

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ**

**BAĞIMLI KİŞİLİK BOZUKLUĞUNUN ÖRGÜTSEL
SONUÇLARI BAĞLAMINDA İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Ömer Alperen ONAY

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme

Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emrah ÖZSOY

ARALIK – 2022

Ömer Alperen Onay tarafından hazırlanan “Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Örgütsel Sonuçları Bağlamında İncelenmesi” başlıklı bu tez, 23/12/2022 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğilim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Emrah Özsoy

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Mahmut Akbolat

Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Osman Uslu


Afyon Kocatepe Üniversitesi

Doç. Dr. İbrahim Taha Dursun

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Doç. Dr. Mehmet Bağış

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

 SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C.		Sayfa : 1/1
	SAKARYA ÜNİVERSİTESİ		
	İŞLETME ENSTİTÜSÜ		
	TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU		
Öğrencinin			
Adı Soyadı	:	Ömer Alperen Onay	
Öğrenci Numarası	:	D189004101	
Enstitü Anabilim Dalı	:	İşletme	
Enstitü Bilim Dalı	:	Yönetim ve Organizasyon	
Program	:	<input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input checked="" type="checkbox"/> DOKTORA	
Tezin Başlığı	:	Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Örgütsel Sonuçları Bağlamında İncelenmesi	
Benzerlik Oranı	:	% 7	
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.</p>			
			22 / 11 / 2022 İmza Öğrenci
<p>Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafınca yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbttez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.</p>			
Bilgilerinize arz ederim.			
		 / / 20.... İmza Danışman
Uygundur			
Danışman			
Unvanı / Adı-Soyadı:		Doç. Dr. Emrah ÖZSOY	
Tarih:		22 / 11 / 2022	
İmza:			
<input type="checkbox"/> KABUL EDİLMİŞTİR <input type="checkbox"/> REDDEDİLMİŞTİR		Enstitü Birim Sorumlusu Onayı	
EYK Tarih ve No: / / 20.... -			

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının gerçekleştirilmesi aşamasında benden desteğini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan sayın hocam Doç. Dr. Emrah Özsoy'a saygılarımı sunarım. Tezimi yazdığım süreçte benimle değerli bilgilerini paylaşan hocalarım Prof. Dr. Mahmut Akbolat'a ve Doç. Dr. Osman Uslu'ya ayrıca teşekkür ederim. Benden tez sürecimde desteklerini esirgemeyen sevgili dostlarım Dr. Öğretim Üyesi Metin Saygılı ve Efe Karabulat'a ise daima yanımda oldukları için minnettarım. Hayatımdaki tüm süreçlerde beni her zaman destekleyen aileme ve nişanlım Bilge Bozkurt'a da şükranlarımı sunuyorum.

Ömer Alperen Onay

23.12.2022

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1. Kişilik Kavramının Kelime Kökeni ve Tarihçesi.....	7
1.2. Kişilik Kavramının Tanımı	9
1.3. Mizaç ve Karakter	11
1.4. Kişilik Tipleri	12
1.4.1. A – B Tipi Kişilik.....	12
1.4.2. Beş Faktör Kişilik	14
1.5. Kişilik Bozukluğu	14
1.6. DSM Tarihçesi	16
1.7. Bağımlı Kişilik Bozukluğu	18
1.7.1. Bağımlılık	18
1.7.2. Bağımlı Kişilik Bozukluğu Tarihçesi	19
1.7.3. DSM – V ve ICD – 10 ‘da Bağımlı Kişilik Bozukluğu	21
1.7.4. Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Teorik Kavramlaştırılması	22
1.7.5. Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Etiyolojisi	23
1.7.6. Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Diğer Kişilik Bozukluklarıyla Komorbiditesi	24
1.7.7. Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Tedavisi	26
1.8. Çekingen Kişilik Bozukluğu	26
1.9. Obsesif kompulsif kişilik bozukluğu	28
1.10. İş Tatmini	29
1.11. Yöneticiden Memnuniyet	31
1.12. Örgütten Memnuniyet	32
1.13. Aşırı İş Yükü	34
1.14. İstismarcı Yönetim	35

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN ARKAPLANI	38
2.1. Araştırmanın Problemi	38
2.2. Araştırmanın Modeli	41
2.3. Araştırma Soruları ve Hipotezleri	42
2.3.1. Araştırmanın Hipotezleri	42
BÖLÜM 3: YÖNTEM	48
3.1. Araştırmanın Amacı	48
3.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi	48
3.3. Veri Toplama Araçları	49
3.3.1. Aşırı İş Yüğü Ölçeği	49
3.3.2. İş Tatmini Ölçeği	49
3.3.3. Yöneticiden Memnuniyet Ölçeği	49
3.3.4. Örgütten Memnuniyet Ölçeği	49
3.3.5. İstisnayı Yönetim Ölçeği	49
3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Analiz Yöntemleri	50
3.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	50
3.6. Bulgular	55
3.6.1. Araştırmanın Tanımlayıcı İstatistikleri ve İç Tutarlılık Bulguları	55
3.6.2. Farklılık Analizleri	57
3.6.3. Korelasyon Analizi	67
TARTIŞMA VE SONUÇ	68
KAYNAKÇA	76
EKLER	90
ÖZGEÇMİŞ	99

KISALTMALAR

APA	: American Psychiatric Association – Amerikan Psikiyatri Derneği
BKB	: Bağımlı Kişilik Bozukluğu
DSM	: The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
ICD	: International Classification of Disease – Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması
OKB	: Obsesif Kompulsif Bozukluk
OKKB	: Obsesif Kompulsif Kişilik Bozukluğu
TDK	: Türk Dil Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri	13
Tablo 2: Beş Faktör Kişilik Özellikleri	14
Tablo 3: BKB Ölçeği Madde Ortalamaları	51
Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Katsayıları	52
Tablo 5: Keşfedici Faktör Analizi	53
Tablo 6: Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	53
Tablo 7: Bağımlı Kişilik Bozukluğu ile Boyun Eğici Davranışlar ve Benlik Saygısı Arasındaki Korelasyon Analizi.....	55
Tablo 8: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri.....	56
Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Katsayıları	57
Tablo 10: Cinsiyete Göre Farklılıklar	58
Tablo 11: Medeni Hale Göre Farklılıklar.....	58
Tablo 12: Sektöre Göre Farklılıklar	60
Tablo 13: Çalışma Şekline Göre Farklılıklar	61
Tablo 14: Yönetmel Pozisyona Göre Farklılıklar.....	62
Tablo 15: Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar	63
Tablo 16: Çalışanların Kademe Düzeyine Göre Farklılıklar	64
Tablo 17: Yaşa Düzeyine Göre Farklılıklar	65
Tablo 18: BKB ve Örgütsel Değişkenlerin Korelasyon Bulguları.....	67

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Kişilik ile Mizaç ve Karakter Etkileşimi	12
Şekil 2: Araştırmanın Modeli	41
Şekil 3: AMOS Diyagramı	54

Tezin Başlığı: Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Örgütsel Sonuçları Bağlamında İncelenmesi

Tezin Yazarı: Ömer Alperen ONAY **Danışman:** Doç. Dr. Emrah ÖZSOY

Kabul Tarihi: 23.12.2022 **Sayfa Sayısı:** vii (ön kısım) + 75 (tez) +8 (ek)

Anabilimdalı: İşletme

Bilimdalı: Yönetim ve Organizasyon

Bu tez çalışması, bağımlı kişilik bozukluğunu (BKB) örgütsel sonuçları açısından incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma için, uygun Türkçe ölçüm aracının bulunamaması sebebiyle Tyrer, Morgan ve Cicchetti (2004) tarafından geliştirilen bağımlı kişilik bozukluğu ölçeğinin gerekli izinler alınarak, 468 katılımcıdan elde edilen bulgular ile uyarlama çalışması gerçekleştirilmiş ve ölçeğin psikometrik özellikleri test edilmiştir. Sonrasında, bağımlı kişilik bozukluğunun iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim algısı ile ilişkileri ölçülmüştür. Ayrıca BKB ve diğer örgütsel değişkenlerin sosyo-demografik özellikler açısından farklılaşma düzeyleri incelenmiştir.

Tez çalışması nicel bir araştırma deseni ile tasarlanmış ve anket veri toplama yönteminden faydalanılmıştır. Araştırmada uyarlaması gerçekleştirilen bağımlı kişilik bozukluğu ölçeği, iş tatmini ölçeği, yöneticiden memnuniyet ölçeği, örgütten memnuniyet ölçeği, aşırı iş yükü ölçeği ve istismarcı yönetim ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılar yüz yüze ve online olarak anket çalışmasında yer almıştır. Araştırmaya Türkiye genelinde kamu ve özel sektörde çalışan mavi ve beyaz yakalı 710 kişi katılmıştır. Araştırma sorularının ve hipotezlerin sınanabilmesi amacıyla iç tutarlılık testleri yapılmış sonrasında frekans, farklılık ve korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda, BKB ile iş tatmini ve yöneticiden memnuniyet arasında istatistiki olarak anlamlı negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Buna karşılık, BKB ile aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim arasında istatistiki olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca BKB'nin çalışılan kademeye, yönetici pozisyonunda çalışma durumuna ve sektöre göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına ve sonuçların olası nedenleri tartışma bölümünde yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bağımlı Kişilik Bozukluğu, İş Tatmini, İstismarcı Yönetim, Aşırı İş Yükü, Örgüt.

Title of The Thesis: Examination of Dependent Personality Disorder in Terms of Organizational Consequences

Author: Ömer Alperen ONAY

Supervisor: Assoc. Prof. Emrah ÖZSOY

Date: 23.12.2022

Np: vii (pretext) + 75 (main body) + 8 (App.)

Department: Business Administration

Subfield: Management and Organization

This thesis study was conducted to examine dependent personality disorder (DPD) in terms of its organizational consequences. Due to the lack of a suitable Turkish measurement tool for the study, the dependent personality disorder scale developed by Tyrer, Morgan, and Cicchetti (2004) was adapted by obtaining necessary permissions, with the findings obtained from 468 participants, and the psychometric properties of the scale were tested. Afterwards, the relationships of dependent personality disorder with job satisfaction, satisfaction with the manager, satisfaction with the organization, work overload and abusive supervision perception were measured. In addition, the differentiation levels of DPD and other organizational variables in terms of socio-demographic characteristics were examined.

The thesis study was designed with a quantitative research design and the survey data collection method was used. In the research, adapted dependent personality disorder scale, job satisfaction scale, satisfaction with the manager scale, satisfaction with the organization scale, work overload scale and abusive supervision scale were used. Participants took part in the survey study face-to-face and online. 710 blue and white collar employees working in the public and private sectors throughout Turkey participated in the research. In order to test the research questions and hypotheses, internal consistency tests were performed, and then frequency, difference and correlation analyzes were performed.

As a result of the research, a statistically significant negative and weak relationship was found between DPD, job satisfaction and satisfaction with the manager. On the other hand, a statistically significant positive weak correlation was found between DPD and work overload and abusive supervision. In addition, it has been determined that DPD differs statistically significantly according to the level of employment, working status in managerial position and sector. The findings of the research and the possible reasons for the results are given in the discussion section.

Keywords: Dependent Personality Disorder, Job Satisfaction, Abusive Supervision, Work Overload, Organization.

GİRİŞ

Bireyler hem özel yaşamında hem de iş yaşamında kişilikleri ile tanınır ve varlık gösterirler. Bireylerin içinde buldukları çevre ve temas halinde olduğu diğer insanlarla olan her türlü etkileşiminde kişiliğinin ve kişilik özelliklerinin etkisi vardır. Bu etkileşim süreci örgütler adına da önemli bir faktördür. Zira bireyler iş gören olarak örgüt içerisinde belirli rollere ve sorumluluklara sahiptir. Bu sorumlulukları ve üstlendikleri rolleri yerine getirme sürecinde bireylerin kişilik bozuklukları olması durumunda ise, bu durumun örgütsel etkileri de hiç şüphesiz karşımıza çıkacaktır ve örgütsel davranış alanında göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Örgütlerin günümüzde varlığını sürdürebilmesi ve örgütsel hedeflere ulaşabilmesinde çalışanların katkısı yadsınamaz bir hale gelmiştir. Bu sebeple bireylerin örgüt içerisindeki tutum ve davranışları ile onları şekillendiren kişilik özellikleri ve bireysel farklılıklar örgütsel davranış alanında sıklıkla incelenmektedir. Bireylerin kişilik bozuklukları ve anormal kişilik özellikleri de günümüzde örgütsel davranış alanında daha çok ilgi görmekte ve hem bireysel hem de örgütsel manada ele alınmaktadır (Barling ve Cloutier, 2017; George, 1992; Luthans, 2011; Robbins ve Judge, 2019). Özellikle öz bildirim tabanlı ölçüm araçlarının artması sub-klinik olarak konuların ele alınmasına katkı sağlamaktadır.

Pandemi sürecinde kişilik bozukluklarına yönelik çalışmalar artmakla birlikte ampirik bulgular halen sınırlı düzeydedir. Ancak bağımlı kişilik bozukluğunun pandemi ve izolasyon süreci bakımından ele alındığı çalışmalar son derece kısıtlı ampirik bulgular içermektedir (Preti vd., 2020; Starcevic ve Janca, 2022). Daha önceki pandemilerde yaşanan psikolojik problemler ve kişilik bozuklukları üzerindeki etkileri baz alınarak mevcut süreçte kişilik bozukluklarının ne şekilde etkileneceği üzerine çalışmalar ise literatürde karşımıza çıkmaktadır. BKB'ye yönelik olası etkiler ele alındığında izolasyon döneminde bireyin yalnız kalma süreci, ihtiyaç duyduğu bakım ve desteği elde etmekte yaşayacağı problemler ve bağımlılık geliştirdiği bireyler için duyacağı endişe sebebiyle yaşayabileceği yoğun stres ve kaygı haline vurgu yapılmaktadır (Preti vd., 2020; Starcevic ve Janca, 2022). Ayrıca BKB'nin etiolojisi bakımından ele alındığında çocukluk döneminde yaşanan yoğun hastalık döneminin nedenler arasında yer aldığı görülmektedir. BKB'li bireylerin sağlık konularında aşırı duyarlı davranabilmesi de göz önüne alındığında bireylerin yardım arama eğilimi ve sağlık giderleri de artış

gösterebilecektir (Bornstein, 2012a; Turan, 2022). Ayrıca örgütsel manada düşünüldüğünde BKB'nin bireylerin iş yapma, karar alma ve sorumluluk alma kapasiteleri de BKB'nin kriterleri göz önüne alındığında düşük olma eğiliminde olabilecek bir yapıdadır ve hem bireyi hem de örgütü olumsuz etkileyecek sonuçları olabilecek kapasitededir (APA, 2013; Bornstein, 2007).

Bağımlı kişilik bozukluğu, Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı beşinci Versiyonu kişilik bozuklukları sınıflandırmasında C kümesi içerisinde çekingen kişilik bozukluğu ve obsesif kompulsif kişilik bozukluğu ile birlikte yer alan bir kişilik bozukluğudur (APA, 2013). Psikoloji ve psikiyatri alanında gerek öz bildirim gerek ise vakalar ve ikincil veriler ile sıklıkla ele alınmasına karşın yapılan literatür incelemesinde örgütsel davranış alanında ampirik bulgulara rastlanamamıştır. Pandemi döneminin etkileri de göz önüne alındığında örgütsel sonuçlarının günümüzde incelenmesi adına gerekliliği daha da artmaktadır. Hem Türkiye'de hem de uluslararası literatürde yapılacak çalışmalar BKB'li bireylerin ve BKB'nin örgütsel etkilerinin anlaşılabilmesi için oldukça önemlidir.

Yürütülen bu tez çalışması üç bölüm şeklinde tasarlanmıştır. İlk bölümde kişilik kavramı ve kökeni, kişilik tipleri, kişilik bozukluğu, Mental Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı (DSM) ve Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması (ICD) tarihçesi ve araştırmanın değişkenleri teorik olarak ele alınmıştır. Araştırmanın değişkenleri olarak bağımlı kişilik bozukluğu, iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim kavramları tanımlanmış ve kavramsal çerçevesi bakımından incelenmiştir. Bu değişkenler yapılan literatür incelemesi ve Türkçe ölçüm araçlarının mevcut olması bakımından ele alınarak belirlenmiştir. Bağımlı kişilik bozukluğu tanımı, tarihçesi, teorik kavramsallaştırılması, tanı kriterleri, etiyojisi, diğer kişilik bozuklukları ile komorbiditesi ve tedavisi bakımından ele alınmıştır. İş tatmini kavramı ise tanımı, örgütsel etkileri, iş tatminini etkileyen faktörler ve kişilik ile etkileşimi bakımından çalışmada yer almıştır. Daha sonra yöneticiden ve örgütten memnuniyet kavramları tanımları, iş gören performansı ve verimlilik, iki kavramın birbirleri ile ve iş tatmini ile ilişkileri ve kişilik bakımından çalışmada incelenmiştir. Aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim kavramlarına tanımları, literatürdeki çalışmalar, çalışan algısı, örgütsel etkileri ve kişilik bakımından yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise araştırmanın arka planı yer almaktadır. Bu bölümde araştırmanın problemine, araştırmanın modeline, araştırma hipotezlerine ve araştırma sorularına yer

verilmiştir. Araştırmanın problemi ele alınırken kişilik özellikleri ve olumsuz duygulanım yatkınlığının örgütsel etkileri ve kişilik bozukluklarının literatürde incelenmesi adına gereklilik vurgulanarak çalışmanın nedenleri belirtilmiştir. Örgütsel davranış alanında BKB üzerine ilgi ve ampirik bulgular henüz yeterli olmadığından hipotezler oluşturulurken teorik arka plandan faydalanılmış ve araştırma deseni bu şekilde oluşturulmuştur.

Üçüncü bölümde araştırmanın örneklem seçim yöntemi, veri toplama araçları ve araştırma bulguları yer almıştır. Bu bölümde ölçek uyarlama çalışmasına ait bulgular ile hipotezlerin ve araştırma sorularının sınanması amacıyla gerçekleştirilen analiz bulgularına yer verilmiştir. Bulguların teorik ve uygulamaya dönük şekilde yorumlanması, kısıtları ve ileride yürütülebilecek araştırmalara yönelik önerileri ise tartışma bölümünde ele alınmıştır.

Çalışmanın Amacı

Bu tez çalışmasında, bağımlı kişilik bozukluğunun örgütsel davranış alanında ele alınması amaçlanmaktadır. Bağımlı kişilik bozukluğunun ölçülebilmesi için literatürde bir ölçüm aracının olmaması sebebiyle, öncelikle bir ölçüm aracının Türkçe uyarlaması gerçekleştirilerek sonrasında bağımlı kişilik bozukluğunun iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim algısı ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla hareket edilecektir. Bu değişkenlerin belirlenmesinde öncelikle BKB'nin beş faktör kişilik özelliklerinden nevrotiklik ile olan ilişkisinden yola çıkılmıştır. Nevrotiklik ile olan ilişkileri ve örgütsel manada önemleri sebebiyle iş tatmini, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim ilk olarak belirlenen değişkenler olmuştur. Sonrasında hem iş tatmini ile olan ilişkileri hem de bireyin aradığı bakım ve destek bakımından önemleri sebebiyle yöneticiden memnuniyet ve örgütten memnuniyet değişkenlerine karar kılınmıştır. Zira BKB'li bireylerin yöneticilerinden beklediği yönlendirme ve destek iş yaşamı ve bireyin örgüt içerisindeki performansı için önem arz edebilecek bir faktördür. Bireyin örgüt içerisindeki dahil olduğu süreçlerin örgüte ve örgüte yönelik tutumuna etkisinin incelenmesi için ise örgütten memnuniyet değişkeni araştırmaya dahil edilmiştir (APA, 2013; Bornstein, 2007; Bornstein ve Cecero, 2000; Disney, 2013; Grigorescu vd., 2018; Judge, Heller ve Mount, 2002; Wang, Harms ve Mackey, 2014). Ayrıca literatürde bağımlı kişilik bozukluğunun cinsiyete göre

farklılaştığı yönündeki bulguların ulusal örneklemede sınanması amacı güdülmektedir. Bu amaçtan hareketle şu hedefler belirlenmiştir;

- Tyrer, Morgan ve Cicchetti tarafından 2004 yılında geliştirilen Bağımlı kişilik bozukluğu envanterinin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi,
- Bağımlı kişilik bozukluğunun iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim algısı ile ilişkisinin istatistiki yöntemler ile incelenmesi,
- Örgütsel davranış alanında, bağımlı kişilik bozukluğu ile ilgili ampirik verilerin literatüre kazandırılması,
- Bağımlı kişilik bozukluğunun uluslararası literatürde yer alan cinsiyet tabanlı verileri ile çalışmada elde edilen verilerin karşılaştırılması,
- Bağımlı kişilik bozukluğunun diğer sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşma derecelerinin incelenmesi.

Çalışmanın Önemi

Bağımlı kişilik bozukluğu, kişilik bozuklukları içerisinde %2,5 görülme sıklığına sahiptir. Ayrıca, histriyonik kişilik bozukluğu ve çekingen kişilik bozukluğu ile beraber ortaya çıkma eğilimindedir. Ayrıca bağımlılık davranışı özellikleri sebebiyle borderline kişilik bozukluğuyla da karıştırılabilmektedir (APA, 2013). Görülme sıklığı bakımından, örgütsel davranış literatüründe yakın dönemde yoğun bir şekilde ele alınan narsisizmden ise 2,5 kat daha fazla görülmektedir. Klinik çalışmalarda psikolog ve psikiyatrlar bu konuyu ikincil veriler ve vakalar üzerinden sıklıkla ele almaktadır. Kişilik bozukluklarının çoğunun aksine sub-klinik olarak ölçülmesi mümkün olduğu için disiplinler arası incelenmeye de uygundur. Örgütsel sonuçları itibarı ile literatürde ve işletme alanında yürütülen tez çalışmalarında incelenmemiş bir konu olması sebebiyle literatüre katkı sağlayabilecek bir konudur. Türkçeye uyarlanmış doğrudan ölçüm aracı olmaması konunun sub-klinik olarak ele alınması süreci için önem arz etmektedir.

Çalışmanın gerçekleştirilebilmesi amacıyla duyulan ihtiyaç sebebiyle, bu tez çalışmasında önce Tyrer, Morgan ve Cicchetti tarafından 2004 yılında geliştirilen bağımlı kişilik bozukluğu envanteri kısa formunun Türkçe'ye uyarlanması ve yapısal geçerlilik çalışması gerçekleştirilmiştir. Ardından örgütsel yansımalarını ölçmek için ampirik bulguların elde edilmesi ile literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bağımlı kişilik

bozukluğunun daha çok kadınlarda görüldüğü literatürde yer almakla birlikte kültürden kaynaklı farkların olabileceği de belirtilmiştir (APA, 2013). Ancak bu konuda yürütülmüş kültürler arası farkları ele alan yeterli sayıda çalışma Türkiye örneğinde bulunmamaktadır. Bu sebeple daha önceki bulguları içeren ikincil veriler göz önüne alınarak, Türkiye örneğinde bu oranların ne düzeyde farklılık gösterdiğinin ele alınmasının da sağlanması tez çalışması içerisinde amaçlanmaktadır.

Ayrıca bu bireylerin örgüt içerisinde maksimum verim ile yer alabilmesi adına da alternatif bir veri olarak diğer çalışmalarda ele alınabilir sonuçlar içerecek kapasitededir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının gerçekleştirilmesi ile sub-klinik ölçümü mümkün olan diğer kişilik bozuklukları, örgütsel bağlılık, çatışma, stres, motivasyon, liderlik, örgüt kültürü gibi örgütsel davranış alanında öne çıkan konular ve kişilik tipleri bağlamında öncüllere odaklı çalışmaların yapılmasına da olanak sağlayacaktır.

Çalışmanın Kapsamı

Yürütülen bu tez çalışmasının gerçekleştirilebilmesi amacıyla ihtiyaç duyulan Tyrer, Morgan ve Cicchetti (2004) tarafından geliştirilen BKB ölçeğinin gerekli izinler alınarak uyarlama çalışması 468 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Sonrasında BKB'nin örgütsel sonuçları bağlamında ele alınabilmesi için, Türkiye genelinde kamu ve özel sektörde çalışan mavi ve beyaz yakalı çalışanların (n=710) katılımıyla araştırma yürütülmüştür. Çalışmada katılımcılar öz bildirimle anket yöntemi ile bağımlı kişilik bozukluğu eğilimlerini, iş tatmini, yöneticiden ve örgütten memnuniyet seviyelerini, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim algılarını değerlendirmişlerdir. Çalışma sub-klinik şekilde konuyu incelemeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. BKB klinik açıdan ele alınmamıştır. Ayrıca BKB ve araştırmanın diğer değişkenleri sosyo-demografik açıdan incelenmiş ve gösterdikleri anlamlı farklılıklar açısından yorumlanmıştır.

