

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

HİZMET SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE
GÖRE İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Özgür ÖNGÖRE

Ankara-2015

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

HİZMET SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE
GÖRE İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Özgür ÖNGÖRE

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara-2015

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

HİZMET SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE
GÖRE İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

Prof. Dr. Ali Dönmez
Prof. Dr. Elmay Sancı
Prof. Dr. Müge Ersoy-Kart
Doç. Dr. Derya Usta
Yrd. Doç. Dr. Özgür Güllü

İmzası



Tez Sınavı Tarihi .26/02/2015..

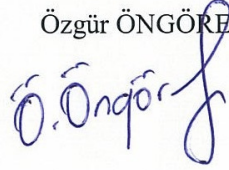
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(26./02./2015)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Özgür ÖNGÖRE



İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1

GİRİŞ	1
1.1. İşle Bütünleşme Kavramı	5
1.1.1. Kahn'ın İşle Bütünleşme Modeli.....	6
1.1.2. Schaufeli'nin İşle Bütünleşme Modeli.....	8
1.2. İşle Bütünleşmenin Önemi	9
1.3. İşle Bütünleşmenin Boyutları	9
1.3.1. Azim.....	10
1.3.2. Adama	10
1.3.3. Benimseme	11
1.4. İşle Bütünleşmenin Öncüllerine İlişkin Yaklaşımlar	12
1.4.1. Durumsallık Yaklaşımı	13
1.4.1.1. Çalışma Koşulları	15
1.4.1.1.1. İş Talepleri.....	17
1.4.1.1.2. İş Kaynakları	17
1.4.1.1.3. Psikolojik Koşullar.....	18
1.4.1.1.4. İş Özellikleri Modeli	20
1.4.1.2. Meslek Gruplarının Özellikleri	21
1.4.1.2.1. Doktorlar	21
1.4.1.2.2. Öğretmenler	22
1.4.1.2.3. Bankacılar.....	23

1.4.2. Özellik Yaklaşımı	23
1.5. İşle Bütünleşmenin Diğer Kavramlardan Farkı	25
1.5.1. Tükenmişlik.....	26
1.5.2. İş Doyumu	28
1.5.3. İşe Kendini Kaptırma.....	29
1.5.4. İzlenim Ayarlamacılığı	33
1.5.5. İşe Gömülme	34
1.5.6. İşe Bağlılık	37
1.5.7. Örgütsel Bağlılık.....	38
1.5.8. İşkoliklik	39
1.5.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	41
1.5.10. İşten Ayrılma Niyeti	43
1.5.11. Psikolojik Güçlendirme.....	44
1.5.12. Olumlu Duygulanım	44
1.6. İşle Bütünleşme İle İlgili Araştırmalar.....	45
1.7. Kişilik Kavramı.....	48
1.8. Kişiliğe İlişkin Kavramlar	50
1.8.1. Karakter.....	50
1.8.2. Mizaç.....	52
1.8.3. Benlik.....	53
1.8.4. Değerler.....	54
1.9. Kişilik Kuramları	57
1.10. Özellik Yaklaşımına İlişkin Kuramsal Çerçeve.....	63
1.10.1. Özellik Yaklaşımı Kapsamındaki Kişilik Kuramları.....	64

1.10.2. Büyük Beş Kişilik Modeli.....	65
1.10.3. Büyük Beş Kişilik Modeline Göre Kişilik Özellikleri	66
1.10.3.1. Dışadönüklük	66
1.10.3.2. Özdisiplin	67
1.10.3.3. Deneyime açıklık.....	67
1.10.3.4. Uzlaşabilirlik	68
1.10.3.5. Duygusal denge	68
1.11. Büyük Beş Kişilik Modeli Kullanılarak Yapılan Kişilik ve Çalışma Yaşamına İlişkin Araştırmalar.....	70
1.12. Kişiliğin Çalışma Yaşamındaki Yeri.....	73
1.13. Araştırmanın Konusu	74
1.14. Araştırmanın Amacı	76
1.15. Araştırmanın Önemi	78
1.16. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	80

BÖLÜM 2

YÖNTEM.....	81
2.1. Evren ve Örneklem	81
2.2. Araştırma Modeli	83
2.3. Araştırma Denenceleri.....	84
2.4. Veri Toplama Araçları.....	86
2.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	87
2.4.2. İşle Bütünleşme Ölçeği	87
2.4.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi.....	88

2.4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi	91
2.4.3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	98
2.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	101
2.4.5. İşkoliklik Ölçeği	103
2.4.6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	105
2.4.7. Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Ölçeği.....	106
2.4.8. Minnesota Doyum Ölçeği.....	107
2.5. İşlem.....	109

BÖLÜM 3

BULGULAR	110
3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	111
3.1.1. Doktorlar için Korelasyon Analizi Sonuçları.....	111
3.1.2. Öğretmenler için Korelasyon Analizi Sonuçları	115
3.1.3. Bankacılar için Korelasyon Analizi Sonuçları	120
3.2. Regresyon Analizi Sonuçları	125
3.2.1. Doktorların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	125
3.2.2. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	127
3.2.3. Bankacıların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	129
3.2.4. Doktorların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Bulgular.....	131

3.2.5. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Bulgular.....	133
3.2.6. Bankacıların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Bulgular.....	134
3.2.7. Doktorlar için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Bulgular	137
3.2.8. Öğretmenler için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Bulgular	138
3.2.9. Bankacılar için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Bulgular	140
3.3. Gruplar Arası Karşılaştırmalarla İlgili Bulgular	142
3.3.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular	142
3.4. Araştırma Modeli'nin Sınanması	156

BÖLÜM 4

TARTIŞMA	178
4.1. Araştırma Değişkenlerinin Yordanmasına İlişkin Bulgular	179
4.2. Gruplararası Karşılaştırmalarla İlgili Bulgular	190
ÖZETLER	197
Türkçe Özet	197
İngilizce Özet	199
KAYNAKÇA	201

EKLER

Ek1. Açıklama	228
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu.....	228
Ek 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)	228
Ek 4. İşle Bütünleşme Ölçeği (UWES-TR)	229
Ek 5. İşkoliklik Ölçeği (Work-BAT-TR)	230
Ek 6. Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Ölçeği (PANAS)	231
Ek 7. Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)	232
Ek 8. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (ÖVD-TR)	233
Ek 9. İş Doyumu Ölçeği (MSQ-TR)	234

ÇİZELGELER

Çizelge 2.1. 17 Maddelik UWES-TR'nin Varimax Döndürme Tekniğine göre Analiz Sonuçları	90
Çizelge 2.2. DFA Modelinin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları	92
Çizelge 2.3. UWES-TR'nin DFA Sonuçları	94
Çizelge 2.4. UWES-TR'nin İkinci Düzey DFA Sonuçları	97
Çizelge 2.5. Ölçeğin Genel Olarak Geçerlik Analizi Sonuç Çizelgesi.....	98
Çizelge 3.1. Doktorlar için Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	114
Çizelge 3.2. Öğretmenler için Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	119
Çizelge 3.3. Bankacılar için Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	124
Çizelge 3.4. Doktorların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizleri Sonuçları.....	126
Çizelge 3.5. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizleri Sonuçları.....	128
Çizelge 3.6. Bankacıların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizleri Sonuçları.....	130
Çizelge 3.7. Doktorların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları.....	132
Çizelge 3.8. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları.....	134

Çizelge 3.9. Bankacıların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları.....	135
Çizelge 3.10. Doktorlar için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları	138
Çizelge 3.11. Öğretmenler için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları	140
Çizelge 3.12. Bankacılar için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları	141
Çizelge 3.13. Meslek ve Sektöre Göre Araştırma Değişkenleri Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	143
Çizelge 3.14. Meslek ve Sektöre Göre Araştırma Değişkenlerine Uygulanan Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları	144
Çizelge 3.15. DFA Modeli'nin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları	157
Çizelge 3.16. Araştırma Modeli'nin YEM Sonuçları	159
Çizelge 3.17. DFA Modeli'nin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları.....	163
Çizelge 3.18. Araştırma Modeli'nin YEM Sonuçları	165
Çizelge 3.19. DFA Modeli'nin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları.....	170
Çizelge 3.20. Araştırma Modeli'nin YEM Sonuçları	172

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. İşle Bütünleşme ve Tükenmişliğin İki Kutuplu Boyutları.....	28
Şekil 1.2. İşle Bütünleşme ve İşe Kendini Kaptırma.....	32
Şekil 1.3. İşle Bütünleşme ve İzlenim Ayarlamacılığı.....	34
Şekil 1.4. İşle Bütünleşme ve İşe Gömülme	36
Şekil 1.5. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	61
Şekil 2.1. Araştırma Modeli	83
Şekil 2.2. UWES-TR'nin DFA İle Elde Edilen Yol Şeması (Standartlaştırılmış Değerler)	95
Şekil 2.3. UWES-TR'nin İkinci Düzey DFA İle Elde Edilen Yol Şeması (Standartlaştırılmış Değerler)	96
Şekil 2.4. BFKÖ'nün DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)	100
Şekil 2.5. ÖVD-TR'nin İkinci Düzey DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)	102
Şekil 2.6. Work-BAT-TR'nin İkinci Düzey DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)	105
Şekil 2.7. İAN'nin DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)	106
Şekil 2.8. Olumlu Duygulanım Ölçeği'nin DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)	107
Şekil 2.9. MSQ-TR'nin DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)	109

Şekil 3.1. Doğrudan Etkiye Yönelik Modelin Yol Diyagramı (LISREL v. 8.80 Çıktısı)	158
Şekil 3.2. Dolaylı Etkiye Yönelik Modelin Yol Diyagramı (LISREL v. 8.80 Çıktısı)	164
Şekil 3.3. Doğrudan ve Dolaylı Etkinin Birlikte Ele Alındığı Modelin Yol Diyagramı (LISREL v. 8.80 Çıktısı)	171

TEŞEKKÜR

Tez danışmanım ve çok değerli hocam Prof. Dr. Müge ERSOY KART'a, tez boyunca gösterdiği sabır, ilgi ve destek için sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez komitemde yer alan çok değerli hocalarım Prof. Dr. İlkay SAVCI ve Doç. Dr. Derya HASTA'ya gösterdikleri ilgi ve katkıları için en içten teşekkürlerimi sunarım. Tez boyunca yardımlarını esirgemeyen çok değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Özgür GÜLDÜ'ye de çok teşekkür ederim. Jürimde yer alan değerli hocam Prof. Dr. Ali DÖNMEZ'e zaman ayırıp tezimi sabırla okuyup, eleştiri ve önerilerini benimle paylaştığı için müteşekkirim.

Anket sorularımı sabırla ve ilgiyle cevaplayan herkese çok teşekkür ederim. Doktora başladığım günden itibaren her daim bana destek olan sevgili dostlarıma ve meslektaşlarıma da sonsuz teşekkürler.

Doktora eğitimim boyunca her zaman yanımda olan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen başta sevgili eşim Esin olmak üzere, anneme, babama ve kardeşime çok teşekkür ederim. Sizlerin sevgisi ve inancı tezi yazabilmemde çok büyük katkı sağladı.

Çok sevgili anneannem Asuman AKÇAKOCA anısına...

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Teknolojideki hızlı gelişmelerle birlikte istihdam yoğunluğunun imalat sektöründen hizmet sektörüne kaydığı görülmektedir. Hizmet sektöründeki büyük gelişim ile bağımlı çalışanların sayısı artmış ve ücretliler toplumuna dönüşüm yaşanmıştır. Hizmet sektöründeki çalışma biçimi insan ilişkilerini ön plana çıkardığından; çalışanın kişiliği, değerleri, tutumları ve enerjisi gibi bireysel birçok unsur daha önemli hale gelmiştir.

Çalışanlar açısından yarattığı istihdam olanakları, sermaye açısından ise sürekli artan yatırım ve kâr olanakları nedeniyle hizmet sektörünün önemi giderek artmıştır. Ancak hizmet sektöründeki büyüme ile birlikte çalışma yaşamına ilişkin yaşanan dönüşümün çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuzluklar da ortadadır. Hizmet sektöründeki yoğun iş temposu, teknolojiye ve tüketicilere bağlı hızlı değişim ile yoğun rekabet ortamı, çalışanların üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Bu sektörde çalışanların örgütün dış çevresinde yer alan tüketicilerle gerçekleştirdikleri ve bilgi alışverişine dayanan doğrudan ilişkilerin karmaşıklığı da açıkça görülmektedir. Hizmet sektöründe çalışanlar, örgüt içinde meslektaşları ve yöneticiler, örgüt dışında ise tüketicilerle yoğun bir iletişim içerisindeyler. Bu sorunlarla çalışanların baş edebilmesi için işle bütünleşmenin çalışanlarda gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İşle bütünleşme aslında kişiye karşılaştığı zorluklar karşısında mücadele gücü veren olumlu bir çalışma halidir. Kişinin kendini işine adanması, azimli ve işini benimsemiş olması anlamına gelen işle bütünleşme, sağladığı olumlu yönler nedeniyle örgütlerde

yaygınlaşması istenen bir durumdur. Ancak unutulmamalıdır ki çalışanların fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjilerinin işlerine aktarabilmeleri şeklinde de yorumlanabilecek işle bütünleşmenin oluşabilmesinde yöneticiler tarafından uygun çalışma ortamlarının yaratılması, bu çok boyutlu bütünleşme sürecinin başarıyla gerçekleşebilmesi açısından bir gerekliliktir. Aksi halde olumsuz koşullara sürekli maruz kalan bir çalışanın işle bütünleşmesinden bahsetmek anlamsız olacaktır.

Kitlesel üretimin günümüzdeki yansımada teoride insan unsurunun öne çıkarılmasından bahsedilse de, ne yazık ki uygulamada böyle olmamaktadır. İnsana verilen değer sözde kalması ya da göreceli önem atfedilmesi çalışma yaşamında güvencesiz çalışmanın, iş kazalarının, meslek hastalıklarının ve insanın doğasına aykırı uygulamaların yaygınlaşmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla ağır çalışma koşullarında işe verilen öncelik, emeğin metalaştırılmasını kolaylaştırmaktadır. Klasik yönetim anlayışının mekanik bakış açısı, birçok örgütte sessiz ve gizli bir biçimde devam etmektedir. Çalışanlar açısından olumsuz uygulamaların yaygınlaştığı günümüzde; olağan bir duruma dönüşen uzun çalışma süreleri, yoğun iş temposu ve düşük ücret seviyeleri, çağın işgücü için kaçınılmaz olmaktadır. Yaygın işsizlik ve nitelikli insan sayısının artışı, sadece niteliksiz çalışanların değil; yetişmiş ve nitelikli işgücünün istihdamını da olumsuz etkilemektedir. Neredeyse çalışanların tümünde görülen işsizlik kaygısı, insanların sunulan her türlü çalışma koşullarına razı olmaları gerçeğinin temelidir. Ağır çalışma koşulları altında, bireyin işe karşı tutumları da olumsuzlaşmaktadır. Günümüzde tükenmişlik, işkoliklik, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, olumsuz duygulanım, örgütsel çatışma gibi sonuçlar işyerlerinde sık karşılaşılan sorunlar haline gelmiştir. Bu olumsuz koşullar bireylerin başarı düzeylerini azaltmakta ve çalışma barışını da zedelemektedir. Bilgi toplumunun

gereği olarak çalışanların kendilerini sürekli yenileme (güncelleme) baskısı altında hissetmeleri de bireysel yeterliliğin topikleştirilmesine neden olmaktadır. Bu durum örgütlerde uzun vadeli başarılı ve üretken çalışan profilinin oluşturulması ve korunmasını zorlaştırmaktadır.

O halde çalışanın işe ilişkin tutumlarının ve davranışlarının yapıcı olabilmesi için ücret gibi hijyen faktörlerin ötesinde psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarının da giderildiği iyi bir çalışma ortamı yaratılmasını gerektirmektedir. Bilindiği gibi yüksek iş doyumunu, işe bağlılık ve olumlu duygulanım çalışanın kişiliğinden de etkilenebilir. Pozitif psikoloji yaklaşımı ışığında ele alınırsa, çalışanın işiyle bütünleşmesi yani yaptığı işe olumlu enerjisini aktarması “mutlu” olması açısından önemlidir. Bu bağlamda işe bütünleşmeyi başaran çalışanların hem mutlu, huzurlu ve istekli olmaları hem de yönetsel beklentilere uygun, retenken bir çalışan profili çizmeleri beklenebilir.

Kişilik özelliklerinden kaynaklı farklılıklar da çalışma yaşamındaki tutum ve davranışlara etki etmektedir. Uygulamada çalışanın kişilik özelliklerini daha iyi gösterebileceği ve bu sayede işe bütünleşebileceği ortamların yaratılması gerekmektedir. Yöneticilerin kişilik özelliklerini ele alması ayrımcılık şeklinde değil, kişinin enerjisini işine aktarabileceği bir özgürlük ortamı yaratmak biçiminde olmalıdır.

Çalışanların kişilik özelliklerine göre çalışma ilişkilerinin kurulması; bireyin başarısı ve iyilik hali (well-being) zerinde olumlu etki yaratabilir. Kişilik zellikleri bireylerin nasıl ve hangi araçlarla motivasyon düzeylerinin arttırılabileceği açısından önemlidir. Kuşkusuz başat kişilik özellikleri, beklentilerin ve gereksinimlerin

farklılaşmasına yol açabilir. O halde motivasyon süreci planlanırken kişilik profilleri önemli bir unsur olarak hesaba katılmalıdır.

İşle bütünleşme diğer iş tutumlarına (iş doyumunu, işe bağlılık vb.) göre daha geniş ve kapsamlı bir kavramdır. İşle bütünleşmenin tam anlamıyla gerçekleştiği durumlarda, çalışanların azimle işlerine yoğunlaştıkları, işlerine karşı algılarının yüksek ve duygusal tepkilerinin olumlu olduğu görülmektedir. İşiyile bütünleşmiş çalışanların yarattığı pozitif ortam diğer çalışanların da motivasyonuna, istekliliğine ve hatta işlerini sevmelerine olumlu katkı sağlayabilir. Bu görüşle tutarlı olarak Bakker (2011), işle bütünleşen çalışanların içinde buldukları duygusal durumun sadece kendilerini değil, diğer çalışanları da olumlu etkileyebileceğini belirtmektedir.

Sunulan araştırmanın temel amacı, olumlu bir iş tutumu olan işle bütünleşmenin yatkınlık (disposition) yönünün büyük beş kişilik modeli aracılığıyla açıklanıp açıklanamayacağını incelemektir. Hizmet sektöründe çalışanların kişilik özellikleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak da amaçlanmaktadır. İşle bütünleşmenin işkoliklik, olumlu duygulanım, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu ile olan ilişkisi araştırma modeline uygun olarak incelenmiştir. Ayrıca meslek ve sektörün işle bütünleşme ve diğer değişkenler üzerindeki temel etkisi de sınanmıştır.

Bu bölümde işle bütünleşme kavramını detaylı bir şekilde açıklamak ve diğer kavramlar ile benzer ve farkları yönlerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Yine işle bütünleşmenin öncüllerinin neler olduğu da kuramsal çerçeve kapsamında ele alınmıştır. İşle bütünleşmenin öncüllerini inceleyerek bu kavramın gerçekleşebilmesi için yönetsel açıdan nelere dikkat edilmesi gerektiği incelenmiştir. Ardından kişilik kavramı ve kişiliğe ilişkin kuramlar ayrı bir başlık olarak ayrıntılı bir biçimde

irdelenmiştir. Son olarak, araştırmanın konusu, amaçları, önemi ve sınırlılıkları açıklanmıştır.

1.1. İşle Bütünleşme Kavramı

“İşle Bütünleşme” Kahn tarafından 1990 yılında sistemli bir şekilde tanımlanmıştır. Kahn, bu kavramı “Örgüt üyelerinin benliklerini iş rollerine göre ayarlamaları” şeklinde tanımlamıştır. Daha sonra konuya ilişkin çalışmalar ile işle bütünleşmenin örgütlerde her daim göz önünde tutulması gereken bir iş tutumu ve motivasyon ile ilgili çok boyutlu bir kavram olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Bu çalışmalarda, işle bütünleşmenin diğer iş tutumlarıyla (iş doyumunu, işe bağlılık) karıştırılmaması gerektiği (Christian ve ark., 2011) çünkü bunlara nazaran işle bütünleşmenin daha kapsamlı (Hallberg ve Schaufeli, 2006; Langford, 2010; Rich ve ark., 2010) ve örgütün başarısı üzerinde daha etkili bir değişken olduğu belirtilmiştir (Rich ve ark., 2010). Örgütlerin amaçladığı yüksek başarı ve performans, düşük işgücü devri, az devamsızlık, yüksek iş doyumunu ve işe bağlılık sonuçlarının elde edilebilmesi için işle bütünleşmenin sağlandığı bir çalışma ortamının yaratılması kritik önem taşımaktadır.

Son yıllarda pozitif psikolojiye yönelimle birlikte, iyilik haliyle ilgili kavramların daha çok araştırma konusu olduğu görülmektedir. Böylece araştırmaların tükenmişlik gibi çalışma yaşamına ilişkin olumsuz kavramlardan, daha çok işle bütünleşme gibi pozitif psikolojinin konusu olan ve iyilik hali ile ilişkili kavramlara kaydığı görülmektedir. Alan yazını incelediğimizde işle bütünleşme tükenmişliğin bire bir zıttı olarak görülmesine de, bu iki kavramın birbirine zıt kavramlar oldukları kabul edilmektedir (bkz. Schaufeli ve ark., 2002).

Daha önce açıklandığı gibi tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalardan sonra günümüzde işle bütünleşme kavramı da bilimsel araştırmaların konusu olmaya başlamıştır. Bütünleşme ile ilgili yapılan araştırmalara baktığımızda Kahn'ın 1990 yılında yayınlanan çalışmasının öncü olduğu görülmektedir. Kahn bu çalışmasında işle bütünleşmeyi kavramsallaştırarak, işle bütünleşmenin boyutlarını ortaya koyan bir model geliştirmiştir. Kahn'ın bu öncü çalışması, işle bütünleşme ile ilgili birçok çalışma için esin kaynağı olmuş ve sonraki çalışmalar bu kavrama ilişkin kuramsal yapıyı güçlendirmiştir.

İzleyen bölümde ilk olarak Kahn'ın (1990) işle bütünleşmeye ilişkin kavramsallaştırması ve oluşturduğu model incelenmektedir. Ardından Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından ortaya konan ve aslında Kahn'ın çalışması üzerine kurulu olan (Wefald ve ark., 2011) işle bütünleşme modeli açıklanmaktadır.

1.1.1. Kahn'ın İşle Bütünleşme Modeli

Daha önce vurgulandığı gibi, Kahn (1990) bütünleşmeyi bireyin benliğini, rollerinin gereğine göre ayarlaması olarak tanımlamıştır. Bütünleşme bireylerin kendi kişisel benliklerini, iş performanslarını sergilerken davranışlarına katmaları veya dışarıda tutmalarıdır. Bir bakıma işle bütünleşme örgüt üyelerinin iş rollerini yerine getirirken benliklerini kullanmalarıdır. İşle bütünleşmeyi başaranlar rol performanslarını sergilerken kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan etkinleştirirler (Kahn, 1990). Kuşkusuz, çalışanların işle ilgili çok sayıda farklı rolü vardır. Çalışanlar hem iş hem de örgütsel çevreleriyle etkileşimlerini bu iş rolleri aracılığıyla sağlar (Savcı, 1999). Örneğin öğretmenin öğretmenlik rolü dışında idarecilik ve danışmanlık rolleri de olabilir.

Kahn (1990) çalışanların iş taleplerinin karşılamak için gerekli iş kaynaklarına sahip olduklarına inandıkları ölçüde işle bütünleşmenin gerçekleşebileceğini belirtmiştir. İşle bütünleşmenin oluşabilmesi için gerekli psikolojik koşulları açıklarken çalışanın kimliğini, düşüncelerini ve hislerini gösterebileceği yani kendini ifade edebileceği bir çalışma ortamına gereksinimi olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca Kahn (1990), bütünleşmenin görülebilmesi için çalışanların işlerinde etkili ve yetkin olduklarını hissetmeleri, kendilerine güven duyulduğunu bilmeleri, kendilerini geliştirme ve niteliklerini artırma fırsatlarının sağlanması gibi koşulları sıralamıştır.

Bakker'a (2011) göre işle bütünleşen çalışanlar diğer çalışanlara göre yeni bilgiye daha açıktırlar, daha üretken ve daha fazla yol almaya isteklidirler. İşle bütünleşen çalışanların diğer özellikleri çalışkan ve diğerlerinin yaptıklarına karşı duyarlı olmalarıdır (Kahn, 2010). Aslında çalışmak onlar için eğlencelidir (Bakker, 2005).

Görüldüğü gibi işle bütünleşmiş çalışanlardan duyarlı, istekli, çalışkan ve eğlenen kişiler olarak bahsedilmektedir. Kişinin istekli bir şekilde çalışması, çevresindekilere karşı duyarlılık göstermesi ve çalışırken eğlenmesi kanımca her çalışanın kendisi için arzuladığı bir durumdur. Aslında çalışanlar genellikle zıt bir durumdan şikayetçidirler. Çalışma isteğinden yoksunluk, duyarsızlaşma ve sıkılganlık çalışanlarda yaygın olarak görülen sorunlardır. İşle bütünleşme, iş doyumunu gibi hem örgüt hem de çalışan açısından olumlu bir tutum olarak ele alınabilir.

Kahn'ın (1990) ortaya koyduğu işle bütünleşme modeline uygun olarak değerlendirebileceğimiz birçok ölçek geliştirilmiştir. Bu çalışmalara baktığımızda Schaufeli'nin (2002) öncülüğünde geliştirilen ölçeğin (UWES) bilimsel

araştırmalarda en çok kullanılan ölçek olduğu görülmektedir. Bir sonraki bölümde Kahn'ın işle bütünleşme modeline benzer ancak önemli farklılıklarda içeren Schaufeli'nin öncülüğünde geliştirilen işle bütünleşme modeli irdelenmektedir.

1.1.2. Schaufeli'nin İşle Bütünleşme Modeli

Schaufeli ve arkadaşlarına (2002) göre işle bütünleşme; olumlu, tatmin eden ve işle ilgili zihinsel bir durumdur. Alan yazında, işle bütünleşmenin anlık ve özel bir durum olmak yerine, daha ısrarcı ve yaygın, duygusal ve bilişsel bir durum olduğu ve belli bir nesne, olay, birey veya davranışa odaklanmadığı belirtilmektedir (bkz. Christian ve ark., 2011; Schaufeli ve ark., 2002). Schaufeli, Kahn'ın işle bütünleşmenin psikolojik varlığına ilişkin kapsamlı bir teorik model oluşturduğunu kabul eder ancak Kahn'ın yapının işleyişi ile ilgili öneri sunmadığını belirtmektedir (Schaufeli ve ark., 2002). Schaufeli bu düşüncesinden yola çıkararak çalışanların işle bütünleşme düzeylerini ölçmek amacıyla “azim”, “adama” ve “benimseme” boyutlarından oluşan UTRECHT İşle Bütünleşme lğini (UWES) geliştirmiştir. Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ölçekte Kahn'ın belirttiği fiziksel, duygusal ve bilişsel bütünleşme boyutları yerine azim, adama ve benimseme boyutları kullanılmıştır. Bu boyutlar, Kahn'ın işle bütünleşmeyi kavramsallaştırırken kullandığı boyutlara benzeşmektedir (Wefald ve ark., 2012). Kahn işle bütünleşme boyutlarının adlarını daha genel koymuş böylece işle bütünleşmenin her bir boyutunun geniş ve kapsamlı olduğuna vurgu yapmıştır. Schaufeli ise Kahn'ın modelini temel almış ancak her bir boyutun adını o boyutun ne çıkan bir niteliği ile adlandırmıştır.

1.2. İşle Bütünleşmenin Önemi

Bütünleşmenin sonucunda ulaşılan bireysel ve örgütsel düzeydeki çıktılarının istenirliği, örgütlerin işle bütünleşmiş çalışanlar idealinin temelidir (Wefald, 2008). Bir bakıma işle bütünleşme iyilik halinden ödün vermeden sıkı çalışmanın ve üretmenin bir yoludur (Van Beek ve ark., 2012).

Bütünleşme, benlik ve rollerin davranışlara yansımalarıdır (Kahn, 1990). Mutluluğun bir bileşeni olarak ele alınırsa bütünleşme, bireyin içsel gücünü kullanarak memnuniyetini artırma çabası olarak da betimlenebilir (Rothmann ve Rothmann, 2010).

Newman ve arkadaşları (2010) işle bütünleşmenin pek çok olumlu iş davranışının öncülü olduğunu anımsatmaktadırlar. Ayrıca işle bütünleşmiş çalışanların kendi mutluluklarının peşine düşmüş olsalar da, örgütün iyilik halini de pekiştiren davranışlarda bulunacaklarına da dikkat çekmişlerdir. İşle bütünleşme örgütlere olumlu tutumların çok daha çekici bir kesitini sunmaktadır (Schohat ve Vigoda-Gadot, 2010).

Uygulamacılar açısından işle bütünleşme, geniş bir davranış ölçütünü öngörmeyi sağlamaktadır (Newman ve ark., 2010). Çalışanların işle bütünleşmesi örgütlerde ciddi problemlerin olduğu, gelişime ve değişime ihtiyaç duyulduğu zamanlarda daha önemli görülebilir (George, 2010).

1.3. İşle Bütünleşmenin Boyutları

Hatırlanacağı gibi işle bütünleşme çok boyutlu bir kavramdır. Schaufeli'nin (2002) öncülüğünde geliştirilen işle bütünleşme modeline göre işle bütünleşmenin boyutları azim, adama ve benimseme olmak üzere üç boyutlu olarak ele alınabilir. İzleyen bölümde Schaufeli'nin öncülüğünde geliştirilen modele göre ve Kahn'ın

oluşturduğu kuramsal yapıdan da faydalanarak, işle bütünleşme kavramının boyutları ele alınmıştır.

1.3.1. Azim

Schaufeli ve ark. (2002) tarafından azim, kişinin çalışırken yüksek düzeyde enerjisinin ve zihinsel direncinin olması, işiyle ilgili çaba gösterme istekliliği ve zorluklarla karşılaştığında dahi vazgeçmemesi olarak tanımlanmıştır.

Kahn'ın (1990) çalışmasında azim, fiziksel bütünleşme olarak ele alınmaktadır. Fiziksel bütünleşme, kişinin fiziksel enerjisini, bir görevi yerine getirmek üzere aktarması (Rich, 2006) ve çalışanın hem kendisi ve hem de örgüt için gönüllü olarak çaba gösterme düzeyidir (Cook, 2008). Diğer bir deyişle, kişilerin fiziksel olarak görevlerine bağlanmalarıdır (Kahn, 1990). Öte yandan çalışanların azim göstermeleri ve sıkı çalışmalarıdır (Rothmann ve Rothmann, 2010). Kişinin işini ve rollerinin gereğini yaparken azimli ve istekli olması, fiziksel enerjisini işine ve rollerine yönlendirmesidir. Çalışanın işle ilgili fiziksel emek göstermekten kaçınmamasıdır (Rich, 2006).

Azim, kişinin başarılı olmak için istekli olması ve fiziksel enerjisini işine yönlendirerek işiyle ilgili mücadeleci olmasını sağlayacak gücü kendinde bulabilmesi şeklinde yorumlanabilir. Azimli bir çalışanın işin gerektirdiği her türlü faaliyeti istekli bir biçimde yerine getirmesi, çalışkan olması ve böylece başarısının da artması beklenebilir.

1.3.2. Adama

Schaufeli ve ark. (2002) tarafından adama, kişinin güçlü bir biçimde işine olan bağlılığı ile anlamlılık, coşku, esin, gurur ve meydan okuma duygularını yaşamayı

anlamına gelmektedir. Adama kavramı belirli bir bilişsel veya inançsal duruma işaret etmekte aynı zamanda duygusal bir boyutu içermektedir.

Kahn'ın (1990) çalışmasında adama, duygusal bütünleşme olarak yer almaktadır. Duygusal bütünleşme, çalışanın kendini işine verdiği hissetme düzeyini gösteren bir boyuttur (Cook, 2008). Çalışanın diğer çalışanlarla duygusal ilişkisinin olmasıdır. Düşüncelerini, hislerini, yaratıcılıklarını, inançlarını, değerlerini ve insanlar ile ilişkilerini işinde gösterebilmesidir (Kahn, 1990). Çevresiyle ve meslektaşlarıyla duygusal ilişkiler kurarken işine kendini adaması ve işe bağlılık göstermesidir (Rothmann ve Rothmann, 2010).

Adama, kişinin strese karşı dayanıklılık seviyesini göstermektedir (Wildermuth, 2008). Kişinin coşkusu, düşünceleri, hisleri ile işi arasındaki güçlü bağlantı olarak tanımlanmakta (Kahn, 1990) ve coşku ile gurur hislerine uzanmaktadır (Rich, 2006).

Adama, kişinin işyerinde kendi olumlu duygularını işine katması, duygusal enerjisini işine yönlendirmesi şeklinde yorumlanabilir. Kendini işine adanmış bir çalışanın duygularını işine katarak daha coşkulu çalışması ve böylece başarısının da artması beklenebilir.

1.3.3. Benimseme

Schaufeli ve ark. (2002) tarafından benimseme, kişinin işine tamamen konsantre olması ve kendini tamamıyla işine vermesidir. Bu duruma uygun olarak çalışan için zaman çok hızlı geçmekte ve kişi işinin başından ayrılmakta zorluk çekmektedir.

Kahn'ın (1990) çalışmasında benimseme yerine bilişsel bütünleşme yer almaktadır. Bilişsel bütünleşme çalışanın işine sıkı bir şekilde odaklanma düzeyidir

(Cook, 2008). Çalışanlar bilişsel olarak dikkatli olmalıdırlar. Kişinin farkındalığıdır (Kahn, 1990). Bilişsel bütünleşmeyi sağlayan kişiler dikkatini dağıtan şeylere aldırılmaz ve tamamen işlerine odaklanırlar (Rothbard, 2001). Bilişsel çözülme ise kişinin iş yerindeki görevlerine olan ilgisinde eksiklik olmamasıdır (Rich, 2006). Çalışmalarının öneminin ve sonuçlarının farkında olmasıdır. Dikkatliliğin yanı sıra katılımcı ve benimseyici olmasıdır (Rothmann ve Rothmann, 2010). Biliş; dikkat, hafıza, kavrayış ve problem çözme gibi konuları içeren bir olgu (Goldsmith ve ark., 1987) olduğundan, çalışanın işin gereklerini kavradığı ve bu gerekleri yerine getirmek için doğru mantıklı çözümler ürettiği bir bütünleşme boyutudur.

Benimseme, kişinin sahip olduğu bilişsel enerjisini işine aktararak, işine yoğunlaşması ve işiyle ilgili yüksek bir algı düzeyine erişmesi şeklinde yorumlanabilir. İşini benimsemiş bir çalışanda işiyle ilgili farkındalık ve inancın oluşması ve iş odaklı hareket etmesi beklenebilir. İşini benimsemiş çalışanlarda da azimli ve kendini işine adanmış çalışanlarda olduğu gibi başarının artması doğal bir sonuç olacaktır.

İşle bütünleşme azim, adama ve benimseme boyutlarıyla olumlu bir iş tutumu olarak alan yazında kabul görmüş ve yerini almıştır. İşle bütünleşme yukarıda açıkladığımız kişisel enerjilerin (fiziksel, duygusal, bilişsel) eş zamanlı tecrübeye veya iş performansına dönüştüğü kısmen de olsa sürekli bir zihin halidir (Christian ve ark., 2011).

1.4. İşle Bütünleşmenin Öncüllerine İlişkin Yaklaşımlar

İşle bütünleşmenin öncülleri incelemek için iki temel yaklaşımdan (durumsallık/özellik) yola çıkarak hareket edilmektedir. Alan yazında türetilen birçok modelin/kuramın temelinde durumsallık yaklaşımının olduğu görülmektedir.

Durumsallık yaklaşımı içerisinde değerlendirebileceğimiz bu modeller çalışma ortamı ile çalışma koşullarına vurgu yapmaktadır. Diğer bir yaklaşım olan özellik yaklaşımı ise kişilik özelliklerine yönelik bir yaklaşımdır. İleriki bölümlerde detaylı bir şekilde bu yaklaşımdan bahsedildiğinden, burada sadece işle bütünleşmenin öncül bir değişkeni olarak kişiliği tanımlamak amacıyla özellik yaklaşımı ele alınmıştır. İzleyen bölümde durumsallık yaklaşımı açıklanmaktadır.

1.4.1. Durumsallık Yaklaşımı

Durumsallık yaklaşımında; genel, geçerli, eşsiz ve en uygun bir tutum geliştirme veya davranış yolu yoktur. Birçok alternatif içerisinde belli bir durum için en elverişli olanı vardır (Staehele, 1976). Durumsallık yaklaşımı kuramları, durumsal güçlerin iş tutumları üzerindeki etkisine vurgu yapmaktadır (Staw ve Ross, 1985). Bu yaklaşımda iş tutumlarının çalışma koşulları veya iş özellikleri tarafından şekillendiği varsayılmaktadır (Kalleberg ve Mastekaasa, 2001) ancak iş tutumlarının doğrudan kişilik özelliklerinden etkilenebileceği ihtimali kabul edilmemektedir (Staw ve Ross, 1985).

Durumsallık yaklaşımı işle bütünleşmeyi yaratacak olası çalışma ortamının rolüne özellikle değinmektedir. İşle bütünleşme halini mümkün kılan durumsal etkenlerin neler olabileceği hususunda alan yazında farklı açıklamalara rastlanmaktadır (örneğin Saks, 2006; Christian ve ark., 2011; Kühnel ve ark., 2012). Ancak hepsinin ortak yanı çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik olmaları yani olumlu çalışma koşullarına ilişkin önermeler içermeleridir. Bu önermelerin bazıları Hackman ve Oldman (1976) tarafından geliştirilen “İş Özellikleri Modeliyle” uyumludur. Bilindiği gibi bu model beş temel değişkenin altını çizmektedir. Bunlar özerklik, görev çeşitliliği, görevlerin anlamlılığı, sorun çözme, işlerin karmaşıklığı ve

geri bildirim olarak ifade edilmektedir. Kuşkusuz anılan bu unsurlar çalışma ortamının genel resmini temsil edici niteliktedir.

Benzer ancak farklı bir yaklaşımda “İş Talep ve Kaynakları Modeli”dir (JD-R model). Bu model işle bütünleşmenin meydana gelmesinde işin talepleri ile mevcut kaynakların nasıl olması gerektiğini tartışmaktadır. Aslında bu model de örtük biçimde iş talep ve kaynakları adı altında çalışma koşullarını incelemektedir.

Üçüncü bir yaklaşım ise Kahn (1990) tarafından ortaya konan örgütlerde işle bütünleşme için gerekli olan psikolojik koşulların neler olduğunu betimleyen modeldir. Kahn, psikolojik koşullar olarak bulunabilirlik (availability) , anlamlılık (meaningfulness) ve güvenlik (safety) olarak üç boyut belirtmiştir. Model incelendiğinde ele alınan hususların çalışma koşullarının psikolojik öğeleri olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışma yaşamındaki durumsal etmenler kişiliğin özgürce sergilenebilmesine olanak verebileceği gibi kişiliğin baskılanmasına (kişilik kaybı) ve hatta kişilik bozukluklarına da neden olabilir. Durumsal etmenler kişilik özelliklerinin sergilenmesi açısından olumlu ve olumsuz etkiler yaratabilir. Kişilik özellikleri ve durumsal etmenler birlikte istenilen tutum ve davranışların sergilenmesine etki eder.

Durumsal etmenler kişilik özellikleri göz önünde tutularak oluşturulmalıdır. Bu durumda çalışanların iyi olma ve mutluluğunu da sağlanarak örgütsel amaçlara ulaşılabilir. Bu sayede çalışma barışı da olumlu etkilenebilir. Yöneticilerin dikkat etmesi gereken husus çalışanların iyi olması diğer örgütsel amaçlara hizmet etmesidir. İş tutumları dayatılmamalı aksine bu tutumların çalışanlar tarafından benimsenebileceği, insanın doğasına uygun yönetimsel uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak mevcut çalışmada, durumsallık yaklaşımından türetilmiş modellerin, işle bütünleşmeye ilişkin öncüller olarak çalışma koşulları altında birleştirilmesine karar verilmiştir. İzleyen bölümde çalışma koşulları başlığı altında JD-R, psikolojik koşullar ve iş özellikleri modellerine yer verilmiştir.

1.4.1.1. Çalışma Koşulları

Çalışanlar için sağlıklı (fiziksel/psikolojik) bir çalışma ortamı yaratılması, istenilen iş tutumların geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Yönetim kademelerindeki çalışanların yetersiz bilinç düzeyi, çalışma ortamına ve çalışanın desteklenmesine ilişkin ihtiyaçların tatminine yönelmelerine engel olmaktadır. Türkiye gibi çalışanların çoğunlukla hizmet sektöründe ve ağır çalışma koşullarıyla istihdam edildiği devletlerde, istihdam olanaklarının geliştirilmesi kadar sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılması da gereklidir. Örgütlerin kurumsallaşmamış olması, çalışma ortamına ilişkin asgari düzenlemeleri yerine getirmelerine engel değildir. Çağdaş yönetim anlayışının vurguladığı psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçların giderileceği bir çalışma ortamı yaratılması gerekmektedir. Özgüvenleri daha fazla olan ve daha iyi çalışma koşullarına ulaşan çalışanların iyilik hallerinin daha olumlu bulunduğu ve işle bütünleşme düzeylerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir (Millea ve Liopsis, 2010).

Çalışma yaşamında kişilik özelliklerinin sergilenebilmesi kadar kişilerin işlerinin gerektirdiği rolleri yerine getirirken fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjilerini işlerine aktarabilecekleri güvenli çalışma ortamlarının yaratılması da gerekmektedir. Staw ve Ross (1985) tarafından yapılan çalışmada, çalışma koşullarındaki önemli değişikliklerin iş tutumlarının tutarlılığını etkilediği bulunmuştur.

Ülkemize baktığımızda, sigortasız çalışan kişi sayısı, toplam istihdamın % 35.7'sini oluşturmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2014). Sigortasız çalışma, kişinin istihdamının yok sayıldığı ve denetimsizliğin yaygın olduğu, olumsuz bir çalışma ortamıdır. Asgari ücretin altında çalışan kişi sayısının çokluğu, bu denetimsiz ve kişiliksiz ortamda şaşırtıcı değildir. İşgücü piyasasında çalışanlara ödenen temel (kök) bir ücret seviyesinin yetersizliği de ortadadır. Ücret seviyelerindeki gerekli artış ihtiyacının yanı sıra psiko-sosyal ihtiyaçların giderilmesi için çaba sarf edilmesi de şarttır. Maddi ödüller insana verilen önemi ölçmek için yeterli değildir. Gerçekten insan, kendisine değer verildiğini en az “para” kadar manevi unsurları değerlendirerek de algılamaktadır. Dolayısıyla hatırlama, takdir ve başarıyı paylaşmak gibi yönetsel yaklaşımlar, kişiye verilen önemin göstergesidir.

İş güvencesinin verimliliğin ve üretim kalitesinin artmasına ve çalışma barışının kurulmasına yardımcı olacağı tartışmasızdır. Gerçekten, geçerli bir neden olmaksızın işten çıkarılmayacağına güveni içinde olan çalışan, bu güvence nedeniyle daha huzurlu ve verimli çalışır. İşte bu husus çalışanın örgütüyle bütünleşmesine ve daha da önemlisi çatışan menfaatleri yerine menfaat ortaklığı algısının gelişmesine katkıda bulunacaktır. Süzek'in (2009) vurguladığı gibi bu katkı çalışma barışının da olmazsa olmaz birleşenidir.

İş talepleri ve iş kaynakları çalışanların iyilik halini etkileyen çalışma koşulları olduğunu hatırlatır (Kühnel ve ark., 2012). Her örgütün çalışanlarına sağladığı iş talep ve iş kaynakları kabaca örgütün yönetim anlayışı ve sermayesine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

1.4.1.1.1. İş Talepleri

İş talepleri işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönleri ile ilgilidir. Bu talepler özü itibariyle çalışanın sürekli fiziksel ve/veya psikolojik çabasını gerektirmektedir. Bu çabalar fiziksel ve/veya psikolojik maliyetlerle (örneğin iş baskısı, rolün aşırı yükü ve duygusal talepler) ilişkilidir (Rothmann ve Rothmann, 2010; White, 2010). Elbette her iş kendine özgü etkinlikleri zorunlu kılar. Bu bağlamda işin talepleri fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel gereklilikleri de ifade etmektedir. Bu gereklilikleri karşılamak için gösterilecek fiziksel ve/veya psikolojik (örneğin bilişsel veya duygusal) çaba, beraberinde bazı maliyetler de getirmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004).

1.4.1.1.2. İş Kaynakları

İş kaynakları; çalışma hedeflerine ulaşmada, iş taleplerinin azalmasını sağlamada, kişisel olgunlaşma ve gelişimi teşvik etmede işlevsel olabilen fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönler ile ilgilidir (Rothmann ve Rothmann: 2010). Bunlar, bilhassa kişisel gelişimi ve öğrenmeyi teşvik edicidir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Eğer yapılan iş, özgür davranmaya ve kişisel gelişime izin vermiyorsa, çalışanlar örgütün sağladığı kişisel gelişime yönelik olanakların işlerine yarayacağına bile güvenmeyebilirler (Tracey ve ark., 2001).

İş kaynakları; örgüt (*ücretler, kariyer fırsatları, iş güvencesi vb.*), kişiler arası ve sosyal ilişkiler (*yönetici desteği, iş arkadaşı desteği, takım iklimi vb.*), iş örgütlenmesi (*rol açıklığı, karar verme sürecine katılım vb.*) ve görevler seviyesinde (*performans geribildirimi, yetenek çeşitliliği, görevlerin önemi, görev tanımlamaları, özerklik vb.*) belirlenebilir (Rothmann ve Rothmann, 2010).

Özetlenen kişisel ve çalışma ortamına ilişkin kaynaklar, bireylerde kendiliğinden gelişmiş olabileceği gibi zamanla da kazanılabilir. Olası bireysel farklılıklar, yüksek öz-yeterlilik, iyilik hali ve iyimserlik bağlamında tanımlanabilir (Millear ve Lioosis, 2010).

Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin sorunların (kayıt dışı istihdam, taşeronlaşma, işsizlik, yetersiz sendikalaşma vb.) ve örgütsel sorunların (düşük ücretler, fazla çalışma saatleri, iş güvencesinin yetersizliği, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamı vb.) çözülememesi, iş kaynaklarının çalışanlar için gittikçe daha da yetersiz hale gelmesine yol açmaktadır. Sonuçta bu gerçeklik çalışanların iş taleplerini karşılamada yetersiz kalmasına neden olmaktadır. İçsel bir motivasyon aracı olarak düşünüldüğünde iş kaynakları bireyin gelişimini ve öğrenme etkinliğine katkı sunmaktadır. Buna karşılık dışsal bir motivasyon aracı olarak ele alındığında bunlar amaca ulaşmada önemli birer araç haline dönüşmektedir (Bakker, 2011).

1.4.1.1.3. Psikolojik Koşullar

Hatırlanacağı gibi Kahn (1990) kişinin içinde bulunduğu psikolojik koşulların işle bütünleşmenin oluşmasında etkili olduğunu savunmuştur. Psikolojik koşulları, statik olmayan, anlık olan ve kişilerin davranışlarını şekillendiren tecrübeler olarak tanımlamış ve bunları psikolojik erişilebilirlik (availability), anlamlılık (meaningfulness) ve güvenlik (security) olmak üzere üç boyutlu olduğunu söylemiştir. Psikolojik erişilebilirlik düşük tempo ve iş miktarının bulunması, sosyal destek, özerklik, inanç ile açıklanabilir (Rothmann ve Buys, 2011). Psikolojik erişilebilirlik, belli bir anda işle bütünleşmeyle yol açan fiziksel, duygusal veya ruhsal kaynakları hissedebilmektir (Kahn, 1990).

Psikolojik anlamlılık insanın zihninde dolaşan fiziksel, bilişsel veya duygusal enerjisini, benliğine aktarması sonucunda duyumsanan bir histir. Üstelik insan böyle bir anlamlılığı, kendini değerli ve faydalı hissettiğinde yaşar (Kahn, 1990). Öte yandan psikolojik anlamlılık işin hissedilebilen ve gerçek doğasını da temsil eder (Rothmann ve Buys, 2011). Rothmann ve Rothmann (2010) tarafından yapılan araştırmaya göre psikolojik anlamlılık ve psikolojik bulunabilirlik hem işle bütünleşme ile hem de rol uygunluğu, iş arkadaşlığı, yönetsel ilişkiler, kolaylaştırıcı kurallar ve öz bilinç ile pozitif yönlü ilişkilidir (Rothmann ve Rothmann, 2010). Rothmann ve Buys (2011) tarafından yapılan çalışmada psikolojik anlamlılığın ve psikolojik bulunabilirliğin, işle bütünleşmenin güçlü bir göstergesi olduğu bulunmuştur. Psikolojik anlamlılık işle bütünleşmenin en önemli göstergesi olarak iş rol uygunluğu ve işle bütünleşme arasında aracı bir değişken olarak belirlenmiştir (Rothmann ve Rothmann, 2010).

Psikolojik güvenlilik, kişinin benlik imgesi, statü veya kariyer ile ilgili olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini gösterebilmesidir. İnsanlar kendilerini güvende hissettiklerinde, işle bütünleşme düzeyleri de artacaktır (Kahn, 1990). Çünkü çalışanların psikolojik durumları, kendilerini güvensiz hissettiklerinde ve diğerleri üzerinde bıraktıkları izlenime yoğunlaştıklarında zarar görebilir (Rothmann ve Rothmann, 2010). Güvenli bir ortamda, kişiler kabul edilebilir davranışların sınırlarını anlayabilir. Durum belirsiz, tahmin edilemez ve tehditkar olduğunda ise psikolojik güvensizlik oluşur (Rothmann ve Buys, 2011). Çalışanların inanılabilirliği ve güvenilirliği, kişiler arasında güvene dayalı ilişkilerin gelişmesine bağlıdır (Rothmann ve Rothmann, 2010).

Endüstrileşme ve şehirleşmenin getirdiği aşırı rekabet, çok yüksek bir iş temposunda çalışma zorunluluğu, duygusal bağ ve ilişkilerin azalması, sürekli olarak daha çok şeye sahip olma istek ve tutkusu depresyonunda yaygınlaşmasına etki etmiştir (Baltaş ve Baltaş, 1993).

Kahn'a (1990) psikolojik koşulların sağlıklı bir şekilde temin edildiği ortamları, psikolojik bulunma (presence) kavramı ile açıklanmıştır. Psikolojik bulunma (presence) kişilerin işle bütünleşebilmesini sağlayan ve kişi ile iş rolleri arasında gerçekleşen bir sözleşmedir. Çalışanın iş rollerine ilişkin tecrübelerine şekil verir. Aynı zamanda bu kavram kişinin kendini gösterebileceği uygun bir çalışma ortamının yaratılmasını içermektedir. O nedenle hem fiziksel (iş yükü) hem de psikolojik (özerklik) öğeleri kapsadığı unutulmamalıdır.

1.4.1.1.4. İş Özellikleri Modeli

İş özellikleri modeli psikolojik koşullar yaklaşımına olan benzerliği ile dikkat çekmektedir. Bu yaklaşımda, psikolojik koşullar yerine psikolojik durumlar üzerine odaklanılır. Modelde üç psikolojik durum (işin anlamlılığı, işe karşı duyulan sorumluluk ve iş faaliyetlerinden kaynaklı tecrübeler), iş özellikleri modelinin özündeki yapı olarak belirtilmektedir. Bu boyutlara bağlı olarak da motivasyonla ilgili beş madde (beceri çeşitliliği, görev tanımı, görev önemi, özerklik ve hareketlilik) sıralanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976). Günümüzde iş özellikleri modelinin kapsamının geliştirildiği ve içeriğinde özerklik, görev çeşitliliği, görevin önemi, geribildirim, problem çözme ve işin karmaşıklığı gibi motivasyon ile ilgili özelliklere yer verildiği görülmektedir. Ayrıca sosyal destek fiziksel talepler ve fiziksel koşullar da modelde yer almaktadır (bkz. Christian ve ark., 2011).

1.4.1.2. Meslek Gruplarının Özellikleri

Bu araştırma hizmet sektöründe yer alan doktorlar, öğretmenler ve bankacılar olmak üzere üç meslek grubunu kapsamaktadır. Aslında araştırma kapsamındaki bu üç meslek grubunun çok farklı yönleri olsa da ortak özellikleri hizmet sektöründe nitelikli işlerde çalışanları içermeleridir.

1.4.1.2.1. Doktorlar

Doktorluk kutsal bir meslektir. Doktorların yaptıkları işin diğer işlerden en önemli farkı insan hayatının devamı için çaba göstermeleridir. Doktorlar hastaların iyileşebilmesi hatta hayatta kalabilmeleri için kritik ve önemli kararlar veren kişilerdir. Son yıllarda sağlık sektöründeki reformlarla doktorların çalışma koşullarına yönelik birçok yeni uygulamaya (aile hekimliği, puana dayalı performans sistemi, tam gün yasası vb.) geçilmiştir. Doktorların hastalarına faydalı olabilmeleri, sahip oldukları bilgi düzeyine ayrıca özveriyle, sevgiyle ve sabırla işlerini yerine getirmelerine bağlı olduğu söylenebilir. Doktorlar uzun çalışma süreleri, kişi başına düşen hasta sayısının fazlalığı, özel muayenehane veya kamu hastaneleri arasında seçim zorunluluğu gibi nedenlerle çalışma koşulları açısından zorlanmaktadırlar. Doktorlara uygulanan şiddet ise çalışma koşullarını olumsuz etkileyen başka bir etmendir. Tükenmişlik, mobbing, rekabet, yönetici desteğinden yoksunluk, mesleki değersizleştirme ve beşeri bilimlerden yoksun tıp eğitimi doktorların karşılaştıkları diğer olumsuzluklardır (Elbek, 2013). Doktorlar istihdam edilebilirlik açısından bir sıkıntı ile karşılaşmamakta hatta işgücü piyasasında talebi karşılayacak doktor bulunamamaktadır. Bu durum doktorların ücret düzeylerinin diğer meslek gruplarına göre yüksek olmasına neden olmaktadır. Ancak insanların sağlıkları ve yaşamları için mücadele eden doktorların ücret düzeylerinin; mesleğin önemine, zorluğuna ve

kutsallığına göre yetersiz olduğu bile söylenebilir. Yine de görüldüğü gibi doktorların asıl sorunları ücret dışındaki diğer çalışma koşullarına ilişkin konulardır.

Doktorlar, mesleklerinin önemi gereği araştırmaya dahil edilmiştir. Böylece toplum sağlığı açısından çok önemli olan doktorların araştırma değişkenleri çerçevesinde başta işle bütünleşme düzeyleri ve kişilik özellikleri olmak üzere birçok bulguya ulaşılması amaçlanmıştır.

1.4.1.2.2. Öğretmenler

Öğretmenler, öğrencilerin eğitim ve öğretim işinden sorumlu kişilerdir. Öğretmen-öğrenci ilişkisi, farklı boyutları olan ve bilgi birikiminin öğrenciye aktarılmasını içeren bazen uzun süreli eğitimi gerektiren bir ilişkidir. Öğretmenlerde doktorlara benzer bir biçimde işlerinde özveriyle, sabırla ve sevgiyle hareket etmeleri gerekmekte; başarı için sadece bilgi düzeyi yeterli olmayabilmektedir.

Öğretmenlerin uzmanlık alanları dışında çalışma imkanlarının sınırlılığı ve öğretmen ihtiyacının dönemsel değişimi, öğretmenlerin işsizlik oranlarını ve sürelerini arttırmaktadır. Öğretmenlerin çalışma süreleri diğer meslek gruplarına göre daha iyi olarak değerlendirilebilir. Ancak özel ve kamuda istihdam edilen öğretmenlerin çalışma koşulları arasında önemli farklılıklar olduğu bilinmektedir. Farklı alanlardan mezun birçok öğretmen hem kamu hem de özel sektörde istihdam edilmektedir.

Türkiye’de eğitim alanındaki örgütlenme çalışmaları Batılı ülkelerdeki kadar eski ve köklü bir geçmişe sahiptir (Eraslan, 2012). Öğretmenlerin örgütlü hareket etmede yani sendikal faaliyetlerde daha bilinçli olmaları ve toplumsal duyarlılığın öğretmenlere karşı fazla olması öğretmenlerin kazanımlarını koruyabilmelerinde önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örneklem grubuna dahil edilmesinde öğretmenlerin gelecek nesilleri yetiştirme gibi ayrıcalıklı bir işi yerine getirmelerinin yanı sıra diğer meslek gruplarına göre nispeten daha örgütlü olmaları ve toplumun farkındalık düzeyi yüksek bir kesimini oluşturmalarıdır. Böylece bu farklılıkların, işle bütünleşme ve diğer değişkenler açısından bu üç farklı meslek grubu için karşılaştırılması amaçlanmıştır.

