözlemlenmiş olup ölçekten çıkarılan madde olmamıştır. 10 maddeden oluşan tek faktörlü yapıdaki maddelerin faktör yüklerinin 0,58 ile 0,91 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapısı Şekil 4.9'da görülmektedir.



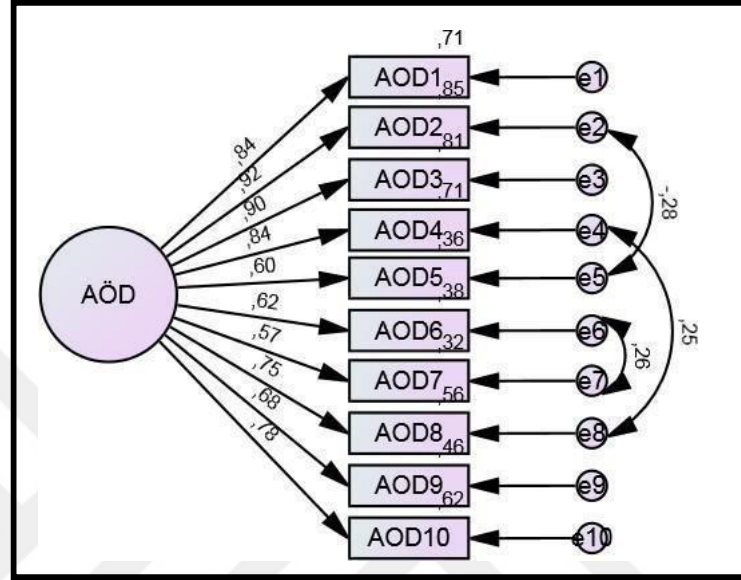
Şekil 4.9: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Aşağıda yer alan Tablo 4.13'te algılanan örgütsel destek ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4.13: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI	IFI	SRMR
4,162	0,089	0,948	0,959	0,925	0,883	0,960	0,037

DFA’da kabul edilebilecek model değer aralıklarına bakıldığında bazı değerlerin uyum iyiliği indeksini yakalamadığı görülmektedir. Dolayısıyla modelde iyileştirme yoluna gidilmiştir. Uyum iyiliği değerlerini yakalamak için maddeler arasında modifikasyonlar (AÖD2 ile AÖD5, AÖD4 ile AÖD8, AÖD6 ile AÖD7) yapılmıştır.



Şekil 4.10: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 4.14: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modifikasyonlu Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI	IFI	SRMR
2,421	0,060	0,977	0,983	0,962	0,934	0,983	0,027

Analiz sonucunda modelin bu haliyle istenilen uyum iyiliği değerlerine ulaştığı görülmektedir. Ki kare değeri 2,421 RMSEA değeri 0,060 olarak elde edilmiştir. TLI, CFI, GFI, AGFI ve IFI değerleri yapılan yeni hesaplamada sırasıyla 0,977, 0,983, 0,962, 0,934 ve 0,983 olarak hesaplanmış olup, hepsi 0,90’ın üzerindedir.

4.5.3.2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Tablo 4.15: Güvenilirlik Analizi

DEĞİŞKENLER	BOYUTLARI	SORU SAYISI	Cronbach Alpha Değerleri
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	Dışadönüklük	6	0,713
	Uyumluluk	5	0,763
	Sorumluluk	4	0,731
	Nevrotiklik	4	0,857
	Deneyimlere Açıklık	7	0,750
İşe Adanmışlık	Fiziksel Adanmışlık	6	0,886
	Bilişsel Adanmışlık	4	0,901
	Duygusal Adanmışlık	6	0,893
Algılanan Örgütsel Destek	Algılanan Örgütsel Destek	10	0,929

4.5.3.3. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Mevcut araştırmadaki beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel desteğe ilişkin istatistikler Tablo 4.16, Tablo 4.17 ve Tablo 4.18’de verilmiştir

Tablo 4.16: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kişilik Tipleri Maddeleri	Ortalama	Std. Sapma
Uyumluluk	4,09	0,48
“İnsanların rahat hissetmesini sağlamak isterim”.	4,12	0,62
“Diğer insanların duygularını hissetmeye çalışırım”.	4,12	0,68
“İnsanlarla ilgilenmeyi severim”.	3,93	0,88
“Etrafımdaki insanların rahat hissetmelerini sağlamaya çalışırım”.	4,10	0,68
“Başka insanlar için zaman ayırabilirim”.	4,01	0,66
Sorumluluk	3,67	0,72
“Eşyalarımı dağınık bırakırım”.	3,45	1,12
“Genellikle eşyaları yerli yerine koymayı unuturum”.	3,66	1,01
“İşlerimi karışık bir şekilde yaparım”.	3,53	1,00
“Görevlerimden kaytarabilirim”.	4,26	0,79
Nevrotiklik	3,03	0,73
“Kolay tedirgin olurum”.	2,96	0,98
“Çabuk endişeye kapılırım”.	3,04	0,97
“Kolaylıkla strese girerim”.	3,23	0,88
“Çok çabuk rahatsız olurum”.	2,98	0,90
Dışadönüklük	3,05	0,62
“Dikkat çekmekten hoşlanmam.”.	2,66	1,10

“Çok fazla konuşmam”.	2,95	0,93
“Genelde arka planda kalmayı tercih ederim”.	3,07	0,93
“Eğlenmeyi seven bir insanım”.	3,56	0,96
“Yabancı insanların yanında sessizimdir”.	2,86	0,93
“Toplantı gibi ortamlarda çok farklı insanlarla konuşurum”.	3,21	0,98
Deneyimlere Açıklık	3,89	0,52
“Kendime ait birçok fikrim var”.	4,04	0,72
“Canlı bir hayal gücüne sahibim”.	3,87	0,86
“Seçkin fikirlerim olduğunu düşünüyorum”.	3,57	0,84
“Zengin bir kelime haznem vardır”.	3,89	0,70
“Geniş bir hayal gücüne sahip değilim”.	3,81	1,07
“Çabuk anlarım”.	4,14	0,63
“Soyut fikirleri anlamakta zorlanırım”.	3,93	0,83

“Not: Ortalama ve Standart Sapma değerleri “Hiçbir Zaman:1, Nadiren:2, Bazen:3, Sıklıkla:4, Her Zaman:5” esas alınarak yapılmıştır”.

Tablo 4.16’ya göre anket çalışmasına katılan katılımcıların en çok üzerinde durdukları maddeler: “Görevlerimden kaytarabilirim.” (X=4,26) ve “Çabuk anlarım.” (X=4,14) ifadeleridir. Katılımcıların üzerinde en az durdukları maddeler ise “Dikkat çekmekten hoşlanmam.” (X=2,66) ve “Yabancı insanların yanında sessizimdir.” (X=2,86) ifadeleridir. Boyut olarak ele alındığında katılımcıların en çok üzerinde durdukları boyut “Uyumluluk” (X=4,09) boyutu, üzerinde en az durulan boyut ise “Nevrotiklik” (X=3,03) boyutu olarak görülmektedir.

Tablo 4.17: İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İşe Adanmışlık Maddeleri	Ortalama	Std. Sapma
İşe Adanmışlık	4,06	0,55
Fiziksel Adanmışlık	4,15	0,59
“İşimde yoğun bir şekilde çalışırım”.	4,17	0,70
“Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım”.	4,17	0,71
“Enerjimin çoğunu işyerinde harcarım”.	3,90	0,84
“İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yaparım”.	4,30	0,70
“İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf ederim”.	4,28	0,72
“Çalışırken tüm enerjimi işime aktarırım”.	4,07	0,80
Bilişsel Adanmışlık	4,20	0,72
“İşime tutkuyla bağlıyım”.	4,07	0,89
“İşimle gurur duyuyorum”.	4,37	0,78
“İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim”.	4,23	0,81

“İşim beni heyecanlandırır”.	4,14	0,82
Duygusal Adanmışlık	3,86	0,66
“İş yerinde zihinsel olarak işime odaklanırım”.	4,05	0,72
“İş yerinde yaptığım işe çok fazla dikkat harcarım”.	4,14	0,73
“İş yerinde tüm dikkatimi yaptığım işe veririm”.	4,02	0,75
“İş yerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim”.	3,44	0,97
“İş yerinde sadece işime konsantre olurum”.	3,65	0,88
“İş yerinde dikkatimin çoğunu işime ayırırım”.	3,88	0,81

“Not: Ortalama ve Standart Sapma değerleri “Hiç Katılmıyorum:1, Katılmıyorum:2, Kararsızım:3, Katılıyorum:4, Kesinlikle Katılıyorum:5” esas alınarak yapılmıştır”.

Tablo 4.17’ye göre katılımcıların en çok katıldıkları maddeler: “İşimle gurur duyuyorum.” (X=4,37), “İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yaparım.” (X=4,30) ve “İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf ederim.” (X=4,28) ifadeleridir. En az katıldıkları maddeler ise “İş yerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim.” (X=3,44) ve “İş yerinde sadece işime konsantre olurum.” (X=3,65) ifadeleridir. Boyut olarak ele alındığında katılımcıların en çok üzerinde durdukları boyut “Bilişsel adanmışlık” (X=4,20), en az üzerinde durulan boyut ise “Duygusal adanmışlık” (X=3,86) boyutu olarak görülmektedir.

Tablo 4.18: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Algılanan Örgütsel Destek Maddeleri	Ortalama	Std. Sapma
Algılanan Örgütsel Destek	2,95	0,83
“Çalıştığım kurum benim görüşlerimi dikkate alır”.	3,04	1,10
“Çalıştığım kurum gerçekten benim refahımı düşünür”.	2,86	1,07
“Çalıştığım kurum amaçlarımı ve değerlerimi çok fazla önemser”.	2,80	1,02
“Bir sorunum olduğunda, çalıştığım kurum bana yardımcı olur”.	3,21	1,08
“Çalıştığım kurum, söz konusu ben olunca, kabul edilebilir hatalarımı bağışlar”.	2,77	1,02

“Çalıştığım kurum beni kendi çıkarı için kullanır”.	2,93	1,15
“Çalıştığım kurum benim için çok az endişelenir”.	2,74	1,04
“Özel bir yardıma ihtiyaç duyduğumda, çalıştığım kurum bana yardım etmede istekli davranır”.	3,13	1,01
“Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar”.	3,42	1,04
“Çalıştığım kurum işimi olabildiğince eğlenceli hale getirir”.	2,51	1,08

“Not: Ortalama ve Standart Sapma değerleri “Kesinlikle Katılmıyorum:1, Katılmıyorum:2, Kararsızım:3, Katılıyorum:4, Kesinlikle Katılıyorum:5” esas alınarak yapılmıştır”.

Tablo 4.18’e göre katılımcıların en çok katıldıkları maddeler: “Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.” (X=3,42) ve “Bir sorunum olduğunda çalıştığım kurum bana yardımcı olur.” (X=3,21) ifadeleridir. En az katıldıkları maddeler ise “Çalıştığım kurum işimi olabildiğince eğlenceli hale getirir.” (X=2,51) ve “Çalıştığım kurum benim için çok az endişelenir.” (X=2,74) ifadeleridir.

4.5.4. Hipotezlerin Testine İlişkin Analizler

4.5.4.1. Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenleri olan beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek değişkenleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş ve Tablo 4.19’ta gösterilmiştir.

Tablo 4.19: Korelasyon Analizi

[illegible]

Tablo 4.19'da beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında ($r= 0,121$; $p=0,016<0,05$) %95 önem seviyesinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çok sayıda çalışmanın bulunduğu görülmektedir (Eroğlu ve Kahraman, 2019; Aşcı, 2019; Gulamali, 2017; Esha vd., 2020; Zaidi vd., 2012; Narayanasami vd., 2024; Ramachandran ve Pandit, 2018; Woods ve Sofat, 2013; Zaidi vd., 2013).

Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk ile işe adanmışlık arasında ($r= 0,281$; $p=0,000<0,01$) %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çok sayıda çalışmanın bulunduğu görülmektedir (Eroğlu ve Kahraman, 2019; Aşcı, 2019; Yıldız vd., 2023; Hau ve Bing, 2018; Gulamali, 2017; Sunita vd., 2014; Esha vd., 2020; Zaidi vd., 2012; Narayanasami vd., 2024; Woods ve Sofat, 2013; Zaidi vd., 2013; Öngöre, 2016; Kim vd., 2019; Yeke, 2015; Demir, 2011).

Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ile işe adanmışlık arasında ($r= 0,319$; $p=0,000<0,01$) %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çok sayıda çalışmanın bulunduğu görülmektedir (Aşcı, 2019; Yıldız vd., 2023; Hau ve Bing, 2018; Sunita vd., 2014; Esha vd., 2020; Zaidi vd., 2012; Narayanasami vd., 2024; Ramachandran ve Pandit, 2018; Woods ve Sofat, 2013; Kim vd., 2009; Zaidi vd., 2013; Yeke, 2015; Demir, 2011).

Beş faktör kişilik özelliklerinden nevrozizm ile işe adanmışlık arasında ($r=-0,083$; $p=0,099>0,05$) anlamsız bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Eroğlu ve Kahraman, 2019, Yıldız vd., 2023).

Beş faktör kişilik özelliklerinden deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında ($r=0,431$; $p=0,000<0,01$) %99 önem seviyesinde pozitif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çok sayıda çalışmanın bulunduğu görülmektedir (Hau ve Bing, 2018; Gulamali, 2017; Sunita vd., 2014; Esha vd., 2020; Zaidi vd., 2012; Narayanasami vd., 2024; Ramachandran ve Pandit, 2018; Darbanyan., 2016; Woods ve Sofat, 2013; Zaidi vd.,

2013; Kurtupinar, 2011; Yeke, 2015; Demir, 2011; Öngöre, 2016).

Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile algılanan örgütsel destek arasında ($r=0,194$; $p=0,000<0,01$) %99 önem seviyesinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Kılıçaslan vd., 2022, Sancar ve Yalman, 2022; Özkan, 2017).

Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında ($r=0,189$; $p=0,000<0,01$) %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Kılıçaslan vd., 2022, Branje vd., 2004; Özkan, 2017; Sancar ve Yalman, 2022).

Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında ise ($r= 0,103$; $p=0,041<0,05$) %95 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Kılıçaslan vd., 2022; Sancar ve Yalman, 2022, Özkan, 2017). Nevrotiklik ile algılanan örgütsel destek arasında ise ($r=-0,147$; $p=0,003<0,05$) %95 önem seviyesinde negatif yönde çok zayıf bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Beş faktör kişilik özelliklerinden deneyimlere açıklık ile algılanan örgütsel destek arasında ise ($r=0,018$; $p=0,720>0,05$) anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İşe adanmışlık ile algılanan örgütsel destek arasında ($r=0,201$; $p=0,000<0,01$) %99 önem seviyesinde pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İşe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin yönünün pozitif olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre işe adanmışlık düzeyi yüksek olan akademisyenlerin örgütsel destek algılarının da benzer şekilde yüksek olabileceğini ifade etmek, kabul edilebilir bir durumdur. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çok sayıda çalışmanın bulunduğu görülmektedir (Meriç vd., 2019; Kılıçaslan vd., 2022; Alvi vd., 2014; Caesens ve Stinglhamber, 2014; Murthy, 2017; Özdemir vd., 2019; Jangsiriwattana, 2021, Brew ve Machiha, 2019; Sarıbrahimoğlu ve Özyurt, 2023; Tokmak, 2018; Mathumbu ve Dodd, 2017; Örucü ve Hasırcı, 2021).

Fiziksel adanmışlık ile algılanan örgütsel destek arasında ($r=0,121$; $p=0,016<0,05$) %95 önem seviyesinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Brew ve Machiha, 2019; Örücü ve Hasırcı, 2021; Bektaş ve Karagöz, 2020).

Bilişsel adanmışlık ile algılanan örgütsel destek arasında da ($r=0,312$; $p=0,000<0,01$) %99 önem seviyesinde pozitif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Brew ve Machiha, 2019; Hasırcı ve Örücü, 2021; Bektaş ve Karagöz, 2020).

Duygusal adanmışlık ile algılanan örgütsel destek arasında ise ($r=0,097$; $p=0,053>0,05$) anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Literatürdeki araştırmalar dikkate alındığında benzer çıkarıma ulaşan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Brew ve Machiha, 2019; Hasırcı ve Örücü, 2021).

Tablo 4.20’de AVE ve CR değerleri yer almaktadır CR değerleri kabul edilebilir alt sınır olan 0,60’ın üzerindedir (Siguaw ve Diamantopoulos, 2000).

Tablo 4.20: Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) ve Birleşik Güvenilirlik (CR) Değerleri

	AVE	CR
BFK	0,39	0,94
DD	0,31	0,72
UY	0,40	0,75
SR	0,43	0,74
NR	0,62	0,86
DAÇ	0,31	0,75
İA	0,60	0,96
FİA	0,57	0,89
BİA	0,70	0,90
DİA	0,57	0,88
AÖD	0,57	0,92

AVE ve CR değerlerinin hangi ölçüt değerler arasında olması gerektiğine ilişkin farklı görüşler söz konusudur. AVE değerinin 0,40’ın üstünde olması ve CR değerinin de 0,70’in üzerinde olması benzeşme geçerliliğinin olduğunu göstermektedir (Psaila ve Roland, 2007). Fornell ve Larcker (1981), AVE’nin 0,50’den küçük olması ancak CR değerinin 0,60’tan yüksek olması durumunda yapının benzeşme geçerliliği için yeterli

olduğunu ileri sürmektedir. Buradan hareketle AVE değerleri 0,50'nin altında olan beş faktör kişilik özellikleri, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklığın benzeşme geçerliliği değerlerinin yeterli olduğu söylenebilmektedir.

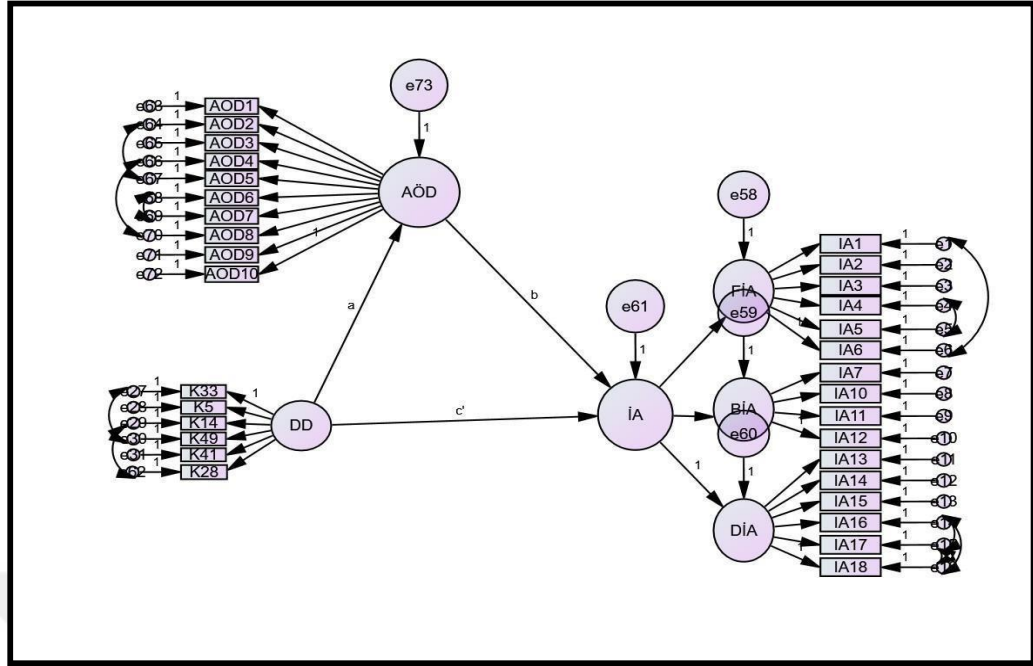
4.5.4.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizi

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin kuramsal açıdan uyumlu, istatistiksel açıdan da anlamlı olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla yapısal eşitlik modeli gerçekleştirilmektedir. Araştırmada DD, UY, SR, NR, DAÇ, İA ve AÖD değişkenleri için AMOS programıyla yapısal eşitlik modeli oluşturularak AMOS programı aracılığı ile test edilmiştir. Söz konusu analiz neticesinde araştırma kapsamında oluşturulan modelin uyum değerleri de dikkate alınarak geçerli olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve geçerliliği de incelenerek böylece değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere yönelik kuramsal çerçeve dikkate alınarak oluşturulan araştırmanın hipotezleri, geçerlilikleri sınanmış ölçekler ile araştırma modeli üzerinde test edilmiştir. Araştırma modellerinde dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyimlere açıklık dışsal değişken olarak belirlenmiştir. İşe adanmışlık ise modelin içsel değişkeni olarak modelde yer almıştır. Algılanan örgütsel destek ise modelde aracı değişken olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında oluşturulan yapısal eşitlik modelleri Şekil 4.11, Şekil 4.12, Şekil 4.13, Şekil 4.14 ve Şekil 4.15'te yer almaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen hipotezler dikkate alınarak değişkenler arası ilişkilerin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir.

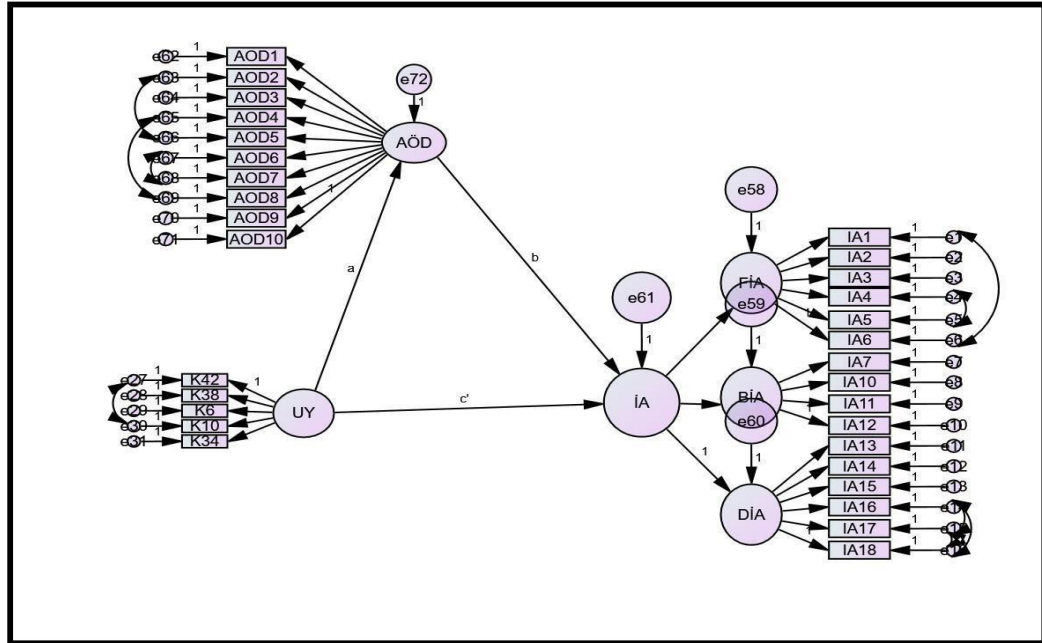
Şekil 4.11'de bağımsız değişken olan dışadönüklük ile bağımlı değişken olan işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracı değişken olan algılanan örgütsel desteğin yapısal eşitlik modeli yer almaktadır.



DD: Dışadönüklük, İA: İşe Adanmışlık, FİA: Fiziksel İşe Adanmışlık, BİA: Bilişsel İşe Adanmışlık, DİA: Duygusal İşe Adanmışlık, AÖD: Algılanan Örgütsel Desteğin

Şekil 4.11: Dışadönüklük, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli

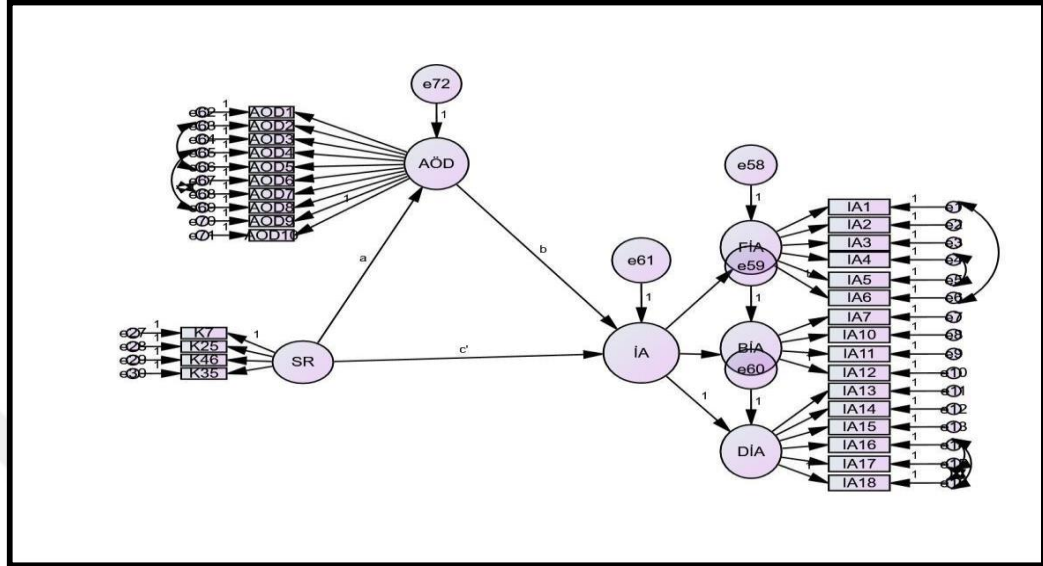
Şekil 4.12’de bağımsız değişken olan uyumluluk ile bağımlı değişken olan işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracı değişken olan algılanan örgütsel desteğin yapısal eşitlik modeli yer almaktadır.



UY: Uyumluluk, İA: İşe Adanmışlık, FİA: Fiziksel İşe Adanmışlık, BİA: Bilişsel İşe Adanmışlık, DİA: Duygusal İşe Adanmışlık, AÖD: Algılanan Örgütsel Desteğin

Şekil 4.12: Uyumluluk, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli

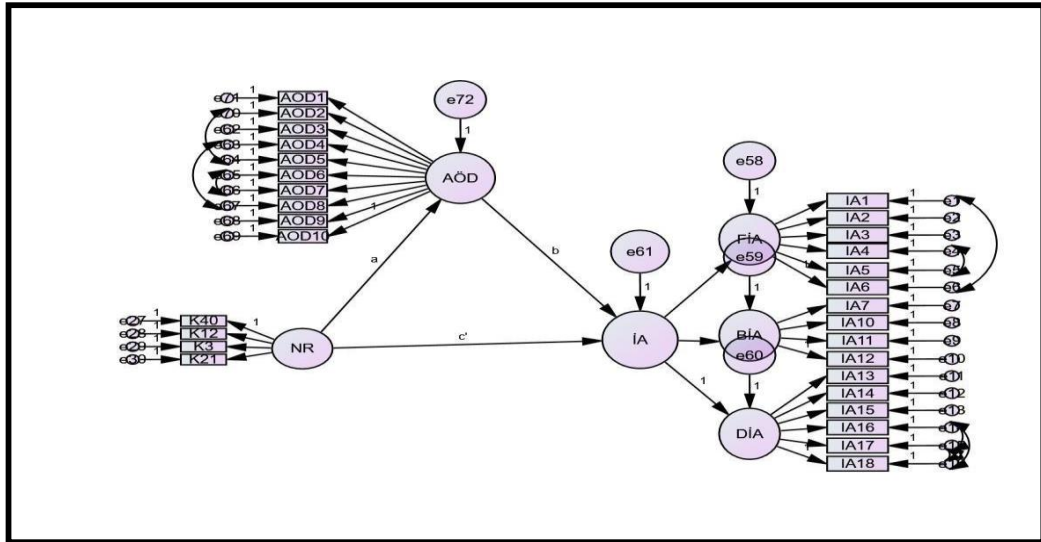
Şekil 4.13'te bağımsız değişken olan sorumluluk ile bağımlı değişken olan işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracı değişken olan algılanan örgütsel desteğin yapısal eşitlik modeli yer almaktadır.



SR: Sorumluluk, İA: İşe Adanmışlık, FİA: Fiziksel İşe Adanmışlık, BİA: Bilişsel İşe Adanmışlık, DİA: Duygusal İşe Adanmışlık, AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

Şekil 4.13: Sorumluluk, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli

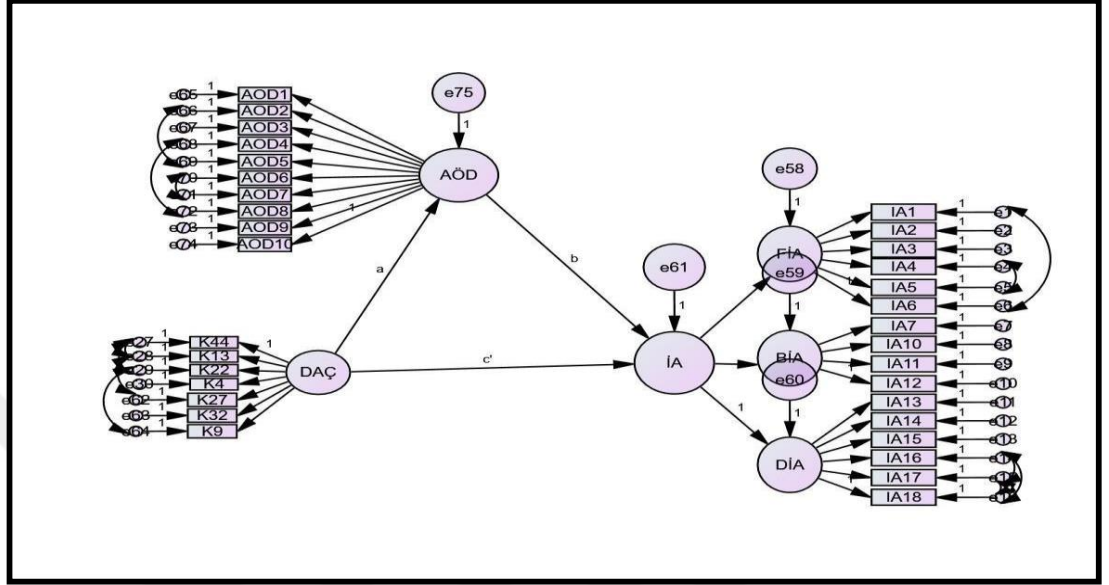
Şekil 4.14'te bağımsız değişken olan nevroitiklik ile bağımlı değişken olan işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracı değişken olan algılanan örgütsel desteğin yapısal eşitlik modeli yer almaktadır.