Çalışmanın Kısıtları

Araştırma örneğinin belirli bir meslek veya iş koluna ya da bünyesinde çok sayıda çalışan barındıran bir örgüte odaklanarak gerçekleştirilmesi mümkün olmamıştır. Bu sebeple pek çok sektörden iş görenlerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Yeterli katılımcının sağlanabilmesi amacıyla rastsal olmayan örneklem seçim yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca araştırma Türkiye özelinde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple kültürel farklılıklar açısından bulguların karşılaştırılması

için imkân olmamıştır. Araştırmanın sağlıklı veriler elde edilerek gerçekleştirilebilmesi için örgütsel manada sınırlı sayıda değişken çalışmada ele alınmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Veriler kamu ve özel sektör çalışanlarından, gönüllülük esasına göre yüz yüze ve online anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın örnekleme, pandemi süreci göz önüne alınarak, rastsal olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Çalışmanın ilk aşamasında Tyrer, Morgan ve Cicchetti (2004) tarafından geliştirilen 8 maddelik bağımlı kişilik envanteri kısa formunun Türkçe'ye uyarlanması ve yapısal geçerlilik çalışması gerçekleştirilmiştir. Psikometrik özelliklerin sınanabilmesi adına yapı geçerliliği için boyun eğme davranışı ile arasındaki korelasyon ilişkisine ve benlik saygısı ile arasındaki korelasyon ilişkisine bakılmıştır (APA, 2013; Yakın, 2014). Sonrasında bağımlı kişilik bozukluğunun iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetime etkisi incelenmiş ve konu demografik farklılıklar bakımından ele alınmıştır.

Ölçek uyarlaması aşamasında, Tyrer, Morgan ve Cicchetti (2004) tarafından geliştirilen bağımlı kişilik bozukluğu ölçeğinin psikometrik özelliklerinin ölçülmesi için boyun eğme davranışı ölçeği ve benlik saygısı ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sonuçların incelenmesi sürecinde ise; Tepper (2000) istismarcı yönetim ölçeği, Yöneticiden memnuniyetini ölçmek için JSS iş doyum ölçeğinin 4 maddelik alt boyutu, örgütten memnuniyet ölçeği, aşırı iş yükü ölçeği ve genel iş tatmini ölçeğinin 5 maddelik kısaltılmış versiyonu kullanılmıştır. Ölçeklerin detayları yöntem kısmında belirtilmiştir.

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak kişilik kavramı, kelime kökeni, tarihçesi, karakter ve mizaç kavramları ele alınacaktır. Daha sonra kişilik tipleri üzerinde durulacak ve ardından kişilik bozukluğu kavramının ele alınması ile bağımlı kişilik bozukluğu kavramı detayları ile ele alınacaktır. Son olarak araştırmanın diğer değişkenleri olan iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim kavramlarına yer verilecektir.

1.1. Kişilik Kavramının Kelime Kökeni ve Tarihçesi

Kişilik kavramı günümüzde kullanılan anlamına ve kelime yapısına 18. yüzyıldan sonra erişmiştir. Kişilik kelimesinin literatürde İngilizce karşılığı “personality” üzerinden değerlendirilmekte olup, “person” yani kişi kelime kökünden gelmektedir (Harper, 2021). Ancak Etimolojisi üzerinden incelendiğinde birden fazla köken ile ele alınmaktadır. Bunlar arasında literatürde karşımıza çıkan ilk versiyon Latince “Persona” kelimesine dayandığıdır. Persona, Antik Roma’da, bir aktör tarafından giyilen ve bireyin kimliğini saklama eğiliminden ziyade, teatral amaçlarla kullanılan bir maskedir. Bu maske aktörün başka bir bireyi ve onun kişiliği ile davranışlarını canlandırmasına olanak sunmuştur (Britannica, 2008; coursehero.com, 2021; Davis ve Palladino, 1997; Spielman vd., 2014). Bu sebeple kişilik ve dışa vurumu üzerine etimolojik köken olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır.

Diğer bir kaynakta, kişilik kavramının kökeninin Antik Yunan’da kullanılan “πρόσωπον” kelimesine dayandığı, bu kelimenin daha sonrasında Etrürya medeniyeti döneminde “ΦῆψϚ” kelimesine dönüştüğü yer almaktadır. “ΦῆψϚ” kelimesinin daha sonraki dönemlerde Latin medeniyetinde kullanılacak olan “persona” kelimesi ile aynı anlamda kullanıldığı ve teatral oyunlarda kullanılan maskeyi ifade ettiği görülmektedir (etymologeeek.com, 2021). Daha sonra Geç Latin döneminde “personalitas” şeklinde kelimenin değiştiği, Orta çağ İngilizcesinde “personalite” halini aldığı (1100 - 1500) ve sonrasında günümüzde kullanılan form olan “personality” şekline geçtiği belirtilmektedir. Günümüzde kullanılan kelime versiyonu ile birlikte önceki duruma göre anlamında değiştiği ve “üstlenilmiş bir rol veya davranış şekli, karizma veya bir kişiyi kalabalıktan öne çıkaran nitelikler.” şeklinde anlamlandırıldığı literatürde yer almaktadır (etymologeeek.com, 2021; Harper, 2021; Spielman vd., 2014).

Ayrıca etimolojik kökenine yönelik literatürde, 14.yüzyılın sonunda “personite” olarak; “bir kişi olmanın niteliği veya gerçeği” anlamında kullanıldığı, Geç Latin döneminde “personis” olarak “kendini bilen bir varlığın ayırt edici temel karakteri” şeklinde tanımlanarak yer bulduğu da görülmektedir. Bununla birlikte, Eski Fransızca’da “personité”, 1795'te kullanılan haliyle Fransızca’da ise “personnalité” olarak yer almaktadır ve benzer anlamlar ile açıklanmıştır (Harper, 2021).

Kişilik kavramının kelime kökeninin “persona” olduğu görüşlerinin yanında, psikoloji literatüründe persona kelimesi farklı bir anlam bütünlüğü ile de ele alınmıştır. İsviçreli psikiyatrist Carl G. Jung tarafından Etrüsk pandomimcilerinin maskelerine atıfta bulunarak Latince personadan türetilmiştir ve “bir bireyin özgün benliğinden farklı olarak başkalarına yansıttığı kişilik” şeklinde ele alınmıştır. Persona Jung’çu arketiplerdendir ve bireyin yaşantısında oynadığı rolü kastederek bireyin çevreyle etkileşimli olarak iletişime geçmesine olanak tanır (Britannica, 2021; Harper, 2021; Jung, 2016).

Kişilik kavramı üzerine gerçekleştirilen incelemeler iki bin yılı aşkın bir tarihe sahiptir ve kökeni M.Ö. 370’e Hipokrat’a kadar dayandırılmaktadır (Fazeli, 2012; Keirse, 1998; McAdams, 1997). Hipokrat, kişilik özelliklerini ve insan davranışlarını vücutta yer alan dört sıvı ile bağdaştırarak ele almış ve bu sıvıları dört mizaç ile tanımlamıştır. Bu mizaçlar; öfkeli mizaç, melankolik mizaç, iyimser mizaç ve soğukkanlı mizaç olarak belirtilmiştir (Clark ve Watson, 2008; McAdams, 1997; Lecci ve Magnavita, 2013).

Yüzyıllar sonra ise Yunan hekim ve filozof Galen, Hipokrat’ın teorisinden yola çıkmış, hastalıkların ve bireysel farklılıkların mizaçlardaki dengesizlikler ile açıklanmasının mümkün olduğunu ve insanların bu dört mizaçtan birini sergileme eğiliminde olduğunu belirtmiştir (Clark ve Watson, 2008; Keirse, 1998; McAdams, 1997).

Galen’den sonra diğer araştırmacılar ilerleyen yüzyıllarda onun dört temel mizaç üzerine kurduğu teorisine katkı sağlamıştır. Bu araştırmacılar içinde ön plana çıkanları 18. yüzyılda Immanuel Kant ve 19. yüzyılda Wilhelm Wundt olmuştur (Eysenck, 2009; McAdams, 1997). Kant, her bireyin dört mizaç türünden birine dahil edilebileceği ve mizaçlar arasında bir örtüşme olmadığı kanısını taşımıştır ancak Wundt bu fikre alternatif olarak kişiliğin tanımlanması amacıyla iki eksenli bir model önermiştir. İlk eksen güçlü ve zayıf duyguları ayırırken, ikinci eksen ise değişken ve değişmez mizaçları birbirinden ayırmıştır (Eysenck, 2009; Spielman vd., 2014).

Yirminci yüzyılın ilk döneminde, Freud’un psikanalitik kuramı kişilik çalışmaları adına önemli bir yer tutmaktadır. Freud kişilik gelişimini çocukluk evresinden itibaren ele

olarak beş evrede incelemiştir. Bu evreler oral, anal, fallik, latent ve genital evrelerdir. Freud bu evreler ile bireyin biyolojik ve psikolojik gelişimini çevrenin sosyal etkisi ve cinsel gelişim açısından açıklamıştır. Sonraki süreçte Freud ile ayrı görüşlerle alana katkı sağlayan önemli çalışmalar, bir dönem beraber çalışmalar yürüttüğü Jung ve Adler tarafından ortaya konulmuştur. Ayrıca yine yirminci yüzyılın ilk yarısında kişiliğin tanımlanması ve kişilik üzerine psikoloji tabanlı çalışmaların gelişmesi için Allport, Murray ve Lewin tarafından yürütülen çalışmalar da önem arz etmektedir (McAdams, 1997; Simanowitz ve Pearce, 2003; Taymur ve Türkçapar, 2012).

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren ise, II. Dünya Savaşı sonrasında kişilik üzerine çalışmalar artmış ve yeni çalışmalar ve teoriler geliştirilmiştir. (McAdams, 1997; Taymur ve Türkçapar, 2012).

1.2. Kişilik Kavramının Tanımı

Yukarıda değinilen kelime kökeni sonrasında psikoloji bilimi içerisinde kavramın açıklanma çabası ve ele alınış şekli ise farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerini sınıflandırmak ve sunmak için çok sayıda yazar farklı özellik teorileri sunmuştur. Sonrasında ise kişiliğe yönelik pek çok tanımlama yapılmıştır. Bazı tanımlar şu şekilde aşağıda yer almaktadır;

İlk psikologlar kişiliği, bireyin tüm psikolojik sisteminin gelişimi bakımından ele alarak tanımlamışlardır (Warren ve Carmichael, 1930: aktaran, Abdullah, Rozeyta ve Panatik, 2016).

Allport, (1932: 359) öncelikle kişilik kavramını; “kişilik, bireyin çevreye benzersiz uyum düzeyini belirleyen psikofiziksel sistemlerin içindeki dinamik organizasyondur.” şeklinde ele alırken, 1961 yılında ise, “kişinin karakteristik davranış ve düşünce kalıplarını belirleyen psikofiziksel sistemlerin kişi içindeki dinamik organizasyonu” olarak tanımlamıştır (Allport, 1961: aktaran, Uk.sagepub.com, 2021).

“Kişilik, canlı bir varlığın doğuştan gelen kendine has özelliklerinin en üst düzeyde gerçekleşmesidir. Bu, yaşamın karşısına atılan bir cesaret eylemidir, bireyi oluşturan her şeyin mutlak olarak olumlanmasıdır, varoluşun evrensel koşullarına en başarılı uyum ve mümkün olan en büyük kendi kaderini tayin etme özgürlüğü ile birliktedir” (Jung, 1932: aktaran, Harper, 2021).

Guilford'a (1959: 5) göre ise, kişilik, bireyin “benzersiz özellik örüntüsüne” atıfta bulunur “bir bireyin diğerlerinden farklı olduğu herhangi bir ayırt edilebilir özellik, nispeten kalıcı yol” olarak ele alınır.

Robbins ve Judge (2019: 135) ise kişiliği; “Bir bireyin diğer bireylere tepki göstermek veya onlarla etkileşime girmek için kullandığı yolların tamamı” olarak tanımlamaktadır.

Ordun (2004: 48); “Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran zihinsel, duygusal ve davranışsal özellikler olarak tanımlanır.”

“Kişiliğin tanımlanmasına ilişkin çeşitli yaklaşımlar olmakla birlikte, kişilik bireyi diğerlerinden ayıran, bireye has, oldukça tutarlı düşünce, duygu ve davranış kalıbı olarak tanımlanabilir” (Buchanan ve Huczynski, 1997: 132).

Yukarıda yer alan tanımları incelediğimizde tanımlarda genellikle bireyleri diğerlerinden ayıran farklılıklar ve onun benzersiz özelliklerine vurgu yapıldığı görülmektedir. İkinci olarak ise bu farklılıkların davranış olarak dışa vurumu ve bu davranışın tutarlılığı ele alınmıştır. İnsanlar bu farklılıklar ve özellikler ile insanlar tarafından tanımlanmakta ve pek çok durumda sınıflandırılmaktadır.

Örneğin; çevremizdeki bireylerden söz ederken huysuz, saldırgan, öfkeli, kibar, utangaç, çekingen, hüznü, konuşkan, yardımsever gibi farklı sıfatlardan yararlanmaktayız (Özsoy ve Yıldız, 2013: 3).

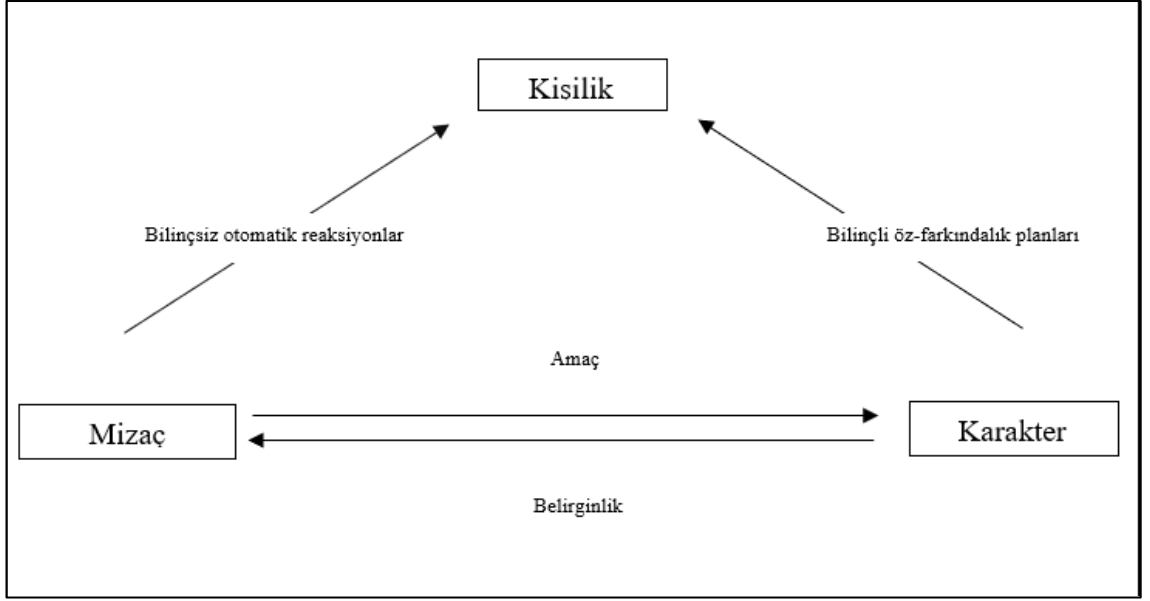
Bireyin kişiliği farklı şekillerde benzersiz bir yapıda şekillenirken hem çevresel hem de kalıtsal faktörlerden etkilenmektedir. Bireyin kişiliğinde kalıtımın mı, yoksa çevrenin mi etkisinin daha fazla olduğu konusunda süre gelen bir tartışma literatürde yer almasına karşın ikisinin etkisini ayrımsal olarak ele almak tam doğru olmayacaktır. Ancak literatüre bakıldığında, yürütülen çalışmalarda kalıtımın daha baskın bir rolü olduğu fikri daha çok ifade edilmektedir. (Robbins ve Judge, 2019). Yapılan çalışmalarda özellikle tek yumurta ikizlerinin ayrı olarak yetiştirilmelerine karşın, benzer kişilik ve davranış özellikleri gösterdiği karşımıza çıkmaktadır. Zevkleri, alışkanlıkları ve tercihleri yüksek düzeyde örtüşmektedir. Ayrıca yürütülen bazı çalışmalar beraber yetiştirilmiş tek yumurta ikizlerinden, ayrı olarak yetiştirilmiş tek yumurta ikizlerinin daha fazla benzediğini göstermektedir (Myers ve Dewall, 2017). Çevresel faktörler de bireyin kişiliğinin şekillenmesinde önem arz etmektedir. Çevresel faktörler olarak ifade edilenler ise; aile, eğitim, kültür, etkileşimde bulunulan akran çevresi, sosyal medya vd. olarak karşımıza çıkmaktadır. Her iki faktör de kişiliğin gelişiminde yadsınamaz düzeyde önem

arz etmekte ve yürütülen çalışmalarla araştırılmaya devam edilmektedir (Robbins ve Judge, 2019; Luthans, 2011).

1.3. Mizaç ve Karakter

Mizaç ve karakter sıklıkla kişilik ile karıştırılan ve kişilik ile ilişkisi üzerine hatalı değerlendirmelerin yapıldığı kavramlardır. Kişilik, mizaç ve karakteri de kapsayan bir kavramdır ve her iki kavramdan da beslenmektedir. Ulusal literatürü incelediğimizde mizaç ve karakter kavramlarının ele alınışı seksenli yıllardan itibaren karşımıza çıkmaktadır. Erdoğan, mizaç kavramını bireye özgü olan tutum, davranış ve düşünceler topluluğu olarak ifade etmiştir (Erdoğan, 1983: aktaran, Sarıtaş, 1997). Ayrıca mizaç kavramının kalıtsal, karakter kavramının ise toplumsal yönü ile alınmasına vurgu yapmıştır. Karakter kavramı ise, “bireyin çevresi tarafından genel kabul gören değer yargıları, düzgüleri ve ahlak kurallarının kabul ve kullanım düzeyi ile ifade edilmiştir” (Tezcan, 1987: 19). Karakter toplumsal değer ve çocukluktan itibaren bireyin çevreyle etkileşimi, eğitimi ve yaşantısı ile gelişen tarafını ifade etmektedir. Mizaç ile karakterin temel farklılıkları da buradan kaynaklanmaktadır. Mizaç doğumdan itibaren kalıtsal olarak ortaya çıkan ve gelişen bir yön iken, karakter sonradan sosyal etkileşim ve toplumsal değerler ile şekillenen bir yöndür (Erdoğan, 1983; Sarıtaş, 1997).

Uluslararası literatürde ise mizaç ve kişilik ortak ve farklı özellikleri ile ele alınmaktadır. “Mizaç ve kişilik, durumlar arasında ve zaman içinde nispeten istikrarlı olan ve çok çeşitli sosyal ve bilişsel işlevler üzerinde yaygın bir etkiye sahip olan, bireyin davranışsal, duygusal ve ilgi tabanlı özellikleri temsil eder” (Chen ve Schmidt, 2015: 2). Mizaç kalıtım ve olgunlaşma sürecinin etkisi ile şekillenmekte ve gelişimi ile kişilik adına önemli bir parçaya dönüşmektedir. Mizaç için, bebeklik ve çocukluğun çok erken evrelerinde ortaya çıkabildiği, zaman ile gelişme ve değişimleri ile şekillendiği ve tutarlı bir yapıya büründüğü açıklamaları yer almaktadır. Karakter için ise zamanla çevre ile etkileşimin etkisi ile geliştiği belirtilmektedir (Chen ve Schmidt, 2015; Keirse, 1998; Rothbart, 2011). Keirse (1998: 20), Mizaç için eğilimlerin, karakter için ise alışkanlıkların bir konfigürasyonu tanımlamasını yapmış, karakterin bir eğilim, mizacın ise bir ön eğilim olduğunu vurgulamıştır. Mizaç ve karakterin kişilik ile etkileşimi ise şekil 1’de gösterilmiştir;



Şekil 1: Kişilik ile Mizaç ve Karakter Etkileşimi

Kaynak: Cloninger, C. R. (1994). Temperament and personality. *Current opinion in neurobiology*, 4(2), 266-273.

Yukarıda yer alan figür incelendiğinde, mizaç ve karakter arasında amaç ve belirginlik üzerine bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca mizaç ve karakterin kişilik üzerindeki etkisine işaret edilirken, mizacın bireyin kişiliği üzerinde kalıtım tabanlı bir etkiye sahip olması sebebiyle bilinçli düşünsel alt yapı ile etkisi olmadığına işaret edilirken, karakterin ise çevre, eğitim durumu bireysel yaşantı gibi etmenlerle sonradan şekillenmesi sebebiyle kişilik üzerinde bilinçli ve öz farkındalık ile gerçekleşen bir etkisi olduğuna vurgu yapılmıştır (Collinger, 1994; Erdoğan, 1983; Sarıtaş, 1997; Tezcan, 1987).

1.4. Kişilik Tipleri

Ulusal ve uluslararası literatürde yer alan kaynaklar incelendiğinde A - B Tipi kişilik ve Beş Faktör Kişilik başlıklarının her ikisine de yer verildiği görülmektedir. Bu sebeple bu çalışmada da bu iki başlık ile kişilik tipleri ele alınmıştır. Ayrıca literatürde kişilik tipleri ve özellikleri için Proaktif kişilik, Risk Alma, Narsisizm, Öz Denetim, Makyavelizm ve Myers – Briggs Tipi Gösterge başlıkları da ele alınmaktadır. (Robbins ve Judge, 2019; Luthans, 2011).

1.4.1. A – B Tipi Kişilik

1950’li yıllardan itibaren kalp krizlerinin kişilik özellikleri boyutu üzerine araştırmalar yapılmaya başlanmış, 1960’ların sonlarında ise Friedman ve Rosenman stres boyutu ile konuyu ele almışlar ve sonrasında popüler bir şekilde kabul gören A ve B tipi kişilik ayrımını ortaya koymuşlardır. Başlangıçta yapılan ayrıma yönelik yapılan çalışmaların

sonuçlarının tutarlılığı, A tipi kişiliğin stres düzeyinin yüksek oluşu ve olası sonuçlarının tehlikesi üzerine yüksek ilişki ortaya koyulmuştur. Ancak sonrasında kalp krizi riski bakımından yürütülen çalışmalar A tipi kişiliğin diğer kişilik tiplerinden daha baskın riskler içermediğine dair bulgular ortaya koymaya başlamıştır. Ancak A – B tipi kişilik tiplerinin iş hayatında ve yöneticiler bağlamında yürütülen çalışmalarda popüler şekilde incelenmeye devam edilmektedir. Özellikle Amerika’da halkın ve yöneticilerin büyük çoğunluğunun A tipi kişiliğe sahip olduğu, yürütülen çalışmaların örnekleminde yer alan yöneticilerin %60’ının A tipi, %12’sinin ise B tipi olduğu belirtilmektedir (Friedman ve Rosenman, 1974; Howard, Cunningham, ve Rechnitzer, 1976; Luthans, 2011).

Friedman ve Rosenman, A tipi kişiliği şu şekilde tanımlamaktadır; “daha az zamanda daha fazlasını başarmak için kronik, sürekli bir mücadele içinde agresif bir şekilde yer alan ve/veya gerekirse bunu yapmak isteyen herhangi bir kişide gözlemlenebilen bir eylem-duygu kompleksidir.” A tipi kişilerin iş hayatında gösterdikleri performans ve yükselme azmi konusunda B tipi kişilerden daha azimli ve başarılı olduğu, ancak tepe yöneticiliğe erişildiği durumlarda B tipi kişilerin daha başarılı olma eğiliminde olduğu yürütülen çalışmalarda belirtilmektedir (Friedman ve Rosenman, 1974; Luthans, 2011). A ve B tipi kişilik özellikleri aşağıdaki tablo 1’de yer almaktadır:

Tablo 1: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri

A Tipi Kişilik	B Tipi Kişilik
Her zaman hareketlidir	Zaman hakkında endişeli değildir
Hızlı yürür	Sabırlıdır
Hızlı yer	Kendiyle övünmez
Hızlı konuşur	Kazanmak için değil, eğlenmek için oynar
Sabırsızdır	Suçluluk duymadan rahatlayabilir
Aynı anda iki şey yapar	Teslim tarihi baskısı hissetmez
Boş zaman ile baş edemez	Yumuşak huyludur
Rakamlara takıntılıdır	Hiçbir zaman acelesi yoktur
Başarıyı miktara göre ölçer	
Agresiftir	
Rekabetçidir	
Sürekli olarak zaman baskısı altında hisseder	

Kaynak: Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York, NY: McGraw-Hill.