1.4.1.2.3. Bankacılar

Bankacılardan yoğun ve çeşitlilik gösteren müşteri taleplerini karşılamaları ve uzun mesai süreleri içerisinde hatasız bir iş sunumu gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Bankacılık sektörünün çalışanlar açısından rekabete dayalı bir sektör olduğunu unutmamak gerekmektedir. Bankacıların sürekli bilgi birikimlerini arttırmaları ve güncellemeleri beklenmektedir. İstihdam açısından baktığımızda ise ücret düzeylerinin nispeten yüksek olması ve bankaların kurumsal örgütler olmaları nedeniyle bankacılık iş başvurularının da fazla olduğu bir hizmet sektörü olarak görülmektedir. Günümüzde her tür tüketimin bankacılık faaliyetleri ile kolayca yapılabilmesi, bu ticari örgütlerin sayısını arttırmış ve bu sektörde istihdam edilen kişi sayısı da giderek artmıştır.

Dinamik ve yoğun, aynı zamanda dikkat gerektiren ve toplumun genelinin iletişim kurma gerekliliği içinde olduğu bir iş yapmaları nedeniyle bankacılar özellikle örnekleme dahil edilmiştir.

1.4.2. Özellik Yaklaşımı

Özellik yaklaşımı kişilik özelliklerinin ölçülmesini ve bu ölçümlerin kişisel tutum ve davranışları açıklamada yardımcı olabileceğini içeren bir varsayımdır (Staw ve Ross, 1985). Özellik yaklaşımına göre durum değişkenleri gelip geçiciyken,

özellik değişkenleri kalıcıdır (Weiss ve Kurek, 2003). Kişilik özellikleri örneğin dışadönüklüğü veya duygusal dengesi bireyin çalışma ortamını olumlu veya olumsuz değerlendirmesi açısından etkili olabilir (Cullen ve Sackett, 2003).

Kişilik özellikleri, çalışanın işle bütünleşme düzeyini etkileyebilecek önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellik yaklaşımına göre kişi en iyi çalışma koşullarında istihdam edilse bile, eğer kişilik özellikleri uygun değilse, istenilen iş çıktılarını veya üretkenliği sağlamada yetersiz kalacaktır. Elbette bu yargı işveren veya uygulamacıların yaratacakları çalışma koşullarının önemsizleştiğine işaret etmez. Aksine uygulamacıların, uygun çalışma ortamını ve koşullarını çalışanların talep, beklentilerini ve kişilik özelliklerini de göz önünde bulundurarak tasarımları gereğinin altını çizmektedir. Uygulayıcıların kanımca en büyük yanlışları, çalışma ortamına ilişkin örgütsel çabaları maliyet ve zaman kaybı olarak görmeleri ve bu stratejileri uygulamaktan kaçınmalarıdır. Daha önce belirtildiği gibi çalışma ortamı hem fiziksel hem de psikolojik boyutlarıyla değerlendirilebilir. Bu sayede hem sağlıklı ve güvenli bir fiziksel ortamdan hem de olumsuz tutum ve davranışlara (tükenmişlik, işten ayrılma vb.) yol açan psikolojik bir ortamdan kaçınılabılır.

İş tutumlarının şekillenmesinde durumsal etkenler olabileceği gibi kişisel kaynaklar da etkili olabilir (Staw ve Ross, 1985). Gerek durumsal etkenler gerekse bireyin kişilik özellikleri farklı iş tutumlarının gelişmesinde sorumlu olabilir. Hatta bir tutumun geliştirilmesinde hem kişilik özelliklerinin hem de içinde bulunulan durumun etkisi eş zamanlı olabilir. Örneğin dışadönük bir kişi, bankada müşteri temsilcisi olarak çalışıyorsa, kendini gösterebileceği ve işiyle bütünleşebileceği bir çalışma ortamına sahip olduğu düşünülebilir. Çünkü mesai süresi boyunca ürün satış

ve pazarlama faaliyetleri için birçok kişiyle görüşmesi, bu kişileri bilgilendirmesi ve mümkünse ikna etmesi beklenmektedir. Ancak aynı kişi, muhasebe personeli olarak çalışırsa, dışadönük olmasının verdiği merakı ve yeni insanlarla tanışma isteğini gidereceği bir ortamdan yoksun kalacaktır. Bu durumda işle bütünleşmesini beklemek hayalciliktir. Bununla beraber kişiliğine uygun bir pozisyonda çalışması işle bütünleşme düzeyinin yüksek olmasını garanti etmez. O nedenle iş tutumlarını sadece kişilik veya durum ile açıklamak yerine her ikisinin bir arada düşünülmesi daha mantıklı görülmektedir. Yukarıda verilen örneğin geçerliliği çalışmamızın alan araştırması kapsamında değerlendirilmekte ve bankacıların işle bütünleşme düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılmaktadır.

Kısacası içinde bulunduğumuz ortam kişilik özelliklerimizi sergilememize olanak verdiği kadar benliğimizi işimize aktarabiliriz. Unutulmaması gerekir ki ortamsal etkenler hem kişilik özelliklerini hem de tutumları baskılayabilir.

1.5. İşle Bütünleşmenin Diğer Kavramlardan Farkı

İşle bütünleşme terminolojide maalesef başta işe bağlılık ve örgütsel bağlılık olmak üzere diğer iş tutumları ile karıştırılabilmektedir (Hallberg ve Schaufeli, 2006). Ancak yapılan araştırmalar işle bütünleşmenin diğer iş tutumlarından farklı yönleri olan, ayrı bir iş tutumu olduğunu göstermektedir (Hallberg ve Schaufeli, 2006; Langford, 2010; Rich ve ark., 2010; Christian ve ark., 2011).

Bilindiği gibi sosyal psikologlar tutum kavramı ile insan davranışlarını açıklamaya yoğunlaşmışlardır (Ajzen, 2005). Kişinin kendini ve çevresini nasıl gördüğü tutumlarını, tutumları da davranışlarını etkilemektedir. Davranışlar da nihai performansı (başarıyı) belirlemektedir. Olumlu bir benlik imgesinin geliştirilmesi ve korunması bireye özgüven ve özsaygı kazandırabilir. Bunlar da giriştiği işlerde daha

başarılı sonuçlar almasını sağlayacaktır (Fritz, 2008). Üstelik iş tutumları, mutluluğun ve iyi olmanın bir bileşeni olarak, insanların yaptıkları seçimler ve davranışlar üzerinde işlevsel bir rol oynamaktadır (Diener ve ark., 2003).

Belirtilmesi gereken diğer bir husus iş tutumlarının örgüt kültürü içerisinde kültürel bir etmen halinde belirginleştiğidir. Öyle ki insan kaynakları uygulamacıları tarafından yönetim stratejisinin bir parçası olarak bu tutumlar güçlü bir biçimde çalışanlara empoze edilmektedir.

Çalışma boyunca vurgulanmaya çalışıldığı gibi, iş tutumlarını iyi analiz etmeden çalışma davranışlarını açıklamak mümkün değildir. Harrison ve arkadaşları (2006) hem genel hem de özgül iş tutumlarının, iş rolleri gereği beklenen çalışan davranışlarını biçimlendireceğine özellikle dikkat çekmişlerdir. Bu bağlamda işle bütünleşme özgül tutumu da çalışma davranışını kavrama sürecinde göz önünde tutulması gereken önemli bir bileşendir (Newman ve ark., 2010).

İzleyen bölümde, işle bütünleşme kavramına benzeyen ama önemli kuramsal farklılıklar içeren diğer kavramlar ayrıntılı biçimde tartışılmaktadır.

1.5.1. Tükenmişlik

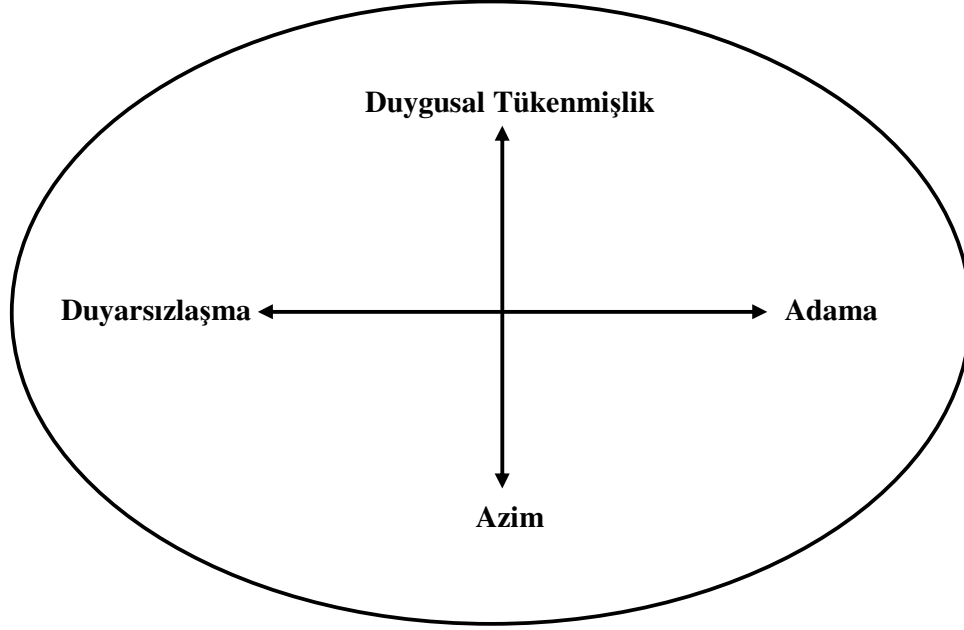
Tükenmişlik işteki stres etkenlerine karşı kişinin geliştirdiği bir tepkidir. Dolayısıyla stres etkenlerine fazlasıyla maruz kalındığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988). Freudenberger (1974, 1977) tükenmişliği yorgunluk, bezginlik, karamsarlık gibi semptomları olan işle ilgili olumsuz bir psikolojik durum olarak ele almıştır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından tükenmişlik, yoğun insan ilişkilerinin olduğu işlerde görülen ve duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu olmak üzere üç boyutu olan bir sendrom olarak tanımlanmıştır. Duygusal tükenmişlik, bireyin duygusal

açıdan sınırlarını aşması ve sonuçta diğer insanlar ile ilişkilerinde isteksiz hale gelmesidir. Duyarsızlaşma, hissizleşmek ve duygusuz cevaplar vermek şeklinde görülür. Daha çok başka bir kişinin sorumluluğunda veya bilgi akışında alıcı durumunda olan kişilerde görülür. Düşük kişisel başarı duygusu, diğer insanlarla olan işlerde kendini yetersiz ve başarısız görmektir (Maslach ve Jackson, 1981; Leiter ve Maslach, 1988). Tükenmişlik iş yükünün fazlalığı, meslektaşlar ve yöneticilerin sosyal desteğinin eksikliği ve rol problemleri ile pozitif yönlü ilişkilidir (Janssen ve ark., 1999). Tükenmişliğin ölçülmesi ile ilgili yapılan çalışmaların çoğu, başta sağlık çalışanları olmak üzere, insana hizmet veren ve insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde yapılmıştır (Karapınar ve Boyar, 2011).

Tükenmişlik olumsuz bir kavram olduğundan, olumlu bir kavram olan işle bütünleşme ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu düşünülebilir. Ayrıca yapılan araştırmalar, bu iki kavramın birbirine karşıt durumlar olduğu savını doğrular niteliktedir (örneğin Moodie ve ark., 2012). Ancak bu karşıtlık, işle bütünleşme ile tükenmişliğin tamamen birbirinin tersi kavramlar olduğu anlamına gelmemektedir. Çünkü araştırmalar göstermiştir ki azim ve duygusal tükenmişlik ile adama ve duyarsızlaşma birbirinin tam tersi kavramlar¹ olsa da benimseme ve düşük kişisel başarı duygusu birbirinin tam tersi kavramlar değildir. Bu nedenle alan yazında tükenmişlik ve işle bütünleşme birbirinin tam tersi olmayan ancak birbirine zıt olan iki ayrı kavram olarak kabul edilmektedir. Yine bu farklılıktan dolayı bu iki kavramın ölçülmesinde farklı ölçeklerin kullanılması gerektiği belirtilmektedir (bkz.

¹ Schaufeli ve arkadaşları (2002) duygusal tükenmişlik ve azim arasındaki iki kutuplu ters yönlü doğrusal ilişkiyi etkinleştirme (activation); duyarsızlık ve adama arasındaki iki kutuplu ters yönlü ilişkiyi ise tanımlama (identification) olarak adlandırmıştır.

Schaufeli ve ark., 2002; Schaufeli ve Bakker, 2004). Yani tükenmişlik sendromu yaşayan bir çalışanda, işle bütünleşmenin gerçekleşmesi olası değildir.



Şekil 1.1. İşle Bütünleşme ve Tükenmişliğin İki Kutuplu Boyutları

Kişilik özellikleri de tükenmişliğin ortaya çıkmasında etken olabilir. Örneğin nevroitik bir kişilikte, tükenmişliğin görülmesi daha olağan olabilir. Yapılan her işte işin içeriğine ve sorumluluğa bağlı az veya çok stresten bahsedebiliriz. Stres düzeyinin daha yüksek olduğu işlerde, tükenmişliğin yaşanma olasılığı daha yüksek olduğu düşünülebilir.

1.5.2. İş Doyumu

Locke (1976), iş doyumunu kişinin iş ve işle ilgili tecrübelerini değerlendirmesi sonucu oluşan memnun edici veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamıştır. Weiss'e göre (2002) bir tür iş tutumu olarak değerlendirebileceğimiz iş doyumunu, bir kişinin işi veya iş durumu ile ilgili olumlu veya olumsuz değerlendirmeye yönelik yargısıdır. İşle bütünleşme harekete geçmeye yönelikken, iş doyumunu doyumluk ile ilgilidir (Erickson, 2005; Schaufeli ve Bakker,

2010). Organ'a (1997) göre iş doyumunu, insanların meslektaşlarına ve iş arkadaşlarına yardım etme isteklerine ve örgütsel yapının devamı için gerekli olan işbirliğini göstermelerinde etki edebilmektedir. Ayrıca iş doyumunu çalışma yaşamının kalitesini gösteren önemli bir göstergedir (Rice ve ark., 1985). Ancak işle bütünleşme, iş doyumundan farklı olarak çalışanın işten memnuniyeti ile hareketliliğini birleştirmektedir (Bakker, 2011).

İş doyumunun da diğer olumlu iş tutumları gibi çalışanın başarısını ve üretkenliğini olumlu etkilediği birçok araştırma ile görülmüştür (bkz. Judge ve ark., 2001). İş doyumunu tecrübe edildikçe çalışanın mutluluğu ve memnuniyetinin başarısına etki etmesi doğaldır. İş doyumunun da diğer olumlu iş tutumları gibi yöneticiler tarafından üretkenlik ve verimlilik sağlaması nedeniyle empoze edildiği görülmektedir. Ancak kişi yaşadığı iş tecrübeleri ve çalışma ilişkileriyle işten doyum almayı öğrendiği takdirde, bu iş tutumunun da diğer olumlu iş tutumlardaki gibi benimsemeye oluşabileceği ve çalışanın iyilik hali ve üretkenliğine daha fazla katkı sağlayacağı söylenebilir.

İşle bütünleşmede yer alan mutlu olma ve memnuniyetin artması için çabalama yönlerinin iş doyumunda da yer alan özellikler olduğu görülmektedir. Bu nedenle iş doyumunu ve işle bütünleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunabilir. Mevcut araştırmada işle bütünleşme ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı da incelenmiştir.

1.5.3. İşe Kendini Kaptırma

Alan yazında kendini kaptırma (flow) kavramı ilk defa Csikszentmihalyi (1975, 1990) tarafından kişinin yürütmekte olduğu bir faaliyete çaba göstermeksizin yoğunlaşabilme ve bu faaliyetten zevk alabilme durumu ve tecrübesi olarak

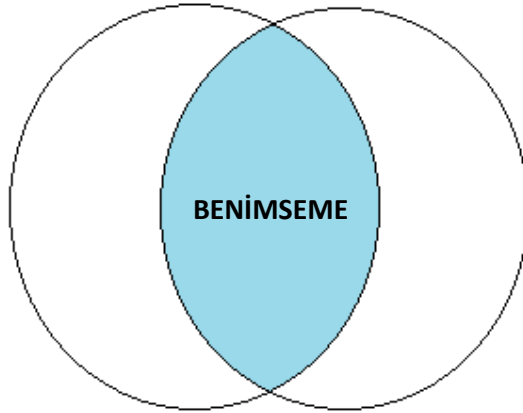
tanımlanmıştır. Csikszentmihalyi (1997) kendini kaptırmanın, kişinin anlaşılır hedeflerle karşılaştığı ve bu hedeflere uygun cevaplara ihtiyaç duyulduğu durumlarda gerçekleştiğini dile getirmiştir. Kendini kaptırma (flow) kavramının sadece çalışma yaşamındaki faaliyetleri için değil, kişinin severek yaptığı bütün faaliyetler için geçerli olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca yazar verdiği örneklerle kendini kaptırmayı somutlaştırarak, kavrama ilişkin algıyı arttırmıştır. Bu örneklere bakarsak satranç, tenis, kasiyerlik gibi diğer insanlar ile birlikte yapılan faaliyetler dışında müzik dinlemek, yemek yapmak gibi bireysel faaliyetlerde de görülebildiği anlaşılmaktadır.

Kendini kaptırma kavramı işin çalışanlar tarafından oyun gibi zevk alıcı bir faaliyet olarak görüldüğü ortamlarda gerçekleşmesinin olağan olduğu ifade edilmiştir. İşe kendini kaptırma için işteki hedeflerin yanı sıra kuralların da anlaşılır olması gerektiği belirtilmiştir (Csikszentmihalyi, 1997). Bakker (2005) tarafından işe kendini kaptırma; benimseme, işten zevk alma ve içsel motivasyona bağlı en üst düzeyde yaşanan kısa süreli tecrübeler olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre işe kendini kaptırma; benimseme, işten zevk alma ve içsel motivasyon olmak üzere üç boyutlu bir kavramdır. İşe kendini kaptırma çalışanın görevlerini benimsemesi durumudur. Bilişsel verimliliğin artması ve kişinin işinden zevk alması eş zamanlı olarak işe kendini kaptırmada görülür. Bu kavram çalışanın işe konsantrasyonu ile ilgilidir (Csikszentmihalyi, 1997; Moneta, 2010). İşe kendini kaptırmada, çalışanlar iş görevlerinden kaynaklı bir içsel motivasyon yaşarlar. Kişilerin işlerinden zevk oluyor olmaları, onların içsel motivasyonun temel kaynağıdır. Bu içsel motivasyon, onların işe olan ilgilerini sürdürmeleri ve işe devam etmeleri açısından çok önemlidir (Bakker, 2008).

İşe kendini kaptırma hedefler doğrultusunda çözülmesi gereken sorunlara ilişkin öznel tecrübelerdir. Kişinin işle ilgili kendine geri bildirimde bulunması hem işlerin kendisi tarafından daha iyi yapılmasına ve hem de işe kendini kaptırmasına olanak sağlar (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002). Örgütlerde iş taleplerinin çalışanın mesleki yeteneklerine uygun olduğu takdirde işe kendini kaptırmanın gerçekleşme olasılığı artmaktadır (Bakker, 2008).

İşle bütünleşme ile işe kendini kaptırma arasında benzer ve ortak yönler vardır. Her ikisinin de bilişsel bir boyut olan benimseme vardır. Ancak işe kendini kaptırma da yer alan işten zevk alma ve içsel motivasyon boyutları işle bütünleşme de yer almamaktadır. Bu boyutların yerine işle bütünleşme de fiziksel (azim) ve duygusal (adama) boyutlarına yer verilmiştir. Yani işle bütünleşme çalışanların işe duygusal ve fiziksel enerjisini de katarak iş rollerini yerine getirmesi üzerinde durur. İşe kendini kaptırmış bir çalışanda işini benimsemenin yanı sıra bahsi geçen fiziksel (azim) ve duygusal (adama) boyutlarının da görülmesi olasıdır. Kaldı ki işe kendini kaptırmada çalışanın işinden zevk alıyor olması, bu kavramın duygusal bir boyutunun olduğu anlamına gelmektedir. Örneğin bir öğretmen ders anlatırken, kendisi için zamanın hızla geçtiğini ve yüksek bir konsantrasyonla ders anlattığını dile getirebilir. Öğretmenin bu bilişsel süreçte fiziksel (vücut dili, konuşması vb.) ve duygusal enerjisini (coşkusu, mutluluğu vb.) de görmek doğal bir sonuçtur. Aynı şekilde işle bütünleşme de kişinin yaptığı işten zevk duyması ve eğlenerek işini yapması vardır. İşe kendini kaptırmada işten aldığı zevk ve tatmin nedeniyle ortaya çıkan içsel motivasyon; işle bütünleşmede adama boyutunda görülmektedir. Adamada; kişinin gurur, zevk, mutluluk ve coşku sonucunda işe kendini adaması söz konusudur. İşe kendini kaptırmadan farklı olarak adamada, bu hislerin sonucunda işe bağlılık

doğmaktadır. Oysa kendi işe kendini kaptırmada bağlılık gibi ısrarcı bir yön yoktur. Bu yüzden her iki kavramda da işsel motivasyondan bahsedebilsek, işle bütünleşmede yer alan adama boyutu işe kendini kaptırmada görülmez. İşe kendini kaptırma ancak işle bütünleşmenin bir öncülü olabilir. Yani işe kendini kaptıran bir bireyde, işe kendini kaptırmanın uzun vadeye taşınması ve bu yolla işle bütünleşmenin oluşması olasıdır.



Şekil 1.2. İşle Bütünleşme ve İşe Kendini Kaptırma

Diğer bir farklılık ise işle bütünleşme de yer alan fiziksel bütünleşme yani azim boyutudur. Kişinin azimli olması süreklilik gerektirir. Yani kişi bir işi ve iş rollerini kolayca terk etmez. İnişler yaşasa da amaçları doğrultusunda başarmak için çaba gösterir. Oysa işe kendini kaptırma da azimden bahsedecek bir süreklilik yoktur. Kişi daha kısa vadeli hareket eder. Tıpkı satranç, tenis maçı veya günlük faaliyetlerde olduğu gibi işe kendini kaptırmada kişinin kısa vadeli bir faaliyeti tamamlamaya yönelik bir hareketliliği vardır. Kişinin başarıya olan açlığı, istekliliği; motivasyonun ne kadar güçlü ve sürekli oluşu işe kendini kaptırmanın işle bütünleşmeye dönüşmesine etki edecektir.

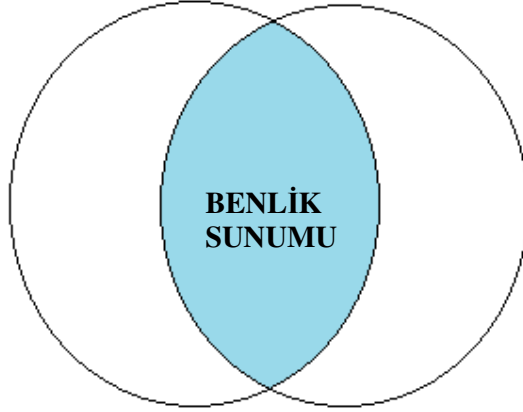
İki kavram arasındaki en önemli farklılık ise işle bütünleşmenin sürekliliği olan bir iş tutumu olarak kabul edilirken, işe kendini kaptırma kısa süreli, anlık tecrübeler

olarak ifade edilmesidir (Schaufeli ve ark., 2002). Öyleyse öğretmen örneğinden yola çıkarsak, bu öğretmenin ders anlatım tarzının bugüne has değil de genel bir anlatım tarzı olması durumunda, öğretmenin işle bütünleşmesinden bahsedebilir. İşe kendini kaptırmanın genel bir hal aldığı çalışanlarda, işle bütünleşmenin gerçekleşmesi doğal bir sonuç olacaktır.

1.5.4. İzlenim Ayarlamacılığı

Daha önce açıklandığı gibi izlenim ayarlamacılığı, Synder (1974) tarafından kişilerin içinde buldukları sosyal ortamlara göre gözlem ve kontrol aracılığıyla benlik sunumlarını ayarlayabilmeleri, ifade edici davranışlar ile sözsüz iletişim biçimleri sergileyebilmeleri olarak tanımlanmıştır.

İşle bütünleşme ile izlenim ayarlamacılığı karşılaştırdığımızda her ikisi de benliğin sunumu ile ilgilidir. Ancak benliğin sunum yönü ve şekli bu iki kavram açısından farklıdır. İşle bütünleşme de benliklerin iş rollerine göre ayarlanması söz konusudur. İşle bütünleşme, kişinin benliğini iş rollerini yerine getirirken en iyi biçimde sunabilmesidir. Yani burada benliği değiştirmek gibi bir amaç yoktur. Kişi kendini tanıdığı ve değerlendirdiği şekliyle iş rollerini yerine getirmektedir. Hatta çevresindeki diğer çalışanlar üzerinde olumlu etki bile (motivasyon, moral vb.) yaratabilir. Kişi işini yapmaktan gerçek manada mutluluk duyar. İzlenim ayarlamacılığında çalışma ortamına ilişkin benliğin ayarlanması vardır. Bu kavramda kişi benliğinden ödün verebilmekte ve istemediği uygun bulmadığı işleri onaylama veya doğruymuş gibi davranma zorunda hissedebilmektedir. Alan yazında yeteneğe bağlı bir kişilik özelliği olarak kabul edilse de daha önce belirtildiği gibi yoğun bir şekilde kullanıldığında kişinin karakteri üzerinde olumsuz etkilerini görmek kaçınılmazdır.



Şekil 1.3. İşle Bütünleşme ve İzlenim Ayarlamacılığı

Araştırmalar göstermiştir ki izlenim ayarlamacılığın yüksek olduğu çalışanların diğer çalışanlara göre rol çatışması ve rol belirsizliğine bağlı daha çok rol stresi yaşadıkları ve örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu bulunmuştur (Day ve Schleicher, 2006).

1.5.5. İşe Gömülme

İşe gömülme insanların çalıştıkları örgütlerde kalma nedenlerini yani başka örgütlere neden geçmediklerini açıklamaya katkı sağlamak için geliştirilmiş bir kavramdır (Sekiguchi ve ark., 2008). İlk defa Mitchell ve arkadaşları (2001) tarafından tanımlanan işe gömülme, kişinin mahsur kalabildiği bir ağ olarak tanımlanmış ve kişinin bu belirtilen ağa düşmesinin veya gömülmesinin birçok farklı yolla olabileceği anlatılmıştır. Ayrıca işe gömülmenin bağlantılar (links), uygunluk (fit) ve fedakârlık (sacrifice) olmak üzere üç boyutlu bir yapı sunduğu da belirtilmiştir. Bağlantılar; kişinin örgütteki ve toplumdaki diğer insanlarla veya olaylarla bağlantıları, uygunluk; iş rollerine uygunluğu ve örgütün dış çevresi olan topluma uygunluğu; fedakârlık ise yeni bir role geçişte kişide gerçekleşen maddi veya psikolojik kayıpları olarak açıklanmıştır. Buna göre işe gömülme, çalışanın hem iş başındaki hem de iş dışındaki ilişkilerinin belirlenmesi açısından önemli çok

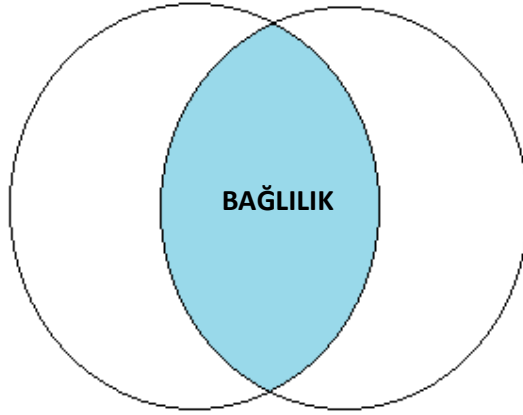
boyutlu bir yapı olduğu belirtilmiştir. Kısacası işe gömülme için çalışanın işe devamını sağlayan bütün glerin birleşimi olduğu söylenebilir (Mitchell ve ark., 2001).

Aslında işe gömülmeye yönelik araştırmaların başlamasında, iş tatminine yönelik modellerin işten ayrılmayı açıklamada yetersiz kalmalarının etkisi olduğu söylenebilir. İşe gömülme, iş tatmini ve işe bağlılık kavramlarından farklı bir biçimde işe devamlılığı incelemekte ve çalışanın örgüt ve örgütün dış çevresiyle olan ilişkilerini göz önünde bulundurmaktadır (Sekiguchi ve ark., 2008).

Gerçektende kişinin işini bırakması sadece işiyle sınırlı bir durum değildir. Kişinin toplum içindeki statüsü, saygınlığı, aile içindeki konumu gibi birçok etken bu kararın verilmesinde etkilidir. Kaldı ki kişinin iş bulamama, yeni işte başarısız olma veya daha kötü bir işte istihdamı gibi riskler göz önünde tutulduğunda işi bırakmanın hiçte kolay gerçekleşmeyen bir davranış olduğu görülmektedir. Bu yüzden işe gömülme kavramı, örgütteki bütün bu riskleri göz önünde tutarak işe devamı açıkladığı için diğer kavramlara (iş tatmini, işe bağlılık) göre bu konuda daha başarılı olduğu söylenebilir.

İşe gömülme ile işle bütünleşme arasındaki ortak yn her iki kavramın da işe bağlılık ile ilişkili olmalarındır. İşle bütünleşmenin adama (dedication) boyutunda çalışanın işine olan güçlü bağlılığı söz konusudur (Schaufeli ve ark., 2002). İşe gömülmenin bağlantılar (links) boyutunda ise kişinin örgütteki diğer çalışanlara ve ortama olan bağlılığı anlatılmaktadır (Mitchell ve ark., 2001). Yani her iki kavramda bağlılık olsada, bağlılığın öznesi farklıdır. Yine bu iki kavramı karşılaştırdığımızda işe gömülmede kişinin iş rollerine uygunluğu göz önünde bulundurulmaktayken, işle bütünleşmede iş rollerine kişinin potansiyel enerjisini aktarabilmesi üzerinde

durulmaktadır (Kahn, 1992; Schaufeli ve ark., 2002; Mitchell ve ark., 2001). İşte bu iki kavram arasındaki bu farklılık, işe gömülmeyi işle bütünleşmenin öncülü olarak görmemize olanak verir. Çalışanda iş rollerinin kendisine uygun olduğu inancı oluşmadan işle bütünleşmenin oluşmasını beklemek doğru olmaz. Kişinin tanımadığı, kendini yabancı gördüğü bir ortamda işle bütünleşmenin oluşması pek mümkün görünmemektedir. Oysa kişi yeni çalışma ve sosyal ortamına alıştıkça, yabancılığın yerini benimseme almakta ve işle bütünleşmenin gerçekleşme olasılığı artmaktadır.



Şekil 1.4. İşle Bütünleşme ve İşe Gömülme

Bu iki kavram arasındaki başka bir önemli farklılığın ise Halbesleben ve Wheeler (2008) tarafından kaynağa ilişkin olduğu anlatılmaktadır. Kişiye sağlanan iyi çalışma koşulları gibi kaynakların işle bütünleşmenin oluşmasında etkili olduğu söylenirken, işe gömülmede bu tür bir kaynağın işe gömülmenin oluşmasında çok da etkisi olmadığı, ancak kişiyi derinden etkileyecek sarsıcı olayların sadece işe gömülme üzerinde etkili olabileceği belirtilmektedir. Yani kişi kötü koşullarda dahi işe devam etme eğilimini korumakta çünkü örgütündeki ve toplumdaki ilişkilerini sürdürmek, mevcut işindeki ve toplumdaki konumunu korumak ve yeni iş nedeniyle katlanacağı fedakarlıklardan kaçınmak istemektedir (Mitchell ve ark., 2001).

Sekiguchi ve ark. (2008) tarafından yapılan araştırmada işe gömülmenin görev performansları üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Halbesleben ve Wheeler (2008) tarafından yapılan araştırmada işe gömülmenin ve işle bütünleşmeye göre işten ayrılma niyetini daha iyi yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

1.5.6. İşe Bağlılık

Brown'a göre (1996) işe bağlılık, bir işin bir kişinin ihtiyaını giderdiği inancını ve kişinin işte ve iş dışında işiyle özdeşleşme düzeyini göstermektedir. Kanungo (1982) işe bağlılığı, kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesine dayalı bilişsel veya inançsal bir durum olarak tanımlamıştır. İşle bütünleşme ise bilişsel boyutun yanı sıra duygusal ve fiziksel boyutları (Kahn, 1990) olan daha kapsamlı bir iş tutumudur. Araştırmalar göstermiştir ki işe bağlılık, olumlu iş tutumlarından iş doyumunu ve yüksek moralin oluşmasına neden olmaktadır. Böylece daha fazla uzlaş ve çalışkanlık ortaya çıkmaktadır (Shragay ve ark., 2011). İşe bağlılık işe ilgili değerlerin ve işin birey için öneminin içselleştirilmesidir. Bireyin işine bağlanması ve psikolojik açıdan işiyle zdeşleşmesidir (Kanungo, 1982; Akinbode ve ark., 2011). Oysa işe bütünleşmede içselleştirmeden öte, iteki potansiyelin dışa yansıtılması vardır.

Yoğun bir şekilde işe bağlılık gösteren işçiler, iş taleplerini karşılamak için işte aşırı çabaya dayalı belli tutum, davranış ve duygu kalıpları gösterirler (Vearing ve Mak, 2007). Ancak işe bağlılık, iş rollerinin çalışan tarafından algılanmasında yetersizdir (Brown, 1996). İş görevlerinden çok çalışma ortamına yöneliktir (Brown, 1996; Christian ve ark., 2011). Bu eksiliğin işe bütünleşme ile giderildiği

söylenbilir. Çünkü işle bütünleşme iş rollerinin yerine getirilmesine yönelik bir iş tutumudur (bkz. Kahn, 1990).

Araştırmamızda işle bütünleşme ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı da incelenmiştir.

1.5.7.Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık insanların çalıştıkları örgüt için hissettikleri ve çalıştıkları örgütü ne derece tanımladıkları ile ilgilidir (Bakhshi ve ark., 2011). İşyeri ve birey arasındaki bağ ile bireylerin kendi aralarındaki mevcut bağın kalıcı bir bağ olması gerekir (Méda, 2004). Örgütsel bağlılık, aidiyeti belirten bir kavram olarak çalışanların verimliliğini arttırmada etkin bir araç olarak kabul edilmektedir (Savcı, 2011).

Mowday'e göre (1998) örgütsel bağlılık ortak değer ve ilgilerin paylaşımından doğan duygusal bağlılıktır. Örgütsel bağlılıkta örgüt değerlerine bir bütün olarak bağlılıktan söz edilirken, bütünleşmede işin kendisi ile ilgili bir bakış açısı temsil edilmektedir. Christian ve arkadaşlarına göre (2011) bütünleşme benliğin tamamı ile ilgili bilişsel, duygusal ve fiziksel açıdan bütünsel bir aktarımıdır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili iki farklı yaklaşım vardır. İlki örgütsel bağlılığı davranış olarak ele alırken ikincisi tutum olarak ele almaktadır. Örgütsel bağlılığı davranış olarak ele alan görüş, işten ayrılmanın çalışan için çok maliyetli olması nedeniyle çalışanda gerçekleşen bağlılığı incelemektedir. Tutum olarak ele ikinci görüşe göre kişinin örgüte karşı daha olumlu bir yönelimi olduğu vurgulanmaktadır. Çalışan örgütsel bağlılık durumunu, örgüt ve örgütün amaçları ile tanımlamaktadır. Bu yüzden çalışanlar örgüt amaçlarını gerçekleştirmede faydalı olabilmek için örgüte üyeliklerini sürdürmek istemektedirler (Blau ve Boal, 1987). Mevcut araştırmamızda

örgütsel bağlılık; iş doyumu, işe bağlılık ve işle bütünleşme ile birlikte olumlu bir iş tutumu olarak ele alınmıştır.

İşle bütünleşme ve örgütsel bağlılık her zaman birbirini izlemez, insanlar işle bütünleşmişken örgütsel bağlılıkları olmayabilir. Örgütsel bağlılıkları olanların da işle bütünleşmeleri olmayabilir (Roberts ve Davenport, 2002). Örneğin işle bütünleşme düzeyi yüksek olan, işinden zevk alan ve işinde mutlu olan bir çalışan başka bir örgütte daha cazip bir iş imkanı bulduğunda o örgüte transfer olabilir.

Christian ve arkadaşlarına (2011) göre bütünleşme; benliğin bilişsel, duygusal ve fiziksel açıdan işe bütünsel bir aktarımıdır. İşle bütünleşme örgütsel bağlılığa göre daha kapsamlı ve çok boyutlu bir kavramdır.

1.5.8. İşkoliklik

Günümüzdeki toplumlarda çalışmak olumlu bir kavramdır fakat insanlar için aşırı önemli hale geldiğinde çalışmanın işkoliklik gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkmaktadır (Líbano ve ark., 2010). İşkolikler; çalışma davranışından hoşlanan, çalışma konusunda takıntılı, uzun saatlerini ve kişisel zamanlarını işine adayan kişilerdir. Duygu, düşünce ve davranışlarına işleri hakim olmaktadır (Ng ve ark., 2007). Suçluluk ve endişe gibi olumsuz hislerden kaçınmak veya övünç gibi ego güçlendiricilerine ulaşmak için fazla çalışırlar (Van Beek ve ark., 2012). İşkolikler zamanlarının birçoğunu işlerini düşünerek geçirirler ancak gerçekten çalışmaktan hoşlanmazlar. Sonuçta aileleri, arkadaşları ve meslektaşları ile sorunlar yaşarlar. Çalışma yaşamlarındaki bu dengesizlik, yoğun stres ve sağlık problemleri yaşamalarına neden olur (Aziz ve Tronzo, 2011). Birçok işkolik hastalığını kabul etmemektedir. Özellikle da hastalığının ruh sağlığı açısından ilerlemiş bir boyutu varsa kabul etmeme daha yaygın bir durumdur (Ng ve ark., 2007). Kişinin işkolik

olduğunun belirlenmesinden sonra bu gerçeikle yüzleşmesi ve işkoliklikten kurtulmak için çaba göstermesi gerekmektedir.

Robinson ve Post (1997) işkolikliği içtenlikten yoksun olma ve işin kişisel değerlerin ve ilişkilerin önüne geçmesine izin verme durumu olarak tanımlamaktadırlar. Ersoy Kart (2005), bireyin mutluluğunu, sağlığını ve sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen kontrolsüz çalışma ihtiyacı olarak ele almaktadır.

İşkoliklik bağımlılığa benzer, olumsuz bir psikolojik durumdur (Schaufeli ve ark., 2006). İşle bütünleşmiş çalışanlar, işlerine bağımlı değildir. İş dışında başka faaliyetlerden de hoşlanırlar (Bakker, 2011). İşkoliklik çalışmanın kötü, işle bütünleşme ise iyi halidir (Hu ve ark., 2014).

Spence ve Robbins (1992) işkolikliği, çalışmaya bağlılık (work involvement), çalışma dürtüsü (feeling driven to work) ve çalışmaktan zevk alma (work enjoyment) olmak üzere üç boyutlu bir yapı olarak tanımlamıştır. Tipik bir işkolikte çalışmaya bağlılığın ve çalışma dürtüsünün yüksek, çalışmaktan zevk almanın ise düşük olması gerektiğini savunmuşlardır. Her üç boyutunda yüksek olduğu işkolikleri ise coşkulu işkolikler (enthusiastic workaholics) olarak adlandırmış ve bu tür işkolikliğin içsel motivasyondan kaynaklandığı ve olumlu çıktılar ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Fry ve Cohen, 2009). İşkolikliğin, çalışmaya bağlılık, çalışma dürtüsü ve çalışmaktan zevk alma boyutları nedeniyle işle bütünleşme ile anlamlı düzeyde ilişkili olması beklenebilir. İşle bütünleşmede yer alan adama yerine işkoliklikte çalışma dürtüsü ve çalışmaya bağlılık vardır. Ayrıca daha önce belirtildiği gibi işle bütünleşmiş çalışanlarda olumlu bir çalışmanın neticesinde çalışmaktan zevk alma durumunun gerçekleştiği de bilinmektedir.

İşkoliklik ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırma kapsamında incelenmiştir.

1.5.9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Organ (1988) tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), “isteğe bağlı, doğrudan veya resmi ödül sistemi tarafından açıkça tanımlanmamış ve örgütsel işlevleri destekleyen bireysel davranış” olarak tanımlanmıştır. Örgütlerde bilindiği gibi yüksek üretkenlik, kalite ve satış gibi olumlu çıktılar ödüllendirilmektedir. Ancak ÖVD resmi ödül sistemi tarafından tanınmadığından, ÖVD’ye ilişkin ödüllendirme dolaylı ve belirsiz kalmaktadır (Organ, 1997).

ÖVD, Organ (1988) tarafından diğerkâmlık (altruism), vicdanlılık² (conscientiousness), nezaket (courtesy), sivil erdem (civic virtue) ve centilmenlik (sportsmanship) olmak üzere beş boyutlu bir yapı olarak sınıflandırılmıştır. Bu boyutlar kısaca açıklanacak olursa diğerkâmlık, yardımsever davranışlar; vicdanlılık, asgari rol davranışından fazlasını göstermek; nezaket, işle ilgili çatışmayı önleyici, nazik ve saygılı davranışlar, sivil erdem, örgüte karşı ilgili ve bilgili olmak ve son olarak centilmenlik, şikayet etmeden değişen koşulları kabul etmek ve istenilen görevleri yerine getirmek olarak özetlenebilir (Organ, 1988; 1997).

Bağlamsal performans kapsamında değerlendirebileceğimiz örgütsel vatandaşlık davranışında; fazladan iş faaliyetleri için gönüllülük, diğerlerine yardım etmek, işyeri kurallarını ve işleyişini kişi gözetmeksizin sürdürmek gibi davranışlar vardır (Organ ve Ryan, 1995; Schohat ve Vigoda-Gadot, 2010). Örgütsel vatandaşlık davranışını gösteren çalışanların motivasyonun ve iş doyumunun daha fazla olması

² Organ (1997) özellikle vicdanlılığın büyük beş kişilik modelinde yer alan özdisiplin ile karıştırılmaması gerektiğini vurgulamıştır. İngilizce’de bu iki kavram aynı kelime (conscientiousness) ile ifade edilse de anlamları farklıdır. Türkçe alan yazında da olması gerektiği gibi bu kelime kullanıldığı yere göre farklı iki kavram olarak yer almıştır.

beklenmektedir (Mohammad ve ark., 2011). Örgütsel vatandaşlık anlayışında çalışanların ödül beklemedikleri bir aidiyet düzeyi kastedilmektedir (Savcı, 2011). Çalışanların gönüllülüğe dayalı bu davranışı göstermeleri, örgütlerin sağladıkları karşısında bir sevgi göstergesi olarak algılanması istenilmektedir.

Bu davranışına yönelik çeşitli sakıncalar vardır. Özellikle uygulamada görülen, yöneticilerin ÖVD'yi zorunlu kılması veya çalışanları buna zorlaması bu kavramın kendisine aykırıdır. Örneğin fazla mesai ücretlerinin resmi olarak kaldırılmış olmasına rağmen, çalışanların gönüllü olarak (ücretsiz) fazla mesaiye kalmaları yönünde telkin veya zorlama örgütsel vatandaşlık anlayışına aykırıdır. Çalışan tehdit karşısında kalırsa burada ÖVD oluşmaz. Ancak ne yazık ki örgütlerde bu tür angaryaların ÖVD olarak yansıtıldığı uygulamalar görülebilmektedir. Bu nedenle çalışanlara ÖVD'nin empoze edilmesinin yanlış bir uygulama olduğunu söyleyebiliriz. Diğer bir sakıncası ise karşılıksız ve gönüllülük esasına dayalı bir davranış olması nedeniyle emeğin sömürülmesine olanak sağlamasıdır. Çünkü emeğini ortaya koyan çalışan ne bir hijyen faktörle ne de bir güdeleyici faktörle ödüllendirilmemektedir. Aslında olumlu bir kavram olarak gözüke de içeriğine baktığımızda çalışan açısından sakıncalar içermektedir. Tıpkı işkoliklikteki fazla çalışmanın zarar vermesi gibi karşılıksız fazla çalışmanın çalışana zarar vermesi söz konusu olabilir.

Yöneticiler tarafından çalışanlara empoze edilmesinden kaçınılması gereken bir iş davranışı olarak ele alınabilir. Eğer çalışanda gerçekten gönüllülük esasına göre oluşmuşsa ve kişinin aile ve sosyal hayatını olumsuz etkilemeyecek düzeyde ise kabul edilebilir. Araştırmada işle bütünleşme ile ÖVD arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı da saptanmaya çalışılmıştır.

1.5.10. İşten Ayrılma Niyeti

İnsanların çalışmalarındaki en temel unsur ekonomik, sosyal ve bireysel ihtiyaçlarını giderecek bir işe sahip olmaktır. Ancak örgüt ve birey arasındaki uyumsuzluklar, istenilen amaçlara ulaşılmasını her iki taraf içinde zor hale getirebilmektedir. Çalışma koşullarına bağlı olarak ihtiyaçlarını gideremeyen bireylerde, işten ayrılma niyeti (İAN) görülebilir. Çelik'e göre (2013a, 2013b) Türkiye'de özellikle taşeron işletmeleri de kapsayan küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışma koşulları çok ağırdır. Birçok çalışan için günlük çalışma süreleri uzun olmasına rağmen ücret düzeyleri düşük olabilmekte, aynı zamanda yine birçok çalışan için iş güvencesinden yoksunluk geçerli bir sorun olduğu görülmektedir. İşgücü piyasasında git gide yaygınlaşan taşeron işletmelerde kayıtdışı istihdamın yaygınlığı, sendikalaşmanın ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersizliği ise bilinen diğer bir gerçektir. Üretim maliyetlerinden kaçınmak isteyen işverenler, iş mevzuatının öngördüğü önlemleri almaktan kaçınabilmektedirler. İş kazalarının önlenmesi durumunda, örgütlerin hem verimliliğinin artacağı hem de iş kazalarının yarattığı sosyo ekonomik maliyetlerin oluşmayacağı belirtilmektedir (benOSH, 2011). İş sağlığı ve güvenliğinden yoksun bir çalışma ortamında çalışanların işten ayrılma niyetinin olması doğal bir sonuç olarak görülebilir. İşgücü devir hızının ise beklenen ölçüde yüksek olmamasının temel nedeni, kişilerin mevcut işlerini bıraktıkları takdirde yeni bir iş bulmakta karşılaştıkları zorluklardır. Aslında kişi ihtiyaçlarını giderebileceği daha iyi koşullarda bir iş bulabileceğini bilse; işten ayrılma niyetinin davranışa dönüşmesi daha fazla olacaktır.

İşten ayrılma niyeti; işten ayrılmaya ilişkin tutumun sonrası, işten ayrılma davranışının ise öncesidir. Tutumun niyete, niyetin tutuma dönüşesi olağan bir sonuçtur. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılma davranışından önceki adımıdır.

İşle bütünleşmenin yüksek olduğu kişilerde, İAN'nin düşük ve işe devamlılığın ise yüksek olması beklenebilir. Araştırmada işle bütünleşme ile İAN arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı da saptanmaya çalışılmıştır.

1.5.11. Psikolojik Güçlendirme

Conger ve Kanungo (1988) güçlendirmeyi örgüt üyeleri arasında özyeterliliğin artırılması süreci olarak tanımlamıştır. Thomas ve Velthouse (1990) ise güçlendirmenin çok boyutlu bir kavram olduğunu vurgulamıştır (Spreitzer, 1995). Güçlendirme etkili bir biçimde kullanmak isteniyorsa, boyutları arasındaki potansiyel etkileşimin iyi bir şekilde anlaşılması gerekmektedir (Wang ve Lee, 2009).

Psikolojik güçlendirmeyi anlam, yeterlik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyutlu bir motivasyon yapısı olarak ele alabiliriz. Bu dört boyutun bir araya gelmesiyle oluşan psikolojik güçlendirme de çalışan iş rolünün gereklerini yapabileceğini hisseder ve yapmak için istekli olur (Spreitzer, 1995). Kişinin çaba göstermekteki istekliliği, anlayış ve biliş düzeyini arttırmada önemli bir öncül olabilir (Tracey ve ark., 2001).

1.5.12. Olumlu Duygulanım

Alan yazını taradığımızda olumlu duygulanım ile ilgili iki farklı görüş olduğu görülmektedir. Biri olumlu duygulanımı özellik, diğeri ise durum olarak ele almaktadır. Ancak her iki görüşün birleştiği nokta bilişsel faktörler aracılığıyla iyi olma halinin yaratıldığıdır (Lightsey ve Boyraz, 2011). Olumlu duygulanım içerisinde olan insanlar daha sosyal, işbirlikçi ve yardım sever olmaktadır (Isen ve

ark., 1987). Olumlu duygulanıma ilişkin özellikler güven duymak, iyimserlik, özyeterlilik; sempatiklik ve olumlu ilişkiler kurmak; sosyal, aktif ve enerjik olmak; sosyal davranışlar göstermek; fiziksel sağlık ve bağışıklık; stres ve rekabet ile başa çıkabilmek; özgün ve esnek olabilmektedir (Lyubomirsky ve King, 2005).

Olumlu duygulanımın göstergesi olan iyimserlik, davranışların ve faaliyetlerin başarılı olması için kaynakların amaçlara yönlendirilmesinde güçlü bir etkiye sahiptir. İyimserliğin ve özyeterliliğin yüksek olması, kişinin iyi ve sağlıklı olması ile ilişkilidir (Millea ve Liopsis, 2010). İyimserlik gelecekteki olaylarla ilgili olumlu beklentiler olarak tanımlanabilir (Sharpe ve ark., 2011).

Olumlu duygulanım da yöneticiler ve uygulamacılar tarafından çalışanlara aşılana diğeri bir olumlu iş tutumudur. İşle ilgili olumlu duygular besleyen bir çalışanın üretken ve başarılı olması doğal bir sonuç olacaktır. Yapılan araştırmalar diğeri olumlu tutumlarda olduğu gibi olumlu duygulanımında başarı üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir (örneğin Lyubomirsky ve King, 2005).

İşle bütünleşmiş çalışanlar işlerini yapmaktan zevk alırlar, eğlenirler ve mutlu olurlar. Bu yüzden işle bütünleşmiş bireylerin işlerine karşı olumlu duygular beslemeleri ve bu duygularını dışarıya yansıtma beklenebilir.

Olumlu duygulanım ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırma kapsamında incelenmiştir.

1.6. İşle Bütünleşme İle İlgili Araştırmalar

Christian ve arkadaşları (2011) tarafından meta analiz yöntemi ile 91 araştırmanın verileri kullanılarak yapılan araştırmada, işle bütünleşmenin iş performansı ile ilişkili olduğu bulunmuştur. İşle bütünleşmenin diğeri iş tutumları (iş

doyumunu, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık) üzerinden iş performansını yordadığı belirlenmiştir.

Burke ve arkadaşları (2011) tarafından Türkiye’de hemşireler üzerinde yapılan araştırmada işle bütünleşmenin, iş doyumunu ve tükenmişliği yordayan anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur. İşle bütünleşme ile olumlu duygulanım arasında ise anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Hu ve arkadaşları (2014) tarafından farklı kültürler üzerinde yapılan araştırmada, işle bütünleşme ve işkolikliğin birbiriyle pozitif yönlü ilişkili kavramlar oldukları saptanmıştır.

Ötken ve Erben (2010) tarafından İstanbul’da beyaz yakalı çalışanlarla yapılan araştırmada çalışanların örgütsel özdeşleşmesi ve işle bütünleşmesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Bu araştırmaya göre çalışan örgütüyle kendini özdeşleştirdikçe işiyle de daha fazla bütünleşmektedir.

Van Beek ve arkadaşları (2012) tarafından Çinli sağlık çalışanlarına (hemşire ve doktorlar) yapılan araştırmaya göre yüksek düzeyde işle bütünleşmenin yüksek düzeyde içe yönelik kurallarla ilişkili olduğu bulunmuştur.

Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından dört farklı meslek grubundan çalışanlarla yapılan araştırmada, işle bütünleşme ve tükenmişliğin olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu araştırma sonuçlarına göre işle bütünleşmenin mevcut iş kaynakları tarafından yordanmakta olduğu saptanmıştır. Bu araştırmaya ilişkin diğer önemli bir bulgu ise tükenmişliğin iş kaynaklarındaki eksiklikler ve iş talepleri tarafından yordanmakta olduğudur. Sonuç olarak iş talepleri ve sağlık problemleri arasında tükenmişliğin; iş kaynakları ve işten ayrılma niyeti arasında ise işle bütünleşmenin aracı bir değişken olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Inceoglu ve Warr'ın (2011) İngiltere'de internet üzerinden yaptığı ankete dayalı araştırmasına göre işle bütünleşen işçiler, duygusal dengeli, sosyal açıdan ileri görüşlü ve hedef odaklıdır. Yine bu araştırmaya göre işle bütünleşmenin belli iş ve örgüt özellikleriyle anlamlı bir şekilde ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Böylece işçilerin iyi olması ve performansına yönelik teorik modellerin mutlaka çevresel özellikleri içermesi gerektiği sonucuna varmışlardır. Çevresel ve kişilik özelliklerinin bütünleşik etkisi çalışanın iyi olmasında önemlidir (Inceoglu ve Warr, 2011).

Wefald ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan araştırmaya göre işle bütünleşme ile olumlu duygulanım arasında güçlü bir ilişki; işle bütünleşme ve liderlik arasında ise zayıf bir ilişki bulunmuştur. Araştırma, iş çıktıları ile işle bütünleşmenin bağlantılı olduğunu da göstermiştir. Dışadönüklük ve özdisiplin ile iş doyumunu ve duygusal bağlılık arasında işle bütünleşmenin tam bir aracı değişken olduğu tespit edilmiştir.

Öngöre (2014) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmaya göre deneyime açıklık ve uzlaşabilirliğin işle bütünleşmeyi anlamlı düzeyde yordayan kişilik özellikleri oldukları bulunmuştur.

Rothmann ve Rothmann tarafından (2010) yapılan araştırmaya göre psikolojik anlamlılık ve psikolojik bulunabilirlik hem işle bütünleşme ile hem de rol uygunluğu, iş arkadaşlığı, yönetimsel ilişkiler, kolaylaştırıcı kurallar ve özbilinç ile pozitif yönlü ilişkilidir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik anlamlılık, işle bütünleşmenin en önemli göstergesidir. Ayrıca psikolojik anlamlılığın, iş rol uygunluğu ve işle bütünleşme arasında aracı bir değişken olduğudur. İş kaynaklarının (fırsatlardaki artış, örgütsel ve sosyal destek ve terfi dahil) ise işle bütünleşme ile pozitif yönlü bir ilişkide olması araştırmanın diğer bir önemli bulgusudur. Fırsatlardaki artışın

(öğrenmeye ilişkin imkanlar, özerklik ve çeşitlilik) ise işle bütünleşme üzerinde en güçlü etkiye sahip değişken olduğu sonucuna varılmıştır.

İzleyen bölümde kişilik kavramının içeriği ele alınmaktadır. Kişiliğin çok boyutlu yapısı ve yaşantımızdaki yeri ve etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Özellikle araştırmanın içeriği nedeniyle çalışma yaşamındaki yeri ortaya konmaya çalışılmıştır. Kişiliğe ilişkin tarihsel süreçte psikanalitik yaklaşımdan bu yana, zamanla birçok kuramsal yaklaşımın geliştirildiği görülmektedir. Bu çalışmada psikoloji bilimi kapsamında geliştirilen kişiliğe de kapsayan temel yaklaşımlar kısaca ele alınmıştır. Ardından günümüzde psikoloji araştırmalarının birçoğunda kabul gören ve mevcut çalışmada da kabul ettiğimiz özellik yaklaşımı, özellik yaklaşımı kapsamındaki kişilik kuramları ve bu kuramlar çerçevesinde değerlendirebileceğimiz Büyük Beş Kişilik Modeli detaylı bir şekilde anlatılmıştır.

1.7. Kişilik Kavramı

Kişilik sözcüğünün, Fransızca “personnalité”, İngilizce “personality” kelimelerinin latince ‘persona’ (aktörün maskesi) kelimesinden geldiği ortadadır (Evrin, 1967; Morgan, 1982). Kişilik özellikleri ve kişisel değerler birçok disiplinin tarafından yoğun olarak araştırılmıştır (Olver ve Mooradian, 2003). Kişisel farklılıklar neredeyse sınırsızdır. Bu farklılıkların birçoğu diğer insanlar ile gerçekleştirdiğimiz günlük ilişkilerimizde fark edilmez (Goldberg, 1990). Burger’a (2006) göre kişilik bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlanabilir. O halde kişiliği, bireyin diğer kişilerin yanında gösterdiği davranış özellikleri olarak tanımlayabiliriz (Morgan, 1982).

Kişilik araştırmacılarının her biri disipline konu olan meseleye ilişkin belirli bir bakış açısı getirmişlerdir. Araştırmacının katkı sağladığı bu bakış açısı, çabasına

rehberlik eden kişiliğinden, altyapısından, tecrübelerinden ve teorik yönelimlerinden kaynaklanmaktadır (Ryckman, 2008).