NR: Nevrotiklik, İA: İşe Adanmışlık, FİA: Fiziksel İşe Adanmışlık, BİA: Bilişsel İşe Adanmışlık, DİA: Duygusal İşe Adanmışlık, AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

Şekil 4.14: Nevrotiklik, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 4.15'te bağımsız değişken olan deneyimlere açıklık ile bağımlı değişken olan işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracı değişken olan algılanan örgütsel desteğin yapısal eşitlik modeli yer almaktadır.



DAÇ: Deneyimlere Açıklık, İA: İşe Adanmışlık, FİA: Fiziksel İşe Adanmışlık, BİA: Bilişsel İşe Adanmışlık, DİA: Duygusal İşe Adanmışlık, AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

Şekil 4.15: Deneyimlere Açıklık, İşe Adanmışlık ve Algılanan Örgütsel Desteğin Yapısal Eşitlik Modeli

Şekillerde yer alan elipsler örtük (gizil) değişkenleri, dikdörtgenler ise gözlenen değişkenleri ifade etmektedir. Tek yönlü oklar bir değişkenin bir diğer değişken üzerindeki etkisini gösterirken, iki yönlü oklar değişkenler ve maddeler arasındaki ilişkileri temsil etmektedir. “e.” ile ifade edilen elipsler hata terimlerini ifade etmektedir.

Araştırma kapsamında hipotezler dikkate alınarak değişkenler arası ilişkilerin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin tespiti amacıyla Baron ve Kenny (1986)’nin dört aşamalı yöntemi uygulanmıştır.

- Bağımsız değişkenin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik, deneyimlere açıklık) bağımlı değişken (işe adanmışlık) üzerindeki doğrudan etkisi analiz edilmiştir (c yolu).
- Bağımsız değişkenin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik, deneyimlere açıklık) aracı değişken (algılanan örgütsel destek) üzerindeki doğrudan etkisi analiz edilmiştir (a yolu).

- Aracı değişkenin (algılanan örgütsel destek) bağımlı değişken (işe adanmışlık) üzerindeki doğrudan etkisi analiz edilmiştir (b yolu).
- Son olarak bağımsız değişkenin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik, deneyimlere açıklık) bağımlı değişken (işe adanmışlık) üzerindeki etkisinde aracı değişkenin (algılanan örgütsel destek) etkisi analiz edilmiştir (c' ve a*b yolu).

İkinci yol olarak yeni aracılık yaklaşımında yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılarak ve AMOS programı kullanılarak Bootstrap güven aralığı tekniği kapsamında aşağıda yer alan işlemler gerçekleştirilmiştir.

- Öncelikle her bir değişkenin ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi yapılarak önerilen modifikasyonlar aracılığıyla ölçeklerin uyum indeks değerleri en iyi duruma getirilmiştir. Sonrasında oluşturulan bu yeni ölçek yapılarıyla yol analizi yapılmış ve hipotezler test edilmiştir.
- Dışsal değişkenin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik, deneyimlere açıklık) içsel değişken (işe adanmışlık) üzerindeki doğrudan etkisi analiz edilmiştir (c yolu).
- Dışsal değişkenin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik, deneyimlere açıklık) aracı değişken (algılanan örgütsel destek) üzerindeki doğrudan etkisi analiz edilmiştir (a yolu).
- Aracı değişkenin (algılanan örgütsel destek) içsel değişken (işe adanmışlık) üzerindeki doğrudan etkisi analiz edilmiştir.
- Son olarak dışsal değişkenin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik, deneyimlere açıklık) içsel değişken (işe adanmışlık) üzerindeki etkisinde aracı değişkenin (algılanan örgütsel destek) rolü analiz edilmiştir (c' ve a*b). Elde edilen bulgular doğrultusunda Bootstrap güven aralığı tekniği ile alt ve üst güven aralıkları belirlenmiştir.

Faktör yükleri ve kestirim değerleri Tablo 4.21'de verilmiştir. Bu değerlere göre:

- Dışadönüklüğün işe adanmışlık üzerindeki etkisi %95 önem seviyesinde anlamlıdır.

- Uyumluluğun işe adanmışlık üzerindeki etkisi %99 önem seviyesinde anlamlıdır.
- Sorumluluğun işe adanmışlık üzerindeki etkisi %99 önem seviyesinde anlamlıdır.
- Nevrotikliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisi anlamsızdır.
- Deneyimlere açıklığın işe adanmışlık üzerindeki etkisi %99 önem seviyesinde anlamlıdır.
- Dışadönüklüğün algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi istatistiksel olarak %99 önem seviyesinde anlamlıdır.
- Uyumluluğun algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi %99 önem seviyesinde anlamlıdır.
- Sorumluluğun algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi %95 önem seviyesinde anlamlıdır.
- Nevrotikliğin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi %99 önem seviyesinde anlamlıdır.
- Deneyimlere açıklığın algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi anlamsızdır.
- Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak %95 önem seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.21: Faktör Yükleri ve Kestirim Değerleri

Hipotez No	Bağımlı Değişken	Etki	Bağımsız Değişken	Std. β	$X^2(CR)$	P
H ₁						
H _{1a}	İA	←	DD	0,118	2,488	0,013*
H _{1b}	İA	←	UY	0,308	4,662	0,000**
H _{1c}	İA	←	SR	0,292	4,642	0,000**
H _{1ç}	İA	←	NR	-0,038	-0,667	0,505
H _{1d}	İA	←	DAÇ	0,497	6,740	0,000**
H ₂						

H2a	AÖD	←	DD	0,219	3,455	0,000**
H2b	AÖD	←	UY	0,201	3,347	0,000**
H2c	AÖD	←	SR	0,132	2,264	0,024*
H2ç	AÖD	←	NR	-0,152	-2,805	0,005**
H2d	AÖD	←	DAÇ	0,023	0,383	0,702
H3	İA	←	AÖD	0,110	2,025	0,043*
***p<0,01 ise değişkenler arasındaki etki %99 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır”. **p<0,05 ise değişkenler arasındaki etki %95 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır”.						

Araştırma modelinin test edilmesine ilişkin yapılan bootstrap metoduyla ulaşılan doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22: Araştırma Modelinde Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

	Etkiler	DD	UY	SR	NR	DAÇ	AÖD	İA
AÖD	Doğrudan	0,219	0,201	0,132	-0,152	0,023	0,000	0,110
	Dolaylı	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Toplam	0,219	0,201	0,132	-0,152	0,023	0,000	0,110
İA	Doğrudan	0,118	0,308	0,292	-0,038	0,497	0,110	0,000
	Dolaylı	0,040	0,030	0,023	-0,031	0,004	0,000	0,000
	Toplam	0,158	0,338	0,314	-0,069	0,501	0,110	0,000

4.5.4.3. Hipotez Testleri

H₁: “Beş Faktör Kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{1a}: “Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Bulgulara göre dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında %95 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişki (Tablo 4.19; $r = 0,121$; $p = 0,016 < 0,05$) vardır; dışadönüklük işe adanmışlığı %95 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve pozitif yönde (Tablo 4.21, Std. $\beta = 0,118$; $p = 0,013$) etkilemektedir. Dışadönüklüğün işe adanmışlık üzerindeki toplam etkisi 0,158’tir (Tablo 4.22). Bu bulgulara göre akademisyenlerin dışadönük kişilik özellikleri arttıkça işe

adanmışlık düzeyleri de artabilir. Diğer taraftan akademisyenlerin dışadönük kişilik özellikleri azaldıkça işe adanmışlık düzeyleri de azalabilir.

Dolayısıyla “Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1b}: “Uyumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Uyumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Bulgulara göre uyumluluk ile işe adanmışlık arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde zayıf bir ilişki (Tablo 4.19; $r= 0,281$; $p=0,000<0,01$) vardır; uyumluluk işe adanmışlığı %99 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve pozitif yönde (Tablo 4.21, Std. $\beta=0,308$; $p=0,000$) etkilemektedir. Uyumluluğun işe adanmışlık üzerindeki toplam etkisi 0,338’tir (Tablo 4.22). Bu bulgulara göre akademisyenlerin uyumlu kişilik özellikleri arttıkça işe adanmışlık düzeyleri de artabilir. Diğer taraftan akademisyenlerin uyumlu kişilik özellikleri azaldıkça işe adanmışlık düzeyleri de azalabilir.

Dolayısıyla “Uyumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1c}: “Sorumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi gösteren değerler 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Bulgulara göre sorumluluk ile işe adanmışlık arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde zayıf bir ilişki (Tablo 4.19; $r= 0,319$; $p=0,000<0,01$) vardır; sorumluluk işe adanmışlığı %99 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve pozitif yönde (Tablo 4.21, Std. $\beta=0,292$; $p=0,000$) etkilemektedir. Sorumluluğun işe adanmışlık üzerindeki toplam etkisi 0,314’tür (Tablo 4.22). Bu bulgulara göre akademisyenlerin sorumlu kişilik özellikleri arttıkça işe adanmışlık düzeyleri de artabilir. Diğer taraftan akademisyenlerin sorumlu kişilik özellikleri azaldıkça işe adanmışlık düzeyleri de azalabilir.

Dolayısıyla “Sorumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{1ç}: “Beş faktör kişilik özelliklerinden nevrotiklik ile işe adanmışlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi gösteren değerler 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasında ($r=-0,083$; $p=0,099>0,05$) anlamsız bir ilişki vardır; nevrotiklik işe adanmışlığı (Tablo 4.21, Std. $\beta=-0,038$; $p=0,505$) etkilememektedir.

Dolayısıyla “Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_{1ç} hipotezi reddedilmiştir.

H_{1d}: “Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi gösteren değerler 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Bulgulara göre deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde zayıf bir ilişki (Tablo 4.19; $r= 0,431$; $p=0,000<0,01$) vardır; deneyimlere açıklık işe adanmışlığı %99 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve pozitif yönde (Tablo 4.21, Std. $\beta=0,497$; $p=0,000$) etkilemektedir. Deneyimlere açıklığın işe adanmışlık üzerindeki toplam etkisi 0,501’tir (Tablo 4.22). Bu bulgulara göre akademisyenlerin deneyimlere açık kişilik özellikleri arttıkça işe adanmışlık düzeyleri de artabilir. Diğer taraftan akademisyenlerin deneyimleri açıklık özellikleri azaldıkça işe adanmışlık düzeyleri de azalabilir.

Dolayısıyla “Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_{1d} hipotezi kabul edilmiştir.

H₂: “Beş faktör kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

H_{2a}: “Dışadönüklük ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Dışadönüklük ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Bulgulara göre dışadönüklük ile algılanan örgütsel destek arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişki (Tablo 4.19; $r= 0,194$; $p=0,000<0,01$) vardır; dışadönüklük algılanan örgütsel desteği %99 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve pozitif yönde (Tablo 4.21,

Std. $\beta=0,219$; $p=0,000$) etkilemektedir. Dışadönüklüğün algılanan örgütsel destek üzerindeki toplam etkisi 0,219'tur (Tablo 4.22). Bu bulgulara göre akademisyenlerin dışadönük kişilik özellikleri arttıkça algılanan örgütsel destek düzeyleri de artabilir. Diğer taraftan akademisyenlerin dışadönük kişilik özellikleri azaldıkça algılanan örgütsel destek düzeyleri de azalabilir.

Dolayısıyla “Dışadönüklük ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H2a hipotezi kabul edilmiştir.

H2b: “Uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Bulgulara göre uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişki (Tablo 4.19; $r= 0,189$; $p=0,000<0,01$) vardır; uyumluluk algılanan örgütsel desteği %99 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve pozitif yönde (Tablo 4.21, Std. $\beta=0,201$; $p=0,000$) etkilemektedir. Uyumluluğun algılanan örgütsel destek üzerindeki toplam etkisi 0,201’dir (Tablo 4.22). Bu bulgulara göre akademisyenlerin uyumlu kişilik özellikleri arttıkça algılanan örgütsel destek düzeyleri de artabilir. Diğer taraftan akademisyenlerin uyumlu kişilik özellikleri azaldıkça algılanan örgütsel destek düzeyleri de azalabilir.

Dolayısıyla “Uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H2b hipotezi kabul edilmiştir.

H2c: “Sorumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Sorumluluk ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Bulgulara göre sorumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında %95 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişki (Tablo 4.19; $r= 0,109$; $p=0,041<0,05$) vardır; sorumluluk algılanan örgütsel desteği %95 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve pozitif yönde (Tablo 4.21, Std. $\beta=0,132$; $p=0,000$) etkilemektedir. Sorumluluğun algılanan örgütsel destek üzerindeki toplam etkisi 0,132’dir (Tablo 4.22). Bu bulgulara göre akademisyenlerin sorumlu

kişilik özellikleri arttıkça algılanan örgütsel destek düzeyleri de artabilir. Diğer taraftan akademisyenlerin sorumlu kişilik özellikleri azaldıkça algılanan örgütsel destek düzeyleri de azalabilir.

Dolayısıyla “Sorumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H2c hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2c}: “Nevrotiklik ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Nevrotiklik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Bulgulara göre nevrotiklik ile algılanan örgütsel destek arasında %99 anlamlılık düzeyinde negatif yönde çok zayıf bir ilişki (Tablo 4.19; $r = 0,194$; $p = 0,003 < 0,01$) vardır; nevrotikliğin algılanan örgütsel desteği %99 önem seviyesinde doğrudan anlamlı ve negatif yönde (Tablo 4.21, Std. $\beta = -0,152$; $p = 0,000$) etkilemektedir. Nevrotikliğin algılanan örgütsel destek üzerindeki toplam etkisi $-0,152$ ’dir (Tablo 4.22). Bu bulgulara göre akademisyenlerin nevrotik kişilik özellikleri arttıkça algılanan örgütsel destek düzeyleri azalabilir. Diğer taraftan akademisyenlerin nevrotik kişilik özellikleri azaldıkça algılanan örgütsel destek düzeyleri de artabilir.

Dolayısıyla “Nevrotiklik ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{2d}: “Deneyimlere açıklık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Deneyimlere açıklık ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi gösteren değerler 4.19, Tablo 4.21 ve Tablo 4.22’de yer almaktadır. Deneyimlere açıklık ile algılanan örgütsel destek arasında ($r = 0,018$; $p = 0,720 > 0,05$) anlamsız bir ilişki vardır; deneyimlere açıklık algılanan örgütsel desteği (Tablo 4.21, Std. $\beta = 0,023$; $p = 0,505$) etkilememektedir.

Dolayısıyla “Deneyimlere açıklık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_{2d} hipotezi reddedilmiştir.

H3: “Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.

Akademisyenlerin algılanan örgütsel destek algıları ile işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren değerler Tablo 4.19, Tablo 4.21, Tablo 4.22’de verilmiştir.

Bulgulara göre algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında %99 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde çok zayıf bir ilişki (Tablo 4.19; $r = 0,201$; $p = 0,000 < 0,01$) vardır; algılanan örgütsel destek işe adanmışlığı %95 önem seviyesinde pozitif yönde (Tablo 4.21; Std. $\beta = 0,110$; $p = 0,043$) etkilemektedir. Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki toplam etkisi 0,110’tur (Tablo 4.22). Bu bulgulara göre akademisyenlerin algılanan örgütsel destek algılarının yüksek olması işe adanmışlık düzeylerini artırabilir. Çünkü çalışma ortamında kendilerini güvende ve kurum tarafından desteklenmiş hisseden akademisyenler kendilerini işlerine adayabilir. Diğer taraftan akademisyenlerin algılanan örgütsel destek algılarının düşük olması işe adanmışlık düzeylerini azaltabilir. Çalışma ortamında kendini güvende hissetmeyen kurumu tarafından destek görmeyen akademisyenler kendilerini işlerine tam olarak veremeyebilir.

Dolayısıyla “Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

H4: “Beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

Çalışma kapsamında yapısal eşitlik modelinden yararlanılarak, yapısal modeldeki aracılık rolünün tespit edilebilmesi için öncelikle Amos programı bootstrap çıktısındaki standardize edilmiş dolaylı etkilerin bulunduğu matrisin değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu doğrultuda, ilk olarak aracı değişkenin modelde bulunmadığı durumda bağımsız değişken olan beş faktör kişilik tiplerinin bağımlı değişken olan işe adanmışlık üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Modelde yer alan aracılık ilişkisinin ve geçerliliğinin belirlenebilmesi için değerlendirmesi yapılmış bulunan standardize edilmiş dolaylı etkilere ait matris incelenmiş ve dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca doğrudan ve dolaylı etkilerin güven aralıklarının alt ve üst sınırlarına ilişkin tablolar incelenmiş ve sıfır değerinin bulunduğu herhangi bir aralığın yer almadığı anlaşılmış ve etkilerin hiçbirinin %95 güven aralığında sıfıra eşit olmadığı tespit edilmiştir. Modeldeki değişkenlere ilişkin matrislerde yer alan standardize edilmiş etki değerlerine Tablo 4.22

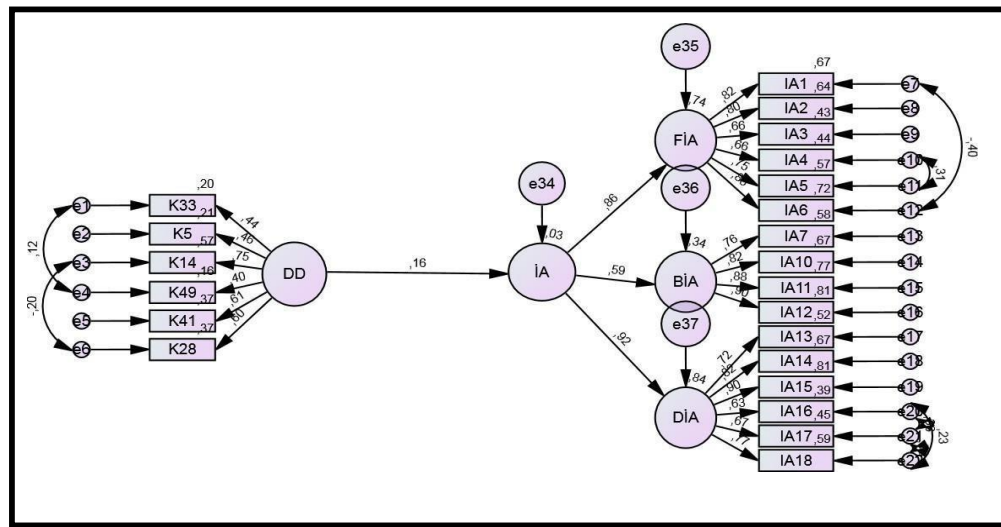
ve Tablo 4.23'te yer verilmiştir.

Aracılık rolünün belirlenebilmesi için öncelikle aracı değişken olarak belirlenen algılanan örgütsel destek modelden çıkarılmış ve bağımsız değişkenin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotilik, deneyimlere açıklık) bağımlı değişken (işe adanmışlık) üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Şekil 4.10).

Doğrudan ve anlamlı etkinin belirlenmesinin ardından ikinci olarak aracı değişken olan algılanan örgütsel destek modele dâhil edilerek bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisindeki farklılık araştırılmıştır. Aracılık rolünün incelenmesine ilişkin hipotezlerde yer verilen dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotilik ve deneyimlere açıklık değişkenleri modelde yalnız bırakılarak işe adanmışlık üzerindeki etkileri incelenmiş, ardından algılanan örgütsel destek modele dâhil edilerek etkide meydana gelebilecek değişiklik tekrar incelenmiştir.

H_{4a}: “Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

Analiz için öncelikle aracı değişken modelden çıkarılmış ve dışsal değişkenin (DD) içsel değişken (İA) üzerindeki etkisi araştırılmıştır. (Şekil 4.16). Elde edilen bulgulara göre dışadönüklük (DD), işe adanmışlığı (0,16) düzeyinde etkilemektedir. Bu etkinin anlamlılık düzeyi $p=0,013<0,05$ olduğundan dışadönüklüğün (DD) işe adanmışlık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır.

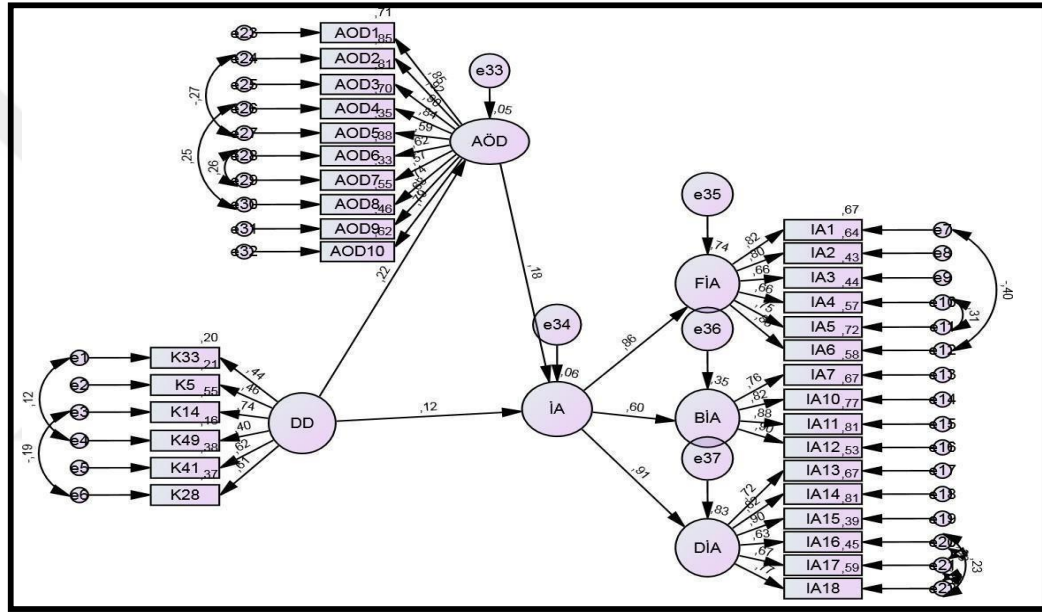


Şekil 4.16: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisi

Tablo 4.23: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
2,486	0,061	0,927	0,937	0,899	0,871

Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracı değişken olarak algılanan örgütsel destek dâhil edilerek oluşturulan model, Bootstrap güven aralığı tekniği ile analiz edilerek aracı değişkenin etkisi ve anlamlılık düzeyi tespit edilmiştir (Şekil 4.17).

**Şekil 4.17: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi****Tablo 4.24: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri**

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
2,095	0.078	0,928	0,935	0,868	0,844

AMOS programı ile analiz edilen aracılık etkisinin geçerliliğinin belirlenebilmesi için standardize edilmiş dolaylı etkilere ait matris oluşturulmuştur. Ayrıca aracılık etkisinin belirlenmesinde toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etkilerin

güven aralıklarının alt ve üst sınırlarına ilişkin tablolar düzenlenmiştir.

Modeldeki değişkenlere ilişkin matrislerde yer alan standardize edilmiş etki değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 4.25’de gösterilmektedir.

Tablo 4.25: DD, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Hipotez No	Bağımlı Değişken	Etki	Bağımsız Değişken	Std.Est.	Est.	S.E	C.R	R ²	p
				(β_1)	(β_0)				
H1a (c yolu)	DD	→	İA	0,160	0,188	0,076	2,488	0,026	0,013
H2a (a yolu)	DD	→	AÖD	0,219	0,381	0,110	3,455	0,048	0,000
H3 (b yolu)	İA	→	AÖD	0,185	0,123	0,039	3,198	0,057	0,001
H4a (c' yolu)	DD-İA-AÖD			0,118	0,136	0,074	1,832		0,067

“*p<0,05, **p<0,01, N=396”

Tablo 4.25’deki bulgular değerlendirildiğinde yapısal eşitlik modellemesi doğrultusunda bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren a yolu incelendiğinde, dışadönüklüğün algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β_1 : 0,219, p<0,000).

Modelde bağımlı değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren b yolu incelendiğinde, işe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β_1 : 0,185, p<0,001).

Aracı değişkenin olmadığı bir modelde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisini gösteren c yolu incelendiğinde, dışadönüklüğün işe adanmışlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β_1 : 0,160, p<0,013).

Aracılık etkisinin araştırılmasında Preacher ve Hayes (2008) tarafından önerilen dolaylı etki analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analize göre Bootstrap örneklem düzeyinde % 95 güven aralığında aracı değişkenin dâhil edildiği modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde dolaylı bir etkisi gözleniyor ise aracılık etkisinden söz edilmektedir.

Araştırma modelinin test edilmesi için uygulanan Bootstrap güven aralığı tekniği sonucu elde edilen doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 4.26’da özetlenmiştir.

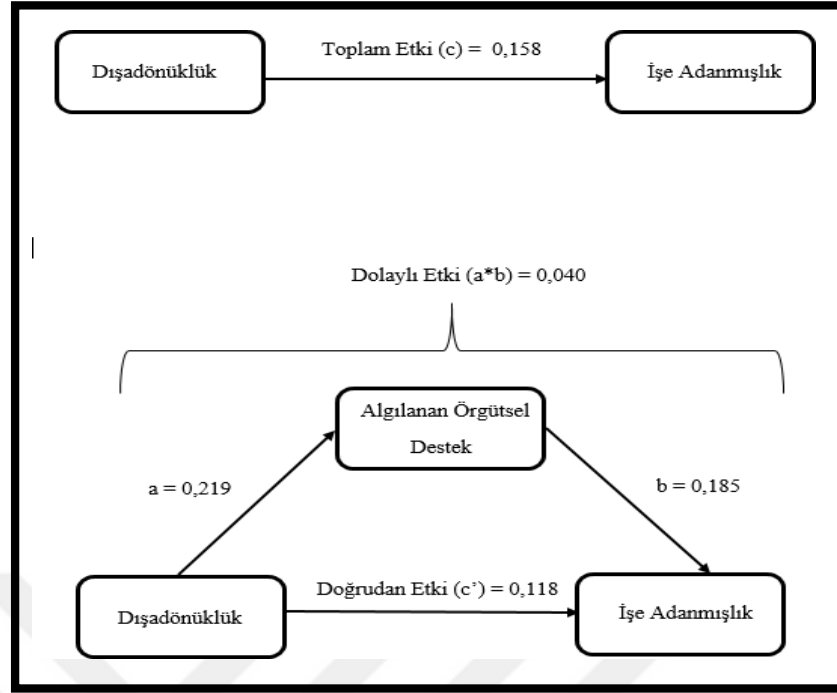
Tablo 4.26: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (DD, İA, AÖD)

				Standardize Edilmiş Dolaylı Etki	Bootstrap (Alt Sınır/ Üst Sınır) %95 Güven Aralığı	
Toplam Etki	DD	→	İA	0,158	-0,016	0,324
Doğrudan Etki	DD	→	AÖD	0,219	0,090	0,343
	AÖD	→	İA	0,185	0,058	0,305
	DD	→	İA	0,118	-0,059	0,286
Dolaylı Etki	(DD, AÖD)	→	İA	0,040	0,010	0,082

Güven aralığının anlamlı olması için alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan büyük veya sıfırdan küçük olması gerekmektedir. Yani dolaylı etkiye karşılık gelen alt ve üst güven aralıkları sıfırın dışında olmalıdır. Dışadönüklüğün işe adanmışlık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemek için dolaylı etki sonuçları incelenmiştir.

Tablo 4.26’da belirtildiği gibi Bootstrap yöntemiyle elde edilen güven aralıklarına göre alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan farklı olduğu kuralına uyduğundan algılanan örgütsel desteğin dışadönüklük ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu görülmektedir (%95 GA [0,010-0,082]). Başka bir ifadeyle dışadönük kişilik özelliğinin işe adanmışlık üzerinde algılanan örgütsel destek aracılığıyla aktarılan dolaylı bir etkisi vardır.

Araştırma değişkenleri arasındaki etkilere yönelik olarak Yapısal Eşitlik Modeli ve Bootstrap güven aralığı tekniğine göre elde edilen sonuçlar Şekil 4.18’de gösterilmektedir.

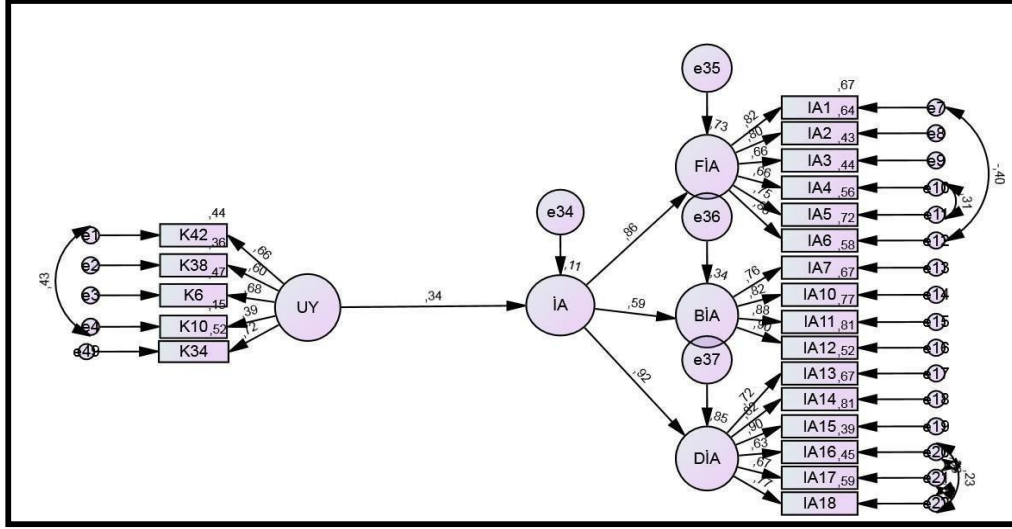


Şekil 4.18: Dışadönüklük ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli

Dolayısıyla “Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır” şeklindeki H_{4a} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4b} : “Uyumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

Analiz için öncelikle aracı değişken modelden çıkarılmış ve dışsal değişkenin (UY) içsel değişken (İA) üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Şekil 4.19). Elde edilen bulgulara göre uyumluluk (UY), işe adanmışlığı (0,34) düzeyinde etkilemektedir. Bu etkinin anlamlılık düzeyi $p=0,000<0,01$ olduğundan uyumluluğun (UY) işe adanmışlık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır.