1.4.2. Beş Faktör Kişilik

Kişilik ve özelliklerine yönelik çalışmalar uzun süre yeterli ilgiyi görmemiş, ancak sonrasında kişilik tipleri ve özellikleri çalışmaları beş faktör kişilik teorisi ile önem kazanmaya başlamıştır. Kişilik ve özellikleri üzerine tanımlama çalışmaları 18000 civarında kelime ile literatürde yer bulmuş, sonrasında bu sayı benzer özellikte kelimelerin birleştirilmesi sürecinin ardından 171'e kadar düşmüş ve son olarak beş temel özellik üzerinde mutabık kalınmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri üzerine örgütsel davranış alanında pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar doğrultusunda bu özelliklerin ne kadar önem arz ettiği ve hem çalışanlar hem de yöneticiler üzerine detaylı bilgiler sağladığı görülmüştür. Ayrıca yürütülen çalışmaların farklı ülkelerde yüksek sayılarda gerçekleştirilmesi ile modelin zaman boyutu bağlamında sürekli oluşu, farklı toplum ve kültürlerde de geçerliliği ortaya çıkmıştır. Kullanım ve değerlendirme adına kolaylığı da modelin tercih sebepleri arasında yer almaktadır. Beş faktör kişilik modelinde yer alan özellikler; dürüstlük (sorumluluk), duygusal stabilite (kararlılık) - nevroz, uyumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklıktır. Bu özellikler farklı iş yapış biçimleri ve iş kolları için düzeyleri bağlamında önem arz etmektedir ve bireyin iş yapış biçimlerini, örgütsel uyumunu ve kural ve sisteme uygun davranma davranışını da etkilemektedir (Allport ve Odbert, 1936; Buckingham ve Coffman, 1999; Gustafson ve Mumford, 1995; Luthans, 2011; Robbins ve Judge, 2019). Aşağıda yer alan tablo 2'de bu özellikler bağlamında yüksek puan alan kişilerin tanımlayıcı özellikleri yer almaktadır;

Tablo 2: Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Temel Özellikler	Yüksek Puanlı Kişilerin Tanımlayıcı Özellikleri
Deneyime açıklık	Meraklı, entelektüel, yaratıcı, kültürlü, sanata duyarlı, esnek, hayal gücü kuvvetli.
Dürüstlük (Sorumluluk)	Güvenilir, çalışkan, düzenli, öz disiplinli, ısrarcı, sorumluluk sahibi.
Dışadönüklük	Girişken, cana yakın, konuşkan, iddialı, girişken.
Uyumluluk	İşbirlikçi, sıcak, sevecen, iyi huylu, kibar, güvenilir.
Duygusal stabilite (kararlılık)	Sakin, güvenli, mutlu, endişesiz.

Kaynak: Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York, NY: McGraw-Hill.

1.5. Kişilik Bozukluğu

Kişilik bozukluğunun kesin tanımı halen tartışmaya açık bir haldedir ve ruh sağlığı problemleri için kullanılmakta olan iki ana tanı sistemi, DSM (Zihinsel Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı) ve ICD (Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırması) açısından farklılık göstermektedir (Gask, Evans ve Kessler, 2013).

Kişilik bozukluğu olan bireylerde sosyal ilişkiler ve sosyal işlevsellikte kalıcı ve genel olarak yaygın bir anormallik varmış gibi görünmektedir. Kültürel ve toplumsal beklentilerden önemli düzeyde sapan ve çok çeşitli olarak bireyler arası ve kişisel bağlamda sergilenir. Kişilik bozukluğu olan bireylerde, günlük hayatta karşılaşılan stres ile başa çıkmak amacıyla daha sınırlı bir duygu, tutum ve davranış yelpazesi söz konusudur (Gask, Evans ve Kessler, 2013; Rutter, 1987).

“Kişilik bozukluğu, yetişkin yaşamı boyunca daha kalıcı olduğu için akıl hastalığından farklı olarak görülürken, akıl hastalığı bir tür hastalıklı süreçten kaynaklanır ve daha tanınabilir bir başlangıç ve zaman akışına sahiptir” (Kendell, 2002: 110).

DSM (Zihinsel Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı) açısından kişilik bozukluğu; “Bireyin kültürünün beklentilerinden belirgin şekilde sapan, yaygın ve esnek olmayan, ergenlik veya erken yetişkinlik döneminde başlayan, zamanla sabit olan ve sıkıntıya veya bozulmaya yol açan kalıcı bir içsel deneyim ve davranış örüntüsüdür” (APA, 2013: 644).

DSM – V (2013: xxxii), kişilik bozukluklarını 3 kümede sınıflandırarak ele almaktadır. Bu kümeleri belli özelliklere göre sınıflandırılmıştır. Bu özellikler şu şekildedir;

A Kümesi Kişilik Bozuklukları:

- Paranoyak Kişilik Bozukluğu
- Şizoid kişilik Bozukluğu
- Şizotipal Kişilik Bozukluğu

A kümesinde yer alan kişilik bozukluklarına sahip olan kişiler çoğunlukla tuhaf ve eksantrik görünmektedirler.

B Kümesi Kişilik Bozuklukları:

- Anti Sosyal Kişilik Bozukluğu
- Sınırdaki kişilik Bozukluğu
- Histriyonik Kişilik Bozukluğu
- Narsisistik Kişilik Bozukluğu

B kümesinde yer alan kişilik bozukluklarına sahip olan kişiler çoğunlukla duygusal, dramatik veya düzensiz olarak görünmektedirler.

C Kümesi Kişilik Bozuklukları:

- Çekingen Kişilik Bozukluğu
- Bağımlı Kişilik Bozukluğu
- Obsesif Kompulsif Kişilik Bozukluğu

C kümesinde yer alan kişilik bozukluklarına sahip olan kişiler çoğunlukla endişeli veya korkulu görünmektedirler.

Diğer Kişilik Bozuklukları: Bu kısımda ise henüz sınıflandırılmamış ve/veya başka sebeplerle ortaya çıkan bozukluklar ele alınmaktadır.

DSM – V, bu kümeleme sistemi için, bazı araştırma süreçlerinde ve eğitimde faydalı olmakla birlikte sınırlamalarının ciddi boyutlarda olduğunu ve doğrulama sürecinin tutarlılık bakımından yeterli olmadığını belirtmektedir (APA, 2013).

ICD (Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırması) açısından ise; “Belirli bir kültürdeki ortalama bireyin algılama, düşünme, hissetme ve özellikle başkalarıyla ilişki kurma biçiminden aşırı veya önemli sapmaları temsil ederler. Bu tür davranış kalıpları istikrarlı olma eğilimindedir ve birden çok davranış ve psikolojik işlev alanını kapsar” (ICD – 10, 2019).

1.6. DSM Tarihçesi

DSM, “The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders” yani Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı’nın kısaltmasıdır. Amerikan Psikiyatri Derneği tarafından beşinci sürümü 2013 yılında çıkarılmıştır ve içinde mental bozukluklar için tanımlamalar ve tanı kriterleri yer almaktadır. İlk versiyonu 1918 yılında Amerikan Mediko-Psikolojik Derneği (şu anda Amerikan Psikiyatri Derneği veya APA), tarafından Deliler için Kurumların Kullanımına İlişkin İstatistiksel El Kitabı adıyla yayınlanmış fakat pek kabul görmemiştir. Sonrasında 1928 yılında Amerikan Psikiyatri Derneği yeni bir sürüm yayınlamıştır. Bu sürüm nevroz ve psikoz odaklı dar kapsamlı bir sürüm olmuştur. Bu duruma ek olarak İkinci Dünya Savaşı sırasında Amerikan ordusunun kendine ait bir isimlendirme sistemi bulunmaktadır ve Dünya Sağlık Örgütü o döneme takriben Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırması 6. sürümünü (ICD-6) yayınlamıştır. Bu sürüm zihinsel bozukluklarla ilgili bir bölüm içeriyordu fakat Amerika’da kullanılabilmesi adına değişikliklere gerek vardı (APA, 2021).

DSM-I

Amerikan Psikiyatri Derneği, 1952'de Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nın ilk sürümünü yayınladı. Kitap Dünya Sağlık Örgütü'nün yayınladığı ICD – 6 ve ABD ordusunun kullandığı sınıflandırma sistemine dayanıyordu. İlk DSM 60 civarı bozukluk içermekteydi ve anormal psikoloji ve psikopatoloji teorilerine dayanmaktaydı. Ancak, bu sürüm geçerlilik ve güvenilirlik sorunları olması nedeniyle eleştirildi. Ayrıca ele alınan bozuklukların bireyin çevresinden gelen uyaranlara tepkisi olduğu kabul edildi (APA, 2021; Lack, 2021).

DSM-II

Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nın ikinci sürümü 1968 yılında yayınlandı. İkinci sürümde zihinsel bozukluklar için toplam 185 tanı ile on bir ana tanı kategorisi vardı. Ayrıca ikinci sürümde çocuklar ve ergenler daha detaylı ele alınmıştır. Ancak ikinci sürüm içinde geçerlilik ve güvenilirlik eleştirileri yapılmıştır (Lack, 2021).

DSM-III

Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nın üçüncü sürümü 1980 yılında yayınlandı. Bu sürüm, psikoloji alanını ciddi bir şekilde değiştirdi. Üçüncü sürüm 265 spesifik tanı kriteri içermekteydi ve bu sürümde “nevroz” terimi çıkarıldı. Dördüncü sürümde de kullanılan beş parçalı çok eksenli tanı sistemi ise ilk olarak bu sürümde yer aldı. Ayrıca Dr. Robert L. Spitzer yeni versiyonda yapılacak değişikliklere öncülük etmek için 1974 yılında çalışmalara dahil oldu. Boyutsal bir tanı modelinden farklı olarak, ayrı tanı kategorilerinin geliştirilmesinde önemli ölçüde katkı sağladı (APA, 2021; Lack, 2021).

DSM-III-R

Üçüncü sürümün revize edilmiş hali olarak 1987 yılında yayınlanmıştır. Bu versiyonda tanı kriteri sayısı 297 olarak arttırılmış oldu (Lack, 2021).

DSM-IV

Dördüncü sürüm 1994 yılında yayınlanmıştır. Bu sürümde ölçütler ve teşhisler için daha çok araştırma temel alınmıştır. Tanı kriteri sayısı 365'e yükseltilmiştir (APA, 2021; Lack, 2021).

DSM-IV-TR

Dördüncü sürümün revize edilmesi amacıyla 2000 yılında yayınlanmıştır. Bu versiyon araştırma ağırlıklıdır ve bozuklukların etiyolojileri hakkında bilgi içerir (Lack, 2021).

DSM-V

Beşinci ve güncel sürümün yayınlanabilmesi adına 2000 yılından başlayarak, çalışma grupları oluşturulmuş ve bu çalışma grupları mevcut çalışmalarda boşlukları belirlemek ve alan yazına katkı sağlamak için yüzlerce monograf, makale ve bildiri üretmiştir. 2007 yılında Amerikan Psikiyatri Derneği, kılavuzu gözden geçirmek amacıyla DSM – V hazırlık aşamasında görev alanların yanı sıra çeşitli bozukluklara odaklanan 13 yeni çalışma grubunu daha kurmuştur. Bu sürecin ardından 2013 yılında beşinci sürüm yayınlanmıştır. DSM – IV – TR’ye göre ön plana çıkan değişikliklerin başında Şizofreni ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu bölümleri gelmektedir (APA, 2021).

1.7. Bağımlı Kişilik Bozukluğu

Aşağıda bağımlılık kavramı, BKB’nin tarihçesi, kavramsallaştırılması, etiyolojisi, komorbiditesi ve tedavisi başlıkları kısaca ele alınmış, sonrasında aynı küme içerisinde yer alan çekingen kişilik bozukluğu ve obsesif kompulsif kişilik bozukluğuna değinilmiştir.

1.7.1. Bağımlılık

Bağımlılık kavramı, TDK sözlüğünde “Bağımlı olma durumu” olarak ele alınırken, Ruh Bilimleri Sözlüğünde (1974) “Kişinin gereksinme ve isteklerini karşılamakta yetersiz oluşu, karar verme ve işlerini başarmada başkalarından yardım istemesi durumu” şeklinde tanımlanmaktadır. Patolojik anlamda bağımlılık, psikoloji ve psikiyatride köklü bir geçmişe sahip bir kavramdır. Freud’un klasik psikoanalitik kuramında da çok önemli bir role sahiptir. Bağımlılık kavramı üzerine yapılan çalışmalar ve incelemeler neticesinde kavramsal alt yapısı üzerine literatürde ortak bir düşünce ve kabul gören tanım sistematığı oluşmuştur (Bornstein, 2012a; Freud, 1905/1953). Bornstein (2012a: 767) bağımlılık kavramını, “Geniş anlamda, özerk işleyişin mümkün olduğu durumlarda bile bakım, rehberlik, koruma ve destek için diğer insanlara güvenme eğilimi” şeklinde tanımlamıştır. Disney (2013), insanların hayatlarının farklı aşamalarında varlıklarını sürdürebilmek için başka insanlara güvenen sosyal birer varlık olması sebebiyle belirli bir düzeye kadar

bağımlılığın gerekliliğini vurgulamış ancak uç noktada bağımlılığın teşhis sistemleri bağlamında akıl hastalığı statüsünde değerlendirildiğini belirtmiştir.

1.7.2. Bağımlı Kişilik Bozukluğu Tarihçesi

Bağımlı kişilik bozukluğu DSM tarafından ele alınmadan çok öncesine dayanan öncüllere sahiptir. Kraepelin (1913) ve Schneider'in (1923) tarafından yürütülen çalışmalar bu anlamda önem arz etmektedir. Her iki teorisyende bağımlı kişiliğin yeterince olgunlaşmamış saf bireyleri ifade ettiğini ve sömürülmeye açık oluşu dile getirmiştir ve bağımlı kişileri farklı açılardan ele almıştır (Bornstein, 2012b). Sonraki dönemde klasik psikoanalitik teoride Freud'un oral evre dönemi üzerinden bağımlı kişilik ele alınmış ve oral evre tabanlı bir işlev bozukluğu olarak incelenmiştir (Chen, Nettles ve Chen, 1999; Bornstein, 2012b; Disney, 2013; Freud, 1905/1953).

İlk olarak DSM - I'de (1952) çıktığında, BKB doğrudan kategorileştirilmemiş ve pasif-agresif kişiliğin bir alt başlığı olarak ele alınmıştır. Daha sonra DSM – II'de (1968) anormal bağımlılığa pasif-agresif kişilik tanımında vurgu yapılmasına karşın BKB yine kategorileştirilmemiştir (APA, 1952; APA, 1968; Disney, 2013). DSM – III'ün (1980) yayınlanması ile beraber BKB kategorileştirilmiş bir kişilik bozukluğu olarak kendine yer bulmuştur. Bağımlı kişilik bozukluğu DSM – III'te üç kriter ile ele alınmıştır. Bu Kriterler aşağıda yer almaktadır (APA, 1980: 326);

“1) Pasif olarak, yaşantılarında başkalarının ana alanlarda sorumluluk almasına izin verir (örneğin, ne tür bir işe sahip olması gerektiğine eşinin karar vermesine izin verir),

2) Kendine güvenmek zorunda kalma olasılığında kaçınmak için kendi ihtiyaçlarını, bağlı olduğu kişilerinkilere tabi kılar (örneğin, istismarcı eşine hoşgörü gösterir),

3) Kendine güveni yoktur (örneğin, kendini çaresiz, aptal olarak görür).”

Ancak DSM – III, BKB kriterleri, ele alınmış ve tanımlanan ilişkileri bakımından dönemin literatürü bakımından araştırmacılarca eleştirilmiştir (APA, 1980; Disney, 2013). DSM – III – R'nin (1987) yılında çıkmasıyla birlikte BKB kategori olarak genişletilmiş ve kriterlerin sayısı artırılarak 9 olmuştur. Ayrıca; “erken yetişkinlik döneminde başlayan ve çeşitli bağlamlarda ortaya çıkan yaygın bir bağımlı ve boyun eğici davranış modeli” şeklinde tanımlanmıştır. Bir önceki versiyonda yer almakta olan “kendine güveni yoktur”

maddesi de yeni versiyonda yer almamıştır. DSM – III – R’de yer alan kriterler şu şekildedir (APA, 1987: 353);

- “1. Başkalarından aşırı miktarda tavsiye veya güvence almadan günlük kararlar alamaz,*
- 2. Başkalarının önemli kararlarının çoğunu vermesine izin verir (örneğin nerede yaşayacakları, hangi işi yapacakları),*
- 3. Reddedilme korkusuyla, yanlış olduklarına inansa bile insanlarla aynı fikirde olur,*
- 4. Projeleri başlatmakta veya kendi başına bir şeyler yapmakta güçlük çeker,*
- 5. Diğer insanların ondan hoşlanmasını sağlamak için hoş olmayan veya küçük düşürücü şeyler yapmaya gönüllüdür,*
- 6. Yalnızken kendini rahatsız veya çaresiz hisseder ya da yalnız kalmaktan kaçınmak için her şeyi yapar,*
- 7. Yakın ilişkiler sona erdiğinde harap veya çaresiz hisseder,*
- 8. Sıklıkla terk edilme korkusuyla meşguldür,*
- 9. Eleştiri veya onaylamama ile kolayca incinir.”*

DSM – IV’ün (1994) yayınlanması ile birlikte, tanımlamada değişikliğe gidilmiş ve yeni versiyonda BKB; “Boyun eğen ve yapışkan davranışlara ve ayrılma korkularına yol açan yaygın ve aşırı ilgilenilme ihtiyacıdır. Bu model erken yetişkinlik döneminde başlar ve çeşitli bağlamlarda bulunur. Bağımlı ve boyun eğici davranışlar, bakım vermeyi ortaya çıkarmak için tasarlanmıştır ve başkalarının yardımı olmadan yeterince işlev görememe algısından kaynaklanır” şeklinde ele alınmıştır. Bu versiyonda tanı kriterleri büyük ölçüde korunurken 9 nolu kriter başka kişilik bozuklukları ile örtüşme göstermesi sebebiyle çıkarılmıştır (APA, 1994; Bornstein, 1995a). Bu versiyonda yer alan 8 tanı kriteri şu şekildedir (APA, 1994: 668);

- “1. Başkalarından aşırı miktarda tavsiye ve güvence almadan günlük kararlar almakta güçlük çeker,*
- 2. Hayatının çoğu önemli alanının sorumluluğunu başkalarının üstlenmesine ihtiyaç duyar,*
- 3. Destek veya onay kaybı korkusu nedeniyle başkalarıyla anlaşmazlığını ifade etmekte güçlük çeker (Not: Gerçekçi intikam korkularını dahil etmeyin),*

4. Projeleri başlatmakta veya kendi başına bir şeyler yapmakta zorluk çeker (motivasyon veya enerji eksikliğinden ziyade muhakeme veya yeteneklerde özgüven eksikliği nedeniyle),

5. Başkalarından bakım ve destek almak için aşırı çaba sarf eder ve hoş olmayan şeyleri yapmaya gönüllü olur,

6. Kendi kendine bakamayacak duruma geleceğine dair abartılı korkular nedeniyle yalnızken kendini rahatsız veya çaresiz hisseder,

7. Yakın bir ilişki sona erdiğinde bakım ve destek kaynağı olarak acilen başka bir ilişki arar,

8. Kendi başının çaresine bakmak zorunda bırakılma korkusuyla gerçekçi olmayan bir biçimde meşguldür.”

DSM – V’te BKB’nin ilk başta kategori olarak kaldırılması söz konusu olsa da daha sonra Amerikan Psikiyatri Derneği’nin Mütevelli Heyeti kararı ile DSM – V’te yer almıştır (Disney, 2013).

1.7.3. DSM – V ve ICD – 10’da Bağımlı Kişilik Bozukluğu

Mental bozuklukların tanı kitabının beşinci versiyonunda (2013) tanı kriterleri, dördüncü versiyondaki kriterlerle aynı olarak yer almaktadır. Bu sebeple tekrar yer verilmemiştir.

ICD – 10’a göre ise bağımlı kişilik bozukluğu, kişinin önemli ve önemsiz hayati kararlarını vermek için, diğer insanlara yaygın bir şekilde pasif olarak güvenmesi, büyük terk edilme korkusu, çaresizlik ve yetersizlik duyguları, yaşlıların ve başkalarının isteklerine pasif uyum ve günlük yaşamın taleplerine zayıf yanıt verme ile karakterizedir. Güç eksikliği entelektüel veya duygusal alanlarda kendini gösterebilir, genellikle sorumluluğu başkalarına devretme eğilimi vardır.

Aşağıda yer alan kişilik (bozukluk) özellikleriyle ele alınmaktadır (ICD – 10, 2019):

1. astenik
2. yetersiz
3. pasif
4. kendi kendine yenik düşmüş.

C kümesinde, bağımlı kişilik bozukluğu ile beraber yer alan çekingen kişilik bozukluğu ve obsesif kompulsif kişilik bozukluğuna ise aşağıda kısaca değinilmiştir.

1.7.4. Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Teorik Kavramlaştırılması

Bağımlı kişilik bozukluğunun kavramsallaştırılması süresince farklı teoriler üzerinden konunun ele alındığı görülmektedir. Bu sebeple dört teori üzerinden modeller ile BKB incelenmiştir. Bu modeller teorilerin adı ile anılmaktadır. Bu modeller, psikodinamik modeller, bilişsel modeller, davranışsal ve sosyal öğrenme modelleri ve özellik modelleridir (Bornstein, 2007; Bornstein, 2012b).

Psikodinamik teori için Freud'un (1905/1953) oral evre tabanlı yaklaşımı ön planda tartışılan bir konu olmasına karşın, psikodinamik olarak konuya yaklaşan araştırmacıların bağımlılığı bilinç dışı şekillenmiş çatışmalar üzerinden iki biçim ile kavramlaştırmakta olduğu da literatürde karşımıza çıkmaktadır. Bu iki biçim, iki dürtü arasındaki çatışmalar ve dürtü-savunma çatışmalarıdır. Ayrıca, alanda çalışma yürüten bazı araştırmacıların nesne ilişkileri teorileri ile konuyu ele aldıkları görülmektedir (Bornstein, 2007; Bornstein, 2012b).

Bilişsel modeller, kişiye özgü düşünme ve bilgiyi işleme şekli üzerinden konuya yaklaşır ve bağımlı davranışın gelişim ve sürdürülme sürecini anlamlandırmaya odaklanır. Bağımlılık ile alakalı, yetkinlik eksikliği algısı tabanlı otomatik düşünceler bu süreçte merkezi bir konumdadır. Bu süreci bireyin kendisine yönelik olumsuz ifadeleri takip etmektedir. Bu durum bireyin yetersizlik duygusunu pekiştirecek şekilde bir araya gelmektedir (Bornstein, 2007; Bornstein, 2012b; Freeman ve Leaf, 1989; Overholser, 1987).

Davranışsal modeller, bireyin bağımlı davranışlar sergilemesinin altında yatan nedeni kabul görmesi, ödüllendirilmesi veya ödül elde etmede olası katkısı sebebiyle gösterdiği varsayımına odaklanır (Bornstein, 2007). Bu durumun sosyal çevreyle etkileşim sürecinde şekillenmesi de sosyal öğrenme modelleri ile ilgilidir. Hem çocuklarda hem de yetişkin bireylerde bağımlı davranışın belirli aralıklarla pekiştirilmesine neden olacak davranışlar bağımlılığın yaygınlığı üzerinde etki etmektedir. (Bornstein, 2007; Bornstein, 2012b; Sroufe, Fox ve Pancake, 1983; Turkat ve Carlson, 1984).

Özellik modelleri ise, bireyin bağımlı kişilik eğilimini anlamlandırma sürecinde bireysel özellikler üzerinde durmaktadır. Özellikle beş faktör kişilik modeli ile konunun ele alınmış olması diğer çalışmalar adına da özellikler bakımından önem arz etmektedir (Bornstein, 2007; Bornstein, 2012b; Costa ve McCrae, 1990).

1.7.5. Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Etiyolojisi¹

Bağımlı kişilik bozukluğunun nedenleri üzerinde fikir birliğine varılmış kesin bir kanı olmamakla birlikte literatürde yer alan pek çok çalışma farklı faktörlerin etkileri hakkında bilgi vermektedir. Bu faktörler arasında genetik faktörler, ebeveyn davranışları, kültür, hastalık geçmişi ve erken dönemde cinsel istismarda öne çıkmaktadır (Ampollini vd., 1999; Bornstein, 2007; WebMD Editorial Contributors, 2021).

Bireylerin genetik yapısı ve biyolojik özelliklerinin BKB üzerinde etkileri olduğu alanın uzmanları tarafından ifade edilmektedir. Bağımlı kişilik bozukluğunun, genetik faktörler yoluyla belirli bir düzeye kadar takip edilebilmesinin mümkün olabileceğini gösteren bulgular da ayrıca literatürde yer almaktadır. Torgersen ve diğerleri (2000) tarafından yürütülen bir araştırmada, tek yumurta ve çift yumurta ikizlerinin BKB yaygınlığını incelemiş ve tek yumurta ikizlerinde yüksek düzeyde tanısal uyum bilgisi elde etmişlerdir. Ayrıca, Cloninger'in (1987) biyolojik ve kalıtsal yönleri ile BKB'yi ele aldığı modeli de konunun daha az ele alınmış yönlerine odaklanması sebebiyle önem arz etmektedir (Bornstein, 2007; Disney, 2013; Healthline.com, 2018).