Kişilik bireyin çevresiyle olan karakteristik etkileşim kalıplarını belirleyen kalıcı bir yaradılış özelliği olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalar, kişiliğin fizyolojik süreçlerle ilgili olduğunu (Olver ve Mooradian, 2003) ve genetik etmenlerden önemli ölçüde etkilendiğini ortaya koymaktadır (Caspi, Roberts ve Shiner, 2005). Kişiler pek çok açıdan birbirinden farklıdır ve o nedenle mevcut bir durum karşısındaki davranışları da farklılık göstermektedir. Bireylerin görevleri, çatışmaları ve fırsatları nasıl algıladıkları ve bunlara ilişkin yaklaşımları da farklılaşmaktadır. Çünkü başat kişilik özellikleri birbirinin aynı değildir (Gustavsson ve ark., 2003).

Kişilik; bir anlamda bireyin hayatı boyunca nispeten değişmeyen davranışsal, duygusal ve düşünsel süreçlerin desenidir (Hakamata ve Inada, 2011). İnsan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve özgün bütünüdür (Baltaş ve Baltaş, 1993).

Kişilik psikologları, bilimsel yaklaşımı bireysel farklılıkları açıklamak için kullanırlar çünkü kişiliğin işleyişi ile ilgili en etkili ve doğru bilgi toplama yolunun bu olduğuna inanırlar (Ryckman, 2008). Kişilik psikolojisi, genellikle kişiliği oluşturan faktörleri tanımlamaya ve bunların nasıl oluştuğunu açıklamaya yoğunlaşır (Boag, 2010). Aynı zamanda bu faktörlerin diğer değişkenler üzerindeki etkisini betimlemek de kişilik psikolojisinin diğer bir amacıdır. Kişilik kuramcıları, insanları grup veya toplum kalıpları içinde kavramsallaştırmaya çalışmışlardır (John ve ark., 2008). Esasen bu kavramlaştırmanın temel iddiası herkesin mutlaka başat bir kişilik özelliğine sahip olduğudur. Araştırmacılar genellikle bu başat kişilik yapılarındaki

benzerliklerle ilgilenirler. Örneğin başarı, kaygı, dışadönüklük ve yaratıcılığın ortak özelliklerine veya öğrenme, baskı, tanımlama ve yaşlanmanın ortak süreçlerine odaklanırlar (Allport, 1962).

Kişilik özelliklerinin ortak bileşenlerine ilişkin bilgiler, görev atamalarında ve belli çalışanların gücünü ve enerjisini arttırmada faydalı olabilir (Inceoglu ve Warr, 2011). Kişilik özelliklerinin önemli görüldüğü örgütlerde, çalışanlar kişiliklerinden kaynaklı farklılıklarını işlerine yansıtabilecekleri ve kişilik özellikleriyle işlerini yordayarak artı değer yaratabilecekleri bir çalışma ortamına kavuşabilirler. Bu insana verilen saygı anlamında bir iş etiği gerekliliği olsa da, tıpkı sanayi devrimi sonrası ilk çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekliliğinde olduğu gibi örgütler açısından da faydalıdır. Kişilik özelliklerinin dikkate alınması, her bir çalışanın farklı değerlendirilmesini beraberinde getirir. Kuşkusuz bu ayrıntılara odaklanarak yönetsel bir strateji belirlemek emek ve zaman gerektiren yoğun bir iştir. Fakat yöneticilik tam da bu işlevin yerine getirilmesinin zorunlu olduğu bir konudur. Günümüzde çalışana verilen değer ve önemin, örgütün başarısı açısından kilit bir konu olduğu görülmeli ve benimsenmelidir.

1.8. Kişiliğe İlişkin Kavramlar

Bu bölümde bazen kişilik ile aynı anlamda kullanılan ancak kişiliğin bir parçası olarak değerlendirebileceğimiz kavramlar ile kişilikle yakın ilişkisi olan ancak kişilikten farklı anlamlara gelen diğer kavramlar incelenmektedir.

1.8.1. Karakter

Karakter, kişinin çevreyle etkileşim sonucu ortaya çıkan yönüdür. Aile ve kültür gibi çevresel etkiler mizaçtan daha çok karakterin gelişiminde etkilidir (Cloninger ve ark., 1993). Karakter, bireyin eylemleri, çabaları, üstlendiği

sorumluluklar, aldığı zor kararlar ile olgunlaşmakta ve bu olgunlaşma sürecinde kişi birçok kişisel ve sosyal etkilerin tesiri altında kalmaktadır (McDougall, 1932). Aynı zamanda karakter, kişinin ahlaki değerleri ile ilgilidir ve kişinin doğruluğuna inandığı şekilde davranma eğilimidir (Berkowitz, 2002). Yani kişinin karakterinin oluşumunda çevresel etkiler içerisinde ahlaki değerler de vardır. Karakteri kuvvetli bir kişinin içinde bulunduğu sosyal çevrenin değerlerini benimsemesi ve bu değerle uygun davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Kişinin bu sosyal çevresi özellikle sosyal ve ahlaki değerleri öğrendiği ve yetiştiği yani parçası olduğu yakın çevresidir. Kişinin yetiştiği bu çevrenin değerlerini benimser ve ona göre davranır.

Karakter, kendimizde değerli bulduğumuz ve başkalarının değer vermesini beklediğimiz kişilik özelliklerimizdir (Sennett, 2005) ve kişinin kimliğiyle bütünleşmiştir. Karakter aynı zamanda sosyal rollerle de ilişkilidir (Hannah ve ark., 2011). Kişinin duygu ve davranışlarından anlaşılabilir olan karakter, uygun bir meslek veya iş seçimi yapılmasında da etkilidir. Mesleğin bireyin karakterine uygun olması, hem başarısı hem de mutluluğu açısından önem arz etmektedir. Üstelik çalışmayı, alışkanlığın yanı sıra sosyal hayatın önemli bir parçası olarak kabul edebiliriz (Palmade, 1963). Bu yüzden belki de kariyerimiz boyunca çalışacağımız mesleği seçerken, karakterimize uygun olması gerektiğini unutmamalıyız. Güçlü bir karaktere sahip insanların temel özelliklerinden biri, deneyimlerine şekil verme güçleridir (Sennett, 2005). İnsanlar parçası oldukları grup veya toplumda davranışları ve tecrübelerine göre tanınırlar. Gerçekleştirdiğimiz eylemler kişiliğimizi göstermek açısından önemlidir (Robins ve ark., 2007).

Birey sadece topluma ve kendisini çevreleyen dünyanın fiziki koşullarına (örneğin ekonomik, iklimsel) bağlı kalmaz. Aynı zamanda toplum ve fiziki koşullar

tarafından da etkilenir (Foulkes, 1983). Bu yüzden kişisel etkenlerin yanı sıra bağlamsal etkenlerin öneminden de bahsetmekte fayda vardır. Kişisel ve bağlamsal etkenler beraberce, kişilerin hayatlarındaki fırsatları değerlendirmelerini, iş ve aile arasındaki dengeyi kurmalarını ve değişen koşullara uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır (Millear ve Liossis, 2010).

1.8.2. Mizaç (Huy)

Mizaç ve karakter kişiliğin farklı yönleri olarak kabul edilmektedir (Allport, 1961; Cloninger ve ark., 1993). Araştırmalar göstermiştir ki mizaç biyolojik temelli kişilik özellikleri ile ilgilidir (Rothbart ve ark., 1995). Mizaçta kalıtsal yani doğuştan gelen özelliklerin baskın olduğu söylenebilir (Burger, 2006). Yeni doğan bebeklerde görülen sıkıntılı ve çekingen hareketler ile iki üç aylık dönemde görülen gülümseme, gülme ve vücut tepkileri mizacın yansımasıdır (Rothbart, 2007). Mizacın kişiliğin duygusal yönünü temsil ettiği ve süreklilik gösterdiği noktasında araştırmacılar hemfikirdir (Goldsmith ve ark., 1987). Kişinin belli bir çevresel faktöre nasıl tepki göstereceği mizaç sayesinde önceden tahmin edilebilir (Cloninger, 1987). İyimser bir çalışanın işyerindeki problemlere ilişkin daha olumlu tepkiler vereceği veya çekingen birinin iş başvurusunda kendini ifade etmekte zorlanacağı beklenebilir. Mizacın kalıcı kişilik özelliklerine dönüşmesi sürecinde çevresel faktörlerin de sınırlı etkisi görülebilmektedir (Sanson ve ark., 2004). Örneğin sosyal becerileri düşük bir çocuk dışa dönük bir yetişkine dönüşmez ancak sosyal becerilerini geliştirip iyi arkadaşlıklar kurabilir (Burger, 2006). Alan yazının geneline baktığımızda mizacın duygusallık boyutunun yanı sıra etkinlik boyutu da birçok araştırmacı tarafından kabul görmektedir (Goldsmith ve ark., 1987). Etkinlik, kişinin enerjisinden kaynaklı sürekli hareket halinde olması, yerinde duramaması, azimli

olması ve kendilerini meşgul edecek faaliyetlere yönelme mizaçlı olmalarıdır (Goldsmith ve ark., 1987; Burger, 2006). Mizacın bu boyutunun işle bütünleşmenin azim boyutu ile birebir örtüştüğü söylenebilir. Çünkü azimde kişi sürekli hareket halinde olmakta ve iş rollerini yerine getirmek için isteyerek ve eğlenerek çabalamaktadır. Mizacın duygusallık boyutu, kişinin duygusal tepkilerinin yoğun biçimde görülmesi anlamına gelmektedir. Çok sık üzgün veya sürekli neşeli olmak gibi duyguların daha hissedilir yaşanmasıdır. İşle bütünleşmede kişi coşku, istek ve neşe gibi olumlu duyguları işini yaparken yoğun biçimde yaşar. Bu yüzden işle bütünleşmenin adama boyutu ile mizacın duygusal boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin görülmesi olasıdır.

Unutulmaması gerekir ki kişilik, mizacın yanı sıra belirli bilişsel süreçleri, inançları ve değerleri kapsayan geniş bir kavramdır (Evans ve Rothbard, 2007).

1.8.3. Benlik

Benlik kavramından bahsetmeden kişiliği tam anlamıyla incelemiş sayılmayız (Phares ve Lamiell, 1974). Aslında benlik kişiyi özelliklerine göre tanımlayan ve kişinin bireysel farklılıklarını öne çıkaran bir kavramdır (Hortaçsu, 2007). Benlik kişinin kendini nasıl gördüğü ve kendine hangi özellikler atfettiğidir. Yani kişinin kendini nasıl tanımladığıdır (Epstein, 1973; Shavelson ve ark., 1976; Cloninger ve ark., 1993). Bu yüzden benlik, bireyin karakter özellikleri, yaşam hikayesi, temel değerleri ile inançları, arzuları, planları ve duygulardan oluşan bir yapıdır (Jopling, 2000). Benlik tekil bir kavram değildir. Uygun benzerliklerin bir arada toplanmasıdır (McConnell ve ark., 2012). Bir bakıma benlik kavramı bireyin zihinsel bir parçasıdır. Bireyin kendisi hakkındaki bildiği her şey örgütlü bir biçimde belleğinde yer alır. Bu öz-farkındalık, benliğin oluşumuna ilişkin nedenleri açıklamada, benliği algulamada

ve dış dünyayı öğrenme sürecinde aklın işlevini berraklaştırır (Jopling, 2000). Kişinin çevresiyle olan etkileşimi yoluyla elde ettiği tecrübeler, kendine ilişkin algısı üzerinde etkilidir (Shavelson ve ark., 1976). Filozoflar, benlik denen yapının bireyin zihninde düşüncelerinde veya duygularında var olduğu konusunda hem fikirlerdir (Burkitt, 2008).

1.8.4. Değerler

Karakter ve benlik kavramlarının yanı sıra değerlerde, kişilikten farklıdır ve üzerinde düşünmeyi gerektirmektedir. Her şeyden önce değerler inançlarımızla uyumlu eylemleri biçimlendirir. Oysa kişilik doğamız gereği neyi yapmaya eğilimimiz olduğu ile ilgilidir (Parks ve Guay, 2009).

Kişinin bulunduğu toplumdaki itibarı yani toplumun kişiyi nasıl değerlendirdiği, kişinin istese de kaçamayacağı bir gerçekliktir (Robins ve ark., 2007). Örgütler için de aynı durum geçerlidir. Kişiden örgüt içindeki görevlerini yerine getirirken çeşitli tutum ve davranışları göstermeleri beklenmektedir. Çalışan bu beklentileri (iş taleplerini) karşıladığı ölçüde örgüt tarafından olumlu değerlendirilmektedir. Bu beklentilerin bazıları, kişinin içinde bulunduğu çalışma ortamına ve kişilik özelliklerine bağlı olarak iyilik hali üzerinde olumlu etki yaratabilirken bazıları ise kişi üzerinde olumsuz etki yaratabilir hatta karakteri üzerinde aşındırıcı olabilir (Sennet, 2005).

Yönetim tarafından empoze edilen bu beklentiler zorla kültürlemenin ve buna bağlı yönetim anlayışının bir sonucu olduğu söylenebilir. Örgüt kültürünün bir parçası olarak kabul edebileceğimiz bu taleplerin çalışan tarafından yerine getirildiği ölçüde kişinin yönetim tarafından değerli ve önemli görüleceği açıktır.

İnsanlar başkalarını kişisel ve sosyal değerlere göre tanımlarlar (Phares ve Lamiell, 1974). İşçiyi çiftçiden ayıran çeşitli yetenek ve kabiliyetler değil, yaşadıkları hayat tarzı ile işlerinin çağımız toplumundaki anlamıdır (Palmade, 1963). Benimseme ile kültürel değerlerin çalışan tarafından kabulünde zorlama ve baskı yerine inanma ve bilgi vardır. Bu değerler sistemi içerisinde yer alan işle bütünleşmeyi incelediğimizde azim, adama ve benimseme boyutlarının kişilikle ilişkili olabileceği söylenebilir.

Değerler, sosyal düzeni oluşturma sürecinde doğaları gereği çarpıcıdır. Çünkü bilişsel yollarla aktarıldıklarında insanların çoğuna rehberlik etmeye başlarlar (Roccas ve ark., 2002). İşte örgüt kültürünün parçası olan değerleri çalışanlar, yöneticilerden ve diğer çalışanlardan öğrenerek içselleştirirler. Öğrenme, neyin yapılması gerektiği ile ilgilidir ancak kişilik özellikleri bunlara uygun değilse bireyin uyum göstermesi zorlaşır. O kadar ki empoze edilen tutum ve davranışlar, bazen mutluluk ve başarı yerine acı ve mutsuzluk kaynağı olabilir. Bilindiği gibi sosyal etkinin kuralsallık yerine bilgiselliğe dayandığı durumlarda uyma davranışı benimseme yoluyla oluşabilir (Kağıtçıbaşı, 2008). Unutulmaması gerekir ki benimsemeyle gerçekleşen öğrenmede tecrübeler; empoze ile öğrenmede de ise itaat vardır. Tecrübelerin kişiliğimizi beslediği özellikle de karakterimiz üzerindeki şekillendirici etkisi göz önünde tutulursa değerlerin önemi daha da dikkat çekmektedir. Ayrıca işle bütünleşme gibi olumlu iş tutumlarının oluşumunda çevrenin de etkisiyle gelişmiş bireysel değerlere, örgütsel değerlerin uygunluğu da anımsanmayacak önemli bir unsurdur. Ancak bu farklı değer boyutları (bireysel/örgütsel) arasındaki uygunluğun olduğu durumlarda güçlü ve inanca dayalı iş tutumları geliştirilebilir. Benimseme de inanca dayalı bir içselleştirme vardır.

Allport'un (1962) insanın doğasına ilişkin söylediği insanın diğer organizmalara göre daha duyarlı, öngörülü, öz farkındalığa sahip, esnek davranabilen, ısrarcı, müdahaleci ve eşsiz yapısına vurgu yapmıştır. İnsanın bu özelliklerle açıklanan yapısının herhangi bir ortamda ve konumuz itibarıyla çalışma ortamında görülebilmesi ancak birey ve örgüt değerlerinin uygunluğuna dayalı bu yapıcı bakış açısı ile günümüzde gerçekleşebilir. Aksi durum insani değerlerin yoksunluğu ve ahlaki yozlaşmayı doğurur. Yani doğamıza da aykırıdır. Freud (1927) ahlaktan yoksun ve sosyal değerlere aykırı davranışların kişi üzerinde rahatsız edici etkisini süper ego ve bu bağlamda vicdan kavramıyla yani kişinin duyduğu güçlü pişmanlık hissiyle açıklamıştır.

Çalışma ortamında çalışanın örgüt değerlerinin benimsemesi ile gelişen tutum ve davranışları somut bilgi ve inanca dayandığında, bireyin iyilik hali ve başarısı üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. Oysa bazen örgütlerde kuralsal sosyal etki ile itaat yoluyla tutum ve davranışların gelişmesi beklenebilmektedir.

İzleyen bölümde kişiliğe ilişkin kuramlara yer verilmiştir. Kişiliğe ilişkin tarihsel süreçte psikanalitik yaklaşımdan bu yana, zamanla birçok kuramsal yaklaşımın geliştirildiği görülmektedir. Bu araştırmada psikoloji bilimi kapsamında geliştirilen kişiliğe de kapsayan temel yaklaşımlar kısaca ele alınmıştır. Ardından günümüzde psikoloji araştırmalarının birçoğunda kabul gören ve mevcut araştırmada da kabul ettiğimiz özellik yaklaşımı detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Özellik yaklaşımı kapsamındaki kişilik kuramları ve bu kuramlar çerçevesinde geliştirilen Büyük Beş Kişilik Modeli detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

1.9. Kişilik Kuramları

Kişiliğe ilişkin temel yaklaşımlar altı başlık altında toplanabilir: Psikanalitik, biyolojik, humanist (insancıl), davranışsal ve bilişsel yaklaşım ile özellik yaklaşımı (Burger, 2006). Bu bölümde kişilik kuramları yukarıda belirtilen sınıflandırmaya göre incelenmektedir.

Kişilik kuramları incelendiğinde kişiliğe ilişkin psikanalitik yaklaşımdaki ilk kuramın Sigmund Freud tarafından geliştirildiği görülmektedir (Burger, 2006; Ellis ve ark., 2009). Bilindiği gibi psikanalitik yaklaşım özellikle bilinçaltı (unconscious) kavramı üzerinde durur (Hinrichs, 2004). Bu yaklaşıma uygun olarak Freud; kişiliği açıklamak için zihni (mind) bölümlere ayırdığı “Topografik Modeli” geliştirmiştir (Freedman, 1967). Bu modelde zihnin bölümleri; bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olarak tanımlanmıştır. Buna göre bilinç, aklımızda olan yani farkında olduğumuz düşüncelerimizi içermektedir. Diğer bir bölüm olan bilinç öncesi, zihinsel çaba ile aklımızda var olabilen düşüncelerin olduğu kısımdır. Üçüncü bölüm bilinçaltıdır ve kişinin farkında olmadığı ancak düşüncelerinin büyük bir kısmının bulunduğu yerdir. Bilinçaltındaki düşüncelerin birey tarafından farkında olunmadığı söylenebilir. Bu modelde insan davranışlarının birçoğunun aslında bilinçaltındaki düşüncelerin birey tarafından farkında olunmadığı söylenebilir (Hinrichs, 2004; Burger, 2006). Bilinç buzdağının suyun üzerindeki görünür kısmına, bilinçaltı ise dışarıdan bakınca görünmeyen ancak buzdağının görünür kısmına göre çok daha büyük olan sualtındaki kısmına benzetilmektedir (Blasko, 1999). Freud, yaptığı çalışmaların sonucunda, kişilik kavramını açıklamada Topografik Model’in kişiliği açıklamada tek başına yetersiz olduğu kanısına varmış ve “Yapısal Modeli” geliştirmiştir (Ellis ve ark., 2009). Freud, 1923 tarihinde kaleme aldığı “*Ego ve İd-The Ego and the Id*”

adlı eserinde açıkladığı Yapısal Modeli’de kişilik yapısının üç boyutlu olduğunu ileri sürmüştür. Bu modelde alt-benlik (id), benlik (ego) ve üst-benlik (süperego) kavramlarına yer verilmiş ve bu üç benlik boyutu arasında dengenin sağlanması gerektiği üzerinde durulmuştur. Özellikle benliğin, alt-benlik ve üst-benlik arasındaki dengeyi sağlamada önemli bir rolü olduğu belirtilmiştir (Debnam, 2006, Rizzolatti, 2014). Freud’a (1927) göre alt-benlik doğuştan gelmekte ve içgüdü gibi kişiliğin ilkel yönlerini temsil etmektedir. Üst-benlik ise toplumsal yapı ve değerlerin birey üzerindeki etkisini temsil etmektedir. Benlik ise gerçekçilik ilkesine göre hareket etmekte ve kişiliğin mantık kısmını simgelemektedir. O halde benlik, alt-benliğin isteklerini makul bir biçimde gidermeye çalışmaktadır. Böylece kişide hem hazzın (pleasure) oluşması, hem de üst-benliğin dikkate alınmasıyla toplumun onaylayacağı düzeyde bir davranış sergilenmesi sağlanmaktadır. Alt-benlik, hem benlik ve üst-benlik tarafından kontrol altında tutulmakta hem de benlik tarafından bilinçaltına itilmektedir (Burger, 2006). Bu yüzden alt-benlik buzdağının en büyük kısmı olan su altında yani bilinçaltında konumlanmıştır (Blasko, 1999). Freud’un kişilik kuramına göre kişinin birçok davranışının altında bilinçaltına itilmiş olan alt-benliğin etkisi vardır.

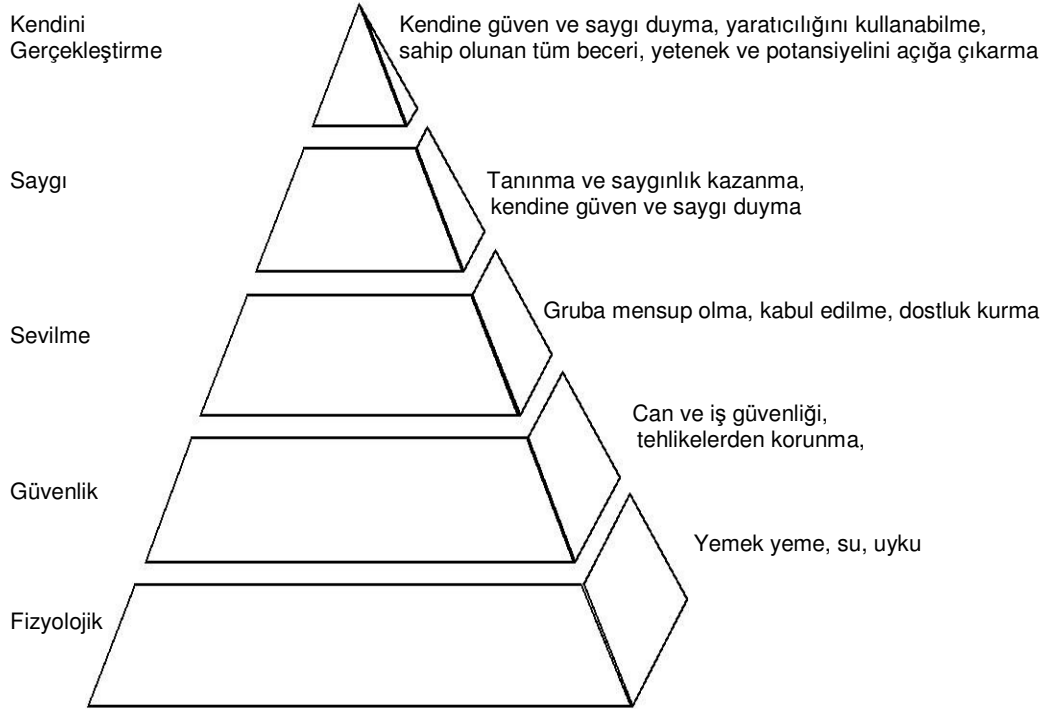
Kişide üst-benliğin baskın olmasının kimi sakıncaları olduğuna da değinmek gerekir. Bu durumda kişi mükemmeliyetçilik arayışına girmekte ve kendini toplumsal değerler ışığında yetersiz görmeye başlamaktadır. Hatta kişide ahlaki kaygılar ve kendini suçlama genel bir hal bile alabilir (Debnam, 2006). Bu nedenle güçlü bir benlikte, egonun sadece alt-benliği değil üst-benliği de kontrol altında tutması gerekmektedir (Burger, 2006).

Freud'dan etkilenen birçok psikolog (örneğin Alfred Adler, Carl Jung, Erik Erikson, Harry Stack Sullivan vd.), psikanalitik yaklaşımın gelişmesine katkıda bulunmuşlardır. Freud'un izinden giden bu araştırmacılar, kişiliğin dinamik yapısına dikkat çekmek için kendilerini psikodinamik kuramcı olarak da adlandırmışlardır. Görüldüğü gibi Freud, kişilik kavramını kuramsallaştıran ilk kişidir; o nedenle daha sonraki yıllarda geliştirilen birçok farklı kişilik kuramı psikanalitik yaklaşımdan ve Freud'un kişilik kuramından oldukça etkilenmiştir.

Biyolojik yaklaşımı savunan ve kişilik alanında çalışanlar arasında özellikle Eysenck'in kişilik kuramı önde gelmektedir. Eysenck, kişiliğin biyolojik yapıyla biçimlendiğini öne sürmüştür (Burger, 2006) ve kişiliği, kalıtım ve çevre tarafından şekillenen açık veya gizli davranış örüntülerinin (patterns) bütünsel bir ifadesi olarak ele almıştır. Eysenck'e (1947) göre davranış örüntüleri dört bölüm altında örgütlenmektedir. Bilişsel (zeka), değerlendirici (karakter), duygusal (mizaç) ve bedensel (bünye) olarak örgütlenen bu davranış örüntüleri, birbirleriyle fonksiyonel bir etkileşim içindedirler. Bu etkileşim kişiliğin oluşmasına ve gelişmesine olanak vermektedir. Eysenck kişilik kuramını geliştirirken araştırmalarında özellik yaklaşımının temsilcilerinde (bkz. s. 58) olduğu gibi faktör analizini kullanmıştır. Araştırmalarının sonucunda bütün kişilik özelliklerin üç temel kişilik boyutunda (dışadönüklük, nevrotiklik ve psikotiklik) ele alınabileceğini savunmuştur (Aiken, 2000; Burger, 2006).

Humanist (İnsancıl) yaklaşımın savunucularının insan kişiliğine ilişkin bakış açılarının diğer kişilik kuramcılarına göre daha iyimser olduğunu söyleyebiliriz (Aiken, 2000). Bu yaklaşıma göre insanlar özgür bir iradeye sahiptir. Bu nedenle insanların kendi eylemlerinin sorumluluğunu üstlenmeleri gerektiği varsayılmaktadır.

Maslow ve Rogers humanist yaklaşımın en önemli temsilcileri olarak kabul edilmektedirler (Burger, 2006). Maslow, kişilik kuramında özellikle bilincin vurgulanması gerektiğini savunmuş; böylece psikanalitik yaklaşımın bilinçaltı vurgusunu eleştirmiştir (Hinrichs, 2004). Maslow gereksinimler hiyerarşisi kuramıyla, insan gereksinimlerini hiyerarşik bir sırayla ele almış ve bir önceki gereksinim basamağı aşılmadan kişinin, diğer gereksinimleri gidermek üzere harekete geçemeyeceğini ifade etmiştir. Şekil 1.5.'te de görüleceği gibi, en üst düzeydeki gereksinim Maslow'un kuramında en üst düzeydeki gereksinim kendini gerçekleştirme (self-actualization) olarak tanımlanmaktadır. Kendini gerçekleştirme, kişinin sahip olduğu potansiyelin farkına varmasını sağlayan eşsiz bir yol olarak tanımlanabilir (Maslow, 1970). Humanist yaklaşımın diğer bir öncüsü olan Rogers da tıpkı Maslow gibi insanlarda var olan kendini gerçekleştirme ihtiyacının temel bir gereksinim olduğunu belirtmektedir (Feldman, 2011) ve bu bakış açısıyla Rogers da benliğe dayalı bir kişilik kuramı geliştirmiştir. Rogers'ın kuramı, kişiliğin bütünsel bir yapısı olduğu ve her insanın eşsiz bir kişiliği bulunduğu ön kabulüne dayalıdır (Drapela, 1995).



Şekil 1.5. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi (King, 2009; Ersoy Kart, 2011)

Davranışsal yaklaşım ise 1920'li yıllarda Watson tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşımda kişilik kavramının öğrenme süreçleriyle ile açıklanabileceği düşüncesi hakimdir. Davranışsal yaklaşım psikolojinin özellikle gözlemlenebilir ve ölçülebilir olaylara yönelmesi gerektiğine vurgu yapar (Ellis ve ark., 2009) ve kişilik, insan davranışının kaynağı olmak yerine gözlemlenebilir ve ölçülebilir davranışların sonucu olarak ele alınır (Drapela, 1995). Bu nedenle davranışsal yaklaşımda kişilik özelliklerine değil, eylemlere odaklanılmaktadır ve kişilik bireyin farklı durumlar karşısındaki davranışlarının bir arada değerlendirilmesi olarak ele alınmaktadır (Hinrichs, 2004). O kadar ki kişiliğin insanın geçmişte yaşadığı koşulların toplam bir sonucu olarak ele alınması söz konusudur (Burger, 2006). Bir diğer davranışçılık akımı temsilcisi olan Skinner edimsel koşullanma kuramında özellikle insan davranışlarında olumlu ve olumsuz pekiştirmenin (ödül ve ceza) önemi

üzerinde durmuştur (Drapela, 1995). Ancak klasik davranışçılığın dar kapsamlı kalması, örneğin içsel etmenlere (inançlar, düşünceler, beklentiler) kesinlikle yer vermemesi, zamanla sosyal öğrenme akımına doğru geçişi başlatmıştır. İşte, davranışsal yaklaşım kapsamında değerlendirebileceğimiz sosyal öğrenme kuramı, kişiliği açıklamada inançlar ve benlik algısı gibi içsel etmenlerin de önemine vurgu yapmıştır (Burger, 2006). Sosyal öğrenme kuramcıları kişinin çevresiyle yani diğer insanlarla etkileşiminin de önemli olduğunu düşünmektedirler (Hinrichs, 2004). Bandura'nın sosyal-bilişsel kuramı, içsel etmenlerin (düşünce, duygu, beklenti ve değerler) yanı sıra izleyerek öğrenmenin de kişilik gelişimini açıklamada önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir (Feldman, 2011).

Bilişsel yaklaşımın bilgisayar ve teknolojideki gelişmelere bağlı ortaya çıkması, davranışsal yaklaşımının sarsılmasına ve zihnin tekrar psikolojinin konusu haline gelmesine neden olmuştur (Ledoux, 2006). Bilişsel psikologlar tanımlamalarını klinik kanıtlara, nesnel araştırmalara ve bilgisayar modellerine dayandırmışlardır (Ellis ve ark., 2009). Örneğin bilişsel yaklaşımın önemli isimlerinden Kelly (1991), kişisel yapı kuramıyla bilişsel yaklaşımın kişiliğe bakış açısını açıkça ortaya koymuştur (Raskin, 2002). Bu kuramın temel varsayımına göre insanın bilgi işleme biçimi, kişiliğinin göstergesidir. Aynı zamanda bilgi işleme biçimi, kişinin beklentilerine göre psikolojik açıdan olayları yönlendirmesine de olanak verir (Kelly, 2005). Bilişsel yaklaşım, kişilik farklılıklarını insanların bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklar yoluyla açıklamaktadır (Burger, 2006). Son olarak, özellik yaklaşımı çerçevesinde kişiliği tanımlamayı ve ayırtırmayı hedefleyen kuramcılara değinmek uygun olacaktır. Ancak sunulan bu çalışmada temel kuramsal yaklaşım olarak “Özellik Yaklaşımı” (Trait Approach) benimsenmiş olduğundan, bu bakış açısı

ışığında geliştirilen kuramlara ayrı bir başlık altında yer vermek uygun görülmüştür. İzleyen bölümde, özellik yaklaşımı bağlamında araştırmanın kişiliğe ilişkin temel kuramsal çerçevesinin çizilmesi hedeflenmiştir.

1.10. Özellik Yaklaşımına İlişkin Kuramsal Çerçeve

Özellik yaklaşımı, kişinin farklı sosyal ortamlarda benzer davranışlar sergilemesini açıklayan bir kişilik kuramıdır (Ellis ve ark., 2009). Örneğin nevroitik bir kişinin hem işyerinde hem de aile içinde genellikle kızgın davranışlar sergilemesi ve kendini kontrol etmekte zorlanması özellik yaklaşımına göre beklenen bir sonuçtur. Gordon Allport özellik yaklaşımının bilinen ilk kuramcısıdır (Burger, 2006). Allport (1931), kişilik özelliklerinin ısrarcı ama aynı zamanda dinamik yapısına dikkat çekmiştir. Allport'un dinamik yapı ile kastettiği, özelliklerin ancak etkili bir uyarıcının varlığında, davranışlar üzerinde güdüleyici bir rolü olduğudur. Allport geliştirdiği kişilik kuramında çevresel etkenlerin de davranışlar üzerindeki olası etkisini görmezden gelmemiştir (Burger, 2006). Bu ön kabul, kişinin davranışlarının her zaman mevcut kişilik yapısının doğrudan yansımayabileceği anlamına gelmektedir. Allport (1931) aynı zamanda kişilik özelliklerinin, kişiliğin farklı yönlerini açıklayan bireye özgü ve bireysel farklılıkları ortaya çıkaran evrensel yapılar olduklarının altını çizmiştir. Önde gelen diğer bir özellik kuramcısı Raymond Cattell (1966) ise istatistiksel bir teknik olan faktör analizini³ kullanmış ve bu yolla kişiliğin temel bileşenlerini belirlemeye girişmiştir. Cattell, önceki kişilik çalışmalarından yararlanarak ve bu çalışmalarda yer alan psikolojik test ve puanlama teknikleriyle elde edilmiş verileri, meta analiz yöntemiyle yeniden düzenleyerek, kişiliği açıklamak için kullanmıştır (Drapela, 1995). İnsan davranışının

³ Faktör analizi, aynı yapıyı veya niteliği ölçen değişkenlerin bir araya toplayarak ölçmeyi ve az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan istatistiksel bir tekniktir (Büyüköztürk, 2007).

açıklanmasında kişisel eğilimlere ilişkin bu tür açıklamalar, kişilik psikolojisi ve sosyal psikoloji tarihinde uzun ve bilinen bir geçmişe sahiptir. Günümüzde de kişilik psikolojisi alanında özellik kavramı bu eğilimlere ilişkin açıklamaların yükünü taşımaya devam etmektedir (Ajzen, 2005). İzleyen bölümde özellik yaklaşımı çerçevesinde önerilen kişilik kuramları anlatılmaktadır.

1.10.1. Özellik Yaklaşımı Kapsamındaki Kişilik Kuramları

Kişilik özellikleri, yetmiş yıldan fazla bir süredir kişilik çalışmalarının merkezinde yer almaktadır. Tarihsel olarak kişilik yapısı ile ilgili öneriler kişilik psikologları tarafından (Allport, Cattell ve Eysenck vd.) yapılmıştır (Boyle ve ark., 2010).

Kişilik özelliklerini, bireyin tepkileri üzerinde oldukça etkili olan karakteristikler olarak tanımlayabiliriz (Ajzen, 2005). Aynı zamanda insan davranışlarının özel bir sınıflandırılmasına da işaret etmektedir (Evrin, 1967).

Bilindiği gibi belli kişilik özelliklerine sahip insanlar, belli rollerin gereklerini diğerlerine göre daha kolay yerine getirebilmektedirler (Wildermuth, 2008). Örneğin işe alımlarda iş rollerinin kişiye uygunluğu değerlendirilirken, eğitimin dışında kişilik özelliklerine bakılması da bu yüzdendir. Gerçekten satış yetkilisinin dışadönük, bankacının özdisiplinli olması gibi özellikler o meslek grubunda kişinin başarısı için önemli görülmektedir. Doğru bir işe alım süreci istikrarlı bir istihdam ve bireyin mutluluğu, örgütün ise verimliliği ve başarısı için önemlidir. Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünü, ailesine sağladığı imkanları ve hayattan aldığı zevki belirler (Baltaş ve Baltaş, 1993). Kişinin hayatını büyük ölçüde etkileyen işin doğru tercihe dayanması ne yazık ki her zaman görüldüğü kadar kolay değildir. Öyle ki bütün işlerin herkes için uygun olduğunu söylemek mümkün değildir. Kişinin,

bireysel niteliklerinin yanı sıra kişilik özelliklerini de değerlendirerek yapacağı bilinçli tercihlerin önemli olduğu unutulmamalıdır. Bugün, büyük bir işsizliğin hakim olduğu işgücü piyasasında, kişiler iş tercihi yapmayı kimi zaman lüks olarak görmektedir. Bu durum eksik istihdam anlamına gelse bile, kişi kendisini herhangi bir işte çalışmak zorunda hissetmektedirler. Yüksek işsizliğin yaşandığı günümüz toplumlarında, kişiler tercih yapmaktan öte eksik istihdam da olsa herhangi bir işte çalışma eğiliminde hatta zorundadırlar. Kişinin çalışma yaşamında mutlu olabilmesi ve işlerine karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirebilmeleri, kişiliklerine uygun işlerde istihdam edilmelerine bağlıdır. Örneğin uzlaşabilirlikten yoksun birinden iyi bir emlakçı olmazken, iyi bir bilgisayar yazılımcısı olabilir. Bir yazarın duygusal hareketliliği yaratıcı yönünü beslerken, bir bankacının duygusal hareketliliği ise işine engel olabilir.

İş tutumları doğrudan kişilik özelliklerinden etkilenebilir (Staw ve Ross, 1985). İşle bütünleşmenin bir iş tutumu olarak kişilik özellikleri tarafından yordamlanması beklenebilir.

1.10.2. Büyük Beş Kişilik Modeli

Büyük Beş Kişilik Modeli'ndeki, Büyük Beş adı faktörlerin içeriğinin büyüklüklerini yansıtmak için değil, her bir faktörün içeriğinin son derece geniş olduğunu belirtmek için konmuştur. Böylece Büyük Beş yapısı kişilik farklılıklarının beş özelliğe indirgenmesini ifade etmez. Bu beş boyut, kişiliğin en geniş seviyede özetlenmesini temsil etmektedir ve her bir boyut çok sayıda farklı ve daha çok belirli kişilik karakterlerini özetlemektedir (Oliver, 1999).

Büyük Beş Kişilik Modeli kullanılarak kişilik ile performans, motivasyon, liderlik ve diğer iş çıktıları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koyan

çalışmalar yapılmıştır. Böylece Model kişilik konusundaki çalışmaların artmasına katkı sağlamıştır (Parks ve Guay, 2009).

Etkin, olumlu ve istenilen iş çıktılarına yönlendirilmiş, bir görevin tamamlanmasına veya bir meslektaşına yardım etmeye yönelik davranışlar; motive edilmiş çalışma davranışları olarak adlandırılabilir (Inceoglu ve Fleck, 2010). İstenilen çalışma davranışlarının oluşmasında kişinin motivasyonu da önemlidir. Eğer insanlar kişisel farklılıklarından kaynaklı, farklı şekillerde motivasyon oluyorsa, bu kadro atamalarında ve çalışanların motivasyonuna ilişkin doğru değerlendirilmesi gereken önemli bir husustur (Bipp, 2010).

1.10.3. Büyük Beş Kişilik Modeline Göre Kişilik Özellikleri

Büyük Beş çerçevesi beş genel faktörü ile hiyerarşik bir kişilik özellikleri modelidir. Her iki kutuplu faktör (örn. Dışadönüklük, İçedönüklük) kişiliğin çeşitli yönlerini daha belirgin özellikler (örn. Sosyallik) ki sırasıyla daha fazla sayıda daha belirgin özellikleri içermektedir (örn. Konuşkan, Sempatik). Büyük Beş çerçevesi birçok bireyin beşeri kişiliğinin beş genel, deneysel türetilmiş alanlarıdır (Gosling ve ark., 2003).

1.10.3.1.Dışadönüklük

Büyük beş faktör modeline göre genel olarak kabul edilen ilk boyut Eysenck'in (1947) dışadönüklük/içedönüklük boyutudur. Bu boyut ile ilgili özellikler sıklıkla sosyal, girişken, iddialı, konuşkan ve hareketli olmak şeklinde belirtilmektedir (Barrick ve Mount, 1991). Dışadönüklük, duygusal hareketlilik gibi kişilik psikolojisinde öne çıkan başka bir faktördür (Judge ve ark., 1999; Barrick ve ark., 2003). Genellikle dışadönüklüğün sosyallikten meydana geldiği düşünülmektedir. Oysa dışadönüklük başka etmenleri de içeren geniş bir yapıdır.

Dışa dönükler daha sosyal odaklı (cana yakın ve sokulgan), coşkulu (baskın ve hırslı) ve hareketli (maceraperest ve iddialı) olma eğilimindedirler (Judge ve ark., 1999). Dışadönüklük bir kişinin insanlar ve olaylarla ne ölçüde ilgilendiğidir. Kişinin kendi iç dünyasına ve beraberliklerine odaklanmasının zıttı olan bir kişilik özelliğidir (Ginns ve ark., 2011).

Diğer bir deyişle içe dönük insanlar, özel düşüncelere dalmak için daha fazla gereksinim duyarken dışa dönük kişilerin yaşama dair ilgileri yüksektir (Gümüştuyu, 2005). Dışa dönüklerin içe dönüklere oranla daha az kaygı ve yalnızlık hissettikleri de belirtilmektedir (Pişkin, 2006).

1.10.3.2. Özdisiplin

Özdisiplini araştırdığımızda çalışma başarısını getiren bir özellik olduğunu bulmak beklenen bir sonuçtur (Judge ve ark., 1999). Özdisiplini yüksek olan insanlar düzenli, titiz ve kararlıdır. İşlerini baştan savma yapmazlar. Doğru ve eksiksiz yapmaya çalışırlar (Burger, 2006). Özdisiplin; amaçlara ulaşmadaki isteği, kişinin dikkatliliği, planlı hareket etmesi ve kendi üzerindeki kontrolü üzerine yoğunlaşmaktadır (Ginns ve ark., 2011).

Özdisiplin bir kişilik özelliği olarak kararlı, planlı ve istikrarlı olmak gibi geniş bir yelpazeyi içermektedir. Özdisiplini bir kişinin azimli olması (fiziksel bütünleşme) beklenebilir.

1.10.3.3. Deneyime açıklık

Deneyime açıklık, bir kişinin entelektüel yaşamındaki yeniliklere ve zorluklara karşı gelenekselliği tercih etme düzeyini göstermektedir (Ginns ve ark., 2011). Deneyime açıklık ile ilgili özellikler yaratıcı olmayı, kültürlülüğü, merakı, açık görüşlülüğü, özgünlüğü, zekayı ve duyarlılığı içermektedir (Barrick ve Mount,

1991). Deneyime açık olanların işte yarattığı yüksek motivasyonun potansiyeli üzerinde durdukları görülmüştür (Bipp, 2010). Tracey ve arkadaşları (2001) tarafından işle ilgili faaliyetlerin çalışan tarafından kavranmasında motivasyonun önemli bir etken olabileceği belirtilmektedir.

Deneyime açık kişiler yeniliklere daha açık ve duyarlıdır. Deneyime açık bir kişinin işini benimseme (bilişsel bütünleşme) düzeyinin yüksek olması beklenebilir.

1.10.3.4.Uzlaşabilirlik

Uzlaşabilirlik kişilik özelliğine sahip bireyler yardımsever, güvenilir ve şefkatlidir (Burger, 2006). Uzlaşabilirlikte kişiler daha büyük bir topluluğun parçası olduğunu hissetmeye ve kişiler arası ilişkilere yoğunlaşmaktır (Ginns ve ark., 2011). Uzlaşabilirlik ile ilgili özellikler kibarlık, esneklik, güvenme, iyi huyluluk, işbirlikçilik, bağışlayıcılık, yumuşak kalplilik ve hoşgörü ile ilişkilidir (Barrick ve Mount, 1991). Kabalık, duyarsızlık ve terslik ise karşıt kavramlar olarak kullanılmaktadır (Ginns ve ark., 2011).

Uzlaşabilirlik toplumun parçası olduğunu hissetmek, işbirlikçilik gibi özellikleri içermektedir. Uzlaşabilir bir kişinin işine kendini adanmasının (duygusal bütünleşme) yüksek olması mümkündür.

1.10.3.5.Duygusal denge

Duygusal denge çok geniş ve yaygın bir kişilik boyutudur (Costa ve McCrae, 1987). Bir kişilik özelliği olarak önemi insanın aktif ve yaratıcı olabilmesinin duygusal dengesini iyi bir şekilde sürdürülebilmesine bağlı olmasındadır. Duygusal dengesini sağlamış insanlar iyi, sağlıklı, mutlu ve memnun olarak tanımlanabilir (Foulkes, 1983). Bu kişilik boyutu bireyin yaşamında hissettiği ortak duyguların karakterini tanımlamaktadır. Birçok değişken (stres, yaşam tatmini,

sosyal desteğin boyutu gibi) bu boyutun etkisi üzerinde fark yaratabilmektedir (Costa ve McCrae, 1987).

Duygusal dengenin olmadığı bireylerde duygusal hareketlilik anlamına gelen duygusal dengesizlik görülür. Duygusal dengesizlik (nevrotiklik) ile genellikle anlatılmak istenen olumlu psikolojik uyumdaki ve duygusal dengedeki eksikliklerdir (Judge ve ark., 1999). Duygusal dengesizlik ile ilgili özellikler endişelilik, karamsarlık, kızgınlık, utangaçlık, üzünlük ve güvensizliktir. Bu boyutu tanımlayan özellikler ise korkusuzluk, asabilik, düşük özsaygı, sosyal endişe ve dürtüleri engellemedeki yetersizliktir (Costa ve McCrae, 1987). Duygusal dengesizliğin belirtilen bu özelliklerin yanı sıra kişinin depresyona olan eğilimiyle ilgili olduğu da belirtilmektedir (Muris ve ark., 2005). Duygusal denge boyutu, insanları duygusal kararlılık ve kişisel uyum sürekliliği üzerinde bir noktaya yerleştirir. Duygusal sıkıntı yaşayan ve duyguları aşırı değişiklik gösteren insanlar ise duygusal hareketliliği yüksek olan kişiler olarak kabul edilir (Burger, 2006).

Araştırma bulguları göstermiştir ki işini çok ciddiye alan ve işle ilgili düşüncelerini çalışma saatleri dışına taşıyanlar, duygusal dengesizlik ile örtüşmektedir (bkz. Vearing ve Mak, 2007).

Bu bölümde son olarak belirtmekte fayda vardır ki kişilik özellikleri birbiriyle çatışmaz. Örneğin dışadönüklük ve özdisiplin eş zamanlı açıklanabilir (Parks ve Guay, 2009). Unutulmaması gerekir ki kişilik çok yönlü ancak tutarlı ve bütünsel bir yapıdır.

1.11. Büyük Beş Kişilik Modeli Kullanılarak Yapılan Kişilik ve Çalışma Yaşamına İlişkin Araştırmalar

Büyük beş kişilik modelinin yetişkinlerin kişiliğine ilişkin tatmin edici bulgulara ulaşmada işe yarar bir yapı olduğu, davranışsal genetikten çalışma psikolojisine⁴ kadar birçok farklı alandaki uygulamalarla ispat edilmiştir (John ve Srisvastava, 1999). Gerek doğal dil sıfatları kullanılarak, gerekse teoriye dayalı kişilik anketlerine göre yapılan araştırmalar; Büyük Beş Kişilik Modeli'nin kapsamlılığını ve farklı gözlemciler ve kültürler açısından uygulanabilirliğini desteklemektedir (McCrae ve John, 1992).

Büyük beş kişilik özellikleri tiplendirmesi, kişisel farklılıkları açıklamada başarılı olmuştur (Betts, 2012). Roccas ve arkadaşlarına (2002) göre kişisel farklılıkları belirlemede Büyük Beş Modeli'ni kullanan sayısız çalışma vardır. Barrick ve Mount (1991) tarafından 117 çalışmadan 162 örneklem oluşturularak yapılan araştırmanın sonuçlarına göre araştırmaya dahil edilen bütün meslek gruplarında (polisler, satış personeli, profesyoneller, yöneticiler, nitelikli/yarı nitelikli çalışanlar) özdisiplin ile iş performansı arasında tutarlı ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dışa dönüklüğün ise yöneticiler ve satış personelinde yani kişiler arası iletişimin gerekli olduğu mesleklerde geçerli bir kişilik özelliği olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca hem dışa dönüklük ve hem de deneyime açıklığın çalışanların mesleki eğitiminde önemli bir kişilik özelliği olduğu belirlenmiştir (Barrick ve Mount, 1991). Roccas ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan araştırmada dışadönüklük ve özdisiplin ile başarı arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır.

⁴ Tınaz ve Özyaka'ya (1998) göre çalışma psikolojisi; kişinin ruhsal yapısını, düşünsel ve duygusal yapısını bir bütün olarak ele alan ve inceleyen psikolojinin bir alt bilim dalıdır. Amacı çalışma yaşamında ayırım gözetmeksizin herkese eşit ve insancıl davranılmasını, saygı ve güven çerçevesinde çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini kısaca mutlu bir örgüt yaratılmasını amaçlar.

Büyük beş kişilik özelliklerini sınamak amacıyla Soldz ve Vaillant (1999) tarafından 45 yıl süren dönemsel araştırmada, kişilik özellikleri görünümünün bu süre boyunca nispeten sabit kaldığı görülmüştür. Özdisiplin, dışadönüklük ve deneyime açıklığın geçen zaman boyunca önemli ölçüde aynı kaldığı, kişilik özellikleri içerisindeki sıralarının değişmediği saptanmıştır. Özdisiplinin, kişilik özellikleri içerisinde, kişinin gelecekte nasıl olacağına yönelik en iyi gösterge olduğu sonucuna varılmıştır.

Roccas ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan araştırmada, değerlerin davranışa etkisinin, kişiliğin davranışa etkisinden daha çok olduğu ve bu etkinin bilişsel kontrole dayandığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel değerler ve büyük beş kişilik faktörleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmada; yardımseverlik ve geleneksel değerler ile uzlaşabilirlik arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca deneyime açıklık ile kendini yönlendirme ve evrensel değerler arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Judge ve arkadaşları (2002) tarafından meta analiz yöntemi ile 163 bağımsız örneklemin verileri kullanılarak yapılan araştırmada, Büyük Beş Kişilik Modeli ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre duygusal denge ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki anlamlı ilişkinin araştırma kapsamında incelenen çalışmaların geneli için geçerli olduğu saptanmıştır.

İngiltere’de McManus ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan araştırma, doktorların stres ve tükenmişlikleri ile kişiliklerini belirlemeye yönelik 12 yıl süren boylamsal bir çalışmadır. Bu araştırma sonuçlarına göre stres ve duygusal tükenmişlik altında olan doktorların kariyerleriyle ilgili doyumlarının daha az ancak duygusal hareketliliklerinin ise daha yüksek olduğu bulunmuştur. Düşük özdisiplinin

yoğun stresin göstergesi olduğu sonucuna varılmıştır. Dışadönük kişilerin kişisel başarılarının ve iş doyumlarının daha fazla olduğu görülmüştür. Uzlaşabilirliğin ise yenilikçi ve destekleyici bir çalışma ortamının göstergesi olduğu belirlenmiştir.

Organ ve Ryan (1995) tarafından yapılan araştırmada, Büyük Beş Modeli'nde yer alan özdisiplin ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sharpe ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında duygusal denge, uzlaşabilirlik, dışa dönüklük ve özdisiplin kişilik özellikleri ile olumlu duygulanımın bir göstergesi olan iyimserlik arasında kuvvetli bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Vearing ve Mak (2007) tarafından yapılan iş sağlığı araştırmasında duygusal dengesizlik ile yoğun işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Depresyon belirtilerinin yüksek düzeyde duygusal dengesizlikle ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı araştırmanın dikkat çeken diğer bir önemli bulgusu ise çalışanın emeğinin karşılığını alma oranı ve işyerindeki sosyal desteğin, depresyon belirtilerini açıklamada önemli katkı sağladığı, hatta bu katkının Büyük Beş'in sağladığı katkıdan daha fazla olduğudur. Bu bulgulardan yola çıkan araştırmacılar, örgütlerin geliştirdikleri strese karşı önleyici programlarda; çalışanlarının duygularına ilişkin farkındalığı arttırmaya, kendilerini rahatlatabilmelerine, endişe ve üzüntülerini azaltacak stratejilere ve işyerindeki fiziksel faaliyetlere odaklanılması gerektiği sonucuna varmışlardır.

Bolton ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan araştırmaya göre ise işyerindeki yüksek işten ayrılma oranları ile düşük özdisiplinin ilişkili olduğu bulunmuştur. Yüksek deneyime açıklığın, düşük üretkenlik ve verimlilik üzerindeki

etkisi saptanmıştır. Ayrıca düşük uzlaşabilirliğin ve özdisiplinin örgütün iyiliğini ve işçilerin performansını olumsuz etkileyen zararlı çalışma davranışlarını açıklamada etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma boyunca ilgili alan yazın incelenmiş; mevcut öncül ve güncel çalışmalardan yararlanılarak kavramsal çerçeve geliştirilmiştir. Böylece araştırmanın kuramsal yapısı da güçlendirilmiştir.

1.12. Kişiliğin Çalışma Yaşamındaki Yeri

İnsanların benzer ve farklı yönlerinin birlikteliği, kişiliğin etkileyici bir dışı vuru mudur. Kişiliğe ilişkin bu benzerlik ve farklılıklar, birçok davranış kuramına, kişisel ve profesyonel uygulamalara ayrıca bireysel ve örgütsel düzeyde karar verme süreçlerine destek sağlamaktadır (Hicks, 2010). Kişilik özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar, çalışma yaşamındaki tutum ve davranışlarımıza etki etmektedir. Örgütlerde çalışanların olumlu iş tutumlarını geliştirilebilmelerinde yöneticilerin, çalışanların farklı kişilik özelliklerini belirlemeleri ve bu farklılıkları göz önüne alarak çalışanlara davranmaları önem arz etmektedir. Örneğin sosyal yönü kuvvetli, dışı dönük bir çalışana örgüt içi iletişim kanallarının açık olması veya öğrenmeye meraklı, deneyime açık bir çalışana bilgi akışında özen gösterilmesinden bahsedilebilir. Çalışanların kişilik özelliklerine göre yapılan yönetimsel uygulamalar, işle bütünleşmeleri üzerinde olumlu sonuçlar doğurabilir. İşte bu yüzden uygulamaların çalışanın kişilik özelliklerini daha iyi bir şekilde ortaya koyarak işle bütünleşebileceği çalışma ortamlarının yaratılmasına özen gösterilmelidir. Her bir örgüt kendine özgü çalışma koşullarına göre işle bütünleşmeyi ele aldığı takdirde doğru değerlendirmelerde bulunabilir (Langford, 2010).

Unutulmaması gerekir ki yöneticiler işle bütünleşmenin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi için gerekli koşulları sağlamaktan sorumlu kişilerdir (Kahn, 2010). Yöneticilerin çalışanların kişilik özelliklerini dikkate alması ayrımcılık şeklinde değil; onların kişisel özelliklerini sergileyebilecekleri, kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri fırsatların yaratılması şeklinde olmalıdır. Gerçekten ayrımcılık içeren uygulamalar örgütlerde çatışma ortamını artırarak, çalışma barışına zarar vermektedir.

Çalışanın kişiliğinin korunması, onun yaşamının sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin (onurunun), kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin, genel olarak özgürlüğünün ve bu arada düşünce özgürlüğü ve sendikal örgütlenme özgürlüğünün korunmasını içerir (Süzek, 2009). Bu yüzden çalışanlarımıza kişilik özelliklerini sergileyebilecekleri ve işle bütünleşme gibi olumlu iş tutumlarını geliştirebilecekleri özgür çalışma ortamlarını yaratmak yöneticilerin görevidir. Böyle özgür bir ortamda çalışmak Süzek'in de (2009) bahsettiği gibi çalışanların hakkıdır.

Son olarak kişilik özelliklerinin ve ortamsal etkenlerin bir arada değerlendirildiği örgütlerde olumlu çıktılar (verimlilik, performans, çalışma barışı, olumlu iş tutumları vb.) elde edildiği görülmektedir.