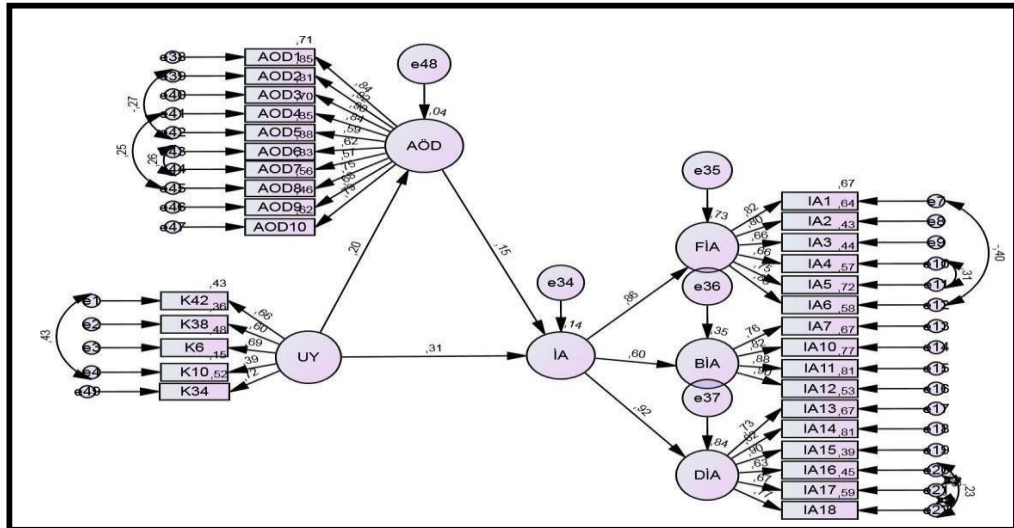


Şekil 4.19: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisi

Tablo 4.27: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
2,493	0,061	0,935	0,945	0,903	0,900

Uyumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracı değişken olarak algılanan örgütsel destek dâhil edilerek oluşturulan model, Bootstrap güven aralığı tekniği ile analiz edilerek aracı değişkenin etkisi ve anlamlılık düzeyi tespit edilmiştir (Şekil 4.20).



Şekil 4.20: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi

Tablo 4.28: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
2,166	0,053	0,933	0,940	0,872	0,850

AMOS programı ile analiz edilen aracılık etkisinin geçerliliğinin belirlenebilmesi için standardize edilmiş dolaylı etkilere ait matris oluşturulmuştur. Ayrıca aracılık etkisinin belirlenmesinde toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etkilerin güven aralıklarının alt ve üst sınırlarına ilişkin tablolar düzenlenmiştir. Modeldeki değişkenlere ilişkin matrislerde yer alan standardize edilmiş etki değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 4.29’da gösterilmektedir.

Tablo 4.29: UY, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Hipotez No	Bağımlı Değişken	Etki	Bağımsız Değişken	Std.Est.	Est.	S.E	C.R	R ²	P
				(β ₁)	(β ₀)				
H1b (c yolu)	UY	→	İA	0,337	0,472	0,093	5,106	0,114	0,000
H2b (a yolu)	UY	→	AÖD	0,201	0,419	0,125	3,347	0,040	0,000
H3 (b yolu)	İA	→	AÖD	0,148	0,099	0,037	2,663	0,135	0,008
H4b (c yolu)	UY-İA-AÖD			0,308	0,432	0,093	4,662		0,000

“*p<0,05, **p<0,01, N=396”

Tablo 4.29’deki bulgular değerlendirildiğinde yapısal eşitlik modellemesi doğrultusunda bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren a yolu incelendiğinde, uyumluluğun algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β₁: 0,201, p<0,000).

Modelde bağımlı değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren b yolu incelendiğinde, işe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β₁: 0,148, p<0,008).

Aracı değişkenin olmadığı bir modelde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken

üzerindeki toplam etkisini gösteren c yolu incelendiğinde, uyumluluğun işe adanmışlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β_1 : 0,337, $p < 0,000$).

Araştırma modelinin test edilmesi için uygulanan Bootstrap güven aralığı tekniği sonucu elde edilen doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 4.30’da özetlenmiştir.

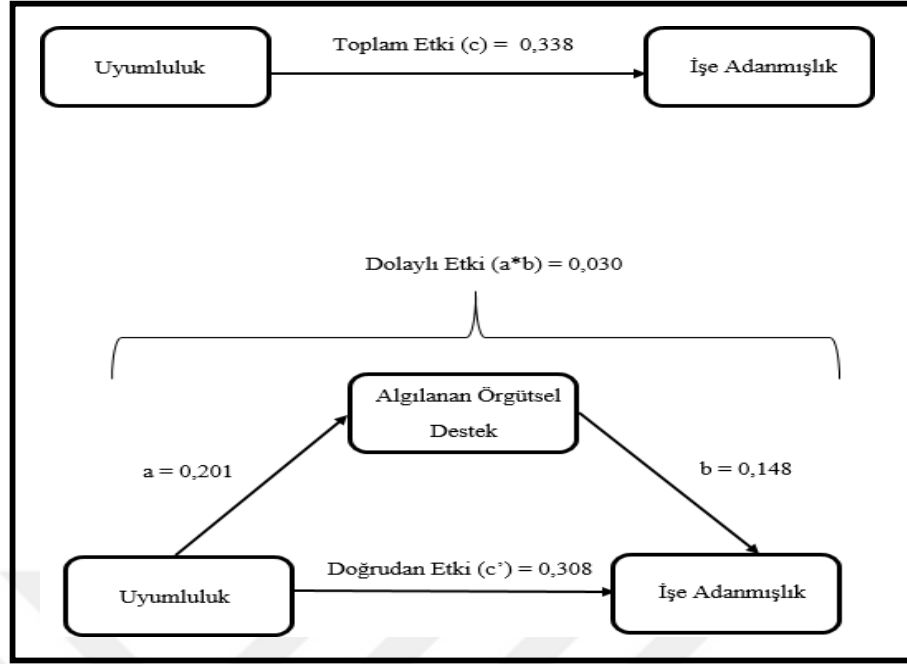
Tablo 4.30: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (UY, İA, AÖD)

				Standardize Edilmiş Dolaylı Etki	Bootstrap (Alt Sınır/ Üst Sınır) %95 Güven Aralığı	
Toplam Etki	UY	→	İA	0,338	0,207	0,461
Doğrudan Etki	UY	→	AÖD	0,201	0,066	0,323
	AÖD	→	İA	0,148	0,035	0,258
	UY	→	İA	0,308	0,181	0,430
Dolaylı Etki	(UY, AÖD)	→	İA	0,030	0,004	0,065

Güven aralığının anlamlı olması için alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan büyük veya sıfırdan küçük olması gerekmektedir. Yani dolaylı etkiye karşılık gelen alt ve üst güven aralıkları sıfırın dışında olmalıdır. Uyumluluğun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemek için dolaylı etki sonuçları incelenmiştir.

Tablo 4.30’da belirtildiği gibi Bootstrap yöntemiyle elde edilen güven aralıklarına göre alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan farklı olduğu kuralına uyduğundan algılanan örgütsel desteğin uyumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu görülmektedir (%95 GA [0,004-0,065]). Başka bir ifadeyle, uyumlu kişilik özelliğinin işe adanmışlık üzerinde algılanan örgütsel destek aracılığıyla aktarılan dolaylı bir etkisi vardır.

Araştırma değişkenleri arasındaki etkilere yönelik olarak Yapısal Eşitlik Modeli ve Bootstrap güven aralığı tekniğine göre elde edilen sonuçlar Şekil 4.21’de gösterilmektedir.

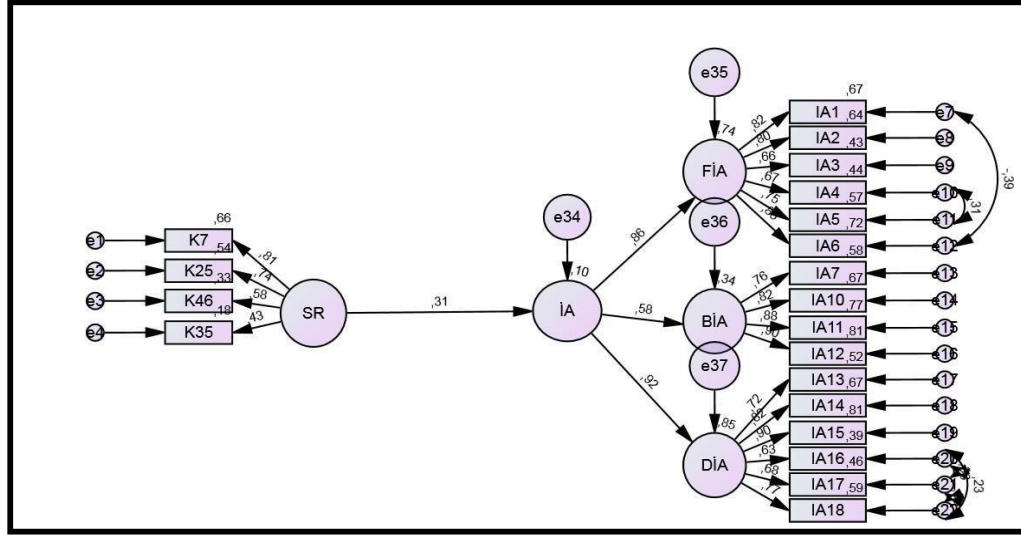


Şekil 4.21: Uyumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli

Dolayısıyla “Uyumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır” şeklindeki H_{4b} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4c}: “Sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

Analiz için öncelikle aracı değişken modelden çıkarılmış ve dışsal değişkenin (SR) içsel değişken (İA) üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Şekil 4.22). Elde edilen bulgulara göre sorumluluk (SR), işe adanmışlığı (0,31) düzeyinde etkilemektedir. Bu etkinin anlamlılık düzeyi $p=0,000<0,01$ olduğundan sorumluluğun (SR) işe adanmışlık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır.

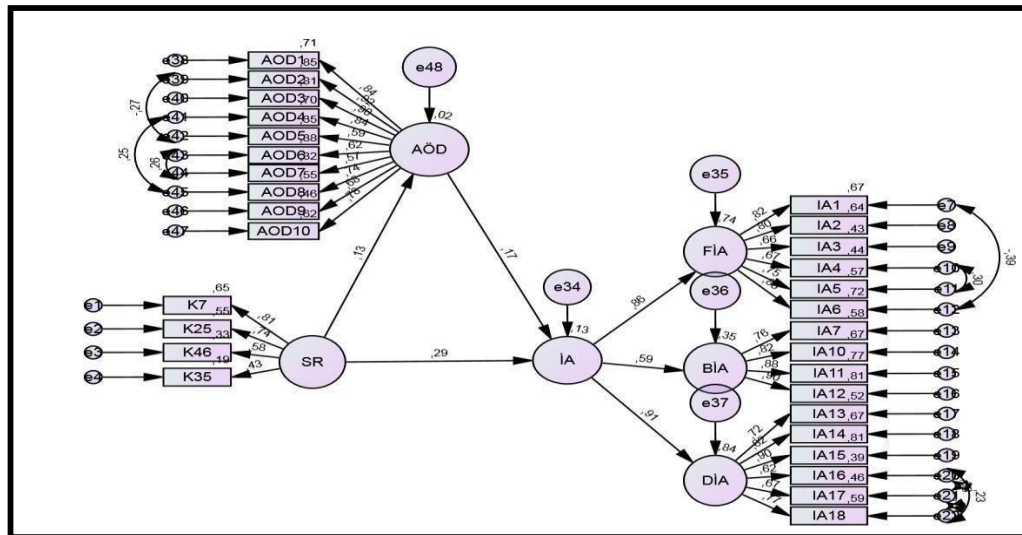


Şekil 4.22: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisi

Tablo 4.31: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
2,677	0,065	0,932	0,942	0,903	0,873

Sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracı değişken olarak algılanan örgütsel destek dâhil edilerek oluşturulan model, Bootstrap güven aralığı tekniği ile analiz edilerek aracı değişkenin etkisi ve anlamlılık düzeyi tespit edilmiştir (Şekil 4.23).



Şekil 4.23: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Destegın Aracılık Etkisi

Tablo 4.32: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
2,255	0,056	0,928	0,935	0,868	0,844

AMOS programı ile analiz edilen aracılık etkisinin geçerliliğinin belirlenebilmesi için standardize edilmiş dolaylı etkilere dair matris oluşturulmuştur. Ayrıca aracılık etkisinin belirlenmesinde toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etkilerin güven aralıklarının alt ve üst sınırlarına ilişkin tablolar düzenlenmiştir. Modeldeki değişkenlere ilişkin matrislerde yer alan standardize edilmiş etki değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 4.33’te gösterilmektedir.

Tablo 4.33: SR, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Hipotez No	Bağımlı Değişken	Etki	Bağımsız Değişken	Std.Est.	Est.	S.E	C.R	R ²	p
				(β_1)	(β_0)				
H1c (c yolu)	SR	→	İA	0,314	0,198	0,040	4,938	0,098	0,000
H2c (a yolu)	SR	→	AÖD	0,132	0,123	0,054	2,264	0,017	0,024
H3 (b yolu)	İA	→	AÖD	0,171	0,115	0,037	3,108	0,127	0,002
H4c (c'yolu)	SR-İA-AÖD			0,292	0,183	0,039	4,642		0,000

“*p<0,05, **p<0,01, N=396”

Tablo 4.33’teki bulgular değerlendirildiğinde yapısal eşitlik modellemesi doğrultusunda bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren a yolu incelendiğinde, sorumluluğun algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β_1 : 0,132, p<0,024).

Modelde bağımlı değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren b yolu incelendiğinde, işe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β_1 :0,171, p<0,002).

Aracı değişkenin olmadığı bir modelde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisini gösteren c yolu incelendiğinde, sorumluluğun işe adanmışlık

üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta_1:0,314, p<0,000$).

Araştırma modelinin test edilmesi için uygulanan Bootstrap güven aralığı tekniği sonucu elde edilen doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 4.34'te özetlenmiştir.

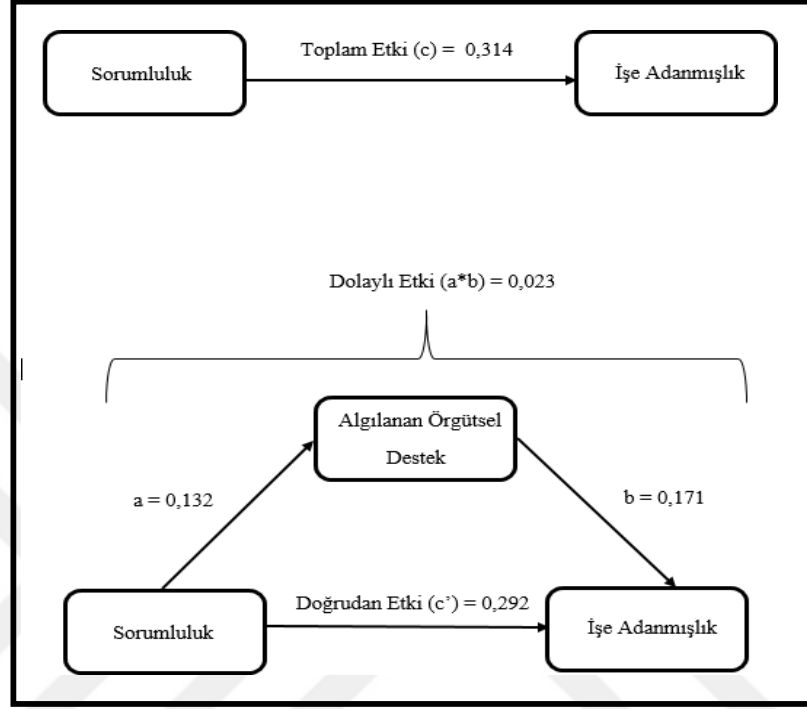
Tablo 4.34: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (SR, İA, AÖD)

				Standardize Edilmiş Dolaylı Etki	Bootstrap (Alt Sınır/ Üst Sınır) %95 Güven Aralığı	
Toplam Etki	SR	→	İA	0,314	0,192	0,445
Doğrudan Etki	SR	→	AÖD	0,132	0,015	0,251
	AÖD	→	İA	0,171	0,060	0,280
	SR	→	İA	0,292	0,161	0,422
Dolaylı Etki	(SR, AÖD)	→	İA	0,023	0,001	0,054

Güven aralığının anlamlı olması için alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan büyük veya sıfırdan küçük olması gerekmektedir. Yani dolaylı etkiye karşılık gelen alt ve üst güven aralıkları sıfırın dışında olmalıdır. Sorumluluğun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemek için dolaylı etki sonuçları incelenmiştir.

Tablo 4.34'te belirtildiği gibi Bootstrap yöntemiyle elde edilen güven aralıklarına göre alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan farklı olduğu kuralına uyduğundan algılanan örgütsel desteğin sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu görülmektedir (%95 GA [0,001-0,054]). Başka bir ifadeyle, sorumlu kişilik özelliğinin işe adanmışlık üzerinde algılanan örgütsel destek aracılığıyla aktarılan dolaylı bir etkisi vardır.

Araştırma değişkenleri arasındaki etkilere yönelik olarak Yapısal Eşitlik Modeli ve Bootstrap güven aralığı tekniğine göre elde edilen sonuçlar Şekil 4.24'te gösterilmektedir.

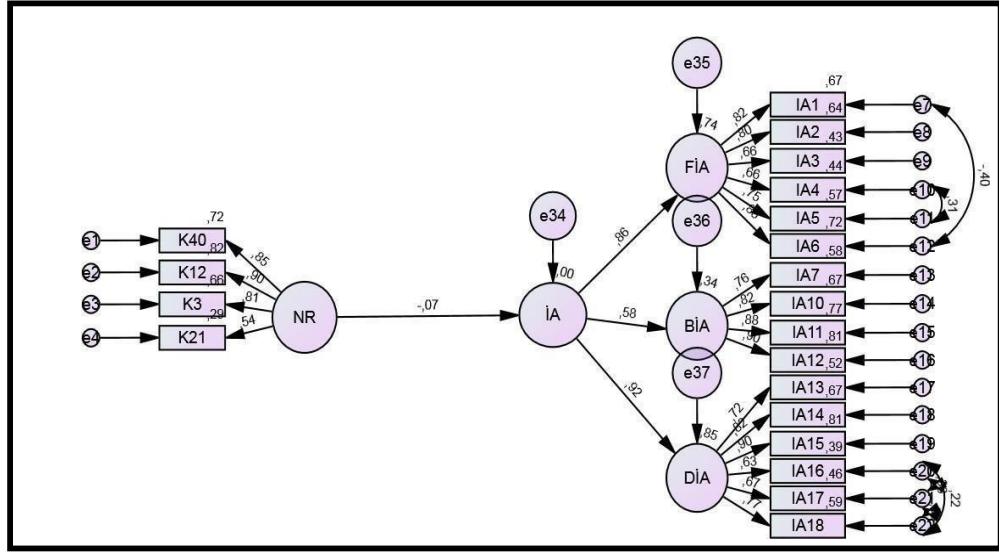


Şekil 4.24: Sorumluluk ile İşe Adanmışlık İlişisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli

Dolayısıyla “Sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır” şeklindeki H_{4c} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4c}: “Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

Analiz için öncelikle aracı değişken modelden çıkarılmış dışsal değişkenin (NR) içsel değişken üzerindeki (İA) etkisi araştırılmıştır (Şekil 4.25). Elde edilen bulgulara göre nevroitiklik (NR), işe adanmışlığı (-0,07) etkilemektedir. Bu etkinin anlamlılık düzeyi $p=0,229>0,05$ olduğundan nevroitikliğin (NR) işe adanmışlık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsızdır.

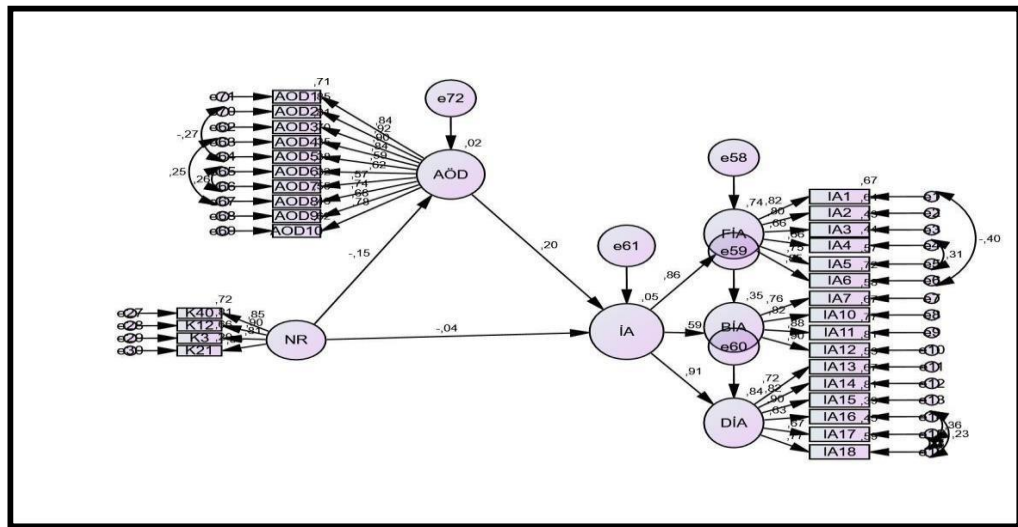


Şekil 4.25: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisi

Tablo 4.35: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
2,464	0,061	0,945	0,954	0,910	0,882

Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracı değişken olarak algılanan örgütsel desteğin dâhil edilerek oluşturulan model, Bootstrap güven aralığı tekniği ile analiz edilerek aracı değişkenin etkisi ve anlamlılık düzeyi tespit edilmektedir (Şekil 4.26).



Şekil 4.26: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi

Tablo 4.36: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
2,112	0,053	0,939	0,946	0,875	0,852

AMOS programı ile analiz edilen aracılık etkisinin geçerliliğinin belirlenebilmesi için standardize edilmiş dolaylı etkilere ait matris oluşturulmuştur. Ayrıca aracılık etkisinin belirlenmesinde toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etkilerin güven aralıklarının alt ve üst sınırlarına ilişkin tablolar düzenlenmiştir. Modeldeki değişkenlere ilişkin matrislerde yer alan standardize edilmiş etki değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 4.37’de gösterilmektedir.

Tablo 4.37: NR, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Hipotez No	Bağımlı Değişken	Etki	Bağımsız Değişken	Std.Est	Est.	S.E	C.R	R ²	P
				(β ₁)	(β ₀)				
H1ç (c yolu)	NR	→	İA	-0,069	-0,047	0,039	-1,204	0,005	0,229
H2ç (a yolu)	NR	→	AÖD	-0,152	-0,154	0,055	-2,805	0,023	0,005
H3 (b yolu)	İA	→	AÖD	0,204	0,136	0,038	3,564	0,045	0,000
H4ç(c’ yolu)	NR-İA-AÖD			-0,038	-0,026	0,039	-0,667		0,505

“*p<0,05, **p<0,01, N=396”

Tablo 4.37’deki bulgular değerlendirildiğinde yapısal eşitlik modellemesi doğrultusunda bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren a yolu incelendiğinde, nevrozluğun algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β₁: -0,152, p<0,005).

Modelde bağımlı değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren b yolu incelendiğinde, işe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β₁: 0,204, p<0,000).

Aracı değişkenin olmadığı bir modelde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisini gösteren c yolu incelendiğinde, nevrotiliğin işe adanmışlık üzerinde anlamsız bir etkisi olduğu görülmektedir (β_1 : -0,069, $p>0,229$).

Araştırma modelinin test edilmesi için uygulanan Bootstrap güven aralığı tekniği sonucu elde edilen doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 4.38’de özetlenmiştir.

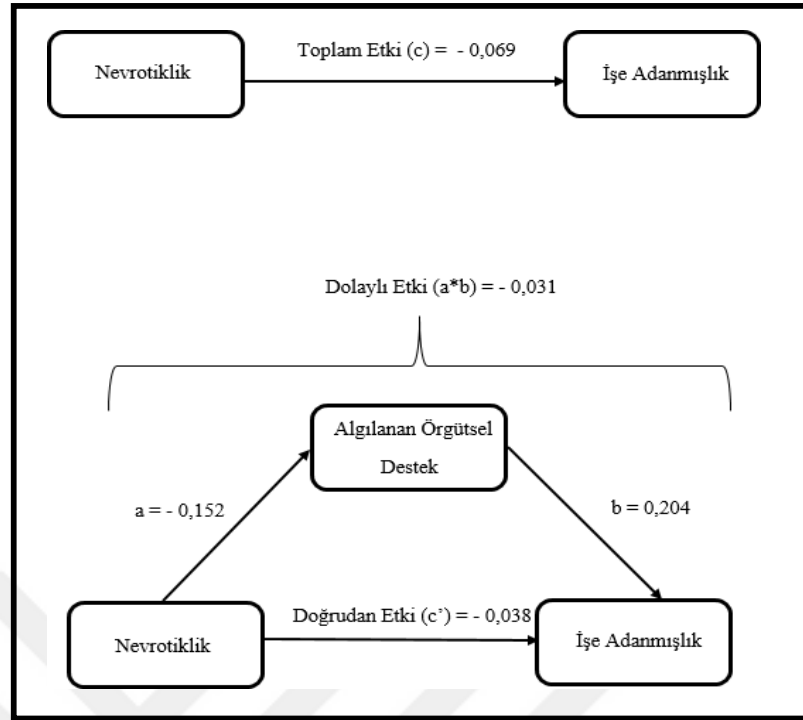
Tablo 4.38: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (NR, İA, AÖD)

				Standardize Edilmiş Dolaylı Etki	Bootstrap (Alt Sınır/ Üst Sınır) %95 Güven Aralığı	
Toplam Etki	NR	→	İA	-0,069	-0,194	0,052
Doğrudan Etki	NR	→	AÖD	-0,152	-0,264	-0,038
	AÖD	→	İA	0,204	0,084	0,321
	NR	→	İA	-0,038	-0,164	0,084
Dolaylı Etki	(NR, AÖD)	→	İA	-0,031	-0,063	-0,005

Güven aralığının anlamlı olması için alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan büyük ve sıfırdan küçük olması gerekmektedir. Yani dolaylı etkiye karşılık gelen alt ve üst güven aralıkları sıfırın dışında olmalıdır. Nevrotikliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemek için dolaylı etki sonuçları incelenmiştir.

Tablo 4.38’de belirtildiği gibi Bootstrap yöntemiyle elde edilen güven aralıklarına göre alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan farklı olduğu kuralına uyduğundan algılanan örgütsel desteğin nevrotilik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu görülmektedir (%95 GA [-0,063--0,005]). Başka bir ifadeyle, nevrotilik kişilik özelliğinin işe adanmışlık üzerinde algılanan örgütsel destek aracılığıyla aktarılan dolaylı bir etkisi vardır.

Araştırma değişkenleri arasındaki etkilere yönelik olarak Yapısal Eşitlik Modeli ve Bootstrap güven aralığı tekniğine göre elde edilen sonuçlar Şekil 4.27’de gösterilmektedir.

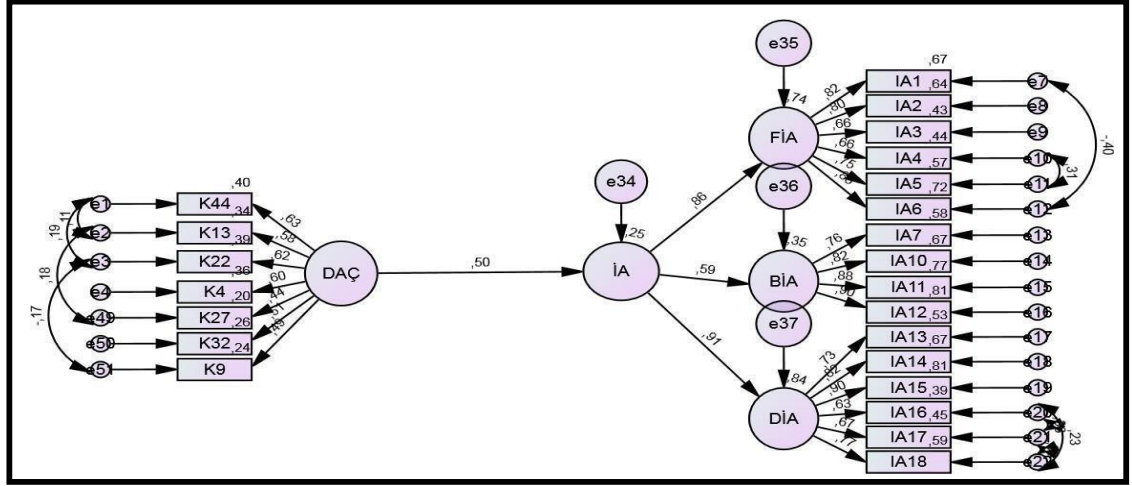


Şekil 4.27: Nevrotiklik ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli

Dolayısıyla “Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır” şeklindeki H_{4c} hipotezi kabul edilmiştir.

H_{4d} : “Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.

Analiz için öncelikle aracı değişken modelden çıkarılmış ve dışsal değişkenin (DAÇ) içsel değişken (İA) üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Şekil 4.28). Elde edilen bulgulara göre deneyimlere açıklık (DAÇ), işe adanmışlığı (0,50) düzeyinde etkilemektedir. Bu etkinin anlamlılık düzeyi $p=0,000<0,01$ olduğundan deneyimlere açıklığın (DAÇ) işe adanmışlık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır.

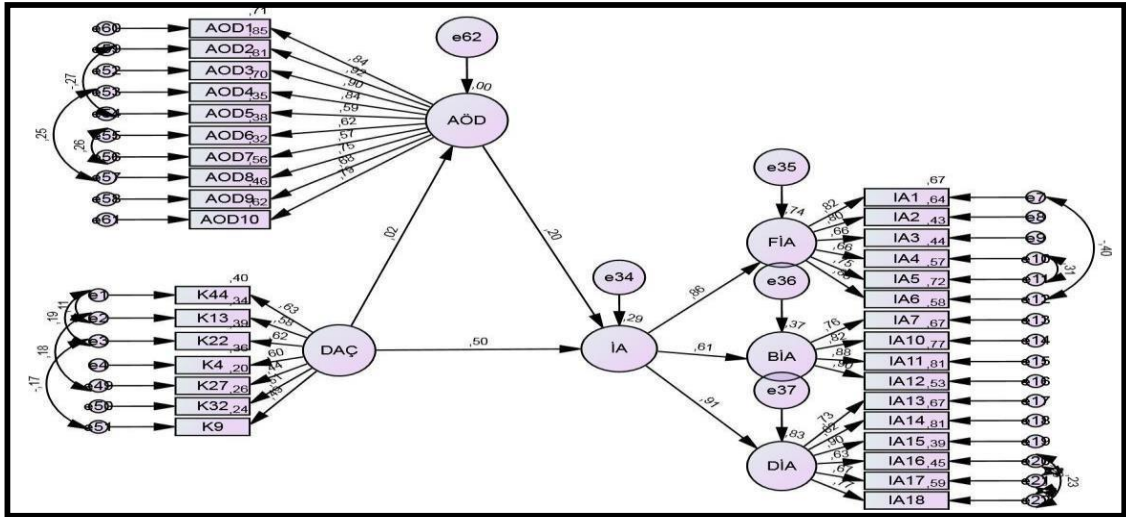


Şekil 4.28: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisi

Tablo 4.39: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
2,187	0,050	0,939	0,947	0,908	0,883

Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye aracı değişken olarak algılanan örgütsel destek dâhil edilerek oluşturulan model, Bootstrap güven aralığı tekniği ile analiz edilerek aracı değişkenin etkisi ve anlamlılık düzeyi tespit edilmiştir (Şekil 4.29).