Ebeveynlik tarzının BKB üzerinde etkileri olduğu literatürde çalışmalar ile desteklenmektedir. Aşırı korumacı ebeveynlik davranışının çocukluk evresinde bireyin öz güven gelişimi ve karar alma süreçleri üzerinde olumsuz etkiye neden olabildiği ve bireyin ebeveyne yönelik olumsuz bağlanma ile başlayan davranışlarının hayatının sonraki evrelerinde de BKB olarak gelişim gösterebildiği, ayrıca otoriter ebeveynlik davranışının da çocukluk evresinden itibaren itaat davranışı ile başlayan öz güvensizlik ve yetişkinlik döneminde otorite figürü olarak algıladığı bireylere karşı karar verici olarak kabullenici davranışlar göstermesi şeklinde bir etkiye neden olabildiği ve BKB eğilimine neden olabildiği literatürde ifade edilmektedir (Bornstein, 1993; Bornstein, 1997; Bornstein, 2007; Burhanoglu, 2021; Turan, 2022).

Kültürün BKB üzerindeki etkisi literatürde farklı bağlamlarda ele alınmaktadır. DSM – V kültürel farklılıkların bireyin davranış şekilleri üzerindeki etkilerinin önem arz ettiğini ve toplum yapısı ve normlar tabanlı davranışların BKB ile karıştırılması riskinin varlığını dile getirmektedir (APA, 2013). Bununla birlikte, kolektivist toplumların normatif yapısının ben merkezci davranışa karşılık diğer bireyleri ve toplumu önemli olarak kabul etme yönünde oluşunun etkilerinin BKB'nin fark edilme olasılığını azalttığını ve farklı

¹Etiyoloji: Bir hastalık veya bozukluğun nedeni veya kaynağı (İlaç ve Eczacılık Terimleri Sözlüğü, 2014).

kültürler üzerinden incelenen örneklerde bu yapının sorunlu bağımlılığa yönelik artışa işaret ettiğini gösteren çalışmalarda literatürde mevcuttur (Bornstein, 2005; Bornstein, 2007; Disney, 2013; Neki, 1976; Zimmerman, 2022).

Çocukluk ve erken dönem yetişkinlikte görülen kronik hastalıkların BKB üzerinde etkileri olabileceği de olası nedenler bakımından ele alınan bir konudur. BKB hem fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar için risk oluşturması hem de hastalık süreci sonucunda ortaya çıkabilmesi sebebiyle farklı şekillerde ele alınmaktadır. Ayrıca BKB olan bireyler fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar karşısında sağlık hizmeti aramada hızlı davranabilmekte ve tedaviye uyum gösterme eğiliminde olmaktadır. Bu sebeple sağlık masraflarının artışı da söz konusu olabilmektedir (Arsu, 2001: aktaran, Kaya, 2022; Greenberg ve Bornstein, 1988; Bornstein, 2012a; Turan, 2022).

Çocukluk evresinde yaşanan istismar ilerleyen dönemde bağımlılık ve BKB için risk faktörü olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bağımlı ebeveynlerin diğer ebeveynlere göre daha fazla istismara uğramış bireyler olduğuna dair bulgular bulunmaktadır. Ayrıca, BKB'nin arzulanan destek ve bakımı elde etmek amacıyla bireyin istismara açık hale gelmesine neden olabildiği düşünüldüğünde hem çocukluk hem de yetişkinlik döneminde konunun önemle ele alınması gerekmektedir (APA, 2013; Alexander, 1993; Bornstein, 2012a; Bridges, Wilson, ve Gacano, 1998; Sheppardpratt.org, 2022).

1.7.6. Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Diğer Kişilik Bozukluklarıyla Komorbiditesi²

Bağımlı kişilik bozukluğu, literatürdeki çalışmalar incelendiğinde diğer kişilik bozukluklarından bazıları ile komorbidite içinde olarak incelenmekte ancak bulgular bakımından bu komorbidite durumunun farklı şekillerde ele alındığı karşımıza çıkmaktadır. Literatürdeki çalışmalarda BKB ile C kümesi diğer kişilik bozuklukları arasında yüksek örtüşme olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Ayrıca farklı kişilik bozuklukları ile de örtüşmeler söz konusudur (Bornstein, 2007; Disney, 2013).

BKB ile çekingen kişilik bozukluğu arasında literatürde yüksek örtüşme olduğunu gösteren pek çok çalışma söz konusudur. Literatürde her iki kişilik bozukluğunun geçerliliği üzerine, semptomları bakımından yüksek korelasyon ilişkileri sebepli endişeler dile getirilmiştir. Her iki kişilik bozukluğu da diğer bireylere yönelik yüksek

² Komorbidite: Bir hastalığın veya rahatsızlığın diğer bir hastalık veya rahatsızlıkla birlikte görülmesi durumu (İlaç ve Eczacılık Terimleri Sözlüğü, 2014).

yetkinlik ve kendilerinden daha iyi düzeyde olduklarına dair algılara sahiptir. BKB olan bireyler bu duruma diğer bireye yönelik boyun eğme ve adaptasyon ile karşılık verirken çekingen kişilik bozukluğu olan bireyler kaçınmacı bir tavır gösterme eğilimindedir. Ayrıca her iki kişilik bozukluğu da bireyin kendisine yönelik eleştirel ve küçük görme eğilimleri ile karakterizedir. Ancak bu duruma yönelik farklı tutumlar ile davranış gösterirler. BKB bireyin bu sebepler ile bakıma ve desteğe yönelik ihtiyacı ile karşısındaki bireylere yaklaşmasını içerirken, çekingen kişilik bozukluğu karşıdan gelebilecek eleştiri ve olumsuz davranışlardan kaçınmak için kendini güvende tutma eğilimiyle diğer taraftan emin olmadan etkileşim kurmaya istekli olmamaktadır. Ayrıca motivatörleri bakımından iki kişilik bozukluğu oldukça farklıdır (APA, 2013; Arntz, Weertman, ve Salet, 2011; Bachrach, Croon, ve Bekker, 2012; Bornstein, 1997; Disney, 2013).

BKB diğer C kümesi bozukluklar ile yüksek örtüşme göstermektedir. Çekingen kişilik bozukluğu ile olduğu gibi OKKB ile de örtüşme gösterdiği ve birlikte ortaya çıkabildiği durumlara yönelik bulgular bulunmaktadır ve OKB’li bireylerden oluşan örneklemelerde BKB’nin en çok teşhis edilen kişilik bozukluklarından biri olduğu belirtilmektedir. Frost, Steketee, Williams ve Warren (2000) yaptığı çalışmada biriktirici OKB’lilerin biriktirici olmayan OKB’liler ve anksiyete bozukluğu olan diğer katılımcılardan BKB ve şizotipal kişilik bozukluğu belirtileri bakımından farklılık gösterdiğini belirtmiştir (Bornstein, 1995b; Disney, 2013).

BKB ayrıca sınırda ve histriyonik kişilik bozukluğu ile de ilişkili olarak ele alınmaktadır. Her üçü için de patolojik muhtaçlık söz konusudur. DSM – V bakımından, hem BKB için hem de sınırda kişilik bozukluğu için terkedilme korkusu ön plana çıkarken, terkedilmeye gösterdikleri tepkiler bakımında ayrışır. Ayrıca sınırda kişilik bozukluğu istikrarsız ve karmaşık ilişkiler içermesi sebebiyle BKB’den farklılaşmaktadır. Histriyonik kişilik bozukluğu ile BKB ise DSM – V’e göre, onaylanma ve güvence ihtiyacı ile benzeşmektedir. Ancak bu ihtiyacı gidermek için davranış kalıpları bakımından ayrışmaktadırlar (APA, 2013; Cogswell ve Alloy, 2006; Disney, 2013).

Yukarıda değinilen komorbiditelere ek olarak, Barber ve Morse (1994) yürüttükleri çalışmada antisosyal, paranoid, narsisistik, şizotipal, histriyonik, sınırda, ve obsesif-kompulsif kişilik bozuklukları ile BKB arasında komorbidite açısından önem arz eden bulgular elde etmiştir. Bornstein (1998), bu durumun kişiliğe özgü patolojinin farklı boyutlarındaki ortak değişkenliğine vurgu yapmış ve kişilik bozukluklarının

değerlendirilmesi sürecinde boyutsal bir modelin oluşturulmasının bu tip sorunlar için fayda sağlayacağını dile getirmiştir. Ayrıca BKB ile anksiyete bozuklukları ve depresyon arasında da komorbiditeler üzerine çalışmalar literatürde bulunmaktadır.

1.7.7. Bağımlı Kişilik Bozukluğunun Tedavisi

Bağımlı kişilik bozukluğu, DSM – V’te C kümesi kişilik bozuklukları arasında yer almaktadır. Bu kümede yer alan kişilik bozukluklarının diğer kümelere oranla bakıldığında tedavi edilebilirliği daha yüksek olarak kabul edilmektedir. BKB tedavisi sürecinde psikoterapiden faydalandığı gibi ilişkili bozukluklar ve alt semptomlarının tedavisinde belirli dönemlerde ilaç tedavinin kullanılabilirdiği de literatürde yer almaktadır. Zira doğrudan BKB tedavisi amacıyla onaylanmış bir ilaç bulunmamaktadır. Ayrıca kullanılan ilaçların bağımlılık yaratma ihtimalleri de BKB için özellikle risklidir (APA, 2013; Bender, 2005; Healthline.com, 2018; Sheppardpratt.org, 2022).

Bağımlı kişilik bozukluğu tedavi sürecinde, psikoterapi adına farklı modeller ile konuya yaklaşılmaktadır. Bilişsel davranışçı terapi ve diğer psikodinamik terapi türlerinin tedavi sürecinde fayda sağlayabileceği çalışmalarda yer alsa da bağımlılığın doğası gereği kompleks yapısı sebebiyle bütünleştirici modellerin kullanımının daha faydalı olacağı da ayrıca literatürde dile getirilmektedir (Bornstein, 2005; Disney, 2013; Sheppardpratt.org, 2022).

BKB hastalarının diğer kişilik bozukluğu yaşayan bireylere göre iş birliğine daha açık oldukları, tedavi sürecinde şikayetlerini dile getirdikleri ve tedaviyi yarıda bırakma ihtimallerinin düşük olduğu dile getirilmektedir. Ancak direniş eğilimleri önemli olayları saklama eğilimi ve konuyu değiştirme çabaları ile ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca tedavi sürecinde terapistle bağlanma ve asıl geliş amaçlarına odaklanma da sıkıntı çekme ihtimalleri mevcuttur ve terapiyi bitirmede sıkıntı yaşayabilmektedirler (Bornstein, 2007; Burhanoglu, 2021; Disney, 2013; Greenberg ve Bornstein, 1989).

1.8. Çekingen kişilik bozukluğu

Erken yetişkinlikten itibaren başlayarak farklı şekillerde görülen, sosyal ket vurma, yetersizlik ve olumsuz değerlendirme karşısında yoğun duyarlılık örüntüsü ile ele alınmaktadır. Çekingenlik davranışı bebeklik ve çocukluk döneminde de görülebilmektedir. Bebeklikte ve çocuklukta çekingenlik ve kendini izole etme davranışı yabancılardan ve yeni ortamlarda bulunmaktan kaynaklı olarak ortaya çıkabilmektedir.

Bu durum büyüdükçe ortadan kalkma eğilimindedir. Ancak çekingen kişilik bozukluğu bireyde geliştikçe ergenlik ve erken yetişkinlik döneminde utangaçlık ve etkileşimden kaçınma davranışı görülmektedir. Çekingen kişilik bozukluğu olan bireyler genellikle düşük benlik saygısı, reddedilmeye karşı aşırı hassasiyet, kişisel temasta sınırlı davranma davranışı görülmektedir. Başkaları tarafından ürkek, utangaç ve yalnız olarak tanımlanmaktadır. Bir sosyal ortama girdiklerinde çevrelerindeki insanların davranışlarını oldukça dikkatli bir şekilde incelemektedirler. Çünkü karşılarındaki insanların kendisi ile alay edeceklerini düşünmektedirler ve bu konuda oldukça hassastırlar. Bu sebeple sosyal etkileşimden uzak durur ve kendilerinin tamamen dostane bir ortamda ve/veya güvende hissetmedikçe etkileşimden kaçınırlar. Eleştirilere karşı oldukça hassastırlar ve yoğun tepkiler verme eğilimindedirler. Çekingen kişilik bozukluğu ile birlikte sıklıkla depresyon, bipolar bozukluk ve sosyal anksiyete bozukluğu da görülmektedir. Çekingen kişilik bozukluğu olan bireylerde bağımlı kişilik bozukluğu da sıkça görülmektedir. Çünkü bu bireyler sınırlı bir güvenilir çevreye sahiptir ve bu çevreye ve çevresinde yer alan bireylere bağımlılık geliştirirler. Çekingen kişilik bozukluğu ile bağımlı kişilik bozukluğu arasında ise bazı benzerlikler ve farklılıklar vardır. Her iki kişilik bozukluğu da yetersizlik, eleştiriye aşırı hassasiyet ve güvende hissetme ihtiyacı ile karakterize edilmektedir. Ancak çekingen kişilik bozukluğunda birincil önem arz eden durum aşağılanmadan ve reddedilmeden kaçınma iken, bağımlı kişilik bozukluğunda bu durum ilgilenilme ihtiyacıdır. Ayrıca çekingen kişilik bozukluğu ile bağımlı kişilik bozukluğunun birlikte görülmesi özellikle olası olarak öngörülmektedir (APA, 2013; Alden vd., 2002). Ayrıca aşağıda yer alan belirtilerden 4 ya da daha fazlasının olması şeklinde görülmektedir (APA, 2013: 673):

“1. Eleştirilme, onaylanmama veya reddedilme korkuları nedeniyle önemli kişiler arası temas içeren mesleki faaliyetlerden kaçınır.

2. Sevildiğinden emin olmadıkça insanlarla ilişkiye girmek istemez.

3. Utandırılma veya alay konusu olma korkusu nedeniyle yakın ilişkilerde kısıtlama (davranışı) gösterir.

4. Sosyal durumlarda (etkileşimde) eleştirilmek veya reddedilmekle meşguldür (odaklanır).

5. Yetersizlik duygusu nedeniyle yeni kişilerarası durumlarda ketlenir.

6. Kendini sosyal olarak beceriksiz, kişisel olarak çekici olmayan veya diğerlerinden daha aşağı biri olarak görür.

7. Utanç verici olabileceği için kişisel riskler almak veya yeni faaliyetlere girişmek konusunda alışılmadık derecede isteksizdir.”

1.9. Obsesif kompulsif kişilik bozukluğu

Obsesif kompulsif kişilik bozukluğu erken yetişkinlikte başlayan ve farklı şekillerde görülebilen, esneklik, açıklık – netlik ve verimlilik elde edebilmek için düzenli ve mükemmeliyetçi olma ile zihinsel ve kişilerarası kontrol odaklı davranış örüntüsü gösterme ile karakterize edilmektedir. Obsesif kompulsif kişilik bozukluğu olan bireylerde kurallara, küçük ayrıntılara, listelere, uygulamalara ve iş yapış biçimlerine aşırı odaklanma görülmektedir. Bu odaklanma süreci sebebiyle gerçekleştirilen iş/aktivitelerin odak noktasını kaçırma düzeyinde kontrol duygusunu devam ettirme çabasına girebilmektedirler. Dikkat düzeyleri oldukça yüksektir ve tekrar etme eğilimleri söz konusudur. Ayrıntıları yüksek bir dikkatle ele alır ve olası hatalar sebebiyle yaptıkları işi tekrarlı bir şekilde kontrol etmektedirler. Bu sebeple iş ve/veya aktivite süreçlerinde gecikmelere neden olmaktadır ve bu çevrelerinde olumsuz algı yaratabilecek düzeydedir. Mükemmeliyetçi yaklaşımları ve kendileri için belirledikleri yüksek standart ve kurallar sebebiyle önemli işlevsel bozukluklar ve sıkıntılarla karşılaşabilmektedirler. Tatil ve dinlenme alışkanlıklarını odaklanılacak bir çalışma konusu ya da iş olmaması sebebiyle erteleme eğilimindedirler. Ev işleri ve temizlikte aşırı eğilimler görülebilmektedir. Karşılaştıkları her durumda odakları mükemmel performans üzerindedir. Tek işin tek çözümü olması gerektiği ilkesi ile hareket etmekte, alternatif çözüm ve yardım önerilerini kabul etmek istememektedirler. Bu durumda sinirlenme eğilimi göstermekte, duyguları gösterme konusunda ise güçlük çekmektedirler. Kurallara, kanunlara ve toplumsal normlara tam uyum gösterme eğilimi vardır. Alt üst ilişkilerinde saygı duydukları bir otoriteye aşırı düzeyde hürmet gösterme eğilimindeyken, saygı duymadıkları bir otoriteye karşı aşırı ise direnç gösterebilmektedirler. Obsesif kompulsif kişilik bozukluğunun pek çok özelliği A tipi kişilik ile örtüşmektedir. Bu sebeple benzer sağlık sorunları görülme ihtimali söz konusudur (APA, 2013; Diedrich ve Voderholzer, 2015). Aşağıdakilerden dördünün (ya da daha fazlasının) kişide olması ile belirlenebilmektedir (APA, 2013: 679).

- “1. Faaliyetin ana noktasını kaybedecek kadar ayrıntılar, kurallar, listeler, düzen, organizasyon veya programlarla meşguldür.*
- 2. Görevin tamamlanmasını engelleyecek düzeyde mükemmeliyetçilik gösterir (örneğin, kendi aşırı katı standartları karşılanmadığı için bir projeyi tamamlayamaz).*
- 3. Boş zaman aktiviteleri ve arkadaşlıklar dışında kendini aşırı derecede işe ve üretkenliğe adanmıştır (açık ekonomik gerekliliklerle açıklanmaz).*
- 4. Ahlak, etik veya değerler konularında aşırı vicdanlı ve titizdir, esneklik göstermez. (Kültürel veya dini kimlikle açıklanmaz).*
- 5. Eskimiş veya değersiz nesnelere hiçbir manevi değeri olmasa bile atamaz.*
- 6. Görevlerini devretmek konusunda ya da işleri tam olarak kendisinin yapma biçimine boyun eğmedikçe başkalarıyla çalışmak konusunda isteksizdir.*
- 7. Hem kendine hem de başkalarına karşı cimrilik düzeyinde bir harcama tarzı benimser; para, gelecekteki felaketler için biriktirilecek bir şey olarak görülür.*
- 8. Katı ve inatçıdır.”*

1.10. İş Tatmini

İş tatmini örgütsel davranış alanında uzun zamandır çalışılmakta olan konulardan biridir. Örgütsel davranışın tarihsel süreci ve araştırma alanının gelişim aşaması incelendiğinde bireyin özellikleri ve bireysel farklılıkları ile incelenen konuların başında örgütsel bağlılık ile beraber iş tatmini gelmektedir. Ayrıca örgüt yapısı ve bireyin içinde bulunduğu durum bakımından da ele alınması gereken konular arasında gösterilmektedir (Aziri, 2011; Hoppock, 1935; Judge ve Church, 2000; Luthans, 2011).

İş tatmini üzerine farklı tanımlamalara literatürde yer verilmiştir. Zira konunun ele alındığı mevcut durum ve işin özellikleri bakımından farklı şekillerde ele alınmaktadır. İş tatmini kavramına yönelik bazı tanımlara burada yer verilmiştir. Locke (1976: 1300) iş tatminini kapsamlı bir şekilde ele alır ve şu şekilde tanımlar: “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum” şeklinde ele alır. Luthans (2011: 141) ise iş tatminini, “Çalışanların işlerinin, önemli olarak algılanan şeyleri ne kadar iyi sağladığına dair bir algısı” olarak tanımlar. Tutar (2016: 56) ise, “İş tatmini çalışanların işlerinden duydukları haz duygusu, işlerinden, örgütlerinden ve yönetim anlayışından hoşnutluk düzeyidir.” şeklinde bir tanım

kullanmıştır. Tanımlar incelendiğinde olumlu duygusal durumlar ile içsel ve dışsal faktörlere bağlı olarak iş tatmininin ele alındığı görülmektedir.

Yukarıda yer alan, bireyin işten tatmin düzeyinin yüksek oluşu ile ele alınan yaklaşımın yanında bireyin iş tatmin düzeyinin düşük olduğu durumlarda iş tatminsizliği olarak incelenmekte olan bir konudur. Bireyin iş tatmininin düşmesine neden olan faktörler iş tatminini yükselten faktörlerden yeterli tatmin düzeyine ulaşamaması ve bireyin kendisinden kaynaklanan kişilik özellikleri ve duygulanım eğilimleri ile de yakından ilişkilidir. Bireyin iş tatmininin düşük olduğu durumlarda bireyin uyandığı andan başlayarak iş sonrası eve döndüğü zamana kadar hatta zaman zaman daha sonra da devam eden etkileri söz konusudur. Ayrıca iş tatminsizliği bireyin işten ayrılma niyetiyle hareket etmesi, sadakatsizlik, artan iş kazaları ve performans düşüklüğü gibi sonuçları olduğu da göz ardı edilmemelidir. Bu sebeple çalışanların iş tatmininin yüksek olması örgütler açısından da önemli ve verimlilikle doğrudan alakalı bir konudur (Aziri, 2011; Brief ve Roberson, 1989; Jones vd., 2007; Judge ve Klinger, 2008; Tellegen, 1985).

İş tatmininin düşük ya da yüksek olmasını etkileyen faktörler incelendiğinde farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Literatürde temel olarak kabul gören ilk ayırım beş ana faktörde konuyu incelemiştir. Bu beş faktör işin kendisi, ücret, iş arkadaşları, terfi olanakları ve denetim olarak belirtilmektedir (Smith, Kendall ve Hulin, 1969: aktaran, ironson vd., 1989). Sonrasında Locke (1976), bu faktörlerin sayısını arttırmış ve tanınma, çalışma şartları, örgüt ve yönetim kavramlarını da iş tatminini etkileyen faktörler içerisinde göstermiştir. Günümüzde ise iş tatminini ikili bir ayırım ile içsel ve dışsal faktörler olarak ele alan çalışmalar ve bireysel ve çevresel faktörler olarak ele alan literatürde yaygın olarak bulunmaktadır. Ayrıca Herzberg'in motivasyon teorisi de iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesi sürecinde kullanılmaktadır (Aziri, 2011; Gökçe, Şahin, ve Bulduklu, 2010; Hoppock, 1935; Tutar, 2016).

Yukarıda belirtilen faktörlere ek olarak, Tutar (2016: 57) bireysel faktörler olarak demografik özellikler, kişilik, bireysel değerler, tecrübe, yetenek ve unvan kavramlarını, dışsal (çevresel) faktörler olarak ise başarı değerlendirme, beceri değişkenliği, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, engellenme, fiziksel çalışma koşulları, görev kimliği, görevin önemi, iletişim, iş tasarımı, işe karşı tutum, işin özelliği, kontrol, monotonluk, örgütün kültürü, yapısı, örgütsel itibar, otonomi, sosyal etki, iş güvencesi, ücret, takdir edilme ihtiyacı, yönetim biçimi, üstlerle ilişkiler, kariyer olanakları ve örgütsel stres kavramlarını kullanarak detaylı bir şekilde iş tatminini etkileyen faktörleri ele almıştır.

İş tatmini hem bireyler ve hem de örgütler için önem arz etmektedir. Bu sebeple literatürde sıkça incelenen bir konu olmuştur. Bireysel özellikler ve farklılıklar ile ele alındığı gibi örgüt ve içinde bulunulan durum ile de ele alınmıştır. Ulusal örgütsel davranış literatürü incelendiğinde hem tez çalışmaları hem de makale ve bildiri çalışmalarında yoğun bir şekilde incelenmiştir. Kişilik özellikleri ile pozitif ve negatif duygulanımdan etkilenmekte olduğu çalışmalarla desteklenmiştir. Bu sebeple kişilik bozukluğu eğilimleri ile arasındaki ilişkinin incelenmesi literatüre katkı sağlayabilecek niteliktedir.

1.11. Yöneticiden Memnuniyet

Yönetici kavramı literatürde farklı şekillerde ele alınmaktadır. Robbins ve Judge (2019: 5) yönetici kavramını; “Diğer insanlar aracılığıyla hedeflere ulaşmayı sağlayan birey” şeklinde tanımlarken, Koçel (2018: 127) yöneticilik kavramını; “İnsanları yönetmek, onları belirli amaçları gerçekleştirecek işleri yapmaları için yönlendirmektir” şeklinde tanımlamaktadır.