1.13. Araştırmanın Konusu

Çalışanların kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve kişilik özellikleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konması örgütlerdeki çalışma barışının sağlanması bakımından önemli bir etkidir. Alan yazın incelendiğinde kişilik özellikleri ile işle bütünleşmeyi bir arada inceleyen çalışmaların (Örneğin Wefald ve ark., 2011; Inceoglu ve Warr, 2011) sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

Çalışanların sahip oldukları niteliklerin tek başına işyerinde başarılı olmaları için yeterli olmadığı açıktır. On yıllar boyunca yapılan araştırmalar göstermiştir ki çalışanın sahip olduğu değerler, kişiliği, tutumları ve davranışları gibi birçok değişken kişinin başarısını etkileyen etmenlerdir. Araştırma açısından bu bulguyu değerlendirdiğimizde; kişilik özelliklerinin işle bütünleşme düzeyini etkilemesiyle çalışan, işverenin beklentilerini karşılayıcı hale dönüşebilir. Kuşkusuz işiyle bütünleşmiş çalışanlar çalışma barışının sağlanmasına da katkıda bulunacaktır. İşle bütünleşen bireyler, işlerinin gerektirdiği eylemleri yapmaktan çekinmez, görev ve sorumlulukları yerine getirmek için heveslidirler. Örgütlerin çalışanlarına sağladığı bireysel, sosyal ve ekonomik haklar kadar kişinin sahip olduğu özellikler de çalışanın iş doyumunu, işe bağlılığını, başarısını, performansını ve işle bütünleşme düzeyi başta olmak üzere birçok değişkeni etkilemektedir. Ayrıca bir kişinin fiziksel, bilişsel ve duygusal bütünleşmesi aynı anda olmayabilir. O nedenle işle bütünleşmenin gerçekleşme düzeyini ölçerken bu üç faktörün toplam değerine bakarak değerlendirmek gerekmektedir.

Kuşkusuz çalışma örgütlerinde, çalışanlardan beklenen birçok görev ve sorumluluklar vardır. Kişinin eğitimi ve nitelikleri işe uygun olsa da, kendisine verilen kimi görev ve sorumlulukları karşılamak için gereken davranışları her zaman sergileyemeyebilir. Üstelik bireyin çalışma ortamı ile olan ilişkisi, başarısını da büyük oranda etkileyen bir faktördür. O nedenle başarı düzeylerinin artırılması ve çalışma barışının sağlanması açısından, çalışanın işle bütünleşmesi büyük önem arz etmektedir. İşle bütünleşmenin sağlanması için gerekli olan evrensel faktörler vardır. Bunlar hem çalışanın üstleri tarafından daha iyi anlaşılmasını hem de çalışanın işiyle bütünleşebileceği bir ortamın sağlanmasını güvence altına alırlar. Unutulmaması

gereken bir husus ta günümüzdeki çalışma yaşamının değişkenliği ve hızlı temposunda kişinin özünü koruyarak işle bütünleşmesinin hiç kolay olmadığıdır. Zamana göre içsel ve dışsal koşulların değişimine bağlı olarak çalışanların bütünleşme düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu bağlamda çalışanın sadece kişilik özellikleri işle bütünleşme düzeyini güçlendirmek için yetersiz kalmakta; mutlaka çalışma koşullarının değişken yapısının göz önünde tutulması gerekmektedir.

Çalışma yaşamı, birçok farklı kişilik özelliğine sahip bireylerin yer aldığı bir yapıyı temsil eder. Araştırmalara göre işyerlerinde çalışanların kişilik özellikleri başarılarında önemli bir faktördür. Dışadönüklük, özdisiplinlilik, duygusal denge, deneyime açıklık ve uzlaşabilirlik kişilik özelliklerinden bir veya birkaçına sahip bireylerin başarısının bu özelliklerden yoksun bireylere göre daha fazla olduğu yapılan araştırmalarda bulunmuştur. Kişilik özelliklerinin çalışanların başarısı üzerinde yarattığı bu farklılık, işle bütünleşme düzeyleri üzerinde de belirleyici olabilir. Bu bilgiler ışığında işle bütünleşme sağlamak gibi önemli bir hedefe erişim hem bireysel (kişilik vb.) hem de bağlamsal (iş yeri özellikleri vb.) unsurları hesaba katmayı zorunlu kılmaktadır. Bağlamsal unsurlar bazı kişilik özelliklerinin sergilenme düzeyini etkileyebilir. Baskılanan kişilik özellikleri koşullara göre daha çok ortaya çıkabilir. Çalışma ortamı ile kişiliğin etkileşimi tutum ve davranışlara etki edebilir.

1.14. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Ankara ilinde hizmet sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin işle bütünleşme düzeylerine etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın temel problemi, çalışanların kişilik özelliklerinin işle bütünleşme düzeyleri üzerinde yarattığı etkinin belirlenmesidir. Çalışanların hangi kişilik özelliklerinin, işle

bütünleşme düzeyleri üzerinde etkili olduğunun bulunması amaçlanmıştır. Bu maksatla Ankara ilinde hizmet sektöründe farklı mesleklerde (doktor, öğretmen ve bankacı) istihdam edilen çalışanların, kişilik özellikleri ile işle bütünleşme düzeylerinin belirlenmesine çalışılmıştır. Çalışanların fiziksel, duygusal ve bilişsel bütünleşmelerinin (azim, adama ve benimse boyutlarının) altında yatan kişilik yapısının belirlenmesi araştırmanın temel amacıdır. İşle bütünleşmenin işkoliklik, olumlu duygulanım, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkinin belirlenmesi de araştırmanın diğer bir amacıdır. Meslek grupları (doktorlar, öğretmenler ve bankacılar) ve sektör (kamu ve özel) açısından araştırma değişkenlerinin düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığının saptanması da araştırmanın başka bir amacıdır.

Bu amaçlar⁵ çerçevesinde araştırma değerlendirildiğinde, araştırmanın açıklayıcı (explanatory) bir araştırma olduğu söylenebilir. Açıklayıcı araştırmalar, bir olayın gerçekleşmesinde neden olan etmenlerin neler olduğu veya hangi olayların hangi sonuçları doğuracağı üzerinde durur (Gökçe ve Çukurçayır, 2009). Açıklayıcı araştırmaların diğer bir özelliği, belli bir kuram etrafında oluşturulan denencelerin sınanmasına olanak vermesidir (Gökçe, 1995). Betimleme, kavranabilir şeyleri kavranır kılmakla ilgiliyken, açıklama daha geniş bir amaca hizmet eder. Açıklama, olayların nedenlerini bulmaya, buldukları duruma nasıl ve niçin geldiklerini göstermeye çalışır (Punch, 2005). Bu tür araştırmalarda, bağımlı ve bağımsız değişken kavramlarından ve bu değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisinden bahsetmek mümkündür. Bu tür ilişkilerin açıklanmasında toplanan veriler ışığında

⁵ Sosyal bilimlerde araştırma amacına göre araştırmaların keşfedici, betimleyici veya açıklayıcı olmak üzere üç türlü olduğu genel kabul görmektedir (bkz. Yin, 1994; Neuman, 2008, Arı ve ark., 2009).

regresyon analizi gibi yordamsal istatistiklerden faydalandığı görülür (Kurtuluş, 2010).

Yukarıda belirtilen amaçlar ışığında araştırmanın temel sorusu: “Kişilik özellikleri, işkoliklik ve olumlu duygulanım aracılığıyla işle bütünleşmeyi; işkoliklik ve olumlu duygulanım, işle bütünleşme aracılığıyla ÖVD, iş doyumunu ve İAN’yi; ayrıca işle bütünleşme, ÖVD, iş doyumunu ve İAN’yi anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” sorusudur. Araştırmanın diğer bir sorusu ise: “Meslek ve sektörün ortak etkisine göre araştırma değişkenleri (kişilik özellikleri, işle bütünleşme, olumlu duygulanım, işkoliklik, ÖVD, iş doyumunu ve İAN) farklılaşıyor mu?” sorusudur.

1.15. Araştırmanın Önemi

Alan çalışması Ankara ilinde hizmet sektöründe doktor, öğretmen ve bankacı olarak istihdam edilen nitelikli çalışanlara yönelik yapılacak anket uygulamasını kapsamaktadır. İşle bütünleşmeye yönelik çalışmaların çoğu çalışanların ihtiyaçlarının giderilmesi ile performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye odaklıdır (Örneğin, Salanova ve ark., 2011; Britt ve ark., 2010, Roberts ve Penn, 2009). Çalışma psikolojisi kapsamında değerlendirebileceğimiz bilimsel araştırmalara baktığımızda iş doyumunu, motivasyonu, verimlilik, tükenmiş ve kişilik konularında birçok çalışma olmasına rağmen işle bütünleşme kavramı üzerine yapılan çalışmalar kısıtlıdır. Henüz kişilik özellikleri ve işle bütünleşme düzeyi arasında bir bağlantı arayan çalışmalar (Örneğin Wefald ve ark., 2011; Inceoglu ve Warr, 2011) son derece sınırlı kapsamda kalmıştır. Kişiliğin boyutları ve işle bütünleşme arasındaki belirgin ilişkileri bulmaya yönelik kapsamlı araştırmaların yapılmasına gereksinim vardır (Kim ve ark., 2009; Wefald ve ark., 2011).

Christian ve arkadaşlarının (2011) belirttiği gibi alan yazında işle bütünleşme ile ilgili birçok farklı tanım vardır. Kahn'ın 1990 yılında işle bütünleşme ile ilgili araştırması ve bulguları, bu kavramın alan yazında yer almasına önemli katkıda bulunmuştur. Bu çalışma günümüzde bütünleşme ile ilgili yapılan çalışmaların birçoğunun başlangıç noktası olmuştur. Kahn (1990); Maslach, Schaufeli ve Leiter'in (2001) belirttiği gibi bütünleşme, iş görevlerinin yerine getirilmesinde psikolojik bir bağlantıyı göstermektedir ve kişisel kaynakların işe aktarımıdır. Rich ve diğerlerine (2010) göre bütünleşme, çalışma rollerine bireylerin getirdiği fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjilerin ortaklığını temsil etmektedir. İşle bütünleşme sadece benliğin tek bir yönünün işe aktarımı değildir; aksine çok boyutlu (fiziksel, duygusal ve bilişsel), eşzamanlı ve bütünsel yaşanan bir aktarımdır (Christian ve ark., 2011). Burke ve arkadaşları (2011) gerçekleştirdikleri çalışmada çalışanların kendilerini rahat hissedeceği olumlu bir ortamdaki üretkenlikleriyle işle bütünleşme düzeylerini ilişkilendirmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda işle bütünleşmenin çalışanların iş ortamıyla etkileşimlerine bağlı olarak arttığı sonucuna varmışlardır.

Christian ve arkadaşlarına (2011) göre bütünleşme çalışanın iş performansına odaklıdır ve fiziksel, duygusal ve bilişsel kaynaklarını işe adama isteği olarak kabaca kavramsallaştırılabilir. İşle bütünleşmenin çalışanların iyilik halleri ve mutlulukları ile ilgili olduğu kadar üretkenliği ve başarısıyla da ilgili olduğu söylenebilir. Araştırma bu bağlamda diğer iş tutumları ile işle bütünleşme arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü ortaya koymaya çalışmaktadır.

Kişilik özellikleri ve iş tutumları arasındaki ilişkiyi açıklayarak bu tutumların kişisel yönünü açıklayabiliriz. Kişilerin birbirinden farklı olduğu ve birbirlerinden farklı görüşleri, değer yargıları ve buna bağlı tutumları olduğu tartışmasızdır. Ayrıca

sahip oldukları görüş ve değerler zamanla da değişebilmektedir. Bu araştırmada işle bütünleşme ve diğer iş tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesine de çalışılmıştır.

1.16. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Ankara'da hizmet sektöründe istihdam edilen üç farklı meslek grubundan elde edilen veriler ışığında gerçekleştirilmiştir. Ancak farklı meslek gruplarından ve farklı bölgelerden oluşturulan örneklem ile bu araştırmanın sonuçlarının karşılaştırılması gerekmektedir. Böylece farklı örneklem açısından araştırma bulgularının sınanması gerçekleştirilebilir. İşle bütünleşmenin görece yeni bir kavram olması araştırma sonuçlarının önemini arttırsa da araştırma sonuçlarının başka araştırmalar ve örneklemle de sınanmasını gerekliliğini doğurmaktadır.

Araştırmanın diğer bir sınırlılığı, kişilik dışında ortamsal etmenlerinde iş tutumları üzerinde etkisi olduğu bilindiği halde, araştırmanın kapsamının genişliği nedeniyle ortamsal etmenlerin ölçülmesine yer verilememiş olmasıdır. Daha sonraki araştırmalar ile benzer bir örneklem için kişilik özellikleri yanı sıra ortamsal etmenlerin de işle bütünleşme üzerindeki etkisinin belirlenmesine çalışabilir. Böylece ortamsal etmenler ile kişiliğin işle bütünleşme üzerindeki etkisi karşılaştırılabilir veya her iki değişkenin ortak etkisi hesaplanabilir.

BÖLÜM 2

YÖNTEM

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı niceliksel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelinin tercih edildiği araştırmalar⁶, belli bir zaman diliminde toplanan verilerle yapılan kesit araştırmalarıdır (Punch, 2005). Tarama araştırmaları⁷ geniş grupları kapsayan bir araştırma türüdür (Gökçe ve Çukurçayır, 2009). Bu türdeki araştırmalarda, aynı soruları cevaplayan katılımcılardan oluşan bir örneklem, birçok değişkenin ölçümü, birden fazla denencenin sınanması ve çıkarımlarda bulunma imkanı vardır (Neuman, 2008).

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Ankara'da hizmet sektöründe doktor, öğretmen ve bankacı olarak istihdam edilen çalışanlardır. Araştırmanın alan çalışması, Ankara ilinde hizmet sektöründe bu meslek gruplarında istihdam edilen çalışanlara yönelik yapılan anket uygulamasını kapsamaktadır.

Küme örnekleme⁸ yoluyla Ankara'da kamu ve özel sektörde doktor, öğretmen ve bankacı olarak istihdam edilen 360 çalışanla anket uygulaması yapılmıştır. Dört farklı merkez ilçeden (Etimesgut, Sincan, Yenimahalle ve Çankaya) 8 hastane, 6

6 İlişkisel tarama araştırmaları hem korelasyonel hem de karşılaştırmaya dayalı araştırmaları içermektedir (Karasar, 2007).

7 Araştırma modeline göre araştırmaları incelendiğinde tarama ve deneme (deneysel/experimental) araştırmaları olmak üzere iki temel yaklaşımdan bahsedildiği görülmektedir. Bu iki farklı yaklaşım arasındaki temel ayrım, deneme araştırmalarında neden sonuç ilişkilerinin daha kesin bir biçimde saptanabilmesi ve bağımsız değişkenlerle ilgili kontrolün farklı düzeylerde de olsa araştırmacıda olmasıdır (Karasar, 2007; Baştürk, 2009; Erdem, 2012).

8 Küme örnekleme, tek tek bireylerle değil, seçkisiz yolla seçilen gruplar yolu ile yapılan örnekleme yöntemidir (Özen ve Gül, 2007).

okul ve 12 banka şubesi seçkisiz yolla seçilmiş ve bu işyerlerindeki bütün doktor, öğretmen ve bankacılar örnekleme dahil edilmiştir. İlçelerin seçiminde nüfus, gelişmişlik gibi sosyo-ekonomik etmenler göz önünde bulundurulmuştur. Anket uygulaması çalışanların uygun olduğu durumlarda yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak yapılmış, uygun olmadıkları durumlarda ise anketler bırakılarak, anketlerin uygun olduklarında doldurmaları istenmiş ve daha sonra tekrar bu çalışanlar ziyaret edilerek kalan anketlerin toplanması şeklinde olmuştur.

Anket uygulamasının sonucunda 332 çalışana ait sağlıklı veriye ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların 168'i (%50.6) kadın, 164'ü (%49.4) erkektir. Çalışanların yaş uzamı 20 ile 64 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması 39.16'dır (SS =10.27). Meslek gruplarına göre çalışanların 119'u (%35.8) doktor, 115'i (%34.6) öğretmen ve 98'i (%29.5) bankacıdır. Sektöre göre çalışanların 162'si (%48.9) özel sektörde, 169'u (%51.1) kamu sektöründe çalışmaktadır. Çalışanların gelir düzeyi 3 basamaklı bir ölçek üzerinden değerlendirilmiştir (1=alt, 2=orta, 3=üst). Sonuçlara göre çalışanların ortalama gelir düzeyi 2.02 (SS=0.45) olarak bulunmuştur. Buna göre çalışanların orta gelir düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

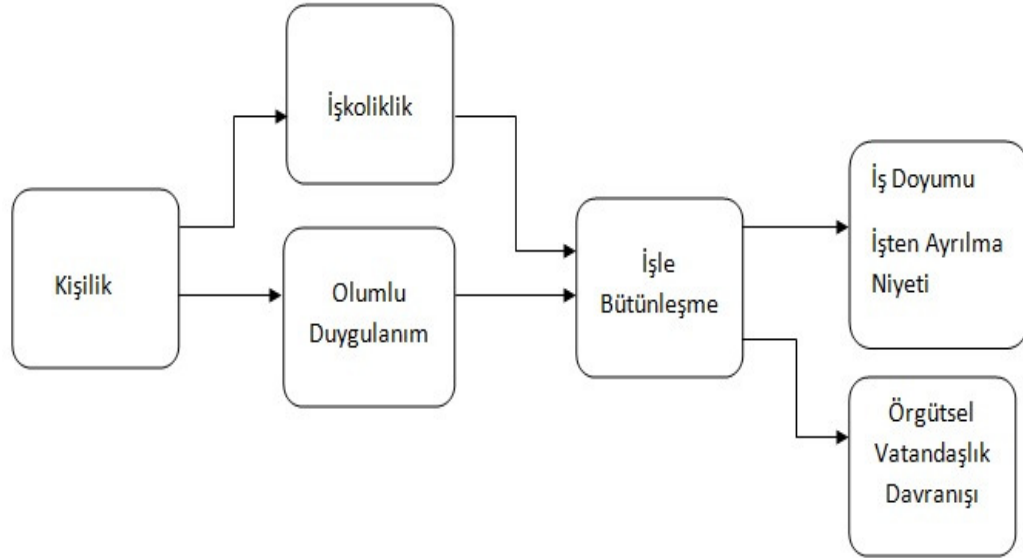
Araştırmada üç farklı meslek grubunun seçilmesindeki amaç, farklı meslek gruplarının karşılaştırılabilmesi için gerekli verilere ulaşmaktır. Her üç meslek grubunun da gerçekleştirdiği işler, kişiler arası ilişkilerin öne çıktığı ve hizmet sektöründe yer alan nitelikli işlerdir. Dolayısıyla örneklemin beyaz yakalı çalışanlardan oluştuğu söylenebilir. Ölçeklerin içerikleri ve karmaşıklık düzeyleri göz önünde tutulduğunda, uygulanabilirliği açısından örneklemin beyaz yakalı çalışanlardan oluşturulması uygun görülmüştür.

2.2. Araştırma Modeli

Araştırma modeli açısından araştırmayı incelediğimizde, daha önce belirtildiği gibi ilişkisel bir tarama modelinin bu araştırmada kullanıldığı söylenebilir.

Araştırmanın modeli geliştirilirken öncelikle alan yazında yapılan mevcut araştırmalar incelenmiş ve bu araştırmaların bulgularından faydalanarak araştırma modeli geliştirilmiştir⁹.

Oluşturulan araştırma modelinde, kişiliğin işkoliklik ve olumlu duygulanım üzerinde etkili olduğu varsayılmıştır. Modele göre işkoliklik ve olumlu duygulanım, kişiliğin etkisini işle bütünleşmeye taşıyan aracı değişkenler olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda modelde, işle bütünleşme işkoliklik ve olumlu duygulanımdan etkilenen ve iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetini etkileyen aracı bir değişken olarak ele alınmıştır.



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

Kısacası araştırma modeline göre kişilik bağımsız değişken, işkoliklik, olumlu duygulanım ve işle bütünleşme aracı değişkenler ve iş doyumunu, işten ayrılma niyeti

⁹ Alan yazına ilişkin araştırmaların önemli bulgularına, birinci bölümün ilgili alt bölümlerinde yer verilmiştir.

(İAN) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ise sonuç değişkenleri olarak kabul edilmiştir.

2.3. Araştırma Denenceleri

Bu bölümde araştırma modeli çerçevesinde kurulan araştırma denenceleri ele alınmıştır. Bu sayede araştırma modelinde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı sınanmak istenmiştir.

Denenceleri, araştırma sorularına verilen tahmini yanıtlar olarak düşünülebiliriz (Punch, 2005). Denenceleri oluştururken, mutlaka onları mantıklı kılan bir kuramsal çerçevenin varlığına ihtiyaç vardır. Aksi takdirde kuramsal bir altyapıdan yoksun denencelerin sınanması da mantıklı olmayacaktır. Araştırmacının dikkat etmesi gereken bir husus da, araştırmanın denenceleri doğrulanmasa bile nesnel bir şekilde gerçek sonuçları açıklamasıdır¹⁰. Araştırmacının beklenenden farklı bir sonuç bulmasının mantıklı nedenleri olabilir. Örneğin coğrafi bölge, kültürel değerler, inançlar ve nitelikler gibi birçok etken tahmin edilenden farklı sonuçlara ulaşılmasının nedeni olabilir. Ayrıca bu farklılıklarda araştırma açısından yeni bulgular sağlayarak kuramsal yapının gelişmesine de katkı sağlayabilir.

Bu araştırmada amaçlar içerisinde belirtilen soruların cevaplarını bulmak için on iki denence oluşturulmuş ve bu denencelerin doğruluğu istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Araştırmanın denenceleri aşağıda sunulmuştur.

Denence 1: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, ulaşılabilirlik, duygusal denge, özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

¹⁰ İstatistikte yokluk denencesi (H_0) doğru olduğu halde reddedilmesi, I. tip hata olarak kabul edilmektedir (Field, 2005; Özmen, 2013).

Denence 2: Olumlu duygulanım ve işkoliklik ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Denence 3: İşle bütünleşme ile ÖVD ve iş doyumunu arasında pozitif, İAN arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Denence 4: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, uzlaşabilirlik, duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide olumlu duygulanımın aracı bir etkisi vardır.

Denence 5: Kişilik özellikleri (dışadönüklük, uzlaşabilirlik, duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide işkolikliğin aracı bir etkisi vardır.

Denence 6: İşkoliklik ve olumlu duygulanım ile iş doyumunu, ÖVD ve İAN arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin aracı bir etkisi vardır.

Denence 7: Sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre kişilik özellikleri (dışadönüklük, uzlaşabilirlik, duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık) farklılaşmaktadır.

Denence 8: Sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre işle bütünleşme (azim, adama ve benimseme) düzeyleri farklılaşmaktadır.

Denence 9: Sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre işkoliklik (çalışmaktan zevk alma ve çalışma dürtüsü) ve olumlu duygulanım düzeyi farklılaşmaktadır.

Denence 10: Sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre ÖVD düzeyi farklılaşmaktadır.

Denence 11: Sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre iş doyumu düzeyi farklılaşmaktadır.

Denence 12: Sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre İAN düzeyi farklılaşmaktadır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Anket yoluyla, Ankara'da çalışan üç meslek grubundan araştırmanın denencelerini sınamak amacıyla veri toplanmıştır. Araştırmanın amaç kısmında yer alan sorulara yanıt bulmak için çalışanların sosyo-demografik özelliklerini ölçmeye yönelik, araştırmacı tarafından hazırlanmış kişisel bilgi formundan ve araştırma kapsamındaki değişkenleri ölçmeye yönelik geçerliği ve güvenirliği önceden yapılmış yedi ölçekten (bkz. Ekler, sf. vi) yararlanılmıştır.

Araştırma modelinde yer alan ölçme modellerinin sınanması hem araştırma modelinin geçerliği ve güvenirliği için bir gereksinim hem de araştırma modeline ilişkin yol analizinin önemli bir sayılıdır (Çokluk ve ark., 2012). Bu nedenle her bir ölçme modelinin sınanması için LISREL 8.80 yazılımı kullanılarak DFA yapılmıştır. Yapılan DFA sonucunda ölçme modellerinin bir kısmında düzeltmeler yapılmış ve bazı maddeler ilgili ölçeklerden çıkarılmış, bazı maddelerin hata varyansları arasındaki ilişkilerde ölçme modellerine eklenmiştir. Tanımlanan hata varyansları arasındaki ilişkilerin nedenleri de açıklanmıştır. Böylece ölçme modellerin geçerliği ve güvenirliği sağlanmış ve araştırma değişkenlerine ait ölçme modelleri anlamlı hale dönüştürülmüştür. Daha sonra araştırma modelinin sınanması için LISREL 8.80 yazılımı kullanılarak YEM yapılmıştır. Böylece yol analizi ve uyum ölçütleri yardımıyla araştırma modelinin sınanması gerçekleştirilmiştir.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Örneklem içerisinde yer alan çalışanların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda yaş, cinsiyet, meslek, gelir, sektör ve kıdeme ilişkin sorulara yer verilmiştir.

2.4.2. İşle Bütünleşme Ölçeği

Araştırma kapsamında kullanılmış olan ölçekleri incelediğimizde ilk olarak işle bütünleşmeyle ilgili ölçekten bahsedebiliriz. Araştırmamızda güvenilirliği daha önce denenmiş, geçerliliği bilimsel çevrelerin genelinde kabul edilmiş ve Schaufeli'nin öncülüğünde (2002) geliştirilmiş olan "Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği" (UWES) işle bütünleşmenin ölçülmesinde kullanılmıştır. UWES'e baktığımızda azim, adama ve benimseme olmak üzere üç boyutlu bir analiz için yöneltilmiş sorular görülmektedir. UWES'in Dalay (2007) tarafından Türkçeleştirilmiş ve uzman bir profesör tarafından anlamsal ve sözdizimsel eşdeğerliliği kontrol edilmiş versiyonu (UWES-TR) kullanılmıştır. UWES-TR, 17 maddeden oluşmakta ve 6'lı Likert yöntemiyle derecelendirilmiştir. Bu çalışmada UWES-TR'nin geçerlik ve güvenilirlik analizleri 332 çalışandan elde edilen veriler ışığında yapılmıştır.

Yapı geçerliği, ölçeğin ölçülmek istenen özelliği doğru bir şekilde ölçebilme derecesini gösterir (Büyüköztürk, 2007). Yapı geçerliliğini sınamak amacıyla bu çalışmada faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, sosyal bilimlerde ölçek geliştirme ya da uyarlama çalışmalarında en çok kullanılan istatistiksel tekniklerden biridir (Büyüköztürk, 2007; Çokluk ve ark., 2012). Aynı zamanda bir ölçeğin farklı bir amaç ya da farklı bir örneklem için kullanıldığı araştırmalarda, faktör analizi yapı geçerliliğine ilişkin kanıt elde etmek için tercih edilmektedir (Çokluk ve ark., 2012).

Öncelikle örnekleme uygun olarak toplanan verilerin, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunun testi için KMO değerinin .60 üzerinde olması ve Bartlett küresellik testinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2007). Örneklem yeterliliğini test etmek amacıyla hesaplanan KMO değeri .94 bulunmuştur. Bartlett küresellik testi de istatistiksel olarak anlamlı (4110.248, $p < .001$) çıkmıştır. Bartlett küresellik test sonucunun anlamlı çıkması verilerin çok değişkenli normal bir dağılımdan geldiğini göstermektedir (Çokluk ve ark., 2012). Bu testlerin sonuçlarına göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır.

2.4.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) bir veya daha fazla faktörün çok sayıda değişkeni temsil edip etmediğini ortaya çıkarmak, faktörlerin sayısını ve hangi değişkenlerin hangi faktörü oluşturduğunu tanımlamak için yapılan bir analizdir (Brace ve ark., 2003). Bu çalışmada AFA için SPSS 22 kullanılmıştır.

17 maddelik UWES-TR'nin faktör yapısını sınamak üzere yapılan AFA işleminde faktörleşme tekniği olarak temel bileşenler (principal component) analizi kullanılmıştır. Ölçeğin kaç faktör içerdiğine karar verilirken öz değeri (eigen value) 1 ve 1'den büyük faktörler ele alınmış ve faktörlere ilişkin çizgi grafiğine de bakılmıştır. Maddelerin ortak varyansı (communalities) açıklama oranının .48 ile .83 arasında değiştiği görülmüştür. Açıklanan toplam varyans incelendiğinde öz değeri 1'den büyük olan 3 faktör bulunmuştur. Bu üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans % 68.77'dir. Birinci faktör toplam varyansın % 54.90'ını, ikinci

faktör % 7.39'unu, üçüncü faktör % 6.48'ini açıklaması ölçeğin tek faktörlü olarak kullanılabilmesini düşündürmektedir.

Bileşenler Matrisi (Component Matrix) incelendiğinde ise tek faktörde toplanan 17 maddenin birbirine yakın yük değerleri olduğu belirlenmiştir. Elde edilen faktörlerin “bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık” açısından belirginleşmesi için eksen döndürülmesine tabi tutulması uygun görülmüş (Ersoy Kart ve Güldü, 2008) ve bu amaçla “varimax” tekniği kullanılmıştır. Varimax, birçok araştırmacı tarafından sıklıkla tercih edilen bir dik döndürme tekniğidir (Büyüköztürk, 2002).

Döndürme sonrası bileşenler matrisi incelendiğinde, özgün ölçekle örtüşen üç faktörlü ve maddelerin özgün ölçekte belirtilen faktörlerin altında toplandığı bir yapı elde edilmiştir. Bu üç faktörlü ölçek yapısına göre madde içeriklerine uygun olarak 6 maddenin (1, 2, 3, 4, 5 ve 6) “Azim”, 5 maddenin (7, 8, 9, 10, 11) “Adama” ve 6 maddenin (12, 13, 14, 15, 16, 17) “Benimseme” faktörünü temsil ettiği görülmüştür. Faktör yük değerleri Benimseme için .61 ile .82 arasında; Adama için .65 ile .81 arasında; Azim için .51 ile .72 arasında değiştiği görülmüştür. Böylece ölçekteki tüm maddeler için faktör yüklerinin .51 ve üstü olduğu belirlenmiştir.

Döndürme sonrası açıklanan toplam varyansa bakıldığında ise öz değeri 1'den büyük olan üç faktör bulunmuştur. Bu üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans % 68.77'dir. Birinci faktör toplam varyansın % 25.42'sini, ikinci faktör % 22.29'unu, üçüncü faktör % 21.06'sını açıklaması ölçeğin üç faktörlü olarak kullanılabilmesini göstermiştir. Her üç faktöründe toplam varyansa önemli katkı yaptığı görülmüştür.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda Türkçeleştirmiş ölçek yapısının, özgün ölçek yapısı ile tutarlılık göstermesi nedeniyle üç faktörlü yapının korunmasına karar verilmiştir. AFA sonuçları Çizelge 2.1.'de verilmiştir.

Çizelge 2.1. 17 Maddelik UWES-TR'nin Varimax Döndürme Tekniğine göre Analiz Sonuçları

Maddeler	Döndürme Sonrası Faktör Yükleri		
	Azim	Adama	Benimseme
1. Her sabah uyandığım zaman işe gitmek için can atarım.	.72	.30	.09
2. İşimi yaparken enerji dolu olurum.	.72	.37	.24
3. Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.	.51	.30	.40
4. İşimde hoş olmayan bir durumla karşılaşırsam bile zihnimi çabucak toplayıp işime devam ederim.	.64	.01	.42
5. İşimde hoş olmayan bir durumla karşılaşırsam bile zihnimi çabucak toplayıp işime devam ederim.	.59	.14	.33
6. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	.71	.35	.29
7. İşim yeteneklerimi sınamama olanak verir.	.40	.69	.20
8. İşim bana ilham verir.	.46	.68	.25
9. İşimi yapmak için çok hevesliyim.	.49	.65	.34
10. Yaptığım işle gurur duyarım.	.19	.81	.34
11. Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.	.10	.80	.35
12. Çalıştığım zaman çevremdeki her şeyi unutuveririm.	.26	.30	.73
13. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	.30	.36	.73
14. Çalıştığım zaman yaptığım işe kapılıp giderim.	.23	.34	.81
15. İşimden kopmakta zorlanırım.	.28	.23	.72
16. Çalışırken işime dalıp giderim.	.23	.25	.82
17. Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.	.50	.20	.61
Öz değerler	3.79	3.59	4.32
Açıklanan Varyans (%)	%22.29	%21.06	%25.42
Cronbach Alfa Katsayıları	.85	.91	.92

2.4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

UWES-TR'nin açımlayıcı faktör analizinde belirlenen faktör yapısını sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) değişkenler arasındaki ilişkiye dair, daha önceden saptanmış olan bir denencenin veya kuramın test edilmesi ve doğrulanması amaçlanmaktadır (Büyüköztürk, 2007; Çokluk ve ark., 2012). DFA özellikle başka kültürlerde ve örneklerde ölçme araçlarının uyarlanmasında kullanılan bir geçerlilik belirleme yöntemidir (Çetin ve ark., 2010). Bu çalışmada DFA için LISREL 8.80 kullanılmıştır.

DFA'nın değerlendirilmesinde ilk olarak uyum indekslerine bakılmıştır. Uyum indeksleri, bir modelin veri ile uyum ya da uyumsuzluğunu değerlendirmede kullanılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011). Model veri uyumuna ilişkin hesaplanan uyum indekslerinden Ki kare (χ^2), RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü), SRMR (Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), IFI (Artan Uyum İndeksi), GFI (İyilik Uyum İndeksi) ve AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi) bu çalışmada tercih edilmiştir.

DFA sonucunda Ki-Kare ($\chi^2=502.60$, $p=.000$, $sd=116$) değeri başta olmak üzere uyum indeksleri (RMR=0.10, SRMR=0.05, GFI=0.85, AGFI=0.80, RMSEA=0.10), modelin iyi uyum göstermediğine işaret etmektedir. Bilindiği gibi Ki-kare (χ^2), serbestlik derecesi (sd) ile oranlanarak değerlendirmeye alınır. Mevcut analizde χ^2/sd oranı 4.33 bulunmuştur. χ^2/sd oranının 3'ün altında olması mükemmel uyuma; 5'in altında olması orta düzeyde uyumun göstergesidir (Meydan ve Şeşen, 2011). Bu çerçevede mevcut analizde χ^2/sd oranının orta düzeyde uyumu gösterdiği söylenebilir. RMSEA değerinin .10 olması, bu uyum indeksi için model veri

uyumunun sağlanmadığını göstermektedir (Browne ve Cudeck, 1989). Bu sonuçlara ilişkin modifikasyon indeksi değerleri incelendiğinde özellikle madde 10 ile madde 11 ve madde 13 ile madde 14'ün hata varyansları arasında yapılacak modifikasyonların χ^2 'ye önemli ölçüde katkı sağlayacağı saptanmıştır. Bu madde çiftleri incelendiğinde özgün ölçekte aynı gizil değişken altında yer aldıkları ve anlamca birbirine yakın oldukları görülmüştür. Özellikle ilgili madde çiftlerinin yakın anlam içerseler de farklı anlamlara gelmeleri ayrıca DFA sonucunda elde edilen faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olması ($\lambda=.66-.84$), bu maddelere ilişkin hata varyanslarının yüksek olmaması ($\delta=.17-.61$) ve t değerlerinin anlamlı çıkması ($p<.01$) nedeniyle ölçek yapısının korunmasına karar verilmiştir. Böylece doğruluğu sınanan yapıda belirtilen maddelerin hata varyansları arasındaki ilişkilerin modele eklenerek yapının tekrar sınanması kararlaştırılmıştır. İkinci kez yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde Ki-Kare ($\chi^2=328.69$, $p=.000$, $sd=114$) değeri başta olmak üzere uyum indeksleri (RMR=0.10, SRMR=0.05, GFI=0.90, AGFI=0.86, RMSEA=0.075) incelendiğinde, model-veri uyumunun sağlandığını göstermektedir (Çizelge 2.2.).

Çizelge 2.2. DFA Modelinin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları

	χ^2	Sd	GFI	AGFI	NFI	RFI	CFI	IFI	RMR	SRMR	RMSEA
Üç Faktörlü Model	328.69	114	0.90	0.86	0.97	0.97	0.98	0.98	0.10	0.05	0.075

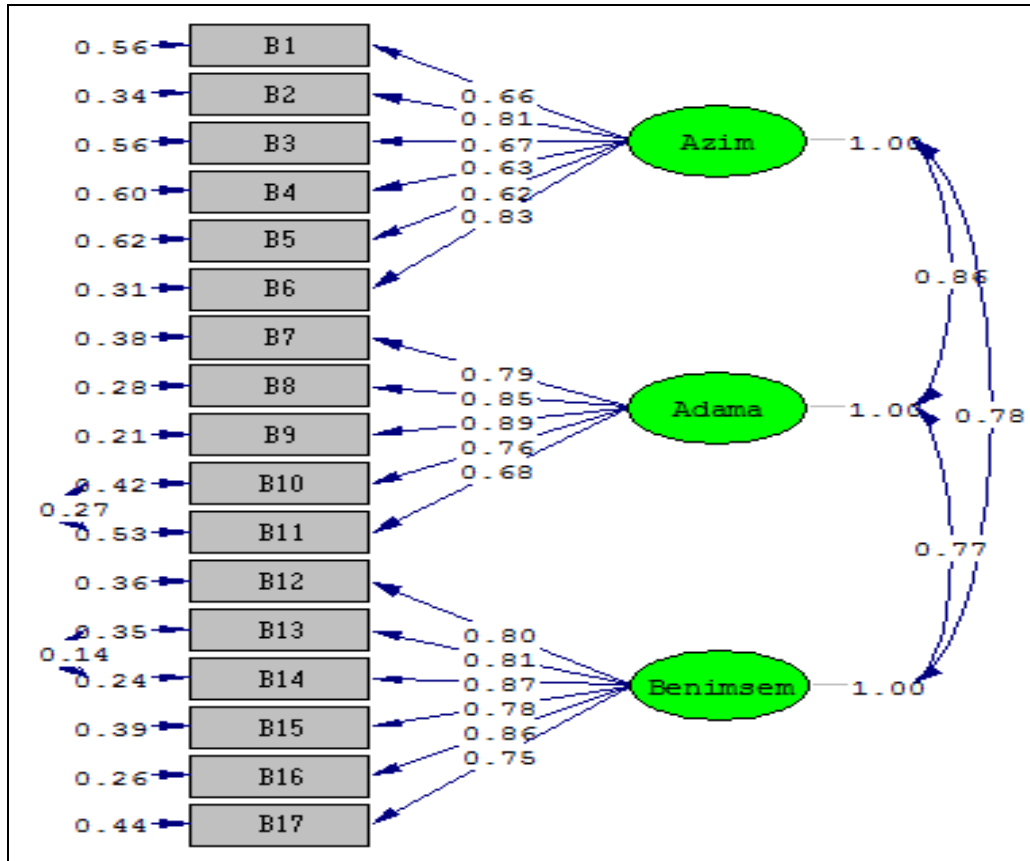
Tekrar edilen DFA sonuçları Şekil 2.2.'de verilmiştir. Burada DFA sonucunda standartlaştırılmış değerler, yani maddelerin ilgili oldukları boyuta ilişkin faktör yükleri görülmektedir. Faktör yük değerlerinin Azim için 0.62 ile 0.83, Adama için 0.68 ile 0.79 ve Benimseme için 0.75 ile 0.87 arasında değiştiği görülmüştür. Gizil değişkenler (faktörler/boyutlar) ile gözlenen değişkenler (maddeler) arasındaki

değerlerin hiç biri “1”in üzerinde olmadığı görülmüş, bu nedenle gözlenen değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin uygun düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (DeCoster, 1998). DFA sonucunda elde edilen t değerlerine bakıldığında ise kırmızı ok şeklinde uyarının olmayışı ve t değerinin 2.56’dan yüksek olması, gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin yani faktör yüklerinin 0.01 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013; Çokluk ve ark., 2010; Şıklar ve Tunalı, 2012). Azim faktörünün değişkenliği en çok B6 tarafından %69, en az B5 tarafından %38 oranında açıklanmaktadır. Adama faktörünün değişkenliği en çok B9 tarafından %79, en az B11 tarafından %46 oranında açıklanmaktadır. Benimseme faktörünün değişkenliği en çok B14 tarafından %76, en az B17 tarafından %56 oranında açıklanmaktadır. DFA sonucunda elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri, t-değerleri ve belirlilik (determinasyon) katsayıları (R^2) Çizelge 2.3.’te verilmiştir.

Çizelge 2.3. UWES-TR'nin DFA Sonuçları

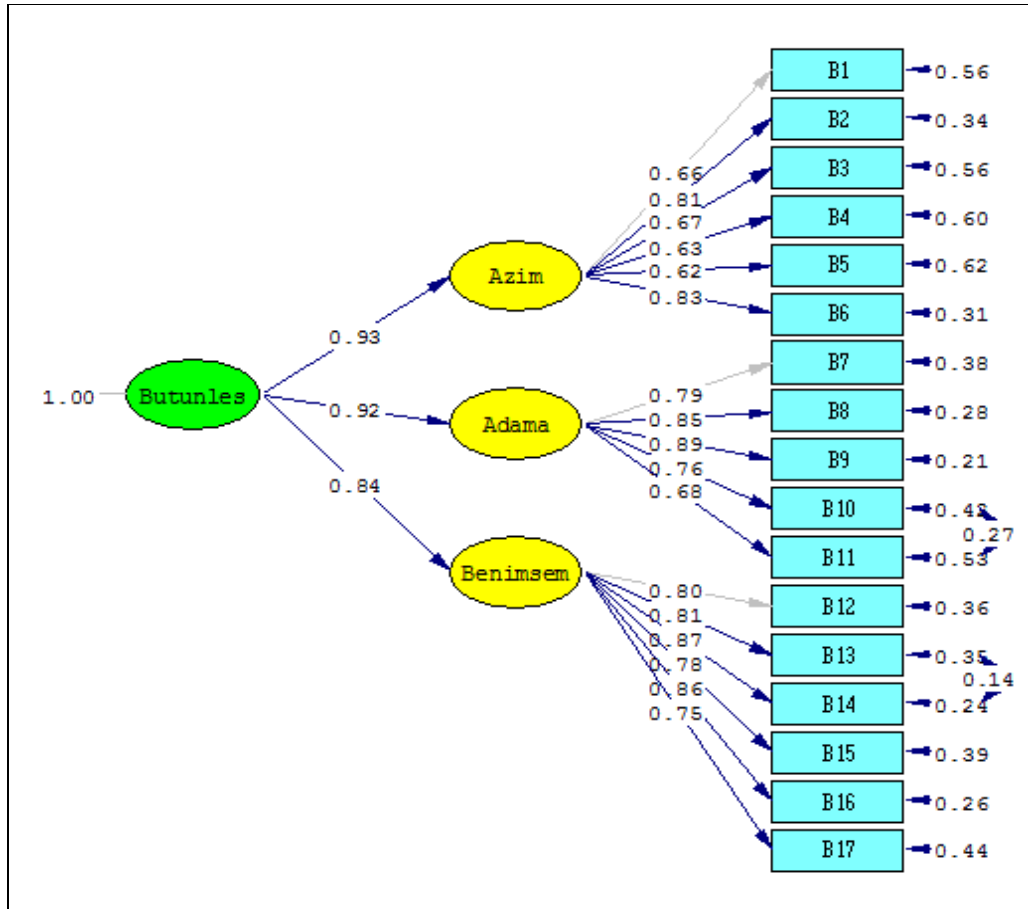
Faktörler/Maddeler	Standartlaşmış Yükler (λ_i)	t değeri	R²
Faktör AZİM			
B1	.66	13.05	.44
B2	.81	17.37	.66
B3	.67	13.15	.45
B4	.63	12.24	.40
B5	.62	11.98	.38
B6	.83	17.93	.69
Faktör ADAMA			
B7	.79	16.78	.62
B8	.85	18.73	.72
B9	.89	20.21	.79
B10	.76	15.88	.58
B11	.68	13.70	.46
Faktör BENİMSEME			
B12	.80	17.10	.64
B13	.81	17.27	.66
B14	.87	19.61	.76
B15	.78	16.65	.61
B16	.86	19.20	.74
B17	.75	15.66	.56

Şekil 2.2.'de UWES-TR'nin DFA ile elde edilen yol şeması verilmiştir. UWES-TR'nin kuramsal yapısına ilişkin kurulan üç faktörlü model yol şemasında görülmektedir. Burada daha önce belirtilen gizil değişkenler (azim, adama ve benimseme) ile gözlenen değişkenler (17 madde) arasındaki standartlaştırılmış faktör yükleri, hata varyanslarına ilişkin değerler, varsa hata varyansları arasındaki ilişkilerin katsayıları ve gizil değişkenlerin (faktörlerin) varyansları arasındaki ilişkilerin katsayıları görülmektedir.



Şekil 2.2. UWES-TR'nin DFA İle Elde Edilen Yol Şeması (Standartlaştırılmış Değerler)

Yapılan ikinci düzey DFA sonucunda verilerin ölçeğin üç faktörlü yapısını doğruladığı bulunmuştur. Azim, Adama ve Benimseme değişkenlerinin daha üst düzey bir yapı olan “İşle bütünleşme” değişkeninin birer bileşeni olduğu yapılan ikinci düzey DFA sonucunda doğrulanmıştır. Söz konusu bu alt bileşenlerin, işle bütünleşme faktörü altında toplandığı ikinci düzey DFA sonucu ile elde edilen yol şeması Şekil 2.3.’te verilmektedir.



Şekil 2.3. UWES-TR'nin İkinci Düzey DFA İle Elde Edilen Yol Şeması (Standartlaştırılmış Değerler)

Yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen bulgular ise Çizelge 2.4.'te verilmektedir.

Çizelge 2.4. UWES-TR'nin İkinci Düzey DFA Sonuçları

Faktörler	Standartlaşmış Yükler (λ)	t değeri	R²
İşle Bütünleşme → Azim	.93	12.21	.86
İşle Bütünleşme → Adama	.92	14.93	.85
İşle Bütünleşme → Benimseme	.84	14.00	.71

Şekil 2.3. ve Çizelge 2.4. incelendiğinde, İşle Bütünleşme en çok Azim ($R^2=.86$), ikinci olarak Adama ($R^2=.85$), en az Benimseme ($R^2=.71$) tarafından açıklanmaktadır. İkinci düzey ilişkiler modeldeki parametre değerleri üzerinde bir etki yaratmadığı için modele ait uyum indeksleri değişmemiştir.

DFA ile incelenen boyutların güvenilirliklerini incelemek amacıyla iç tutarlılık katsayıları (Cronbach alfa değerleri) hesaplanmıştır. Dalay'ın (2007) araştırmasında UWES-TR'nin güvenilirlik analizinde boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları .71 ile .88 arasında bulunmuştur. Mevcut araştırmada ise iç tutarlılık katsayıları Azim için .85, Adama için .92, Benimseme için .93 ve ölçeğin tamamı için .95 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca üst %27 (n=90) ve alt %27 (n=90) grupların faktör ve madde ortalama puanları arasındaki farkların anlamlılığını test etmek için ilişkisiz t testinden faydalanılmıştır (Çizelge 2.5.). Buna göre UWES-TR'deki maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının “Azim” alt ölçeği için .57 ile .74, “Adama” alt ölçeği için .74 ile .79 ve “Benimseme” alt ölçeği için .70 ile .82 arasında değiştiği belirlenmiştir. Böylece her bir faktördeki maddelerin, o faktörle tutarlı olduğu ve her bir maddenin ilgili olduğu faktörle aynı yapıyı ölçtüğü sonucuna varılmıştır. Üst %27 ile alt %27'lik grupların madde ortalama puanları arasında

yapılan t testi sonuçlarından, farkların tüm maddeler ve alt ölçek toplam puanları için anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu işle bütünleşme ölçeğindeki tüm maddelerin ve alt ölçeklerin (azim, adama ve benimseme) ayırt edici olduklarını göstermektedir.

Çizelge 2.5. Ölçeğin Genel Olarak Geçerlik Analizi Sonuç Çizelgesi

Madde Numarası	Düzeltilmiş Madde Top. Kor.	Üst 0,27 Ortalaması	Alt 0,27 Ortalaması	T Değeri
<u>Azim için Alfa= 0.85</u>				
1	.59	4.60	2.23	-12.75*
2	.72	5.46	2.96	-18.90*
3	.62	5.58	3.19	-15.20*
4	.61	5.27	2.71	-14.58*
5	.57	5.12	3.06	-13.41*
6	.74	5.34		-17.66*
<u>Adama için Alfa= 0.91</u>				
7	.74	5.42	2.97	-16.98*
8	.77	5.43	2.66	-17.83*
9	.79	5.69	2.83	-22.05*
10	.78	5.74	2.38	-15.39*
11	.74	5.73	3.63	-12.62*
<u>Benimseme için Alfa= 0.92</u>				
12	.75	5.51	2.89	-18.76*
13	.79	5.74	3.24	-19.35*
14	.85	5.72	3.08	-20.89*
15	.74	4.99	2.42	-16.29*
16	.82	5.41	2.81	-19.16*
17	.70	5.27	2.27	-20.52*

*p<.001

2.4.3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

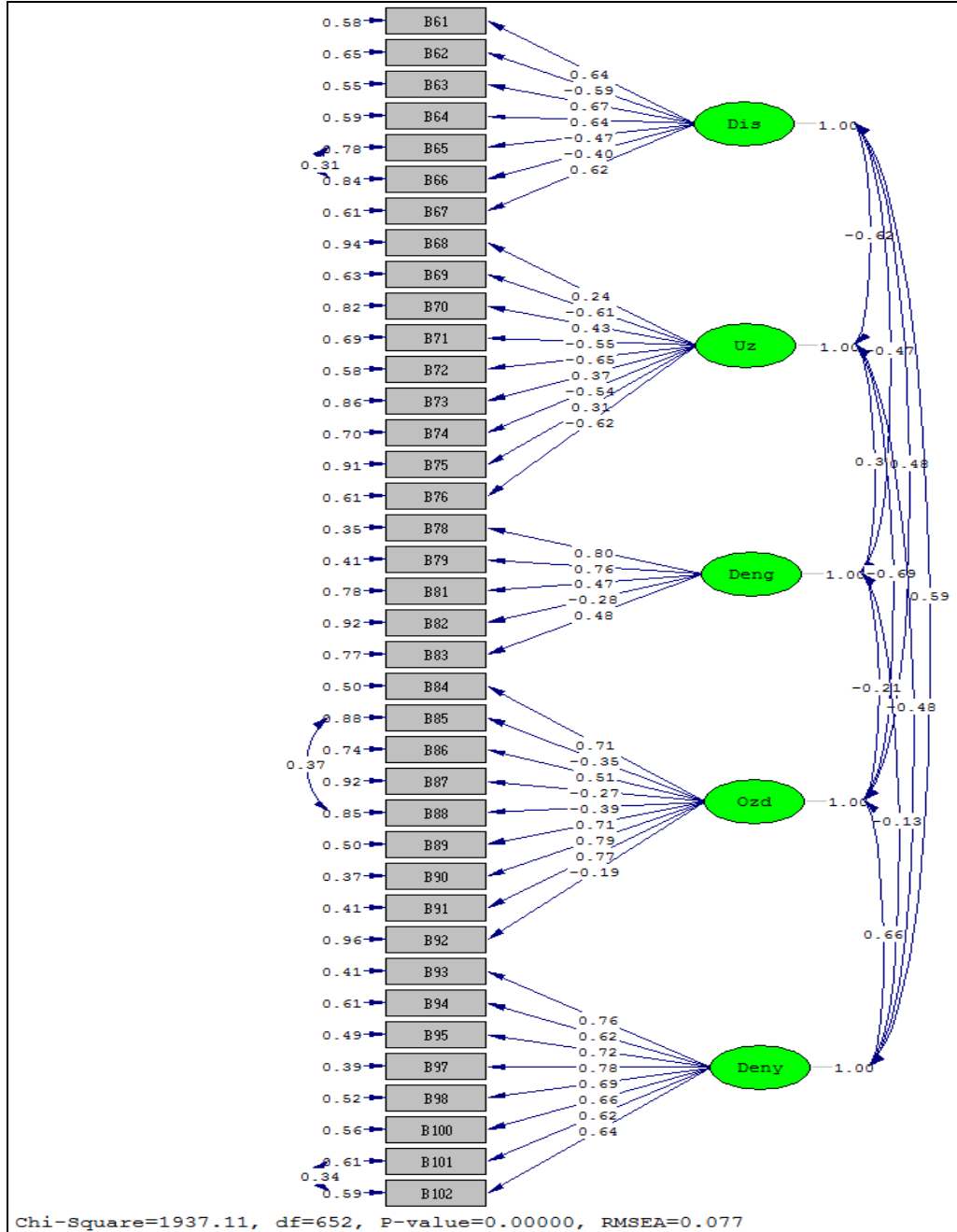
Çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek için ise Goldberg (1993), John ve Srivastava, (1999) baz alınarak Tomrukçu (2008) tarafından Türkçeleştirilerek hazırlanmış ve uzmanlar tarafından kontrol edilmiş “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır. Beş Faktör Kişilik Özelliğine ait ölçek (BFKÖ), çalışanların kişilik özelliklerini duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, deneyime açıklık, uzlaşabilirlik ve özdisiplin faktörleri açısından ele almaktadır. Bu ölçek 5’li Likert yöntemiyle derecelendirilmiş, 42 maddeden oluşan bir ölçektir. Tomrukçu (2008) tarafından

BFKÖ'nün iç tutarlılık katsayısı 0.80 olarak bulunmuştur. Mevcut araştırmada ise DFA sonrasında BFKÖ'nün iç tutarlılık katsayısı 0.73 olarak saptanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilirliği için yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Araştırma modelinin bir parçası olduğundan BFKÖ'nün bir ölçme modeli olarak doğruluğunu sınamak için DFA yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde faktör yükleri anlamsız çıkan ve model veri uyumunu bozan 4 madde (17., 20., 36. ve 39. maddeler) ölçekten çıkarılmış ve DFA tekrarlanmıştır. İkinci kez yapılan DFA sonucunda modelin yapısal geçerliliğine ilişkin iyileşme olsa da uyum indekslerindeki değerler incelendiğinde ($\chi^2=2329.39$, $p=.000$, $sd=655$; $RMR=0.13$, $SRMR=0.097$, $GFI=0.73$, $AGFI=0.69$ ve $RMSEA=0.088$), $RMSEA$ değerinin sınırda olması sonucunda modifikasyon indeksinin de incelenmesine karar verilmiştir. Modifikasyon indeksi incelendiğinde aynı faktör altında yer alan ve anlamca birbirine yakın olan 3 madde çiftinin (5. - 6., 25. - 28. ve 41. - 42. maddeler) hata varyansları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu üç madde çiftinin hata varyansları arasındaki ilişkinin modele eklenerek DFA'nın üçüncü kez yapılmasına karar verilmiştir. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde Ki-Kare ($\chi^2=1937.11$, $p=.000$, $sd=652$) değeri dışında diğer uyum indeksleri de ($RMR=0.10$, $SRMR=0.05$, $GFI=0.90$, $AGFI=0.86$, $RMSEA=0.077$) model uyumunun iyi düzeyde sağlandığını göstermiştir.

Şekil 2.4.'te BFKÖ'nün DFA ile elde edilen yol diyagramı verilmiştir. BFKÖ'nün kuramsal yapısına ilişkin kurulan beş faktörlü model yol diyagramında görülmektedir. Burada daha önce belirtilen gizil değişkenler (dışa dönüklük, uzlaşabilirlik, duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık) ile gözlenen değişkenler (38 madde) arasındaki standartlaştırılmış faktör yükleri, hata

varyanslarına ilişkin değerler, varsa hata varyansları arasındaki ilişkilerin katsayıları ve gizil değişkenlerin (faktörlerin) varyansları arasındaki ilişkilerin katsayıları Şekil 2.4.'te görülmektedir.