Şekil 4.29: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi

Tablo 4.40: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Uyum İndeksi Değerleri

X2/df	RMSEA	TLI	CFI	GFI	AGFI
1,980	0,050	0,934	0,940	0,873	0,850

AMOS programı ile analiz edilen aracılık etkisinin geçerliliğinin belirlenebilmesi için standardize edilmiş dolaylı etkilere dair matris oluşturulmuştur. Ayrıca aracılık etkisinin belirlenmesinde toplam etki, doğrudan etki ve dolaylı etkilerin güven aralıklarının alt ve üst sınırlarına ilişkin tablolar düzenlenmiştir. Modeldeki değişkenlere ilişkin matrislerde yer alan standardize edilmiş etki değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 4.41’de gösterilmektedir.

Tablo 4.41: DAÇ, İA, AÖD Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Hipotez No	Bağımlı Değişken	Etki	Bağımsız Değişken	Std. Est.	Est.	S.E	C.R	R ²	P
				(β ₁)	(β ₀)				
H1d (c yolu)	DAÇ	→	İA	0,499	0,621	0,093	6,690	0,249	0,000
H2d (a yolu)	DAÇ	→	AÖD	0,023	0,042	0,111	0,383	0,001	0,702
H3 (b yolu)	İA	→	AÖD	0,201	0,134	0,035	3,843	0,292	0,000
H4d (c' yolu)	DAÇ-İA-AÖD			0,497	0,614	0,091	6,740		0,000

“*p<0,05, **p<0,01, N=396”

Tablo 4.41’deki bulgular değerlendirildiğinde yapısal eşitlik modellemesi doğrultusunda bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren a yolu incelendiğinde, deneyimlere açıklığın algılanan örgütsel destek üzerinde anlamsız bir etkisi olduğu görülmektedir (β₁: 0,023, p>0,702).

Modelde bağımlı değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisini gösteren b yolu incelendiğinde, işe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β₁: 0,201, p<0,000).

Aracı değişkenin olmadığı bir modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisini gösteren c yolu incelendiğinde, deneyimlere açıklığın işe adanmışlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir (β_1 : 0,499, $p < 0,000$).

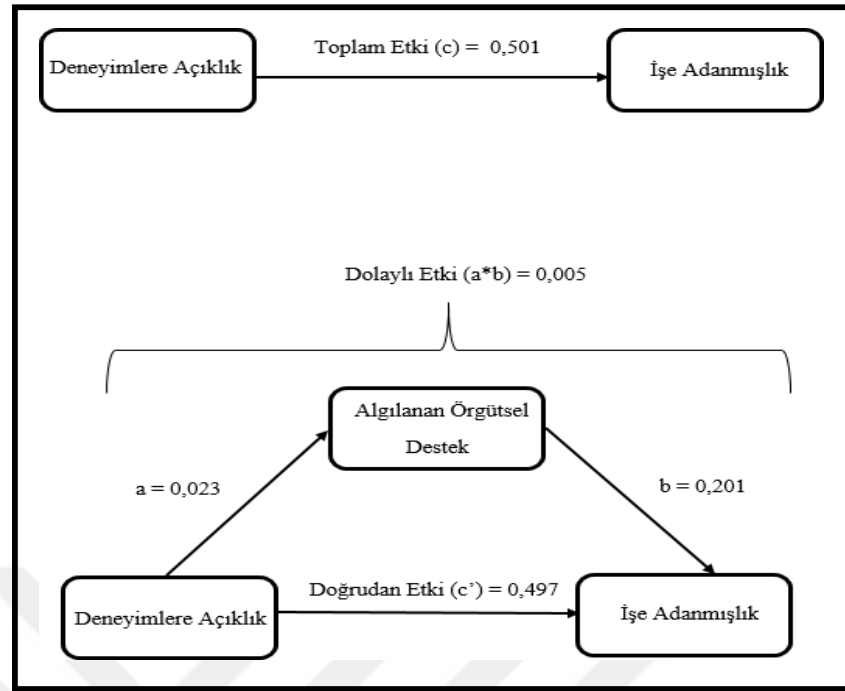
Tablo 4.42: Bootstrap Güven Aralığı Tekniği Aracılık Analiz Sonuçları (DAÇ, Aİ, AÖD)

				Standardize Edilmiş Dolaylı Etki	Bootstrap (Alt Sınır/ Üst Sınır) %95 Güven Aralığı	
Toplam Etki	DAÇ	→	İA	0,501	0,378	0,606
Doğrudan Etki	DAÇ	→	AÖD	0,023	-0,117	0,163
	AÖD	→	İA	0,201	0,082	0,317
	DAÇ	→	İA	0,497	0,374	0,602
Dolaylı Etki	(DAÇ, AÖD)	→	İA	0,005	-0,028	0,032

Güven aralığının anlamlı olması için alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan büyük veya sıfırdan küçük olması gerekmektedir. Yani dolaylı etkiye karşılık gelen alt ve üst güven aralıkları sıfırın dışında olmalıdır. Deneyimlere açıklığın işe adanmışlık üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemek için dolaylı etki sonuçları incelenmiştir.

Tablo 4.42’de belirtildiği gibi Bootstrap yöntemiyle elde edilen güven aralıklarına göre dolaylı etkinin alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini kapsamaktadır (%95 GA [-0,028-0,032]). Dolayısıyla deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye algılanan örgütsel desteğin aracılık etmediği tespit edilmiştir.

Araştırma değişkenleri arasındaki etkilere yönelik olarak Yapısal Eşitlik Modeli ve Bootstrap güven aralığı tekniğine göre elde edilen sonuçlar Şekil 4.30’da gösterilmektedir.



Şekil 4.30: Deneyimlere Açıklık ile İşe Adanmışlık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi Modeli

Dolayısıyla “Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır” şeklindeki H_{4d} hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar Tablo 4.43’te yer almaktadır.

Tablo 4.43: Hipotez Testi Sonuçları (Özet Tablo)

Hipotez	Sonuç
H_1: “Beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki vardır”.	
H_{1a}: “Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Kabul
H_{1b}: “Uyumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Kabul
H_{1c}: “Sorumluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Kabul
$H_{1ç}$: “Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Red
H_{1d}: “Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Kabul
H_2: “Beş faktör kişilik özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki vardır”.	

H_{2a}: “Dışadönüklük ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Kabul
H_{2b}: “Uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Kabul
H_{2c}: “Sorumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Kabul
H_{2ç}: “Nevrotiklik ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Kabul
H_{2d}: “Deneyimlere açıklık ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Red
H₃: “Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır”.	Kabul
H₄: “Beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”	
H_{4a}: “Dışadönüklük ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.	Kabul
H_{4b}: “Uyumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.	Kabul
H_{4c}: “Sorumluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.	Kabul
H_{4ç}: “Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.	Kabul
H_{4d}: “Deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır”.	Red

4.5.4.4. Demografik Özelliklere Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması

Yapılan normallik testi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden katılımcıların demografik özelliklerine göre ortalamaların karşılaştırılmasında parametrik test kullanılmıştır. İki grubun (cinsiyet, medeni durum) ortalamasının karşılaştırılmasında t-Testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında (yaş, unvan) Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. İkiden fazla grubun karşılaştırılmasında farklı olan grup veya gruplar, Post-Hoc LSD testi ile belirlenmiştir. Sadece fark görülen durumlar tablo halinde verilmiştir.

4.5.4.4.1. Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması (t Testi)

Katılımcıların cinsiyetlerine göre beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla t-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.44’te yer

almaktadır.

Tablo 4.44: Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

N=396	Cinsiyet	N	X	SS	T	P
Nevrotiklik	Kadın	173	3,2486	0,75418	5,24 5	,02 2*
	Erkek	223	2,8726	0,66895		
Bilişsel Adanmışlık	Kadın	173	4,0482	0,72331	- 2,05 0	,04 6*
	Erkek	223	4,1921	0,66843		
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama						

Tablo 4.44'teki bulgulara göre katılımcıların cinsiyetleri ile nevroitiklik boyutu arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların nevroitik kişilik özellikleri ortalamalarının (X=3,2486) erkek katılımcılara göre (X=2,8726) daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların nevroitiklik kişilik özelliğinde yüksek değer almasında genel olarak kadınların daha duygusal varlıklar olmalarından kaynaklandığı düşünülebilmektedir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında cinsiyet değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Özcanlı ve Kozikoğlu (2023) ortaokul öğrencilerinin kişilik özellikleri üzerine yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir. Keskin (2016) “beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan engeli” üzerine yaptığı araştırmasında katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadın katılımcıların nevroitik kişilik özelliklerinin erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırma ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.44'teki bulgulara göre katılımcıların cinsiyetleri ile bilişsel adanmışlık boyutu arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların bilişsel adanmışlık düzeylerinin (X=4,1921) kadın katılımcılara göre (X=4,0482) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında cinsiyet değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Akdağ (2020) “örgütsel güven ve işe adanmışlık ilişkisi” üzerine yaptığı araştırmada cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Narman (2012) “öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi” incelediği araştırmasında katılımcıların

cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu tespit etmiştir. Erkek katılımcıların bilişsel adanmışlık düzeyinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırma ile benzerlik göstermektedir.

4.5.4.4.2. Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Katılımcıların medeni durumlarına göre beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla t-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.45'te yer almaktadır.

Tablo 4.45: Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

N=396	Medeni Durum	N	X	SS	T	P
Dışadönüklük	Evli	291	3,0687	0,59214	0,628	,019*
	Bekâr	105	3,0238	0,71925		
Deneyimlere Açıklık	Evli	291	3,9057	0,49553	0,613	,018*
	Bekâr	105	3,8694	0,58638		
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama						

Tablo 4.45'teki bulgulara göre katılımcıların medeni durumları bakımından dışadönüklük ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Evlilerin (X=3,0687) dışadönüklük kişilik ortalamasının bekârlara (X=3,0238) göre yüksek olduğu görülmektedir. Evli katılımcıların dışadönük kişilik özelliklerinin artmasıyla birlikte kendine güvenen, enerjik, konuşkan ve aktif özelliklere sahip olabilecekleri söylenebilmektedir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında medeni durum açısından dışadönüklüğe ilişkin farklılıklar bağlamında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Keskin (2016) beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin araştırmasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Yıldırım ve Oruç (2020)'ta beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin yaptıkları araştırmada medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Akgemci ve Kızıloğlu (2017) araştırmalarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu, bekârların dışadönük kişilik özelliklerinin evlilerden daha yüksek seviyede olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 4.45'teki bulgulara göre katılımcıların medeni durumları bakımından deneyimlere açıklık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Evlilerin ($X=3,9057$) deneyimlere açıklık ortalamasının bekârlara ($X=3,8694$) göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda bekârların evlilere göre deneyimlere daha açık oldukları ifade edilebilmektedir. Katılımcıların deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin artmasıyla birlikte daha yaratıcı, hayal gücü kuvvetli, kabiliyetli, özgün ve entelektüel özelliklere sahip olabilecekleri söylenebilmektedir.

Literatürdeki araştırmalarda medeni durum açısından deneyimlere açıklığa ilişkin farklılıklar bağlamında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yıldırım ve Oruç (2020) beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin yaptıkları araştırmada medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Çobanoğlu (2021) “insan kaynakları yönetiminde beş faktör kişilik özellikleri ve demografik değişkenler ile iş tatmini” üzerine yaptığı araştırmasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu, bekâr katılımcıların deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin evlilerden daha yüksek seviyede olduğunu ifade etmiştir. Bu araştırmanın sonucu mevcut çalışma ile benzerlik göstermektedir.

4.5.4.4.3. Yaş Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Katılımcıların yaşlarına göre beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.46'da yer almaktadır.

Tablo 4.46: Yaş Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

N=396	Yaş	N	X	SS	F	P	Farklı olan gruplar (Post-Hoc LSD)
Uyumluluk	22-29	39	3,9927	0,51084	3,319	,011*	51+ yaş grubu diğerlerinden farklıdır.
	30-36	90	3,9889	0,51851			
	37-43	99	4,0606	0,46898			
	44-50	61	4,1452	0,47200			
	51+	107	4,2069	0,43757			
Sorumluluk	22-29	39	3,5795	0,70755	2,930	,021*	51+ yaş grubu diğerlerinden farklıdır.
	30-36	90	3,6400	0,75622			
	37-43	99	3,5293	0,74413			
	44-50	61	3,7246	0,66849			
	51+	107	3,8505	0,68355			
	22-29	39	3,1949	0,76981			
	30-36	90	3,1133	0,77317			

Nevrotiklik	37-43	99	3,0566	0,76240	2,912	,021 [*]	51+ yaş grubu diğerlerinden farklıdır.
	44-50	61	3,1311	0,70132			
	51+	107	2,8430	0,63426			
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama							

Tablo 4.46'daki bulgulara göre katılımcıların yaşları bakımından uyumluluk ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. 51+ yaş grubunda yer alan katılımcıların uyumluluk ortalamasının (X=4,2069) diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Tabloda dikkat çeken başka bir durum yaş ilerledikçe katılımcıların uyumlu kişilik özelliklerinin yükseldiğidir. Katılımcıların ileri yaşlarda uyumlu kişilik özelliklerinin artmasıyla birlikte güvenilir, uyumlu, alçak gönüllü, başkalarını daha önce düşünen ve yumuşak huylu oldukları söylenebilmektedir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında yaş değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yıldırım ve Oruç (2020) “çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ve başarısızlık korkuları” üzerine yaptıkları araştırmada katılımcıların yaş faktörü açısından uyumluluk değişkeni bağlamında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Keskin (2016)'de “beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan engeli” üzerine yaptığı araştırmada benzer şekilde katılımcıların yaş faktörü değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Arslan (2017) “çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini” üzerine yaptığı araştırmasında yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, 36-45 yaş grubundaki bireylerin uyumlu kişilik özelliklerinin diğer yaş grubunda yer alan bireylerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.46'daki bulgulara göre katılımcıların yaşları bakımından sorumluluk ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. 51+ yaş grubunda yer alan katılımcıların sorumluluk ortalamasının (X=3,8505) diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Tabloda dikkat çeken başka bir durum yaş ilerledikçe katılımcıların sorumlu kişilik özelliklerinin yükseldiğidir. Katılımcıların ileri yaşlarda disiplinli, görev bilincine sahip, düzenli, ihtiyatlı ve kabiliyetli oldukları söylenebilmektedir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında yaş değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Keskin (2016) “beş faktör kişilik özellikleri ve cam tavan engeli” üzerine yaptığı araştırmada katılımcıların yaş faktörü değişkeni açısından sorumluluk

değişkeni bağlamında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çobanoğlu (2021)'da “insan kaynakları yönetiminde beş faktör kişilik özellikleri ve demografik değişkenler ile iş tatmini” üzerine yaptığı araştırmasında benzer şekilde katılımcıların yaş faktörü değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yıldırım ve Oruç (2020) tarafından “çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ve başarısızlık korkuları” üzerine yaptıkları çalışmada yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, 26-33 yaş grubundaki katılımcıların sorumlu kişilik özelliklerinin diğer yaş grubunda yer alan katılımcılardan daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4.46'daki bulgulara göre katılımcıların yaşları bakımından nevroitiklik ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Nevrotiklik kişilik özelliğinde 51+ yaş grubunda yer alan katılımcıların nevroitik kişilik ortalamasının ($X=2,8430$) diğer yaş gruplarından daha düşük olduğu görülmektedir. 51+ yaşlarda kariyeri oturmuş bireyler yaşın vermiş olduğu tecrübeden dolayı duygusal açıdan oturmuş davranışlar sergileyebilmektedir. 51+ yaş grubunun çalışma yaşamındaki tecrübelerinin fazla olması ise daha profesyonel ve oturmuş kişilik ile hareket edebilmelerine olanak sağlayabilmektedir. Ayrıca 51+ yaşlarda akademisyenlerin istikrarlı, kararlı, sakin ve soğukkanlı olduğu da söylenebilmektedir.

Literatürdeki çeşitli araştırmalar dikkate alındığında yaş değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Özoğlu (2019) “beş faktör kişilik modeli ve dijital yerlilerin instagram kullanım davranışları” üzerine yaptığı çalışmada katılımcıların yaş faktörü açısından nevroitiklik değişkeni bağlamında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çobanoğlu (2021) insan kaynakları yönetiminde beş faktör kişilik özellikleri ve demografik değişkenler ile iş tatmini üzerine yaptığı araştırmasında yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, 51 yaş ve üstü grubunda yer alan katılımcıların nevroitiklik kişilik özelliklerinin diğer yaş gruplarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırma ile benzerlik göstermektedir.

4.5.4.4.4. Unvana Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Katılımcıların unvanlarına göre beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek ortalamaları arasında farklılıkların bulunup bulunmadığının tespiti amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo

4.47’de yer almaktadır.

Tablo 4.47: Unvana Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

N=396	Unvan	N	X	SS	F	P	Farklı olan gruplar (Post-Hoc LSD)
Uyumluluk	Araştırma Görevlisi	93	3,9616	0,50161	5,213	,000*	Araştırma Görevlisi grubu diğerlerinden farklıdır.
	Öğretim Görevlisi	39	4,2198	0,53134			
	Dr. Öğretim Üyesi	84	4,0034	0,39855			
	Doçent Dr.	79	4,0976	0,41959			
	Profesör Dr.	101	4,2249	0,48253			
Sorumluluk	Araştırma Görevlisi	93	3,5677	0,69676	5,315	,000*	Profesör Dr. grubu diğerlerinden farklıdır.
	Öğretim Görevlisi	39	3,7744	0,84002			
	Dr. Öğretim Üyesi	84	3,4714	0,72852			
	Doçent Dr.	79	3,6709	0,70532			
	Profesör Dr.	101	3,9129	0,64462			
İşe Adanmışlık	Araştırma Görevlisi	93	4,0460	0,55372	7,069	,000*	Profesör Dr. grubu diğerlerinden farklıdır.
	Öğretim Görevlisi	39	4,1154	0,58564			
	Dr. Öğretim Üyesi	84	3,8565	0,57069			
	Doçent Dr.	79	3,9613	0,63520			
	Profesör Dr.	101	4,2624	0,42018			
Fiziksel Adanmışlık	Araştırma Görevlisi	93	4,2025	0,60336	4,626	,001*	Dr. Öğretim Üyesi grubu diğerlerinden farklıdır.
	Öğretim Görevlisi	39	4,1667	0,57098			
	Dr. Öğretim Üyesi	84	3,9425	0,62868			
	Doçent Dr.	79	4,1224	0,66864			
	Profesör Dr.	101	4,3069	0,47125			
Bilişsel Adanmışlık	Araştırma Görevlisi	93	4,0591	0,70738	6,109	,000*	Profesör Dr. grubu diğerlerinden farklıdır.
	Öğretim Görevlisi	39	4,2222	0,70122			
	Dr. Öğretim Üyesi	84	3,9583	0,72389			
	Doçent Dr.	79	4,0127	0,80009			

	Profesör Dr.	101	4,3911	0,46693			
Duygusal Adanmışlık	Araştırma Görevlisi	93	3,8763	0,64217	5,812	,000 *	Profesör Dr. grubu diğerlerinden farklıdır.
	Öğretim Görevlisi	39	3,9573	0,69849			
	Dr. Öğretim Üyesi	84	3,6687	0,61903			
	Doçent Dr.	79	3,7489	0,73277			
	Profesör Dr.	101	4,0891	0,57618			
*p < 0,05 ise grupların ortalamaları arasında fark vardır. SS: Standart Sapma, X: Ortalama							

Tablo 4.47’deki bulgulara göre katılımcıların unvanları bakımından uyumluluk ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma görevlisi olan katılımcıların uyumluluk ortalamasının (X=3,96) diğer tüm gruplardan düşük olduğu, aynı zamanda Profesör Dr. unvanına sahip katılımcıların ortalamasının (4,22) ise tüm unvan gruplarından yüksek olduğu görülmektedir.

Literatürdeki farklı araştırmalar dikkate alındığında unvan değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Budak (2019)’’ temel kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihlerine etkisi’’ üzerine yapmış olduğu araştırmasında katılımcıların unvan faktörü açısından uyumluluk değişkeni bağlamında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öztürk ve Hergüner (2021) beden eğitimi ve spor alanındaki kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer engellerinin belirlenmesine ilişkin yaptıkları araştırmalarında unvan değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, araştırma görevlisi olanların uyumlu kişilik özelliklerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Tablo 4.47’deki bulgulara göre katılımcıların unvanları bakımından sorumluluk ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Profesör Dr. katılımcıların sorumluluk ortalamasının (X=3,9129) diğer tüm gruplardan yüksek olduğu, aynı zamanda Dr. Öğretim Üyesi unvanına sahip akademisyenlerin ortalamasının (3,47) tüm unvan gruplarından düşük olduğu görülmektedir.

Yapılan farklı araştırmalar dikkate alındığında unvan değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Budak (2019) temel kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihlerine etkisi üzerine yapmış olduğu araştırmasında unvan faktörü açısından sorumluluk değişkeni bağlamında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öztürk ve Hergüner (2021) beden eğitimi ve spor alanındaki kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer engellerinin belirlenmesine ilişkin yaptıkları araştırmalarında unvan değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, araştırma görevlisi olanların sorumlu kişilik özelliklerinin Profesör Dr. akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 4.47'deki bulgulara göre katılımcıların unvanları bakımından işe adanmışlık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Profesör Dr. katılımcıların işe adanmışlık ortalamasının ($X=4,2624$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Diğer araştırmalar dikkate alındığında unvan değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Çankır (2016) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların işe adanmışlık düzeylerinin unvana göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Altıntaş (2022) “pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde öz liderlik davranışının aracılık rolüne ilişkin” araştırmasında unvan değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, araştırma görevlisi olanların işe adanmışlık düzeylerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 4.47'deki bulgulara göre katılımcıların unvanları bakımından fiziksel adanmışlık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Dr. Öğretim üyesi katılımcıların fiziksel adanmışlık ortalamasının ($X=3,9425$) daha düşük olduğu görülmektedir.

Literatürdeki farklı araştırmalar dikkate alındığında unvan değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Çankır (2016) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların işe adanmışlığın dinçlik boyutunun unvana göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Özdemir ve Taşhan (2021) demografik özelliklere göre akademik personelin işe bağlılık düzeylerindeki farklılıkların araştırılmasına yönelik yaptıkları çalışmalarında unvan değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, araştırma görevlisi olanların dinçlik düzeylerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Tablo 4.47'deki bulgulara göre katılımcıların unvanları bakımından bilişsel adanmışlık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Prof. Dr. katılımcıların bilişsel adanmışlık ortalamasının ($X=4,3911$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Farklı araştırmalar dikkate alındığında unvan değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Çankır (2016) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların işe

adanmışlığın adanmışlık boyutunun unvana göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Özdemir ve Taşhan (2021) demografik özelliklere göre akademik personelin işe bağlılık düzeylerindeki farklılıkların araştırılmasına yönelik yaptıkları çalışmalarında unvan değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, araştırma görevlisi olanların adanmışlık düzeylerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Tablo 4.47'deki bulgulara göre katılımcıların unvanları bakımından duygusal adanmışlık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Prof. Dr. katılımcıların duygusal adanmışlık ortalamasının ($X=4,0891$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu alanda yapılan diğer araştırmalar dikkate alındığında unvan değişkeni açısından farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Çankır (2016) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların işe adanmışlığın yoğunlaşma boyutunun unvana göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Özdemir ve Taşhan (2021) demografik özelliklere göre akademik personelin işe bağlılık düzeylerindeki farklılıkların araştırılmasına yönelik yaptıkları çalışmalarında unvan değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmış olup, araştırma görevlisi olanların yoğunlaşma düzeylerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığı kişilik kavramı, ilgi çeken önemli bir konu olarak literatürde yer almaktadır. Doğuştan gelen, yaşanılan çevreden etkilenen ve öğrenilebilen özelliklerin birleşimi olan kişilik, bireyler açısından belirleyici bir faktördür. Çalışma yaşamında çalışanların değerlendirildikleri önemli konulardan birisi de çalışanların iş ile ilgili duygularıdır. İşine adanmış bir çalışanın büyük bir arzu, istek, enerji ve bağlılıkla kendisini işine verdiği söylenebilir. İşine adanmış bir çalışanın kurumuna, çalıştığı birimine, çalışma arkadaşlarına büyük destek ve katkısının olacağı ve çalışanın işe adanmasında kişilik özelliklerinin önemli etkisi olabileceği değerlendirilmektedir. Çalışma yaşamında çalışanlar devamlı olarak iç ve dış çevresi ile ilişki içerisinde olduğundan bulunduğu çevreden etkilenmesi ve çevresini etkilemesi kaçınılmazdır. Bu noktadan hareketle, bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin çalışma yaşamında ve işe adanmasında önemli etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir.

Örgütsel performansa önemli katkılarının olduğu düşünülen işe adanmışlık davranışının gelişmesinde çalışanların bilişsel, fiziksel ve sosyal özelliklerinin bir bütünü olarak kabul edilen kişilik gibi bireysel faktörlerin yanında algılanan örgütsel destek gibi örgütsel faktörlerde etkili olabilmektedir. Bu çerçevede bu çalışma da beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek değişkenleri arasındaki ilişkiler ve beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü incelenmiştir. Çalışmanın teorik kısmında beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek kavramları geniş bir şekilde ele alınmış hem ulusal ve hem de uluslararası literatürdeki çalışmalardan büyük ölçüde yararlanılmıştır. Bu çalışmalara göre, beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek arasında ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu bağlamda geliştirilen modelde beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün olabileceği hipotezi ortaya atılmıştır.

Araştırmanın modelinin belirlenmesinin ardından geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacıyla anket tekniğinden yararlanılarak araştırma verileri elde edilmiştir. Anketler Erzurum Atatürk Üniversitesinde çalışmakta olan akademisyenlere internet ortamında uygulanmıştır. Eksiksiz doldurulan 396 anket araştırmanın örneklemi oluşturmuştur.

Elde edilen verilere göre geliştirilen model ve hipotezler test edilerek hipotezlerin kabul edilip edilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine göre beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek ortalamalarının farklılaşma durumları incelenmiştir.

Demografik özelliklere ilişkin bulgular:

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Sonuçlara göre 396 katılımcının yer aldığı araştırmada katılımcıların %43,7'sinin kadın, %56,3'ünün erkek ve %73,5'inin evli %26,5'inin ise bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunlukla (%27,0) 51+ yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların unvan durumlarına bakıldığında en yüksek oranın (%25,5) Profesör Dr. unvanına ait olduğu görülmektedir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Akademisyenlerin beş faktör kişilik özellikleri, işe adanmışlıkları, algılanan örgütsel destek düzeylerine ilişkin bulgular:

- Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık ortalamaları yüksek düzeydedir. Bu sonuca göre akademisyenler yüksek düzeyde uyumlu, sorumlu ve deneyimlere açıklık kişilik özellikleri göstermektedirler. Akademisyenler yaptıkları iş dolayısıyla yaratıcı, hayal gücü kuvvetli, akıllı, yetenekli, disiplinli, planlı, düzenli, sevecen ve nazik olmak durumundadırlar. Bu nedenle uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık faktörlerinde yüksek ortalamaya sahip olmaları beklenen bir bulgu olarak görülebilir. Akademisyenlerin kişilik özellikleri üzerinde yapılan başka çalışma sonuçları da bu çalışmayı desteklemektedir. Bulut (2017)'un çalışmasında da benzer şekilde akademisyenlerin uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özellikleri yüksek düzeydedir. Güler ve Marşap (2018)' da çalışmalarında akademisyenlerin uyumlu kişilik özelliklerinin yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.
- Beş faktör kişilik özelliklerinden nevroitiklik ve dışadönüklük ortalamaları orta düzeydedir. Bu sonuca göre akademisyenlerin orta düzeyde nevroitik ve dışadönük kişilik özelliği göstermektedirler. Dolayısıyla elde edilen bulguya göre araştırmaya katılan akademisyenlerin kısmen de olsa gergin, sinirli, endişeli, kaygılı ayrıca cana

yakın, içten, değişime açık oldukları da söylenebilir. Recepoğlu vd., (2013)'de benzer şekilde çalışmalarında öğretim elemanlarının nevrotik kişilik özelliklerinin orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Güler ve Marşap (2018) ise çalışmalarında akademisyenlerin dışadönük kişilik özellikleri düzeyinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmaların sonuçları mevcut araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

- Akademisyenlerin işe adanmışlık ortalaması yüksek düzeydedir. Katılımcıların işe adanmışlığın alt boyutları olan fiziksel adanmışlık, bilişsel adanmışlık ve duygusal adanmışlık ortalamaları da yüksek düzeydedir. Araştırmadan elde edilen bu bulguya göre akademisyenlerin yüksek düzeyde işe adanmışlık davranışı sergiledikleri ifade edilebilir. Araştırmanın sonucuna göre akademisyenlerin yaptıkları işin önemli olduğuna inanan, işleri dolayısıyla belirli bir amaca hizmet ettiklerini düşünen, yaptıkları işten ilham aldıkları ve işlerini hevesle yaptıkları söylenebilir. Bozkurt ve Ercan (2019)' da çalışmalarında benzer şekilde akademisyenlerin işe adanmışlık düzeylerinin ve işe adanmışlığın alt boyutları olan fiziksel, bilişsel ve duygusal adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aybas (2014)'da çalışmasında akademisyenlerin işe adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğunu ve dinçlik, adanma ve yoğunlaşma düzeylerinin de yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.
- Akademisyenlerin algılanan örgütsel destek ortalaması orta düzeydedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel destek ortalamasına bakıldığında, akademisyenler kısmen de olsa üniversitenin kendilerine destek olduklarını düşünmektedirler. Serinkan ve Tülü (2020)' de çalışmalarında benzer şekilde akademisyenlerin algılanan örgütsel destek ortalamalarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Değişkenler arasındaki korelasyon bulguları:

- Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu çalışmanın bulguları bu alanda yapılan diğer araştırmaların bulguları ile desteklenmektedir. Benzer araştırma sonuçları incelendiğinde Eroğlu ve Kahraman (2019) çalışmalarında beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ve uyumluluğun işe cezbolmaya olumlu yönde etki ettiğini tespit etmişlerdir. Aşçı

(2019) çalışmasında beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluğun işe tutkunluk üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gulamali (2017) çalışmasında dışadönüklük, sorumluluk ve deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Esha vd., (2020) çalışmalarında beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk, dışadönüklük ve deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ramachandran ve Pandit (2018) ise çalışmalarında dışadönüklük, sorumluluk ve deneyimlere açıklık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kim vd., (2009) ise çalışmalarında sorumluluk duygusu gelişmiş olan çalışanların bütün dikkatini, enerjisini ve çabasını işine vererek profesyonel bir şekilde davranarak işlerine adandıklarını vurgulamıştır. Shirom (2010) çalışanların bu üç kişilik özelliklerinde başarılı oldukları oranda işlerinde mutlu olabileceklerini, işe adanma konusunda uygun ortamın sağlanabileceğini öne sürmektedir. Deneyime açıklık güven duygusu ile birlikte otantik liderlik konusuna destek veren ve dolaylı olarak da işe adanmayı olumlu olarak etkileyen bir özelliktir (Ahamed ve Hassan, 2011: 168). Uyumlu kişilik özelliği iş yerinde barış içerisinde çalışmak ve çatışmaları çözmek için gereklidir. Uyumlu çalışanlar sorunları ve çatışmaları çözmek için daha olumlu ve motive olabilirler. Bu nedenle uyumlu çalışanlar enerjilerini biriktirip iş rollerine aktarabildikleri için işlerine daha bağlı olabilirler (Öngöre, 2014: 1319). Dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özellikleri akademisyenler için önemli kişilik özellikleridir. Akademisyenlik mesleği işi gereği farklı kişilerle ilişki içerisinde olunması gereken ve farklı özellikteki bireylerle çalışmayı gerektiren bir meslek olduğundan bu kişilerin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin yüksek olması beklenmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin bu kişilik özelliklerine sahip olması ve bu kişilik özelliklerinin işe adanma düzeyleri üzerinde olumlu etkisi olması beklenen bir sonuçtur. Bu sonuç literatür taramasına dayanan teorik öngörümüzü de desteklemektedir.