Günümüz rekabet koşullarına adapte olabilmek adına örgütler bilgiye erişebilen ve bilgiyi işleyebilen bireylere ihtiyaç duymakta, rekabet üstünlüğü sağlayabilmek amacıyla öz yetkinlikler yaratmak durumunda kalmaktadır. Burada yöneticilere düşen görev örgütsel katkısı yüksek iş görenlerin örgütsel bağlılığını arttırmak ve örgütsel amaçlara ulaşabilmek amacıyla örgüt içerisindeki bireyler ile yüksek verimlilik ile hareket etmektir. İş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığının sağlanması aşamasında yöneticilere önemli bir rol düşmekte ve yöneticilerin kişiliği, yönetim tarzı, iş gören ile etkileşimi ve denetim şekli büyük önem arz etmektedir. Zira yöneticinin iş görene yönelik davranışları ve denetim tarzı iş görenin örgütsel performansında ve iş tatmininde doğrudan etkilidir (Ardıç ve Özdemir, 2017; Coşkun, 2016; Cho ve Park, 2011; Luthans, 2011; Pettijohn, Pettijohn, ve Taylor, 2008; Tan ve Tan, 2000; Tüzün, 2007).

İş görenlerin iş tatminini ve buna bağlı olarak performansını etkileyen içsel ve dışsal (çevresel) faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler incelendiğinde dışsal faktörler içerisinde denetim, yönetim tarzı, takdir edilme ihtiyacı, üstlerle ilişkiler başlıkları iş görenin yönetici ile etkileşimine işaret etmektedir. İş görenin yönetici ile etkileşimi sürecinde edindiği olumlu etkilerin bireyin pozitif duygulanımına etkisi olduğu ve iş görenin örgüt içerisindeki performansının artmasına, güven ortamının inşasına ve iş tatmininin artmasına etkisi olduğu literatürdeki çalışmalar ile desteklenmektedir. Ayrıca, yöneticinin

iş göreni karar ve sorumluluk almaya teşvik etmesi, yetki devrinde bulunması iş görende iş tatminini arttıracak ve örgüte yabancılaşma sürecinin de önüne geçebilecek niteliktedir. İş görenin yönetici ile etkileşimi sürecinde yaşadığı olumsuzluklar sonucunda ise, iş görenin negatif duygulanım yönünde etkilendiği ve bu durumun performansın düşmesine, iş kazalarına ve işten ayrılma niyetine neden olduğu çalışmalarla ortaya konmuştur (Bass ve Avolio, 1993; Chen ve Spector, 1991; Ferreira, 2014; Hoppock, 1935; Judge ve Klinger, 2008; Luthans, 2011; Tellegen, 1985; Tutar, 2016; Ünal, 2016; Watson ve Pennebaker, 1989).

Yöneticinin iş göreni pozitif yönde etkilemesi yukarıda da belirtildiği üzere güven ortamının inşası adına önem arz etmektedir. Cho ve Park (2011) yaptıkları bir araştırma sonucunda, yönetime duyulan güvenin çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile önemli düzeyde bir ilişki bulmuşlardır.

Yöneticiden memnuniyet düzeyi iş görenlerin performansı ve iş tatmini açısından son derece önemlidir. İş görenlerin kişilik özellikleri, duygulanım eğilimleri, örgütsel manada tutum ve davranışları açısından da etkileri olduğu literatürde yer almaktadır. İş tatmini literatüründe hem dışsal (çevresel) faktörler içerisinde hem de iş tatminine etkileri bakımından çalışmalar ampirik çalışmalar mevcuttur. Kişilik bozuklukları bakımından incelendiğinde ulusal literatürde tez çalışmalarında, makale ve bildiri çalışmalarında ele alınmamıştır. Uluslararası literatürde de ampirik çalışmalar için bir boşluk olduğu görülmektedir. Bu sebeple bağımlı kişilik bozukluğu ile olan ilişkisi bakımından araştırmaya dahil edilmiştir.

1.12. Örgütten Memnuniyet

Örgüt, “Bilinçli bir şekilde koordine edilen, iki veya daha fazla kişiden oluşan, bir hedefe veya hedefler bütününe ulaşmak için nispeten sürekli bir temel çerçevesinde işleyen sosyal bir birimdir” (Robbins ve Judge, 2019: 5). Bireyler iş hayatında örgütler içerisinde yer almakta, örgütler ise bünyesindeki iş görenler yardımıyla rekabet üstünlüğü, büyüme, karlılık gibi örgütsel hedeflerine ulaşmak amacıyla faaliyetlerini sürdürmektedir. Günümüz rekabet koşulları, pazara giriş yapan ya da büyüme eğilimiyle hareket eden rakipler, gelişen teknolojiler, değişen tüketici davranışları gibi faktörler örgütleri öz yetkinlikler geliştirmeye, bu öz yetkinlikler aracılığıyla örgütsel amaçlar doğrultusunda hareket etmeye zorlamaktadır. Tüm bu etmenler göz önüne alındığında iş görenlerin iş tatmini, örgütten memnuniyet düzeyleri ve örgütsel bağlılığı örgütlerin başarısı için

önemli faktörlere dönüşmektedir (Ardıç ve Özdemir, 2017; Aziri, 2011; Coşkun, 2016; Doğan ve Karataş, 2011; Sökmen ve Şimşek, 2017; Üçüncü, 2006).

Örgütten memnuniyet, iş görenlerin performans düzeyini ve verimliliği artırıcı niteliktedir. Örgütten memnuniyet düzeyi yüksek olan bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılığının da yüksek olduğu literatürdeki ampirik bulgularla desteklenmektedir. Bu sebeple iş görenlerin örgütten memnuniyet düzeylerinin yüksek olmasına odaklı hareket etmek örgütler için önemli bir hale gelmektedir. Zira örgütten memnuniyet düzeyi düşük olan bireylerin performansı ve verimliliği düşmekte, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bazı araştırmalar iş görenin örgütten memnuniyet düzeyi düşük olmasına karşın bazı iş görenlerin iş tatmininin halen yüksek olabileceğini ortaya koyarken, bazı araştırmalar ise iş tatmini ile arasında kuvvetli bir ilişki olması sebebiyle düşük örgütten memnuniyet düzeyinin düşük performansa ve işten ayrılma niyetine neden olabileceğini dile getirmektedir (Aziri, 2011; Gezer ve Barutçu, 2020; Kittiruengcham, 1997; Sökmen ve Şimşek, 2017; Steijn, 2005; Üçüncü, 2006).

İş görenlerin örgütten memnuniyet düzeyleri bireysel ve dışsal (çevresel) faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler aynı zamanda iş tatmini için de etkili olan faktörler olarak literatürde ele alınmaktadır. Bireyin demografik özellikleri, kişiliği ve geleceğe yönelik beklentileri gibi faktörler bireysel faktörler olarak karşımıza çıkmakta iken, ücret, yönetici ile iletişim, yöneticilerin yönetim ve denetim tarzı, kariyer olanakları, örgütün karlılığı ve örgüte duyulan güven ve gurur duygusu gibi faktörlerde dışsal faktörler olarak literatürde yer almaktadır. Yukarıda değindiğimiz faktörlerin olumlu bir yönde olduğu algılanması amacıyla hareket edildiği göz önüne alındığında iş görenin örgütten memnuniyeti, sağladığı katkı ve örgütsel amaçlara göre hareket etme eğilimi de olumlu yönde artış gösterme eğilimindedir (Doh vd. 2011; Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Locke, 1976; Smith, Kendall ve Hulin, 1969: aktaran, ironson vd., 1989; Tutar, 2016).

Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde, örgütten memnuniyet düzeyi üzerine araştırmaların iş tatmini ve örgütsel bağlılık adına yürütülen çalışmalar kıyasla oldukça sınırlı olduğu ifade edilmektedir. Bu sebeple konunun farklı değişkenler bakımından incelenmesi hem literatür açısından hem de örgütler için uygulama alanı açısından katkı sağlayabilecek niteliktedir.

1.13. Aşırı İş Yükü

Bireyler hayatlarını sürdürebilmek amacıyla ihtiyaç duydukları kaynakları sağlayabilmek için örgütler içerisinde iş gören olarak yer almaktadır. Örgütler ise rekabet üstünlüğü sağlamak, karlılık, büyümek ve varlığını sürdürebilmek gibi örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek için iş görenlerden belirli roller ve görevleri yerine getirmesini beklemektedir. Bu karşılıklı etkileşime dayalı sürecin iş gören için ele alınması gereken kısmı ise iş yükü başlığı altında ele alınmaktadır. İş yükü farklı şekillerde literatürde açıklanmaktadır. Yapılan tanımlamalar ele alındığında en temel düzeyde, iş görenin örgüt içerisindeki yapması beklenen görevlerini ifade ederken, daha kapsamlı ele alındığında ise örgütsel rollerini standartlara tabii olarak belirli bir süre içerisinde yerine getirmeleri ile gerçekleştirilmesi gereken iş miktarı ile açıklamaktadır (Maslach ve Leiter, 1997; Schor, 1991; Qureshi vd., 2013).

Aşırı iş yükü kavramına yönelik tanımlar incelendiğinde, “Bir işin yerine getirilebilmesi adına ihtiyaç duyulan performansın aşırı düzeyde olması” halini ifade eder (Iverson ve Maguire, 2000, s. 814). Farklı bir tanımda ise yapılması gereken işin çok oluşu ve yeterli zamanın bulunmayışı ile açıklanmıştır (Bozdoğan ve Aslan, 2020: 8). Tanımlardan anlaşıldığı üzere iş yükü, ihtiyaç duyulan işlerin yerine getirilebilmesi için yeterli zamanın olmayışı ve bireyin performansının normalden çok yüksek oluşu ihtiyacı ile temel düzeyde karakterizedir. Bununla birlikte bazı çalışmalar işin gerektirdiği nitelik düzeyi ve iş görenin nitelik düzeyi arasındaki olumsuz farkın da aşırı iş yükü algısına etkisini belirtmektedir (Çuhadar ve Gencer, 2016).

Aşırı iş yükü, hem iş görenler hem de örgütler adına önemli bir konudur. Zira olumsuz sonuçları bakımından iş göreni de örgütleri de etkilemektedir. İş görenler açısından bakıldığında, stres düzeyinin yükselmesine neden olduğu, iş görenin hem psikolojik hem de bedensel sağlığını olumsuz etkilediği, tükenmişlik seviyelerinin yükselmesinde etkili olduğu, dikkat kaybı ve motivasyon düşüklüğüne ve performans düşüklüğüne neden olabildiği, birey – aile çatışmasına etkisi olduğu ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyerek işten ayrılma niyetini arttırdığı çalışmalarla ortaya konmuştur (Dağdeviren vd., 2005; Derya, 2008; Jones vd., 2007; Reid ve Nygren, 1988; Robbins ve Judge, 2019; Taylor, Repetti ve Seeman, 1997).

Örgütler bağlamında ele alındığında, iş tatmininin azalması örgütsel bağlılığı da olumsuz etkilemektedir. İş görenlerin performansını düşürmekte ve işten ayrılma niyetini

arttırmaktadır. Ayrıca meslek hastalıkları bakımından da önem arz etmektedir. İş görenlerin verimliliğini ve performansını yüksek tutma aşamasında aşırı iş yükü konusu örgütler ve yöneticiler tarafından göz ardı edilmemesi gereken konulardan biridir. Bu sürecin verimli yönetilebilmesi için iş analizlerinin doğru şekilde tasarlanması ve uygulanması, iş tanımları ve iş gereklerinin örgüt ihtiyaçları ve iş gören yetenekleri de göz önüne alınarak doğru tespit edilmesi önem arz etmektedir (Aziri, 2011; Ardıç ve Özdemir, 2017; Jones vd., 2007; Luk ve Shaffer, 2005; Taylor, Repetti ve Seeman, 1997; Van der Hulst ve Geurts, 2001).

Bu sebeplerle örgütler ve yöneticiler tarafından aşırı iş yükü konusu ciddiyle ele alınmalıdır. Örgütlerin hedeflerine ulaşması amacıyla iş görenlerin verimli ve yüksek performans ile çalışmasında aşırı iş yükünden kaçınmak ve iş gören ihtiyacının doğru tespiti ile işlerin planlanması olumlu sonuçlar verebilecek niteliktedir. Ayrıca, iş görenlerin psikolojik sağlığına etkisi sebebiyle de örgütsel davranış alanında iş görenlerin kişiliği, bireysel farklılıkları ve kişilik bozuklukları bağlamında farklı seviyelerde inceleyebilecek bir konudur.

1.14. İstismarcı Yönetim

İş görenler örgüt içerisinde bir ast üst ilişkisi içinde iş hayatlarını sürdürmektedir ve örgütsel hedeflere ulaşmada üzerine düşen sorumluluk ve iş yüklerini yerine getirirken bir veya birden fazla üste bağlı olmaktadır. Örgütler içerisinde yöneticiler ise bu süreçte iş görenler ile iletişim halinde olarak görev ve sorumlulukların yüksek verimlilik ve performans ile yapılmasından sorumludur. Bu ast üst ilişkisi ve etkileşim sürecinde, yöneticinin belirli bir iş görene ya da iş görenlere yönelik davranışları da bu sebeple önem arz etmektedir. Zira yöneticiden memnuniyet başlığında da ele aldığımız üzere yöneticinin benimsediği yönetim şekli ve iletişim biçimi iş tatmini, örgütsel bağlılık, güven ortamı ve performans açısından önemlidir.

İstismarcı yönetim, ilk olarak Tepper (2000) tarafından kavramlaştırılmıştır. Öncesinde de yöneticilerin iş görenlere yönelik saldırgan ve kötü davranışlarını farklı kavramlar ile ele alan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar içerisinde; yıkıcı liderliğin, cinsel olmayan tacizin, işyeri zorbalığının ve işyeri saldırganlığının literatürde öne çıktığı görülmektedir. Bu kavramların istismarcı yönetim ile kesiştiği ortak alanlar olsa da her biri kabul gören farklı teorik arka planlara sahiptir (Einarsen, Aasland, ve Skogstad, 2007; Hershcovis vd.,

2007; Lapierre, Spector ve Leck, 2005; Schyns ve Schilling, 2013; Tepper ve Henle, 2011; Zapf ve Einarsen, 2001).

İstismarcı yönetim, “Astların, fiziksel temas hariç, düşmanca sözlü ve sözlü olmayan davranışların sürekli olarak sergilenmesine ilişkin algıları” şeklinde tanımlanmaktadır (Tepper, 2000: 178). Tepper (2000), istismarcı yönetim kavramını literatüre kazandırdığından bugüne kadar istismarcı yönetim üzerine gerçekleştirilmiş çok sayıda çalışma vardır. Tepper, Simon, ve Park (2017) tarafından yapılan araştırmada, 2001 ile 2015 arasında yapılan çalışmaların beşer yıllık aralıklarla yayınlanan makale sayılarına yer vermiştir. 2001-2005 döneminde 14, 2006-2010 döneminde 62 ve 2011-2015 döneminde 152 makalenin yayınlandığı, çalışmada yer almaktadır. Günümüzde istismarcı yönetim üzerine yapılan çalışmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır (Martinko, Harvey, Brees ve Mackey, 2013; Tepper, Simon, ve Park, 2017).

İstismarcı yönetim kavramı literatürde ele alınırken yöneticinin istismarcı davranışları farklı şekillerde ele alınmıştır. İstismarcı davranışlar olarak ön plana; iş ortamında diğer iş görenler içinde eleştiri, bağırma ve öfke nöbetleri, kaba davranma, iş gören açısından düşüncesiz eylemlerde bulunma ve iş göreni bir konuda zorlama çıkmaktadır (Bies, 2000; Bies ve Tripp, 1998). Bunula birlikte, istismarcı yönetimin iş gören algısı ile ilgili olduğu ve öznel bir şekilde incelendiği için nesnel veri sağlamada daha çok çalışmaya ihtiyaç duyulduğu da literatürde karşımıza çıkmaktadır. İstismarcı yönetimin iş gören algısı üzerinden incelenmesi sebebiyle bireysel farklılıklar da ön plana çıkmaktadır. Zira yönetici davranışları bazı iş görenler tarafından istismarcı algılanırken, bazı iş görenler tarafından o şekilde algılanmamaktadır. Ayrıca yöneticilerin bazı davranışları bağlamsal olarak iş gören tarafından istismarcı davranış olarak algılanırken, bazı davranışları istismarcı olarak algılanmayabilmektedir. Bu durum istismarcı yönetim algısının öznelliğine işaret etmektedir (Martinko, Sikora ve Harvey, 2012; Tepper, 2000; Tepper, Simon, ve Park, 2017).

Yöneticilerin istismarcı yönetim davranışları iş görenler kadar örgütler içinde önem arz etmektedir. Çünkü iş görenlerin istismarcı davranışlara maruz kalması örgütsel manada sonuçlar doğurabilmektedir. Literatür incelendiğinde, istismarcı yönetimin performans düşüklüğü, örgütsel vatandaşlık davranışının düşmesi, birey ve grup moralinin azalması, üretkenlik karşıtı iş davranışlar, örgütsel adalet algısının düşmesi, işten ayrılma niyeti ve iş görenlerin psikolojik sağlığının bozulması başta olmak üzere çeşitli olumsuz örgütsel sonuçlara neden olabildiği görülmektedir. Ayrıca gruplar için yöneticilere karşı

düşmanlık davranışına neden olabildiği de literatürde yer almaktadır (Klaussner, 2014; Mackey, Frieder, Brees, ve Martinko, 2017; Tepper, 2000; Tepper vd., 2015; Tepper, Simon, ve Park, 2017; Xu vd., 2012; Zellars, Tepper ve Duffy, 2002).

Yukarıda belirtilen örgütsel sonuçları nedeniyle istismarcı yönetim örgütler için hem iş görenlerin devamlılığı ve verimliliği hem de ortaya çıkabilecek yasal süreçler bağlamında önem arz etmektedir. Örgütsel davranış anlamında konu üzerine yapılacak çalışmalarda, istismarcı yönetimin bireysel algı üzerinden ölçülmesi sebebiyle bireysel farklılıklar ve kişilik bakımından farklı şekillerde ele alınması katkı sağlayabilecek niteliktedir.

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMANIN ARKAPLANI

İkinci bölümde araştırmanın problemi ve arka planı öncelikli olarak yer almaktadır. Örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ve bireysel farklılıkların incelenmesi ile başlayarak anormal kişilik özellikleri ve karanlık kişilik özelliklerine yönelik literatür ele alınacak ve bağımlı kişilik bozukluğunun örgütsel davranış alanında incelenmesinin nedenleri açıklanacaktır. Sonrasında araştırmanın modeline, araştırma sorularına ve hipotezlerine yer verilecektir.

2.1. Araştırmanın Problemi

“Örgütsel davranış, örgütün verimliliğini artırmak üzere bireylerin, grupların ve yapıların örgüt içerisindeki davranışlara olan etkisini araştıran bir alandır” (Robbins ve Judge, 2019: 9). Örgütsel davranış hem bireyi hem de bireyler arası ve birey örgüt arası ilişkileri inceler. Bu süreçten elde edilen bilgileri örgütün verimliliği ve bireylerin örgüt içerisindeki davranışları ile bu davranışların arkasında yatan dinamikleri yorumlamada kullanır (Luthans, 2011; Robbins ve Judge, 2019; Tutar, 2016). Örgütsel davranış alanında yürütülen çalışmalar ele alındığında yukarıda de belirtildiği üzere hem bireye ve bireyin sosyal etkileşimine hem de örgüt ve yapı ile ilişkiye odaklanıldığı görülmektedir. Bu süreçlerde ise davranış bilimleri (psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve antropoloji), insan kaynakları ve organizasyon geliştirme ile yakın temas halindedir (Luthans, 2011; Robbins ve Judge, 2019).

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, tarihi süreçlere ve örgütsel davranış alanının kabul gören bir disiplin olarak günümüzdeki haline ulaşmasındaki evrelere yönelik çalışmalar ile ele alındığında, örgütsel davranış alanında temel manada ikili bir inceleme şekli ortaya çıkmaktadır. Bu iki inceleme yaklaşımı birey odaklı ve örgüt ile yapısı itibarıyla içinde bulunulan durumlar bakımından konuya yaklaşan araştırmalardır. Bu yaklaşımlar arasında 100 yıla yakın bir süre farklı inceleme türleri ve teoriler ortaya konulmuş, ancak günümüze gelindiğinde her ikisinin de bireyin örgüt içerisindeki tutum ve davranışları ile örgütsel sonuçları bakımından önemli olduğu bulgularla ortaya konulmuştur (George, 1992; Roberts, 2006; Tutar, 2016).

Örgütün güçlü yapısı ve sistematığı bireyin örgüt içerisindeki davranış ve tutumlarını baskın şekilde etkilediği, bu sebeple bireyin kişiliği ve dış kaynaklar ile şekillenen tutumlarının örgüt içerisindeki davranışlarını etkilemede yetersiz kalacağı yönünde

örgütsel davranış alanını ele alan çalışmalar bir tarafta yer almaktadır. Bireyin örgüt içindeki davranışlarının kişilik özellikleri ve bireysel farklılıkları bakımından tutarlı olduğunu, duygulanım eğilimlerinin varyansının kabaca yarısının bireyin genetik özellikleri ile açıklanabildiğini ve genetik özelliklerin iş tatmini varyansının yaklaşık %30 gibi bir kısmını açıkladığını ortaya koyan araştırmalar ise literatürde yer almaktadır (Arvey, vd., 1989; George, 1992). Ayrıca, bireyin pozitif ve negatif duygulanım özelliklerinin örgüt içerisindeki durum ve iş görenin dahil olduğu süreçlere dair ciddi etkilere sahip olduğu çalışmalarla ortaya konmuştur (Luthans, 2011; Tellegen vd. 1988). Sonrasında kişilik ve özellikleri ile ilgili yürütülen çalışmalarda bireyin örgüt içerisindeki iş tatmini, örgütsel bağlılığı, stres düzeyi gibi konularda, kişilik ile pozitif ve negatif duygulanım eğilimlerinin önemine katkı sağlamıştır (Aziri, 2011; Digman, 1990; Davis-Blake ve Pfeffer, 1989; Roberts, 2006; Staw ve CohenCharash, 2005; Tellegen vd. 1988). Örgütsel davranış alanında, kişilik ve özelliklerinin incelenmesi sürecinin yanında yakın zamanda kişilik bozuklukları ve örgütsel sonuçları da yer almaya başlamıştır. Bu alanda ilginin günümüzde arttığı görülmektedir. Zira temel düzeyde yukarıda belirtilen pozitif ve negatif duygulanım ve sonuçları günümüzde beş faktör kişilik boyutları ile de ele alınmıştır. Ve bu boyutlarda dışa dönüklük ve nevrozizm bu yönelimlerde ilişkilendirilmiş ve örgütsel manada bireyin kişiliği ve özelliklerinin olumsuz sonuçları da inceleme konusu olmuştur. Bireylerin olumsuz kişilik özellikleri gibi kişilik bozuklukları bireyler arası etkileşim ve davranışları bakımından önem arz etmektedir. Kişilik bozuklukları ele alındığında, nevrozizm ve psikotiklik halleri ile genel olarak klinik araştırmalarda incelenen konular olduğu görülmektedir. Ancak bağımlı kişilik bozukluğu ve çekingen kişilik bozukluğu gibi anket tekniği ile öz beyana dayalı sub-klinik ölçülmesi adına araçlarında mevcut olduğu kişilik bozuklukları da mevcuttur. Bu tip kişilik bozuklukları bireylerin hem özel hayatı hem de iş hayatı için önemli etkiler barındırmaktadır (APA, 2013; Barling ve Cloutier, 2017; Digman, 1990; George, 1992; Tellegen, 1985).

Literatür incelendiğinde, örgüt içerisinde iş görenlerin ve yöneticilerin kişilik özelliklerinin patolojik örüntüsü ve karanlık kişilik özelliklerine yönelik çalışmaların arttığı görülmektedir. Anormal kişilik özellikleri ve kişilik bozuklukları üzerine çalışmalar örgütsel davranış alanında günümüzde daha fazla ele alınmaktadır (Barling ve Cloutier, 2017; Liao, Wang ve Zhang, 2020). İş görenlerin narsisizmi (Özsoy ve Ardiç, 2020; Özsoy vd., 2018), narsistik liderlik (Rosenthal ve Pittinsky, 2006), yöneticilerde

anti sosyal kişilik bozukluğuyla gösterdiği benzerliklere bağlı olarak kişilik bozukluğu şeklinde ele alınan psikopati (APA, 2013; Özsoy, 2017) ve duygu durum bozukluklarından OKB (Özsoy, 2022) üzerine çalışmalar bu alandaki ilgiyi gösterir niteliktedir. Ancak BKB üzerine çalışmalar örgütsel manada oldukça sınırlıdır. Bireyin karar ve sorumluluk almada yaşadığı problemler, istismara açıklık ve aşırı ihtiyaç duyulan bakım ve destek ihtiyacı sebebiyle hem birey hem de örgüt için olumsuz etkileri bakımından önem arz etmektedir. Sub-klinik olarak öz beyana dayalı şekilde ölçülebilmesi sebebiyle de keşfedici ampirik bulguların literatüre kazandırılması ve diğer kişilik bozuklukları ile komorbiditesi bağlamında katkı sağlayabilecek bir konudur.