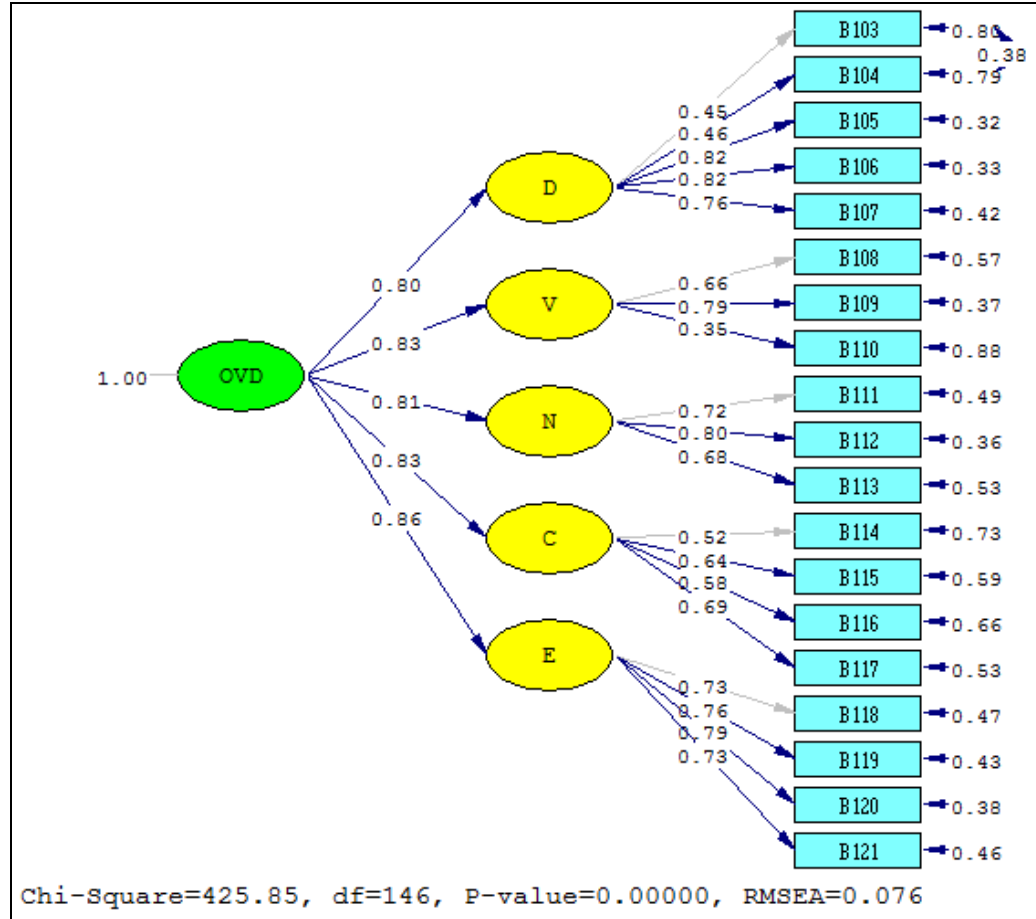
Şekil 2.4. BFKÖ'nün DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)

2.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Örgütsel vatandaşlık davranışının ölçülmesinde, iki ayrı çalışmadan (Vey ve Campbell, 2004; Williams ve Shiaw, 1999) yararlanılarak Basım ve Şeşen (2006) tarafından hazırlanan ve iki ayrı çevirmen ve uzman gruptan yararlanılarak Türkçeleştirilen bir ölçek (ÖVD-TR) kullanılmıştır. Bu ölçek, 6'lı Likert yöntemiyle derecelendirilmiş, 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin boyutlar; diğerkamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları olarak sınıflandırılmıştır. ÖVD-TR'nin toplam güvenilirliği (iç tutarlılık katsayısı) Basım ve Şeşen (2006) tarafından yürütülen araştırmanın kapsamındaki her iki grup için sırasıyla 0.89 ve 0.94 olarak bulunmuştur. Mevcut araştırmada ise DFA sonrasında ÖVD-TR'nin iç tutarlılık katsayısı 0.85 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilirliği için yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Araştırma modelinin bir parçası olduğundan ÖVD-TR'nin ölçme modeli olarak doğruluğunu sınamak için DFA yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde faktör yükleri anlamsız çıkan ve model veri uyumunu bozan herhangi bir madde bulunmamıştır. Uyum indeksleri değerleri ise, $\chi^2=499.84$, $p=.000$, $sd=147$; $RMR=0.13$, $SRMR=0.068$, $GFI=0.86$, $AGFI=0.82$ ve $RMSEA=0.085$ olarak belirlenmiştir. Uyum indeksi değerlerinden, $RMSEA$ 'nın sınır bir değerde çıkması sonucunda modifikasyon indeksinin incelenmesine karar verilmiştir. Modifikasyon indeksi incelendiğinde aynı faktör (diğerkâmlık) altında yer alan ve anlamca birbirine yakın olan iki maddenin (1. ve 2. maddeler) hata varyansları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu iki maddenin hata varyansları arasındaki ilişkinin modele eklenerek DFA'nın ikinci kez yapılmasına karar verilmiştir. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde Ki-Kare ($\chi^2=425.85$, $p=.000$, $sd=146$) değeri dışında diğer

uyum indeksleri de (RMR=0.13, SRMR=0.068, GFI=0.86, AGFI=0.82, RMSEA=0.076) model uyumunun iyi düzeyde sağlandığını göstermiştir.



Şekil 2.5. ÖVD-TR'nin İkinci Düzey DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)

Yapılan ikinci düzey DFA sonucunda verilerin ölçeğin beş faktörlü yapısını doğruladığı bulunmuştur. Diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem değişkenlerinin daha üst düzey bir yapı olan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” (ÖVD) değişkeninin birer bileşeni olduğu yapılan ikinci düzey DFA sonucunda doğrulanmıştır. Söz konusu bu alt bileşenlerin, ÖVD faktörü altında toplandığı ikinci düzey DFA sonucu ile elde edilen yol diyagramı Şekil 2.5.'de verilmiştir. Burada daha önce belirtilen gizil değişkenler (diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem) ile gözlenen değişkenler (19 madde) arasındaki

standartlaştırılmış faktör yükleri, hata varyanslarına ilişkin değerler ve gizil değişkenlerin (faktörlerin) bir üst yapı olan ÖVD ile arasındaki ilişkilerin katsayıları görülmektedir.

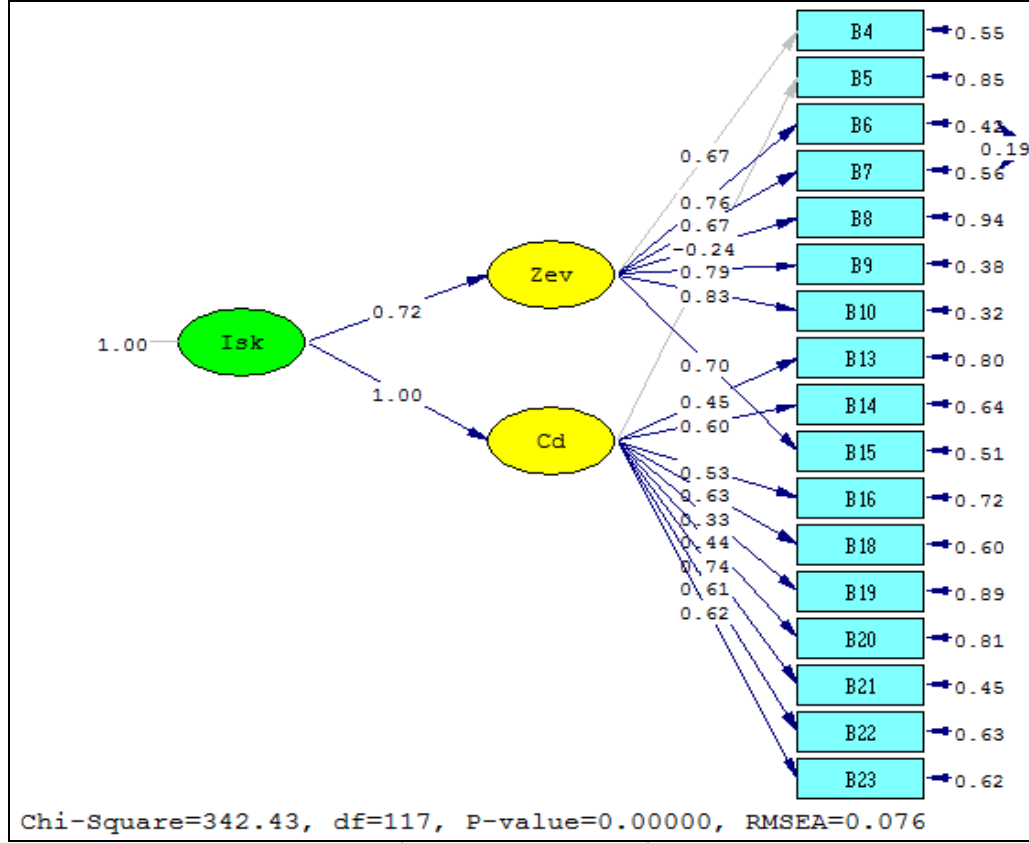
2.4.5. İşkoliklik Ölçeği

Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve Ersoy Kart (2005) tarafından Türkçeleştirilen “Work-BAT Ölçeği” işkoliklik seviyesinin ölçümünde kullanılmıştır. Bu ölçek çalışmaya bağlılık (work involvement), çalışma dürtüsü (feeling driven to work) ve çalışmaktan zevk alma (work enjoyment) olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Türkçe’ye Ersoy Kart (2005) tarafından iki alt boyutlu (çalışmaktan zevk alma, çalışma dürtüsü) olarak uyarlanmıştır. 5’li Likert yöntemiyle derecelendirilmiş ölçeğin işten zevk alma boyutu 9 maddeden, işe güdülenme boyutu 11 maddeden olmak üzere ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Türkçe ölçeğin (Work-BAT-TR) güvenilirlik analizinde, Ersoy Kart (2005) tarafından iç tutarlılık katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur. Mevcut araştırmada ise DFA sonrasında Work-BAT-TR’nin iç tutarlılık katsayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilirliği için yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Araştırma modelinin bir parçası olduğundan Work-BAT-TR’nin ölçme modeli olarak doğruluğunu sınamak için DFA yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde faktör yükleri anlamsız çıkan ve model veri uyumunu bozan 8., 9. ve 14. maddeler ölçekten çıkarılmış ve DFA tekrarlanmıştır. İkinci kez yapılan DFA sonucunda modelin yapısal geçerliliğine ilişkin iyileşme olsa da uyum indekslerindeki değerler incelendiğinde ($\chi^2=387.66$, $p=.000$, $sd=118$; $RMR=0.094$, $SRMR=0.070$, $GFI=0.88$, $AGFI=0.84$ ve $RMSEA=0.083$), $RMSEA$ değerinin sınırdaki olması sonucunda modifikasyon indeksinin de incelenmesine karar verilmiştir. Modifikasyon indeksi

incelendiğinde aynı faktör altında yer alan (çalışmaktan zevk alma) ve anlamca birbirine yakın olan 2 maddenin (3. ve 4. maddeler) hata varyansları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu iki maddenin hata varyansları arasındaki ilişkinin modele eklenerek DFA'nın üçüncü kez yapılmasına karar verilmiştir. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde Ki-Kare ($\chi^2=324.43$, $p=.000$, $sd=117$) değeri dışında diğer uyum indeksleri de (RMR=0.091, SRMR=0.068, GFI=0.89, AGFI=0.86, RMSEA=0.076) model uyumunun iyi düzeyde sağlandığını göstermiştir.

Yapılan ikinci düzey DFA sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısını doğruladığı bulunmuştur. Çalışmaktan zevk alma ve çalışma dürtüsü değişkenlerinin daha üst düzey bir yapı olan "işkoliklik" değişkeninin birer bileşeni olduğu yapılan ikinci düzey DFA sonucunda doğrulanmıştır. Söz konusu bu alt bileşenlerin, işkoliklik faktörü altında toplandığı ikinci düzey DFA sonucu ile elde edilen yol diyagramı Şekil 2.6.'da verilmiştir. Burada daha önce belirtilen gizil değişkenler (çalışmaktan zevk alma ve çalışma dürtüsü) ile gözlenen değişkenler (17 madde) arasındaki standartlaştırılmış faktör yükleri, hata varyanslarına ilişkin değerler ve gizil değişkenlerin (faktörlerin) bir üst yapı olan işkoliklik ile arasındaki ilişkilerin katsayıları görülmektedir.



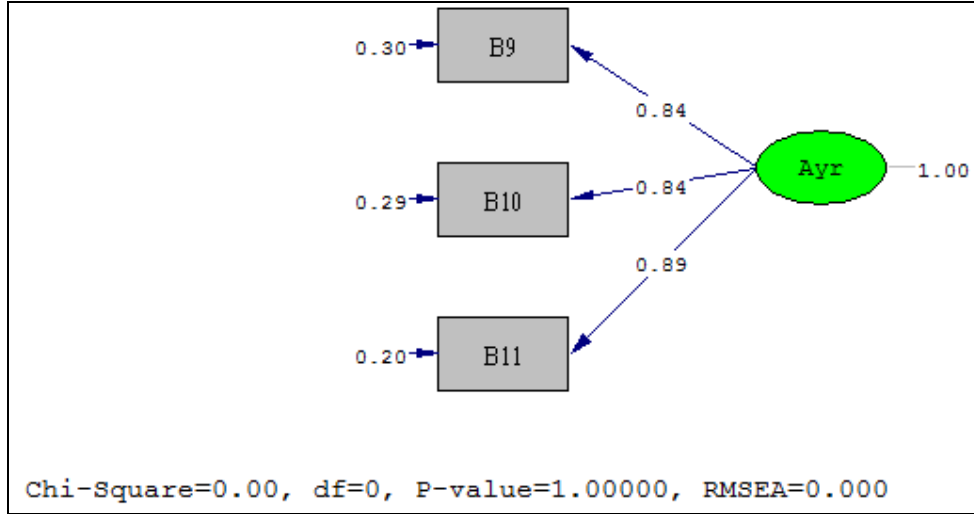
Şekil 2.6. Work-BAT-TR'nin İkinci Düzey DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)

2.4.6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyetinin ölçülmesinde Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" (İAN) kullanılmıştır. İAN, Küçükusta (2007) ile Turunç ve Çelik (2010) tarafından daha önce kullanılmış 3 sorudan oluşan tek boyutlu bir ölçektir. Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılan araştırmada ölçeğin güvenirlik analizinde iç tutarlılık katsayısı 0.93 olarak tespit edilmiştir. Mevcut araştırmada ise İAN'nin iç tutarlılık katsayısı 0.86 olarak saptanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilirliği için yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Araştırma modelinin bir parçası olduğundan İAN'nin ölçme modeli olarak doğruluğunu sınamak için DFA yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde faktör yükleri anlamsız çıkan ve model veri uyumunu bozan herhangi bir madde bulunmamıştır.

DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde Ki-Kare ($\chi^2=0.00$, $p=1.000$, $sd=0$) değeri dışında RMSEA değeri de (0.000) model uyumunun mükemmel düzeyde sağlandığını göstermiştir. DFA sonucu ile elde edilen yol diyagramı Şekil 2.7.'de verilmiştir.

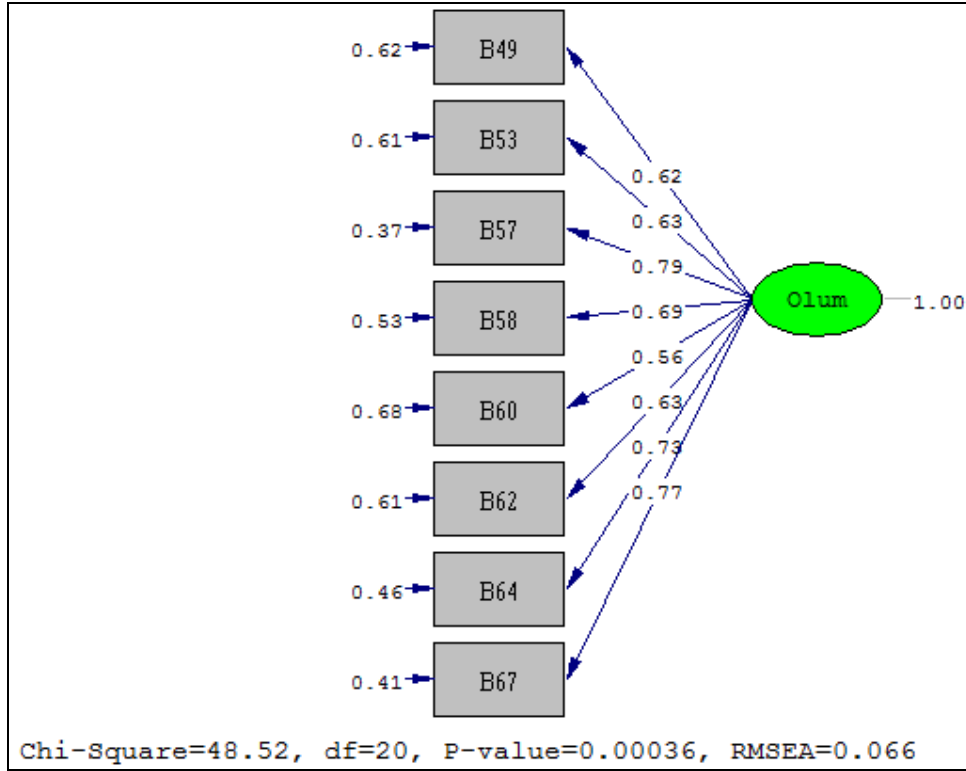


Şekil 2.7. İAN'nin DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)

2.4.7. Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Ölçeği

Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen ve bilimsel çalışmalarda yaygın olarak kullanılan PANAS (Positive and Negative Affectivity Schedule) ölçeği olumlu ve olumsuz duygulanımın ölçülmesinde kullanılmıştır. Ölçekte hem olumlu hem de olumsuz duygulanımı ölçmek amacıyla 10'ar madde bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçeleştirilmesi Gençöz (2000) tarafından yapılmış ve birçok akademik çalışmada kullanılmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmasının (PANAS-TR) güvenilirlik analizinde, iç tutarlılık katsayısı Olumsuz duygulanım için 0.83, Olumlu duygulanım için 0.86 bulunmuştur. Mevcut çalışmada ise DFA sonrasında olumlu duygulanım için iç tutarlılık katsayısı 0.86 olarak saptanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilirliği için yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Araştırma modelinin bir parçası olduğundan Olumlu Duygulanım Ölçeği'nin ölçme modeli olarak doğruluğunu sınamak için DFA yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde model veri uyumunu bozan 2. madde ve 9. madde ölçekten çıkarılmış ve DFA tekrarlanmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde Ki-Kare ($\chi^2=48.52$, $p=.000$, $sd=20$) değeri dışında diğer uyum indeksleri de (RMR=0.043, SRMR=0.034, GFI=0.96, AGFI=0.94, RMSEA=0.066) model uyumunun iyi düzeyde sağlandığını göstermiştir. DFA sonucu ile elde edilen yol diyagramı Şekil 2.8.'de verilmiştir.



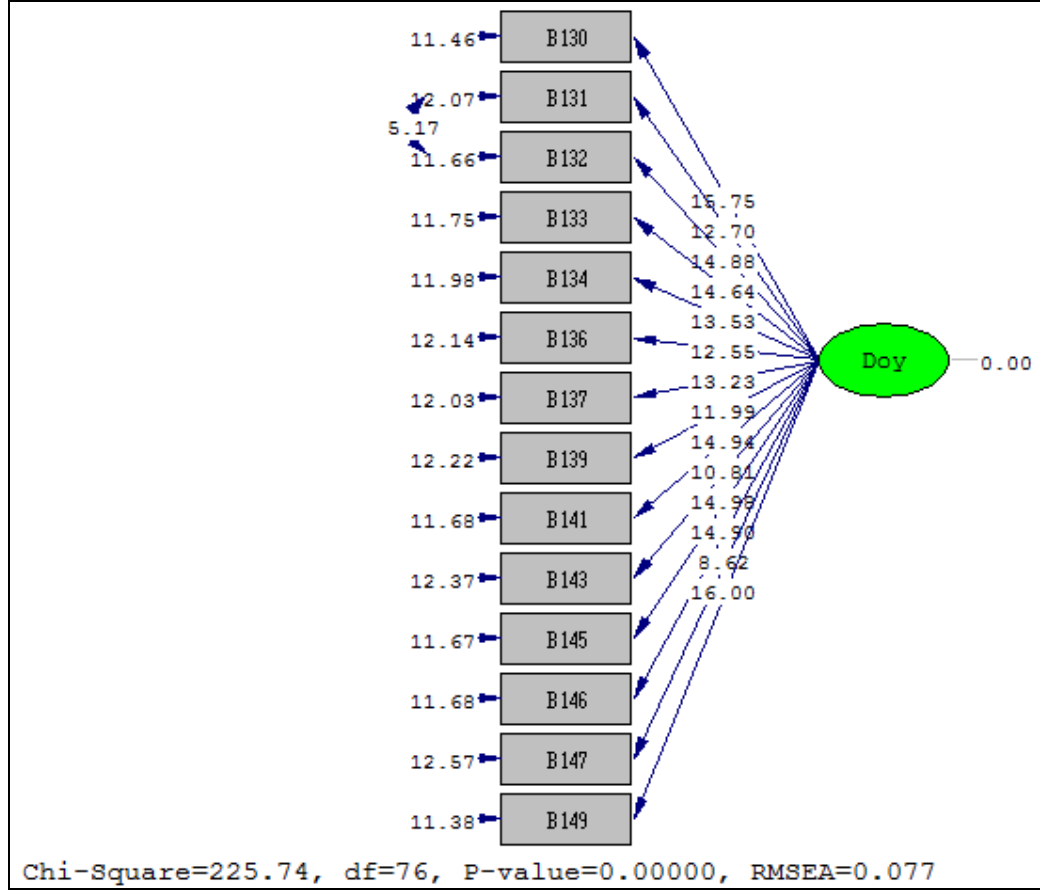
Şekil 2.8. Olumlu Duygulanım Ölçeği'nin DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)

2.4.8. Minnesota Doyum Ölçeği

Araştırmada iş doyumunun ölçülmesinde Weiss, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Oran Başkaya (1989) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota Doyum Ölçeği'nden (MSQ-TR) yararlanılmıştır. Bu ölçek, 5'li Likert

yöntemiyle derecelendirilmiş, tek boyutlu ve 20 maddeden oluşmaktadır. Türkiye'deki güvenilirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmış, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.76, iç tutarlılık katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. Mevcut araştırmada ise DFA sonrasında MSQ-TR'nin iç tutarlılık katsayısı 0.91 olarak saptanmıştır. Bu değer ölçeğin güvenilirliği için yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Araştırma modelinin bir parçası olduğundan MSQ-TR'nin bir ölçme modeli olarak doğruluğunu sınamak için DFA yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde faktör yükleri anlamsız çıkan ve model veri uyumunu bozan 6 madde (6., 9., 11., 13., 15. ve 19. maddeler) ölçekten çıkarılmış ve DFA tekrarlanmıştır. İkinci kez yapılan DFA sonucunda modelin yapısal geçerliliğine ilişkin iyileşme olsa da uyum indekslerindeki değerler incelendiğinde ($\chi^2=264.79$, $p=.000$, $sd=77$; $RMR=0.058$, $SRMR=0.048$, $GFI=0.90$, $AGFI=0.86$ ve $RMSEA=0.086$), $RMSEA$ değerinin sınırda olması sonucunda modifikasyon indeksinin de incelenmesine karar verilmiştir. Modifikasyon indeksi incelendiğinde aynı faktör altında yer alan ve anlamca birbirine yakın olan 2. ve 3. maddelerin hata varyansları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu madde çiftinin hata varyansları arasındaki ilişkinin modele eklenerek DFA'nın üçüncü kez yapılmasına karar verilmiştir. DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde Ki-Kare ($\chi^2=225.74$, $p=.000$, $sd=76$) değeri dışında diğer uyum indeksleri de ($RMR=0.055$, $SRMR=0.045$, $GFI=0.91$, $AGFI=0.88$, $RMSEA=0.077$) model uyumunun iyi düzeyde sağlandığını göstermiştir. DFA sonucu ile elde edilen yol diyagramı Şekil 2.9.'da verilmiştir.



Şekil 2.9. MSQ-TR'nin DFA İle Elde Edilen Yol Diyagramı (Standartlaştırılmış Değerler)

2.5. İşlem

Veriler, Ocak 2014 - Haziran 2014 tarihleri arasında toplanmıştır. Uygulama bireysel olarak, araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Açıklama bölümü, kişisel bilgi formu ve ölçeklerden oluşan anket formu çalışanlara işyerlerinde uygulanmıştır. Öncelikle katılımcılara araştırmaya ilişkin bilgi verilerek onayları alınmıştır. Daha sonra anket formunu cevaplandırmayı kabul eden çalışanlardan hiçbir soruyu boş bırakmadan, yönergeler doğrultusunda soruları cevaplandırmaları istenmiştir. Ayrıca yanıtların kesinlikle gizli tutulacağı ve sadece araştırma amacıyla kullanılacağı da belirtilmiştir. Katılımcılardan hiçbir kimlik bilgisi istenmemiştir.

BÖLÜM 3

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel analizlerine ve bu analizlerin sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamındaki değişkenler arasındaki anlamlı ilişkileri belirlemek için her üç meslek grubu (doktor, öğretmen ve bankacı) ile ayrı korelasyon analizi yapılmıştır. Böylece araştırmanın denencelerinde belirtilen değişkenler arasındaki anlamlı ilişkilerin farklı mesleklerde çalışanlar için sınaması gerçekleştirilmiştir. Sonrasında araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin derinlemesine incelenmesi amacıyla her bir meslek grubu için ayrı çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İki ayrı regresyon analizi ile farklı mesleklerde (doktor, bankacı ve öğretmen) çalışanların işle bütünleşme düzeylerini yordayan hem kişilik özelliklerinin, hem de tutum, niyet ve davranış değişkenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Aynı regresyon çözümlenmeleri işle bütünleşmenin alt boyutları ile diğer değişkenler içinde tekrar edilmiştir. Böylece işle bütünleşmenin boyutlarını (azim, adama ve benimseme) yordayan kişilik özellikleri ile işle bütünleşmenin boyutlarını yordayan tutum, niyet ve davranış değişkenleri ayrı çoklu doğrusal regresyon analizleri ile belirlenmiştir.

Meslek ve sektöre göre işle bütünleşme ve diğer değişkenlerin düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını sınamak için çoklu varyans analizinden yararlanılmıştır.

Daha önceki bir bölümde açıklanmış olan araştırma modelinin sınaması ise yapısal eşitlik modellemelerinin analizinde yaygın olarak kullanılan LISREL yazılımı (8.80 versiyonu) ile yapılmıştır.

3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Örnekleme içerisinde yer alan üç meslek grubu (doktorlar, öğretmenler ve bankacılar) için araştırma kapsamındaki değişkenler ve bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki anlamlı ilişkiler saptamak amacıyla korelasyon değerleri hesaplanmıştır.

3.1.1. Doktorlar için Korelasyon Analizi Sonuçları

İlk olarak doktorlar için ilgili korelasyon hesaplamaları yapılmış ve Çizelge 3.1.'de gösterilmiştir. Buna göre doktorlar için özdisiplin kişilik özelliği ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Özdisiplin ile işle bütünleşmenin alt boyutları karşılaştırıldığında ise özdisiplin ile işle bütünleşmenin azim ve benimseme boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (0.05 düzeyinde) ilişkiler saptanmıştır. Diğer bir kişilik özelliği olan deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. Deneyime açıklık ile işle bütünleşmenin alt boyutları karşılaştırıldığında ise deneyime açıklık ile azim, adama ve benimseme boyutları arasında anlamlı (.01 düzeyinde) ilişkiler tespit edilmiştir.

Çizelge 3.1. incelendiğinde doktorlar için işle bütünleşme ile işkoliklik ve olumlu duygulanım arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. Buna göre işkoliklik ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Alt boyutlar açısından karşılaştırdığımızda ise işkolikliğin ve işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. Olumlu duygulanım ile işle bütünleşme arasında ayrıca olumlu

duygulanım ile işle bütünleşmenin tüm boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. Olumsuz duygulanım ile işle bütünleşme arasında ve olumsuz duygulanım ile işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) ilişkiler bulunmuştur. Olumlu bir iş tutumu ve iş çıktısı olarak değerlendirebileceğimiz iş doyumunu ile işle bütünleşme arasında ve iş doyumunu ile işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır.

Gönüllü bir iş davranışı olarak değerlendirebileceğimiz ÖVD ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. Alt boyutlar açısından karşılaştırdığımızda ise ÖVD'nin nezaket boyutu ile işle bütünleşmenin adama boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. ÖVD'nin ve işle bütünleşmenin diğer tüm alt boyutları arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur.

Örgütlerde görülmesi istenmeyen ve olumsuz bir iş çıktısı olarak değerlendirebileceğimiz İAN ile işle bütünleşme arasında ve İAN ile işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür.

Doktorlar için korelasyon katsayıları, kişilik özellikleri ile işle bütünleşme dışında kalan diğer değişkenler açısından incelendiğinde; dışadönüklük ile sadece olumlu duygulanım arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. Uzlaşabilirlik ile çalışma dürtüsü (işkolikliğin alt boyutu), işkoliklik, olumsuz duygulanım, iş doyumunu, ÖVD, diğerkâmlık ve vicdanlılık (ÖVD'nin alt boyutları) arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) ilişkiler tespit edilmiştir. Duygusal dengesizlik ile çalışma dürtüsü ve olumsuz duygulanım arasında pozitif

yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) ilişkiler bulunmuştur. Özdisiplin ile işkoliklik, işkoliğin tüm alt boyutları, iş doyumunu, ÖVD ve ÖVD'nin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) ilişkiler saptanmıştır. Deneyime açıklık ile işkoliklik, işkoliğin tüm alt boyutları, olumlu duygulanım, iş doyumunu, ÖVD ve ÖVD'nin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) ilişkiler görülmüştür.

İşle bütünleşme ve kişilik dışında kalan değişkenler arasındaki ilişkiler doktorlar açısından incelendiğinde işkoliklik ve işkolikliğin tüm alt boyutları ile olumlu duygulanım, iş doyumunu, ÖVD ve ÖVD'nin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) ilişkiler bulunmuştur. İşkoliklik ve işkolikliğin alt boyutu olan çalışma dürtüsü ile İAN arasında ise negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. İşkolikliğin alt boyutu olan çalışmaktan zevk alma ile olumsuz duygulanım arasında işkoliklikte olmayan negatif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) ayrı bir ilişki görülmüştür. Ayrıca olumlu duygulanım ile iş doyumunu, ÖVD ve ÖVD'nin diğerkâmlık, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde); olumsuz duygulanım ve İAN ile negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) ilişkiler tespit edilmiştir. Olumsuz duygulanım ile iş doyumunu ve ÖVD'nin nezaket boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Yine olumsuz duygulanım ile İAN arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişkili saptanmıştır. İş doyumunu ile ÖVD ve ÖVD'nin diğerkâmlık boyutu dışında diğer tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde); İAN ile negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. ÖVD ve ÖVD'nin diğerkâmlık boyutu dışında diğer tüm alt

Çizelge 3.1. Doktorlar için Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler (N=119)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1. Azim	1.00																						
2. Adama	0.71**	1.00																					
3. Benimseme	0.75**	0.67**	1.00																				
4. İşle Bütünleşme	0.92**	0.86**	0.92**	1.00																			
5. Dışadönüklük	0.17	0.15	0.11	0.15	1.00																		
6. Ulaşılabirlik	0.34	0.06	0.07	0.05	0.12	1.00																	
7. Duygusal Dengesizlik	0.00	0.00	0.14	0.06	0.01	0.30**	1.00																
8. Özdisiplin	0.22*	0.13	0.30**	0.25**	-0.01	0.27**	0.23*	1.00															
9. Deneyime Açıklık	0.46**	0.46**	0.41**	0.49**	0.15	0.20*	0.11	0.41**	1.00														
10. Zevk Alma	0.65**	0.48**	0.62**	0.66**	-0.04	0.13	-0.02	0.31**	0.46**	1.00													
11. Çalışma Dürtüsü	0.47**	0.32**	0.56**	0.51**	0.24	0.35**	0.19*	0.37**	0.36**	0.56**	1.00												
12. İşkolilik	0.62**	0.45**	0.66**	0.65**	-0.01	0.28**	0.11	0.39**	0.45**	0.86**	0.91**	1.00											
13. Olumlu Duygulanım	0.58**	0.58**	0.50**	0.61**	0.35**	0.16	0.04	0.15	0.49**	0.42**	0.29**	0.39**	1.00										
14. Olumsuz Duygulanım	-0.48**	-0.24**	-0.16**	-0.32**	-0.01	0.24**	0.37**	0.15	-0.11	-0.21*	-0.02	-0.12	-0.42**	1.00									
15. İğdoyumu	0.65**	0.52**	0.44**	0.59**	0.06	0.15	-0.11	0.25**	0.43**	0.58**	0.35**	0.51**	0.47**	-0.41**	1.00								
16. Diğergamlık	0.36**	0.30**	0.32**	0.36**	0.02	0.27**	0.07	0.32**	0.31**	0.31**	0.39**	0.40**	0.22**	-0.04	0.32	1.00							
17. Vicdanlık	0.43**	0.42**	0.42**	0.47**	0.02	0.27**	0.08	0.27**	0.40**	0.42**	0.53**	0.54**	0.28**	-0.01	0.47**	0.40**	1.00						
18. Nezaket	0.27**	0.16	0.20*	0.24*	0.04	0.17	-0.17	0.32**	0.24**	0.19*	0.32*	0.30*	0.13	-0.20*	0.36**	0.60**	0.34	1.00					
19. Centilmenlik	0.31**	0.26**	0.24**	0.30**	0.11	0.10	-0.07	0.30**	0.37**	0.38**	0.20*	0.32**	0.23	-0.11	0.50**	0.38**	0.48**	0.44	1.00				
20. Sivil Erdem	0.39**	0.32**	0.39**	0.41**	-0.04	0.18	0.05	0.33**	0.40**	0.51**	0.36**	0.49**	0.34**	-0.14	0.46**	0.37	0.46**	0.35**	0.56**	1.00			
21. ÖVD	0.48**	0.40**	0.43**	0.49**	0.04	0.27**	0.01	0.42**	0.47**	0.51**	0.48**	0.55**	0.33**	-0.13	0.57**	0.77**	0.69**	0.69**	0.77**	0.77	1.00		
22. İşten Ayrılma	-0.50**	-0.43**	-0.31**	-0.45**	-0.57	-0.03	-0.05	-0.01	-0.17	-0.35**	-0.18	-0.25**	-0.38**	0.48**	-0.57**	-0.11	-0.28**	-0.16	-0.26**	-0.15*	-0.26**	1.00	

* p<0.05; ** p<0.01

boyutları ile İAN arasında negatif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) ilişkiler saptanmıştır.

3.1.2. Öğretmenler için Korelasyon Analizi Sonuçları

İkinci meslek grubumuz olan öğretmenler için ilgili korelasyon hesaplamaları yapılmış ve Çizelge 3.2.'de gösterilmiştir. Buna göre doktorlardan farklı olarak öğretmenlerde uzlaşabilirlik kişilik özelliği ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Uzlaşabilirlik ile işle bütünleşmenin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, işle bütünleşmenin tüm alt boyutlarının uzlaşabilirlik ile pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Oysa doktorlar için ne işle bütünleşmenin, ne de alt boyutlarının uzlaşabilirlik ile anlamlı bir ilişki içinde olmadığı görülmüştür.

Doktorlarda olduğu gibi öğretmenler içinde özdisiplin kişilik özelliği ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Yani her iki meslek içinde özdisiplin önemli bir kişilik özelliğidir. Özdisiplin ile işle bütünleşmenin boyutları öğretmenler için karşılaştırıldığında, özdisiplin ile işle bütünleşmenin benimseme boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Doktorlarda olduğu gibi öğretmenlerde de diğer bir kişilik özelliği olan deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Deneyime açıklık ile işle bütünleşmenin alt boyutları karşılaştırıldığında, deneyime açıklık ile işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür.

Çizelge 3.2. incelendiğinde öğretmenler için işle bütünleşme ile işkoliklik ve olumlu duygulanım arasındaki anlamlı ilişkiler de görülmektedir. Buna göre işkoliklik ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir

ilişki bulunmuştur. Alt boyutlar açısından karşılaştırdığımızda ise, işkolikliğin ve işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. Kısacası hem doktorlar hem de öğretmenler açısından işkoliklik ile işle bütünleşme arasındaki ilişkinin geçerli olduğu tespit edilmiştir. Olumlu duygulanım ile işle bütünleşme arasında ayrıca olumlu duygulanım ve işle bütünleşmenin tüm boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Daha önce belirtildiği gibi olumlu duygulanım ile işle bütünleşme arasındaki ilişki doktorlar içinde görülmüştür. Olumsuz duygulanım ile işle bütünleşme arasında ve olumsuz duygulanım ile işle bütünleşmenin adama ve benimseme boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. Oysa doktorlar için yapılan korelasyon analizinde öğretmenlerden farklı olarak olumsuz duygulanım ile azim arasında da negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Tıpkı doktorlarda olduğu gibi öğretmenler içinde iş doyumunu ile işle bütünleşme arasında ve iş doyumunu ile işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur.

Öğretmenler için ÖVD ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. Alt boyutlar açısından karşılaştırdığımızda ise ÖVD'nin ve işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuca göre ÖVD ile işle bütünleşme arasındaki ilişkinin hem doktorlar hem de öğretmenler için geçerli olduğu doğrulanmıştır.

Öğretmenler içinde doktorlarda olduğu gibi İAN ile işle bütünleşme arasında ve İAN ile işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür.

Korelasyon katsayıları öğretmenler için kişilik özellikleri ile işle bütünleşme dışındaki diğer değişkenler açısından incelendiğinde, dışadönüklük ile çalışma dürtüsü (işkolikliğin alt boyutu) ve sivil erdem (ÖVD'nin alt boyutu) arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. Uzlaşabilirlik ile işkolikliğin alt boyutları (çalışmaktan zevk alma ve çalışma dürtüsü), işkoliklik, olumlu duygulanım, işdoymu, ÖVD ve ÖVD'nin alt boyutları (diğerkâmlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem) arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. Duygusal dengesizlik ile olumlu duygulanım arasında negatif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki ve olumsuz duygulanım ile pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Özdisiplin ile olumlu duygulanım, iş doymu ve ÖVD arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki tespit edilmiştir. Deneyime açıklık ile işkolikliğin alt boyutları (çalışmaktan zevk alma ve çalışma dürtüsü), işkoliklik, olumlu duygulanım, iş doymu, ÖVD ve ÖVD'nin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca deneyime açıklık ile olumsuz duygulanım arasında pozitif yönlü ancak .05 düzeyinde bir ilişki bulunmuştur.

İşle bütünleşme ve kişilik dışında kalan değişkenler arasındaki ilişkiler öğretmenler açısından incelendiğinde işkoliklik ile olumlu duygulanım, iş doymu, ÖVD ve ÖVD'nin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. İşkolikliğin alt boyutları ile ÖVD'nin alt boyutları arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. Ancak işkolikliğin çalışma dürtüsü alt boyutu ile ÖVD'nin nezaket alt boyutu arasında herhangi anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca doktorlarda görülen işkoliklik ile İAN arasındaki negatif ilişkiye benzer bir sonuç öğretmenlerde görülmemiştir. Olumlu duygulanım

ile olumsuz duygulanım arasında negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca olumlu duygulanım ile iş doyumunu, ÖVD ve ÖVD'nin tüm alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Olumsuz duygulanım ile iş doyumunu ve ÖVD arasında negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Olumsuz duygulanım ile ÖVD'nin alt boyutları karşılaştırıldığında, diğerkâmlık, vicdanlılık ve sivil erdem boyutlarının olumsuz duygulanım ile ilişkili (.05 düzeyinde) olduğu görülmüştür. Ayrıca doktorlarda görüldüğü gibi öğretmenler içinde olumsuz duygulanım ve İAN arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. İş doyumunu ile ÖVD ve ÖVD'nin alt boyutları arasında pozitif, İAN ile negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur.

Çizelge 3.2. Öğretmenler için Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler (N=115)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1. Azim	1.00																						
2. Adama	0.72**	1.00																					
3. Benimseme	0.68**	0.69**	1.00																				
4. İşle Bütünleşme	0.91**	0.89**	0.89**	1.00																			
5. Dışadönüklük	0.15	0.09	0.16	0.16	1.00																		
6. Uzlaşılabilirlik	0.37**	0.35**	0.33**	0.40**	0.23*	1.00																	
7. Duygusal Dengesizlik	-0.15	0.01	0.01	-0.06	0.23*	0.16	1.00																
8. Özdisiplin	0.15	0.16	0.21*	0.20**	0.13	0.20*	0.20	1.00															
9. Deneyime Açıklık	0.39**	0.45**	0.32**	0.43**	0.09	0.42**	0.01	0.12	1.00														
10. Zevik Alma	0.46**	0.45**	0.39**	0.48**	0.06	0.44**	-0.04	0.02	0.42**	1.00													
11. Çalışma Dürüsü	0.41**	0.29**	0.41**	0.42**	0.19*	0.37**	0.01	-0.02	0.33**	0.60**	1.00												
12. İşkoliklik	0.48**	0.40**	0.45**	0.50**	0.15	0.45**	-0.01	0.00	0.41**	0.87**	0.92**	1.00											
13. Olumlu Duygulanım	0.52**	0.56**	0.54**	0.60**	0.16	0.43**	-0.20*	0.19*	0.45**	0.45**	0.47**	0.53**	1.00										
14. Olumsuz Duygulanım	-0.15	-0.19**	-0.20*	-0.20*	0.12	0.00	0.24**	0.02	-0.20*	-0.11	-0.13	-0.27**	1.00										
15. İşdoyumu	0.50**	0.63**	0.42**	0.60**	0.08	0.35**	-0.08	0.24*	0.39**	0.44**	0.26**	0.38**	0.45**	-0.36**	1.00								
16. Diğergâmlık	0.33**	0.46**	0.32**	0.41**	-0.11	0.33**	-0.15	0.17	0.37**	0.35**	0.27**	0.34**	0.44**	-0.20*	0.55**	1.00							
17. Vicdanlık	0.34**	0.55**	0.42**	0.48**	0.07	0.31**	-0.05	0.18	0.48**	0.36**	0.33**	0.38**	0.51**	-0.24**	0.53**	0.60**	1.00						
18. Nezaket	0.25**	0.25**	0.25*	0.28**	0.07	0.18	-0.06	0.10	0.20**	0.21*	0.15	0.20**	0.21**	-0.13	0.25**	0.21**	0.16	1.00					
19. Centilmenlik	0.46**	0.37**	0.37**	0.45**	0.00	0.26**	-0.11	0.14	0.41**	0.57**	0.47**	0.58**	0.42**	-0.18	0.51**	0.47**	0.41**	0.27**	1.00				
20. Sivil Erdem	0.52**	0.57**	0.49**	0.59**	0.21*	0.35**	-0.12	0.10	0.53**	0.36**	0.35**	0.39**	0.58**	-0.26**	0.56**	0.62**	0.64**	0.36**	0.62**	1.00			
21. ÖVD	0.51**	0.40**	0.49**	0.58**	0.06	0.38**	-0.13	0.18*	0.51**	0.48**	0.41**	0.49**	0.56**	-0.27**	0.63**	0.76**	0.69**	0.64**	0.72**	0.85**	1.00		
22. İşten Ayrılma	-0.27**	-0.28**	-0.21*	-0.28**	0.16	-0.01	0.14	-0.07	-0.11	-0.15	-0.02	-0.09	-0.06	0.20*	-0.31**	-0.20*	-0.05	-0.09	-0.12	-0.09	-0.16	1.00	

* p<0.05; ** p<0.01

3.1.3. Bankacılar için Korelasyon Analizi Sonuçları

Üçüncü meslek grubumuz olan bankacılar için ilgili korelasyon hesaplamaları yapılmış ve Çizelge 3.3.'te gösterilmiştir. Buna göre hem doktorlardan hem de öğretmenlerden farklı olarak bankacılarda dışadönüklük kişilik özelliği ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Dışadönüklük ile işle bütünleşmenin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, işle bütünleşmenin azim ve benimseme alt boyutlarının dışadönüklük ile pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Oysa ne doktorlar ne de öğretmenler için işle bütünleşmenin ve alt boyutlarının dışadönüklük ile anlamlı bir ilişki içinde olmadığı görülmüştür.

Doktorlarda ve öğretmenlerde olduğu gibi bankacılar içinde özdisiplin kişilik özelliği ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Yani üç meslek grubu içinde özdisiplin önemli bir kişilik özelliğidir. Özdisiplin ile işle bütünleşmenin alt boyutları bankacılar için karşılaştırıldığında, özdisiplin ile işle bütünleşmenin azim ve benimseme boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Doktorlarda ve öğretmenlerde olduğu gibi bankacılarda da diğer bir kişilik özelliği olan deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Deneyime açıklık ile işle bütünleşmenin alt boyutları karşılaştırıldığında, deneyime açıklık ile işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür.

Çizelge 3.3. incelendiğinde bankacılar için işle bütünleşme ile diğer iş tutumları arasındaki anlamlı ilişkiler de görülmektedir. Buna göre diğer mesleklerde olduğu gibi bankacılarda da işkoliklik ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve

anlamli (.01 düzeyinde) bir iliski bulunmuştur. Alt boyutlar açisından karşılaştırdığımızda ise, işkolikliğin ve işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir iliski saptanmıştır. Kısacası her üç meslek gurubu açisından işkoliklik ile işle bütünleşme arasındaki iliskinin geçerli olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir iş tutumu olan olumlu duygulanım ile işle bütünleşme arasında ayrıca olumlu duygulanım ve işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir iliski bulunmuştur. Elde edilen veriler ışığında olumlu duygulanım ile işle bütünleşme arasındaki iliskinin her üç meslek grubu içinde geçerli olduğu söylenebilir. Olumsuz duygulanım ile işle bütünleşme arasında ve olumsuz duygulanım ile işle bütünleşmenin azim ve adama alt boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir iliski saptanmıştır. Böylece her üç meslek grubu içinde olumsuz duygulanım ile işle bütünleşme arasındaki iliski doğrulanmıştır. Diğer mesleklerde olduğu gibi bankacılar içinde iş doyumunu ile işle bütünleşme arasında ve iş doyumunu ile işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir iliski bulunmuştur.

Bankacılar için ÖVD ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir iliski görülmüştür. Alt boyutlar açisından karşılaştırdığımızda ise ÖVD'nin nezaket boyutu dışındaki diğer boyutları ile işle bütünleşmenin azim ve adama boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir iliski bulunmuştur. Ayrıca vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem (ÖVD'nin alt boyutları) ile işle bütünleşmenin adama boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir iliski bulunmuştur. Bu sonuca göre ÖVD ile işle bütünleşme arasındaki iliskinin her üç meslek gurubu için de geçerli olduğu doğrulanmıştır.

Bankacılar içinde diğer iki meslek grubunda olduğu gibi İAN ile işle bütünleşme arasında ve İAN ile işle bütünleşmenin tüm alt boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür.

Korelasyon katsayıları bankacılar için kişilik özellikleri ile işle bütünleşme dışındaki diğer değişkenler açısından incelendiğinde, dışadönüklük ile işkoliklik, çalışmaktan zevk alma (işkolikliğin alt boyutu), olumlu duygulanım, işdoymu ve centilmenlik (ÖVD'nin alt boyutu) arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. Uzlaşabilirlik ile ÖVD arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. Duygusal dengesizlik ile olumsuz duygulanım ve İAN arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Duygusal dengesizlik ile ÖVD ve centilmenlik (ÖVD'nin alt boyutu) arasında negatif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Özdisiplin ile olumlu duygulanım ve sivil erdem arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki tespit edilmiştir. Deneyime açıklık ile işkoliklik (alt boyutlar dahil), olumlu duygulanım ve ÖVD (alt boyutlar dahil) arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. Ancak hem doktorlarda hem de öğretmenlerde görülen deneyime açıklık ile iş doymu arasındaki ilişki bankacılar arasında görülmemiştir.

İşle bütünleşme ve kişilik dışında kalan değişkenler arasındaki ilişkiler bankacılar açısından incelendiğinde, işkoliklik ile olumlu duygulanım, iş doymu ve ÖVD (nezaket boyutu hariç) arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. İşkolikliğin her iki alt boyutu (çalışmaktan zevk alma ve çalışma dürtüsü) ile yine olumlu duygulanım arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki görülmüştür. Ayrıca işkolikliğin çalışmaktan zevk alma boyutu ile İAN arasında negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki tespit edilmiştir.

Olumlu duygulanım ile olumsuz duygulanım ve İAN arasında negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca olumlu duygulanım ile iş doyumunu, ÖVD ve ÖVD'nin nezaket dışındaki diğer alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Olumsuz duygulanım ile iş doyumunu ve ÖVD arasında negatif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki bulunmuştur. Olumsuz duygulanım ile ÖVD'nin alt boyutları karşılaştırıldığında; diğerkamlık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının olumsuz duygulanım ile negatif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) bir ilişkili içinde olduğu görülmüştür. Doktorlar ve öğretmenlerde olduğu gibi bankacılar içinde olumsuz duygulanım ve İAN arasında pozitif yönlü ve anlamlı (.01 düzeyinde) bir ilişki saptanmıştır. İş doyumunu ile ÖVD ve ÖVD'nin alt boyutları arasında pozitif, İAN ile negatif yönlü ve anlamlı (.05 düzeyinde) ilişkiler bulunmuştur.

Çizelge 3.3. Bankacılar için Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler (N=98)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1. Adım	1.00																						
2. Adama	0.71**	1.00																					
3. Benimseme	0.67**	0.71**	1.00																				
4. İşle Bütünleşme	0.88**	0.90**	0.90**	1.00																			
5. Dışadönüklük	0.29*	0.27	0.26**	0.28**	1.00																		
6. Ulaşılabirlik	0.08	0.11	0.29**	0.19	0.17	1.00																	
7. Duygusal Dengesizlik	-0.12	-0.12	-0.01	-0.09	0.22*	0.20*	1.00																
8. Özdisiplin	0.21*	0.16	0.30**	0.25*	0.37**	0.28**	0.34**	1.00															
9. Deneyime Açıklık	0.38**	0.37**	0.36**	0.42**	0.43**	0.16	0.05	0.48*	1.00														
10. Zevk Alma	0.60**	0.61**	0.54**	0.65**	0.33**	0.06	-0.05	0.16	0.41**	1.00													
11. Çalışma Dürtüsü	0.45**	0.33**	0.49**	0.48**	0.09	0.11	0.16	0.14	0.33**	0.53**	1.00												
12. İşkoliklik	0.59**	0.51**	0.58**	0.63**	0.22*	0.10	0.08	0.17	0.42**	0.84**	0.91**	1.00											
13. Olumlu Duygulanım	0.58**	0.59**	0.49**	0.62**	0.30**	0.16	-0.11	0.35**	0.53**	0.43**	0.30**	0.40**	1.00										
14. Olumsuz Duygulanım	-0.26*	-0.29**	-0.01	-0.23*	0.11	0.14	0.40**	0.19	-0.09	-0.20*	-0.10	-0.16	-0.43**	1.00									
15. İşdoyumu	0.49**	0.46**	0.37**	0.49**	0.20*	-0.01	-0.17	0.07	0.13	0.46**	0.10	0.30**	0.51**	-0.51**	1.00								
16. Diğer gamlık	0.29**	0.11	0.26**	0.24*	0.11	0.16	-0.11	0.11	0.26**	0.16	0.20	0.21*	0.27**	-0.21*	0.24*	1.00							
17. Vicdanlık	0.31**	0.32**	0.41**	0.39**	0.11	0.19	-0.18	0.18	0.32**	0.24*	0.23*	0.27**	0.42**	-0.19	0.26*	0.33**	1.00						
18. Nezaket	0.08	0.01	0.14	0.09	0.00	0.12	-0.19	-0.04	0.21*	0.07	0.20	0.16	0.11	-0.22*	0.21*	0.63**	0.38*	1.00					
19. Centilmenlik	0.45**	0.42**	0.36**	0.46**	0.24*	0.14	-0.21*	0.07	0.45**	0.43**	0.32**	0.42**	0.36**	-0.32*	0.42**	0.33**	0.46**	0.45**	1.00				
20. Sivil Erdem	0.43**	0.45**	0.44**	0.49**	0.12	0.16	-0.16	0.21*	0.56**	0.43**	0.33**	0.43**	0.52**	-0.27**	0.41**	0.39**	0.52**	0.47**	0.61**	1.00			
21. Övd	0.44**	0.37**	0.44**	0.47**	0.16	0.21*	-0.22*	0.15	0.49**	0.37**	0.34**	0.41**	0.46**	-0.33**	0.42**	0.73**	0.71**	0.75**	0.76**	0.81**	1.00		
22. İşten Ayrılma	-0.42**	-0.40**	-0.26**	-0.40**	-0.03	0.11	0.24*	0.03	-0.06	-0.30*	0.01	-0.14	-0.47**	0.42**	-0.64**	-0.11	-0.17	0.04	-0.28**	-0.29**	-0.24*	1.00	

* p<0.05; ** p<0.01

3.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Daha önce belirtildiği gibi araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin derinlemesine incelenmesi amacıyla her bir meslek grubu için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İlk önce her bir meslek grubu için çalışanların işle bütünleşme düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla aşamalı¹¹ (stepwise) çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Daha sonra her bir meslek grubu için çalışanların işle bütünleşme düzeyini yordayan aracı değişkenleri¹² belirlemek amacıyla aşamalı (stepwise) çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca her bir meslek grubu için sonuç değişkenlerini yordayan işle bütünleşme boyutlarını belirlemek amacıyla aşamalı (stepwise) çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Böylece değişkenler arası ilişkileri belirleme amacıyla oluşturulan araştırma denencelerinin sınanması gerçekleştirilmiştir.

3.2.1. Doktorların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Doktorların işle bütünleşmenin boyutları olan azim, adama ve benimseme düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan aşamalı çoklu doğrusal regresyon analizlerine ilişkin sonuçlar Çizelge 3.4.'te gösterilmiştir.

Çizelge 3.4.'te görüldüğü gibi doktorların azim düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan birinci regresyon analizi sonucuna göre

11 Regresyon analizlerinde araştırmacı tarafından aşamalı yöntemin seçilmesindeki sebep modele eklenen her bir anlamlı bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyinde yarattığı değişimin görülebilesidir. Ayrıca bu yöntemde modele uymayan değişkenlerin hesaplanarak analiz dışı bırakması da ayrı bir kolaylık sağlamaktadır.

12 Bu analizlerde bağımsız değişkenler (kişilik özellikleri) ile aracı değişkenlerin birlikte işle bütünleşme düzeyini yordamasına bakılamamıştır çünkü aracı değişkenler modele girdiğinde bağımsız değişkenler anlamsız hale gelmektedir. Baron ve Kenny'ye (1986) göre bu durum aracı değişkenlerin tam aracı değişkenler olduğunun bir göstergesi olarak ele alınabilir. Araştırma modelinin sınanmasında aracı değişkenlerinin tam aracı veya kısmi aracı değişken olup olmadığı da sınanmıştır.

büyük beş kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklık, doktorların azim düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur ($F(1-117) = 30.578, p < .05$). Diğer kişilik özellikleri, bu değişkenlere ilişkin değerlerin anlamsız çıkması nedeniyle modelde yer almamışlardır. Deneyime açıklık bir kişilik özelliği olarak, doktorların azim düzeyinin % 20.7'sini açıklamaktadır.

Çizelge 3.4. Doktorların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizleri Sonuçları (Tüm F değerleri için $p < .05$)

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Beta	R ²	Hata Varyansı (s.d.)	F
1. Regresyon Analizi	Deneyime Açıklık	Azim	0.433	0.455	0.207	31.912 (1-117)	30.578
2. Regresyon Analizi	Deneyime Açıklık	Adama	0.361	0.457	0.208	21.969 (1-117)	30.816
3. Regresyon Analizi	Deneyime Açıklık	Benimseme	0.437	0.405	0.164	43.195 (1-117)	22.971

Doktorların adama düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan ikinci regresyon analizi sonucuna göre büyük beş kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklık, doktorların azim düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olarak bulunmuştur ($F(1-117) = 30.816, p < .05$). Diğer kişilik özellikleri, bu değişkenlere ilişkin değerlerin anlamsız çıkması nedeniyle modelde yer almamışlardır. Deneyime açıklık bir kişilik özelliği olarak, doktorların adama düzeyinin % 20.8'ini açıklamaktadır.

Doktorların benimseme düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan üçüncü regresyon analizi sonucuna göre büyük beş kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklık, doktorların benimseme düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olarak bulunmuştur ($F(1-117) = 22.971, p < .05$). Diğer kişilik özellikleri, bu değişkenlere ilişkin değerlerin anlamsız çıkması nedeniyle modelde

yer almamışlardır. Deneyime açıklık bir kişilik özelliği olarak, doktorların benimseme düzeyinin % 16.4'ünü açıklamaktadır.

Doktorlar için yapılan regresyon analizlerinin sonuçlarına göre sadece deneyime açıklık işle bütünleşmenin alt boyutlarını yordayan anlamlı bir değişken olarak bulunmuştur.

3.2.2. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin işle bütünleşmenin boyutları olan azim, adama ve benimseme düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan aşamalı çoklu doğrusal regresyon analizlerine ilişkin sonuçlar Çizelge 3.5.'te gösterilmiştir.

Çizelge 3.5.'te görüldüğü gibi öğretmenler için yapılan birinci regresyon analizi sonucuna göre büyük beş kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, uzlaşabilirlik ve duygusal dengesizlik, öğretmenlerin azim düzeyini yordayan anlamlı değişkenler olarak bulunmuştur ($F(1-113) = 20.066, p < .05$; $F(2-112) = 14.465, p < .05$; $F(3-111) = 12.032, p < .05$). Diğer kişilik özellikleri, bu değişkenlere ilişkin değerlerin anlamsız çıkması nedeniyle modelde yer almamıştır. Deneyime açıklık, öğretmenlerin azim düzeyinin % 15.1'ini açıklamaktadır. Uzlaşabilirliğin modele dahil olmasıyla birlikte, açıklanan varyans oranı % 20.5'5; duygusal dengesizliğin de modele eklenmesiyle açıklanan varyans oranı % 24.5'e yükselmektedir.