- Nevrotiklik ile işe adanmışlık arasında ise anlamsız bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın bulguları bu alanda yapılan diğer araştırmaların bulguları ile desteklenmektedir. Eroğlu ve Kahraman (2019) çalışmalarında mevcut

çalışmaya benzer şekilde nevroतिकliđın işe adanmışlığı etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Yıldız vd., (2023) de çalışmalarında duygusal dengelilik kişilik özelliği ile işe adanmışlık arasında ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Nevrotik kişiler karamsarlık, düşük özgüven ve tecrübelerinde olumsuz duygulara sahip olma eğilimi gösterebilmektedir. Olumsuz doğalarından kaynaklı nevroतिक kişiler işlerine karşı olumsuz duygular geliştirebilirler (Bozinelos, 2004: 70). Bu olumsuz duygular bireyin işine odaklanıp kendini verememesine neden olabilmektedir. Her ne kadar literatürde nevroतिकliđın işe adanmayı olumsuz yönde etkileyeceğine dair sonuçlar içeren çalışmalara (Langelaan vd., 2006: 529; Kim vd., 2009: 101; Aydın vd., 2020: 64) rastlanmış olsa da bu çalışmada herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Herhangi bir ilişkinin olmamasının da literatüre katkı sağlayacak bir bulgu olduğu düşünülmektedir.

- Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Benzer araştırma sonuçları incelendiğinde Kılıçaslan vd., (2022) çalışmalarında beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Branje vd., (2004) çalışmalarında uyumluluk ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Sancar ve Yalman (2022) çalışmalarında dışadönüklük, sorumluluk ve deneyimlere açıklık özelliklerinin artmasının örgütsel destek algılarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Özkan (2017) ise çalışmasında dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin örgütsel destek algısının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışanların içedönük dahi olsa kurum yararına düşüncelerini dile getirdikleri sorumluluk sahibi çalışanların kurum verimini arttıracak önerilerle geldiği ve uyumlu çalışanların mevcut düzeni koruyucu davranışlar göstermelerinin hepsi kurumlar tarafından desteklendikleri ve kurumun kendilerini düşündüğünü hissettikleri zaman meydana gelmiştir. Literatürde yer alan sosyal değişim kuramı (Homans, 1961; Blau, 1964), karşılıklılık norm kuramı (Gouldner, 1960) ve örgütsel destek kuramı (Eisenberger vd., 1986) gibi algılanan örgütsel destek değişkenini oluşturan kurumlar ve bu araştırmanın sonuçları göstermiştir ki eğer kurumlar çalışanlarının refah ve huzurunu, mutluluğunu, iş ve özel yaşam dengesini ve

çalışma koşullarını dikkate alarak geliştirirler ise çalışanlarda bu davranışa karşılık olarak performanslarını arttırarak kurumlarının çıkarlarını ön plana koyan davranışlar gösterebilmektedirler. Araştırmanın sonucuna göre akademisyenlerin dışadönüklük, sorumluluk ve deneyimlere açıklık özelliklerinin yüksek olmasının, örgütsel destek algılarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

- Nevrotiklik ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın bulguları bu alanda yapılan diğer araştırmaların bulguları ile desteklenmektedir. Swickert vd., (2010) çalışmalarında algılanan sosyal destek ile nevrotiklik arasında negatif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Chay (1993), Baranczuk (2019), Özkan ve Boz (2018) çalışmalarında sosyal destek ile nevrotiklik arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir. Araştırmanın sonucuna göre akademisyenlerin nevrotiklik özelliklerinin yüksek olmasının, örgütsel destek algılarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.
- Deneyimlere açıklık ile algılanan örgütsel destek arasında ise anlamsız bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her ne kadar literatürde algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlığı olumlu yönde etkileyeceğine dair sonuçlar içeren çalışmalara (Kılıçaslan vd., 2022: 619; Özkan ve Boz, 2018: 257) rastlanmış olsa da bu çalışmada herhangi bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Herhangi bir ilişkinin olmamasının da literatüre katkı sağlayacak bir bulgu olduğu düşünülmektedir.
- Akademisyenlerin işe adanmışlıkları algıları ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmanın bulguları bu alanda yapılan diğer araştırmaların bulguları ile desteklenmektedir. Benzer araştırma sonuçları incelendiğinde, Meriç vd. (2019), Kılıçaslan vd. (2022), Örucü ve Hasırcı (2021), Alvi vd. (2014), Caesens ve Stinglhamber (2014), Jangsiriwattana (2021), Brew ve Machiha (2019), Murthy (2017), Baş ve Çınar (2021), çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mathumbu ve Dodd (2017) örgütsel destek algısı, işe tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini belirlemek amacıyla Güney Afrika'daki Victoria Hastanesi'nin 106 hemşiresi ile bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel destek algısı ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Özdemir vd., (2019)

çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma, adanmışlık ve dinçlik alt boyutları üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sarıbrahimoğlu ve Özyurt (2023) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlığın dinçlik ve adanma boyutları üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu tespit etmiştir. Saks (2006) işe adanmışlığın öncüllerini ve sonuçlarını inceleyen çalışmasında işe adanmışlığın en güçlü belirleyicilerinden birinin algılanan örgütsel destek olduğunu bulmuş ve bu ilişkiyi Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisine dayandırmıştır. Rich vd., (2010) yaptıkları çalışmada işe adanmışlığın öncülleri incelenmiş ve yüksek örgütsel destek algılayan çalışanların işlerine daha fazla adanmışlık duyduğunu ortaya koymuştur. Eisenberger ve Stinglhamber (2011) çalışanların görevlerine olan içsel ilgilerini güçlendirerek, algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlığı artıracığını ifade etmiştir. Blau'nun sosyal değişim teorisine göre kurumu tarafından kendisine iyi davranıldığını düşünen çalışan çalıştığı kuruma pozitif tutum ve davranışlarla karşılık vermektedir (Lin, 2006: 29). Dolayısıyla kuruluşları tarafından desteklendiğini hisseden çalışanlar kurumlarına karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirerek aldıkları olumlu muameleye karşılık verme yükümlülüğü hissederler. Algılanan örgütsel destek çalışanların içsel motivasyonlarını ve dışsal motivasyonlarını artırarak işe adanmışlıklarını güçlendirebilir (Caesens ve Stinglhamber, 2014: 260). Çalışanlar kurumlarından ne kadar destek gördüklerini hissederse işe adanmışlık düzeyleri de o kadar artmaktadır. Çalışanların kurumun desteğini hissetmeleri durumunda kuruma olan güvenlerinin arttığını söylemek mümkündür. Çalıştığı kuruma yüksek derecede güven duygusu besleyen çalışan kendini işine daha fazla adamakta ve dolayısıyla işe adanmışlık düzeyi de yükselmektedir.

Araştırma modelinin test edilmesine ilişkin bulgular:

- Aracılık analizi sonucunda dışadönüklüğün algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Dışadönüklüğün işe adanmışlık üzerindeki etkisi de pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca işe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bootstrap testi ile %95 güven aralığı içerisinde yapılan analizlerde, dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak dışadönüklüğün işe adanmışlık üzerindeki etkisinin algılanan örgütsel

destek aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleştiğine ulaşılmıştır. Buna göre, dışadönük kişilik özelliğine sahip olan akademisyenin işe adanmasına örgütsel destek algısının aracılık ettiği söylenebilir. Dolayısıyla dışadönük kişilik özelliğinin işe adanmışlık üzerinde algılanan örgütsel destek aracılığıyla aktarılan dolaylı bir etkisi vardır. Bu bulgu algılanan örgütsel desteğin dışadönük kişilik özelliğinin olumlu etkisini işe adanmışlığa aktarmada bir köprü görevi gördüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin dışadönük kişilik değişkeninin işe adanmışlık üzerindeki etkisini artıracağı şeklinde yorumlanabilir. Başka bir ifadeyle dışadönük kişilik özelliğine sahip akademisyenin algıladığı örgütsel destek düzeyindeki artış kendini daha fazla işe adanmışlık davranışı olarak gösterebilir. Bu sonuca göre konuşkan, kendine güvenen, aktif, enerjik dışadönük kişilik özellikleri öncelikle çalışanın işe adanmışlık düzeylerini arttırmaktadır. Ancak işe adanmışlık düzeyi üzerinde algılanan örgütsel desteğin de etkileri mevcuttur. Bu bağlamda kurum yönetimi çalışanlara destek olmak ve bu algıyı oluşturmaya yönelik uygulamaları hayata geçirdiğinde çalışanların işe adanmışlık düzeyini daha da fazla artırabilecektir.

Algılanan örgütsel desteği sağlayacak uygulamalara şu örnekler verilebilir: Kurumun akademisyenin iyiliğini ve refahını düşünmesi, onun fikir ve görüşlerine değer verilmesi, sorunlarını dinleyip çözüm bulmaya çalışılması, akademisyenlere adil ve şeffaf davranılması, işini yerine getirirken inisiyatif kullanmasına olanak tanınması, diğer kurumlarda aynı işi yapan diğer akademisyenlere oranla daha iyi ücret politikası izlenmesi gibi uygulamalar akademisyenin algılanan örgütsel destek düzeyini arttırabilir.

- Aracılık analizi sonucunda uyumluluğun algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Uyumluluğun işe adanmışlık üzerindeki etkisi de pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca işe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bootstrap testi ile %95 güven aralığı içerisinde yapılan analizlerde dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, uyumlu kişilik özelliğine sahip olan akademisyenin işe adanmasına örgütsel destek algısının aracılık ettiği söylenebilir. Dolayısıyla uyumlu kişilik özelliğinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinin algılanan örgütsel destek aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleştiğine ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin uyumlu kişilik

özelliğinin olumlu etkisini işe adanmışlığa aktarmada bir köprü görevi gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu bulgu algılanan örgütsel desteğin uyumlu kişilik değişkeninin işe adanmışlık üzerindeki etkisini artıracak şekilde yorumlanabilir. Başka bir ifadeyle uyumlu kişilik özelliğine sahip akademisyenin algıladığı örgütsel destek düzeyindeki artış kendini daha fazla işe adanmışlık davranışı olarak gösterebilir. Bu sonuca göre sempatik, cana yakın, sevecen, nazik ve şefkatli kişilik özellikleri öncelikle çalışanın işe adanmışlık düzeylerini arttırmaktadır. Ancak işe adanmışlık düzeyi üzerinde algılanan örgütsel desteğin de etkileri mevcuttur. Bu bağlamda kurum yönetimi akademisyenlerin öneri, şikâyet ve görüşlerini dikkate alarak, akademisyenlerin kuruma olan katkıları konusunda farkındalık ve onların refahını önemseydiğine dair algı oluşturarak, akademisyenlerin başarılarını adaletli bir şekilde değerlendirerek ve ödüllendirerek akademisyenlere destek olmak ve bu algıyı oluşturmaya yönelik uygulamaları hayata geçirmek akademisyenlerin işe adanmışlık düzeyini daha da arttırabilecektir.

- Aracılık analizi sonucunda sorumluluğun algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Sorumluluğun işe adanmışlık üzerindeki etkisi de pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca işe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde de pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bootstrap testi ile %95 güven aralığı içerisinde yapılan analizlerde dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla sorumlu kişilik özelliğinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinin algılanan örgütsel destek aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleştiğine ulaşılmıştır. Buna göre, sorumlu kişilik özelliğine sahip olan akademisyenin işe adanmasına örgütsel destek algısının aracılık ettiği söylenebilir. Bu bulgu algılanan örgütsel desteğin sorumlu kişilik özelliğinin olumlu etkisini işe adanmışlığa aktarmada bir köprü görevi gördüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin sorumlu kişilik değişkeninin işe adanmışlık üzerindeki etkisini artıracak şekilde yorumlanabilir. Başka bir ifadeyle sorumlu kişilik özelliğine sahip akademisyenin algıladığı örgütsel destek düzeyindeki artış kendini daha fazla işe adanmışlık davranışı olarak gösterebilir. Bu bulguya göre, düzenli, organize olabilen, disiplinli, titiz, planlı, çalışkan kişilik özellikleri öncelikle akademisyenin işe adanmışlık düzeylerini arttırmaktadır. Ancak işe adanmışlık düzeyi üzerinde algılanan örgütsel desteğinde

etkileri mevcuttur. Bu bağlamda kurum yönetimi akademisyenlerin fikirlerini önemseyerek, önerilerini dikkate alarak, onlar için verimli ve uygun bir çalışma ortamı sağlayarak onları çalışmaya teşvik ederek akademisyenlere destek olmak ve bu algıyı oluşturmaya yönelik uygulamaları hayata geçirmek akademisyenlerin işe adanmışlık düzeyini daha da arttırabilecektir.

- Aracılık analizi sonucunda nevrotikliğin algılanan örgütsel destek üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Nevrotikliğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde ise pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bootstrap testi ile %95 güven aralığı içerisinde yapılan analizlerde dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Nevrotikliğin işe adanmışlık üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmazken algılanan örgütsel destek aracılığıyla işe adanmışlığı olumlu olarak etkilemektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin sahip oldukları nevrotik kişilik özelliklerinin doğrudan işe adanmışlığı düşürmediği ancak akademisyenlerin örgütsel destek algılarının artması durumunda işe adanmışlıklarını arttırdığı söylenebilir. Bir başka ifadeyle, nevrotiklik ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracı değişken olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, nevrotik kişilik özelliğine sahip olan akademisyenin işe adanmasına örgütsel destek algısının aracılık ettiği söylenebilir. Bu bağlamda kurum yönetimi akademisyenlerin kariyer planlamasına önderlik ederek sahip olduğu yetenek ve becerilerini geliştirmesine olanak sağlayarak, akademisyenlerin kişiliklerine uygun iletişim ve etkileşimde bulunarak akademisyenlere destek olmak ve bu algıyı oluşturmaya yönelik uygulamaları hayata geçirmek akademisyenlerin işe adanmışlık düzeyini daha da arttırabilecektir.
- Aracılık analizi sonucunda deneyimlere açıklığın algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Deneyimlere açıklığın işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmuştur. İşe adanmışlığın algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bootstrap testi ile %95 güven aralığı içerisinde yapılan analizlerde dolaylı etkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin akademisyenlerin işe adanma davranışlarını arttırmada önemli bir rol

oynayabileceğini düşündürmekte, fakat algılanan örgütsel desteğin bu süreçte aracılık etkisi göstermediğini ortaya koymaktadır.

Yapılan diğer çalışmalarda bu çalışmanın değişkenlerini farklı değişkenlerle ele alan çalışmalara yer verilmiştir. Kılıçaslan vd., (2022) çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide kişiliğin aracılık etkisini incelemiştir. Araştırmalarının sonucunda örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerinde pozitif açıklayıcı etkisinin olduğu ve bu iki değişken arasındaki ilişkide kişiliğin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gül ve Güneş (2024) çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü incelemiştir. Çalışmalarının sonucunda ise algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rol oynadığını ortaya koymuşlardır. Işık ve Kama (2018) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı etkisini ele almışlardır. Çalışmalarının sonucunda örgütsel desteğin işe adanmışlık ve işgören performansı üzerinde etkili bir faktör olduğunu ve algılanan örgütsel desteğin işgören performansı üzerindeki etkisinde fiziksel adanmışlığın kısmi aracı etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Caesens ve Stinglhamber (2014) çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolünü ele almışlardır ve çalışmalarının sonucunda özyeterliliğin algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulgusuna ulaşmışlardır. Baş ve Çınar (2021) çalışmalarında algılanan örgütsel ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlık arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolünü incelemiş olup, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın kısmi aracılık rolünün olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Demografik özelliklere göre ölçek ortalamalarının karşılaştırılması ile ilgili bulgular:

- Katılımcıların cinsiyetleri bakımından nevrotiklik ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların nevrotiklik ortalaması erkeklere göre daha yüksektir. Keskin (2016) çalışmasında katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadın katılımcıların nevrotik kişilik özelliklerinin erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu sonuç mevcut

araştırmayı desteklemektedir. Sonuç olarak kadın katılımcıların nevroitiklik kişilik özelliğinde yüksek değer almasında genel olarak kadınların daha duygusal varlıklar olmalarından, içten denetimli olmalarından, kendilerine karşı daha fazla eleştirel davranmalarından ve strese daha fazla duyarlı olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

- Katılımcıların cinsiyetleri bakımından bilişsel adanmışlık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin bilişsel adanmışlık ortalaması kadınlara göre daha yüksektir. Narman (2012) araştırmasında katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu tespit etmiştir. Erkek katılımcıların bilişsel adanmışlık düzeyinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmanın sonucu mevcut araştırmayı desteklemektedir. Kadınları hayatlarında bekleyen çok sayıda rol bulunmaktadır. Bu roller arasında kadının annelik ve eş olma durumu da yer almaktadır. Sonuç olarak tüm bu rollere sahip olması ve dolayısıyla kadının birden fazla rolün gerektirdiği görevleri yerine getirmiş olması kadının bilişsel adanmışlık düzeyinin düşük çıkmasında etkili olabileceği söylenebilir.
- Medeni durum değişkeni bakımından katılımcıların dışadönüklük ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Evlilerin dışadönüklük ortalamaları bekârlara göre daha yüksektir. Araştırmanın sonucuna göre evli katılımcıların dışadönük kişilik özelliklerinin artması ile birlikte kendine güvenen, enerjik, konuşkan ve aktif özelliklere sahip olabilecekleri söylenebilir. Ayrıca evlilikle beraber kişinin rol ve sorumlulukların değişmesi, sosyalleşme sürecine girmesiyle birlikte önemli roller kazanılması da dışadönük kişilik ortalamasının daha yüksek olmasına kaynaklık edebilmektedir. Akgemci ve Kızıloğlu (2017) ise çalışmalarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu, fakat bekârların dışadönük kişilik özelliklerinin evlilerden daha yüksek seviyede olduğunu ifade etmişlerdir.
- Medeni durum değişkeni bakımından katılımcıların deneyimlere açıklık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Evlilerin deneyimlere açıklık ortalamaları bekârlardan daha yüksektir. Araştırmanın sonucuna göre evli katılımcıların deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin artması ile birlikte daha yaratıcı, hayal gücü kuvvetli, kabiliyetli, özgün ve entelektüel özelliklere sahip

olabilecekleri ayrıca evli katılımcıların bekâr olanlara göre yeniliklere daha açık olabileceği de söylenebilir Çobanoğlu (2021) ise araştırmasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu, fakat mevcut araştırmadan farklı olarak bekâr katılımcıların deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin evlilerden daha yüksek seviyede olduğunu ifade etmiştir.

- Katılımcıların yaşları bakımından uyumluluk ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. 51+ yaş grubunda olan katılımcıların uyumluluk ortalaması diğer yaş gruplarından daha yüksektir. Arslan (2017) araştırmasında yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu, 36-45 yaş grubundaki bireylerin uyumlu kişilik özelliklerinin diğer yaş grubunda yer alan bireylerden daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Araştırmanın sonucu mevcut araştırmayı desteklemektedir. Sonuca göre, katılımcıların ileri yaşlarda uyumlu kişilik özelliklerinin artması ile birlikte güvenilir, uyumlu, alçak gönüllü ve yumuşak huylu oldukları söylenebilir.
- Katılımcıların yaşları bakımından sorumluluk ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. 51+ yaş grubunda olan katılımcıların sorumluluk ortalaması diğer yaş gruplarından daha yüksektir. Yıldırım ve Oruç (2020) araştırmalarında yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu, 26-33 yaş grubundaki katılımcıların sorumlu kişilik özelliklerinin diğer yaş grubunda yer alan katılımcılardan daha düşük olduğunu ifade etmektedirler. Araştırmanın sonucu mevcut araştırmayı desteklemektedir. Araştırmanın sonucuna göre katılımcıların yaşı ilerledikçe sorumlu kişilik özelliklerinin yükseldiğidir. Katılımcıların ileri yaşlarda daha disiplinli, görev bilincine sahip, kurallara uyma eğiliminde olan, amaçlarına ulaşmada daha kararlı davranan, düzenli, ihtiyatlı ve kabiliyetli oldukları söylenebilir.
- Katılımcıların unvanları bakımından uyumluluk ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma görevlisi olan katılımcıların uyumluluk ortalamasının diğer tüm gruplardan düşük olduğu, aynı zamanda Profesör Dr. unvanına sahip katılımcıların uyumluluk ortalamasının tüm unvan gruplarından yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yüksek düzeyde uyumlu kişilik özelliğine sahip olan profesörlerin sempatik, yardımsever, adil, işbirlikçi ve tevazu sahibi oldukları söylenebilir. Öztürk ve Hergüner (2021) araştırmalarında araştırma görevlisi

olanların uyumlu kişilik özelliklerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırmayı desteklemektedir.

- Katılımcıların unvanları bakımından sorumluluk ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Profesör Dr. olan katılımcıların sorumluluk ortalamasının diğer tüm gruplardan yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yüksek düzeyde sorumluluk özelliğine sahip olan profesörlerin sorumluluk ve görev bilincine sahip olduğu, başarıya önem verdiği, yaşamlarında planlı hareket ettiği söylenebilir. Öztürk ve Hergüner (2021) araştırmalarında araştırma görevlisi olanların sorumlu kişilik özelliklerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırmayı desteklemektedir.
- Katılımcıların unvanları bakımından işe adanmışlık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Profesör Dr. olan katılımcıların işe adanmışlık ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Profesörlerin işe adanmışlık düzeylerinin yüksek çıkması yaptığı işe karşı bağlılık ve heyecan hissetmesinden, işine karşı olumlu duygular beslemesinden, yaptıkları iş aracılığıyla kendilerini ifade edebilmelerinden kaynaklanabilir. Ayrıca otonomi, görev kimliği ve yetenek çeşitliliği gibi motive edici unsurlarda profesörlerin işlerine bağlanmalarına olanak sağlamaktadır. Altıntaş (2022) çalışmasında araştırma görevlisi olanların işe adanmışlık düzeylerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırmayı desteklemektedir.
- Katılımcıların unvanları bakımından fiziksel adanmışlık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Dr. Öğretim üyesi olan katılımcıların fiziksel adanmışlık ortalamasının daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre Dr. Öğretim üyelerinin sözleşmeli personel olarak istihdam edilmeleri ve iş güvencesizliği yaşamalarından ve yükselme sürecinde yaşadıkları zorluklardan kaynaklanabilir. Özdemir ve Taşhan (2021) da araştırmalarında katılımcıların işe adanmışlığın dinçlik boyutunun unvana göre farklılaştığını tespit etmiş ve araştırma görevlisi olanların dinçlik düzeylerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.
- Katılımcıların unvanları bakımından bilişsel adanmışlık ortalamasının farklı olduğu

tespit edilmiştir. Profesör Dr. olan katılımcıların bilişsel adanmışlık ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Profesörlerin işlerine güçlü bir şekilde bağlı olması, işine önem vermesi ve işini ciddiye alması, yaptığı işten gurur duymasından kaynaklanabilir. Araştırma görevlisi olanların ise işe adanmışlık seviyelerinin düşük olmasının sebebi ise bu mesleğe yeni başlamalarından kaynaklanabilir. Özdemir ve Taşhan (2021) çalışmalarında araştırma görevlisi olanların bilişsel adanmışlık düzeylerinin profesör olan akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bu araştırmanın sonucu mevcut araştırmayı desteklemektedir.

- Katılımcıların unvanları bakımından duygusal adanmışlık ortalamasının farklı olduğu tespit edilmiştir. Profesör Dr. katılımcıların duygusal adanmışlık ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Profesörlerin duygusal adanmışlık düzeylerinin yüksek olması işlerine son derece konsantre olmasından, kendini işine kaptırmasından, işine derinlemesine dalmasından kaynaklanabilir. Özdemir ve Taşhan (2021) çalışmalarında unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulmuş ve araştırma görevlisi olanların yoğunlaşma düzeylerinin Profesör Dr. akademisyenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmanın sonucu mevcut araştırmayı desteklemektedir.

Bu çalışma ile akademisyenlerin beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nevrotiklik ile işe adanmışlıkları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü tespit edilmiştir. Bütün çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da elde edilen sonuçlar kısıtlı imkânlar dâhilinde ortaya çıkmıştır. Bu sınırlılıklarla ilgili yöneticilere ve gelecekte yapılacak çalışmalara katkıda bulunmaya yönelik öneriler aşağıda verilmektedir:

Üniversite Yöneticilerine Öneriler:

- Üniversitelerin oluşturacakları ödüllendirme ve cezalandırma sisteminde akademisyenlerin kişilik özelliklerinin de dikkate alınması gerekir. Çünkü akademisyeni mutlu edecek ödül çeşitleri farklılık gösterebilmektedir. Bu anlamda, doğru kişilik özelliklerine sahip akademisyenlere doğru ödüllendirmenin yapılması akademisyenin hem kuruma olan güveninin artmasına hem de onun işine adanarak çalışma performansının artmasına olanak sağlayacaktır.
- Üniversiteler akademisyenlerinin kişilik özellikleri hakkında bilgi sahibi olursa hem

güvene dayalı ilişki hem de işe adanmışlık davranışlarını yükseltmede onlara yardımcı olacaktır.

- Üniversiteler akademisyenleri işe alırken ya da mevcut akademisyenlerini değerlendirirken sadece eğitim bilgisine ve bilgi birikimine bakmakla kalmayıp aynı zamanda akademisyenlerin kişilik özelliklerini de dikkate almalılar. Çalışmayı etkileyen birçok faktör olmakla birlikte yüksek işe adanmışlık düzeyini sağlamak amacıyla kişilik analizi testleri yapılarak işe en uygun akademisyen belirlenmeli ve böylelikle hem kurum kültürüne uygun, hem de daha mutlu işine bağlı akademisyen elde edilerek üniversitelerde yüksek verimlilik sağlanabilir.
- Üniversiteler akademisyenlerin kuruma olan katkılarının değerli olduğunu onlara hissettirerek akademisyenlerin motivasyonlarını yüksek tutmaya çalışmalıdır.
- Üniversiteler akademisyenlerine iş eğitimleri, kariyer planlama ve yeteneklerini geliştirme noktasında yol göstermelidir.
- Akademisyenler gelecek nesillerin eğitilmesinde önemli işlevleri yerine getirmektedirler. Dolayısıyla akademisyenlerin çalıştıkları kuruma karşı geliştirecekleri adanmışlık duygularının düzeyi gerek kurumunun gelişmesine gerekse de yaptıkları işe daha içten ve istekli bir şekilde sarılmalarında önemli bir etkidir. Bu doğrultuda akademisyenlerin kurumlarına olan adanmışlık düzeylerini artırıcı yönde uygulamalara yer verilmesi kurumun gelişmesine yönelik önemli katkıda bulunacaktır.
- Akademisyenlerin istek ve gereksinimlerinin dikkate alınması, işine dair olası sıkıntı ve sorunların çözüme kavuşturulması ya da bu sorunlarının çözümü noktasında çaba harcanması akademisyenlerin algılanan örgütsel destek düzeyini arttıracak ve böylece akademisyenlerin yaptıkları işine anlam yüklemelerinde etkili olabilecektir.
- Akademisyenlere gerekli koşul ve kaynaklar sağlanarak (materyal, zaman) dışadönük, sorumlu, uyumlu ve deneyimlere açık kişilik davranışlarını sergilemeleri sağlanmalıdır.
- İşe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek çalışma ortamına göre, çalışma koşullarına göre, zamana göre, kişiden kişiye hatta aynı kişide bile farklı zamanlarda değişkenlik gösterebilir. İşe adanmışlık ve algılanan örgütsel destek ile ilgili

değerlendirmeler yapılırken tüm bunların göz önüne alınmasıyla birlikte akademisyenlerin kişilik özellikleri de unutulmamalıdır.