Bağımlı kişilik bozukluğu, farklı kişilik bozuklukları ile de birlikte ortaya çıkma eğiliminde olan, kişilik bozuklukları içerisinde %2,5 görülme sıklığına sahip bir kişilik bozukluğudur. Bu oran tanı konmuş bozuklukları kapsamakla beraber genel oranın %6 civarında olduğu tahmin edilmektedir. Ayrıca, histriyonik kişilik bozukluğu, çekingen kişilik bozukluğu ve sınırda kişilik bozukluğu başta olmak üzere pek çok kişilik bozukluğu ile de komorbiditesi üzerine araştırmalar olan bir kişilik bozukluğudur (Bornstein, 2007; APA, 2013). BKB'li bireylerin özel hayatlarında olduğu gibi iş hayatında da iş yapma kapasiteleri ve karar alma süreçleri oldukça sınırlıdır. Sürekli ilgiye ve yönlendirilmeye ihtiyaç duyarlar (APA, 2013). Tek başlarına sorumluluk almak ve projeleri başlatmak gibi durumlardan da kaçınma eğilimindedirler. Zira bu tip durumlar yüksek stres ve panik durumuna neden olur. BKB sürekli bakım ve ilgilenilme ihtiyacı ile karakterizedir ve ihtiyaç duyulan bakım ve ilginin sürekliliği amacıyla kendileri için mantıklı olmasa da diğerlerinin kararlarını destekleme ve desteğin elde edilmesi adına sürekli çabanın gösterilmesi söz konusu olabilmektedir. Yürütülen araştırmalar BKB'nin beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk ve nevrozizm ile arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. BKB'ye sahip bireyler bu sebeple negatif duygulanıma ve yoğun strese açık bireylerdir. Bu durum bireylerin hem sağlık durumları hem de yaşam kaliteleri bakımından önemli etkilere sahiptir. Ayrıca BKB depresyon ve anksiyete bozuklukları ile de komorbidite gösterebilmektedir (APA, 2013; Bornstein, 1995a; Bornstein ve Cecero, 2000; Disney, 2013; Tyrer, 2004; Yakın, 2014).

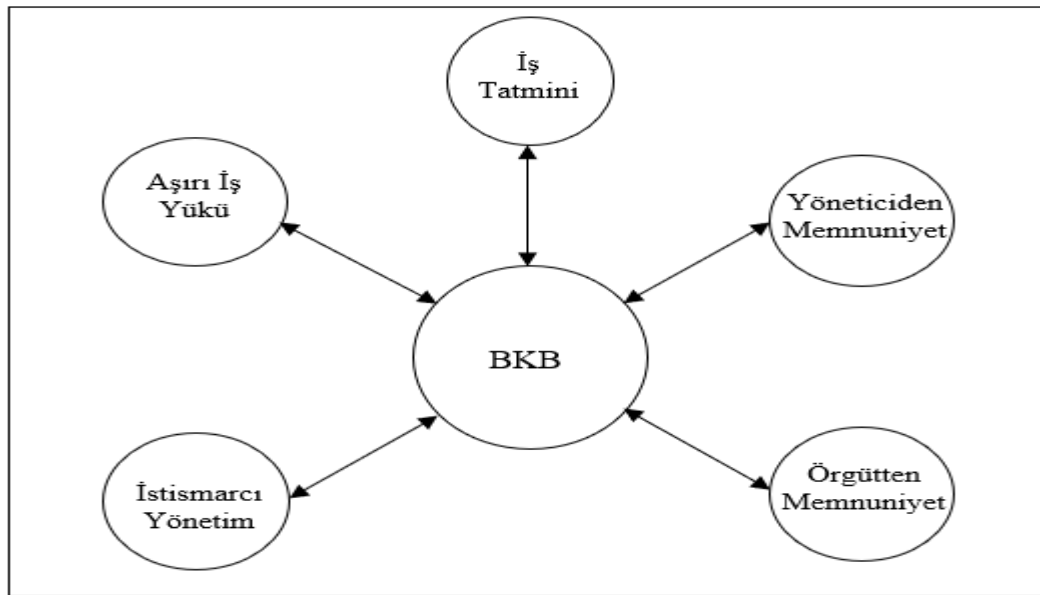
Bu durumların bireyin örgüt içerisindeki davranışları ve performansı üzerine etkileri ile bireyin iş yaşam dengesi açısından ele alınması literatür açısından katkı sağlayabilecek niteliktedir. Ayrıca bağımlı kişilik bozukluğunun örgütler ve yöneticiler tarafından fark edilememesi bireyin davranış ve eğilimlerinin örgüt üzerindeki etkilerinin ve olası

sonuçlarının tespiti ve çözümü sebebiyle de önemli bir problemdir. Bu bağlamda, örgütlerde bağımlı kişilik bozukluğunun tespiti ve mevcut durumunun anlaşılabilmesi adına çalışmalar incelenmiş, ulusal literatür ve ulusal tez merkezinde konunun örgütsel boyutu üzerine işletme alanında çalışma bulunamazken, yapılan literatür incelemesinde uluslararası literatürde ise doğrudan çalışmalara rastlanamamıştır. Ayrıca yapılan incelemede kişilik bozukluklarının örgütsel manada incelenmesi amacıyla daha çok çalışmaya ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır (Houpt, Gilkey, ve Ehringhaus, 2015; Trimpey ve Davidson, 1994).

Klinik çalışmalarda psikolog ve psikiyatrlar bağımlı kişilik bozukluğunu anket çalışmaları, ikincil veriler ve vakalar üzerinden sıklıkla ele almaktadır. Ancak örgütsel davranış bağlamında bağımlı kişilik bozukluğu henüz etkileri ve sonuçları bakımından araştırmalarda yeterli ilgiye ve ampirik bulgulara sahip değildir. Bazı kişilik bozukluklarının aksine, BKB sub-klinik olarak öz beyana dayalı şekilde ölçülmesi mümkün olduğu için disiplinler arası incelenmeye de uygundur. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi adına seçilen değişkenler ve bu değişkenlerin seçilmesinin arka planı hipotezler kısmında ele alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Modeli

Bağımlı kişilik bozukluğunun iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim algısı üzerindeki etkisine yönelik araştırmanın modeli aşağıda yer almaktadır.



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

2.3. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Yürütülen bu çalışmada, bağımlı kişilik bozukluğunun iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim ile ilişkisine yönelik hipotezler aşağıda yer almaktadır. Ayrıca bağımlı kişilik bozukluğunun ve diğer değişkenlerin demografik ve mesleki faktörler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı analiz kısmında sınınmıştır.

2.3.1. Araştırmanın Hipotezleri

İstismarcı yönetim, Tepper tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Bireyin algısına dayanmaktadır. Tepper (2000: 178) istismarcı yönetimi, “Astların, fiziksel temas hariç, düşmanca sözlü ve sözlü olmayan davranışların sürekli olarak sergilenmesine ilişkin algıları” şeklinde tanımlamaktadır. Tanımda da belirtildiği üzere istismarcı yönetim kavramı bireyin algısına dayandırılmaktadır. Bu sebeple kişilik ve bireysel farklılıklar önemli faktörlerdir. Bazı bireyler yöneticinin bir davranışını istismarcı algılayabilmekte iken başka bireyler davranışı istismarcı olarak değerlendirmeyebilmektedir. Bazı durumlarda aynı bireyin yöneticinin belli davranışlarını istismarcı olarak algılamakta başka davranışlarını istismarcı olarak algılamayabileceği de literatürde yer almaktadır (Martinko, Sikora ve Harvey, 2012; Tepper, 2000; Tepper, Simon ve Park, 2017).

Bu durumla birlikte, negatif duygulanım eğilimi yüksek bireylerin kendisini birey ya da grupların hedefi haline getirecek davranışlar sergileme eğilimi söz konusudur (Aquino vd., 1999; Luthans, 2011). Bağımlı kişilik bozukluğu olan bireyler, talepler mantıksız olsa bile başkalarının istediğini yerine getirmeye isteklidirler. Önemli bir bağı sürdürmeye yönelik ihtiyaçları çoğunlukla dengesiz ya da sorunlu ilişkilere sebep olabilmektedir. Çok yüksek seviyelerde fedakarlıklar yapabilir ya da sözlü veya cinsel tabanlı istismara tolerans gösterebilirler (APA, 2013; Yakın, 2014). Bu sebeple istismarcı yönetim davranışına uğrasalar bile ilişkiyi bitirecek ya da şikâyet mekanizmasını devreye sokacak şekilde davranmayabilirler. Zira Walker (1979), istismara uğrayan bireylerin, istismardan korktuklarından daha fazla ayrılıkla ilişkili bilinmeyenden korktukları için ilişkilerde kalabileceğini belirtmektedir. Ayrıca literatürde nevrotilik ile istismarcı yönetim algısı arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğuna dair bulgular yer almaktadır (Bornstein ve Cecero, 2000; Wang, Harms ve Mackey, 2014). BKB ile nevrotilik arasında pozitif yönlü bir ilişki olması da göz önüne alındığında benzer bulgular elde edilmesi muhtemeldir.

Ayrıca bağımlı kişilik bozukluğu olan bireyler kendilerine karşı acımasız eleştiriler getirebilir ve kendilerini yetersiz görebilirler. Bu durum karşıdaki bireyden gelebilecek eleştirilerde pekişme eğilimindedir ve bağımlı kişilik bozukluğu olan bireyde üzüntü ve öfke yaratabilmektedir (Çoban, 2022; Turan, 2022; Zimmerman, 2022). Bu durumda bireyin kendisine yönelik yetersizlik ve aşağılama odaklı yaklaşımlarını destekleyecek yönetici davranışları da şiddeti yüksek olmasa da birey tarafından istismarcı davranış olarak algılanabilecek niteliktedir. Bu sebeplerle bağımlı kişilik bozukluğu ile istismarcı yönetim algısı arasında istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki beklenmektedir.

H1: Bağımlı kişilik bozukluğu ile istismarcı yönetim algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Yöneticiden memnuniyet düzeyi, örgüt içerisinde birey ile üst arasındaki etkileşimden doğrudan etkilenmektedir. Birey ile yönetici arasındaki olumlu etkileşim bireyin pozitif duygulanımına etki ederken, olumsuz yönde etkileşim ise negatif duygulanıma etki etmektedir. Yöneticiler, astları olan bireyleri karar alma sürecinde teşvik ettikleri, yetki devrinde buldukları ve destek oldukları durumlarda bireylerin verimliliği, örgütsel bağlılığı ve iş tatmini de bu durumdan pozitif etkilenmektedir. Yöneticilerinden yeterli desteği ve teşviği göremediğinde ise bireylerin verimliliği düşebilmekte, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları olumsuz etkilenmektedir (Bass ve Avolio, 1993; Cho ve Park, 2011; Chen ve Spector, 1991; Ferreira, 2014; George, 1992; Luthans, 2011; Tutar, 2016; Tüzün, 2007; Ünal, 2016).

Mental hastalıkların tanı kitabı beşinci versiyonunda, bağımlı kişilik bozukluğu olan bireylerin çevresindeki diğer bireylerden yüksek oranda tavsiye ile güven almadan gündelik kararlarını almada zorluk çektiğini, başkalarının hayatının birçok önemli alanında sorumluluk almasına ihtiyaç duyduklarını ve destek veya onay kaybı korkusu nedeniyle başkalarıyla anlaşmazlık ifade etmekte güçlük çektiklerini belirtmektedir. Ayrıca bağımlı kişilik bozukluğunda birey övgü ve rehberlik için aşırı derecede başkalarına bağımlıdır (APA, 2013). Bu sebeple, bireysel karar alma ve sorumluluk üstlenme becerileri çok düşüktür ve bu durumlar bireyde yüksek strese neden olmaktadır (Arntz, 2012).

Bu sebeple yöneticilerine diğer bireylerden daha fazla bel bağlayabilecek niteliktedirler. Yönetici ile ilişkisinde ihtiyaç duyduğu sürekli ilgi karşılanamadığında negatif

duygulanım eğilimleri de artabilecek niteliktedir. Günümüz örgüt yapıları ve iş yapma şekilleri göz önüne alındığında bağımlı kişilik bozukluğu eğilimi olan bireylerin yöneticilerinden bekledikleri düzeyde bir ilgi ve destek görebilmesi pek mümkün görünmemektedir. Bu sebeple bağımlı kişilik bozukluğu ile yöneticiden memnuniyet arasında negatif yönlü istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

H₂: Bağımlı kişilik bozukluğu ile yöneticiden memnuniyet arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Örgütten memnuniyet, bireyin örgüt içerisindeki performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı adına önemli bir faktördür ve bireyin örgütten memnuniyet düzeyi arttıkça artma eğilimindedir. Bireylerin örgütten memnuniyet düzeyi hem içsel hem de dışsal (çevresel) etmenlerden etkilenmektedir. İçsel etmenler bireyin kişiliği, demografik özellikleri, bireysel farklılıkları, örgütten beklentileri ve bireysel hedefleri vb. şeklinde karşımıza çıkarken, dışsal (çevresel) etmenler ücret, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yönetici ile iletişim, yönetim tarzı, örgüt yapısı, işin kendisi, takdir edilme ihtiyacı ve örgütsel stres vb. şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu etmenler olumlu yönde algılandığında bireyin hem iş tatmin düzeyi hem de örgütten memnuniyet düzeyi artabilmektedir (Gezer ve Barutçu, 2020; Locke, 1976; Tutar, 2016; Üçüncü, 2006).

Bağımlı kişilik bozukluğu eğilimi olan bireyler ise sürekli ilgilenilme ihtiyacı içindedir ve başkalarının kendileri yerine karar almasını ve mevcut süreçlerini yönetmelerini istemektedir. Sınırlı bir arkadaş çevresi ile etkileşimde bulunma eğilimleri söz konusudur. Ayrıca karar ve sorumluluk almakta zorlanırlar ve bu tür durumlara mecbur kaldıklarında yüksek stres ile karşılık vermektedirler (APA, 2013; Burhanoğlu, 2021; Yakın, 2014). Örgütlerin yapısı ve işin doğası gereği bireysel olarak iş yapmaları ve karar vermeleri gerekliliği ve örgütsel stres bu bireyleri olumsuz etkileyebilecek kapasitededir. Ayrıca yukarıda da değindiğimiz üzere ast üst ilişkisinde bağımlı davranma ve sürekli ilgilenilmeye yönelik ihtiyaçları da günümüz örgüt yapılarında pek mümkün görünmemektedir. Tüm bu durumlar göz önüne alındığında bağımlı kişilik bozukluğu ile örgütten memnuniyet arasında istatistiki açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

H₃: Bağımlı kişilik bozukluğu ile örgütten memnuniyet arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

İş tatmini, “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum” olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976: 1300). Tanımdan da anlaşılacağı üzere iş tatmini bireyin işinden olumlu yönde sağladığı duygusal durumdur ve içsel ile dışsal (çevresel) faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler başlangıçta literatürde kabul gören en temel haliyle işin kendisi, ücret, iş arkadaşları, terfi olanakları ve denetim olarak belirlenmişken, sonrasında yapılan çalışmalarda bu faktörler daha detaylı ele alınmış ve sayıları artarken yukarıda belirtildiği üzere ikili bir sistemde incelenmiştir. Bireyin iş tatmininin düşük olduğu durumlarda ise işten ayrılma niyetiyle hareket etme, sadakatsizlik, artan iş kazaları ve performans düşüklüğü gibi sonuçlar karşımıza çıkabilmektedir (Aziri, 2011; Judge ve Klinger, 2008; Locke, 1976; Smith, Kendall ve Hulin, 1969: aktaran, ironson vd., 1989; Tutar, 2016).

İş tatminini etkileyen faktörler ele alındığında, içsel faktörler içerisinde kişilik ve bireysel farklılıklar karşımıza çıkan başlıklar arasındadır. Bireyin kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu literatürdeki çalışmalar ile ortaya konulmuştur. Bireyin pozitif ve negatif duygulanım özellikleri iş tatmini üzerinde etkiye sahiptir ve pozitif duygulanım özelliklerinin iş tatminini arttıran bireysel özelliklere etkisi söz konusu iken, negatif duygulanım özelliklerinin iş tatminini olumsuz etkileyebilecek nitelikte olduğu belirtilmektedir (Aziri, 2011; Digman, 1990; George, 1992; Judge ve Klinger, 2008; Luthans, 2011; Roberts, 2006; Tellegen vd., 1988). Bu özelliysel yatkınlıklar üzerinden konu ele alındığında kişilik bozukluklarının olumsuz duygu durum etkileri sebebiyle negatif duygulanım eğiliminin literatürdeki etkileri ile benzer sonuçlara yol açması ihtimali söz konusudur.

Ayrıca literatürde iş tatmini ile nevroitiklik arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiye işaret eden bulgular bulunmaktadır. BKB ile nevroitiklik arasında pozitif yönlü bir ilişki olması da göz önüne alındığında benzer bulguların elde edilmesi muhtemeldir. (Bornstein ve Cecero, 2000; Judge, Heller ve Mount, 2002), Tüm bu durumlar göz önüne alındığında BKB'nin bireyin örgüt içerisinde yaşadığı stresi artırması ve ihtiyaç duyduğu bakım ve desteği elde edememesi ile birlikte iş tatmininin olumsuz etkilenmesi mümkündür. Ayrıca BKB ile birlikte ortaya çıkabilecek diğer kişilik bozuklukları ve anksiyete bozuklukları eğilimi de bireyin iş ve yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilecek niteliktedir. Bu temelde ele alındığında bağımlı kişilik bozukluğu ile iş tatmini arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişki beklenmektedir.

H4: Bağımlı kişilik bozukluğu ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Aşırı iş yükü, “Bir işin yerine gerilebilmesi adına ihtiyaç duyulan performansın aşırı düzeyde olması” halini ifade eder (Iverson ve Maguire, 2000, s. 814). Bireyin aşırı iş yüküne maruz kalması durumunda fiziksel ve mental sağlığı olumsuz yönde etkilenebilmekte, bireyin motivasyonu ve performansı düşebilmektedir. Ayrıca bireyin iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir. Aşırı iş yükü örgüt kaynaklı olabileceği gibi bireyin niteliklerinin ya da tecrübe düzeyinin düşük olması sebebiyle bireysel iş yükünü aşırı olarak algılaması durumundan da kaynaklanabilmekte ve örgüt içerisindeki diğer bireyler tarafından normal algılanan iş yükünün birey tarafından aşırı olarak adlandırılmasına da neden olabilmektedir (Çuhadar ve Gencer, 2016; Dağdeviren vd., 2005; Jones vd., 2007; Reid ve Nygren, 1988; Robbins ve Judge, 2019; Taylor, Repetti ve Seeman, 1997).

Bağımlı kişilik bozukluğu olan bireyler öz güveni düşük olan, sorumluluk almaktan kaçınan ve bireysel karar alma yetenekleri düşük bireylerdir. Sürekli olarak bakıma ve ilgilenilmeye ihtiyaç duymaları sebebiyle, tek başlarına iş yapma kapasiteleri düşüktür. Kendilerine işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili talimatlar verildiğinde ve yöneticilerinin kontrolü altında gerekleri yerine getirebilme kapasiteleri vardır. Ancak bireysel olarak iş yapmak ve karar vermek zorunda kalmaları durumunda stres ve panik seviyeleri yükselir (APA, 2013; Psychcentral.com, 2021; Yakın, 2014; Zimmerman, 2022). Bu sebeple iş yüklerini aşırı olarak değerlendirebilmeleri veya aşırı iş yüküne maruz kalma durumunda olumsuz etkilenebilmeleri diğer bireylerden daha olasıdır.

Ayrıca, aşırı iş yükü algısı ile nevrozite arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişkiye işaret eden bulgular literatürde yer almaktadır. BKB ile nevrozite arasında pozitif yönlü bir ilişki olması da göz önüne alındığında bağımlı kişilik bozukluğu ile aşırı iş yükü algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif bir ilişki beklenmektedir (Bornstein ve Cecero, 2000; Grigorescu vd., 2018).

H₅: Bağımlı kişilik bozukluğu ile aşırı iş yükü algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Ayrıca bağımlı kişilik bozukluğu literatürdeki çalışmalarda kadınlarda daha fazla görülme eğiliminde olarak ele alınmaktadır (APA, 2013). Bu sebeple Türkiye örneğinde mevcut durumun tespiti için cinsiyete göre anlamlı bir farkın olup olmadığı sınanmak istenmiştir.

H₆: Kadınların ve erkeklerin bağımlı kişilik bozukluğu eğilimleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

Ayrıca araştırmanın değişkenlerinin sosyo-demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testleri ve anova testleri ile incelenecektir.

BÖLÜM 3: YÖNTEM

Üçüncü bölümde öncelikle araştırmanın amacı, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve veri toplama araçları açıklanacaktır. Ardından araştırmada kullanılan analiz yöntemlerine yer verilecektir. Daha sonra ise gerçekleştirilen ölçek uyarlamasının bulguları ve bağımlı kişilik bozukluğunun örgütsel sonuçlarının belirlenebilmesi için yapılan analizlerin bulguları paylaşılacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada BKB'nin örgütsel sonuçları bakımından incelenmesi amaçlanmıştır. Türkçe bir ölçüm aracına ihtiyaç duyulması nedeniyle ilk olarak Tyrer, Morgan ve Cicchetti tarafından 2004 yılında geliştirilen bağımlı kişilik bozukluğu envanteri kısa formunun uyarlama çalışması gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen literatür taraması sonrasında örgütsel bağlamda konunun ele alınabilmesi için iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim algısı araştırmanın değişkenleri olarak belirlenmiştir. BKB'nin bu değişkenler ile ilişkisi bakımından konu ele alınmıştır. Ayrıca literatürde BKB'nin cinsiyete göre farklılaştığı yönündeki bulguların ulusal örnekleme sınanması amaçlanmış, araştırmanın değişkenlerinin sosyo-demografik özellikler bakımından incelenmesi gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Bağımlı kişilik bozukluğunun örgütsel manada ele alındığı çalışmalara yapılan literatür çalışması kapsamında rastlanamaması sebebiyle net bir şekilde evrenin belirlenmesi mümkün olmamıştır. Bu sebeple araştırmanın evreni olarak Türkiye'de kamu ve özel sektörde çalışan tüm bireyler belirlenmiştir. Kişilik bozukluklarının sınırlı örneklem olarak literatürde karşımıza çıkması ve BKB'nin örgütsel manada ele alınabilmesi amacıyla, mevcut pandemi şartları da göz önüne alınarak belirli bir iş kolu ya da sektöre odaklanmış bir örneklem belirlenmemiş katılımcı sayısının yükseltilmesine odaklanılmıştır. Bu sebeple araştırmanın örnekleme rastsal olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmaya farklı sektörlerden 710 kişi katılmış ve yürütülen bu çalışmada anket veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın verileri kamu ve özel sektör çalışanlarından, gönüllülük esasına göre yüz yüze ve online anket yöntemiyle toplanmıştır. Sonrasında bağımlı kişilik bozukluğunun yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü, istismarcı

yönetim ve iş tatmini ile ilişkisi incelenmiş ve bağımlı kişilik bozukluğu ve diğer değişkenler sosyo-demografik farklılıklar bakımından ele alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanabilmesi adına kullanılan anket formunda Bağımlı kişilik bozukluğu ölçümü için 7, iş tatmini ölçümü için 5, yöneticiden memnuniyet ölçümü için 4, örgütten memnuniyet ölçümü için 5, aşırı iş yükü ölçümü için 11 ve istismarcı yönetim ölçümü için 15 madde olmak üzere toplam 47 madde yer almaktadır. Ayrıca sosyo-demografik özelliklerin ölçümü için anket formunda 9 soruya yer verilmiştir. Anket formunda toplamda 56 madde bulunmaktadır. Kullanılan ölçüm araçlarına ait bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.3.1. Aşırı İş Yükü Ölçeği: Aşırı iş yükü algısının ölçülebilmesi amacıyla, Peterson, Smith, Akande ve Ayestaran (1995) tarafından geliştirilen ve Derya (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlaması gerçekleştirilmiş olan 11 maddelik aşırı iş yükü ölçek formu kullanılmıştır. Ölçek tek faktörlüdür ve 5'li likert ölçeğidir.

3.3.2. İş tatmini Ölçeği: Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi için, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, daha sonra Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısa formu oluşturulmuş ve Özsoy ve Ardıç (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş 5 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Ölçek tek faktörlüdür ve 5'li likert ölçeğidir.

3.3.3. Yöneticiden Memnuniyet Ölçeği: Katılımcıların yöneticiden memnuniyet düzeylerinin ölçülmesi adına, Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan iş tatmini ölçeğinin 4 maddelik üst yönetim (supervision) alt boyutu kullanılmıştır. Ölçek 6'lı likert tipi katılım ölçeğidir.