Çizelge 3.5. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizleri Sonuçları (Tüm F değerleri için $p < .05$)

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Beta	R ²	Hata Varyansı (s.d.)	F
1. Regresyon Analizi	Deneyime Açıklık	Azim	0.266	0.268	0.151	29.043 (1-113)	20.066
	Uzlaşabilirlik		0.489	0.294	0.205	27.422 (2-112)	14.465
	Duygusal Dengesizlik		-0.370	-0.203	0.245	26.272 (3-111)	12.032
2. Regresyon Analizi	Deneyime Açıklık	Adama	0.286	0.368	0.196	16.760 (1-113)	28.704
	Uzlaşabilirlik		0.258	0.198	0.221	16.222 (2-112)	17.200
3. Regresyon Analizi	Uzlaşabilirlik	Benimseme	0.383	0.241	0.110	28.017 (1-113)	13.996
	Deneyime Açıklık		0.209	0.220	0.150	27.001 (2-112)	9.887

Öğretmenler için yapılan ikinci regresyon analizi sonucuna göre büyük beş kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve uzlaşabilirlik, öğretmenlerin adama düzeyini yordayan anlamlı değişkenler olarak bulunmuştur ($F(1-113) = 28.704$, $p < .05$; $F(2-112) = 17.200$, $p < .05$). Diğer kişilik özellikleri, bu değişkenlere ilişkin değerlerin anlamsız çıkması nedeniyle modelde yer almamıştır. Deneyime açıklık bir kişilik özelliği olarak, öğretmenlerin adama düzeyinin % 19.6'sını açıklamaktadır. Uzlaşabilirliğin modele dahil olması ile birlikte, bu iki değişkenin açıkladığı varyans oranı % 22.1'ini yükselmektedir.

Öğretmenler için yapılan üçüncü regresyon analizi sonucuna göre büyük beş kişilik özelliklerinden uzlaşabilirliğin ve deneyime açıklığın öğretmenlerin benimseme düzeyini yordayan anlamlı değişkenler oldukları bulunmuştur ($F(1-113) = 13.996$, $p < .05$; $F(2-112) = 9.887$, $p < .05$). Diğer kişilik özellikleri, bu değişkenlere

ilişkin değerlerin anlamsız çıkması nedeniyle modelde yer almamıştır. Uzlaşabilirlik, öğretmenlerin benimseme düzeyinin % 11'ini açıklamaktadır. Deneyime açıklığın modele dahil olması ile birlikte, bu iki değişkenin açıkladığı varyans oranı % 15'e yükselmektedir.

Öğretmenler için yapılan regresyon analizlerinin sonuçlarına göre deneyime açıklık ve uzlaşabilirlik işle bütünleşmenin alt boyutlarını yordayan anlamlı değişkenler olarak bulunmuştur. Ayrıca deneyime açıklık ve uzlaşabilirliğin yanı sıra duygusal dengesizliğin de öğretmenler için işle bütünleşmenin azim boyutunu yordayan anlamlı bir değişken olduğu saptanmıştır.

3.2.3. Bankacıların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bankacıların işle bütünleşme ve işle bütünleşmenin boyutları olan azim, adama ve benimseme düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan aşamalı çoklu doğrusal regresyon analizlerine ilişkin sonuçlar Çizelge 3.6.'da gösterilmiştir.

Çizelge 3.6.'da görüldüğü gibi bankacıların azim düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan birinci regresyon analizi sonucuna göre büyük beş kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklık, bankacıların azim düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur ($F(1-96) = 15.860$, $p < .05$). Diğer kişilik özellikleri, bu değişkenlere ilişkin değerlerin anlamsız çıkması nedeniyle modelde yer almamışlardır. Deneyime açıklık bir kişilik özelliği olarak, bankacıların azim düzeyinin % 14.2'sini açıklamaktadır.

Çizelge 3.6. Bankacıların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Kişilik Özelliklerine İlişkin Aşamalı Çoklu Regresyon Analizleri Sonuçları (Tüm F değerleri için $p < .05$)

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Beta	R ²	Hata Varyansı (s.d.)	F
1. Regresyon Analizi	Deneyime Açıklık	Azim	0.355	0.377	0.142	34.353 (1-96)	15.860
2. Regresyon Analizi	Deneyime Açıklık	Adama	0.386	0.374	0.140	41.225 (1-96)	15.630
3. Regresyon Analizi	Deneyime Açıklık	Benimseme	0.346	0.323	0.131	45.013 (1-96)	14.417
	Uzlaşabilirlik		0.486	0.235	0.184	42.670 (2-95)	10.739

Bankacıların adama düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan ikinci regresyon analizi sonucuna göre büyük beş kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklık, bankacıların adama düzeyini anlamlı bir şekilde yordayan bir değişken olarak bulunmuştur ($F(1-96) = 15.630, p < .05$). Diğer kişilik özellikleri, bu değişkenlere ilişkin değerlerin anlamsız çıkması nedeniyle modelde yer almamışlardır. Deneyime açıklık bir kişilik özelliği olarak, bankacıların adama düzeyinin % 14'ünü açıklamaktadır.

Bankacıların benimse düzeyini yordayan kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan diğer bir regresyon analizi sonucuna göre büyük beş kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve uzlaşabilirliğin, bankacıların benimse düzeyini yordayan anlamlı değişkenler olduğu bulunmuştur ($F(1-96) = 14.417, p < .05$; $F(2-95) = 10.739, p < .05$). Diğer kişilik özellikleri, bu değişkenlere ilişkin değerlerin anlamsız çıkması nedeniyle modelde yer almamışlardır. Deneyime açıklık bir kişilik özelliği olarak, bankacıların benimse düzeyinin % 13.1'ini açıklamaktadır. Uzlaşabilirliğin modele dahil olmasıyla birlikte, açıklanan varyans oranı % 18.4'e çıkmaktadır.

Bankacılar için yapılan regresyon analizlerinin sonuçlarına göre deneyime açıklık, işle bütünleşmenin alt boyutlarını anlamlı şekilde yordayan bir değişken olarak bulunmuştur. Ayrıca deneyime açıklığın yanı sıra uzlaşabilirliğin de, bankacılar için işle bütünleşmenin benimseme boyutunu anlamlı şekilde yordayan bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

Kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda, farklı meslek grupları için farklı kişilik özelliklerinin işle bütünleşmenin alt boyutlarını yordayan değişkenler oldukları tespit edilmiştir. Bu analizler sonucuna bulunan en önemli bulgulardan biri, tüm meslek grupları için deneyime açıklığın işle bütünleşmenin alt boyutlarını yordayan bir kişilik değişkeni olarak bulunmasıdır. Yapılan kişilik ve işle bütünleşme ile ilgili regresyon analizlerinin sonucunda, kişilik özellikleri (dışadönüklük, uzlaşabilirlik, duygusal denge, özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu öne süren ilk denence, deneyime açıklık açısından, kısmen de olsa doğrulanmıştır. Görüldüğü gibi bütün kişilik özellikleri, işle bütünleşmeyi yordamamıştır. Ancak farklı meslek grupları için, farklı kişilik özelliklerinin işle bütünleşmeyi yordadığı bulunmuştur.

3.2.4. Doktorların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Bulgular

Doktorların işle bütünleşme düzeyini (azim, adama ve benimseme) yordayan aracı değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan aşamalı çoklu regresyon analizleri sonuçları Çizelge 3.7.'de gösterilmiştir.

Yapılan regresyon analizlerine ilişkin Çizelge 3.7. incelendiğinde, ilk sırada doktorların azim düzeyini anlamlı şekilde yordayan üç değişken yer almaktadır. Bu

değişkenler modele giriş sırasına göre çalışmaktan zevk alma, olumlu duygulanım ve çalışma dürtüsüdür. Bu değişkenlerin açıkladıkları ortak varyans oranı % 56.7 olarak bulunmuştur.

İkinci sırada doktorların adama düzeyini yordayan iki anlamlı değişken yer almaktadır. Bu değişkenler modele giriş sırasına göre olumlu duygulanım ve çalışmaktan zevk almadır. Bu değişkenlerin açıkladıkları ortak varyans oranı % 43.4 olarak tespit edilmiştir.

Üçüncü sırada doktorların benimseme düzeyini yordayan üç anlamlı değişkenler yer almaktadır. Bu değişkenler sırasıyla çalışmaktan zevk alma, çalışma dürtüsü ve olumlu duygulanımdır. Bu değişkenlerin açıkladıkları ortak varyans oranı % 74.0'dır.

Çizelge 3.7. Doktorların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları (Tüm F değerleri için $p < .05$)

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Beta	R ²	Hata Varyansı (s.d.)	F
1. Regresyon Analizi	Çalışmaktan Zevk Alma	Azim	0.649	0.459	0.470	21.342 (1-117)	103.664
	Olumlu Duygulanım		0.325	0.313	0.551	18.214 (2-116)	71.282
	Çalışma Dürtüsü		0.138	0.152	0.567	17.727 (3-115)	50.224
2. Regresyon Analizi	Olumlu Duygulanım	Adama	0.371	0.468	0.332	18.537 (1-117)	58.182
	Çalışmaktan Zevk Alma		0.283	0.235	0.434	15.840 (2-116)	44.508
3. Regresyon Analizi	Çalışmaktan Zevk Alma	Benimseme	0.512	0.320	0.634	30.933 (1-117)	78.455
	Çalışma Dürtüsü		0.364	0.354	0.703	26.349 (2-116)	56.732
	Olumlu Duygulanım		0.302	0.257	0.740	23.822 (3-115)	46.267

Doktorların işle bütünleşme düzeyini yordayan aracı değişkenlere baktığımızda, olumlu duygulanım işle bütünleşmenin tüm boyutlarını (azim, adama

ve benimseme) yordayan anlamlı bir değişken olarak saptanmıştır. Çalışmaktan zevk alma da tıpkı olumlu duygulanım gibi işle bütünleşmenin tüm boyutlarını yordayan bir değişken olarak bulunmuştur. Çalışma dürtüsü ise doktorların azim ve benimseme düzeylerini yordayan anlamlı bir değişken olarak bulunmuştur. Böylece olumlu duygulanımın yanı sıra işkolikliğın de doktorların işle bütünleşme düzeyi üzerinde önemli bir yordayan olduğu sonucuna varılmıştır.

3.2.5. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin işle bütünleşme (azim, adama ve benimseme) düzeyini yordayan aracı değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan aşamalı regresyon analizleri sonuçları Çizelge 3.8.'de gösterilmiştir.

Yapılan regresyon analizlerine ilişkin Çizelge 3.8. incelendiğinde, ilk sırada öğretmenlerin azim düzeyini yordayan iki anlamlı değişken yer almaktadır. Bu değişkenler modele giriş sırasına göre çalışmaktan zevk alma ve olumlu duygulanımdır. Bu değişkenlerin açıkladıkları ortak varyans oranı % 32.7 olarak saptanmıştır.

İkinci sırada öğretmenlerin adama düzeyini yordayan iki anlamlı değişken yer almaktadır. Bu değişkenler modele giriş sırasına göre olumlu duygulanım ve çalışmaktan zevk almadır. Bu değişkenlerin açıkladıkları ortak varyans oranı % 43.4 olarak tespit edilmiştir.

Üçüncü sırada öğretmenlerin benimseme düzeyini anlamlı şekilde yordayan iki anlamlı değişken yer almaktadır. Bu değişkenler modele giriş sırasına göre çalışmaktan zevk alma ve olumlu duygulanımdır. Bu değişkenlerin açıkladıkları ortak varyans oranı % 33.7 olarak bulunmuştur.

Çizelge 3.8. Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları (Tüm F değerleri için $p < .05$)

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Beta	R ²	Hata Varyansı (s.d.)	F
1. Regresyon Analizi	Çalışmaktan Zevk Alma	Azim	0.420	0.274	0.268	25.021 (1-113)	41.454
	Olumlu Duygulanım		0.396	0.391	0.327	23.218 (2-112)	27.223
2. Regresyon Analizi	Olumlu duygulanım	Adama	0.371	0.468	0.333	14.017 (1-113)	56.426
	Çalışmaktan Zevk Alma		0.283	0.235	0.434	13.223 (2-112)	33.800
3. Regresyon Analizi	Çalışmaktan Zevk Alma	Benimseme	0.286	0.194	0.307	21.814 (1-113)	50.110
	Olumlu duygulanım		0.451	0.464	0.337	21.072 (2-112)	28.426

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyini yordayan aracı değişkenlere baktığımızda, doktorlarda olduğu gibi olumlu duygulanım işle bütünleşmenin tüm boyutlarını (azim, adama ve benimseme) anlamlı şekilde yordayan bir değişken olarak saptanmıştır. Çalışmaktan zevk alma da tıpkı olumlu duygulanım gibi işle bütünleşmenin tüm boyutlarını yordayan bir değişken olarak bulunmuştur. Doktorlardan farklı olarak öğretmenlerde, çalışma dürtüsü işle bütünleşmenin boyutlarını anlamlı düzeyde yordamadığı bulunmuş ve bu nedenle de hiçbir modelde yer almamıştır.

3.2.6. Bankacıların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bankacıların işle bütünleşme (azim, adama ve benimseme) düzeyini yordayan aracı değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan aşamalı regresyon analizleri sonuçları Çizelge 3.9.'da gösterilmiştir.

Yapılan regresyon analizlerine ilişkin Çizelge 3.9. incelendiğinde, ilk sırada bankacıların azim düzeyini yordayan üç anlamlı değişken yer almaktadır. Bu

değişkenler modele giriş sırasına göre çalışmaktan zevk alma, olumlu duygulanım ve çalışma dürtüsüdür. Bu değişkenlerin açıkladıkları ortak varyans oranı % 49.6 olarak saptanmıştır.

Çizelge 3.9. Bankacıların İşle Bütünleşme Düzeyini Yordayan Aracı Değişkenlere İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları (Tüm F değerleri için $p < .05$)

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Beta	R ²	Hata Varyansı (s.d.)	F
1. Regresyon Analizi	Çalışmaktan Zevk Alma	Azim	0.429	0.312	0.329	26.879 (1-96)	46.966
	Olumlu Duygulanım		0.334	0.384	0.465	21.626 (2-95)	41.344
	Çalışma Dürtüsü		0.182	0.208	0.496	20.584 (3-94)	30.894
2. Regresyon Analizi	Olumlu Duygulanım	Adama	0.378	0.397	0.382	29.612 (1-96)	59.409
	Çalışmaktan Zevk Alma		0.692	0.460	0.515	23.506 (2-95)	50.389
3. Regresyon Analizi	Çalışmaktan Zevk Alma	Benimseme	0.383	0.245	0.265	38.051 (1-96)	34.617
	Çalışma Dürtüsü		0.289	0.290	0.354	33.788 (2-95)	26.049
	Olumlu Duygulanım		0.295	0.298	0.415	30.931 (3-94)	22.228

İkinci sırada bankacıların adama düzeyini yordayan iki anlamlı değişken yer almaktadır. Bu değişkenler modele giriş sırasına göre olumlu duygulanım, çalışmaktan zevk almadır. Bu değişkenlerin açıkladıkları ortak varyans oranı % 51.5 olarak tespit edilmiştir.

Üçüncü sırada bankacıların benimseme düzeyini yordayan üç anlamlı değişken yer almaktadır. Bu değişkenler sırasıyla çalışmaktan zevk alma, çalışma dürtüsü ve olumlu duygulanımdır. Bu değişkenlerin açıkladıkları ortak varyans oranı % 41.5 olarak bulunmuştur.

Bankacıların işle bütünleşme düzeyini yordayan aracı değişkenlere baktığımızda, diğer mesleklerde olduğu gibi bankacılarda da olumlu duygulanım, işle

bütünleşmenin tüm boyutlarını (azim, adama ve benimseme) yordayan anlamlı bir değişken olduğu saptanmıştır. Çalışmaktan zevk alma da tıpkı olumlu duygulanım gibi işle bütünleşmenin tüm boyutlarını yordayan anlamlı bir değişken olarak bulunmuştur. Çalışma dürtüsü ise bankacıların azim ve benimseme düzeylerini yordayan anlamlı bir değişken olarak bulunmuştur. Böylece olumlu duygulanımın yanı sıra işkolikliğin de bankacıların işle bütünleşme düzeyi üzerinde önemli bir yordayan olduğu sonucuna varılmıştır.

İşle bütünleşme ile aracı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan regresyon analizlerinin sonucunda, farklı meslek grupları için farklı değişkenlerin, işle bütünleşmenin boyutlarını yordayan değişkenler oldukları tespit edilmiştir. Bu analizler sonucuna bulunan en önemli bulgulardan biri, bütün meslek grupları için olumlu duygulanımın ve işkolikliğin çalışmaktan zevk alma boyutunun işle bütünleşmenin tüm boyutlarını yordayan aracı değişkenler olarak bulunmalarıdır. Yapılan aracı değişkenler ve işle bütünleşme ile ilgili regresyon analizlerinin sonucunda, olumlu duygulanım ve işkoliklik ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu öne süren ikinci denence, olumlu duygulanım ve işkolikliğin çalışmaktan zevk alma boyutu için, kısmen doğrulanmıştır.

Bir sonraki bölümde farklı meslek grupları için araştırmanın sonuç değişkenlerini (ÖVD, iş doyumunu ve İAN) anlamı düzeyde yordayan işle bütünleşme boyutlarının belirlenmesine çalışılmıştır. Bu amaçla çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

3.2.7. Doktorlar için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Bulgular

Doktorlar için araştırmanın sonuç değişkenlerini (diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem, iş doyumunu ve İAN) anlamı düzeyde yordayan işle bütünleşme boyutlarının (azim, adama ve benimseme) belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizlerine ilişkin sonuçlar Çizelge 3.10.'da gösterilmiştir.

Bu analizlerin sonuçlarına göre azim, doktorların diğerkâmlık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem düzeylerini yordayan anlamlı bir değişken olarak bulunmuştur ($F(1-117) = 17.309, p < .05$); ($F(1-117) = 9.027, p < .05$); ($F(1-117) = 12.658, p < .05$); ($F(1-117) = 21.140, p < .05$). Çizelge 3.10.'da görüldüğü gibi ikinci regresyon analizinin sonucuna göre azim ve adama, doktorların vicdanlılık düzeyini yordayan anlamlı değişkenler olarak bulunmuşlardır ($F(2-116) = 15.325, p < .05$).

İş doyumunu yordayan işle bütünleşme değişkenlerine ilişkin regresyon analizlerinin sonuçlarına göre azim, doktorların iş doyumunu düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olarak saptanmıştır ($F(1-117) = 88.377, p < .05$).

İAN'yi yordayan işle bütünleşme değişkenlerine ilişkin regresyon analizlerinin sonuçlarına göre azim, doktorların İAN'sini yordayan anlamlı bir değişken olarak belirlenmiştir ($F(1-117) = 39.228, p < .05$).

Çizelge 3.10. Doktorlar için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları (Tüm F değerleri için p< .05)

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Beta	R ²	Hata Varyansı (s.d.)	F
1. Regresyon Analizi	Azim	Diğerkâmlık	0.259	0.359	0.129	18.234 (1-117)	17.309
2. Regresyon Analizi	Azim	Vicdanlılık	1.111	0.258	0.182	6.077 (1-117)	25.972
	Adama		1.222	0.236	0.209	5.925 (2-116)	15.325
3. Regresyon Analizi	Azim	Nezaket	0.092	0.268	0.072	4.443 (1-117)	9.027
4. Regresyon Analizi	Azim	Centilmenlik	0.180	0.312	0.098	11.997 (1-117)	12.658
5. Regresyon Analizi	Azim	Sivil Erdem	0.261	0.391	0.153	15.207 (1-117)	21.140
6. Regresyon Analizi	Azim	İş doyumu	0.933	0.656	0.430	52.564 (1-117)	88.377
7. Regresyon Analizi	Azim	İAN	-0.277	-0.501	0.251	9.180 (1-117)	39.228

3.2.8. Öğretmenler için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenler için araştırmanın sonuç değişkenlerini (diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem, iş doyumu ve İAN) anlamı düzeyde yordayan işle bütünleşme boyutlarının (azim, adama ve benimseme) belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizlerine ilişkin sonuçlar Çizelge 3.11.'de gösterilmiştir.

İlk olarak ÖVD'nin boyutlarını yordayan işle bütünleşme değişkenlerine yer verilmiştir. Çizelge 3.11.'de görüldüğü gibi regresyon analizlerinin sonuçlarına göre

adama değişkenin öğretmenlerin diğerkâmlık, vicdanlılık düzeylerini yordayan anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur ($F(1-113) = 30.337, p < .05$, $F(1-113) = 48.955, p < .05$). Ayrıca azim ve adama öğretmenlerin sivil erdem düzeyini yordayan anlamlı değişkenler oldukları saptanmıştır ($F(2-112) = 29.800, p < .05$). Benimsemenin öğretmenlerin nezaket düzeyini, azmin ise öğretmenlerin centilmenlik düzeyini yordayan anlamlı değişkenler oldukları bulunmuştur ($F(1-113) = 7.810, p < .05$; $F(1-113) = 30.787, p < .05$).

İş doyumunu yordayan işle bütünleşme değişkenlerine ilişkin regresyon analizlerinin sonuçlarına göre adama, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olarak saptanmıştır $F(1-117) = 78.198, p < .05$).

İAN'yi yordayan işle bütünleşme değişkenlerine ilişkin regresyon analizlerinin sonuçlarına göre azim, öğretmenlerin İAN düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olarak saptanmıştır $F(1-117) = 9.801, p < .05$).

Çizelge 3.11. Öğretmenler için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları (Tüm F değerleri için $p < .05$)

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Beta	R ²	Hata Varyansı (s.d.)	F
1. Regresyon Analizi	Adama	Diğerkâmlık	0.434	0.460	0.212	14.777 (1-113)	30.337
2. Regresyon Analizi	Adama	Vicdanlılık	0.344	0.550	0.302	5.727 (1-113)	48.955
3. Regresyon Analizi	Benimseme	Nezaket	0.263	0.254	0.065	31.528 (1-113)	7.810
4. Regresyon Analizi	Azim	Centilmenlik	0.287	0.463	0.214	10.352 (1-113)	30.787
5. Regresyon Analizi	Azim	Sivil Erdem	0.150	0.238	0.320	9.286 (1-113)	53.267
	Adama		0.318	0.394	0.347	8.998 (2-112)	29.800
5. Regresyon Analizi	Adama	İş Doyumu	1.258	0.640	0.409	48.043 (1-113)	78.198
6. Regresyon Analizi	Azim	İAN	-0.182	-0.283	0.080	8.040 (1-113)	9.801

3.2.9. Bankacılar için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme

Boyutlarına İlişkin Bulgular

Bankacılar için araştırmanın sonuç değişkenlerini (diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem, iş doyumu ve İAN) anlamı düzeyde yordayan işle bütünleşme boyutlarının (azim, adama ve benimseme) belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizlerine ilişkin sonuçlar Çizelge 3.12.'de gösterilmiştir.

İlk olarak ÖVD'nin boyutlarını yordayan işle bütünleşme değişkenlerine yer verilmiştir. Çizelge 3.12.'de görüldüğü gibi regresyon analizlerinin sonuçlarına göre azmin, bankacıların diğerkâmlık ve centilmenlik düzeylerini yordayan anlamlı bir

değişken olduğu bulunmuştur ($F(1-96) = 8.743, p < .05$; $F(1-96) = 24.808, p < .05$). Ayrıca benimsemenin, bankacıların vicdanlılık düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olduğu saptanmıştır ($F(1-96) = 19.577, p < .05$). Yine başka bir bulgu adamanın, bankacıların sivil erdem düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olduğunu göstermiştir ($F(1-96) = 24.653, p < .05$).

İş doyumunu yordayan işle bütünleşme değişkenlerine ilişkin regresyon analizlerinin sonuçlarına göre azim, bankacıların iş doyumunu yordayan anlamlı bir değişken olarak saptanmıştır ($F(1-96) = 31.474, p < .05$).

İAN'yi yordayan işle bütünleşme değişkenlerine ilişkin regresyon analizlerinin sonuçlarına göre azim, bankacıların İAN düzeyini yordayan anlamlı bir değişken olarak bulunmuştur ($F(1-96) = 20.166, p < .05$).

Çizelge 3.12. Bankacılar için Sonuç Değişkenlerini Yordayan İşle Bütünleşme Boyutlarına İlişkin Aşamalı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri Sonuçları (Tüm F değerleri için $p < .05$)

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Beta	R ²	Hata Varyansı (s.d.)	F
1. Regresyon Analizi	Azim	Diğerkâmlık	0.202	0.068	0.083	18.010 (1-96)	8.743
2. Regresyon Analizi	Benimseme	Vicdanlılık	0.186	0.412	0.169	8.745 (1-96)	19.577
3. Regresyon Analizi	Azim	Centilmenlik	0.272	0.453	0.205	11.463 (1-96)	24.808
4. Regresyon Analizi	Adama	Sivil Erdem	0.272	0.452	0.204	13.762 (1-96)	24.653
4. Regresyon Analizi	Azim	İş Doyumu	0.924	0.497	0.204	104.175 (1-96)	31.474
5. Regresyon Analizi	Azim	İAN	-0.278	0.497	-0.417	14.742 (1-96)	20.166

İşle bütünleşme ile sonuç değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan regresyon analizlerinin sonucunda, farklı meslek grupları için işle bütünleşmenin farklı boyutlarının (azim, adama ve benimseme) sonuç değişkenlerini (diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem, iş doyumunu ve İAN) yordadığı tespit edilmiştir. Bu analizler sonucuna bulunan en önemli bulgulardan biri, bütün meslek grupları için işle bütünleşmenin azim boyutunun ÖVD'nin centilmenlik boyutunu ve İAN'yi yordamakta olduğudur. Yapılan işle bütünleşme ve sonuç değişkenler ile ilgili regresyon analizlerinin sonucunda, işle bütünleşme ile ÖVD ve iş doyumunu arasında pozitif, İAN arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu öne süren üçüncü denence, işle bütünleşmenin azim boyutu ile ÖVD'nin centilmenlik boyutu ve İAN için, kısmen doğrulanmıştır.

3.3. Gruplar Arası Karşılaştırmalarla İlgili Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamındaki kişilik özelliklerini ve ortamsal değişkenleri (tutum, niyet ve davranış değişkenleri) ölçen ölçeklerle meslek ve sektörü belirlemek amacıyla katılımcılara yöneltilen sorulardan alınan puanlara uygulanan varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bu amaçla Meslek (3) X Sektör (2) deney desenine uygun çok değişkenli varyans analizi yapılmıştır.

3.3.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırma değişkenlerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerden katılımcıların aldıkları puanların ortalama ve standart sapmaları Çizelge 3.13.'de gösterilmiştir.

Çizelge 3.13. Meslek ve Sektöre Göre Araştırma Değişkenleri Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Araştırma Değişkenleri	Meslek ve Sektör Ortak Etkisi (3X2)						Mesleği (3)			Sektör (2)	
	Doktor (n=119)		Öğretmen (n=114)		Bankacı (n=98)		Doktor (n=119)	Öğretmen (n=114)	Bankacı (n=98)	Özel (n=162)	Kamu (n=169)
	Özel (n=63)	Kamu (n=56)	Özel (n=53)	Kamu (n=61)	Özel (n=46)	Kamu (n=52)					
Azım	25.76 (5.48)	20.55 (6.10)	26.87 (5.60)	25.92 (6.02)	21.80 (6.61)	23.04 (6.00)	23.31 (5.47)	26.36 (5.82)	22.46 (6.29)	25.00 (6.18)	23.25 (6.40)
Adama	24.01 (4.68)	20.41 (5.23)	25.87 (4.11)	23.63 (4.74)	19.80 (6.97)	20.06 (6.88)	22.32 (5.25)	24.67 (4.11)	19.94 (6.89)	23.42 (5.77)	21.47 (5.83)
Benimseme	25.38 (7.12)	21.45 (6.67)	28.17 (5.56)	28.27 (5.70)	22.55 (7.79)	23.74 (6.58)	23.53 (7.16)	28.23 (5.61)	23.18 (7.16)	25.49 (7.16)	24.61 (6.91)
Dışadönüklük	21.79 (2.95)	21.86 (3.25)	22.92 (2.38)	23.62 (5.02)	23.27 (3.15)	23.10 (3.32)	21.82 (3.08)	23.30 (4.01)	23.18 (3.22)	22.58 (2.89)	22.88 (4.04)
Uzlaşabilirlik	28.18 (2.63)	28.93 (2.66)	30.01 (3.33)	28.99 (3.51)	29.14 (2.97)	29.56 (3.87)	28.53 (2.66)	29.46 (3.45)	29.36 (3.47)	29.05 (3.05)	29.15 (3.37)
Duygusal Dengesizlik	12.14 (2.85)	13.01 (3.16)	12.48 (3.27)	12.40 (3.16)	13.03 (3.44)	12.96 (3.18)	12.55 (3.02)	12.44 (3.19)	12.99 (3.29)	12.50 (3.16)	12.77 (3.16)
Özdisiplin	29.04 (2.94)	29.29 (3.74)	31.17 (6.29)	29.36 (4.68)	28.75 (5.02)	29.47 (4.93)	29.16 (3.33)	30.20 (5.54)	29.13 (4.96)	29.65 (4.93)	29.37 (4.45)
Deneyime Açıklık	28.48 (7.27)	28.47 (5.92)	31.69 (5.03)	30.80 (6.57)	29.55 (6.13)	29.79 (7.19)	28.47 (6.64)	31.21 (5.90)	29.68 (6.68)	29.83 (6.40)	29.72 (6.60)
Zevk Alma	27.74 (4.65)	25.74 (6.26)	30.27 (4.97)	31.42 (5.01)	27.39 (6.01)	27.23 (5.76)	26.80 (5.54)	30.88 (5.01)	27.30 (5.85)	28.46 (5.29)	28.25 (6.16)
Çalışma Dürtüsü	34.90 (6.34)	34.38 (7.48)	37.77 (6.17)	39.11 (6.35)	36.35 (7.63)	38.26 (7.49)	34.66 (6.88)	38.49 (6.27)	37.36 (7.57)	36.25 (6.75)	37.28 (7.35)
Olumlu Duygulanım	36.01 (6.39)	32.20 (7.69)	38.86 (6.66)	35.79 (7.11)	36.60 (9.06)	35.08 (8.38)	34.22 (7.26)	37.21 (7.05)	35.80 (8.69)	37.11 (7.38)	34.38 (7.82)
Olumsuz Duygulanım	16.56 (5.15)	22.56 (8.03)	17.42 (5.97)	18.40 (5.51)	19.25 (6.54)	22.84 (8.92)	19.39 (7.28)	17.42 (5.97)	19.25 (6.54)	17.61 (5.91)	21.14 (7.77)
Diğerkâmlık	22.94 (4.62)	22.86 (4.52)	24.68 (3.55)	21.95 (4.53)	24.31 (4.75)	24.16 (4.13)	22.90 (4.56)	23.22 (4.31)	24.23 (4.41)	23.90 (4.38)	23.40 (4.45)
Vicdanlılık	12.59 (2.61)	12.06 (2.83)	14.45 (2.77)	13.29 (2.83)	13.48 (3.19)	13.25 (3.29)	12.39 (2.71)	13.83 (2.85)	13.35 (3.23)	13.45 (2.92)	12.87 (3.01)
Nezaket	16.08 (1.89)	15.88 (2.48)	16.68 (1.66)	16.55 (7.81)	16.07 (2.51)	16.45 (2.40)	15.98 (2.18)	16.68 (1.66)	16.07 (2.51)	16.27 (2.02)	16.29 (5.07)
Centilmenlik	17.08 (3.58)	17.73 (3.69)	18.50 (3.56)	18.79 (3.67)	18.90 (3.28)	18.59 (4.20)	17.38 (3.63)	18.50 (3.56)	18.74 (3.78)	18.06 (3.56)	18.38 (3.85)
Sivil Erdem	20.27 (3.43)	18.98 (3.83)	18.97 (4.43)	18.86 (3.91)	18.63 (4.15)	18.34 (4.17)	17.07 (4.22)	19.58 (3.69)	18.91 (4.14)	18.63 (4.15)	18.34 (4.17)
İş Doyumu	77.39 (12.53)	69.31 (13.23)	81.99 (12.39)	75.39 (13.50)	69.49 (14.83)	66.12 (17.98)	73.59 (13.44)	78.46 (13.35)	67.70 (16.58)	76.65 (13.99)	70.52 (15.35)
İşten Ayrılma Niyeti	6.16 (2.92)	8.77 (3.58)	5.38 (2.80)	5.61 (3.09)	8.04 (4.20)	9.62 (4.11)	7.39 (3.49)	5.50 (2.95)	8.88 (4.20)	6.44 (3.44)	7.89 (3.97)

Çizelge 3.13.'de gösterilen ortalamalar arasında anlamlı farklar olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Çizelge 3.14.'de gösterilmiştir.

Çizelge 3.14. Meslek ve Sektöre Göre Araştırma Değişkenlerine Uygulanan Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları. Bu Çizelgede Tüm Temel ve Ortak Etkiler için %5 I. Tip Hata Olasılığı ile Anlamlı Olan F Değerleri Gösterilmiştir.

Bağımlı Değişken	Sektör (A) Sd: 1-325	Meslek (B) Sd: 2-325	A X B Sd: 2-325	Hata Varyansı
Azım	----	13.74	8.34	35.44
Adama	----	20.54	3.39	29.82
Benimseme	----	20.93	4.69	43.33
Dışadönüklük	----	6.27	----	12.10
Uzlaşabilirlik	----	----	----	10.14
Duyusal Dengesizlik	----	----	----	10.01
Özdisiplin	----	----	----	21.71
Deneyime Açıklık	----	5.40	----	41.35
Zevk Alma	----	18.90	----	29.59
Çalışma Dürtüsü	----	9.27	----	47.53
Olumlu Duygulanım	11.36	5.31	----	56.60
Olumsuz Duygulanım	22.21	5.67	3.10	45.70
Diğerkâmlık	4.17	----	3.33	19.14
Vicdanlılık	3.96	8.52	----	8.46
Nezaket	----	----	----	15.21
Centilmenlik	----	4.67	----	13.52
Sivil Erdem	----	12.45	----	16.16
İş Doyumu	14.91	15.64	----	198.97
İşten Ayrılma	14.90	25.14	3.45	11.89

Çizelge 3.14.'de görüldüğü gibi, işle bütünleşmenin azım boyutu üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 13.74$; $p < .05$; $\eta^2 = .08$) anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle kişinin mesleğinin, azım düzeyi üzerinde orta düzeyde etkili¹³ olduğu saptanmıştır. Doktorların ($\bar{X} = 23.31$), öğretmenlerin ($\bar{X} = 26.36$) ve bankacıların ($\bar{X} = 22.46$) azım düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin

13 Eta kare (η^2) bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki büyüklüğünü göstermektedir. $0.01 \leq \eta^2 < 0.06$ “düşük düzeyde etki”, $0.06 \leq \eta^2 < 0.14$ “orta düzeyde etki” ve $\eta^2 \geq 0.14$ “geniş düzeyde etki” şeklinde yorumlanmaktadır (Cohen, 1988).

en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Mesleğin azim düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q= 3.04, p<.05$) ayrıca bankacıların ve öğretmenlerin ($q= 3.90, p<.05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece öğretmenlerin, diğer meslek gruplarına göre azim düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır. Çalışanların azim düzeyi üzerinde sektör ve mesleğin ortak etkisi ($F_{2-325} = 8.34, p<.05; \eta^2=.05$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle belirtilen meslek gruplarından birinde çalışan, kamu ve özel sektör çalışanları için azim düzeyinin farklılaştığı söylenebilir. Sektör ve mesleğe ilişkin ortalamalara baktığımızda, özel sektörde çalışan öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{X} = 26.87$) diğerlerinden yüksek olduğu görülmüştür.

İşle bütünleşmenin adama boyutu üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 20.54; p<.05; \eta^2=.11$) orta düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Doktorların ($\bar{X} = 22.32$), öğretmenlerin ($\bar{X} = 24.67$) ve bankacıların ($\bar{X} = 19.94$) adama düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Mesleğin azim düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q= 2.35, p<.05$), bankacıların ve doktorların ($q= 2.37, p<.05$) ayrıca bankacıların ve öğretmenlerin ($q= 4.75, p<.05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece öğretmenlerin, diğer meslek gruplarına göre adama düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır. Aynı zamanda ortalamalar arasındaki farkın her üç meslek grubunun birbiriyle karşılaştırması açısından anlamlı olduğu sonucuna da varılmıştır. Ayrıca çalışanların adama düzeyi üzerinde sektör ve mesleğin ortak etkisi de ($F_{2-325} = 3.39; p<.05; \eta^2=.02$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Sektör ve

mesleğe ilişkin ortalamalara baktığımızda, özel sektörde çalışan öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{X}=25.87$) diğerlerinden yüksek olduğu görülmüştür.

İşle bütünleşmenin benimseme boyutu üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 20.93$; $p<.05$; $\eta^2=.11$) anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle kişinin mesleğinin, azim düzeyi üzerinde orta düzeyde etkili olduğu saptanmıştır. Doktorların ($\bar{X}=23.53$), öğretmenlerin ($\bar{X}=28.23$) ve bankacıların ($\bar{X}=23.18$) benimseme düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Mesleğin benimseme düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q= 4.70$, $p<.05$) ayrıca bankacıların ve öğretmenlerin ($q= 5.05$, $p<.05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece öğretmenlerin, diğer meslek gruplarına göre benimseme düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır. Ayrıca çalışanların benimseme düzeyi üzerinde sektör ve mesleğin ortak etkisi de ($F_{2-325} = 4.69$; $p<.05$; $\eta^2=.03$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Sektör ve mesleğe ilişkin ortalamalara baktığımızda, kamu sektöründe çalışan öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{X}=28.27$), özel sektör öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}=28.17$) çok az bir farkla yüksek olduğu ancak diğer kamu ve özel sektör çalışanlarından ise belirgin biçimde yüksek olduğu görülmüştür. Böylece hem kamu hem de özel sektör öğretmenlerin benimseme düzeyinin diğer meslek gruplarına göre yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma bulgularına göre işle bütünleşmenin mesleğin temel etkisinden ayrıca sektör ve mesleğin ortak etkisinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Sektörün ise tek başına işle bütünleşme üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Sektör ve mesleğin işle bütünleşme üzerindeki ortak etkisinin

belirlenmesi, araştırma kapsamında ortaya konan denencelerinden biridir. Elde edilen bulgular, sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre işle bütünleşme (azim, adama ve benimseme) düzeyinin farklılaştığı savını ortaya koyan sekizinci denencenin doğrulandığını göstermiştir.

Kişilik özelliklerinden dışadönüklük üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 6.27$; $p < .05$; $\eta^2 = .04$) anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle kişinin mesleğinin, dışadönüklük düzeyi üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu saptanmıştır. Doktorların ($\bar{X} = 21.82$), öğretmenlerin ($\bar{X} = 23.30$) ve bankacıların ($\bar{X} = 23.18$) dışadönüklük düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Mesleğin dışadönüklük düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q = 1.48$, $p < .05$) ayrıca bankacıların ve doktorların ($q = 1.36$, $p < .05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece doktorların, diğer meslek gruplarına göre dışadönüklük düzeyine ilişkin düşüklüğün anlamlı olduğu kanıtlanmıştır.

Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 5.40$; $p < .05$; $\eta^2 = .03$) anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle kişinin mesleğinin, deneyime açıklık düzeyi üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu saptanmıştır. Doktorların ($\bar{X} = 28.47$), öğretmenlerin ($\bar{X} = 31.21$) ve bankacıların ($\bar{X} = 29.68$) deneyime açıklık düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Mesleğin deneyime açıklık düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q = 2.73$, $p < .05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu

göstermiştir. Böylece öğretmenlerin doktorlara göre deneyime açıklık düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır.

Dışadönüklük ve deneyime açıklık üzerinde mesleğin temel etkisi saptanmıştır. Ancak bu kişilik değişkenleri için ne sektörün temel etkisi ne de sektörün ve mesleğin ortak etkisi belirlenmiştir. Bu bulgulara göre sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre kişilik özellikleri farklılaşmaktadır görüşünü ortaya atan yedinci denence doğrulanmamıştır.

İşkolikliğin çalışmaktan zevk alma boyutu üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 18.90$; $p < .05$; $\eta^2 = .10$) anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle kişinin mesleğinin, çalışmaktan zevk alma düzeyi üzerinde orta düzeyde etkili olduğu saptanmıştır. Doktorların ($\bar{X} = 26.80$), öğretmenlerin ($\bar{X} = 30.88$) ve bankacıların ($\bar{X} = 27.30$) çalışmaktan zevk alma düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Mesleğin çalışmaktan zevk alma düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q = 4.09$, $p < .05$) ayrıca bankacıların ve öğretmenlerin ($q = 3.58$, $p < .05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece öğretmenlerin, diğer meslek gruplarına göre çalışmaktan zevk alma düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır.

İşkolikliğin çalışma dürtüsü boyutu üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 9.27$; $p < .05$; $\eta^2 = .05$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Doktorların ($\bar{X} = 34.66$), öğretmenlerin ($\bar{X} = 38.49$) ve bankacıların ($\bar{X} = 37.36$) çalışma dürtüsü düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Mesleğin çalışma dürtüsü düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların

ve öğretmenlerin ($q= 3.83, p<.05$) ayrıca bankacıların ve doktorların ($q= 2.70, p<.05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece hem öğretmenlerin hem de bankacıların doktorlara göre çalışma dürtüsü düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır.

İşkoliklik açısından mesleğin temel etkisi anlamlı bulunurken, sektörün temel etkisi anlamlı bulunmamıştır. Sektör ve mesleğin ortak etkisi de işkoliklik açısından saptanmamıştır. Bu nedenle bu araştırmada aracı bir değişken olarak kabul edilen işkolikliğin ve olumlu duygulanımın sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre farklılaştığını söyleyen dokuzuncu denence işkoliklik açısından doğrulanmamıştır.

Olumlu duygulanım düzeyi üzerinde sektörün temel etkisi ($F_{1-325} = 11.36; p<.05; \eta^2=.03$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Özel sektörde çalışanların ($\bar{X}=37.11$) ve kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X}=34.38$) olumlu duygulanım düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, özel sektörde çalışanların kamu da çalışanlara göre daha yüksek olumlu duygulanım düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca olumlu duygulanım düzeyi üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 5.31; p<.05; \eta^2=.03$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Doktorların ($\bar{X}=34.22$), öğretmenlerin ($\bar{X}=37.21$) ve bankacıların ($\bar{X}=35.80$) olumlu duygulanım düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin en yüksek, doktorların ise en düşük değere sahip oldukları görülmüştür. Mesleğin olumlu duygulanım düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q= 2.80, p<.05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece

öğretmenlerin doktorlara göre olumlu duygulanım düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır.

Olumlu duygulanımın üzerinde sektörün ve mesleğin temel etkisi anlamlı çıkmıştır. Ancak sektör ve mesleğin olumlu duygulanım üzerindeki ortak etkisi anlamlı bulunmamıştır. Böylece bu araştırmada aracı değişken olarak kabul edilen olumlu duygulanımın sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre farklılaştığını öngören dokuzuncu denence olumlu duygulanım açısından doğrulanmamıştır. Hatırlanacağı gibi elde edilen bulgular dokuzuncu denencenin işkoliklik açısından da doğrulanmadığı yönündedir. Sonuç olarak dokuzuncu denence her iki değişken açısından da doğrulanmamıştır.

Olumsuz duygulanım düzeyi üzerinde sektörün temel etkisi ($F_{1-325} = 22.208$; $p < .05$; $\eta^2 = .06$) orta düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X} = 21.14$) ve özel sektörde çalışanların ($\bar{X} = 17.61$) olumsuz duygulanım düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, kamuda çalışanların özelde çalışanlara göre daha yüksek olumsuz duygulanım düzeyine sahip oldukları görölmüştür. Gerçektende olumlu duygulanım düzeyi yüksek çıkmış olan özel sektör alışanlarında, olumsuz duygulanım düzeyinin düşük çıkması beklenen bir sonuçtur. Ayrıca olumsuz duygulanım düzeyi üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 5.67$; $p < .05$; $\eta^2 = .03$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Doktorların ($\bar{X} = 19.39$), öğretmenlerin ($\bar{X} = 17.42$) ve bankacıların ($\bar{X} = 19.25$) olumsuz duygulanım düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, doktorların en yüksek, öğretmelerin ise en düşük değere sahip oldukları görölmüştür. Mesleğin olumsuz duygulanım düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, bankacıların ve öğretmenlerin ($q = 3.20$, $p < .05$) ortalamaları

arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece bankacıların öğretmenlere göre olumsuz duygulanım düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır. Ayrıca çalışanların olumsuz duygulanım düzeyi üzerinde sektör ve mesleğin ortak etkisi de ($F_{2-325} = 3.10$; $p < .05$; $\eta^2 = .02$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Sektör ve mesleğe ilişkin ortalamalara baktığımızda, kamu sektöründe çalışan bankacıların ortalamasının ($\bar{X} = 22.84$) en yüksek olduğu ve kamu sektöründe çalışan doktorların ($\bar{X} = 22.56$) ortalamasından az bir farkla daha fazla olduğu görülmüştür. Yani genel ortalamaya baktığımızda olumsuz duygulanımın en çok doktorlarda olduğu görülürken, kamu-özel ayrımıyla olumsuz duygulanımın en çok kamu bankalarının çalışanlarında olduğu saptanmıştır. Olumsuz duygulanım düzeyinin en az olduğu gruba ilişkin ortalama ($\bar{X} = 16.56$) ise özelde çalışan doktorlarda çıkmıştır. Böylece doktorların olumsuz duygulanımına ilişkin yüksek ortalamanın kaynağının özel sektörde istihdam edilen doktorlar olduğu sonucuna varılmıştır.

ÖVD'nin diğerkâmlık boyutu üzerinde sektörün temel etkisi ($F_{1-325} = 4.17$; $p < .05$; $\eta^2 = .01$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle sektörün, diğerkâmlık düzeyi üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Özel sektörde çalışanların ($\bar{X} = 23.90$) ve kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X} = 23.40$) diğerkâmlık düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, özelde çalışanların kamuda çalışanlara göre daha yüksek diğerkâmlık düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca çalışanların diğerkâmlık düzeyi üzerinde sektör ve mesleğin ortak etkisi de ($F_{2-325} = 3.33$; $p < .05$; $\eta^2 = .02$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Sektör ve mesleğe ilişkin ortalamalara baktığımızda, özel sektörde çalışan öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{X} = 24.68$) en yüksek, kamu sektöründe çalışan

öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{X}=21.95$) ise en düşük olduğu görülmüştür. Yani kamu-özel sektör ayrımı meslek grupları açısından söz konusu olduğunda, kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin diğerkâmlık düzeylerinde önemli düzeyde bir farklılığın oluştuğu görülmektedir.

ÖVD'nin vicdanlılık boyutu üzerinde sektörün temel etkisi ($F_{1-325} = 3.96$; $p<.05$; $\eta^2=.01$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Özel sektörde çalışanların ($\bar{X}=13.45$) ve kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X}=12.87$) vicdanlılık düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, özelde çalışanların kamuda çalışanlara göre daha yüksek vicdanlılık düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca çalışanların vicdanlılık düzeyi üzerinde mesleğin temel etkisi de ($F_{2-325} = 8.52$; $p<.05$; $\eta^2=.05$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Doktorların ($\bar{X}=12.39$), öğretmenlerin ($\bar{X}=13.83$) ve bankacıların ($\bar{X}=13.35$) vicdanlılık düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin yüksek, doktorların ise en düşük değere sahip oldukları görülmüştür. Mesleğin vicdanlılık düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q= 1.49$, $p<.05$) ayrıca bankacıların ve doktorların ($q= 1.01$, $p<.05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece doktorların, diğer meslek gruplarına göre vicdanlılık düzeyine ilişkin düşüklüğün anlamlı olduğu kanıtlanmıştır.

ÖVD'nin centilmenlik boyutu üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{1-325} = 4.67$; $p<.05$; $\eta^2=.03$) anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle kişinin mesleğinin, centilmenlik düzeyi üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu saptanmıştır. Doktorların ($\bar{X}=17.38$), öğretmenlerin ($\bar{X}=18.50$) ve bankacıların ($\bar{X}=18.74$) centilmenlik düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, bankacıların en yüksek,

doktorların ise en düşük değere sahip oldukları görülmüştür. Mesleğin centilmenlik düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q= 1.27$, $p<.05$) ayrıca bankacıların ve doktorların ortalamaları ($q= 1.35$, $p<.05$) arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece bankacıların doktorlara göre centilmenlik düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır.

ÖVD'nin sivil erdem boyutu üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{1-325} = 12.45$; $p<.05$; $\eta^2=.07$) anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle kişinin mesleğinin, sivil erdem düzeyi üzerinde orta düzeyde etkili olduğu saptanmıştır. Doktorların ($\bar{X}=17.07$), öğretmenlerin ($\bar{X}=19.58$) ve bankacıların ($\bar{X}=18.91$) sivil erdem düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin en yüksek, doktorların en düşük değere sahip oldukları saptanmıştır. Mesleğin sivil erdem düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q= 2.51$, $p<.05$) ayrıca bankacıların ve doktorların ($q= 1.84$, $p<.05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece hem öğretmenlerin hem de bankacıların doktorlara göre sivil erdem düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır.

ÖVD'nin sivil erdem boyutu üzerinde sektörün temel etkisi ($F_{1-325} = 12.45$; $p<.05$; $\eta^2=.07$) anlamlı bulunmuştur. Bir başka deyişle kişinin mesleğinin, sivil erdem düzeyi üzerinde orta düzeyde etkili olduğu saptanmıştır. Özel sektörde çalışanların ($\bar{X}=18.63$) ve kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X}=18.34$) sivil erdem düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, özelde çalışanların kamuda çalışanlara göre daha yüksek sivil erdem düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Bu yüzden sektör (özel ve kamu) ve mesleğin (doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre ÖVD düzeyinin farklılaştığını savunan onuncu denence, sadece ÖVD'nin diğerkâmlık boyutu için, kısmen doğrulanmıştır.

Çalışanların iş doyumu düzeyi üzerinde sektörün temel etkisi ($F_{1-325} = 14.91$; $p < .05$; $\eta^2 = .04$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X} = 70.52$) ve özel sektörde çalışanların ($\bar{X} = 76.65$) iş doyumu düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, özelde çalışanların kamuda çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca iş doyumu düzeyi üzerinde mesleğin etkisi ($F_{2-325} = 15.64$; $p < .05$; $\eta^2 = .09$) orta düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Doktorların ($\bar{X} = 73.59$), öğretmenlerin ($\bar{X} = 78.46$) ve bankacıların ($\bar{X} = 67.70$) iş doyumu düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, öğretmenlerin en yüksek, bankacıların ise en düşük değere sahip oldukları görülmüştür. Mesleğin iş doyumu düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve öğretmenlerin ($q = 4.87$, $p < .05$), doktorların ve bankacıların ($q = 5.88$, $p < .05$) ayrıca bankacıların ve öğretmenlerin ($q = 10.76$, $p < .05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece öğretmenlerin, diğer meslek gruplarına göre iş doyumu düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır. Kısaca ortalamalar arasındaki farkın, her üç meslek grubunun birbiriyle karşılaştırması açısından anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları göstermiştir ki iş doyumu hem sektörün hem de mesleğin temel etkisine maruz kalmaktadır. Ancak sektör ve mesleğin ortak etkisi, iş doyumu açısından geçersiz bulunmuştur. Bu yüzden sektör (özel ve kamu) ve mesleğin

(doktor, öğretmen ve bankacı) ortak etkisine göre iş doyumu düzeyinin farklılaştığını savunan on birinci denence doğrulanmamıştır.

Çalışanların İAN düzeyi üzerinde sektörün temel etkisi ($F_{1-325} = 14.90$; $p < .05$; $\eta^2 = .04$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X} = 7.89$) ve özel sektörde çalışanların ($\bar{X} = 6.44$) İAN düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, kamuda çalışanların özelde çalışanlara göre daha yüksek İAN düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca İAN düzeyi üzerinde mesleğin temel etkisi ($F_{2-325} = 25.14$; $p < .05$; $\eta^2 = .13$) orta düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Doktorların ($\bar{X} = 7.39$), öğretmenlerin ($\bar{X} = 5.50$) ve bankacıların ($\bar{X} = 8.88$) İAN düzeylerine ilişkin ortalamalar karşılaştırıldığında, bankacıların en yüksek, öğretmenlerin ise en düşük değere sahip oldukları görülmüştür. Mesleğin İAN düzeyi üzerindeki etkisinin kaynağını anlamak amacıyla yapılan Scheffe analizi, doktorların ve bankacıların ($q = 1.49$, $p < .05$), öğretmenlerin ve doktorların ($q = 1.88$, $p < .05$) ayrıca bankacıların ve öğretmenlerin ($q = 3.38$, $p < .05$) ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermiştir. Böylece bankacıların hem doktorlara hem de öğretmenlere göre İAN düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu kanıtlanmıştır. Bir başka bulgu ise çalışanların İAN düzeyi üzerinde sektör ve mesleğin ortak etkisi de ($F_{2-325} = 3.45$; $p < .05$; $\eta^2 = .02$) düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı çıkmasıdır. Sektör ve mesleğe ilişkin ortalamalara baktığımızda, kamu sektöründe çalışan bankacıların ortalamasının ($\bar{X} = 9.62$) en yüksek olduğu görülmüştür. İAN düzeyinin en az olduğu ortalama ($\bar{X} = 5.38$) ise özelde çalışan öğretmenlerde olduğu saptanmıştır.

İAN'nin meslek (doktor, öğretmen ve bankacı) ve sektörün (özel ve kamu) ortak etkisine göre farklılaştığını öngören on ikinci denence doğrulanmıştır. Çizelge

3.14.'te görüldüğü gibi İAN'nin, hem meslek hem sektör, hem de meslek ve sektörün etkisinden etkilendiği bulunmuştur.

3.4. Araştırma Modeli'nin Sınanması

Daha önce belirtildiği gibi Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile her alt boyutu içeren ölçüm modellerinin anlamlı olup olmadığı LISREL 8.80 paket programı ile araştırılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde ölçüm modellerinin anlamlı ve geçerli olduğu görülmüştür. Daha sonra araştırma modelinin uygunluğu uyum indeksleri yardımıyla değerlendirilmiştir. Bu bölümde araştırma modelinin sınanması için yapılan analizlere yer verilmiştir.

Araştırma modelinin sınanması yapısal eşitlik modeli (YEM) ile LISREL v. 8.80 yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma modelinin sınanması için alan araştırması sonucunda anket aracılığıyla elde edilen 332 çalışana ait veri yani örneklemin tamamı kullanılmıştır. Böylece çalışanın meslek grubu göz ardı edilerek örneklem daraltılmamış ve II. tip hata¹⁴ uygun düzeyde tutulmuştur.

Denencelerde öngörülen ilişkileri araştırmak için LISREL 8.80 paket programı ile yol diyagramı çizilmiş ve yapısal parametrelerin tahmininde En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi kullanılmıştır.

İlk olarak kişilik özellikleri ve işle bütünleşme arasındaki doğrudan ilişkiyi ve bu ilişkinin sonuç değişkenleri (ÖVD, iş doyumunu ve İAN) ile ilişkisini ölçmeye yönelik geliştirilmiş olan modelin sınanması yapılmıştır. Bu modelin araştırma modelinden farkı kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasında aracı değişkenler olduğu düşünülen işkoliklik ve olumlu duygulanımın modelde yer almamasıdır. Doğrudan

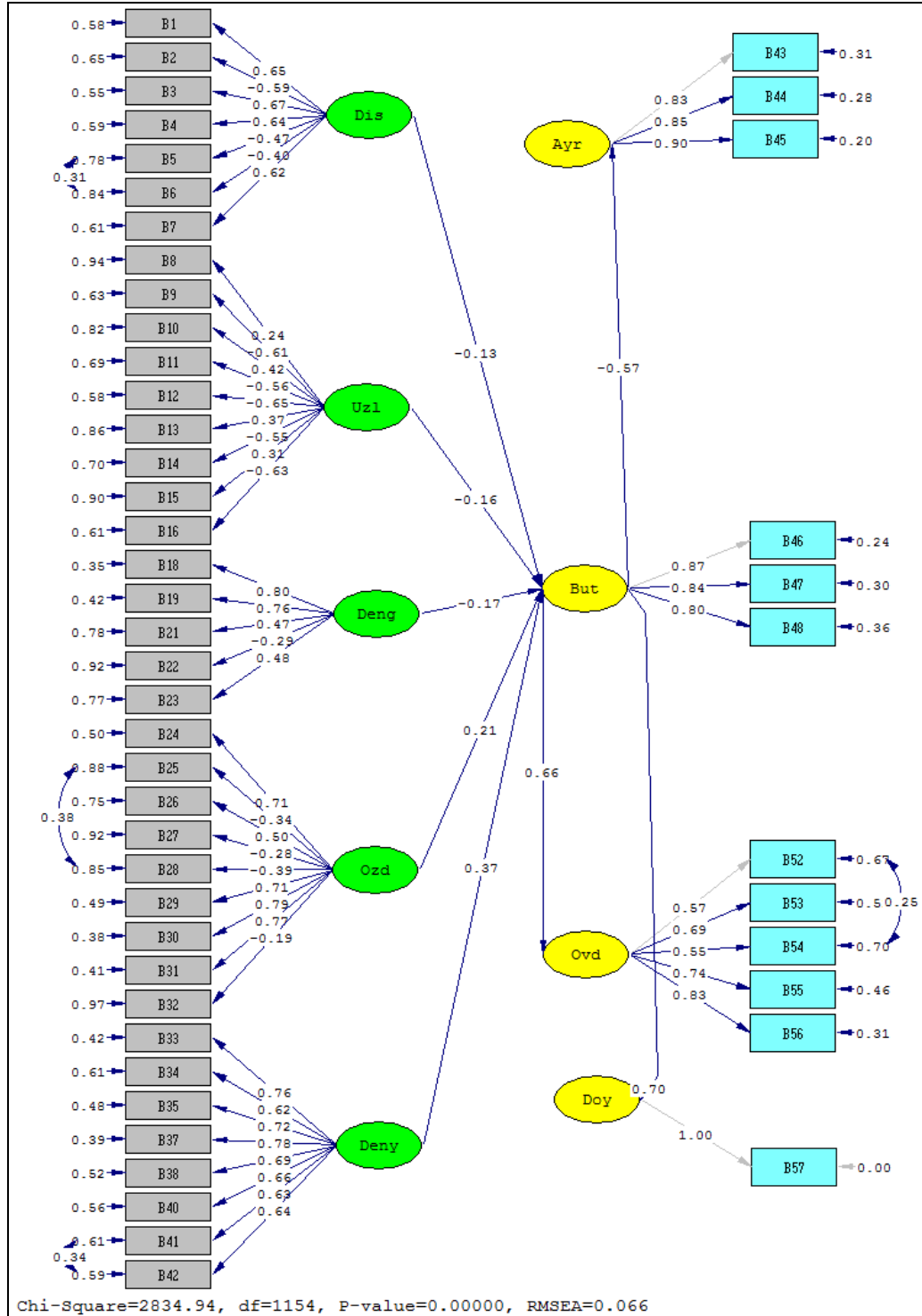
¹⁴ İstatistikte karşıt denencesi (H₁) doğru olduğu halde reddedilmesi, II. tip hata olarak kabul edilmektedir (Field, 2005; Özmen, 2013).

etkiye (kişilik ve işle bütünleşme) yönelik geliştirilen araştırma modelinin yol diyagramı Şekil 3.1.'de verilmiştir.