Akademisyenlere Öneriler

- Akademisyenlerin işe adanmışlık düzeylerini yüksek tutmak için birtakım öneriler sunulabilir. Örneğin, akademisyenlerin kişisel gelişimlerine önem vermesi, işiyle ilgili gerekli donanımlara sahip olması, işinde kendisini motive eden unsurlara önem vermesi işe adanmışlık düzeylerini arttırabilir.
- Sorumlu, uyumlu, dışadönük ve deneyimlere açık kişilik davranışları sergileyen ve işine adanan mutlu akademisyenler başta kendilerine ve çalışmalarına, öğrencilerine, çalışma arkadaşlarına, çalıştıkları üniversiteye, bulundukları şehre, ülkeye toplumun birçok kesimine önemli katkılar sağlayabilir.
- Bireylerin istek ve beklentilerinin karşılanması işe adanmışlığı olumlu şekilde etkilediği ifade edilebilir. Bu doğrultuda akademisyenlerin kendi düşünceleri ile örtüşen ve istek ve beklentilerini karşılayabilecek bir üniversite ile çalışması işe adanmışlık düzeyini arttırabilir.
- Akademisyenlerin dışadönük kişilik özelliklerini sergileyerek yöneticilerine beklentilerini açık ve net bir şekilde ifade ederek örgütsel destek beklentilerini dile getirebilirler.

Araştırmacılara Öneriler:

- Konuyla ilgilenen araştırmacılar farklı sektörlerde beş faktör kişilik özellikleri ve işe adanmışlık ilişkisinde aracı ya da düzenleyici olabilecek tutum ve davranışlara yer veren modeller geliştirerek bu iki değişkenin diğer örgütsel tutum ve davranışlarla olan etkileşimlerini ortaya koyabilirler. Böylece üniversitenin performansı üzerinde oldukça etkili olduğu düşünülen işe adanmışlık olgusu daha iyi açıklanmış olacaktır.
- Algılanan örgütsel destek yerine farklı bir değişkenin beş faktör kişilik özellikleri ve işe adanmışlık üzerine etkileri incelenebilir.
- Bu çalışma Atatürk Üniversitesinde görevli akademisyenler ile yürütülmüştür. Sonuçları diğer üniversitelerdeki görevli akademisyenlere genellenemez. Gelecekteki araştırmalarda çoklu veri kaynakları kullanılarak öz-bildirim

yanlılığının etkisi sınanmalıdır.

- Literatürde yapılan çalışmayla ilgili az sayıda araştırma olduğundan dolayı farklı sektörlerde ve kurumlarda benzer nitelikte çalışmaların varlığı konu ile ilgili kapsamı genişletebilir.



KAYNAKÇA

- Abu Elanain, H. M. (2007). "The Five-Factor Model of Personality and Organizational Citizenship Behavior in United Arab Emirates". *S. A. M. Advanced Management Journal*, 72(3), 47-57.
- Acaray, A. (2019). "Algılanan İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Destegün Düzenleyici Rolü". *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 129-149.
- Adler, A. (1927). *Under Standing Human Nature*. New York: Greenberg.
- Adler, A. (1956). *The Individual Psychology of Alfred Adler: A Systematic Presentation in Selections From His Writings*. New York: Basic Books.
- Adler, A. (1964). *Social Interest: A Challenge to Mankind*. New York: Capricorn Books.
- Adler, A. H.L Ansbacher ve R.R Ansbacher (Ed.). *The Individual Psychology of Alfred Adler*, Harper Torchbooks, 1956.
- Afşar, F., Erdoğan, H., İbrahimoglu, Ö., Şaylan, B., Köksal, Ö. (2021). "COVID-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının İş Stresi ve Örgütsel Destek Algıları". *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences*, 6(14), 89-96.
- Agyemang, F. G., Dzandu, M. D., Boateng, H. (2015). "Knowledge Sharing Among Teachers: The Role Of Big Five Personality Traits". *VINE Journal of Information and Knowledge Management System*, 46(1), 64-84.
- Ahadi, B., Narimani, M. (2010). "Study of Relationships between Personality TRAITS and Education". *Trakia Journal of Sciences*, 8(3), 53-60.
- Ahamed, F., Hassan, A. (2011). "Authentic Leadership, Trust and Work Engagement". *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170
- Ahmed, I., Ishtiaq, S. (2021). "Reliability and Validity Importance İn Medical Research". *Journal of the Pakistan Medical Association*, 71(10), 2401-2405.

Ahmed, U., Abdul Majid, A.H., Al-Aali, L., Mozammel, S. (2019). "Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work Engagement?". *Management Science Letters*, 9, 229-242.

Akbaş, U., Karabay, E., Seheryeli, Y.M., Ayaz, A., Demir, Ö.O. (2019). "Türkiye Ölçme Araçları Dizininde Yer Alan Açımlayıcı Faktör Analizi Çalışmalarının Paralel Analiz Sonuçları ile Karşılaştırılması". *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 12(3), 1095-1123.

Aksoy, Y. (2019). *İşe Adanmışlığın Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alalehto, T. (2003). "Economic Crime: Does Personality Matter?". *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 47(3), 335-35

Alhozi, N., Al Hawamdeh, N., Al-Edenat, M. (2021). "The Impact of Employee Empowerment on Job Engagement: Evidence from Jordan", *International Business Research*, 14(2), 90-101.

Al-Jubari, İ." Effect of Organizational Justice on Employees Work Engagement: An Empirical Study". Empowering Sustainable Development through Knowledge and Human Advancement, 2014, Faculty of Economics and Management, Universiti Putra Malaysia, 157-167.

Allen, D.G., Shore, L.M., Griffeth, R.W. (2003). "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process". *Journal of Management*, 29(1), 99-118.

Allen, S.M., Greenlees, I., Jones, M. (2011). "An investigation of the five-factor model of personality and coping behaviour in sport". *Journal of Sports Sciences*, 29(8), 841-850.

Allen, S.M., Mison, A.E., Robson, A.D., Laborde, S. (2020). "Extraversion in sport: a scoping review". *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1-31.

Allport, G.W. (1921). "Personality and Character". *Psychological Bulletin*, 18(9), 441-455.

- Allport, G.W. (1937). *Personality A Psychological Interpretation*. New York: Henry Holt And Company.
- Altunay, E. (2017). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Milli Eğitim Dergisi*, 46 (213), 37-66.
- Amason, P., Allen, M.W. (1997). “Intraorganizational Communication, Perceived Organizational Support, and Gender”. *Sex Roles*, 37(11/12), 955-975.
- Andrianto, H., Alsada, Y. (2019). “The Conceptual Framework of Employee Engagement to Vigor, Dedication, and Absorption”. *iJournals: International Journal of Social Relevance & Concern*, 7(1), 11-14.
- Anghelache, V. (2015). “A Preliminary Research Concerning The Relationship Between Mentality Towards Work and Professional Responsibility”. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 187, 481-486
- Aninkan, D.O., Oyewole, A.A. (2014). “The Influence of Individual and Organizational Factors on Employee Engagement”. *International Journal of Development and Sustainability*, 3(6), 1381-1392.
- Apple, M.T. (2011). *The Big Five Personality Traits and Foreign Language Speaking Confidence Among Japanese Efl Students*. (Master Thesis). ABD: Temple University.
- Armstrong, P.I., Day, S.X., McVay J.P., Rounds, J. (2008). “Holland’s RIASEC Model as an Integrative Framework for Individual Differences”. *Journal of Counseling Psychology*, 55(1), 1-18.
- Arogundade, T.O., Arogundade, B.A., Adebajo, O. (2015). “The Influence of Perceived Organizational Support on Job Stress among Selected Public and Private Sector Employees in Lagos State, Nigeria”. *Advances in Research*, 3(6), 541-547.
- Arshadi, N. (2011). “The relationship of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Aryee, S., Chen, Z., X., (2004). “Countering the Trend Towards Careerist Orientation in the Age of Downsizing: Test of a Social Exchange Model”. *Journal of Business*

Research, 57, 321-328.

Aselage, J., Eisenberger, R. (2003). "Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration". *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.

Ashton, M.C., Lee, K., Paunonen, S.V. (2002). "What Is The Central Feature of Extraversion? Social Attention Versus Reward Sensitivity". *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 245-252.

Aslan, H. (2020). "Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 1452-1469.

Atatürk Üniversitesi. <http://istatistik.atauni.edu.tr/istatistik/sayfalar/anasayfa.php>. Retrieved: 23.01.2024.

Ateş, E., Güran, A. (2021). "Twitter iletileri duygu değerleri ve Bist 30 endeksi günlük değer değişimlerinin Pearson korelasyonu ve Granger nedensellik analizi". *Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 36(3), 1687-1701.

Attridge, M. (2009). "Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature". *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.

Aydın, Ö. (2018). *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Atatürk Havalimanı Temsil-Gözetim ve Yönetim Hizmetleri Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, Ş., Eren, D., Çontu, M. (2020). "Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Düzeyleri Üzerine Etkisi". *To&Re*, 2(1), 64-75.

Aydın, Ş., Eren, D., Çontu, M. (2020). "Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Düzeyleri Üzerine Etkisi", *Tourism and Recreation*, 2(1), 64-75.

Aydin, S., Ceylan, H.H., Aydin, E. (2014). "A Research on Reference Behavior Trend According to Horney's Personality Types". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 148, 680-685.

Aytaç, S. (2000). *İnsanı Anlama Çabası*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Aytaç, M., Öngen, B. (2012). "Doğrulamalı faktör analizi ile yeni çevresel paradigma ölçeğinin yapı geçerliliğinin incelenmesi". *İstatistikçiler Dergisi*, 5, 14-22.

Aytüre, S. Kişilik Testleri, Kişilik Özelliklerimizi Nasıl Ölçüyor?.
<https://bilimgenc.tubitak.gov.tr/makale/kisilik-testleri-kisilik-ozelliklerimizi-nasil-olcuyor>. Retrieved: 26.01.2024.

Bahar, E., Köroğlu, E.Ö. (2021). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Sağlık Kurumlarında Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(4), 133-156.

Bahar, H.H., Kağan, M. (2018). "Öğretmen Adaylarında Öz-yeterlilik Algılarının Yordayıcısı Olarak Beş Faktör Kişilik Özellikleri". *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 676-686.

Bakan, İ. (2020). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Bakker, A. B., Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. USA and Canada: Psychology Press.

Bakker, A.B., Albrecht, S.L., Leiter, M.P. (2011). "Key Questions Regarding Work Engagement". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.

Bakker, A.B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A.I. (2014). "Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach". *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 1(1), 389-411.

Bakker, B.A. (2011). "An Evidence-Based Model of Work Engagement". *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 265-269.

Bakker, B.A., Bal, P.M. (2010). "Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.

- Bakker, B.A., Van Der Ze, I.K., Lewig, A.K., Dollard, F.M. (2006). "The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors". *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Banihani, M., Lewis, P., Syed, J. (2013). "Is work engagement gendered?". *Gender in Management: An International Journal*, 28 (7), 400-423.
- Bansal, E., Bhushan, P., Gupta, Y. (2020). "Personality Traits and Work Engagement: A Case Study on Female Bank Employees in Banking Sector". *Parikalpana: KIIT Journal of Management*, 16, 72-83.
- Baran, B.E., Shanock, L.R., Miller, L.R. (2012). "Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work". *J Bus Psychol*, 27, 123-147.
- Baranczuk, U. (2019). "The Five Factor Model of Personality and Emotion Regulation: A meta-analysis". *Personality and Individual Differences*, 139(1), 217-227.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S. (2006). "Work Engagement of Academic Staff in South African Higher Education Institutions". *Management Dynamics*, 15(1), 38-46.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., Van De Vijyer, F. (2014). "Burnout and Work Engagement of Academics in Higher Education Institutions: Effects of Dispositional Optimism". *Stress and Health*, 30, 322-332.
- Barrett, P., Eysenck, S.B. (1984). The assessment of personality factors across 25 countries. *Personality and Individual Differences*, 5(6), 615-632.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., Gupta, R. (2003). "Meta-Analysis of the Relationship Between The Five-Factor Model of Personality and Holland's Occupational Types". *Personnel Psychology*, 56(1), 45-74.
- Barrick, R.M., Mount, K.M. (2015). "Selection on Conscientiousness and Emotional Stability". *Emotional Stability. Handbook of Principles of Organizational Behavior*, 19-39.

Basikin, B. (2007). “Vigor, Dedication and Absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia”. Paper Presented at the AARE Annual Conference, 1-18.

Baş, M., Çınar, O. (2021). “The Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between Perceived Organizational Support and Turnover Intention with and Application to Healthcare Employees in Erzincan Province of Turkey”. *Ekonomski Vjesnik*, 34(2), 291-306.

Başaran, K.Y. (2017). Sosyal Bilimlerde Örnekleme Kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (47), 480-495.

Bayram, P. (2023). *Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanma Üzerine Nitel Bir Araştırma: Bankacılık Sektörü Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bilecik: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Baysal, A. C., Tekarslan, E. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayım.

Bazelon, N. (2004). “The Big Five of Personality and Work Involvement”. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69-81.

Benet-Martínez, V., John, O. P. (1998). “Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analyses of the big five in Spanish and English”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729–750.

Berdiyana, M., Wijayati, D.T., Witjaksono, A.D. (2022). “The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance”. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, 9(6), 314-324.

Berne, E. (1996). Principles of Transactional Analysis. *Indian Journal of Psychiatry*, 38(3), 154-159.

Bhagat, V., Nayak, R.D. (2014). “Neuroticism and Academic Performance of Medical Students”. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 3(1), 51-55.

Bhatnagar, J. (2012). “Management of innovation: role of psychological empowerment,

work engagement and turnover intention in the Indian context”. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928-951.

Bhatti, A.M., Alshagawi, M., Juhari, S.A. (2018). “Mediating the Role of Work Engagement Between Personal Resources (Self-Efficacy, The Big Five Model) and Nurses’ Job Performance”, *International Journal Of Human Rights In Healthcare*, 11(3), 176-191.

Bhatti, M.A., Battour, M.M., Ismail , A.R., Sundram, V.P. (2013). “Effects of Personality Traits (Big Five) on Expatriates Adjustment and Job Performance”. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1), 73-96.

Bilsky, W., Schwartz S.H. (1994). “Values and Personality”. *European Journal of Personality*, 8, 163-181.

Bishop, J.W., Scott, K.D., Burroughs, S.M. (2000). “Support, Commitment, and Employee Outcomes in a Team Environment”. *Journal of Management*, 26(6), 1113-1132.

Blau, G. (1998). “On the aggregation of individual withdrawal behaviors into larger multi-item constructs”. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 437-451.

Blau, M.P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

Boeree, C.G. (2006). Personality Theories: Alfred Adler.
chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bempsiuinisba.com/wpcontent/uploads/2016/10/pt_adler.pdf.

Bolger, N., Schilling, E.A. (1991). “Personality and The Problems of Everyday Life: The Role of Neuroticism in Exposure and Reactivity to Daily Stressors”. *Journal of Personality*, 59(3), 355-386.

Bono, J.E., Judge, T.A. (2004). “Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta- Analysis”. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901-910.

Botwin, M. D., Buss, D. M ve Shackelford, T. K. (1997) “Personality and Mate Preferences: Five Factors In Mate Selection and Marital Satisfaction”, *Journal of Personality*, 65 (1), 107 - 136.

- Bozdemir, B.S. (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Bozionelos, N. (2003). "The big five of personality and work involvement". *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69-81.
- Bradley, B.H., Baur, J.E., Banford, C.G., Postlethwaite, B.E. (2013). "Team Players and Collective Performance: How Agreeableness Affects Team Performance Over Time". *Small Group Research*, 44(6), 680-711.
- Bruck, S.C., Allen, D.T. (2003). "The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict". *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 457-472.
- Bukhari, I., Kamal, A. (2017). "Perceived Organizational Support, its Behavioral and Attitudinal Work Outcomes: Moderating Role of Perceived Organizational Politics". *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), 581-602.
- Burger, J.M. (2006). *Kişilik (Personality)*, (Çev.: İnan Deniz Sarioğlu), Kaknüs Yayınları, İstanbul 2014.
- Burke, J.R. (2003). "Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors". *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8/9), 129-157.
- Burke, J.R., Greenglass, R.E. (2001). "Hospital restructuring and nursing staff well-being: The role of perceived hospital and union support". *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 14(1), 93-115.
- Burke, L. A., Witt, L. A. (2003). "Personality and High-Maintenance Employee Behavior". *Journal of Business and Psychology*, 18(3), 349-363.
- Büyükgoze, H., Kavak, Y. (2017). "Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme". *Kuram ve Uygulama Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K.E., Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F.(2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic concepts,*

applications, and programming. (3rd Edition). Newyork: Routledge.

Caesens, G., Stinglhamber, F. (2014). “The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes”. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-265.

Caligiuri, P.M. (2000). “The Big Five Personality Characteristics as Predictors of Expatriate’s Desire to Terminate the Assignment and Supervisor –Rated Performance”. *Personnel Psychology*, 53(1), 67-88.

Candan, H., Kaya, T.P. (2016). “İhbarcılık (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 305-330.

Cao, L., Hirschi, A., Deller, J. (2014). “Perceived organizational support and intention to stay in hostcountries among self-initiated expatriates: the role of careersatisfaction and networks”. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14), 2013-2032.

Caspi, A., Roberts, B. W., Shiner, R. L. (2005). “Personality Development: Stability and Chance”. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.

Center, B.D., Kemp, E.D. (2002). “Antisocial Behaviour in Children and Eysenck’s Theory of Personality: an evaluation”. *International Journal of Disability, Development and Education*, 49 (4), 353-366.

Cervone, D., Pervin, A.L. (2005). *Kişilik Psikolojisi*, (Çev.: Mustafa Baloğlu), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara 2016.

Ceylan, A., Türkyılmaz H. (2021). “Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık İlişkisi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(77), 1297-1312.

Chamorro-Premuzic, T. (2007). *Personality and Individual Differences*. Oxford: Blackwell.

Chamorro-Premuzic, T. (2014). *Kişilik ve bireysel farklılıklar*. (Çev. Bıçakçı, B.). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları.

Charoensukmongkol, P., Phungsoonthorn, T. (2020). "The effectiveness of supervisor support in lessening perceived uncertainties and emotional exhaustion of university employees during the COVID-19 crisis: the constraining role of organizational intransigence". *The Journal of General Psychology*, 1-20.

Chauhan, A.S., Suri, G., Shukla, V., Jain, N. (2019). "Associations between Employee personality and their intent to leave among higher Education Teaching staff in Gwalior". *SSRN Electronic Journal*, 1113-1121.

Chay, Y. (1993). "Social support, individual differences and well-being: A study of small business entrepreneurs and employees". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 285–302.

Chen, Z. (2001). "Further Investigation of the outcomes of loyalty to supervisor: Job satisfaction and intention to stay". *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 650-660.

Cheung, T., Graham, L.T., Schiavon, S. (2022). "Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the Big Five personality traits on satisfaction with the indoor environment". *Building and Environment*, 212, 1-25.

Chew, J., Chan, C.A.C. (2008). "Human resource practices, organizational commitment and intention to stay". *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.

Choi, D., Colbert, A.E., Oh, I-S. (2015). "Understanding Organizational Commitment: A Meta- Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model of Personality and Culture ". *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542-1567.

Christensen, A.P., Cotter, K.N., Silvia, P.J. (2017). "Reopening Openness to Experience: A Network Analysis of Four Openness to Experience Inventories". *Journal of Personality Assessment*, 101(6), 574-588.

Christian, S.M., Slaughter, J. Garza, A.S. (2011). "Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance, *Personnel Psychology*, 64, 89-136.

Christina Maslach, Michael P. Leiter, "Burnout", George Fink (Ed.), *Encyclopedia of Stress*, (ss. 351-357), Academic Press, ABD 2007.

- Ciucur, D. (2013). "The Ego States and the "Big Five" Personality Factors". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 581-585.
- Cloninger, C.R., Svrakic, M.D. (1997). "Integrative Psychobiological Approach to Psychiatric Assessment and Treatment". *Psychiatry*, 60(2), 120-141.
- Cloninger, S.C. (2004). "Theories of Personality: Understanding Persons". New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Cogliser, C.C., Gardner, V.L., Gavin, M.B., Broberg, J.C. (2012). "Big Five Personality Factors and Leader Emergence in Virtual Teams: Relationship with Team Trustworthiness, Member Performance Contributions, and Team Performance". *Group & Organization Management*, 37(6), 752-784.
- Cohen, B.J. (1967). "An Interpersonal Orientation to the Study of Consumer Behavior". *Journal of Marketing Research*, 4(3), 270-278.
- Cole, M.S., Bruch, H., Vogel, B. (2006). "Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism". *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 463-484.
- Cooper, A.C., Golden, L., Socha, A. (2013). "The big five personality factors and mass politics". *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 68-82.
- Cooper, J. (2018). *The Influence of Emotional Intelligence and Personality Traits on Effective Leadership Personality Traits on Effective Leadership*. (PhD Thesis). ABD: University of Texas at Tyler.
- Costa, P. T. Jr., McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) Inventory Professional Manual. *Odessa: FL: Psychological Assessment Resources*, 223-256.
- Costa, P. T., McCrea, R. R. (1992). "Four Ways Five Factors Are Basic". *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, P.T. Jr., McCrae, R.R. (1992). "The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders", *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359.

Cote, S., Moskowitz, D.S. (1998). "On the dynamic covariation between interpersonal behavior and affect: Prediction from neuroticism, extraversion, and agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 1032–1046.

Creative Research Systems. <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. Retrieved: 23.01.2024.

Cropanzano, R., Anthony, E.L., Hall, A.V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies". *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.

Cropanzano, R., Howes, C.J., Grandey, A.A. (1997). "The Relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes and stres". *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.

Cropanzano, R., Mitchell, S.M. (2005)."Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review". *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

Currie, P., Dollery, B. (2006). "Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police". *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29(4), 741-756.

Cüceloğlu, D. (1998). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çakır, Ö. (2001). *İşe Tutkunluk Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çakmur, H. (2012). "Araştırmalarda Ölçme- Güvenilirlik- Geçerlilik". *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(3), 339-344.

Çapık, C. (2014). "Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı". *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.

Çelik, E. (2022). *Kadın Çalışanların İşe Tutkunluklarının İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Pandemi Sürecinde Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Bursa Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Çetin, N.G., Beceren, E. (2007). "Lider Kişilik: Gandhi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.

Çiftçioğlu, H., Polat, Ö.A., Eren, E. (2016). “Kişilik Gelişimi”. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research*, 3(7), 166-177.

Dahl, A.A. (2010). “Link Between Personality and Cancer”. *Future Oncology*, 6(5), 691-707.

Dawley, D.D., Andrews, M., Bucklew, N.S.(2008). "Mentoring, Supervisor Support and Perceived Organizational Support: What Matters Most?". *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.

De Souza Meira, J.V., Hancer, M. (2021). “Using the social exchange theory to explore the employeeorganization relationship in the hospitality industry”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 670-682.

Deary, I.J., Blenkin, H., Agius, R.M., Endler, N.S., Zealley, H., Wood, R. (1996). “Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors”. *British Journal of Psychology*, 87, 3-29.

DeConinck, B.J., Johnson, T.J. (2013). “The Effects of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Organizational Justice on Turnover among Salespeople”. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29(4), 333-350.

DeNeve, M.K., Cooper, H. (1998). “The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being”. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.

DeYoung, C.G., Quilty, L.C., Peterson, J.B., Gray, J.R. (2014). “Openness to Experience, Intellect and Cognitive Ability”. *Journal of Personality Assessment*, 96(1), 46-52.

Digman, J. M., Takemoto-Chock, N. K. (1981). “Factors in The Natural Language of Personality: Re-Analysis, Comparison and Interpretation of Six Major Studies”. *Multivariate Behavioral Research*, 16(2), 149-170.

Digman, J.M. (1990). “Personality Structure: Emergence Of The Five-Factor Model”. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.

Dilmini, H.M.D., Thalaspitiya, U.K. (2020). “Relationship between Personality and Job Engagement: A Study of Nursing Employees of Leading Private Healthcare

Organizations in Colombo District, Sri Lanka”. *Vidyodaya Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(2), 17-34.

Doğan, Ü., Aslan, H. (2016). “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Müdürlerin Hizmetkâr Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişki”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2), 51-68.

Duman, N., Koroğlu, C., Göksu, P., Talay, A. (2020). “Üniversite Öğrencilerinde Mental İyi Oluş ile Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi”. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 4(7), 9-17.

Eder, P., Eisenberger, R. (2008). “Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior”. *Journal of Management*, 34(1), 55-68.

Eğriboyun, D. (2013). “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 9, 25-52.

Eisenberger, R. and Stinglhamber, F. (2011). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*. American Psychological Association, Washington DC.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). “Reciprocation of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.

Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I.L., Jones J.R. (2004). “Perceived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives”. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, and S. Taylor, L. Tetrick (Ed.) (ss. 206-225), Oxford University Press.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). “Perceived Organizational Support”. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

Eisenberger, R., Rhoades, L., Cameron, J. (1999). “Does Pay for Performance Increase or Decrease Percived Self-Determination and Intrinsic Motivation?”. *Journal of*

Personality and Social Psychology, 77 (5), 1026-1040.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, L.I., Rhoades, L. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention". *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

Ekaputri, N.D., Fanani, A. (2022). "Persona and Shadow in Shatterday by Harlan Ellison and Fight Club by Chuck Palahniuk". *JEELL (Journal of English Education, Linguistics, and Literature)*, 8(2), 82-94.

Eketu, A., Ogbu, F. E. (2015). "Social Intelligence and Employee Intention to Stay". *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 2(1), 27-34.

Elanain, H.M.A. (2010). "Work locus of control and interactional justice as mediators of the relationship between openness to experience and organizational citizenship behavior". *Cross Cultural Management*, 17(2), 170-192.

Eldor, L. (2016). "Work Engagement: Toward a General Theoretical Enriching Model". Empirical Study of Perceived Organizational Support and Affective Commitment in the Logistics Industry". *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (8), 589-598.

Epstein, S. (1973). "The self-concept revisited: Or a theory of a theory". *American Psychologist*, 28(5), 404-416.

Erden, M., Akman, Y. (2001). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.

Erdoğan, B., Enders, J. (2007). "Support From the Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships". *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321-330.

Erdoğan, İ. (1983). *İşletmede Davranış*. İstanbul: Evrim Ofset Matbaacılık.

Erkal, P. (2021). "Örgütsel Destek Algısının İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 37-56.

Eroğlu, F. (2017). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım.

Eroğlu, K., Kahraman, Ç.A. (2019). "Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma

Algısı Üzerine Etkisi: Bir Firma Uygulaması”. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(1), 21-33.

Esmaili, A., Amirsardari, L. (2017). “Comparison of Family Functioning, Personality Traits, and Attachment Styles in People with Internet Addiction and Health Controls”. *Jentashapir J Health Res*, 8(5), 1-6.

Evans, E.D., Rothbart, K.M. (2007). “Developing a model for adult temperament”. *Journal of Research in Personality*, 41, 868-888.

Eysenck, H. J. (1983). “Psychophysiology and Personality: Extraversion, Neuroticism and Psychoticism”. *Individual Differences and Psychopathology*, 13-30.

Eysenck, H. J., Eysenck, S. B. G. (1964). *Manuel of The Eysenck Personality Inventory*. Sevenoaks: Hodder and Stoughton.

Eysenck, H.J., Eysenck, M.W. (1985). *Personality and Individual Differences: A Natural Science Approach*. New York: Plenum.

Eysenck, H.J (1987). “Personality Theory and The Problem of Criminality”. B. McGurk, D. Thornton, M. Williams (Ed.), *Applying Psychology to Imprisonment* (ss. 107-120) içinde. London: Her Majesty’s Stationery Office Books.

Eysenck, H. J., Wilson, G. (1975). *Check Your Own Personality : Middlesex*. England: Penguin Books Ltd.

Fakhruddin, F., Ilmi, Z., Achmad, N.G. (2020). “The Influence of Personality and Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Satisfaction and Employee Performance DPRD Samarinda City”. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4 (2), 161-170.

Falkenburg, K., Schyns, B. (2007). “Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours”. *Management Research News*, 30(10), 708-723.

Farh, J.L., Leong, T.L.F., Law, S.K. (1998). “Cross-Cultural Validity of Holland’s Model in Hong Kong”. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 425-440.

Farsi, I. (2022). “The Basic Principles of Alfred Adler’s Individual Psychology”. *An*

International Multidisciplinary Online Journal, 2(7), 1-5.

Feist, J.G., Roberts, T.A., Feist, J. (2021). *Theories of Personality*. New York: McGraw-Hill Education.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London: Sage.

Fischer, R., Boer, D. (2015). "Motivational Basis of Personality Traits: A Meta-Analysis of Value-Personality Correlations". *Journal of Personality*, 83(5), 491-510.

Fitzgerald, C. (2023). "Character Development in Higher Education Using Classical Archetypes". *Journal of College & Character*, 24(1), 21-40.

Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Forrester, W. R. Armen, T. (2010). "Effects of Personality on Attitudes toward Academic Group Work". *American Journal of Business Education*, 3(3), 39-46.

Freud, S, Psikanaliz, (1910), (Çev.: Celal İnal), Gece Kitaplığı, Ankara 2016.

Fu, Y., Lihua, Z. (2012). "Organizational justice and perceived organizational support The moderating role of conscientiousness in China". *Nankai Business Review International*, 3(2), 145-166.

Galamani, D.I. (2017). Relationship between personality and work engagement: the role of individual traits and international experience. (Master Thesis). Venezuela: Strategic Marketing at Universidade Católica Portuguesa.

Gallardo, G.E., Gonzalez-Cruz,T.F., Dries, N. (2013). "What Is The Meaning of "Talent" in The World of Work?". *Human Resource Management Review*, 23, 290-300.

Galton, F. (1869). "Hereditary genius: An Inquiry into Its Laws and Consequences (27) Macmillan, WW Norton & Company.

Galton, F. (1884). "Measurement of character". *Fortnightly Review*, 36, 179-185.

Ganu, D., Kogutu, C.N. (2014). "Effect of The Big Five Personality Traits on Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Healthcare Industry: The Case of Kenya". *American Journal of Health Sciences*, 5(2), 145-154.

Gatti, T. (2016). *The Role of Psychological States in Predicting Work Engagement: A Test of Kahn's Model*. (Master's Theses). ABD: San José State University The Faculty of the Department of Psychology.

Gecas, V. (1982). "The Self- Concept". *Ann. Rev. Sociol.*, 8, 1-33.

George, G., Joseph, B. (2015). "A Study on the Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship with Reference to Employee Working in Travel Organizations". *Atna-Journal of Tourism Studies*, 10(2), 33-44.

Gerrig, R. J., Zimbardo, P. G., Psikolojiye Giriş, (2017), (Çev.: Gamze Sart), Nobel Akademik, Ankara 2019.

Ghazali, H., Nashuki, N.M., Othman, M. (2018). "The Influence of Perceived Organizational Support (POS), "Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay: A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley, Malaysia". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1884-1902.