3.3.4. Örgütten Memnuniyet Ölçeği: Katılımcıların örgütten memnuniyet düzeyinin ölçülmesi için, Kimball, Shumway, Korinek ve Arredondo (2002) tarafından geliştirilen ve literatürde uyarlama çalışması gerçekleştirilmemiş olduğundan Serdar (2019) tarafından çevirisi gerçekleştirilen 4 maddelik örgütten memnuniyet ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek faktörlüdür ve 7'li likert ölçeğidir.

3.3.5. İstismarcı Yönetim Ölçeği: Katılımcıların istismarcı yönetim algılarının ölçülmesi adına, Tepper (2000) tarafından geliştirilen ve Ülbeği, Özgen ve Özgen (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan 15 maddelik istismarcı yönetim ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek faktörlüdür ve 5'li likert ölçeğidir.

3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Analiz Yöntemleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin gerçekleştirilmesinin ardından, araştırmanın verileri analiz edilirken; tanımlayıcı istatistik analizler, iç tutarlılık analizleri ve frekans analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra farklılık analizleri olarak Bağımsız Örneklem T Testi ve One Way ANOVA testleri yapılmıştır. Son olarak korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde IBM SPSS 24 programından faydalanılmıştır.

3.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Bağımlı kişilik bozukluğu ile örgütsel sonuçları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yürütülen bu tez çalışması kapsamında doğrudan bağımlı kişilik bozukluğu eğilimini belirlemek için ihtiyaç duyulan ölçüm aracı ihtiyacı sebebiyle literatür taranmış, sonrasında çalışmada kullanımına uygunluğu sebebiyle Tyrer, Morgan ve Cicchetti (2004) tarafından geliştirilen bağımlı kişilik bozukluğu ölçeğinin uyarlama çalışmasının yapılmasına karar verilmiştir. Bağımlı kişilik bozukluğu ölçeğinin uyarlama çalışmasının hem tez çalışmasında hem de sonrasında gerçekleştirilecek çalışmalarda fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.

Kapsam Geçerliliği: Ölçeğin uyarlamasının gerçekleştirilebilmesi amacıyla P. Tyrer'a ulaşılarak gerekli izinler alınmış, daha sonrasında ölçeğin çeviri ve geri çeviri işlemleri gerçekleştirilmiştir. Çeviri sürecinin ardından, kapsam geçerliliği çalışması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için Cronbach Alpha iç tutarlılık testinden ve yapısal geçerlilik testinden yararlanılmıştır. Yapısal geçerlilik analizinin gerçekleştirilebilmesi, yakınsak ve ayırt edici geçerlilik için kullanılacak değişkenlerin belirlenebilmesi için literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bağımlı kişilik bozukluğu olan bireylerin kendi başına karar alma, sorumluluk üstlenme konusunda yetersiz oldukları ve özgüvenlerinin düşük olduğu belirtilmektedir. Ayrıca bağımlı kişilik bozukluğu olan bireylerde boyun eğme eğilimi söz konusudur (APA, 2013). Bu sebeple yakınsak geçerlilik için Buss ve Craik'in (1986) çalışmasından yararlanılarak Gilbert ve Trent (1991) tarafından geliştirilen ve Şahin ve Şahin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Boyun Eğme Davranışı" ölçeği, ayırt edici geçerlilik için Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ve Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Benlik Saygısı Ölçeği Kısa Formu" kullanılmıştır. Yapısal geçerlilik çalışması kapsamında yakınsak geçerlilik değişkeni ile pozitif, ayırt edici geçerlilik değişkeni ile ise negatif bir ilişki beklenmektedir. Ayrıca ölçeklerin faktör yapısının belirlenebilmesi

adına keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Uyarlama süreci için gerekli izin alındıktan sonra çeviri ve geri çeviri gerçekleştirilmiş, sonrasında kapsam geçerliliği çalışması amacıyla biri dil bilimci olmak üzere sekiz uzmandan görüş alınmıştır. Alınan görüşler doğrultusunda çeviriye son hal verilmiştir. Çalışmada kapsam geçerliliği katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır. Sonrasında 17 kişilik bir gruba maddelerin anlaşılabilirliği ve kültürel yapıya uygunluğunun belirlenmesi amacıyla maddeler gönderilmiştir. Maddeleri inceleyen katılımcılar maddelerin anlaşılır ve kültürel yapıya uygun olduğunu belirtmiştir.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları: Pilot uygulamanın ardından ölçek formu gönüllülük esasına göre katılım gösterenlere yüz yüze ve online olarak ulaştırılmıştır. Araştırmaya 481 kişi katılmış, yapılan inceleme sonrasında hatalı ve eksik doldurulmuş anket formları elenmiş ve 468 anket analize dahil edilmiştir. Katılımcıların %39,7'si erkeklerden, %60,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları ortalaması 24,96 standart sapması ise 6,35 bulunmuştur. Katılımcıların medeni hali incelendiğinde %73,4'ü bekar, %26,7'si evli olarak tespit edilmiştir.

Bulgular: Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, faktör analizleri ve yapısal geçerlilik analizi aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3: BKB Ölçeği Madde Ortalamaları

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ortalama	S. Sapma
	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum						
1. Ben bağımsız bir insanım.	2,6	4,3	26,1	32,5	34,6	3,92	1,00					
2. Sorunlarla kendi başıma başa çıkmayı tercih ederim.	1,5	2,8	10,5	33,8	51,5	4,31	0,88					
3. Başkalarına boyun eğme eğilimindeyim.	61,1	24,6	8,8	2,4	3,2	1,62	0,97					
4. Yalnız olmaktan hoşlanmam.	19,9	21,8	31,2	11,5	15,6	2,81	1,31					
5. Karar verme konusunda iyiyim.	4,5	8,3	23,9	34,4	28,8	3,75	1,10					
6. Özgüveni yüksek bir insanım.	2,4	8,8	20,1	38	30,8	3,86	1,02					
7. Aileme ve arkadaşlarıma bel bağlarım.	17,1	27,4	29,7	13,9	12	2,76	1,23					
8. Hayatımda işler ters gittikten sonra eski haline dönmem uzun zaman alıyor.	14,7	22,6	32,5	15	15,2	2,93	1,26					
	N		Ortalama		Standart Sapma							
	468		2,21		0,62							

Maddelerin cevap ortalamaları incelendiğinde, en yüksek cevap ortalaması “Sorunlarla kendi başıma başa çıkmayı tercih ederim.” maddesinin ortalaması olarak hesaplanmıştır. Madde ortalaması 4,31’dir. En düşük cevap ortalaması ise “Başkalarına boyun eğme eğilimindeyim.” Maddesinin ortalaması olmuştur. Madde ortalaması 1,62 hesaplanmıştır. Ölçeğin maddelerinin cevap ortalaması 2,21 ve standart sapması 0,62 bulunmuştur.

Faktör Analizi: Yapılan analiz sonucunda KMO değeri: 0,74 ve Bartlett testi anlamlı ($p<0,001$) olarak hesaplanmıştır. Açıklanan toplam varyans değeri ise %57,5 bulunmuştur. Analizde özdeğeri 1’den büyük olan üç faktör boyutu bulunmuştur. Ancak ölçeğin tek boyutlu olarak belirlenmesi sebebiyle orijinaline uygunluk amacıyla sonrasında tek boyuta daraltılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükleri incelendiğinde 4. Madde olan “Yalnız olmaktan hoşlanmam.” maddesinin faktör yükü 0,30’un altında kalmıştır. Üçüncü faktör boyutu olarak da sadece bu madde görünmektedir. Faktör analizi sonucunda, her faktörde en az iki maddenin olması beklenmektedir (Çakır, 2014). Bu durumla çelişmesi maddenin çıkarılması kararında katkı sağlamıştır. Ayrıca ilk yapılan Cronbach Alpha testinde de bu maddenin iç tutarlılık katsayısını düşürdüğü ve maddenin çıkarılmasının iç tutarlılığı arttıracığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple uzman görüşü alınarak madde çıkarılmış ve Cronbach Alpha iç tutarlılık analizi ile faktör analizi tekrarlanmıştır. Faktör analizi sonrası yapılan Cronbach Alpha iç tutarlılık testi sonucunda elde edilen bulgular tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Katsayıları

	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>α</i>
BKB	2,21	0,62	,66
Boyun Eğme	2,26	0,65	,84
Benlik Saygısı	3,94	0,76	,85

Not: α = Cronbach Alfa içsel tutarlılık katsayısı

Yukarıda belirtilen madde çıkarma işlemi sonrası bağımlı kişilik bozukluğu ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,66$ olarak hesaplanmıştır. Çalışmada yapısal geçerlilik adına kullanılan boyun eğici davranışlar ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,84$ bulunmuş iken, Rosenberg benlik saygısı ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,85$ bulunmuştur. Bağımlı kişilik bozukluğu için hesaplanan değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik çalışması için kullanılan ölçeklere ait değerler ise kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Faktör Analizi Bulguları: Analizde varimax döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda, KMO değeri: 0,76 ve Bartlett testi anlamlı ($p<0,001$) olarak hesaplanmıştır. KMO ve Bartlett değeri faktör analizine uygulugu gösterir değerdedir (Kalaycı, 2016). Ölçeğin tek boyuta indirgenmesinden sonra açıklanan toplam varyans değeri %34,3 ve özdeğeri ise indirgenen boyut için 2,4 olarak bulunmuştur. Ayrıca anti – image matrisi incelendiğinde katsayıların tamamının 0,5’ten büyük olduğu görülmüştür (Can, 2018).

Tablo 5: Keşfedici Faktör Analizi

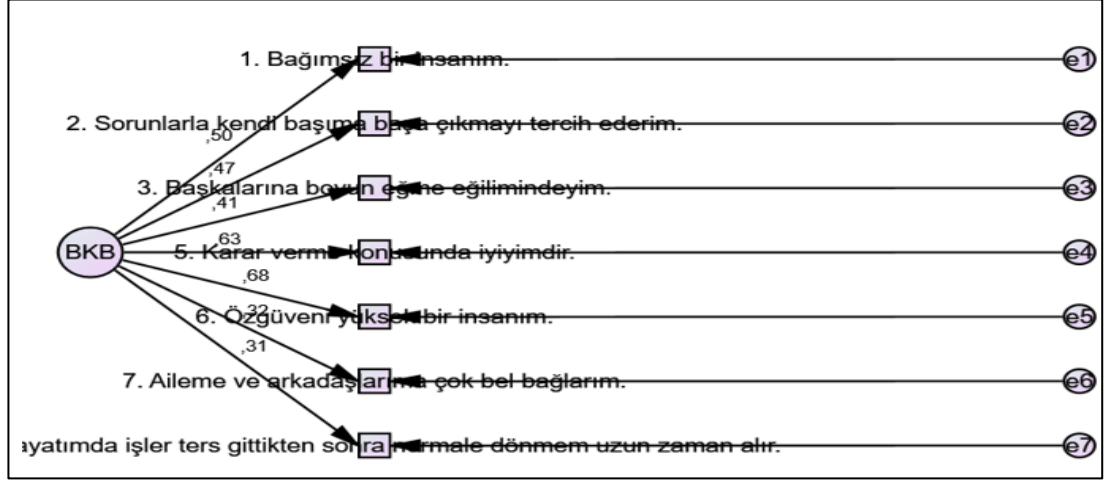
Maddeler	Faktör Yükleri
1.Ben bağımsız bir insanım.	,610
2.Sorunlarla kendi başıma başa çıkmayı tercih ederim.	,589
3. Başkalarına boyun eğme eğilimindeyim.	,558
5. Karar verme konusunda iyiyim.	,684
6. Öz güveni yüksek bir insanım.	,722
7. Aileme ve arkadaşlarıma çok bel bağlarım.	,462
8. Hayatımda işler ters gittikten sonra normale dönmem uzun zaman alır.	,408

Ölçeğin Boyutuna yönelik faktör yükleri incelendiğinde yüklerin 0,41 ile 0,72 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Katılımcı sayısı olarak 350 ve üzeri büyüklükteki örneklemelerde faktör yüklerinin 0,30 ve üzerinde olması beklenmektedir (Hair vd., 2010; Kalaycı, 2016). Uyarılama çalışmasının faktör yükleri bu şartı sağlamaktadır.

Doğrulayıcı Faktör analizi: Bağımlı kişilik bozukluğu ölçeğinin faktör yapısının test edilmesi için ayrıca doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bulgular tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

χ^2	46,181 (p=.000)
χ^2/df	3,299
RMSEA	0,070
RMR	0,060
IFI	0,919
CFI	0,918
GFI	0,972
AGFI	0,944



Şekil 3: AMOS Diyagramı

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda χ^2 , χ^2/df değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür (Marsh ve Hocevar, 1988). CFI değeri 0,90'ın üzerinde bulunmuştur. IFI değeri ise 0,919 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler kabul edilebilir düzeydedir (Baumgartner ve Homburg, 1996; Mishra ve Datta, 2011). RMSEA ve RMR değerinin 0,05'ten küçük olmasının beklendiği ancak bu değerlerin 0,08'e kadar kabul edilebilir olduğu literatürde belirtilmiştir. Çalışmada RMSEA değeri 0,07 ve RMR değeri 0,06 bulunmuştur. Bu bulgular yeterli düzeydedir (Browne ve Cudeck, 1992; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Yılmaz ve Çelik, 2009). GFI değeri 0,97 ve AGFI değerleri 0,94 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler kabul edilebilir aralıkta yer almaktadır (Ayyıldız ve Cengiz, 2006; Munro, 2005).

Yapı Geçerliliği: Yapısal geçerlilik çalışması için yapılan literatür taraması sonucunda BKB'li bireylerin özgüveni düşük ve başka bireylere karşı boyun eğme eğiliminde olduğu görülmüştür (APA, 2013; Yakın, 2014). Bu sebeple psikometrik özelliklerin sınanabilmesi amacıyla benlik saygısı ve boyun eğme davranışı ölçekleri kullanılarak yapısal geçerlilik sınanmıştır. Gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları tablo 7'de yer almaktadır;

Tablo 7: BKB ile Boyun Eğici Davranışlar ve Benlik Saygısı Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3
BKB	-		
Boyun Eğme	,466***	-	
Benlik Saygısı	-,566***	-,504***	-

Not: ***p<0,001.

Yapısal geçerliliğin test edilmesi adına yapılan korelasyon analizi sonucunda bağımlı kişilik bozukluğu ile boyun eğici davranış arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r = ,466$, $p < 0,001$) ve benlik saygısı ile arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü orta kuvvette bir ilişki ($r = -,566$, $p < 0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular literatür ile uyumlu ve yapı geçerliliğini destekleyici bulgular ortaya koymaktadır. Bu sebeple uyarılama çalışması sonucunda elde edilen ölçek, araştırmada bağımlı kişilik bozukluğunu ölçmek amacıyla kullanılmıştır.

Tyrer, Morgan ve Cicchetti (2004) tarafından geliştirilen bağımlı kişilik bozukluğu ölçeği incelendiğinde, çalışmada keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin bulguları ile Cronbach Alpha katsayısı bilgilerinin yer almadığı görülmektedir. Bu sebeple uyarılama çalışması bulgularının geliştirme çalışması bulguları ile karşılaştırılması imkânı bulunmamaktadır.

3.6. Bulgular

Bu bölümde demografik ve mesleki bulgular, farklılık analizleri ve korelasyon analizi bulguları yer almaktadır.

3.6.1. Araştırmanın Tanımlayıcı İstatistikleri ve İç Tutarlılık Bulguları

Araştırmanın sosyo-demografik özellikleri, madde ortalamaları ve iç tutarlılık katsayıları bu başlık altında ele alınmıştır. Araştırmada yer alan bireylerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri

<i>Değişken</i>	<i>Kategori</i>	<i>Sıklık</i>	<i>Yüzde</i>
Yaş	≤ 25	57	8,2
	26-35	303	43,3
	36-45	196	28,0
	46-55	119	17,0
	56 ≥	24	3,4
Cinsiyet	Kadın	382	54,3
	Erkek	322	45,7
Medeni Hal	Evli	415	59,4
	Bekâr	284	40,6
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	47	6,7
	Ön Lisans	43	6,1
	Lisans	381	54,1
	Yüksek Lisans	202	28,7
	Doktora	31	4,4
Sektör	Kamu	383	54,6
	Özel	318	45,4
Çalışma Şekli	Mavi Yaka	96	14,6
	Beyaz Yaka	560	85,4
Kademe	Alt Kademe	51	11,3
	Orta Kademe	327	72,2
	Üst Kademe	75	16,6
Yönetmel rol	Evet	178	39,3
	Hayır	275	60,7
İş Tecrübesi	1-10	285	57,1
	11-20	129	25,9
	21-30	74	14,8
	31-40	11	2,2

Katılımcıların %8,2'si (57) 25 yaş ve altında, %43,3'ü (303) 26-35 yaş aralığında, %28'i (196) 36-45 yaş aralığında, %17'si (119) 46-55 yaş aralığında ve %3,4'ü (24) 56 yaş ve üzerindedir. Cinsiyet açısından incelendiğinde %54,3'ü (382) kadın ve %45,7'si (322) erkektir. Katılımcıların %59,4'ü (415) evli iken, %40,6'sı (284) bekindir. Eğitim durumu dağılımı ise, %6,7'i (47) lise ve altı mezunu, %6,1(43) ön lisans mezunu, %54,1'i (381) lisans mezunu, %28,7'si (202) yüksek lisans mezunu ve %4,4'ü (31) doktora mezunudur.

Katılımcıların %54,6'sı (383) kamu sektöründe çalışmakta iken, %45,4'ü (318) özel sektörde çalışmaktadır. Çalışma şekli bakımından incelendiğinde, %14,6'sı (96) mavi yakalı ve %85,4'ü (560) beyaz yakalıdır. Katılımcıların organizasyon içinde hangi kademe çalıştığı incelendiğinde ise, %11,3'ünün (51) alt kademe, %72,2'sinin (327) orta kademe ve %16,6'sının (75) üst kademe yer aldığı görülmektedir. Organizasyon içerisinde yönetmel rol bakımından katılımcılar incelendiğinde %39,3'ü (178) yönetmel pozisyonda olduğunu belirtir iken, %60,7'si (275) yönetmel pozisyonda olmadığını belirtmiştir. İş tecrübeleri bakımından katılımcılar incelendiğinde ise, %57,1'i (285) 1-10

yıl, %25,9'u (129) 11-20 yıl, %14,8'i (74) 21-30 yıl ve %2,2'si (11) 31-40 yıl arası iş tecrübesine sahiptir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Katsayıları

	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>α</i>
BKB	2,13	0,64	,65
İş Tatmini	3,60	0,96	,84
Yöneticiden memnuniyet	3,43	1,04	,83
Örgütten Memnuniyet	2,91	1,03	,87
Aşırı İş Yükü	2,39	0,95	,89
İstismarcı Yönetim	1,61	0,86	,95

Not: α = Cronbach Alfa içsel tutarlılık katsayısı

Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayılarına ait bulgular incelendiğinde aşırı iş yükü (,89), yöneticiden memnuniyet (,83), örgütten memnuniyet (,87), istismarcı yönetim (,95) ve iş tatmini (,84) ölçeklerinin yüksek derecede güvenilir olduğu, bağımlı kişilik bozukluğu (,65) ölçeğinin ise kabul edilebilir güvenilirlikte olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2016).

3.6.2. Farklılık Analizleri

Araştırmada bağımlı kişilik bozukluğu hem de araştırmada yer alan diğer değişkenlerin demografik ve mesleki farklılıklarının incelenmesi amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi ve ANOVA testleri gerçekleştirilmiştir. Analizlerin bulguları aşağıda yer almaktadır.

Bağımsız Örneklem T Testleri ve Bulguları

Aşağıda cinsiyet, medeni hal, sektör, çalışma şekli ve yönetsel pozisyona ait Bağımsız Örneklem T Testi bulguları yer almaktadır.

Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi

Bağımlı kişilik bozukluğu, aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini değişkenlerinin cinsiyet yönünden farklılık gösterip göstermediğinin anlaşılabilmesi adına yapılan bağımsız örneklem t – testi sonuçları tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Cinsiyete Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BKB	Kadın	382	2,15	0,62	0,95	,343
	Erkek	322	2,11	0,65		
Aşırı İş Yükü	Kadın	382	2,38	0,98	-0,40	,687
	Erkek	322	2,40	0,92		
Yöneticiden Memnuniyet	Kadın	382	3,38	1,04	-1,29	,198
	Erkek	322	3,48	1,04		
Örgütten Memnuniyet	Kadın	382	2,82	1,03	-2,44	,015*
	Erkek	322	3,01	1,03		
İstismarcı Yönetim	Kadın	382	1,64	0,90	1,21	,229
	Erkek	322	1,57	0,80		
İş Tatmini	Kadın	382	3,55	0,98	-1,34	,182
	Erkek	322	3,65	0,93		

Not: *p<0,05, S.S. = Standart Sapma

Tablo incelendiğinde, örgütten memnuniyet düzeyinde cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<,05). Araştırmaya katılan erkek katılımcıların ($\bar{x}= 3,01 \pm 1,03$) örgütten memnuniyet düzeyi araştırmaya katılan kadın katılımcıların ($\bar{x}= 2,82 \pm 1,03$) örgütten memnuniyet düzeyinden daha yüksektir. İncelenen diğer kategorilerde anlamlı fark bulunamamıştır.

Bulgular incelendiğinde BKB'nin cinsiyete göre anlamlı fark göstermediği anlaşılmaktadır. Bu sebeple H₆ hipotezi reddedilmiştir.

Medeni Hale Göre Farklılıkların İncelenmesi

Medeni hal üzerinden bağımlı kişilik bozukluğu, aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini değişkenlerinin farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için yapılmış olan bağımsız örneklem t – testi sonuçları aşağıda tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11: Medeni Hale Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BKB	Evli	415	2,13	0,62	-0,44	,660
	Bekar	283	2,15	0,65		
Aşırı İş Yükü	Evli	415	2,28	0,95	-3,90	,000**
	Bekar	283	2,57	0,93		
Yöneticiden Memnuniyet	Evli	415	3,49	1,05	2,08	,038*
	Bekar	283	3,32	1,02		
Örgütten Memnuniyet	Evli	415	3,02	0,98	3,56	,000**
	Bekar	283	2,73	1,08		
İstismarcı Yönetim	Evli	415	1,53	0,81	-3,01	,003**
	Bekar	283	1,73	0,91		
İş Tatmini	Evli	415	3,69	0,92	3,23	,001**
	Bekar	283	3,45	1,00		

Not: *p<0,05, **p<0,01, S.S. = Standart Sapma

Tablo incelendiğinde, aşırı iş yükü algısında medeni hale göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<,000$). Araştırmaya katılan bekar katılımcıların ($\bar{x}= 2,57 \pm 0,93$) aşırı iş yükü algısının evli katılımcıların ($\bar{x}= 2,28 \pm 0,95$) aşırı iş yükü algısından yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların yöneticiden memnuniyet düzeyinin medeni hale göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koyduğu görülmektedir ($p<,05$). Evli katılımcıların ($\bar{x}= 3,49 \pm 1,05$) yöneticiden memnuniyet düzeyinin bekar katılımcıların ($\bar{x}= 3,32 \pm 1,02$) yöneticiden memnuniyet düzeyinden yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların örgütten memnuniyet düzeyinde medeni hale göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<,000$). Evli katılımcıların ($\bar{x}= 3,02 \pm 0,98$) örgütten memnuniyet düzeyinin bekar katılımcıların ($\bar{x}= 2,73 \pm 1,08$) örgütten memnuniyet düzeyinden yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların istismarcı yönetim algısında medeni hale göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<,01$). Bekar katılımcıların ($\bar{x}= 1,73 \pm 0,91$) istismarcı yönetim algısının evli katılımcıların ($\bar{x}= 1,53 \pm 0,81$) istismarcı yönetim algısından yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların iş tatmini düzeyinin medeni hale göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koyduğu görülmektedir ($p<,01$). Evli katılımcıların ($\bar{x}= 3,69 \pm 0,92$) iş tatmini düzeylerinin bekar katılımcıların ($\bar{x}= 3,45 \pm 1,00$) iş tatmini düzeylerinden yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Evli çalışanların iş tatmini, yöneticiden memnuniyet ve örgütten memnuniyet düzeylerinin bekar çalışanlardan daha yüksek olmasının olası nedenleri göz önüne alındığında, evli bireylerin iş kaybı korkusu ve aileleri üzerindeki sorumlulukları sebebiyle anket formunu cevaplamaları aşamasında dürüst davranamaması ihtimali söz konusudur. Ayrıca iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki de bu bakımdan önem arz edebilecek bir faktördür. Bekar çalışanların aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim algılarının evli çalışanlardan anlamlı farklılaşmasında da aynı faktörler ve bireysel sorumluluklar göz önüne alınabilecek bir yapıdadır.