Doğrudan etkiye yönelik geliştirilen modelin uygunluğuna ilişkin ki kare değeri 2834.94 (sd: 1154; $p < 0.001$) ve χ^2/sd ise 2.4566 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, kabul edilebilir uyum sınırları içerisindedir. RMSEA= 0.066, CFI= 0.94, ve SRMR= 0.092 olarak hesaplanmıştır. Modelin uyumuna ilişkin uyum indeksi değerleri Çizelge 3.15.'de verilmiştir. Uyum indeksi değerlerine göre araştırma modeli kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

Çizelge 3.15. DFA Modeli'nin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları

	χ^2	Sd	NFI	NNFI	RFI	CFI	IFI	RMR	SRMR	RMSEA
Araştırma Modeli	2834.94	1154	0.89	0.93	0.88	0.94	0.94	0.49	0.092	0.066



Şekil 3.1. Doğrudan Etkiye Yönelik Modelin Yol Diyagramı (LISREL v. 8.80 Çıktısı)

Çizelge 3.16. Araştırma Modeli'nin YEM Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Standartlaşmış Yükler (λ)	t değerleri	R²
Faktör			
Dışadönüklük (Dis)			
B1	0.65	11.86	0.42
B2	-0.59	-10.53	0.35
B3	0.67	12.93	0.45
B4	0.64	12.20	0.41
B5	-0.47	-08.13	0.22
B6	-0.40	-06.13	0.16
B7	0.62	11.49	0.38
Faktör			
Uzlaşabilirlik (Uzl)			
B8	0.24	03.88	0.06
B9	-0.61	-11.12	0.37
B10	0.42	07.25	0.18
B11	-0.56	-10.17	0.31
B12	-0.65	-11.91	0.42
B13	0.37	06.27	0.14
B14	-0.55	-09.84	0.30
B15	0.31	05.23	0.10
B16	-0.63	-11.56	0.40
Faktör			
Duygusal Dengesizlik (Deng)			
B18	0.80	15.11	0.64
B19	0.76	14.15	0.58
B21	0.47	08.14	0.22
B22	-0.29	-04.73	0.08
B23	0.48	08.40	0.23
Faktör			
Özdisiplin (Ozd)			
B24	0.71	14.23	0.50
B25	-0.34	-05.96	0.12
B26	0.50	09.17	0.25
B27	-0.28	-04.18	0.08
B28	-0.39	-06.94	0.15
B29	0.71	14.25	0.50
B30	0.79	16.25	0.62
B31	0.77	15.59	0.59
B32	-0.19	-03.25	0.04

Faktörler/Maddeler	Standartlaşmış Yükler (λ_i)	t değerleri	R²
Faktör			
Deneyime Açıklık			
(Deny)			
B33	0.76	15.49	0.58
B34	0.62	11.99	0.38
B35	0.72	14.87	0.52
B37	0.78	16.29	0.61
B38	0.69	13.64	0.48
B40	0.66	12.94	0.44
B41	0.63	12.07	0.40
B42	0.64	12.58	0.41
Faktör			
İşle Bütünleşme			
(But)			
B46	0.87		0.76
B47	0.84	19.11	0.71
B48	0.80	17.80	0.64
Faktör			
ÖVD			
(OVD)			
B52	0.57		0.32
B53	0.69	9.94	0.48
B54	0.55	8.93	0.30
B55	0.74	10.41	0.55
B56	0.83	11.04	0.69
Faktör			
İş Doyumu			
(Doy)			
B57	1.00		1.00
Faktör			
İşten Ayrılma			
(Ayr)			
B9	0.83		0.69
B10	0.85	17.83	0.72
B11	0.90	18.81	0.81

Çizelge 3.16'da her bir gözlenen değişkenin ait olduğu gizil değişken ile olan ilişkisi standartlaşmış faktör yükleri (λ_i) verilmiştir. Gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığını ölçmek amacıyla, belirtilen bu ilişkilere ait t değerleri de verilmiştir. t değerlerini incelediğimizde gözlenen değişkenler ile ilgili

oldukları gizil değişkenler ile aralarındaki ilişkilerin tümünün anlamlı çıktığı görülmektedir (t değerleri>1.96). Gözlenen değişkenlerin gizil değişkenleri ne ölçüde açıkladığını saptamak amacıyla, bu ilişkilere ait belirlilik (determinasyon) katsayıları (R^2) da Çizelge 3.16.'da yer almaktadır.

Şekil 3.1.'de araştırma modeline ait yol diyagramında araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere ait standartlaştırılmış değerler görülmektedir. Yol diyagramında yer alan bu standartlaştırılmış değerler, aslında araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere ait standartlaştırılmış regresyon katsayılarıdır. Regresyon katsayıları ise değişkenler arasındaki korelasyona işaret eden değerlerdir (Çokluk ve ark., 2012).

İlk olarak kişilik özellikleri ve işle bütünleşme arasındaki doğrudan ilişkiyi ve bu ilişkinin sonuç değişkenleri (ÖVD, iş doyumunu ve İAN) ile ilişkisini ölçmeye yönelik geliştirilmiş olan modelin sınaması yapılmıştır. Bu modelin araştırma modelinden farkı kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasında aracı değişkenler olduğu düşünülen işkoliklik ve olumlu duygulanımın modelde yer almamasıdır. Doğrudan etkiye (kişilik ve işle bütünleşme) yönelik geliştirilen araştırma modelinin yol diyagramı Şekil 3.1.'de verilmiştir.

Standartlaştırılmış regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin yol analizi ile elde edilen t test sonuçları (t values), araştırma değişkenleri (gizil değişkenler) arasında belirtilen ilişkilerin bir kısmının sınanan model için anlamsız olduğunu göstermiştir. Modelde yer alan kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiler incelediğinde, duygusal dengesizlik ile işle bütünleşme arasında negatif bir ilişki olduğu ve duygusal dengesizliğin ($\beta=-.17$, $p<.05$) işle bütünleşmeyi yordayan anlamlı bir değişken olduğu görülmüştür. Özdisiplin ve deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve özdisiplin ($\beta=.21$, $p<.05$) ve

deneyime açıklığın ($\beta=.37$, $p<.05$), işle bütünleşmeyi yordayan anlamlı değişkenler oldukları belirlenmiştir. Böylece kişilik özellikleri ile işle bütünleme arasında anlamlı bir ilişki öngören araştırmanın ilk denencesi, bu üç kişilik değişkeni açısından doğrulanmıştır.

Modelde yer alan işle bütünleşme ile sonuç değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, işle bütünleşme ile iş doyumunu ve ÖVD arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu ve işle bütünleşmenin, iş doyumunu ($\beta=.70$, $p<.05$) ile ÖVD'yi ($\beta=.66$, $p<.05$) yordayan anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur. İşle bütünleşme ile İAN arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve işle bütünleşmenin İAN'yi ($\beta=-.57$, $p<.05$) yordayan anlamlı bir değişken olduğu saptanmıştır. Böylece araştırmanın işle bütünleşme ile sonuç değişkenleri (ÖVD, iş doyumunu ve İAN) arasındaki ilişkileri sınamayı amaçlayan üçüncü denence doğrulanmıştır.

Sonuç olarak kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasındaki doğrudan etkiyi sınamak için geliştirilen ilk araştırma modeli, YEM sonucunda doğrulanmıştır. Modelde bağımsız değişken olarak yer alan kişilik, duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık kişilik özellikleri açısından doğrulanmıştır. Kişiliğin işle bütünleşmeyi açıkladığı, işle bütünleşmenin sonuç değişkenlerini açıkladığı ve kişiliğin işle bütünleşme aracılığıyla sonuç değişkenlerini (ÖVD, iş doyumunu ve İAN) açıkladığı yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır. Böylece araştırma modelinin üç kişilik özelliği açısından (duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık) doğrulandığı sonucuna varılmıştır.

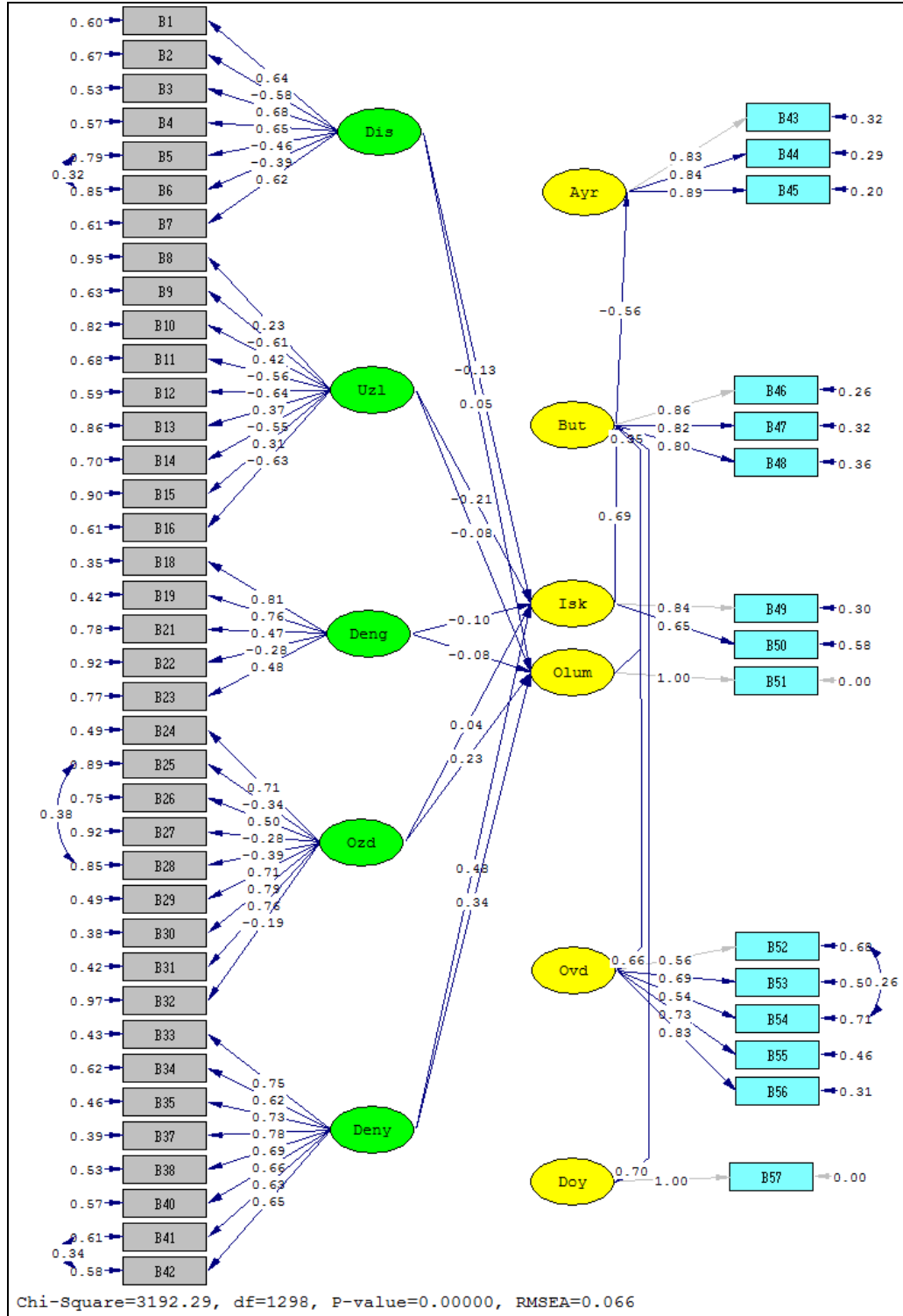
Bir sonraki adımda işkoliklik ve olumlu duygulanımın aracı değişkenler olarak modele eklendiği böylece bu iki değişkenin kişilik özellikleri ile işle bütünleşme

arasındaki ilişkiye dolaylı etkisinin de araştırıldığı araştırma modelinin sınaması yapılmıştır. Araştırma modelinin yol diyagramı Şekil 3.2.'de verilmiştir.

Araştırma modelinin uygunluğuna ilişkin ki kare değeri 3192.29 (sd: 1298; $p < 0.001$) ve χ^2/sd ise 2.4593 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, kabul edilebilir uyum sınırları içerisindedir. RMSEA= 0.066, CFI= 0.94, ve SRMR= 0.092 olarak hesaplanmıştır. Modelin uyumuna ilişkin uyum indeksi değerleri Çizelge 3.17.'de verilmiştir. Uyum indeksi değerlerine göre araştırma modeli kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

Çizelge 3.17. DFA Modeli'nin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları

	χ^2	sd	NFI	NNFI	RFI	CFI	IFI	RMR	SRMR	RMSEA
Araştırma Modeli	3192.29	1298	0.90	0.93	0.89	0.94	0.94	0.66	0.092	0.066



Şekil 3.2. Dolaylı Etkiye Yönelik Modelin Yol Diyagramı (LISREL v. 8.80 Çıktısı)

Çizelge 3.18. Araştırma Modeli'nin YEM Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Standartlaşmış Yükler (λ)	t değerleri	R²
Faktör			
Dışadönüklük (Dis)			
B1	0.64	11.84	0.41
B2	-0.58	-10.50	0.34
B3	0.68	12.95	0.46
B4	0.65	12.24	0.42
B5	-0.46	-08.12	0.21
B6	-0.39	-06.62	0.15
B7	0.62	11.50	0.38
Faktör			
Uzlaşabilirlik (Uzl)			
B8	0.23	03.89	0.05
B9	-0.61	-11.14	0.37
B10	0.42	07.28	0.18
B11	-0.56	-10.16	0.31
B12	-0.64	-11.90	0.41
B13	0.37	06.28	0.14
B14	-0.55	-09.82	0.30
B15	0.31	05.23	0.10
B16	-0.63	-11.54	0.40
Faktör			
Duygusal Dengesizlik (Deng)			
B18	0.81	15.10	0.66
B19	0.76	14.14	0.58
B21	0.47	08.15	0.22
B22	-0.28	-04.74	0.08
B23	0.48	08.40	0.23
Faktör			
Özdisiplin (Ozd)			
B24	0.71	14.16	0.50
B25	-0.34	-05.94	0.12
B26	0.50	09.17	0.25
B27	-0.28	-04.82	0.08
B28	-0.39	-06.91	0.15
B29	0.71	14.23	0.50
B30	0.79	16.30	0.62
B31	0.76	15.60	0.58
B32	-0.19	-03.20	0.04

Faktörler/Maddeler	Standartlaşmış Yükler (λ)	t değerleri	R²
Faktör			
Deneyime Açıklık			
(Deny)			
B33	0.75	15.47	0.56
B34	0.62	11.92	0.38
B35	0.73	14.88	0.53
B37	0.78	16.34	0.61
B38	0.69	13.65	0.48
B40	0.66	12.93	0.44
B41	0.63	12.09	0.40
B42	0.65	12.61	0.42
Faktör			
İşkoliklik			
(Isk)			
B49	0.84		0.71
B50	0.65	11.07	0.42
Faktör			
Olumlu Duygulanım			
(Olum)			
B51	1.00		1.00
Faktör			
İşle Bütünleşme			
(But)			
B46	0.86		0.74
B47	0.82	18.49	0.67
B48	0.80	17.61	0.64
Faktör			
ÖVD			
(OVD)			
B52	0.56		0.31
B53	0.69	09.02	0.48
B54	0.54	09.72	0.29
B55	0.73	09.36	0.53
B56	0.83	09.88	0.69
Faktör			
İşten Ayrılma			
(Ayr)			
B9	0.83		0.69
B10	0.84	17.62	0.71
B11	0.89	18.58	0.79

Çizelge 3.18.'de her bir gözlenen değişkenin ait olduğu gizil değişken ile olan ilişkisi standartlaşmış faktör yükleri (λ) verilmiştir. t değerlerini incelediğimizde gözlenen değişkenler ile ilgili oldukları gizil değişkenler ile aralarındaki ilişkilerin tümünün anlamlı çıktığı görülmektedir (t değerleri>1.96). Gözlenen değişkenlerin gizil değişkenleri ne ölçüde açıkladığını saptamak amacıyla, bu ilişkilere ait belirlilik katsayıları (R^2) da Çizelge 3.18.'da yer almaktadır.

Şekil 3.3.'de araştırma modeline ait yol diyagramında araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere ait standartlaştırılmış değerler görülmektedir. Bu modelde, standartlaştırılmış regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin yol analizi ile elde edilen t test sonuçları (t values), araştırma değişkenleri (gizil değişkenler) arasında belirtilen ilişkilerin bir kısmının anlamsız olduğunu göstermiştir. Modelde yer alan kişilik özellikleri ile olumlu duygulanım arasındaki ilişkiler incelendiğinde, özdisiplin ile olumlu duygulanım arasında pozitif bir ilişki olduğu ve özdisiplin ($\beta=.23$, $p<.05$) ile deneyime açıklığın ($\beta=.34$, $p<.05$), olumlu duygulanımı yordayan anlamlı değişkenler oldukları görülmüştür.

Olumlu duygulanım ile işle bütünleşme arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve olumlu duygulanımın işle bütünleşmeyi yordayan ($\beta=.35$, $p<.05$) anlamlı bir değişken olduğu saptanmıştır. Böylece yol analizi ile olumlu duygulanımın kişilik özelliklerinden özdisiplin ($\beta=.23$, $p<.05$) ve deneyime açıklık ($\beta=.34$, $p<.05$) ile işle bütünleşme ($\beta=.35$, $p<.05$) arasındaki ilişkiye aracılık eden anlamlı bir değişken olduğu da tespit edilmiştir. Sonuç olarak olumlu duygulanım ve işkoliklik ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi öngören ikinci denence, olumlu duygulanım için, kısmen doğrulanmıştır. Aynı zamanda olumlu duygulanımın kişilik özellikleri (dışadönüklük, uzlaşabilirlik,

duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasında aracı bir değişken olduğunu öneren dördüncü denence de, özdisiplin ve deneyime açıklık için, kısmen doğrulanmıştır.

Benzer bir sonuç kişilik özellikleri ile işkoliklik arasındaki ilişki içinde geçerli olmuştur. Deneyime açıklık ile işkoliklik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve deneyime açıklığın ($\beta=.48$, $p<.05$) işkolikliğı yordayan anlamlı bir değişken olduğu belirlenmiştir.

İşkoliklik ile işle bütünleşme arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve işkolikliğin işle bütünleşmeyi yordayan ($\beta=.69$, $p<.05$) anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur. Böylece işkolikliğin, kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ($\beta=.48$, $p<.05$) ile işle bütünleşme ($\beta=.69$, $p<.05$) arasındaki ilişkiye aracılık eden anlamlı bir değişken olduğu bulgusuna da yol analizi sonucunda ulaşılmıştır. Elde edilen tüm bu bulgular ışığında, sonuç olarak olumlu duygulanım ve işkoliklik ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi öngören ikinci denence doğrulanmıştır. Aynı zamanda işkolikliğin kişilik özellikleri (dışadönüklük, uzlaşabilirlik, duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasında aracı bir değişken olduğunu öngören beşinci denence, deneyime açıklık için, kısmen doğrulanmıştır.

Modelde yer alan işle bütünleşme ile sonuç değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, işle bütünleşme ile iş doyumunu ve ÖVD arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu ve işle bütünleşmenin, iş doyumunu ($\beta=.70$, $p<.05$) ile ÖVD'yi ($\beta=.66$, $p<.05$) yordayan anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur. İşle bütünleşme ile İAN arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve işle bütünleşmenin İAN'yi ($\beta=-.56$ $p<.05$) yordayan anlamlı bir değişken olduğu saptanmıştır. Böylece yol analizi ile işle bütünleşmenin,

işkoliklik ($\beta=.69$, $p<.05$) ve olumlu duygulanım ($\beta=.35$, $p<.05$) ile sonuç değişkenleri (iş doyumunu ($\beta=.70$, $p<.05$), ÖVD ($\beta=.66$, $p<.05$) ve İAN ($\beta=-.56$ $p<.05$)) arasındaki ilişkilerde aracı bir değişken olduğu görülmüştür. Sonuç olarak işle bütünleşme ile sonuç değişkenleri (ÖVD, iş doyumunu ve İAN) arasındaki ilişkileri sınamayı amaçlayan üçüncü denence doğrulanmıştır. İşle bütünleşmenin, işkoliklik ve olumlu duygulanım ile sonuç değişkenleri (ÖVD, iş doyumunu ve İAN) arasında aracı bir değişken olduğunu öneren altıncı denence de doğrulanmıştır.

Sonuç olarak dolaylı etkiye yönelik araştırma modeli, YEM sonucunda doğrulanmıştır. Modelde bağımsız değişken olarak yer alan kişilik, deneyime açıklık kişilik özelliği ile tamamen, özdisiplin kişilik özelliği ile kısmen doğrulanmıştır. Çünkü özdisiplin, olumlu duygulanımı anlamlı düzeyde yordarken, işkolikliği anlamlı düzeyde yordamamıştır. Sonuç olarak araştırma modelinin bu iki kişilik özelliği açısından doğrulandığı söylenebilir. Kısaca kişiliğin (özdisiplin ve deneyime açıklık) olumlu duygulanım (aracı değişken) yardımıyla işle bütünleşmeyi açıkladığı, kişiliğin (deneyime açıklık) işkoliklik (aracı değişken) yardımıyla işle bütünleşmeyi açıkladığı, işkolikliğin ve olumlu duygulanımın ise işle bütünleşme aracılığıyla sonuç değişkenlerini (ÖVD, iş doyumunu ve İAN) açıkladığı ve işle bütünleşmenin de sonuç değişkenlerini açıkladığı doğrulanmıştır.

En son olarak hem doğrudan hem de dolaylı etkinin bir arada gösterildiği araştırma modelinin sınanması gerçekleştirilmiştir. Bu modelde aracı değişkenler varken kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasındaki ilişki birlikte ele alınmıştır. Araştırma modelinin yol diyagramı Şekil 3.3.'de verilmiştir.

Araştırma modelinin uygunluğuna ilişkin ki kare değeri 3178.85 (sd: 1293; $p<0.001$) ve χ^2/sd ise 2.4585 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, kabul edilebilir uyum

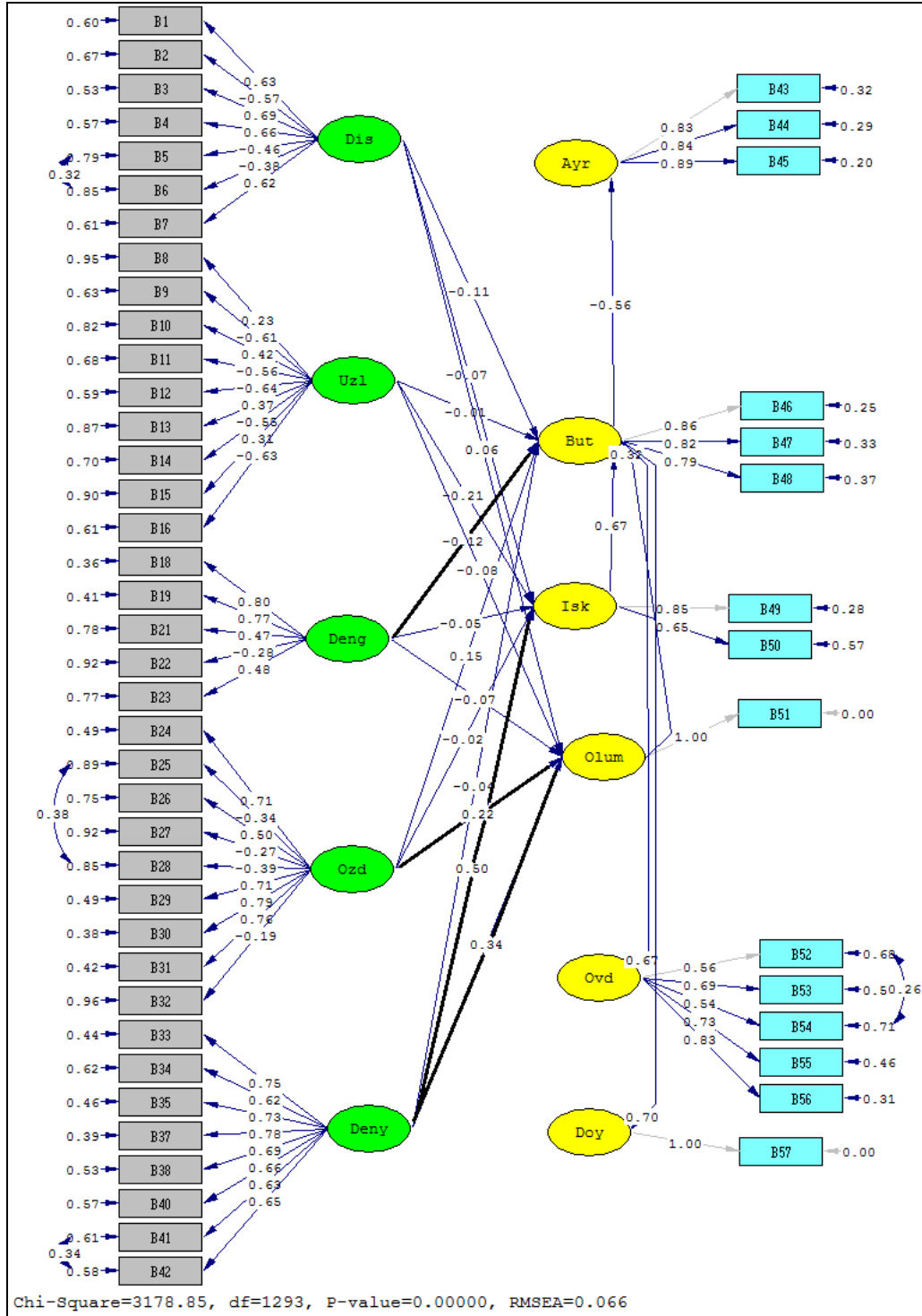
sınırları içerisinde. RMSEA= 0.066, CFI= 0.94, ve SRMR= 0.091 olarak bulunmuştur. Modelin uyumuna ilişkin uyum indeksi değerleri Çizelge 3.19.'da verilmiştir. Uyum indeksi değerlerine göre araştırma modeli kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

Çizelge 3.19. DFA Modeli'nin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları

	χ^2	sd	NFI	NNFI	RFI	CFI	IFI	RMR	SRMR	RMSEA
Araştırma Modeli	3178.85	1293	0.90	0.93	0.89	0.94	0.94	0.66	0.091	0.066

Araştırma modeline ilişkin standartlaştırılmış regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin yol analizi ile elde edilen t test sonuçları (t values), araştırma değişkenleri (gizil değişkenler) arasında belirtilen ilişkilerin bir kısmının anlamsız olduğunu göstermiştir. Aslında dolaylı etkinin ölçülmesinde elde edilen ilişkiler bu araştırma modelinde de geçerli olduğu görülmüştür. Ancak geçerli kişilik özellikleri (özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasındaki doğrudan ilişki aracı değişkenler devreye girdiğinde geçersiz hale gelmiştir. Bu durum, aracı değişkenlerin geçerli olan bu ilişkiler için tam aracı değişken olduklarını göstermektedir. Ayrıca dolaylı etki ölçüldüğünde geçersiz olan duygusal dengesizlik ve işle bütünleşme arasındaki doğrudan negatif yönlü ilişki bu araştırma modelinde de doğrulanmıştır.

Modelde yer alan kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiler incelendiğinde, duygusal dengesizlik ile işle bütünleşme arasında negatif bir ilişki olduğu ve duygusal dengesizliğin ($\beta=-.12$, $p<.05$) işle bütünleşmeyi yordayan anlamlı bir değişken olduğu görülmüştür.



Şekil 3.3. Doğrudan ve Dolaylı Etkinin Birlikte Ele Alındığı Modelin Yol Diyagramı (LISREL v. 8.80 Çıktısı)

Çizelge 3.20. Araştırma Modeli'nin YEM Sonuçları

Faktörler/Maddeler	Standartlaşmış Yükler (λ_i)	t değerleri	R²
Faktör			
Dışadönüklük (Dis)			
B1	0.63	11.77	0.40
B2	-0.57	-10.44	0.32
B3	0.69	13.07	0.48
B4	0.66	12.30	0.44
B5	-0.46	-08.05	0.21
B6	-0.38	-06.59	0.14
B7	0.62	11.49	0.38
Faktör			
Uzlaşabilirlik (Uzl)			
B8	0.23	03.90	0.05
B9	-0.61	-11.14	0.37
B10	0.42	07.29	0.18
B11	-0.56	-10.15	0.31
B12	-0.64	-11.90	0.41
B13	0.37	06.28	0.14
B14	-0.55	-09.83	0.30
B15	0.31	05.24	0.10
B16	-0.63	-11.54	0.40
Faktör			
Duygusal Dengesizlik (Deng)			
B18	0.80	15.07	0.64
B19	0.77	14.27	0.59
B21	0.47	08.18	0.22
B22	-0.28	-04.76	0.08
B23	0.48	08.34	0.23
Faktör			
Özdisiplin (Ozd)			
B24	0.71	14.21	0.50
B25	-0.34	-05.92	0.12
B26	0.50	09.23	0.25
B27	-0.27	-04.78	0.07
B28	-0.39	-06.87	0.15
B29	0.71	14.25	0.50
B30	0.79	16.27	0.62
B31	0.76	15.61	0.58
B32	-0.19	-03.22	0.04

Faktörler/Maddeler	Standartlaşmış Yükler (λ)	t değerleri	R²
Faktör			
Deneyime Açıklık			
(Deny)			
B33	0.75	15.44	0.56
B34	0.62	11.92	0.38
B35	0.73	14.99	0.53
B37	0.78	16.36	0.61
B38	0.69	13.66	0.48
B40	0.66	12.91	0.44
B41	0.63	12.09	0.40
B42	0.65	12.62	0.42
Faktör			
İşkoliklik			
(Isk)			
B49	0.85		0.72
B50	0.65	11.07	0.42
Faktör			
Olumlu Duygulanım			
(Olum)			
B51	1.00		1.00
Faktör			
İşle Bütünleşme			
(But)			
B46	0.86		0.74
B47	0.82	17.27	0.67
B48	0.79	19.61	0.62
Faktör			
ÖVD			
(OVD)			
B52	0.56		0.31
B53	0.69	17.27	0.48
B54	0.54	19.61	0.29
B55	0.73	17.27	0.53
B56	0.83	19.61	0.69
Faktör			
İşten Ayrılma			
(Ayr)			
B9	0.83		0.69
B10	0.84	17.62	0.71
B11	0.89	18.58	0.79

Doğrudan ve dolaylı etkinin birlikte ölçüldüğü modelde, kişilik özellikleri ile işle bütünleşme arasındaki doğrudan ilişkiler incelendiğinde, duygusal dengesizlik ile işle bütünleşme arasında negatif bir ilişki olduğu ve duygusal dengesizliğin ($\beta=-.12$, $p<.05$) işle bütünleşmeyi yordayan anlamlı bir değişken olduğu görülmüştür. Duygusal dengesizlik ile işle bütünleşme arasında ise olumlu duygulanımın ve işkolikliğin herhangi bir aracılık etkisi olmadığı bulunmuştur.

Modelde yer alan kişilik özellikleri ile olumlu duygulanım arasındaki ilişkiler incelendiğinde, özdisiplin ile olumlu duygulanım arasında pozitif bir ilişki olduğu ve özdisiplin ($\beta=.22$, $p<.05$) ile deneyime açıklığın ($\beta=.34$, $p<.05$), olumlu duygulanımı yordayan anlamlı değişkenler oldukları görülmüştür.

Olumlu duygulanım ile işle bütünleşme arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve olumlu duygulanımın işle bütünleşmeyi yordayan ($\beta=.32$, $p<.05$) anlamlı bir değişken olduğu saptanmıştır. Yol analizi ile olumlu duygulanımın kişilik özelliklerinden özdisiplin ($\beta=.22$, $p<.05$) ve deneyime açıklık ($\beta=.34$, $p<.05$) ile işle bütünleşme ($\beta=.32$, $p<.05$) arasındaki ilişkiye aracılık eden bir değişken olduğu da tespit edilmiştir. Böylece özdisiplin ($\beta=.22$, $p<.05$) ve deneyime açıklığın ($\beta=.34$, $p<.05$) olumlu duygulanım aracılığıyla işle bütünleşmeyi yordadığı saptanmıştır. Aynı zamanda özdisiplin ve deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olmadığı da görülmüştür. Bu bulgular sonucunda olumlu duygulanımın, kişilik özellikleri (özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasında tam aracı bir değişken olduğu söylenebilir. Sonuç olarak olumlu duygulanım ve işkoliklik ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi öngören ikinci denence, olumlu duygulanım için, kısmen doğrulanmıştır. Aynı zamanda olumlu duygulanımın kişilik özellikleri

(dışadönüklük, uzlaşabilirlik, duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasında aracı bir değişken olduğunu öneren dördüncü denence de, özdisiplin ve deneyime açıklık için, kısmen doğrulanmıştır.

Benzer bir sonuç kişilik özellikleri ile işkoliklik arasındaki ilişki içinde geçerli olmuştur. Deneyime açıklık ile işkoliklik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve deneyime açıklığın ($\beta=.50$, $p<.05$) işkolikliğı yordayan anlamlı bir değişken olduğu belirlenmiştir.

İşkoliklik ile işle bütünleşme arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve işkolikliğin işle bütünleşmeyi yordayan ($\beta=.67$, $p<.05$) anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur. Böylece işkolikliğin, kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ($\beta=.50$, $p<.05$) ile işle bütünleşme ($\beta=.67$, $p<.05$) arasındaki ilişkiye aracılık eden bir değişken olduğu bulgusuna da yol analizi sonucunda ulaşılmıştır. Kısaca deneyime açıklığın ($\beta=.50$, $p<.05$) işkoliklik aracılığıyla işle bütünleşmeyi yordadığı belirlenmiştir. Deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasında ise doğrudan bir ilişki bulunmamıştır. Yol analizi sonucunda elde edilen bu bulgular işkolikliğin, deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide tam aracı bir değişken olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak olumlu duygulanım ve işkoliklik ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi öngören ikinci denence doğrulanmıştır. Aynı zamanda işkolikliğin kişilik özellikleri (dışadönüklük, uzlaşabilirlik, duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık) ile işle bütünleşme arasında aracı bir değişken olduğunu öngören beşinci denence, deneyime açıklık için, kısmen doğrulanmıştır.

Modelde yer alan işle bütünleşme ile sonuç değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, işle bütünleşme ile iş doyumunu ve ÖVD arasında pozitif yönlü ilişkiler

olduğu ve işle bütünleşmenin, iş doyumunu ($\beta=.70, p<.05$) ile ÖVD'yi ($\beta=.67, p<.05$) yordayan anlamlı bir değişken olduğu bulunmuştur. İşle bütünleşme ile İAN arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve işle bütünleşmenin İAN'yi ($\beta=-.56 p<.05$) yordayan anlamlı bir değişken olduğu saptanmıştır. Böylece yol analizi ile işle bütünleşmenin, işkoliklik ($\beta=.67, p<.05$) ve olumlu duygulanım ($\beta=.32, p<.05$) ile sonuç değişkenleri (iş doyumunu ($\beta=.70, p<.05$), VD ($\beta=.67, p<.05$) ve İAN ($\beta=-.56 p<.05$)) arasındaki ilişkilerde aracı bir değişken olduğu görülmüştür. Sonuç olarak işle bütünleşme ile sonuç değişkenleri (VD, iş doyumunu ve İAN) arasındaki ilişkileri sınamayı amaçlayan nc denence doğrulanmıştır. İşle bütünleşmenin, işkoliklik ve olumlu duygulanım ile sonuç değişkenleri (VD, iş doyumunu ve İAN) arasında aracı bir değişken olduğunu öneren altıncı denence de doğrulanmıştır.

Sonuç olarak ortak etkiyi ölçen araştırma modeli, YEM sonucunda doğrulanmıştır. Modelde bağımsız değişken olarak yer alan kişilik, deneyime açıklık kişilik özelliği ile tamamen, özdisiplin kişilik özelliği ile kısmen doğrulanmıştır. Çünkü zdisiplin, olumlu duygulanımı anlamlı düzeyde yordarken, işkolikliği anlamlı düzeyde yordamamıştır. Sonuç olarak araştırma modelinin bu iki kişilik özelliği açısından dođrulanđıđı söylenebilir. Kısaca kişiliğin (zdisiplin ve deneyime açıklık) olumlu duygulanım (aracı değişken) yardımıyla işle bütünleşmeyi açıkladığı, kişiliğin (deneyime açıklık) işkoliklik (aracı değişken) yardımıyla işle bütünleşmeyi açıkladığı, işkolikliğin ve olumlu duygulanımın ise işle bütünleşme aracılığıyla sonuç değişkenlerini (VD, İAN, iş doyumunu) açıkladığı ve işle bütünleşmenin de sonuç değişkenlerini açıkladığı doğrulanmıştır. Bu aracı değişkenlerin geçerli olan bu ilişkiler için tam aracı değişken oldukları görülmüştür. Ayrıca dolaylı etki ölçüldüğünde geçersiz olan duygusal dengesizlik ve işle bütünleşme arasındaki

doğrudan negatif yönlü ilişki bu araştırma modelinde doğrulanmıştır. Duygusal dengesizliliğin işle bütünleşme aracılığıyla sonuç değişkenlerini açıkladığı da doğrulanmıştır.

BÖLÜM 4

TARTIŞMA

Bu araştırmada ilk defa Kahn (1990) tarafından kuramsal çerçeve içerisinde çalışanlarla ilgili olarak ortaya konan “işle bütünüleşme” kavramı ele alınmıştır. Hizmet sektöründe istihdam edilenler açısından işle bütünüleşme ile kişilik arasındaki ilişki araştırmanın temel sorunsalıdır. Ayrıca bu ilişkide işkoliklik ve olumlu duygulanımın aracı değişkenler olup olmadığı sorgulanmıştır. İşle bütünüleşmenin bu araştırmada sonuç değişkenler olarak kabul edilen örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti (IAN) üzerindeki etkisinin de saptanmasına çalışılmıştır. Meslek ve sektöre göre çalışanların işle bütünüleşme düzeylerinde bir farklılık olup olmadığı da araştırmanın sorularından biridir. Meslek ve sektöre göre kişilik ve diğer değişkenlerde bir farklılık olup olmadığı da incelenmiştir.

Günümüzde uluslararası alan yazında çok tartışılan ve önemli bir yere sahip olan işle bütünüleşmenin kişilik ile olan ilişkisini inceleyen çok az sayıda araştırma vardır. Türkçe alan yazında ise işle bütünüleşme kavramı yeni yeni incelenmeye başlanmıştır. Bu anlamda bu araştırma, hizmet sektöründe farklı meslek gruplarında (bankacı, öğretmen ve doktor) istihdam edilen çalışanların başta işle bütünüleşme düzeyleri olmak üzere diğer birçok değişken arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik kapsamlı bir araştırmadır.

İşle bütünleşme kişinin iyilik hali ile ilgili bir kavram olduğu göz önünde bulundurulursa, çalışanın mutluluğu, doyumu ve devamlığı için önemsenmesi gereken bir kavram olduğu ortadadır.

4.1. Araştırma Değişkenlerinin Yordanmasına İlişkin Bulgular

Araştırma bulguları incelendiğinde doktorlar, bankacılar ve öğretmenler için deneyime açıklığın işle bütünleşmeyi yordayan anlamlı bir kişilik özelliği olduğu bulunmuştur. Daha önce belirtildiği gibi işle bütünleşmiş çalışanların yeni bilgiler öğrenmeye istekli ve etrafındakilere karşı duyarlı oldukları alan yazında belirtilmektedir (Kahn, 1990; Bakker, 2011). Öyleyse işle bütünleşmenin deneyime açık kişilerde gerçekleşmesinin daha kolay olduğu söylenebilir. Araştırma bulguları da deneyime açıklığın işle bütünleşmeyi yordayan önemli bir kişilik değişkeni olduğunu göstermiştir. Deneyime açıklığın kişinin merakını, istekliliğini ve açık görüşlü olmasını temsil eden bir kişilik özelliği olduğu düşünüldüğünde, bu kişilik yapısındaki çalışanların, işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olması beklenebilir.

Öğretmenlerde deneyime açıklığın yanı sıra uzlaşabilirliğin de işle bütünleşmeyi yordayan diğer bir anlamlı kişilik özelliği olduğu saptanmıştır. Yine bankacılar da uzlaşabilirlik işle bütünleşmenin benimseme boyutunu yordayan anlamlı bir değişken olarak kendini göstermiştir.

Uzlaşabilirlik öğretmenler için işle bütünleşmeyi yordayan anlamlı bir kişilik özelliği olarak bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğinin özü olan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yürütülebilmesi için öğretmenlerin empati kurabilmesi, anlayışlı, yardımsever ve şefkatli olması, onların işlerini severek yapmalarında ve işleriyle bütünleşmelerinde önemli unsurlardır. Kısacası başarılı bir öğretmenin uzlaşabilir bir kişilik yapısına sahip olması kanımca bir gerekliliktir. Bankacıların uzlaşabilir kişiler

olmaları, benimseme düzeyleri yani işlerine olan farkındalıkları ve yoğunlaşmaları üzerinde etkili olabilir. Hatırlanacağı gibi benimseme, kişinin sahip olduğu bilişsel enerjisini işine aktararak, işine yoğunlaşması ve işiyle ilgili yüksek bir algı düzeyine erişmesi şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma modeli ile ilgili yapıla analizlerde II. tip hatadan kaçınmak amacıyla örneklemin tamamı üzerinden analizler yapılmıştır. Böylece toplamda 332 çalışandan oluşan bir örnekleme ulaşılmıştır. Kişilik ve işle bütünleşme arasındaki doğrudan etkiye yer veren ilk araştırma modelinde örneklemin tamamı üzerinden yapılan yol analizinde duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklığın işle bütünleşmeyi yordayan anlamlı kişilik değişkenleri oldukları saptanmıştır (bkz. Şekil 3.1.). Farklı meslek gruplarına göre yapılan kısmi regresyon analizlerinden farklı olarak örneklemin tamamı için yapılan araştırma modeline ilişkin analizlerde, uzlaşabilirlik işle bütünleşmeyi yordayan anlamlı bir kişilik değişkeni olarak bulunmamıştır. Ancak bu analizlerde deneyime açıklığın yanı sıra özdisiplin ve duygusal dengesizlik de işle bütünleşmeyi yordayan anlamlı kişilik değişkenleri olarak bulunmuşlardır. Böylece örneklemin tamamı için işle bütünleşmeyi yordayan kişilik özellikleri sayısı üçe (duygusal dengesizlik, deneyime açıklık, özdisiplin) yükselmiştir.

Birinci araştırma modelinden elde edilen ilk bulgu duygusal dengesizliğin işle bütünleşmeyi yordayan negatif bir kişilik değişkeni olduğudur. Yani kişinin duygusal dengesizliğindeki artışa bağlı olarak, işle bütünleşme düzeyi azalacaktır. Hizmet sektöründe istihdam edilen çalışanlar için duygusal dengesizliğin kişinin işle bütünleşmesi üzerinde olumsuz bir etken olduğu ve duygusal açıdan dengeli kişilerde ise işle bütünleşmenin gerçekleşmesinin daha olası ve kolay olduğu söylenebilir.

Nevrotik bir kişinin yaşadığı ruhsal dalgalanmaların işle bütünleşme gibi olumlu bir iş tutumunun gelişmesi önünde bir engel olduğu gözlemlenebilir bir sonuçtur.

Birinci araştırma modelinden elde edilen ikinci bulgu deneyime açıklığın işle bütünleşmeyi yordayan pozitif bir kişilik değişkeni olduğudur. Deneyime açıklık kişinin yeni şeyler (işler) öğrenme arzusu ve merakı olarak kabaca tanımlanabilir. Öyleyse yeni şeyler öğrenmek için çabalamayı seven, istekli ve açık fikirli çalışanların işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olması doğal bir sonuçtur. Bilgi düzeyini arttırmaya, öğrenmeye hevesli bir çalışanın içsel enerjisini işine aktarması ve işini yorumlaması olası bir sonuçtur.

Birinci araştırma modelinden elde edilen üçüncü bulgu deneyime açıklığın işle bütünleşmeyi yordayan pozitif bir kişilik değişkeni olduğudur. Hizmet sektöründe çalışanlar için özdisiplin, kişinin işle bütünleşmesi üzerinde olumlu bir etken olduğu yönündedir. Özdisiplini yüksek kişilerin işyerlerinde istihdam edilmek istenen çalışanlar olduğu bilinmektedir. Sorumluluk bilinci gelişmiş, işinin gereklerini yapan, işini savsaklamayan, planlı ve düzenli çalışanlar her örgütte istenen türde çalışanlardır. Özdisiplini yüksek kişilerde işle bütünleşmenin de görülmesi anlamlı bir sonuçtur.

Dışadönük kişilerin daha sosyal, coşkulu, hareketli ve iletişim becerileri yüksek kişiler oldukları söylenebilir. Aslında özellikle hizmet sektöründe yani insanlarla sürekli iletişim içerisinde olan mesleklerde dışadönüklük önemli bir kişilik yapısı olarak kabul görmektedir. Ancak bu araştırmanın sonuçları göstermiştir ki dışadönüklük işle bütünleşme üzerinde etkili bir kişilik değişkeni değildir. Dışadönük kişilerin bu gelişmiş sosyal yönleri başarı ve performansları üzerinde olumlu bir etkisi olsa da işle bütünleşme üzerinde olmayabilir. Unutulmaması gerekir

ki işle bütünleşme ısrarcı ve süreklilik gösteren olumlu bir iş tutumudur. Uzun vadede dışadönük kişiler yoğun sosyal ilişkiler ve olumsuz tecrübeler sonucunda diğer kişilere göre daha fazla yıpranma, kırgınlık, kızgınlık veya yorgunluk gibi olumsuz durumlarla ve duygularla karşılaşabilir. Hatta bazen dışadönük kişilerin zaman zaman kendini dibe vurmuş bir kişi olarak tanımladığı da görülmüştür. Öyleyse işle bütünleşme gibi sürekli ve ısrarcı bir olumlu iş tutumunun, dışadönük kişilerde görülmemesi mümkündür. Ancak yinede daha farklı örneklerle bu bulguların sınamasına da gereklilik vardır. Belki farklı meslek gruplarından oluşan farklı bir örnekte, farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Kişilik ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide aracı değişkenlere de yer verilen ikinci araştırma modelinde işkolikliğin, deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasında aracı bir değişken olduğu saptanmıştır. İşkoliklikler çalışmaktan haz alan ve çalışma dürtüsüne sahip ancak çalışma konusunda takıntılı ve sorunlu kişilerdir. Ailelerinden ve sosyal çevrelerine hiçe sayarak çalışmayı ön planda tutabilirler. Bu çalışmada işkolikliğin hangi tür kişilerde görüldüğüne ilişkin bulgularda, deneyime açık kişilerde görüldüğü bulunmuştur. Öğrenmeye hevesli, açık görüşlü ve yaratıcı yönü olan bu kişilerin işlerine bağlı olmaları, çalışma dürtülerinin yüksek ve işten haz alan kişiler olmaları yani bu kişilerde işkolikliğin görülmesi beklenebilir. İşkoliklik olumsuz bir kavram olsa da işle bütünleşme ile pozitif ve anlamlı yönde ilişkili çıkmış ve işle bütünleşmeyi yordayan aracı bir değişken olduğu bulunmuştur. İşkolikliğin ölçümünde kullanılan ölçekler çalışmaktan zevk alma ve çalışma dürtüsünü ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerdir. İşle bütünleşmede kişinin çalışmaktan zevk alması ve çalışmaya yönelik bir motivasyonu (dürtüsü) vardır. Bu nedenle işle bütünleşme ve işkoliklik arasında pozitif yönlü bir ilişki olması anlamlı

bir sonuçtur. Hatırlanacağı gibi coşkulu işkoliklerde çalışmaya bağlılık ve çalışma dürtüsünün yanısıra çalışmaktan zevk almada yüksek çıkmaktadır. Kişinin işinden zevk alması, işini sevmesi ve çalışma dürtüsünün olması, kişide işle bütünleşmenin oluşması için bir gereklilik olarak düşünebilir. Yani işkolikliği, işle bütünleşmeyi yordayan bir değişken olarak ele almak mümkündür. Kısacası deneyime açık kişilerde işkolikliğin ve sonrasında işle bütünleşmenin de görülmesi olası bir sonuçtur.

İkinci araştırma modeline göre bulunan diğer bir bulguya göre olumlu duygulanımın özdisiplin ve deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasında aracı bir değişken olduğudur. Kişinin işine karşı olumlu duygular beslemesi şeklinde yorumlayabileceğimiz olumlu duygulanım özdisiplinini yüksek ve deneyime açık kişilerde görülmesi anlamlı bir bulgudur. Disiplinli ve sorumluluk sahibi kişiler ile meraklı ve açık görüşlü kişilerin işlerine karşı olumlu duygular geliştirmeleri ve sonrasında işleriyle bütünleşmeleri gerçekleştirilebilir bir sonuçtur.

Farklı meslek grupları için yapılan çoklu regresyon analizleri ile işle bütünleşmeyi yordayan aracı değişkenler (işkoliklik ve olumlu duygulanım) belirlenmeye çalışılmıştır. Gerçektende üç meslek grubu içinde işkolikliğin işle bütünleşmeyi yordayan önemli bir değişken olduğu görülmüştür. Ancak işle bütünleşmenin azim, adama ve benimseme boyutlarını yordayan işkolikliğin çalışma dürtüsü boyutu, bazı analizlerde (öğretmenlerde azim, adama ve benimseme; doktorlarda ve bankacılar adama) anlamsız çıkmıştır. Bu bulgu bize işkolikliğin göstergesi olan çalışma dürtüsünün altında yatan kişinin aslında kendini çalışmak zorunda hissetmesi gerçeğine götürmektedir. Kişinin kendini çalışmak zorunda hissetmesiyle ve olumsuz hislerden kaçınmak amacıyla gerçekleştirdiği çalışma

sonucunda işle bütünleşmesinin gerçekleşmesi ya hiç olmamakta ya da sınırlı kalmaktadır. Öyleyse bu araştırma çalışmaktan zevk alma, çalışma dürtüsüne göre işle bütünleşmeyi açıklayan daha etkili bir değişkendir.

Farklı meslek grupları için yapılan çoklu regresyon analizleri ile sonuç değişkenlerini (ÖVD, iş doyumu ve İAN) yordayan işle bütünleşme boyutları belirlenmeye çalışılmıştır.

Elde edilen bulgular göstermiştir ki, doktorlar için ÖVD'nin diğerkâmlık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları işle bütünleşmenin azim boyutu tarafından yordanmaktadır. Yine bulgulara göre doktorlarda, ÖVD'nin vicdanlılık boyutu işle bütünleşmenin azim ve adama boyutları tarafından birlikte yordanmakta olduğu saptanmıştır. Böylece doktorlar için işle bütünleşmenin ÖVD üzerindeki etkisinin özellikle azim ile görüldüğü tespit edilmiştir. Azimli doktorların, çalışma ortamlarında diğer sağlık çalışanları ve hastalara karşı yardımsever, saygılı ve ilgili davranması beklenenebilir. İşine kendine adanmış ve azmini de muhafaza etmiş doktorlarda ise işleriyle ilgili konularda şikayet etmeden, daha fazlası için çalışma görülebilir. Unutulmamalıdır ki doktorların başarısında ekip çalışmasının yani diğer doktorlar ve hemşireler gibi sağlık çalışanları ile olan ilişkilerinin önemi de büyüktür.

Doktorlarla ilgili diğer bir bulgu, doktorların iş doyumu düzeyinin işle bütünleşmenin azim boyutu tarafından yordanmakta olduğudur. Yani azimli doktorların işlerinden aldıkları doyum daha fazla bulunmuştur. Doktorların İAN düzeyini işle bütünleşmenin azim boyutu tarafından yordanmakta olduğu ve aralarında negatif bir ilişki olduğu da saptanmıştır. Bu bulguya göre azim düzeyi düşük doktorların daha çok işten ayrılma niyetlerinin olduğu söylenebilir.

Doktorların işten ayrılma niyetinin oluşmasında işle bütünleşme dışında başka değişkenlerin varlığına da bakılabilir. Belki bölgesel farklılıklar, hasta fazlalığı ve ücret düşüklüğü gibi çalışma koşullarına ilişkin etkenler de işten ayrılma niyet ve davranışlarında etken olabilir.

Öğretmenlerin ÖVD'nin diğerkâmlık ve vicdanlılık boyutlarının işle bütünleşmenin adama boyutu tarafında yordanmakta olduğu bulunmuştur. Kendini işine adanmış öğretmenlerin, diğer öğretmenlere ve öğrencilerine karşı yardımsever olmaları ve öğrenciler, eğitim veya okulla ilgili konularda gönüllü davranışlar göstermeleri beklenebilir. Öğretmenlerde sivil erdemin ise azim ve adama tarafından birlikte yordanmakta olduğu saptanmıştır. Azimli aynı zamanda kendini işine adanmış öğretmenlerin, eğitim ve öğretimle ilgili konularda sorumluluk almaktan kaçınmamaları beklenen bir sonuç olacaktır. Gerçekten öğretmenlik mesleğini yerine getirmek için birçok imkandan yoksun olsa da yapabileceğin en iyisini yapmaya çalışan birçok öğretmen vardır. Bu örnekler aslında çalışanda gerçekleşen işle bütünleşmenin, sadece örgüte değil topluma yarattığı faydaya da vurgu yapmaktadır. Öğretmenin işle bütünleşme sonucunda gerçekleştirdiği bu davranışlar iyi nesillerin yetiştirilmesi açısından da önem arz etmektedir. Öğretmenler için başka bir bulgu centilmenliğin işle bütünleşmenin azim boyutu; nezaketin ise işle bütünleşmenin benimseme boyutu tarafından yordanmakta olduğudur. İşini benimsemiş öğretmenlerin çatışma ortamından kaçınması, nazik ve saygılı bir tavır sergilemesi aynı zamanda azimli öğretmenlerin şikayet etmeden çalışması gerçekleşebilir diğer bir sonuçtur. Daha önce belirtildiği gibi nezaket kişinin çatışmadan kaçınması, nazik ve saygılı olmasıdır (bkz. Organ, 1988; 1997). Huzursuz bir ortamda eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi pek olası gözükmemektedir. Aksine öğrencilerin

yetiştirilmesinde öğretmenlerin birlikte hareket etmesi öğrenciler açısından daha fazla fayda sağlayacaktır.

Öğretmenlerle ilgili başka bir bulgu, öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin işle bütünleşmenin adama boyutu tarafından yordanmakta olduğudur. Yani kendini işine adanmış öğretmenlerin, işlerinden aldıkları doyum daha fazla bulunmuştur. Kendini işine adanmış öğretmenlerin yaşadığı doyum ücret gibi maddi kaynaklı olmaktan öte daha çok manevi kaynaklı olabilir. Yeni nesiller yetiştirmenin verdiği manevi doyum, işine kendini adanmış öğretmenlerde görülebilir. Öğretmenlerin İAN düzeyini işle bütünleşmenin azim boyutu tarafından yordanmakta olduğu ve aralarında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre azim düzeyi düşük öğretmenlerin, doktorlarda olduğu gibi işten ayrılma niyetlerinin daha çok olduğu söylenebilir. Öğretmenlerde İAN'nin oluşmasında işle bütünleşme dışında başka değişkenlerin varlığına da bakılabilir. Belki bölgesel farklılıklar, öğrenci fazlalığı ve ücret düşüklüğü gibi çalışma koşullarına ilişkin etkenler de doktorlarda olduğu gibi öğretmenlerde de işten ayrılma niyet ve davranışlarında etken olabilir.