Gibb, C.A. (1940). "The Definition of Personality". *The Australasian Journal of Psychology and Philosophy*, 18(3), 246-254.

Goldberg, L. R. (1993). "The Structure of Phenotypic Personality Traits". *American Psychologist*, 48(1), 26-34.

Goldberg, L.R. (1982), "Some ruminations about the structure of individual differences: Developing a common lexicon for the major characteristics of human personality", Invited paper, Convention of the Western Psychological Association, Honolulu, Hawaii.

Goldberg, L.R. (1993). "The Structure of Phenotypic Personality Traits". *American Psychologist*, 48(1), 26-34.

Gordon, S., Adler, H., Day, J., Sydnor, S. (2019). "Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees". *Journal of Hospitality and Tourism*

Management, 38, 82-90.

Gottfredson, G.D., Johnstun, M.L. (2009). John Holland's Contributions: A Theory-Ridden Approach to Career Assistance". *The Career Development Quarterly*, 58, 99-107.

Gökalp, A. (2021). "Sorumluluk Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması". *Gelecek Vizyonlar Dergisi*, 5(1), 31-38.

Gözüm, S. (2020). *Etik Liderlik ve Örgütsel Etik Değerlerin Algılanan Örgütsel Destek ve Özdeşleşmeye Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Greenberg, J. (1986). "Determinants of Perceived Fairness of Performance Evaluations". *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 340-342.

Gumiandari, S., Nafia, I. (2019). "Gender Bias Constructed In Freud's Concept on Human Psycho-Sexual Development". *Palastren*, 12(1).

Gül, A., Güneş, E. (2024). "Algılanan Örgütsel Destek ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkide İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü", *Tourism and Recreation*, 6(1), 113-124.

Güney, S. (2016). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Güney, S. (2024). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Gürbüz, S., Bayık, M.E. (2021). "Aracılık Modellerinin Analizinde Yeni Yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi Hala Geçerli mi?". *Türk Psikoloji Dergisi*, 36(88), 1-14.

Gyekye, S.A., Salminen, S. (2009). "Perceived Organizational Support: An African Perspective". *Journal of Applied Social Psychology*, 39(11), 2651-2668.

Haar, J.M. (2007). "Challenge and hindrance stressors in New Zealand: exploring social exchange theory outcomes". *The International Journal of Human Resource Management*, 17(11), 1942-1950.

Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1974). "The Job Diagnostic Survey: An Instrument for The Diagnosis of Jobs and The Evaluation of Job Redesign Projects". Department of

Administrative Sciences: Yale University.

Haldun, İ., Mukaddime, (1377), (Çev.: Halil Kendir), Yeni Şafak, İstanbul 2004.

Harzer, C., Ruch, W. (2014). “The Role of Character Strengths for Task Performance, Job Dedication, Interpersonal Facilitation, and Organizational Support”. *Human Performance*, 27, 183-205.

Hatton, C., Emerson, E. (1998). “Brief Report: Organisational Predictors of Actual Staff Turnover in a Service for People with Multiple Disabilities”. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 11(2), 166-171.

Hau, T.C., Bing, K.W. (2018). “Relationship between Big Five Personality Traits and Work Engagement among Private University Akademik Staff”. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(15), 79-85.

Heale, R., Twycross, A. (2015). “Validity and Reability in Quantitative Studies”. *Evid Based Nurs*, 18(3), 66-67.

Heinström, J. (2010). *From Fear to Flow: Personality and Information Interaction* (1 b.). Cambridge: Chandos Publishing.

Helle, A. C., DeShong, H. L., Lengel, G. J., Meyer, N. A., Butler, J., Mullins-Sweatt, S. N. (2018). “Utilizing Five Factor Model Facets to Conceptualize Counterproductive, Unethical and Organizational Citizenship Workplace Behaviors”. *Personality and Individual Differences*, 135, 113-120.

Hellman, M.C., Fuqua, R.D., Worley, J. (2006). “A Reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: the effects of mean age and number of items on score reliability”. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 631-642.

Hellriegel, D., Slocum, J.W., *Organizational Behavior*, South – Western Cengage Learning, Mason OH 2009.

Henman, D.L. (2009). *Theories of Personality: Questions and Controversies*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.henmanperformancegroup.com/articles/pdfs/THEORIES-OF-PERSONALITY.pdf. Retrieved 03.09.2023.

- Higgins, D.M., Peterson, J.B., Pihl, R.O., Lee, A.G.M. (2007). "Prefrontal Cognitive Ability, Intelligence, Big Five Personality, and the Prediction of Advanced Academic and Workplace Performance". *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(2), 298-319.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N., Jackson, A.P. (2003). "Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women". *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643.
- Holland, J.L. (1959). "A Theory of Vocational Choice". *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45.
- Holland, J.L. (1996). "Exploring Careers with a Typology". *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Homan, A.C., Hollenbeck, J.R., Humphrey, S.E., Knippenberg, D.A., Ilgen, D.R., Van Kleef, G.A. (2008). "Facing Differences With An Open Mind: Openness to Experience, Salience of Intragroup Differences and Performance of Diverse Work Groups". *Academy of Management Journal*, 51(6), 1204-1222.
- Homans, C.G. (1958). "Social Behavior as Exchange". *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Homans, G.C. (1961) *Social Behavior: Its Elementary Forms*. Harcourt, Brace, and World, New York.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, R.M. (2008). "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit". *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Horney, K. (1967). *Feminine psychology*. New York: Norton.
- Hsiao, K. L. (2017). "Compulsive mobile application usage and technostress: the role of personality traits". *Online Information Review*, 41(2), 272-295.

- Imtiaz, K., Farooq, M., Hashmi, M.S., Ul Aain, R. (2018). "Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction with Mediating Role of Employee Motivation: Evidence from Pharmaceutical Sector of Lahore, Pakistan". *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 13-26.
- Işık, M., Kama, A. (2018). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi". *Anemon Muş Alparslan Üniveristesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 395-403.
- İnce, A.R. (2016). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 649-660.
- İnce, M., Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O.B. (2020). "İşe Bağlılığın İşte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Gören Sesliliğinin Aracılık Rolü". *Researcher: Social Science Studies*, 8(2), 238-256.
- İşcan, Ö.F., Karabey, C.N. (2007). "Örgüt G iklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 103- 116.
- Jabbar, N.M., Nawaz, M., Ghulam, A., Choudhary, A. (2019). "Does Optimism and Work Engagement Matter to Improve Job Performance? An Empirical Study". *International Journal of Information, Business and Management*, 11(4), 169-175.
- Jackson, M.S., Schneider, T. (2014). "Extraversion and Stress". *Psychology of extraversion*, 121-131.
- Jacson, .SM., Scneider, T.R. (2014). "Extraversion and Stress". A. D. Haddock, A. P. Rutkowski (Ed.). *Psychology of Extraversion*. (ss. 121-131). New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Jain, K.A., Sinha, K.A. (2005). "General Health in Organizations: Relative Relevance of Emotional Intelligence, Trust, and Organizational Support". *International Journal of Stress Management*, 12(3), 257-273.
- Jamil, D.H. (2017). *The Relationship Among Teachers' Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Turnover Intention*. (Master Thesis). Türkiye:

Firat University Institute of Educational Sciences.

Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., Kozekanan, S. F. (2015). "Cyberloafing Management in Organizations". *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.

Jandaghi, G., Alvani, S.M., Matin, H.Z., Kozekanan S.F. (2015). "Cyberloafing Management in Organizations". *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 8(3), 335-349.

Jasinski, M.A., Derbis, R. (2022). "Social support at work and job satisfaction among midwives: The mediating role of positive affect and work engagement". *Leading Global Nursing Research*, 79, 149-160.

Javed, Z., Tariq, S. (2015). "Perceived Organizational Justice, Perceived Organizational Support and Employee Engagement in Rescue 1122 Employees". *Market Forces College of Management Sciences*, 10(1).

Jaya, L.H.S., Ariyanto, E. (2021). "The Effect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance of PT Garuda Indonesia Cargo". *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 311-316.

Jersild, A.T., Gençlik Psikolojisi, (1957), (Çev.: İbrahim N. Özgür), Yeni Hamle Matbaası, İstanbul 1971.

Jiao, C., Qian, J., Liu, H. (2022). The Relationship Between Preschool Inclusive Education Teachers' Organizational Support and Work Engagement: The Mediating Role of Teacher Self-Efficacy, *Original Research*, 13, 1-10.

Johari, J., Yean, T.F., Adnan, Z., Yahya, K.K., Ahmad, M.N. (2012). "Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter?". *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396-416.

John, O.P., Caspi, A., Robins, R.W., Moffitt, T.E., Stouthamer-Loeber, M. (1994). "The "Little Five": Exploring the Nomological Network of The Five-Factor Model of Personality in Adolescent Boys". *Child Development*, 65(1), 160-178.

John, Oliver P., Angleitner, A., Ostendorf, F. (1988). "The Lexical Approach to Personality: A Historical Review of Trait Taxonomic Research". *European Journal of*

Personality, 2, 171-203.

Johnson, J. A., Ostendorf, F. (1993). "Clarification of the Five- Factor Model With the Abridged Big Five Dimensional Circumplex". *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 563-576.

Joy, M.M., Chiramel, M.J. (2016). "Importance of Perceived Organizational Support in Controlling Employee withdrawal Behaviors". *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 4(12), 37-41.

Jr, W.G.T., Stumpf, S.A., Smith,R.R. (2011). "Manager support predicts turnover of professionals in India". *Career Development International*, 16(3), 293-312.

Judge, A.T., Heller, D., Mount, K.M. (2002). "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.

Judge, T.A., Bono, J.E., Ilies, R., Gerhard, M.W. (2002). "Personality and leadership: A qualitative and quantitative review". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.

Judge, T.A., Thorasen, C.J., Pucik, V., Welbourne, T.M. (1999). "Managerial Coping with Organizational Change: A Dispositional Pespective". *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107-122.

Juhász, M. (2010). "Influence of Personality on Teamwork Behaviour and Communication". *Social and Management Sciences*, 18(2), 63-77.

Jung, C.G. (2011). "The Analytical Psychology of Carl Gustav Jung". 1-13.

Kahn, A.W. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work". *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kahraman, Ü., Çelik, O.T. (2022). "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki". *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 7(1), 1-17.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaleli, B., Yalçın, B. (2021). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri İlişkisinin Kuşaklar Kapsamında Analizi”. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 87-109.

Kalliath, J.T., Beck, A. (2001). “Is the Path to Burnout and Turnover Paved by a Lack of Supervisory Support: A Structural Equations Test”. *New Zealand Journal of Psychology*, 30(2), 72-78.

Kalokerinos, E. K., Murphy, S. C., Koval, P., Bailen, N. H., Crombez, G., Hollenstein, T., Gleeson, J., Thompson, R. J., Van Ryckeghem, D. M. L., Kuppens, P., Bastian, B. (2020). “Neuroticism May Not Reflect Emotional Variability”. *Proceedings of The National Academy of Sciences*, 117(17), 9270-9276.

Kanten, P. (2012). “İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü”. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kanten, P. (2014). “The Antecedents of Job Crafting: Perceived Organizational Support, Job Characteristics and Self-Efficacy”. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 113-128.

Kaplan, M., Ögüt, A. (2012). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.

Karatepe, M.O., Olugbade, O.A. (2009). “The effects of job and personal resources on hotel employees’ work engagement”. *International Journal of Hospitality Management*, 504-512.

Karavardar, G. (2014). “Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance and Job Embeddedness: A Research on the Fast Food Industry in Istanbul, Turkey”. *International Journal of Business and Management*, 9(4), 131-139.

Karim, N.A., Abidin, D.Z., Mohd Ali, S.N.D. (2016). “Personality Factors and Second Language Acquisition: An Islamic Viewpoint”. *International Journal of Business, Economics and Law*, 11(5), 12-19.

Kartal, K.S., Dirlik, M.E. (2016). “Geçerlik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Güvenirlikte En Çok Tercih Edilen Yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.

Kartal, S.E., Yirci, R., Özdemir, T.Y. (2015). “Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi ile Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.

Kasalak, G. (2020). “Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sonuçları Üzerindeki Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması”. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 119-135.

Kemboi, R.J.K., Kindiki, N., Misigo, B. (2016). “Relationship between Personality Types and Career Choices of Undergraduate Students: A Case of Moi University, Kenya”. *Journal of Education and Practice*, 7(3), 102-112.

Kerse, G., Karabey, C.N. (2017). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü”. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.

Kesavelu, D., Sheela, K., Abraham, P. (2021). “Stages of Psychological Development of Child-An Overview”. *International Journal of Current Research and Review*, 13(13), 74-78.

Kestek, S.B., Çolakoğlu, Ü., Atay, H. (2018). “Otel Çalışanlarının Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi: Kuşadası Örneği”. *Journal of Travel and Tourism Research*, 13, 53-68.

Khajuria, G., Khan, N. (2022). “Perceived Organisational Support and Employee Engagement: A Literature Review”. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1366-1384.

Kılıç, S. (2016). “Cronbach’ın Alfa Güvenilirlik Katsayısı”. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.

Kılıçaslan, S., Derin, N., İlkım, Ş.N. (2022). “Algılanan Örgütsel Destek ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkide Kişiliğin Aracılık Etkisi”. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(3), 607-629.

- Kichuk, S.L., Wiesner, W.H. (1997). "The Big Five personality factors and team performance: implications for selecting successful product design teams". *Journal of Engineering and Technology Management*, 14(3-4), 195-221.
- Kim, H. J., Kang, H. S., Swanger, N. (2009). "Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions". *International journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Kim, Y. (Ed.). (2009). *Handbook of Behavior Genetics*. New York: Springer.
- Kittikunchotiwut, P. (2017). "The Effects of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior". *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(3), 116-130.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Knoff, W.F. (1970). "A History of the Concept of Neurosis, with a Memoir of William Cullen". *American Journal of Psychiatry*, 127(1), 80-84.
- Koç, F.P., Bayraktar, O. (2018). "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 19-39.
- Koçak, O., Eti, S., Gürsoy, G. (2017). "A ve B Kişilik Tipine Sahip Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Kişilik Tiplerinin İncelenmesi: Yalova Örneği". *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(15), 381-397.
- Koçer, M.C., Bostancı, A.B. (2021). "Okul Yöneticilerinin Vizyoner Liderlik Yeterlikleri ile Öğretmenlerin İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişki". *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 8(2), 119-143.
- Kolz, A. R. (1999). "Personality Predictors of Retail Employee Theft and Counterproductive Behavior". *Journal of Professional Services Marketing*, 19(2), 107-114.

- Konovsky, M.A, Pugh, S.D. (1994). "Citizenship Behavior and Social Exchange". *The Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Kottke, L.J., Sharafinski, E.C. (1988). "Measuring Perceived Supervisory AND Organizational Support". *Educational and Psychological Measurement*, 48,1075-1079.
- Kozacıoğlu, G., Gördürür, H.E. (1995). *Bireyden Topluma Ruh Sağlığı*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Köknel, Ö. (1999). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köknel, Ö., (2005), *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, Ankara: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köse, A., Uzun, M. (2018). "Kendini İşe Verme ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(3), 483-528.
- Kraczala, M. (2023). "Ego States in E. Berne's Transactional Analysis and the Dominant Ways Managers Use to Solve Conflicts". *European Research Studies Journal*, 26(1), 280-312.
- Krentschmer, E. (1937). "Heredity and Constitution in Aetiology of Psychic Disorders". *British Medical Journal*, 2(3999), 403-406.
- Krishnan, J., Mary, S.W. (2012). "Perceived Organisational Support – An Overview On Its Antecedents And Consequences". *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-3.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T, Buffardi, L.C., Stewart, K.A., Adis, C.S. (2017). "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory". *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*, Ankara, Nobel Yayınları.
- Lahey, B.B. (2009). "Public Health Significance of Neuroticism". *Am Psychol*, 64(4), 241-256.
- Langelaan, S., Arnold, B.B., Lorenz, J.P., Van Doornen Wilmar, B.S. (2006). "Burnout

and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference?”. *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.

Larsen, R. J., Buss, D. M. (2017). *Personality Psychology: Domains of Knowledge About Human Nature*. McGraw-Hill.

Lawler, E.J., Thye, S.R. (1999). “Bringing Emotions into Social Exchange Theory”. *Annu. Rev. Social*, 25, 217-244.

Lehman, K.E.W., Simpson, D.D. (1992). “Employee Substance Use and On-the Job Behaviors”. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 309-321.

Leung, M.Y., Hong, Z., Martin, S. (2008). “The Effects of organizational supports in the estimation process on the stress of construction cost engineers”. *Journal Of Construction Engineering And Management*, 134(2), 84-93.

Levinson, H. (1965). “Reciprocation: The Relationship between Man and Organization”. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370-390.

Lewis R. Goldberg, “From Ace to Zombie: Some explorations in the language of personality”, Charles Spielberger, James N. Butcher (Ed.), *Advances in personality assessment*, (ss.203-234), Erlbaum, Hillsdale 1982.

Lewis R. Goldberg, “Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons”, L. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology: Vol. 2*, (ss. 141-165), CA: Sage, Beverly Hills 1981.

Li, Y. (2023). “The impact of personality traits on work performance”. *SHS Web of Conferences*, 1-5.

Li-Fang, Z. (2002). “Thinking Styles and the Big Five Personality Traits” *Educational Psychology*, 22(1), 17-31.

Lin, H.F. (2006). “Impact of organizational support on organizational intention to facilitate knowledge sharing”. *Knowledge Management Research & Practice*, 4, 26(35).

Lingard, H. (2003). “The Impact of Individual and Job Characteristics on “Burnout” Among Civil Engineers in Australia and The Implications for Employee Turnover”.

Construction Management and Economics, 21(1), 69-80.

Lischetzke, T., Eid, M. (2006). "Why Extraverts Are Happier Than Introverts: The Role of Mood Regulation". *Journal of Personality*, 74(4), 1127-1162.

Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C., Johnson, P. D. (2011). "Integrating Attachment Style, Vigor at Work and Extra-Role Performance". *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484.

Liu, J., Liu, Y. (2015). "Perceived organizational support and intention to remain: The mediating roles of career success and self-esteem". *International Journal of Nursing Practice*, 22, 205-214.

Logue, C.T. (2005). *The Relationship between Personality Traits, Vocational Interest Themes, and College Major Satisfaction*. (Doctoral Thesis). ABD: University of Tennessee.

Loi, R., Ao, K.Y.O., Xu, J.A. (2014). "Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress". *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30.

Lucas, R.E., Le, K., Dyrenforth, P.S. (2008). "Explaining the Extraversion/Positive affect relation: Sociability cannot account for extraverts' greater happiness. *Journal of Personality*, 76(3), 385-414.

Ludfiansyah, A.M. (2022). *Shadow and Persona in Jeff Lindsay's Darkly Dreaming Dexter*. (Thesis). Endonezya: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Lue, B.H., Chen, H.J., Wang, C.W., Cheng, Y., Chen, M.C. (2010). "Stress, personal characteristics and burnout among first postgraduate year residents: a nationwide study in Taiwan". *Med Teach*, 32(5), 400-407.

M.A, I., Ogochukwu, N.C. (2019). "Perceived Organizational Support and Employee Performance in Selected Commercial Banks in South East Nigeria". *International Journal of Business and Management Review*, 7(8), 85-108.

- Maan, A.T., Abid, G., Butt, T.H., Ashfaq, F., Ahmed, S. (2020). "Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment". 6(1), . *Future Business Journal*, 6(1), 1-12.
- MacDonald, K. (1995). "Evolution, the Five-Factor Model and Levels of Personality". *Journal of Personality*, 63(3), 525-567.
- Mahony, D.F., Hums, M.A., Andrew, D.P.S., Dittmore, S.W. (2010). "Organizational justice in sport". *Sport Management Review*, 13, 91-105.
- Mainemelis, C. (2001). "When The Muse Takes It All: A Model For The Experience of Timelessness in Organizations". *Academy of Management Review*, 26(4), 548-565.
- Maisyuri, R.S.I., Ariyanto, E. (2021). "The Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance at PT. Mandiri Utama Finance". *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 689-702.
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., De Zanet, F. (2012). "The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A Social Identity Perspective". *Group & Organization Management*, 38(1), 68-100.
- Masood, K., Jafri, S. K. A., Sarfaraz, A. (2022). "Openness to Experience, Normative Commitment and Job Search Behaviors of It Professionals". *City University Research Journal*, 12(1), 47-60.
- May, R.D., Gilson, L.R., Harter, M.L. (2004). "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- McCrae, R.R. (1990). "Controlling Neurotism in th Measurement of Stress". *Stress Medicine*, 6(3), 237-241.
- McCrae, R.R., Costa, P., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., Aviva, M., Sanz, J., Sanchez-Bernardos, M., Kusdil, E., Woodfield, R., Saunders, P. (2000).

Personality and Social Psychology, 78(1), 173-186.

McCrae, R.R., Costa, P.T. (1987). "Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers". *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.

McCrae, R.R., John, O.P. (1992). "An Introduction to Five Factor Model and Its Applications". *Journal of Personality*, 60, 175-215.

McCrae, R.R., John, P.O. (1992). "An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications". *Journal of personality*, 60(2), 175-215.

McDougall, W. (1932). "Of The Words Character And Personality". *Character & Personality; A Quarterly for Psychodiagnostic & Allied Studies*, 1,3-16.

McManus, IC., Keeling, A., Paice, E. (2004). "Stress, burnout and doctors' attitudes to work are determined by personality and learning style: A twelve year longitudinal study of UK medical graduates". *BMC Medicine*, 18-2-29.

Melissa Bartlett, "Alfred Adler", Misty M. Bicking, Brian Collins, Laura Fernet, Barbara Taylor, Kathleen Sutton (Ed.), *Perspectives in Theory: Anthology of Theorists affecting the Educational World* (ss. 5-16), Shepherd University, Amerika 2008.

Mendiburo-Seguel, A., Paez, D., Martinez-Sanchez, F. (2015). "Humor styles and personality: A meta-analysis of the relation between humor styles and the Big Five personality traits". *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 335-340.

Mensah, J., Amponsah-Tawiah, K. (2016). "Mitigating occupational stress: The role of psychological capital". *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(4), 189-203.

Meriç, E., Çiftçi, Ö.D., Yurtal, F. (2019). "Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 66-74.

Meyer, P.J., Allen, J.N. (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Miao, R.T. (2011). "Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task

Performance and Organizational Citizenship Behavior in China”. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 105-127.

Moberg, P. J. (2001). “Linking Conflict Strategy to The Five Factor Model: Theoretical and Empirical Foundations”. *International Journal of Conflict Management*, 12 (1), 22-47.

Mohamed, S.A., Ali, M. (2016). “Effects of Perceived Organizational Support on Employees’ Job Satisfaction”. *International Journal of Research & Review*, 3(3), 1-13.

Mohan, G., Mulla, Z.R. (2013). “Openness to experience and work outcomes: exploring the moderating effects of conscientiousness and job complexity”, *Great Lakes Herald*, 7(2), 18-36.

Mookkiah, M., Prabu, M. (2019). “Self Efficacy-Concept In Learning”. Conference: Universal Design For Learning Embedded with Assistive Technology for Children with Special needs-UDLAT.

Morgan, C.T, Psikolojiye Giriş, (1984), (Çev.: Sirel Karakaş), Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya 2011.

Morgan, C.T. (2011). “Kişilik “. Sirel Karataş, Rükzan Eski (Ed.), Psikolojiye Giriş (ss. 285-303) içinde. Konya: Eğitim Kitabevi.

Morsünbül, Ü. (2014). “Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi Türkçe Versiyonu Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”. *Düşünen Adam*, 27(4), 316-322.

Mount, K.M., Barrick, R.M., Scullen, M.S., Rounds, J. (2005). “Higher-Order Dimensions Of The Big Five Personality Traits And The Big Six Vocational Interest Types”. *Personnel Psychology*, 58, 447-478.

Mount, M. K., Murray R. B. (1998). “ Five Reasons Why The “Big Five” Article Has Been Frequently Cited”, *Personnel Psychology*, 51, 853-857.

Muneer, S., Iqbal, J.S.M., Khan, S.R., Long, C.S. (2014). “An Incorporated Structure of Perceived Organizational Support, Knowledge-Sharing Behavior, Organizational Trust and Organizational Commitment: A Strategic Knowledge Management Approach”.

Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 8(1), 42-57.

Munn, K.E., Berber, C.E., Fritz, J.J. (1996). "Factors Affecting the Professional Well-Being of Child Life Specialists". *Children's Health Care*, 25(2), 71-91.

Murthy, R.K. (2017). "Perceived organizational support and work engagement". *International Journal of Advanced Educational Research*, 2(3), 72-74.

Narayasami, S., Joseph, M.S., Parayitam, S. (2024). "Disentangling the relationship between Big-Five personality characteristics and work engagement: Evidence from India". *Environment and Social Psychology*, 9(1), 1-14.

Nargotra, M., Sarangal, R.K. (2021). "Perceived Organizational Support and Intention to Stay: The Mediating Effect of Employee Engagement". *FIIB Business Review*, 28.

Nartgün, S.Ş., Kalay, M. (2014). "Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri". *International Periodical For The Languages*, 9(2), 1361-1376.

Noruzi, A., Shateri, K., Rezazadeh, A., Hatami-Shirkouhi L. (2011). "Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support". *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842-847.

Novikova, I.A. (2013). "Big Five (The Five-Factor Model and The Five-Factor Theory)". *The encyclopedia of cross-cultural psychology*, 1(3), 136-138.

O'Driscoll, P.M., Randall, M.D. (1999). "Perceived Organisational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organisational Commitment". *Applied Psychology: An International Review*, 48(2), 197-209.

Okul, K.F. (2021). "Algılanan Örgütsel Destek ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mersin İlinde Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 464-480.

Oliver P. John, Sanjay Srivastava, "The Big- Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives", L. Pervin, O.P. John (Ed.), Handbook of

Personality: Theory and Research, (ss. 1-71), Guilford Press, New York 1999.

Ones, D. S., Viswesvaran, C. (2001). "Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection". *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 31-39.

Organ, D.W., Lingl, A. (1995). "Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior". *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339-350.

Oswald, L.M., Zandi, P., Nestadt, G., Potash, J.M., Kalaydjian, Wand, G.S. (2006). "Relationship between Cortisol Responses to Stress and Personality". *Neuropsychopharmacology*, 31(7), 1583-1591.

Othman, N., Nasurdin, A.M. (2011). "Work Engagement of Malaysian Nurses: Exploring the Impact of Hope and Resilience". *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, 5(12), 1990-1994.

Othman, N., Nasurdin, A.M. (2013). "Social Support and Work Engagement: A Study of Malaysian Nurses". *Journal of Nursing Management*, 21, 1083-1090.

Oxian, X., Zhang, M., Jiang, Q. (2020). "Leader Humility, and Subordinates' Organizational Citizenship Behavior and Withdrawal Behavior: Exploring the Mediating Mechanisms of Subordinates' Psychological Capital". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1-14.

Öngöre, Ö. (2014). "A Study of Relationship between Personality Traits and Jon Engagement". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 1315-1319.

Örücü, E., Hasırcı, I. (2020). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkinin Ölçülmesi: Bankacılık Sektörü İle İlgili Bir Araştırma". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1039-1045.

Özan, M., Güneş, N., Güneş, Ö.C. (2023). "Algılanan Sorumlu Liderlik, Öğretmenlerin Kariyer Tatmini Ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki". *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 485-495.

Özdemir, B., Özcan, M.H., Yalçınkaya, A. (2019).” Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 706-724.

Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, 18(2), 113-130.

Özen, Y., Gül, A. (2007). “Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu”. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (7), 394-422.

Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M. (2017). “Effect of Organizational Justice on Work Engagement in Healthcare Sector of Turkey”. *Journal of Health Management*, 19(1), 73-83.

Özerk, H., Mercanlıoğlu, A.Ç. (2017). “The Relation of Compatibility Level between Self-Perceived Ego States of the Students of Faculty of Health Sciences and the Professional Ego States thought with their Hope/Hopelessness Levels for the Future”. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 7(4), 121-140.

Özkan, Ç., Boz, M. (2018). “Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4, 245-264.

Pakpahan, M., Eliyana, A., Buchdadi, A.D., Bayuwati, T.R. (2020). “The Role of Organizational Justice Dimensions: Enhancing Work Engagement and Employee Performance”. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 323-332.

Panaccio, A., Vandenberghe, C. (2012). “Five- Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States”. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 647-658.

Paris, J.B. (1999). “Karen Horney's Vision of the Self”. *The American Journal of Psychoanalysis*, 59, 1-9.

Park, Y., Song, J.H., Lim, D.H. (2015). “Organizational justice and work engagement: The Mediating affect of self-leadership”. *Leadership & Organization Development*

Journal, 37(6), 711-729.

Parks, L., Guay, R. P. (2009). "Personality, Values and Motivation". *Personality and Individual Differences*, 47, 675-684.

Paterson, T.A., Luthans, F., Jeung, W. (2014). "Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support". *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434-446.

Pattnaik, L., Mishra, S., Tripathy, S.K. (2020). "Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: Moderating Role of Person– Organization Fit". *Global Business Review*, 1-14.

Paunonen, V.S., Jackson, N.D. (1996). "The Jackson Personality Inventory and the Five-Factor Model of Personality". *Journal of Research in Personality*, 30, 42-59.

Pekkan, N.Ü. (2022). "Kişisel Gelişim Olanakları ve İş Tatmini İlişkisinde A Tipi Kişilik Özelliğinin Etkisi". *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(3), 2188-2205.

Pemecutan, A.A.G.G., Dharmanegara, I.B.A., Udayana, I.G.B. (2016). "The Role of Perceived Organizational Support to Increase Effect of Organizational Justice Dimension on Organizational Citizenship Behavior". *IOSR Journal of Business and Management*, 18(8), 57-68.

Perry, S. J., Hunter, E. M., Witt, L. A., Harris, K. J. (2010). " $P = f(\text{Conscientiousness} \times \text{Ability})$: Examining the Facets of Conscientiousness". *Human Performance*, 23(4), 343-360.

Perry, S.J., Hunter, M.E., With, L.A., Harris, J.K. (2008). " $P = f(\text{Conscientiousness} \times \text{Ability})$: Examining the Facets of Conscientiousness". *Human Performance*, 23(4), 343-360.

Perugini, M., Gallucci, M., Presaghi, F., Ercolani, A.P. (2003). "The Personal Norm of Reciprocity". *European Journal of Personality*, 17, 251-283.

Phan, T.T. (2007). *Predictors of Job Engagement with Extraversion as the Moderating Variable*. (Master's Thesis). ABD: The Faculty of the Department of Psychology San

Jose State University.