Elde edilen bulgular göstermiştir ki, bankacılar için ÖVD'nin diğerkâmlık ve centilmenlik boyutları işle bütünleşmenin azim boyutu tarafından yordanmaktadır. Bu bulgulara göre azimli bankacıların diğer çalışanlara karşı daha yardımsever olduğu yani diğerkâmlık düzeylerinin yüksek olduğu görülebilir. Bankacılık mesleği yoğun ve zor bir meslek olduğu düşünüldüğünde, takım çalışması, uyum ve yardımlaşma gibi kavramlar bu meslekte başarının önemli anahtarları olarak görülebilir. Azimli bir bankacı da başarılı olmak için çabaladığından, diğer çalışanlar tarafından kabul görme ve yüksek bir performans sağlamak için şikayet etmeden, yardımlaşarak çalışabilir. Gerçekten bankalarda yüksek kademelerde çalışan

bankacıların kariyer çizgilerinde, meslektaşları ile yardımlaşmanın ve sinerjinin yarattığı katkıya ilişkin birçok somut örnek vardır. Diğer bir bulguya göre bankacılarda, ÖVD'nin vicdanlılık boyutunun işle bütünleşmenin benimseme boyutu tarafından, sivil erdem boyutunun ise işle bütünleşmenin adama boyutu tarafından yordanmakta olduğudur. İşini benimsemiş bir çalışan daha önce belirtildiği gibi işine odaklanmış ve işi konusunda bilinçli bir çalışandır. İşini benimsemiş bir bankacının, işiyle ilgili konularda gönüllü davranışlar göstermesi ve daha fazlası için çabalaması beklenebilir. Örneğin bir bankacı için zorunlu olmasa da müşteri ziyaretlerine gitmek gibi bir örnek verilebilir. Kendini işine adanmış bankacıların işleriyle ilgili konularda bilgili ve alakadar olması beklenen bir sonuçtur. İşini coşkuyla, gururla yapan bir çalışanın yaptığı işlere karşı ilgi duyması ve bilgi düzeyini arttırmaya çalışması doğal bir sonuçtur.

Bankacılarla ilgili diğer bir bulgu, bankacıların iş doyumunu düzeyinin işle bütünleşmenin azim boyutu tarafından yordanmakta olduğudur. Yani azimli bankacıların, işlerinden aldıkları doyum daha fazla bulunmuştur. Bu bulgu öğretmenlerle bankacıların karşılaştırılması açısından yorumlandığında, öğrenimlerdeki manevi doyumun yerini bankacılardaki maddi tatminin aldığı yönündedir. Gerçektende bankacılar için performans değerlendirme ve bunun sonucu olan prim gibi maddi kaynaklar, bankacıların iş doyumunu üzerinde etkilidir. Aynı zamanda öğretmenlikteki gibi genç nesilleri yetiştirmenin kişide yarattığı manevi doyum, bankacılar için geçerli değildir. Hatırlanacağı gibi doktorlarda da bankacılar gibi işle bütünleşmenin azim boyutu iş doyumunu yordamıştır. Doktorlarda da performans sisteminin olması ve ilgilenilen kişi sayısının fazlalığı

gibi çalışma koşullarına bağlı benzer sebepler bu iki meslek grubunda da iş doyumunun azimli çalışanlarda görülmesine neden olabilir.

Doktorlukta öğretmenlik gibi kutsal bir meslektir. Bu sonucun tartışılması gereken kısmı doktorlarda işe kendini adamanın iş doyumunu üzerinde yordayıcı olmamasıdır. İnsanların sağlığı ve hayatta kalmaları için çalışan doktorluk mesleğinin önemi ve kutsallığı ortadadır. Doktorların çalışma sistemlerinden kaynaklı hastalara bakış açısı farklılık gösterebilir. Örneğin bir günde çok fazla hastayla ilgilenmesi gereken bir doktor, hastaların ruhsal ve insani yönleriyle ilgilenemez hale gelebilir. Belkide hastanın metalaştırılması olarak adlandırabileceğimiz bu durum, iş doyumunu açısından doktorlarla bankacılar arasında benzer bir sonucun çıkmasını açıklayabilir. Performans sisteminin dayattığı fazla hasta bakma yükümlüğü, fiziki yetersizlikler, yetişmiş doktor sayısının azlığı gibi sebepler doktorların gerektiği gibi hastalarıyla ilgilenmelerine ve manevi doyuma ulaşmalarına engel olabilir.

Araştırmayla ilgili diğer bir bulgu bankacıların İAN düzeyinin işle bütünleşmenin azim boyutu tarafından yordanmakta olduğu ve İAN ile azim arasında aralarında negatif bir ilişkinin saptanmasıdır. Bu bulguya göre azim düzeyi düşük bankacıların, doktorlarda ve öğretmenlerde olduğu gibi işten ayrılma niyetlerinin daha çok olduğu söylenebilir.

Araştırma modellerine ilişkin analizler duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasında doğrudan anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermiştir. Özdisiplin ve deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide olumlu duygulanımın; deneyime açıklık ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide işkolikliğin tam aracı değişken oldukları görülmüştür. Bu bulgulara göre duygusal

anlamda dengeli kişilerde işle bütünleşmenin gerçekleşmesi daha olası çıkmıştır. Gerçektende duygularını kontrol edebilen, tutarlı ve kendiyle barışık kişilerin işleriyle ilgili olumlu tutumlar geliştirebilmeleri daha olasıdır. Özdisiplin birçok meslek grubu için başarıyı getiren bir kişilik özelliği olarak kabul görmektedir. Özdisiplinli çalışanlarda, işle bütünleşmenin gerçekleşmesi daha kolay olabilir. İşle bütünleşmede kişinin işine odaklanabilmesi ve azimle çalışması aynı zamanda bilinçli olması vardır. Özdisiplini yüksek bir kişi işyerinde karşılaştığı zorluklarla daha kolay mücadele edebilir. Bu yapıdaki bir kişinin işine odaklanması, coşkuyla, keyifle ve azimle çalışması daha olası gözükmektedir. Deneyime açık kişiler yeni bilgiler öğrenmeye, kendilerini geliştirmeye çaba sarf ederler. Kısacası bu çalışanların azimli olması, kendilerini işlerine adanmaları ve işlerini benimsemiş olmaları beklenebilir.

İşle bütünleşme çalışanın işini sevmesi açısından önemlidir. Aynı zamanda hem kendisi hem de örgüt açısından birçok fayda barındıran olumlu bir iş tutumudur. İşle bütünleşmenin işyerlerinde gerçekleşmesinde, kişilik özelliklerinin de göz önünde bulundurulması gerektiği görülmüştür. Öyleyse yöneticilerin, çalışanların kişilik özelliklerine önem vermesi ve onların bu içsel enerjilerini işlerine aktarabilecekleri imkanları çalışanlara tanıması gerekmektedir. Böylece uzun vadede hem çalışanların hem de örgütün mutluluk ve doyumunu artabilir. Kişilik farklılıkları bir zenginlik olarak görülmelidir. Bu zenginliğin işe dönüşmesinde katkı sağlamak için de işle bütünleşme gibi olumlu tutumların gelişebileceği yönetsel uygulamalar hayata geçirilmelidir.

4.2. Gruplararası Karşılaştırmalarla İlgili Bulgular

Araştırma kapsamında yapılan gruplararası karşılaştırmalara ilişkin araştırmalar göstermiştir ki mesleğe göre işle bütünleşmenin bütün boyutları (azim, adama ve benimseme) farklılaşmaktadır. İşle bütünleşme üzerinde mesleğin temel etkisi orta düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden farklı olarak insanların eğitim ve öğretimine dayalı bir iştir. Öğretmeyi seven bir kişinin öğretmenlikten zevk alması, işini isteyerek coşkuyla yapması, kendini işine ve öğrencilerine adanması beklenebilir. Kendini mesleğine adanmış birçok öğretmen toplumsal yaşamda gözlemlenebilmektedir. Kısacası öğretmenlerde işle bütünleşmenin yüksek olması gerçekleşebilir bir sonuçtur.

İşle bütünleşme üzerinde meslek ve sektörün ortak etkisi düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı çıkmıştır. Sektör ve mesleğe ilişkin ortalamalara baktığımızda, özel sektörde çalışan öğretmenlerin işle bütünleşme boyutlarına (azim ve adama) ilişkin ortalamalarının, diğer kamu ve özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Özel sektördeki öğretmenleri gözlemlediğimizde, kamuda çalışan öğretmenlere göre daha hareketli, istekli ve coşkulu çalıştıkları görülebilmektedir. Hatta özelden kamuya geçen öğretmenlerin bir müddet sonra daha şikayetçi ve isteksiz oldukları da bilinmektedir. Kanımca bu tür örneklerin temelinde eğitim sistemindeki yetersizlilerin, özellikle öğretmenlerin kendini geliştirebilmelerine ve yaratıcı yönlerini sergilemelerine sağlanan olanakların çok sınırlı kalmasıdır. İşle bütünleşmenin adama boyutu ise kamu sektöründeki öğretmenlerde en yüksek bulunmuştur. Atama yolu ile işe başlayan ve kamusal bir hizmet yerine getiren kamu sektöründeki öğretmenlerin işlerini benimseme düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Daha

önce açıklandığı gibi sendikal örgütlenme ile sosyal ve ekonomik hakları konusunda bilinç düzeyi yüksek ve örgütlü mücadele veren kamu emekçisi öğretmenlerinin işlerini benimsemiş olmaları beklenebilir. Aynı zamanda belirtmekte fayda vardır ki özel sektör öğretmenlerinin de işlerini benimseme düzeyleri kamudaki öğretmenlere yakın düzeydedir. Bu sonuca göre hem kamu hem de özel sektör öğretmenlerinin işlerine ilişkin farkındalığı, konsantrasyonu ve dikkatinin yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Kişilik özelliklerine ilişkin karşılaştırmalar incelendiğinde dışadönüklük ve deneyime açıklık üzerinde mesleğin temel etkisi düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin diğer meslek gruplarına göre daha dışadönük oldukları belirlenmiştir. Öğretmen-öğrenci ilişkisinin sağlıklı bir biçimde gelişebilmesinde öğretmenlerin dışadönük olması etkili olabilir. Doktorlar ise dışadönüklüğün en az olduğu meslek grubu olarak belirlenmiştir. Hastalarıyla olan ilişkilerinde mesafeyi korumak isteyen kimi doktorların içedönük davranışlar sergiledikleri ve hastalarıyla ilişkilerinde soğuk ve ölçülü oldukları görülebilmektedir. Öğretmenlerin bankacılara göre daha deneyime açık oldukları da saptanmıştır. Bankacıların ve doktorların stresli ve yoğun çalıştığı göz önünde tutulduğunda, deneyime açıklıklarının düşük çıkması anlaşılabilir bir sonuçtur. Mevcut işlerini yürütmekte zorlanan bankacıların yeni şeyler öğrenmeye kapalı olması ile karşılaşılabılır.

İşkoliklik üzerinde mesleğin temel etkisi işle bütünleşmede olduğu gibi bu kavram üzerinde de görülmüştür. Özellikle işkolikliğin çalışmaktan zevk alma boyutu üzerinde mesleğin temel etkisi orta düzeyde ve anlamlı çıkmıştır. Öğretmenlerin diğer meslek gruplarına göre çalışmaktan daha fazla zevk aldıkları

belirlenmiştir. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olduğu da düşünüldüğünde, çalışmaktan zevk alma düzeylerinin de yüksek çıkması mantıklı bir sonuçtur. İşkolikliğin diğer boyutu olan çalışma dürtüsü üzerinde mesleğin etkisi düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Hem öğretmenlerin hem de bankacıların doktorlara göre çalışma dürtüsü düzeyine ilişkin yüksekliğin anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre doktorların çalışmaya ilişkin itici bir güçten nispeten bu örnekleme yoksun oldukları sonucu doğabilir. Hasta sayısının fazlalığı, çalışma süresinin uzunluğu ve şiddete maruz kalma gibi etkenler doktorların çalışma dürtüsü ve motivasyonu üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir.

Olumlu duygulanım üzerinde mesleğin temel etkisi düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Öğretmenlerin en yüksek, doktorların ise en düşük olumlu duygulanım düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin doktorlara göre olumlu duygulanım düzeylerindeki farklılığın anlamlı olduğu da saptanmıştır. Bu bulgular ışığında öğretmenlerin işlerine karşı yüksek düzeyde olumlu duygular besledikleri görülmüştür. Doktorlarda ise öğretmenlere göre işlerine karşı düşük düzeyde olumlu duygular besledikleri söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin doğasında olan manevi doyum ve görece iyi çalışma koşulları, öğretmelerin olumlu duygular geliştirmelerinde etken olabilir.

Olumsuz duygulanım üzerinde mesleğin temel etkisi düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı çıkmıştır. Doktorların en yüksek, öğretmenlerin ise en düşük olumsuz duygulanım düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Doktorların işlerine karşı yüksek düzeyde olumsuz duygular besledikleri söylenebilir. Daha önce belirtilen olumsuz çalışma koşullarına ilişkin etkenler doktorlar üzerinde etkili olabilir. Belkide doktorluğun verdiği sorumluluk, ağır çalışma koşullarına bağlı

yoğunluk ve stres gibi etmenler doktorlarda olumlu duyguların gelişimini sınırlandırmaktadır. Öğretmenlerde ise daha önce belirtildiği gibi olumlu duygulanım düzeyinin yüksek çıktığı göz önünde bulundurulursa, olumsuz duygulanım düzeylerinin düşük çıkması mantıklı bir sonuçtur.

Olumlu ve olumsuz duygulanım üzerinde sektörün temel etkisi de anlamlı bulunmuştur. İş güvencesinin ve çalışma koşullarının görece özel sektörde daha iyi olduğu düşünüldüğünde, olumlu duyguların daha çok kamu çalışanlarında olması beklenirken, bunun zıttı bir durum ile karşılaşmıştır. Bu sonuç aslında beklenenden farklıdır. Kamuda sözleşmeli personel, ücretli çalışma vb. çalışma biçilerinin artması ve özellikle doktorlukta ücret düzeylerinin özelde daha fazla olması gibi etkenler özelde çalışanların olumlu duygulanım düzeyinin kamuda çalışanlara göre daha fazla olmasına neden olabilir. Benzer bir sonuçta olumsuz duygulanım için çıkmış ve kamuda çalışanların olumsuz duyguları, özelde çalışanlardan fazla bulunmuştur. Burada dikkat edilmesi gereken husus meslek gruplarının nitelikli çalışanlardan oluşmasıdır. Kimi zaman bu meslek grupları için özelde çalışmanın birçok cazip yönü de olabilmektedir. Yani elde edilen sonuçlar beyaz yakalı olarak tanımlayabileceğimiz hizmet sektörü çalışanlarıdır. Kanımca kamu sektöründe, profesyonel yönetim anlayışının yerine daha çok siyasal yönetim anlayışının benimsenmesi, yetenekli ve nitelikli çalışanların çalışma şevkini kırmaktadır.

ÖVD'nin diğerkâmlık ve vicdanlılık boyutları üzerinde sektörün temel etkisinin düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı olduğu görülmüştür. Özel sektörde çalışanların diğerkâmlık ve vicdanlılık düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Hatırlanacağı gibi diğerkâmlık yardımlaşma anlamına gelmektedir (bkz. Organ, 1988; 1997). Özel sektörde çalışanlar için yardımlaşma daha önemli olabilmektedir. Özelde kişisel

kararların önemi ve inisiyatif kullanabilme daha ön planda olmaktadır. Kişinin işi öğrenmesi ve yetişmesinde yardımlaşma önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Özel sektörde vicdanlılık düzeyi de daha yüksek bulunmuştur. Daha önce belirtildiği gibi vicdanlılık ÖVD boyutu olarak kişinin daha fazla çaba göstermesi olarak yorumlanabilmektedir (bkz. Organ, 1988; 1997). Özel sektörde kariyer beklentisi olan bir çalışanın rekabet ortamı altında daha çok çaba göstermesi gerekliliği bilinmektedir. Çalışanların diğerkâmlık düzeyi üzerinde sektör ve mesleğin ortak etkisi de düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Özel sektörde çalışan öğretmenlerin ortalamasının en yüksek, kamu sektöründe çalışan öğretmenlerin ortalamasının ise en düşük olduğu görülmüştür. Böylece özeldeki öğretmenlerin başta kamudaki öğretmenler olmak üzere diğer meslek ve sektör gruplarına göre daha yardımsever ve paylaşımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özeldede iş sözleşmelerinin yenilenmemesi gibi iş güvencesine ilişkin risklerle karşılaşan öğretmenlerde yardımlaşma daha büyük bir önem arz etmektedir.

ÖVD'nin vicdanlılık ve centilmenlik boyutları üzerinde mesleğin temel etkisi düşük düzeyde, sivil erdem boyutu için ise orta düzeyde anlamlı çıkmıştır. Öğretmenlerin ÖVD'nin vicdanlılık ve sivil erdem boyutları için öğretmenlerin, centilmenlik boyutu için bankacıların diğer meslek gruplarına göre daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin çalışmaktan kaçınmadıkları (vicdanlılık) söylenebilir. Ayrıca sivil erdeme ilişkin anlamlı çıkan yüksek değerden, öğretmenlerin örgüt faaliyetlerine karşı daha bilinçli ve katılımcı oldukları sonucuna da ulaşılmıştır. Bankacıların ise uzun saatler ve yoğun ilişkiler içerisinde, şikayet etmeden değişen koşullara göre verilen görevleri yerine getiren (centilmenlik) kişiler oldukları bulunmuştur.

İş doyumunu düzeyi üzerinde mesleğin temel etkisi orta düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. İş doyumunu düzeyi en yüksek öğretmenlerde, en düşük ise bankacılarda görülmüştür. Her üç meslek grubu arasında farkında anlamlı olduğu görülmüştür. Bankacıların genellikle ücret düzeylerinin görece yüksek olmadığı ancak sorumluluk (kasada çıkan eksik para, yanlış işlemler vb.) ve yoğunluğun (çalışma süresi, işlem sayısı vb.) fazla olduğu ele alındığında, iş doyumlarının düşük çıkması beklenebilir. Kısaca bankacıların yoğun ve stresli bir işte çalışmalarının sonucunda iş doyumlarının düşük çıktığı söylenebilir. Öğretmenlerin eğitim ve öğretime bağlı kutsal bir mesleği yerine getirmeleri ve insanları yetiştirmelerine bağlı yaşadıkları iş doyumunun (manevi doyum) yüksek çıkması ise anlaşılabilir bir sonuçtur.

İş doyumunu üzerinde sektörün temel etkisi düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı bulunmuştur. Özel sektörde istihdam edilenlerin iş doyumunu daha yüksek çıkmıştır. Özel sektör yoğun olsada nitelik gerektiren işlerde çalışana sağladığı olanaklar daha fazla olabilmekte ve kişinin işten aldığı doyum artabilmektedir.

İAN'nin üzerinde mesleğin etkisi orta düzeyde bulunmuştur. Her üç meslek grubu açısından da bu fark anlamlı çıkmıştır. Bankacıların en yüksek İAN düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Gerçektende bankacılık sektöründe işgücü devir hızının yüksek olması bu sonucu doğrulamaktadır. Bankalarda genellikle çalışanların özellikle de tecrübe düzeyi az olanların belli aralıklarla tekrarlanan iş sözleşmelerinin süre bitiminde yenilenmemesi sonucunda başka bankalara veya işlere yöneldikleri görülmektedir. Ayrıca günümüzde bankacılığın doğasında olan baskı ve sonucunda yaşanabilen stres kişilerin işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir.

İAN'de sektörün temel etkisi de düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı çıkmıştır. Kamuda çalışanlarının İAN'si özelde çalışanlara göre daha fazla

bulunmuştur. Belkide özelde başka iş bulmaktaki zorluklar, kişinin işten ayrılmanın niyet aşamasında oluşmasına dahi engel olmaktadır. Çalışanların İAN düzeyi üzerinde sektör ve mesleğin ortak etkisi incelendiğinde bu etki düşük düzeyde olmakla birlikte anlamlı çıkmıştır. Kamuda çalışan bankacılar, İAN'si en yüksek çıkan gruptur. Diğer kamu kurumlarına göre nispeten daha yoğun ve stresli çalışan bankacıların başka kamu kurumlarına geçme isteği olabilir. İAN'nin en düşük çıktığı grup ise özelde çalışan öğretmenler olduğu belirlenmiştir. Özelde istihdam edilen öğretmenlerin daha önce belirtildiği gibi işle bütünleşme düzeyleri (azim ve adama) daha yüksek çıkmıştır. İşle bütünleşme düzeyi yüksek çıkan özeldeki öğretmenlerin İAN düzeyinin düşük çıkması mantıklı bir sonuçtur. İşle bütünleşme gibi olumlu ve ısrarcı bir iş tutumunun geliştiği çalışanlarda, işe karşı ayrılma niyetinin olmaması beklenen bir sonuçtur.

Hatırlanacağı gibi hem iş doyumunu hem de işle bütünleşme bu araştırmada özel sektör de daha yüksek çıkmıştır. Yine işle bütünleşme de özelde çalışan öğretmenler için yüksek çıkmıştır. Bu olumlu iş tutumlarının yüksek olduğu çalışma ortamlarında İAN'nin düşük çıkması gayet doğal bir sonuçtur. İşinden zevk alan, çalışırken eğlenen, şevk ve coşkuyla çalışan kişilerin işten ayrılma niyetlerinin düşük çıkması beklenen bir sonuçtur.

ÖZET

Bu araştırmada, Ankara ilinde doktor, öğretmen ve bankacı olarak çalışanların kişilik özelliklerinin işle bütünüşme ve işle bütünüşmenin iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca kişilik özellikleri ile işle bütünüşme arasında olumlu duygulanım ve işkolikliğin aracı değişkenler olup olmadıkları da saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı ise Ankara ilinde kamu ve özel sektörde doktor, öğretmen ve bankacı olarak çalışanların işle bütünüşme, kişilik, işkoliklik, olumlu duygulanım, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesidir. Bu amaçlar çerçevesinde kamu ve özel sektörde doktor, öğretmen ve bankacı olarak alışanlara (N=360) kişisel bilgi formu, UWES-TR, BFKÖ, Work-BAT-TR, PANAS, İANÖ, ÖVD-TR ve MSQ-TR ölçekleri uygulanmıştır.

Korelasyonel analizlerin sonuçlarına göre kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik, özdisiplin ve deneyime açıklığın işle bütünüşmeyi yordayan önemli değişkenler oldukları bulunmuştur. Deneyime açıklık ile işle bütünüşme arasındaki ilişkide işkoliklik ve olumlu duygulanımın tam aracı değişken oldukları belirlenmiştir. Özdisiplin ile işle bütünüşme arasındaki ilişkide ise sadece olumlu duygulanımın tam aracı değişken olduğu saptanmıştır.

Karşılaştırmaya dayalı analizlerin sonuçlarına göre öğretmenler işle bütünüşme, dışa dönüklük, uzlaşılabilirlik, özdisiplin, deneyime açıklık, işkoliklik, olumlu duygulanım, vicdanlılık, nezaket ve iş doyumunu açısından diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında en yüksek puanları almışlardır. Bankacılar duygusal

dengelesizlik, diğererkâmlık, centilmenlik, sivil erdem ve işten ayrılma niyeti açısından diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında en yüksek puana ulaşmışlardır. Doktorlar ise sadece olumsuz duygulanım açısından diğer meslek gruplarına göre en yüksek puana sahip olmuştur.

Bu bulgular, daha önce yapılan araştırma ve kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde tartışılmıştır.

ABSTRACT

In this study it was aimed to determine the effect of personality traits on job engagement and the effect of job engagement on job satisfaction, organizational citizenship behavior and intention to leave of the doctors, teachers and bank employees working in Ankara. In addition it was aimed to find out whether positive affect and workaholism were the mediator variables of the relationship between personality traits and job engagement. Another aim of this study was to reveal if job engagement, personality, workaholism, positive affect, organizational citizenship behaviours and intention to leave levels of the doctors, teachers and bank employees working in public and private sector in Ankara differs or not. Within the framework of the aims mentioned, a personal information form, UWES-TR, BFKÖ, Work-BAT-TR, PANAS, İANÖ, ÖVD-TR and MSQ-TR scales were utilized to gather data from the doctors, teachers and bank employees (N=360) working in public and private sector in Ankara.

According to the results of the correlational analyses, the personality traits neuroticism, conscientiousness and openness to experience were found to be the significant predictors of job engagement. As for the relationship between openness to experience and job engagement, workaholism and positive affect were found to be the full mediating variables. Meanwhile only positive affect was determined as a significant mediator of the relationship between conscientiousness and job engagement.

According to the results of the comparison analyses, when compared to the other occupational groups, teachers had the highest scores with regard to job

engagement, extraversion, agreeableness, conscientiousness (personality trait), openness to experience, workaholism, positive affect, conscientiousness (organizational citizenship behaviour dimension), courtesy, and job satisfaction. Furthermore, bank employees got the highest scores in neuroticism, altruism, sportsmanship, civic virtue and intention to leave compared to other occupational groups. On the other hand, doctors received the highest score compared to other occupational groups only in terms of negative effect.

The findings mentioned above were discussed in line with the previous researches and theoretical approaches.

KAYNAKÇA

- Aiken, L. R., (2000). *Personality: Theories, assessment, research, and applications*, Charles C. Thomas Publisher.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior* (2nd ed.). McGraw-Hill International.
- Allport, G. W. (1931). What is a trait of personality?. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 25(4), 368.
- Allport, G. W. (1961). *Patterns and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Allport, G. W. (1962). The general and the unique in psychological science. *Journal of personality*, 30(3), 405-422.
- Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *Psychological Record*, 61(2), 269-285.
- Bakhshi, A., Sharma, A. D., & Kumar, K. (2011). Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 78-86.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26–44.
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269.

- Baltaş, A., & Baltas, Z. (1993). *Stres ve başačkma yolları* (13. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Mitchell, T. R., & Stewart, G. L. (2003). Situational and motivational influences on trait-behavior relationships. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Ed.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*, (60-82). John Wiley & Sons.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştıma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4).
- Baştürk, R. (2009). Deneme modelleri. A. Tanrıöğen, (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (29-54). Ankara: Anı Yayıncılık.
- benOSH, (2011). Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health., Marc De Greef, Karla Van den Broek, Sebastiaan Van DerHeyden, Klaus Kuhl & Ellen Schmitz-Felten (Research team). benOSH Final Report. http://www.internationalsosfoundation.org/download/white-papers/benosh_final%20report_110505.pdf (16.03.2014).
- Berkowitz, M. W. (2002). The science of character education. In W. Damon (Ed.), *Bringing in a new era in character education* (43-63). Hoover Press.

- Betts, S. C. (2012). The success of the 'big five' personality factors: The fall and rise of personality psychology in organization research. *Academy of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 45.
- Bipp, T. (2010). What do people want from their jobs? The big five, core self-evaluations and work motivation. *International Journal of Selection & Assessment*, 18(1), 28-39.
- Blasko, D. G. (1999). Only the tip of the iceberg: Who understands what about metaphor?. *Journal of Pragmatics*, 31(12), 1675-1683.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 288-300.
- Boag, S. (2010). Repression, suppression, and conscious awareness. *Psychoanalytic Psychology*, 27(2), 164.
- Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K. (2010). Big five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 537-541.
- Boyle, L. L., Lyness, J. M., Duberstein, P. R., Karuza, J., King, D. A., Messing, S., & Tu, X. (2010). Trait neuroticism, depression, and cognitive function in older primary care patients. *The American journal of geriatric psychiatry: official journal of the American Association for Geriatric Psychiatry*, 18(4), 305.
- Brace, N., Kemp, R. ve Snelgar, R. (2003). *SPSS for Psychologists: A Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*. (2nd ed.). Hampshire: Palgrave Macmillan.

- Britt, T. W., McKibben, E. S., Greene-Shortridge, T. M., Beeco, A., Bodine, A., Calcaterra, J., Evers, T., McNab, J. & West, A. (2010). Self-engagement as a predictor of performance and emotional reactions to performance outcomes. *British Journal of Social Psychology*, 49(2), 237-257.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariance structures. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 37, 62–83.
- Burger J. M., (2006). *Kişilik/psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*, (İ. D. Erguvan Sarioğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2011). Hospital culture, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. *Europe's Journal of Psychology*, 7(4), 624-639.
- Burkitt, I. (2008). *Social selves: Theories of self and society*. Sage Publications.
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453–484
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (8. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276.

- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011), Work Engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64: 89–136.
- Cloninger, C. R. (1987). A systematic method for clinical description and classification of personality variants: a proposal. *Archives of general psychiatry*, 44(6), 573.
- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., & Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of general psychiatry*, 50(12), 975.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 471-482.
- Cook, S. (2008). *The essential guide to employee engagement: Better business performance through staff satisfaction*. Kogan Page Publishers.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1987), Neuroticism, Somatic Complaints, and Disease: Is the Bark Worse than the Bite?. *Journal of Personality*, 55: 299–316.
- Csikszentmihalyi, M. (1975), *Beyond boredom and anxiety: The experience of play in work and games*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience* (1st ed.). New York : Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Finding flow. *Psychology Today*, 30(4), 46.

- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and counterproductive workplace behavior. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Ed.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*, (150-182). John Wiley & Sons.
- Çelik, A., (2013a). Postmodern zamanların ücretli köleleri, *Redaksiyon*, Sayı: 2.
- Çelik, A., (2013b). 10 soruda taşeron dosyası: ‘Taşeron Cumhuriyeti’ müjdesi!, <http://t24.com.tr/yazi/10-soruda-taseron-dosyasi-taseron-cumhuriyeti-mujdesi/6522>, erişim tarihi: 16.03.2014.
- Çelik H. E. ve Yılmaz V. (2013). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*, Anı Yayıncılık.
- Çetin, B., Dogan, T. ve Sapmaz, F. (2010). Olumsuz Değerlendirilme Korkusu Ölçeği Kısa Formu’nun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Eğitim ve Bilim*, 35(156).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Dalay, G. (2007). *The relationship between the variables of organizational trust, job engagement, organizational commitment and job involvement*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Day, D. V. & Schleicher, D. J. (2006). Self-monitoring at work: A motive-based perspective. *Journal of Personality*, 74: 685–714.
- Debnam, S. (2006). Chapter 2: The ego: What it is and what it does. *Mine’s bigger than yours* (pp. 33-49). Marshall Cavendish Limited.

- DeCoster, J. (1998). Overview of factor analysis. Retrieved January 04, 2015, from <http://www.stat-help.com/notes.html>.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.
- Drapela, V. J. (1995). *A review of personality theories*. Springfield, Ill., U.S.A.: C.C. Thomas.
- Elbek, O. (2013). *Sağlık alanından-1: Sağlık hizmetlerinde şiddete bakmak ve şiddeti görmek, Söyleyecek sözüüm var*, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı, 3.4.
- Ellis, A., Abrams, M., & Abrams, L. (Eds.). (2009). *Personality theories: Critical perspectives*. Sage.
- Epstein, S. (1973). The self-concept revisited: Or a theory of a theory. *American Psychologist*, 28(5), 404.
- Eraslan, L. (2012). Günümüz öğretmen sendikacılığının değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 1(1), 59-72.
- Erdem, A. R. (2012). Bilim insanı yetiştirmede araştırma eğitimi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(3), 166-175.
- Erickson, T. J. (2005). The 21st century workplace: Preparing for Tomorrow's employment trends today. A testimony that was given before the U.S. Senate Committee on Health, Education, Labor, and Pensions, May 26. Retrieved February, 02, 2014, from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496064.pdf>

- Ersoy Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-Bat): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 609-618.
- Ersoy Kart, M., & Güldü, Ö. (2008). Self-determination scale: The adaptation study. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 41(2), 187-207.
- Ersoy Kart, M. (2011). *Çalışma yaşamında davranış ve kişilik*, Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları, Yayın No: 75.
- Evans, D. E., & Rothbart, M. K. (2007). Developing a model for adult temperament. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 868-888.
- Evrin, S. (1967). *Psikoloji açısından şahsiyette bir buud olarak içedönüklük-dışadönüklük: Introversiön-extraversiön sorunu üzerine bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, Yayın No: 1284.
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of personality*. London: Routledge & Kegan Paul. Reissued in 1998 by Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey.
- Feldman, R. S. (2011). *Understanding psychology* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.). Sage publications.
- Foulkes, S. H. (1983). *Introduction to group-analytic psychotherapy: Studies on the social integration of individuals and groups*. Stylus Publishing, LLC.
- Freedman, D. G. (1967). *Personality development in infancy: A biological approach*. In Y. Brackbill (Ed.), New York: Free Press.
- Freud, S. (1923). *Freud, Sigmund (1923), Das Ich und das Es*. Internationaler Psycho-analytischer Verlag.

- Freud, S. (1927). *The Ego and the Id*. Standard edition. (J. Riviere, Trans.). London: Hogarth Press, Institute of Psycho-Analysis. (Original work published 1923)
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1977). Speaking from experience-burn-out-organizational menace. *Training and Development Journal*, 31(7), 26-27.
- Fritz, R. (2008). *The Power of a positive attitude: Discovering the key to success*. Amacom.
- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 265-278.
- George, J. M. (2010). More engagement is not necessarily better: The benefits of fluctuating levels of engagement. In S. Albrecht (Ed.), *The handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research, and practice* (pp. 253–263). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.
- Goldberg, L.R. (1993), The structure of phenotypic personality traits, *American Psychologist*, Vol. 48, pp. 26-34.
- Goldsmith, H. H., Buss, A. H., Plomin, R., Rothbart, M. K., Thomas, A., Chess, S., & McCall, R. B. (1987). Roundtable: What is temperament? Four approaches. *Child Development*, 505-529.

- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in personality*, 37(6), 504-528.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu durum ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46):19-28.
- Ginns, P., Liem, G. A. D., & Martin, A. J. (2011). The role of personality in learning processes and learning outcomes in applied settings. In S. Boag & N. Tiliopoulos (Eds.), *Personality and individual differences: Theory, assessment, and applications* (pp. 93-102). New York: Nova Science Publications.
- Gökçe, B. (1995). Türk kamu yönetiminde araştırmanın yeri, önemi ve araştırma bürokrasi ilişkileri. *Kamu yönetimi disiplini sempozyum bildirileri* (birinci cilt) içinde (19-30). Ankara: TODAİE Yayını, Yayın No: 261.
- Gökçe, O. ve Çukurçayır, M. A., (2009). *Bilimsel araştırma teknikleri: Ders notları*. Konya: Dizgi Ofset.
- Gustavsson, J. P., Jönsson., E. G., Linder J. & Weinryb R. M. (2003). The HP5 inventory: Definition and assessment of five health relevant personality traits from a five-factor model perspective, *Personality and Individual Differences Journal*, 35, 69–89.
- Gümüşsuyu, Ç. (2005). *Yaratıcı örgüt kültürü: Kuram ve bir örnek olay çalışması*. TODAİE.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.

- Hakamata, Y., & Inada, T. (2011). Structural and functional neuroimaging studies of the anxiety-related personality trait: Implications for the neurobiological basis of human anxious personality; In M. E. Jordan (Ed.). *Personality traits: Theory, testing and influences*, Nova Science Publishers.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different?. *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hannah, S., Avolio, B. J. & May, D. R. (2011). Moral maturation and moral conation: A capacity approach to explaining moral thought and action. *Academy of Management Review*, 36 (4), 663-685.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Hicks, R. E. (2010). *Personality and Individual Differences*. Bowen Hills, Queensland: Australian Academic Press.
- Hinrichs, B. H. (2004). *Psychology: The Essence of a science*, Pearson: Allyn & Bacon Incorporated.
- Hortaçsu, N. (2007). *Ben biz siz hepimiz: Toplumsal kimlik ve gruplararası ilişkiler*. Ankara: İmge Kitabevi.

- Hu, Q., Schaufeli, W. B., Hessen, D. J., Salanova, M., Taris, T. W., Hakanen, J., & Shimazu, A. (2014). East is east and west is west and never the twain shall meet: Work engagement and workaholism across eastern and western cultures. *Journal of Behavioral and Social Sciences*, 1, 6-24.
- Inceoglu, I., Fleck, S., & Albrecht, S. L. (2010). Engagement as a motivational construct. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research, & practice*, (pp. 74-86). Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, UK.
- Inceoglu, I., & Warr, P. (2011), Personality and job engagement, *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 177-181.
- Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1122.
- Janssen, P.M., Schaufeli, W.B., & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress*, 13, 74-86.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative big-five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102-138). New York: Guilford.
- Jopling, D. A. (2000). *Self-knowledge and the self*, Routledge, London, GBR.

- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, (621–652).
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2008). *Günümüzde insan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş* (11. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45: 321–349.
- Kahn, W. A. (2010). The essence of engagement: Lessons from the field, In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*, (pp. 20-30). Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, UK.
- Kalleberg, A. L., & Mastekaasa, A. (2001). Satisfied movers, committed stayers the impact of job mobility on work attitudes in Norway. *Work and Occupations*, 28(2), 183-209.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341.

- Karapınar, S. ve Boyar, E., (2011). Mesleki tükenmişlik ölçümü: Metodolojik karşılaştırma, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 50, 165-178.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*, (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kelly, G. A. (1991). *The psychology of personal constructs. Vol. 1: A theory of personality*. London: Routledge. (Original work published 1955)
- Kelly, G. A. (2005). A brief introduction to personal construct theory, in *International handbook of personal construct psychology* (ed F. Fransella), John Wiley & Sons, Ltd, Chichester, UK. (Original work published 1970)
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- King, P. W. (2009). *Climbing Maslow's Pyramid*. Troubador Publishing Ltd.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 181-198.
- Kurtuluş, K. (2010), *Araştırma yöntemleri*, (1. Baskı). Ankara: Türkmen Kitabevi.

- Langford, P. H. (2010). The nature and consequences of employee engagement: Searching for a measure that maximizes the prediction of organizational outcomes, In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*, (pp. 375-384). Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, UK.
- LeDoux, J. (2006). *Duygusal beyin: Duygusal yaşamın gizemli temelleri*. (A. Uysal, Çev.). İstanbul: Pegasus Yayınları. (Özgün çalışma basım tarihi 1998).
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297–308.
- Líbano, M., Llorens, S., Salanova M., & Schaufeli W., (2010). Validity of a brief workaholism scale, *Psicothema*, 2010. 22(1), 143-150.
- Lightsey, O. R., & Jr., Boyraz G. (2011). Do positive thinking and meaning mediate the positive affect—life satisfaction relationship?, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 43(3), 203–213.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand.
- Lyubomirsky, S., & King L. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?, *American Psychological Association*, 131(6), 803–855.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.

- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. (3rd Edition). R. Frager, J. Fadiman, C. McReynolds & R. Cox, (Eds.). New York: Harper & Row. (Original work published 1954)
- McConnell, A. R., Shoda, T. M., & Skulborstad, H. M. (2012). The self as a collection of multiple self-aspects: Structure, development, operation, and implications. *Social Cognition*, 30(4), 380-395.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60: 175–215.
- McDougall, W. (1932). Of the words character and personality. *Journal of Personality*, 1(1), 3-16.
- McManus, I. C., 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*, 2(1), 29.
- Méda D. (2004). *Emek: Kaybolma yolunda bir değer mi?* (I. Ergüden, Çev.). İletişim Yayınları. (Özgün çalışma basım tarihi 1995).
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Millea, P. M., & Lioysis, P. M. (2010). Longitudinal modelling of the influence of individual differences and the workplace on well-being and work engagement. In R. E. Hicks (Ed.), *Personality and individual differences: Current directions*. Bowen Hills, Queensland: Australian Academic Press.

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Moneta, G. B. (2010.). The essence of engagement: Lessons from the field, In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*, (pp. 272-279). Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, UK.
- Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. (2011). Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 149-165.
- Moodie, S., Dolan, S. L., & Burke, R. J. (2012). *Engagement vs. burnout: An examination of the relationships between the two concepts within the framework of the JDR Model*. ESADE Business School Research Paper, (234).
- Morgan, C. T. (1982). *Psikolojiye giriş ders kitabı*, Yayın Sorumlusu: S. Karakaş, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Yayın No: 1.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8, 387–401.
- Muris, P., Meesters, C., & Diederer, R. (2005). Psychometric properties of the Big Five Questionnaire for Children (BFQ-C) in a Dutch sample of young adolescents. *Personality and Individual Differences*, 38(8), 1757-1769.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *Handbook of Positive Psychology*, (89-105). NY: Oxford University Press.

- Neuman, W. L. (2008). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar*, (S. Özge, Çev.). İstanbul: Yayın Odası Yayınları.
- Newman, D., Joseph, D., & Hulin, C. (2010). Job attitudes and employee engagement: Considering the attitude “A-factor”, In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*, (pp. 43-61). Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, UK.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior.*, 28: 111–136.
- Oliver, R. L. (1999). Whence consumer loyalty?. *Journal of Marketing*, 63 (Special Issue): 33-44.
- Olver, J. M., & Mooradian, T. A. (2003). Personality traits and personal values: A conceptual and empirical integration. *Personality and Individual Differences*, 35, 109–125.
- Oran Başkaya, N. (1989). *Job satisfaction of a group of academic staff in Marmara University*. Marmara Üniversitesi, İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Organ, D. W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775–802.

- Öngöre, Ö. (2014). A study of relationship between personality traits and job engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1315-1319.
- Ötken, A. B. ve Erben, G. S. (2010). Investigating the relationship between organizational identification and work engagement and the role of supervisor support, *Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 12(2): 93-118.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15).
- Özmen, A. (2013). İstatistiksel karar alma. E. Şıklar, A. Özdemir, (Ed.), *İstatistik-II* içinde (66-103). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Palmade, G., (1963). *Karakter bilgisi*, (A. Ergunalp, Çev.). İstanbul: Anıl Yayınevi.
- Parks, L. & Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation, *Personality and Individual Differences*, 47, 675–684.
- Phares, E. J., & Lamiell, J. T. (1974). Relationship of internal-external control to defensive preferences. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6), 872-878.
- Pişkin, M. (2006). İçedönük ve dışadönük kişilik yapısı. Y. Kuzgun ve D. Deryakulu, (Ed.), *Eğitimde bireysel farklılıklar* (2. Baskı) içinde (201-240). Ankara: Nobel Dağıtım.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal araştırmalara giriş: Nicel ve nitel yaklaşımlar*. (D. Bayrak, H. B. Arslan ve Z. Akyüz, Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Raskin, J. D. (2002). Constructivism in psychology: Personal construct psychology, radical constructivism, and social constructionism. *American Communication Journal*, 5(3), 1-25.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic & Applied Social Psychology*, 6(4), 297-316.
- Rich, B. L. (2006). Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation. Unpublished Doctoral, University of selection: An update. *Personnel Psychology*, 42, 491–529.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Roberts, D. L., & Penn, D. L. (2009). The effects of task engagement and interpersonal rapport on WCST performance in Schizophrenia. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 12(1), 57-72.
- Rizzolatti, G., Semi, A. A., & Fabbri-Destro, M. (2014). Linking psychoanalysis with neuroscience: The concept of ego. *Neuropsychologia*, 55, 143-148.
- Roberts, D. R. & Davenport, T. O. (2002), Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Empl. Rel. Today*, 29: 21–29.
- Robins, R. W., Fraley, R. C., & Krueger, R. F. (Eds.). (2007). *Handbook of research methods in personality psychology*. Guilford Press.
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports*, 81(1), 91-95.

- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789-801.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Rothbart, M. K. (2007). Temperament, development, and personality. *Current Directions in Psychological Science*, 16(4), 207-212.
- Rothbart, M. K., Posner, M. I., & Hershey, K. L. (1995). Temperament, attention, and developmental psychopathology. *Jung*, 513.
- Rothmann, S., & Buys, C. (2011). Job demands and resources, psychological conditions, religious coping and work engagement of reformed church ministers. *Journal of psychology in Africa*, 21(2), 173-183.
- Rothmann, S., & Rothmann Jr. S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-12.
- Ryckman, R. M. (2008). *Theories of personality*. (9th Edition). Thomson Wadsworth Publishing.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2256-2266.

- Sanson, A., Hemphill, S. A. & Smart, D. (2004), Connections between temperament and social development: A review. *Social Development*, 13: 142–170.
- Savcı, İ. (1999). *Örgüt ve birey*, Ankara: 72 Tasarım Dizgi Fotokopi Ofset Ltd.Şti.
- Savcı, İ. (2011). *Yenilik, yönetim ve insan kaynakları*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24.
- 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(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: on the differences between work engagement and workaholism, In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar, pp. 193–217.
- Schohat, L., & Vigoda-Gadot, E. (2010). Engage me once again: Is employee engagement for real, or is it same lady – different dress?, In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*, (pp. 98-107). Edward Elgar Publishing, Inc., Cheltenham, UK.

- Sekiguchi, T., Burton, J. P., & Sablinski, C. J. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: The interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology, 61*(4), 761-792.
- Sennett, R. (2005). *Karakter aşınması: Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri* (2. Baskı). (B. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma basım tarihi 1998).
- Sharpe, J. P., Martin, N. R., & Roth, K. A. (2011). Optimism and the big five factors of personality: Beyond neuroticism and extraversion. *Personality and Individual Differences, 51*(8), 946-951.
- Shavelson, R. J., Hubner, J. J., & Stanton, G. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. *Review of Educational Research, 46*, 407-441.
- Shragay, D., & Tziner, A. (2011). The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27*(2), 143-157.
- Soldz, S., & Vaillant, G. E. (1999). The Big five personality traits and the life course: A 45-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality, 33*(2), 208-232.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Etefinition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*(1), 160-178
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation, *Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1465.

- Staehele, W. H. (1976). Situational approach to management. *Management International Review*, 59-69.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469-480.
- Süzek, S. (2009). *İş hukuku* (5. Baskı). Beta Yayınevi, İstanbul.
- Şıklar, E. ve Tunalı, D. (2012). Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Eskişehir örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (33): 75-84.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 666-681.
- Tınaz, P., ve Özyaka R. (1998), Günümüz yöneticileri çalışma psikolojisi bilimini ne kadar tanıyor, uygulamalarında bu bilimden ne ölçüde yararlanıyor?, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 31, Sayı, Mart, ss. 89-102.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme*. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tracey, J. B., Hinkin, T. R., Tannenbaum, S. & Mathieu, J. E. (2001), The influence of individual characteristics and the work environment on varying levels of training outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 12: 5–23.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve kontrol algılamalarının, çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3): 163-181.

- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, *Haber Bülteni*, Sayı: 16014.
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16014>, erişim tarihi: 16.02.2015.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H.J. (2012), For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?. *Applied Psychology*, 61(1): 30–55.
- Vearing, A., & Mak, A. S. (2007). Big five personality and effort–reward imbalance factors in employees’ depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1744-1755.
- Vey, M. A. & Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: Which are we measuring?. *Human Performance*, 17(1): 119-135.
- Wang, G. & Lee P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction an analysis of interactive effects, *Group & Organization Management*, 34(3), 271-296.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Wayne, S. J., Shore L. M., & Linden R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective, *Academy of Management Journal*, Vol. 40.
- Wefald, A. J. (2008). *An examination of job engagement, transformational leadership, and related psychological constructs*. ProQuest.

- Wefald, A. J., Mills, M. J., Smith, M. R., & Downey, R. G. (2012). A comparison of three job engagement measures: examining their factorial and criterion-related validity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4: 67–90.
- Wefald, A. J., Reichard, R. J. & Serrano S. A. (2011). Fitting engagement into a nomological network: The relationship of engagement to leadership and personality, 18(4) 522–537.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Vol 22, 120.
- Weiss, H. M., & Kurek, K. E. (2003). Dispositional influences on affective experiences at work. In M. R. Barrick & A. M. Ryan (Ed.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*, (121-149). John Wiley & Sons.
- White, E. (2010). Helping to promote psychological well-being at work: The role of work engagement, work stress and psychological detachment using the job demands-resources model. *The Plymouth Student Scientist*, 4(2), 155-180.
- Wildermuth, Cristina De Mello E Souza (2008). *Engaged to serve: The relationship between employee engagement and the personality of human services professionals and paraprofessionals*, Doctoral Dissertation, Graduate College of Bowling Green State University, UMI No. 3338312, ProQuest LLC.

- Williams, S. & Shiaw, W. T. (1999). Mood and organizational citizenship behavior: The effects of positive affect on employee OCB intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6): 656- 668.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research: Design and methods*. (2nd ed.). Sage Publications.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında algılanan rol çatışması ve belirsizliği ve iş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yürütülen bir doktora tezi kapsamında hazırlanmıştır.

Anketten elde edilen veriler özenle muhafaza edilecek, sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecek ve sonuçlar toplu olarak istatistiksel analizlere tabi tutulacaktır.

Sorularda doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü cevap yoktur. Lütfen, soruları nasıl olması gerektiğini düşünerek değil, **sizin kendi düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde** yanıtlamaya çalışınız.

Ayracağınız zaman, ilginiz ve dikkatiniz için teşekkür eder, saygılar sunarız.

Doç. Dr. Müge ERSOY KART
Tez Danışmanı

Özgür ÖNGÖRE
Doktora Öğrencisi

1. Yaşınız
2. Cinsiyetiniz	<input type="radio"/> Kadın <input type="radio"/> Erkek
3. Mesleğiniz	<input type="radio"/> Doktor <input type="radio"/> Öğretmen <input type="radio"/> Bankacı
4. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?	<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
5. Gelir düzeyiniz	<input type="radio"/> Alt <input type="radio"/> Orta <input type="radio"/> Üst
6. Şu anda çalışmakta olduğunuz sektör?	<input type="radio"/> Özel Sektör <input type="radio"/> Kamu Sektörü
7. Kaç yıldır çalışma yaşamı içerisindeyiz? yıl
8. Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz? yıl

Aşağıdaki ifadeler için fikrinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Seçenekler: **1- Kesinlikle Katılmıyorum** **2- Katılmıyorum** **3- Karasızım**
4- Katılıyorum **5- Kesinlikle Katılıyorum**

İFADELER	1	2	3	4	5
1. Ciddi olarak çalıştığım işletmeden ayrılmayı düşünüyorum.					
2. Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işletmeden ayrılacağım.					
3. Sık sık bu işletmeden ayrılmayı düşünüyorum.					

Aşağıdaki ifadeler için fikrinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Seçenekler:

1- Hiç katılmıyorum

2- Katılmıyorum

3- Biraz Katılıyorum

4- Oldukça katılıyorum

5- Çok Katılıyorum

6- Tamamen Katılıyorum

İFADELER	1	2	3	4	5	6
1. Her sabah uyandığım zaman işe gitmek için can atarım.						
2. İşimi yaparken enerji dolu olurum.						
3. Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.						
4. Çok uzun saatler çalışabilirim.						
5. İşimde hoş olmayan bir durumla karşılaşsam bile zihnimi çabucak toplayıp işime devam ederim.						
6. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.						
7. İşim yeteneklerimi sınamama olanak verir.						
8. İşim bana ilham verir.						
9. İşimi yapmak için çok hevesliyim.						
10. Yaptığım işle gurur duyarım.						
11. Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.						
12. Çalıştığım zaman çevremdeki her şeyi unutuveririm.						
13. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.						
14. Çalıştığım zaman yaptığım işe kapılıp giderim.						
15. İşimden kopmakta zorlanırım.						
16. Çalışırken işime dalıp giderim.						
17. Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim.						

Aşağıdaki ifadeler için fikrinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Seçenekler: **1- Kesinlikle Katılmıyorum** **2- Katılmıyorum** **3- Karasızım**
4- Katılıyorum **5- Kesinlikle Katılıyorum**

İFADELER	1	2	3	4	5
1. Pek çok kişiye göre işimi daha çok severim.					
2. İşten kaydardığımda kendim suçlu hissederim.					
3. Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.					
4. İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.					
5. Gerçekten hafta sonlarımı iple çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!					
6. İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.					
7. İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.					
8. İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.					
9. Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.					
10. Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.					
11. Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.					
12. Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.					
13. Yaptığım işte hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.					
14. İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.					
15. Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işim hakkında düşünürken bulurum.					
16. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.					
17. Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şeyler olduğunu hissederim.					
18. Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.					
19. Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkar ve huzursuz eder.					
20. Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.					

Aşağıdaki ifadeler için fikrinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Seçenekler: **1- Hiç** **2- Çok Az** **3- Orta Düzeyde**
4- Sıklıkla **5- Çok**

Geçtiğimiz hafta aşağıdaki duyguları ne ölçüde hissettiğinizi işaretleyiniz.					
	1	2	3	4	5
1. İlgili					
2. Sıkıntılı					
3. Heyecanlı					
4. Mutsuz					
5. Güçlü					
6. Suçlu					
7. Ürkmüş					
8. Düşmanca					
9. Hevesli					
10. Gururlu					
11. Asabi					
12. Uyanık					
13. Utanmış					
14. İlhamlı					
15. Sinirli					
16. Kararlı					
17. Dikkatli					
18. Tedirgin					
19. Aktif					
20. Korkmuş					

Aşağıdaki ifadeler için fikrinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Seçenekler: **1- Kesinlikle Katılmıyorum** **2- Katılmıyorum** **3- Karasızım**
4- Katılıyorum **5- Kesinlikle Katılıyorum**

<u>Kendimi,</u>	1	2	3	4	5
1..... konuşkan birisi olarak görürüm					
2.....çekingen birisi olarak görürüm					
3.....enerji dolu birisi olarak görürüm					
4.....şevk yaratan birisi olarak görürüm.					
5.....sessiz olmaya meyilli birisi olarak görürüm					
6.....bazen utangaç, çekingen birisi olarak görürüm.					
7.....sempatik, arkadaş canlısı birisi olarak görürüm.					
8.....diğer insanların hatalarını bulamaya meyilli birisi olarak görürüm.					
9.....diğerlerinden bencil olmayan ve yardımsever birisi olarak görüyorum.					
10.....diğerleriyle kavga etmeye başlayan birisi olarak görürüm.					
11.....affedici birisi olarak görürüm.					
12.....güvenilir birisi olarak görürüm.					
13.....soğuk ve mesafeli birisi olarak görürüm.					
14.....hemen hemen herkese karşı kibar birisi olarak görürüm.					
15.....bazen başkalarına karşı kaba birisi olarak görürüm.					
16.....diğerleriyle işbirliği yapmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.					
17.....hüzünlü birisi olarak görürüm.					
18.....gergin birisi olarak görürüm.					
19.....endişeli birisi olarak görürüm.					
20.....duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm.					
21.....kapsisli birisi olarak görürüm.					
22.....en zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm.					
23.....kolayca sinirlenebilen birisi olarak görürüm.					
24.....işini tam yapan birisi olarak görürüm.					
25.....ihmkar birisi olarak görürüm.					
26.....itimat edilir bir kişi olarak görürüm.					
27.....dağınık birisi gibi görürüm.					
28.....tembel olmaya eğimli birisi gibi görürüm.					
29.....azimli birisi olarak görürüm.					
30.....işleri becerikli olarak yapan birisi olarak görürüm					
31.....planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm.					
32.....dikkati kolay dağılan birisi olarak görüyorum.					
33.....orijinal fikirler ortaya koyan birisi olarak görürüm.					
34.....meraklı birisi olarak görürüm					
35.....bir düşünür olarak görürüm.					
36.....hayal gücü olan birisi olarak görürüm.					
37.....yaratıcı birisi olarak görürüm.					
38.....sanatsal ve estetik değerlere önem veren birisi olarak görürüm.					
39.....rutin işlerden hoşlanan birisi olarak görürüm.					
40.....fikirler üzerinde düşünmeyi seven birisi olarak görürüm.					
41.....çeşitli sanatsal merakları olan birisi olarak görürüm.					
42.....güzel sanatlar (müzik,edebiyat,sanat) alanında kültürlü birisi olarak görürüm.					

Aşağıdaki ifadeler için fikrinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Seçenekler: **1- Hiç Bir Zaman** **2- Nadiren** **3- Bazen**
4- Arada Sırada **5- Sık Sık** **6- Her Zaman**

	1	2	3	4	5	6
1. Günlük izin alan bir çalışanın o günkü işlerini ben yaparım.						
2. Aşırı iş yükü ile uğraşan bir şirket çalışanına yardım ederim.						
3. Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.						
4. İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.						
5. İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırırım.						
6. Zamanımın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm.						
7. Şirketim için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.						
8. Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.						
9. Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.						
10. Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.						
11. Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.						
12. Önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcamam.						
13. Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.						
14. Mesaiye yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.						
15. Şirket içinde çıkan çatışmaların çözümlenmesinde aktif rol alırım.						
16. Üst yönetimlerce yayımlanan duyuru, mesaj, prosedür ya da kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.						
17. Şirketin sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.						
18. Şirket yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.						
19. Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.						

Aşağıdaki ifadeler için belirtilen yönde işinizden ne düzeyde memnun olduğunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Seçenekler: **1-Hiç Memnun Değilim** **2-Memnun Değilim** **3-Kararsızım**
4-Memnunum **5-Çok Memnunum**

İFADELER	1	2	3	4	5
1. Şimdiki işimden bana meşguliyet sağlaması bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8. Bana iş güvencesi sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından					
17. Çalışma şartları açısından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					