Piedmont, R.L. (1998). *The Revised Neo Personality Inventory: Clinical and Research Applications*. Maryland: SPRINGER SCIENCE+BUSINESS MEDIA, LLC.

Pradhan, K. R. (2009). "Character, Personality and Professionalism". *Social science international*, 25(2), 3-23.

Prasanthi, P., Varghese., G. (2020). "Employees' Intention to Stay: Mediating Role of Work-Life Balance". *SCMS Journal of Indian Management*, 44-50.

Preacher, K.J., Hayes, A.F. (2008). "Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models". *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-881.

Primi, R., Ferreira- Rodrigues, C.F., Carvalho, L.F., Preto, P.R. (2014). "Cattell's Personality Factor Questionnaire (CPFQ): Development and Preliminary Study". *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 24(57), 29-37.

Psaila, G., Roland, W. (2007). E-commerce and web technologies: 8th International Conference, EC-Web 2007, Regensburg, Germany, September 3-7, Proceedings, 4655, Springer, 2007.

Puher, M.A. (2009). *The Big Five Personality Traits as Predictors of Adjustment to College*. (Master's Thesis). ABD: Villanova University.

Putri, S.R., Samanik, S. (2022). "The Influence of Parenting Styles Towards Children's Personality in The Bluest Eye Novel by Toni Morisson". *Undergraduate Conference on Language, Literature, and Culture (UNCLLE)*, 2(1), 500-507.

Rahimi, A., Rahimi, M. (2021). "Personality Types and Animal Symbols in Proverbs and Folk Culture Based on Alfred Adler's Theory". *Tarbiat Modares University Journals System*, 8(36), 99-127.

Rai, A., Agarwal, U.P. (2019). "Examining the Relationship between Personality Traits and Exposure to Workplace Bullying". *Global Business Rewiev*, 20(4), 1-19.

Ramalu, S.S., Rose, R.C., Kumar, N., Uli, J. (2010). "Personality and Expatriate

Performance: The Mediating Role of Expatriate Adjustment”. *The Journal of Applied Business Research*, 26(6), 113-122.

Randall, L.M., Cropanzano, R., Bormann, A.C., Birjulin, A. (1999). “Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes job performance, and organizational citizenship behavior”. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.

Rani, S., Agustiani, H., Ardiwinata, R.M., Purwona, U. R. (2020). “Work Engagement and Organizational Commitment in Private University”. *International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings*, 464-468.

Raziq, A., Maulabakhsh, R. (2015). “Impact of Working Environment on Job Satisfaction”. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.

Reed, B.M., Bruch, A.M., Haase, F.R. (2004). “Five-Factor Model of Personality and Career Exploration”. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 223-238.

Reiter-Palmon, R., Illies, J. J., Kobe-Cross, L. M. (2009). “Conscientiousness Is Not Always a Good Predictor of Performance: The Case of Creativity”. *The International Journal of Creativity and Problem Solving*, 19(2), 27-45.

Ren, Y., Tang, R., Li, M. (2022). “The relationship between delay of gratification and work engagement: The mediating role of job satisfaction”. *Heliyon*, 8, 1-7.

Rentfrow P.J. (2020). “Personality and Geography”. *Current Opinion in Psychology*, 32- 165-170.

Rettew, C.D., McKee, L. (2005). “Temperament and Its Role in Developmental Psychopathology”. *Harv Rev Psychiatry*, 13(1), 14-27.

Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). “Perceived organizational support: a review of the literature”. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714.

Rich, B., Lepine, J.A., Crawford, E.R. (2010). “ Job engagement: Antecedents and effects on job performance”. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.

Riggle, J.R., Edmondson, R.D., Hansen, D.J. (2009). “A meta-analysis of the

relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research". *Journal of Business Research*, 62, 1027-1030.

Rineer, J.R., Truxillo, D.M., Bodener, T.E., Hmmer, L.M., Kraner, M.A. (2017). "The moderating effect of perceived organizational support on the relationships between organizational justice and objective measures of cardiovascular health". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-12.

Roach, P.D. (2006). *Evolutionary Theory And Birth Order Effects On Big Five Personality Traits Among The Shuar Of Amazonian Ecuador: The First Cross-Cultural Test*. (A Dissertation). ABD: The Graduate School of the University of Oregon.

Robert R. McCrae, Paul T. Costa, "The Five- Factor Theory of Personality", O. P. John, R. W. Robins, L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research*, The Guilford Press, 2008.

Robert R. McCrea, Corinna E. Löckenhoff, "Self- Regulation and The Five- Factor Model of Personality Traits", Rick H. Hoyle (Ed.), *Handbook of Personality and Self-Regulation*, (ss. 145-168), Wiley Blackwell, 2010.

Robert R. McCrea, Paul T. Costa, Empirical and Theoretical Status of the Five- Factor Model of Personality Traits, G. J. Boyle, G. Matthews, D.H. Saklofske (Ed.), *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*, (ss. 273-294), Sage Publications, 2008.

Robins, S., Judge, T.A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Çev.: İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık. (2021).

Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, H.S., Knafo, A. (2002). "The Big Five Personality Factors and Personal Values". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789-801.

Rogers, C.R. (1959). *A Theory Of Therapy, Personality, And Interpersonal Relationships, As Developed In The Client-Centered Framework*. New York: McGraw-Hill.

Rothbart, K.M. (2007). "Temperament, Development, and Personality". *Current*

Directions in Psychological Science, 16(4), 207-212.

Rothbart, K.M., Ahadi, A.S.(1994). "Temperament and the Development of Personality". *Journal of Abnormal Psychology*, 103(1), 55-66.

Rothmann, S. (2016). "Employee Engagement". Lindsay G. Oades, Michael F. Steger, Antonella Delle Fave, Jonathan Passmore (Ed.), *The Wiley Blackwell handbook of then psychology of positivity and strengths-based approaches at work* (ss. 317-341) içinde. United States: John Wiley & Sons.

Rothmann, S., Coetzer, E.P. (2003). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance". *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.

Roux, S. (2010). *The Relationship between Authentic Leadership, Optimism, Self-Efficacy and Work engagement: an Exploratory Study*. (Master's Degree). Güney Afrika: Stellenbosch University.

Rucks, E. (2004). Sigmund Freud's Theories of Personality. Retrieved from <http://www.polsci.tu.ac.th/singmund1.pdf>

Rusdi, M., Rulitawati, Suryani, H. (2019). "The Effect of Interaction of Personal Extraversion and Agreeableness on Work Engagement". *IJER*, 4(1), 40-44.

Saadeh, I.M., Suifan, T.S. (2020). "Job stress and organizational commitment in hospitals The mediating role of perceived organizational support". *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226-242.

Saadullah, S.M., Shawish, Z.K.A. (2017). "Personality Types and Accounting Subfields". *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 21(1).

Sabir, I., Ali, I., Ur Rehman, A., Nawaz, F. (2022). "Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia". *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795-815.

Sackett, P.R., Walmsley, P.T. (2014). "Which Personality Attributes are Most Important in the Workplace?". *Perspectives on Psychological Science*, 9(5), 538-551.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement". *Journal*

of *Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Salgado, J. F. (2002). "The Big Five personality dimensions and counter productive behaviors". *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117-125.

Saltson, E., Nsiah, S. (2015). "The Mediating and Moderating Effects of Motivation in The Relationship between Perceived Organizational Support and Employee JOB Performance". *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(7), 654-667.

Sancar, T., Yalman, F. (2022). "The Effect of Personality Characteristics of Healthcare Workers on their Perceptions of Organizational Support and Organizational Trust". *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(3), 386-406.

Sarah M. Jackson, Tamera R. Schneider, "Extraversion and Stress", A.D. Haddock, A.P. Rutkowski (Ed.), *Psychology of Extraversion*, (ss. 121-131), Nova Science Publishers, Dayton OH US 2014.

Sarioğlu Uğur, S., Devcar, M.A. (2018). "Girişimcilik Özellikleri ile Holland'ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki Üzerine Nitel Bir Çalışma". *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 98-110.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2010). "Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept". *Psychology Press*, 10-24.

Schaufeli, W.B. (2012). "Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?". *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

Schaufeli, W.B. (2018). "Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture". *Organizational Dynamics*, 47(2), 99-106.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., Bakker, A. B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Searle, M.S. (2014). "Testing the reciprocity norm in a recreation management setting". *Leisure Sciences*, 11, 353-365.

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., (2001). "The Five-Factor Model of Personality and Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 58, (1), 17-19.
- Sekhar, C., Pakwardhan, M., Vyas, V. (2018). "Linking Work Engagement to Job Performance Through Flexible Human Resource Management". *Advances in Developing Human Resources*, 20 (1), 72-87.
- Sen, C., Mert, I.S., Abubakar, A.M. (2022). "The nexus among perceived organizational support, organizational justice and cynicism". *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1379-1396.
- Serinikli, N. (2019). "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının İş Tatminlerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(3), 585-587.
- Shanker, M. (2014). "A Study on Organizational Climate in Relation to Employees' Intention to Stay". *Journal of Psychosocial Research*, 9(2), 389-397.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2012). "Teachers' withdrawal behaviors: integrating theory and findings". *Journal of Educational Administration*, 50(3), 307-326.
- Shatzz, M.S. (2004). "The relationship between Horney's three neurotic types and Eysenck's PEN model of personality". *Personality and Individual Differences*, 37, 1255-1261.
- Shaufeli, W., Bakker, A. (2004). UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual, Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Shavelson, J.R., Hubner, J.J., Stanton, C.G. (1976). "Self- Concept: Validation of Construct Interpretations". *Review of Educational Research*, 46(3), 407-441.
- Shaye, A. (2009). *Infidelity in dating relationships: Do Big Five personality traits and gender influence infidelity?*. (Thesis). ABD: Alliant International University.
- Shulman, B.H., Mosak, H.H. (1977). "Birth order and ordinal position: Two Adlerian views". *Journal of Individual Psychology*, 33(1), 114-121.
- Sigmund Freud, İnal, C., (Ed.), *Psikanaliz*, Gece Kitaplığı, Ankara 2016.

- Silbert, L.T. (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support* (Master's Thesis). Kanada: University of Waterloo Management Sciences.
- Singh, A. (2015). "Psychological factors affecting personality development". *International Journal of Physical Education, Sports and Health*, 1(3), 78-80.
- Singh, A.K., Singh, S. (2013). "Perceived Organisational Support and Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Personality". *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 39(1), 117-125.
- Škerlavaj, M., Černe, M., Dysvik, A. (2014). "I get by with a little help from my supervisor: Creative-idea generation, idea implementation, and perceived supervisor support". *The Leadership Quarterly*, 25(5), 1-14.
- Skuz, A., Woldu, G.H., Alborz, S. (2022). "Who is talent? Implications of talent definitions for talent management practice". *Economics and Business Review*, 8(4), 136-162.
- Smith, B.W. (2007). "Karen Horney and Psychotherapy in the 21st Century". *Clin Soc Work J*, 35, 57-66.
- Smorangkir, A., Rohaeti, E. (2019). "Exploring of Students' Self-Efficacy: The Beliefs while Learning Process in Buffer Solution". *International Seminar on Science Education*, 1-9.
- Sneed, C.S. (2002). "Correlates and Implications for Agreeableness in Children". *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 136(1), 59-67.
- Sood, S., Puri, D. (2016). "Big Five Personality Factors: Its Role in Determining Organizational Commitment". *International Journal of Education and Management Studies*, 6(4), 425-431.
- Soyalın, M., Battal, F. (2020). "The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in The Context of Organizational Justice (Example of Bank Employees)". *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1721-1752.

- Soysal, A. (2008). "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması". *Çimento İşveren Dergisi*, 1(22), 4-19.
- Stamper, L.C., Johlke, C.M. (2003). "The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes". *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Stinglhamber, F., Vandenberghe, C. (2003). "Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study". *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270.
- Styker, S. (2007). "Identity Theory and Personality Theory: Mutual Relevance". *Journal of Personality*, 75(6), 1083-1102.
- Suan, C.L., Nasurdin, A.M. (2015). "Supervisor support and work engagement of hotel employees in Malaysia Is it different for men and women?". *Gender in Management: An International Journal*, 31(1), 2-18.
- Suazo, M.M., Turnley, W.H. (2010). "Perceived organizational support as a mediator of the relations between individual differences and psychological contract breach". *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 620-648.
- Sutiyem., Trismiyaniti, D., Linda, R.M., Yonita, R., Suheri. (2020). "The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Organizational Commitment". *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*. 2 (1), 55-66.
- Sverko, I., Babarovic, T. (2006). "The Validity of Holland's Theory in Croatia". *Journal of Career Assessment*, 14(4), 490-507.
- Syaebani, I.M., Sobri, R.R. (2011). "Relationship between Organizational Justice Perception and Engagement in Deviant Workplace Behavior". *The South East Asian Journal of Management*, 5(1), 37-49.
- Şahin, E. (2020). *The Mediating Role of Psychological Empowerment in the Relationship between Personality and Work Engagement*. (Master's Thesis). ABD: Adler University.

Şanlı, Ö. (2018). “Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinin İncelenmesi”. *Ekev Akademi Dergisi*, 22(74), 287-308.

Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim Kitabevi.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.

Tanrıöğen, Z.M., Sertel, G. (2019). “Öğretmenlerin Kendini Sabote Etme Düzeyi ile Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişki”. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(3), 506-526.

Tatlılıoğlu, K. (2013). “Beş Faktör Kişilik Kuramı Bağlamında Kişilik Kuramına Genel Bir Bakış”. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 127-146.

Tavakol, M., Dennick, R. (2011). “Making sense of Cronbach’s alpha”. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.

Terzi, B., Polat, Ş. (2020). “Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi”. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 59-67.

Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, P., Idrus, M.S. (2015). “Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT PLN (Persero) Service Area and Network Malang)”. *Review of European Studies*, 7(11), 23-33.

Thasika, Y. (2018). “Factors of perceived organizational support: A conceptual study”. 305-310.

Thoms, P., Moore, K. S., Scott, K. S. (1996). “The Relationship Between Self- Efficacy for Participating in Self-Managed Work Groups and The Big Five Personality Dimensions”. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 349-362.

Thurstone, L.L. (1934). “The vectors of the mind”. *Psychological Review*, 41, 1-32.

Tamer, İ., Bük, B.T. (2020). “Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*,

7(2), 139-147.

Tokmak, M. (2018). “Algılanan Üst Yönetim Desteğinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: Bir Araştırma”. *Pamukkale Üniversitesi Sosya Bilimler Enstitüsü*, 36, 273-290.

Torkaman, M., Farokhzadian, J., Miri, S., Pouraboili, B. (2020). “The effect of transactional analysis on the self-esteem of imprisoned women: a clinical trial”. *BMC Psychology*, 8(3), 1-7.

Triandis, H.C., Suh, E.M. (2002). “Cultural Influences on Personality”. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 133-160.

Trouba, E.J. (2007). *A Person- Organization Fit Study of the Big Five Personality Model and Attraction to Organizations With Varying Compensation System Characteristics*. (Doctorta Dissertation). Chicago: DePaul University.

Tupes, E.C, Christal, R.E. (1961). *Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings*. USAF ASD.

Turgut, T. (2013). “Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.

Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. *Yönetim Ve Ekonomi*, 17(2), 183-205.

Türkel, A.U. (1992). *İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri ile Yönetimsel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.

Uçar, D., Ötken, A.B. (2010). “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85-105.

Ugwu, O.F., Onyishi, E.I., Rodriguez-Sanchez, M.A. (2014). “Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment”. *Personnel Review*, 43(3), 377-400.

Ullah, P.S., Jamal, W., Naeem, M. (2018). “The Relationship of Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior”. *Jinnah Business Review*, 6(1), 35-41.

Ulukapı, H., Çelik, A., Yılmaz, A. (2014). “Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği” [Bildiri]. Mahmut Özdevecioğlu, Tuğba Dedeoğlu, Nejat Çapar [Ed.]. 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 7-8 Kasım 2014, (ss. 65-72), Kayseri: Melikşah Üniversitesi.

Ünsar, A.S. (2011). “Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşten Ayrılma Eğilimine Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 255-272.

Ünüvar, Ş., Sarı, Ş., Dağhan, M. (2021). Eysenck Kişilik Özelliklerinin Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(1), 30-49.

Vakola, M., Tsaousis, I., Nikolaou, I. (2004). “The Role of Emotional Intelligence and Personality Variables on Attitudes toward Organizational Change”. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 88-110.

Vanam, S. (2009). *Job engagement: examining the relationship with situational and personal factors*. (Master’s Thesis). ABD: The Faculty of the Department of Psychology San José State University.

Vemuri., V.P., Wankhade, M.P., Dwivedi, T., Srinivasan, S., K, D. (2022). “Perceived Organizational Support & Job Saticfaction Among Private College Faculties an India”. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(7), 2649-2658.

Vinkhuyzen, A.A.E., Pedersen, N.L., Yang, J., Lee, S.H., Magnusson, P.K.E., Iacono, W.G., McGue, M., Madden, P.A.F., Heath, A.C., Luciano, M., Payton, A., Horan, M., Ollier, W., Pendleton, N., Deary, I.J., Montgomery, G.W., Martin, N.G., Visscher, P.M., Wray, N.R. (2012). “Common SNPs Explain Some of the Variation in the Personality Dimensions of Neuroticism and Extraversion”. *Translational Psychiatry*, 2(102), 1-7.

Walker, D.L. (2020). “Extraversion- Introversion”. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 159-163.

Wang, J. (2020). “An Analysis of Salieri in Amadeus from Freudian Personality

Theory: Id, Ego, Superego". 2020 3rd International Conference on Interdisciplinary Social Sciences & Humanities (SOSHU 2020), 77-81.

Wattjatrakul, B. (2016). "Online learning adoption: effects of neuroticism, openness to experience, and perceived values", *Interactive Technology and Smart Education*, 13(3), 229-243.

Watson, D., Clark, L.A. (1997). "Extraversion and Its Positive Emotional Core". *Handbook of Personality Psychology*, 767-793.

Watson, R. (2015). "Quantitative research". *Nursing standard: official newspaper of the Royal College of Nursing*, 29(31), 44-48.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Liden, R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective". *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Wehrle, K., Fasbender, U. (2019). "Self-Concept". *Encyclopedia of personality and individual differences*, 1, 3-5.

Welchans, T. D. (1996). *The effects of telecommuting and communication media on perceived value congruence, organizational support and job satisfaction*. (Doctoral Thesis). ABD: The Ohio State University.

White, T. (1980). "Freud and Berne: Theoretical Models of Personality". *Australasian Journal of Transactional Analysis*, 2(1), 18-19.

Widiger, A.T., Trull, J.T. (1997). "Assessment of the Five-Factor Model of Personality". *Journal of Personality Assessment*, 68(2), 228-250.

Williams, P.G., Rau, H.K., Cribbet, M.R., Gunn, H.E. (2009). "Openness to Experience and Stress Regulation". *Journal of Research in Personality*, 43(5), 777-784.

Williamson, O.I., Burnett, F.M., Bartol, M.K. (2009). "The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment". *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(1), 28-43.

- Witt, L.A. (2002). "The Interactive Effects of Extraversion and Conscientiousness on Performance". *Journal of Management*, 28(6), 835-851.
- Wolf, H., Kim, S. (2012). "The Relationship between Networking Behaviors and the Big Five Personality Dimensions". *Career Development International*, 17(1), 43-66.
- Woods, A.S., Sofat, J.A. (2013). "Personality and engagement at work: the mediating role of psychological meaningfulness". *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2203-2210.
- Wright, T. A. (2003). "What Every Manager Should Know: Does Personality Help Drive Employee Motivation?". *Academy of Management Perspectives*, 17(2), 131-133.
- Xanthopoulou, D., Bakker, B.A., Demerouti, E., Schaufeli, B.W. (2009). "Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement". *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.
- Xhako, D. (2017). *The Moderating Effect of Perceived Organizational Support (POS) in The Impact of Workload and Work Family Conflict on Organizational Commitment A Research in Hospital Nurse Staffing*. (Thesis). Türkiye: Hacettepe University Graduate School of Social Sciences.
- Xu, L., Luo, Y., Wen, X., Sun, Z., Chao, C., Xia, T., Xu, L. (2022). "Human Personality Is Associated with Geographical Environment in Mainland China". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 1-13.
- Xu, Z., Yang, F. (2021). "The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role?". *Current Psychology*, 40, 402-413.
- Yadav, L.K., Yadav, N. (2016). "Organizational Justice: An Analysis of Approaches, Dimensions and Outcomes". *NMIMS Management Review*, 31, 14-40.
- Yaşar, M. (2014). "İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36, 59-75.

- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldırım, C. (2017). “Türk Kamu Personelinin Kişilik Özellikleri: Samsun İl Yönetimi Örneği”. *Akademik Bakış Dergisi*, 62, 327-343.
- Yıldırım, İ., Ada, Ş. (2017). “Okul Müdürlerinin Kişilik Özellikleri ve Denetim Odağı İnançları Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkiler mi?”. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 1473-1488.
- Yıldız, Ş., Ekin, E., Arslan, M., Eroğlu, F., Eroğlu, B., Bayar, M. (2023). “Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi”. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1), 36-40.
- Yılmaz, F.B. (2018). “Carl Gustav Jung’un Arketipleri Bağlamında “Persil, Magnum ve Eti Canga” Reklam Filmlerinin Çözümlemeleri”. *Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları E-Dergisi*, 1(1), 98-114.
- Yoon, J., Han, N.C., Seo, Y.J. (1996). “Sense of Control Among Hospital Employees: An Assessment of Choice Process, Empowerment, and Buffering Hypotheses”. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(8), 686-716.
- Yoon, J., Lim, J.C. (1999). “Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees”. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yoon, K. (1997). *General Mental Ability And The Big Five Personality Dimensions: An Investigation Of The Cross-Cultural Generalizability Of Their Construct And Criterion-Related Validities In Korea*. (Thesis). ABD: Iowa University.
- York, K.L., John, O.P. (1992). “The Four Faces of Eve: A Typological Analysis of Women’s Personality at Midlife”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 494-508.
- Yue, Z., Liang, H., Qin, X., Ge, Y., Xiang, N., Liu, E. (2022). “Optimism and Survival: Health Behaviors as A Mediator—A Ten-Year Follow-up Study of Chinese Elderly People”. *BMC Public Health*, 22(670), 1-11.

Yücel, C., Taşçı, S. K. (2008). “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 685- 706.

Zagenczyk, J.T. (2001). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support*. (Thesis). ABD: Pittsburgh University, Submitted to the Graduate Faculty of the Katz Graduate School of Business.

Zagenczyk, T.J., Gibney, R., Few, W.T., Scott, K.L. (2011). “Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support”. *J Labor Res*, 32, 254-281.

Zaidi, N.R., Wajid, R.A., Zaidi, F.B., Zaidi, G.B., Zaidi, M.T. (2013). “The big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore”. *African Journal of Business Management*, 7(15), 1344-1353.

Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayınları. Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Nobel Yayınları.

Zhang, F. (2020). “Neuroticism”. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Models and Theories*, 281-286.

Zhang, X., Bartol, M.K., (2010). “Linking Empowering Leadership And Employee Creativity: The Influence Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement”. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.

Zhao, H., Seibert, E.S. (2006). “The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review”. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.

Zhu, J., Han, L. (2013). “Analysis on the Personality of Maggie by Jung’s Archetype Theory”. *Theory and Practice in Language Studies*, 3(2), 324-328.

Zin, L.M., Othman, S.Z., Pangil, F. (2012). “Compensation Practices and Transformational Leadership Influences on Intention to Stay: The Mediating Role of Perceived Organizational Support”. *Proceedings of Knowledge Management International Conference*, 2, 453-459.

EKLER

EK-1: ÇALIŞMADA KULLANILAN ANKET FORMU

Merhaba Sayın Hocam,
 Bu anket verileri, "Kişilik Tiplerinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü" konulu araştırmaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Göstereceğiniz anlayış nedeniyle teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Doktora Öğrencisi Sibel BAKAN ATASEVER

1.	Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()			
2.	Yaşınız	22-29 ()	30-36 ()	37-43 ()	44-50 () 51+ ()	
3.	Medeni Haliniz	Evli ()	Bekâr ()			
4.	Unvanınız	Arş. Gör. ()	Öğr. Gör. ()	Dr. Öğr. Üyesi ()		
		Doç. Dr. ()	Prof. Dr. ()			

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖLÇEĞİ		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her zaman
1	Yaşama sevinciyle dolu birisiyim.	1	2	3	4	5
2	Her zaman önceden hazırlıklıyım.	1	2	3	4	5
3	Kolaylıkla strese girerim.	1	2	3	4	5
4	Zengin bir kelime haznem vardır.	1	2	3	4	5
5	Çok fazla konuşmam.	1	2	3	4	5
6	İnsanlarla ilgilenmeyi severim.	1	2	3	4	5
7	Eşyalarımı dağınık bırakırım.	1	2	3	4	5
8	Genelde rahat bir insanım.	1	2	3	4	5
9	Soyut fikirleri anlamakta zorlanırım.	1	2	3	4	5
10	Etrafımdaki insanların rahat hissetmelerini sağlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
11	Detaylara dikkat ederim.	1	2	3	4	5
12	Çabuk endişeye kapılırım.	1	2	3	4	5
13	Canlı bir hayal gücüne sahibim.	1	2	3	4	5
14	Genelde arka planda kalmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
15	Diğer insanların duygularını anlarım.	1	2	3	4	5
16	Soyut fikirler ilgimi çekmez.	1	2	3	4	5
17	Sohbeti başlatan ben olurum.	1	2	3	4	5
18	Nadiren keyifsizimdir.	1	2	3	4	5
19	Başka insanların sorunlarıyla ilgilenmem.	1	2	3	4	5
20	Ev işlerini anında yapmak isterim.	1	2	3	4	5
21	Çok çabuk rahatsız olurum.	1	2	3	4	5
22	Seçkin fikirlerim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
23	Söyleyeceklerimi genelde az kelimeyle ifade ederim.	1	2	3	4	5
24	Yumuşak kalpliyim.	1	2	3	4	5
25	Genellikle eşyaları yerli yerine koymayı unuturum.	1	2	3	4	5
26	Çabuk sinirlenirim.	1	2	3	4	5
27	Geniş bir hayal gücüne sahip değilim.	1	2	3	4	5
28	Toplantı gibi ortamlarda çok farklı insanlarla konuşurum.	1	2	3	4	5
29	Başka insanlarla ilgili değilim.	1	2	3	4	5
30	Emir vermeyi severim.	1	2	3	4	5
31	Değişken bir ruh haline sahibim.	1	2	3	4	5
32	Çabuk anlarım.	1	2	3	4	5
33	Dikkat çekmekten hoşlanmam.	1	2	3	4	5
34	Başka insanlar için zaman ayırabilirim.	1	2	3	4	5
35	Görevlerimden kaytarabilirim.	1	2	3	4	5
36	Konuşurken zor kelimeler kullanmayı severim.	1	2	3	4	5
37	İlgi odağı olmayı önemsemem.	1	2	3	4	5
38	Diğer insanların duygularını hissetmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
39	İşlerimi bir program çerçevesinde yürütürüm.	1	2	3	4	5
40	Kolay tedirgin olurum.	1	2	3	4	5
41	Yabancı insanların yanında sessizimdir.	1	2	3	4	5
42	İnsanların rahat hissetmesini sağlamak isterim.	1	2	3	4	5
43	İşlerimi titizlikle yaparım.	1	2	3	4	5
44	Kendime ait birçok fikrim var.	1	2	3	4	5



45	Moralim dengelidir, dalgalanmaz.	①	②	③	④	⑤
46	İşlerimi karışık bir şekilde yaparım.	①	②	③	④	⑤
47	İnsanları hor görürüm.	①	②	③	④	⑤
48	Çoğu zaman keyifsizimdir.	①	②	③	④	⑤
49	Eğlenmeyi seven bir insanım.	①	②	③	④	⑤
50	Başkalarının düzenlerini kolayca bozabilirim.	①	②	③	④	⑤

İŞE ADANMIŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimde yoğun bir şekilde çalışırım.	①	②	③	④	⑤
2	Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım.	①	②	③	④	⑤
3	Enerjimin çoğunu işyerinde harcarım.	①	②	③	④	⑤
4	İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yaparım.	①	②	③	④	⑤
5	İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf ederim.	①	②	③	④	⑤
6	Çalışırken tüm enerjimi işime aktarırım.	①	②	③	④	⑤
7	İşime tutkuyla bağlıyım.	①	②	③	④	⑤
8	İş yaparken kendimi enerji dolu hissedirim.	①	②	③	④	⑤
9	İşime çok fazla ilgi gösterir merak duyarım.	①	②	③	④	⑤
10	İşimle gurur duyuyorum.	①	②	③	④	⑤
11	İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim.	①	②	③	④	⑤
12	İşim beni heyecanlandırır.	①	②	③	④	⑤
13	İş yerinde zihinsel olarak işime odaklanırım.	①	②	③	④	⑤
14	İş yerinde yaptığım işe çok fazla dikkat harcarım.	①	②	③	④	⑤
15	İş yerinde tüm dikkatimi yaptığım işe veririm.	①	②	③	④	⑤
16	İş yerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim.	①	②	③	④	⑤
17	İş yerinde sadece işime konsantre olurum.	①	②	③	④	⑤
18	İş yerinde dikkatimin çoğunu işime ayırım.	①	②	③	④	⑤
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurum benim görüşlerimi dikkate alır.	①	②	③	④	⑤
2	Çalıştığım kurum gerçekten benim refahımı düşünür.	①	②	③	④	⑤
3	Çalıştığım kurum amaçlarımı ve değerlerimi çok fazla önemser.	①	②	③	④	⑤
4	Bir sorunum olduğunda, çalıştığım kurum bana yardımcı olur.	①	②	③	④	⑤
5	Çalıştığım kurum, söz konusu ben olunca, kabul edilebilir hatalarımı bağışlar.	①	②	③	④	⑤
6	Çalıştığım kurum beni kendi çıkarı için kullanır.	①	②	③	④	⑤
7	Çalıştığım kurum benim için çok az endişelenir.	①	②	③	④	⑤
8	Özel bir yardıma ihtiyaç duyduğumda, çalıştığım kurum bana yardım etmede istekli davranır.	①	②	③	④	⑤
9	Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.	①	②	③	④	⑤
10	Çalıştığım kurum işimi olabildiğince eğlenceli hale getirir.	①	②	③	④	⑤

EK-2: ÖZGEÇMİŞ**ÖZGEÇMİŞ**

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Sibel BAKAN ATASEVER
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi (2010-2014) Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (2020-2021)
Yüksek Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (2015-2018)
Doktora Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (2018- 2025)
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
İletişim	
E-Posta Adresi	