Sektörlere Göre Farklılıkların İncelenmesi

Katılımcıların çalıştığı sektör göz önüne alındığında bağımlı kişilik bozukluğu, aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini

değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediğinin anlaşılabilmesi amacıyla yapılan bağımsız örneklem t – testi sonuçları aşağıda tablo 12’te yer almaktadır.

Tablo12: Sektöre Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BKB	Kamu	383	2,08	0,63	-2,37	,018*
	Özel	318	2,20	0,64		
Aşırı İş Yükü	Kamu	383	2,09	0,90	-9,85	,000**
	Özel	318	2,76	0,89		
Yöneticiden Memnuniyet	Kamu	383	3,43	1,08	0,11	,916
	Özel	318	3,42	1,00		
Örgütten Memnuniyet	Kamu	383	2,88	1,04	-0,89	,372
	Özel	318	2,95	1,02		
İstismarcı Yönetim	Kamu	383	1,50	0,80	-3,45	,001**
	Özel	318	1,73	0,91		
İş Tatmini	Kamu	383	3,66	0,96	1,87	,062
	Özel	318	3,52	0,96		

Not: **p<0,05, *p<0,01, S.S. = Standart Sapma

Katılımcıların bağımlı kişilik bozukluğu eğilimi sektöre göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koymaktadır (p<,05). Araştırmaya katılan özel sektörde çalışan ($\bar{x}= 2,20 \pm 0,64$) bireylerin bağımlı kişilik bozukluğu eğilimlerinin kamu sektöründe çalışan bireylerin ($\bar{x}= 2,08 \pm 0,63$) bağımlı kişilik bozukluğu eğiliminden yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların aşırı iş yükü algıları sektöre göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koymaktadır (p<,01). Özel sektörde çalışanların ($\bar{x}= 2,76 \pm 0,89$) aşırı iş yükü algılarının kamu sektöründe çalışanların ($\bar{x}= 2,09 \pm 0,90$) aşırı iş yükü algısından yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların istismarcı yönetim algılarının sektöre göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koyduğu görülmektedir (p<,01). Özel sektör çalışanlarının ($\bar{x}= 1,73 \pm 0,91$) istismarcı yönetim algılarının kamu sektörü çalışanlarının ($\bar{x}= 1,50 \pm 0,80$) istismarcı yönetim algılarından yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Özel sektörde kamu sektöründen farklı olarak rekabet ve büyüme odaklı hareket edilmesi sebebiyle özel sektörde çalışanlardan daha yüksek ve çok yönlü performans beklenmesi durumu söz konusu olabilmektedir. Bu sebeple çalışanların iş yüklerini aşırı olarak algılayabilmeleri ve yöneticilerinin performans odaklı yaklaşımlarını ve davranışlarını istismarcı davranış statüsünde değerlendirebilmesi daha olası gözükmektedir. Ayrıca özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarından sayıca daha fazla oluşu aşırı iş yüküne ve

istismarcı yönetim davranışına maruz kalmaları adına göz önünde bulundurulması gereken bir faktördür.

Çalışma Şekline Göre Farklılıkların İncelenmesi

Araştırmaya katılan mavi ve beyaz yaka çalışanların bağımlı kişilik bozukluğu, aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini değişkenlerinin farklılaşp farklılaşmadığının anlaşılabilmesi amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t – testi sonuçları aşağıda tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo13: Çalışma Şekline Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BKB	Mavi Yaka	95	2,23	0,69	1,40	,162
	Beyaz Yaka	560	2,14	0,61		
Aşırı İş Yükü	Mavi Yaka	95	2,65	0,94	2,40	,017*
	Beyaz Yaka	560	2,40	0,95		
Yöneticiden Memnuniyet	Mavi Yaka	95	3,39	1,09	0,05	,960
	Beyaz Yaka	560	3,38	1,03		
Örgütten Memnuniyet	Mavi Yaka	95	3,08	1,11	2,12	,035*
	Beyaz Yaka	560	2,84	1,02		
İstismarcı Yönetim	Mavi Yaka	95	1,85	1,07	2,20	,030*
	Beyaz Yaka	560	1,60	0,83		
İş Tatmini	Mavi Yaka	95	3,53	1,08	-0,42	,673
	Beyaz Yaka	560	3,58	0,95		

Not: **p<0,05, S.S. = Standart Sapma

Katılımcıların aşırı iş yükü algısı çalışma şekline göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koymaktadır (p<,05). Mavi yaka çalışanların ($\bar{x}= 2,65 \pm 0,94$) aşırı iş yükü algılarının beyaz yaka çalışanların ($\bar{x}= 2,40 \pm 0,95$) aşırı iş yükü algılarından yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların örgütten memnuniyet düzeyi çalışma şekline göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koymaktadır (p<,05). Mavi yaka çalışanların ($\bar{x}= 3,08 \pm 1,11$) örgütten memnuniyet düzeyinin beyaz yaka çalışanların ($\bar{x}= 2,84 \pm 1,02$) örgütten memnuniyet düzeyinden yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların istismarcı yönetim algısı çalışma şekline göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koymaktadır (p<,05). Mavi yaka çalışanların ($\bar{x}= 1,85 \pm 1,07$) istismarcı yönetim algılarının beyaz yaka çalışanların ($\bar{x}= 1,60 \pm 0,83$) istismarcı yönetim algılarından yüksek olduğu görülmektedir.

Mavi yaka çalışanlar işlerini yerine getirirken bedensel emeği daha yoğun olarak göstermektedir. Bu sebeple iş yüklerindeki artışı ya da işin kendisini normalden daha

fazla algılayabilecek kapasitededirler. Ayrıca iş yükündeki aşırı olarak algılanabilecek bir artışı bedensel sağlıkları ve meslek hastalıkları bakımından daha yoğun sonuçlar ile tecrübe edebilecek bir konumdadırlar. Bu sebeple aşırı iş yükü algılarının beyaz yaka çalışanlardan daha yüksek olması muhtemeldir.

Mavi yaka çalışanlar, çalışma hayatında genellikle farklı alt yönetsel kademelere bağlı olarak çalıştıkları için, farklı yönetici beklentileri ve yönetim tarzları ile karşılaşabilmektedirler. Bu sebeple performans odaklı yönetim tarzları ve yönetici davranışları bu bireyler için istismar algısına neden olabilecek bir yapıdadır. Ayrıca sektörel farklılıklar söz konusu olsa da mavi yaka çalışanlar bazı alanlarda vasıfsız iş gören olarak nitelendirilmektedir ve bu durumun sonucunda çalışan odaklı yönetsel yaklaşımlar ile karşılaşamama ihtimalleri söz konudur.

Yönetsel Pozisyona Göre Farklılıkların İncelenmesi

Bağımlı kişilik bozukluğu, aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini değişkenlerinin katılımcıların organizasyon içindeki yönetsel pozisyonları bakımından farklılık gösterip göstermediğinin anlaşılabilmesi için yapılan bağımsız örneklem t – testi sonuçları aşağıda tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo14: Yönetsel Pozisyona Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
BKB	Evet	178	2,10	0,55	-3,48	,001*
	Hayır	275	2,31	0,69		
Aşırı İş Yükü	Evet	178	2,72	0,87	1,65	,100
	Hayır	275	2,57	0,92		
Örgütten Memnuniyet	Evet	178	3,02	1,05	2,04	,042*
	Hayır	275	2,82	1,01		
İstismarcı Yönetim	Evet	178	1,71	0,92	-0,61	,541
	Hayır	275	1,77	0,90		
İş Tatmini	Evet	178	3,63	0,89	1,39	,165
	Hayır	275	3,50	1,00		

Not: *p<0,05, **p<0,01, S.S. = Standart Sapma

Katılımcıların bağımlı kişilik bozukluğu eğilimi yönetsel pozisyona göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark göstermektedir (p<,01). Araştırmaya katılan bireylerden yönetsel pozisyonda çalışmayanların (\bar{x} = 2,31 ± 0,69) bağımlı kişilik bozukluğu eğilimlerinin yönetsel pozisyonda çalışanların (\bar{x} = 2,10 ± 0,55) bağımlı kişilik bozukluğu eğilimlerinden yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların örgütten memnuniyet düzeyi yönetsel pozisyona göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark ortaya koymaktadır ($p < ,05$). Yönetsel pozisyonda çalışanların ($\bar{x} = 3,02 \pm 1,05$) örgütten memnuniyet düzeyinin yönetsel pozisyonda çalışmayanların ($\bar{x} = 2,82 \pm 1,01$) örgütten memnuniyet düzeyinden yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

ANOVA Testleri ve Bulguları

Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumu, çalıştığı kademe ve yaş aralıkları bakımından ortalamaların anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Tek Yönlü ANOVA testleri gerçekleştirilmiştir. Bulgular aşağıda yer almaktadır.

Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi

Katılımcıların eğitim düzeylerinin bağımlı kişilik bozukluğu, aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi sebebiyle gerçekleştirilen One-Way ANOVA testi sonuçları tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo15: Eğitim Düzeyine Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
BKB	Lise ve Altı	47	2,28	0,77	0,72	,576
	Ön lisans	43	2,09	0,67		
	Lisans	381	2,12	0,63		
	Y. Lisans	202	2,13	0,62		
	Doktora	31	2,11	0,52		
Aşırı İş Yükü	Lise ve Altı	47	2,69	0,97	2,554	,038*
	Ön lisans	43	2,50	0,83		
	Lisans	381	2,32	0,93		
	Y. Lisans	202	2,38	0,95		
	Doktora	31	2,67	1,20		
Yöneticiden Memnuniyet	Lise ve Altı	47	3,51	0,97	,716	,581
	Ön lisans	43	3,41	0,91		
	Lisans	381	3,44	1,03		
	Y. Lisans	202	3,43	1,07		
	Doktora	31	3,14	1,26		
Örgütten Memnuniyet	Lise ve Altı	47	3,36	0,97	4,167	,002**
	Ön lisans	43	3,14	1,03		
	Lisans	381	2,90	1,01		
	Y. Lisans	202	2,84	1,04		
	Doktora	31	2,52	1,19		

İstismarcı Yönetim	Lise ve Altı	47	1,62	0,88		
	Ön lisans	43	1,78	0,95	1,844	,119
	Lisans	381	1,58	0,85		
	Y. Lisans	202	1,57	0,79		
	Doktora	31	1,95	1,13		
İş Tatmini	Lise ve Altı	47	3,60	0,92		
	Ön lisans	43	3,53	1,03	,157	,960
	Lisans	381	3,60	0,96		
	Y. Lisans	202	3,61	0,95		
	Doktora	31	3,50	1,05		

Not: *p<0,05, **p<0,01, S.S. = Standart Sapma.

Katılımcıların aşırı iş yükü algısında eğitim durumlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır (p<,05). Farklılıkların hangi parametrelerden kaynaklandığının tespiti amacıyla gerçekleştirilen Tamhane's T2 ve Dunnett's T3 testleri sonucunda farkın kaynağı tespit edilememiştir.

Katılımcıların örgütten memnuniyet düzeylerinde eğitim durumlarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır (p<,01). Gerçekleştirilen Tukey testi sonucunda, doktora mezunu katılımcıların ($\bar{x}= 2,52 \pm 1,19$) örgütten memnuniyet düzeyinin lise ve altı mezunu katılımcıların ($\bar{x} = 3,36 \pm 0,97$) örgütten memnuniyet düzeyinden yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum doktora mezunu katılımcıların örgütten memnuniyet seviyesinin lise mezunu katılımcılarınkinden fazla olduğunu göstermektedir. İncelenen diğer kategorilerde anlamlı fark bulunamamıştır.

Katılımcıların Görev Aldıkları Kademeye Göre Farklılıkların İncelenmesi

Bağımlı kişilik bozukluğu, aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini değişkenlerinin katılımcıların organizasyon içerisinde görev aldıkları kademe açısından farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi amacıyla yapılan One - Way ANOVA testi sonuçları tablo 16'de yer almaktadır.

Tablo16: Çalışanların Kademe Düzeyine Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
BKB	Alt Kademe	51	2,48	0,81		
	Orta Kademe	327	2,21	0,63	6,40	,002**
	Üst Kademe	75	2,06	0,55		
Aşırı İş Yükü	Alt Kademe	51	2,69	0,93		
	Orta Kademe	327	2,59	0,91	1,45	,236
	Üst Kademe	75	2,78	0,88		

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yöneticiden Memnuniyet	Alt Kademe	51	3,32	1,11	0,06	,942
	Orta Kademe	327	3,30	1,03		
	Üst Kademe	75	3,34	1,04		
Örgütten Memnuniyet	Alt Kademe	51	2,90	1,10	1,13	,324
	Orta Kademe	327	2,86	0,99		
	Üst Kademe	75	3,06	1,14		
İstismarcı Yönetim	Alt Kademe	51	1,84	1,07	0,88	,417
	Orta Kademe	327	1,71	0,85		
	Üst Kademe	75	1,84	1,04		
İş Tatmini	Alt Kademe	51	3,43	1,08	0,55	,577
	Orta Kademe	327	3,56	0,94		
	Üst Kademe	75	3,61	0,95		

Not: **p<0,01, S.S. = Standart Sapma.

Katılımcıların bağımlı kişilik bozukluğu eğiliminde organizasyon içinde görev aldıkları kademeye göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır (p<,01). Gerçekleştirilen Tamhane testi sonucunda, alt kademede çalışan katılımcıların ($\bar{x}= 2,48 \pm 0,81$) bağımlı kişilik bozukluğu eğiliminin üst kademede çalışan katılımcıların ($\bar{x}= 2,06 \pm 0,55$) bağımlı kişilik bozukluğu eğiliminden yüksek olduğu anlaşılmaktadır. İncelenen diğer kategorilerde anlamlı fark bulunamamıştır.

Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkların İncelenmesi

Araştırmaya katılım gösteren çalışanların yaşları açısından bağımlı kişilik bozukluğu, aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi adına gerçekleştirilen One - Way ANOVA testi bulguları tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17: Yaşa Düzeyine Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
BKB	≤ 25	57	2,34	0,78	2,36	,052
	26-35	303	2,16	0,66		
	36-45	196	2,06	0,58		
	46-55	119	2,11	0,59		
	56 ≥	24	2,07	0,50		
Aşırı İş Yükü	≤ 25	57	2,66	0,91	6,83	,000**
	26-35	303	2,54	0,95		
	36-45	196	2,23	0,96		
	46-55	119	2,24	0,92		
	56 ≥	24	1,92	0,72		

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>n</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Yöneticiden Memnuniyet	≤ 25	57	3,49	1,01	0,70	,596
	26-35	303	3,36	1,04		
	36-45	196	3,48	1,08		
	46-55	119	3,45	1,00		
	56 ≥	24	3,57	0,98		
Örgütten Memnuniyet	≤ 25	57	2,91	1,07	1,48	,205
	26-35	303	2,82	1,04		
	36-45	196	2,95	0,99		
	46-55	119	3,07	1,02		
	56 ≥	24	2,83	1,20		
İstismarcı Yönetim	≤ 25	57	1,85	1,01	3,65	,006**
	26-35	303	1,69	0,89		
	36-45	196	1,52	0,82		
	46-55	119	1,48	0,74		
	56 ≥	24	1,33	0,72		
İş Tatmini	≤ 25	57	3,60	0,94	0,77	,542
	26-35	303	3,53	0,98		
	36-45	196	3,65	0,97		
	46-55	119	3,69	0,90		
	56 ≥	24	3,63	0,93		

Not: **p<0,01, S.S. = Standart Sapma.

Katılımcıların aşırı iş yükü algısında katılımcıların yaş gruplarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır (p<,01). Gerçekleştirilen Tukey testi sonucunda, 25 yaş ve altı aralığında olan katılımcıların ($\bar{x}= 2,66 \pm 0,91$) aşırı iş yükü algısının 36-45 yaş aralığında olan katılımcıların ($\bar{x}= 2,23 \pm 0,96$) aşırı iş yükü algısından, 46-55 yaş aralığında olan katılımcıların ($\bar{x}= 2,24 \pm 0,92$) aşırı iş yükü algısından ve 56 yaş ve üzeri aralığında olan katılımcıların ($\bar{x}= 1,92 \pm 0,72$) aşırı iş yükü algısından yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum araştırmaya katılan 25 yaş ve altında olan katılımcıların aşırı iş yükü algısının, 36-45 yaş aralığında olan, 46-55 yaş aralığında olan ve 56 yaş ve üzerinde olan katılımcılardan daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların istismarcı yönetim algısında katılımcıların yaş aralığına göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır (p<,01). Farklılıkların hangi parametrelerden kaynaklandığının tespiti amacıyla gerçekleştirilen Tamhane's T2 ve Dunnett's T3 testleri sonucunda farkın kaynağı tespit edilememiştir. İncelenen diğer kategorilerde anlamlı fark bulunamamıştır.

3.6.3. Korelasyon Analizi

Bağımlı kişilik bozukluğu, aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini arasındaki korelasyon analizi bulguları tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18: BKB ve Örgütsel Değişkenlerin Korelasyon Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
BKB	-					
Aşırı İş Yükü	,255***	-				
Yöneticiden Memnuniyet	-,123**	-,288***	-			
Örgütten Memnuniyet	-,052	-,167***	,625***	-		
İstismarcı Yönetim	,179***	,379***	-,614***	-,379***	-	
İş Tatmini	-,207***	-,296***	,519***	,609***	-,411***	-

Not: **p<0,01, ***p<0,001.

Bağımlı kişilik bozukluğu ile aşırı iş yükü algısı arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Bu sebeple $H_{0,1}$ hipotezi reddedilmiştir. Bağımlı kişilik bozukluğu ile yöneticiden memnuniyet arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Bu sebeple $H_{0,2}$ hipotezi reddedilmiştir. Bağımlı kişilik bozukluğu ile örgütten memnuniyet arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sebeple $H_{0,3}$ hipotezi kabul edilmiştir. Bağımlı kişilik bozukluğu ile istismarcı yönetim algısı arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Bu sebeple $H_{0,4}$ hipotezi reddedilmiştir. Bağımlı kişilik bozukluğu ile iş tatmini arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Bu sebeple $H_{0,5}$ hipotezi reddedilmiştir.

Bulgular incelendiğinde bağımlı kişilik bozukluğu ile aşırı iş yükü, yöneticiden memnuniyet, istismarcı yönetim ve iş tatmini arasında istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuş iken, örgütten memnuniyet ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına ait özet ve bulguların yorumu, araştırmanın literatür ve uygulamaya dair katkısı, araştırmanın kısıtları ve sonraki araştırmalar için öneriler ve sonuç kısmı yer almaktadır.

Araştırma Bulgularının Özeti: Araştırma bulguları incelendiğinde, bağımlı kişilik bozukluğuyla iş tatmini ve yöneticiden memnuniyet ile negatif yönde, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim algısı ile ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Ancak BKB ile örgütten memnuniyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır. Ayrıca BKB'nin cinsiyete göre anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür. Bu bulgular ışığında, H1, H2, H4 ve H5 nolu hipotezler için kabul edilmiş iken, H3 ve H6 hipotezi reddedilmiştir. Farklılıklar bakımından bulgular incelendiğinde ise, bağımlı kişilik bozukluğu eğiliminin özel sektörde çalışanlarda, yönetsel pozisyonda görev almayanlarda ve alt kademe çalışanlarda daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Diğer demografik ve mesleki özelliklere göre ise anlamlı farklılık söz konusu değildir.

Bulguların Yorumu: Aşağıda araştırmaya dair korelasyon analizleri ve farklılık analizlerinin bulgularına ait yorumlar yer almaktadır. Yorumlar olası nedenler ve örgütsel yansımaları bakımından ele alınmıştır.

Korelasyon analizine ait bulguların yorumları: Bağımlı kişilik bozukluğu ile aşırı iş yükü arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum bağımlı kişilik bozukluğu olan bireylerin tek başına sorumluluk alma eğilimlerinin düşük oluşu, bireysel olarak iş yapma ve karar alma süreçlerinde öz güvenlerinin düşük olmasından kaynaklanabilmektedir (APA, 2013; Bornstein, 2007; Disney, 2013). Aşırı iş yükü algısı bireyin iş yapma kapasitesi ve iş alışkanlıklarından etkilenebilmektedir. Zira her bireyin yetkinlik düzeyi ve iş yapma hızı farklıdır. BKB'li bireylerin mevcut durumu göz önüne alındığında iş kapasitelerinin beklenenin altında kalması da bağımlı kişilik bozukluğunun tanı kriterleri bakımından tutarlılık göstermektedir. Bağımlılık gösterdiği bireyden yardım alamaması ya da bir bağımlılık ilişkisinin kurulamaması da bireyin stres seviyesini arttırabilecek ve bireyin performansını olumsuz etkileyebilecek niteliktedir (APA, 2013). Organizasyon yapısının bireysel sorumluluk yüklenmeye müsait oluşu da bireyin iş yapış şeklini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Ayrıca bağlı bulunduğu yöneticinin benimsediği yönetim şekli ve iş tabanlı beklentileri de bireyde iş yükünün fazla olarak algılanmasına yol açabilir.

Bağımlı kişilik bozukluğu ile yöneticiden memnuniyet düzeyi arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum bağımlı kişilik bozukluğu olan bireyin yöneticisi ile arasında bir bağımlılık ilişkisi kurulamamasından ve yöneticinin yönetim tarzından kaynaklanabilecek kapasitededir. Özellikle bireyin, performans odaklı yaklaşıma sahip bir yöneticinin beklediği sorumluluk alma kapasitesini gösterememesi sebebiyle eleştirilmesi ve/veya performansının düşük olarak değerlendirilmesi de bireyde yöneticiden memnuniyet seviyesinin düşük algılanmasına yol açabilecek bir durumdur. Ayrıca bağımlılık ilişkisi içinde olunan yöneticiden ihtiyaç duyulan destek düzeyinin beklenenden düşük oluşu da bu durum için belirleyici olabilecek niteliktedir.

Ayrıca BKB'li iş görenin bağımlılık ilişkisi içerisinde olduğu bireyin yöneticiden memnuniyetinin düşük oluşu da iş görenin memnuniyet düzeyini olumsuz etkileyebilecek bir unsurdur. Bireyin ihtiyaç duyduğu destek ve ilgiyi sağlayabilmek için aşırı çaba gösterme ve kendisinden istenen şeyleri uygunsuz düzeyde bile olsa yerine getirmeye yatkınlığı da, arzu edilen düzeyde getiri sağlamadığında ya da birey bu durumun kullanıldığının farkında olmasına rağmen karşılığında ihtiyaç duyduğu destek ve ilgiyi elde edemediğinde yöneticiden memnuniyet düzeyini düşürebilecek bir özelliktir (APA, 2013; Çoban, 2022).

Bağımlı kişilik bozukluğu ile örgütten memnuniyet düzeyi arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum bağımlı kişilik bozukluğu olan bireyin bağımlılık ilişkisini birey tabanlı kurmasından kaynaklanabilmektedir. Zira bireyin önceliği ihtiyaç duyduğu desteği elde etmektir. Bu sebeple bağımlılık ilişkisinin kurum dışında ya da başka bir kuruma geçişle sağlanabilmesi durumunda bireyin önceliği bu yönde olacaktır. Ayrıca yukarıda da belirtildiği üzere bağımlılık ilişkisi içinde bulunan bireyin örgütten memnuniyet düzeyi de bağımlı kişilik bozukluğu olan kişi için önemli bir belirleyici olabilecek niteliktedir.

Bağımlı kişilik bozukluğu ile istismarcı yönetim algısı arasında istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum bağımlı kişilik bozukluğu olan bireyin sorumluluk üstlenme çabası karşısında yöneticisinden beklediği desteği görememesi veya kendi iş yükünü ve karar alma sorumluluğunu gerçekleştirme aşamasında yaşadığı sorunlardan kaynaklı olarak istismar algısının oluşmasından kaynaklanabilecek yapıdadır. Ayrıca bireyin destek görme ihtiyacı sebebiyle kendini çaresiz gösterme ve istismara açık bir profile sahip olma olasılığından bahsedilmektedir

(APA, 2013; Bornstein, 2007; Bornstein, 2012b; Disney, 2013; Yakın, 2014). Bağımlı kişilik bozukluğu olan bireyler sürekli desteğe ihtiyaç duyarlar (APA, 2013). Bu sebeple iş tasarımı ve organizasyon yapısının buna el vermediği durumlarda da yöneticisi ile yaşayabileceği sorunları ve yüksek stres seviyelerini tetikleyebilecek kapasitededir. Bu durum bireyin gerçek manada yöneticisi tarafından mobbinge maruz bırakılması ihtimalini de ortaya çıkarabilmektedir.

Negatif duygulanım eğilimi olan bireyler iş çevrelerinde olumsuz davranışlara daha açık hale gelebilmektedir. BKB'li bireylerin kendilerine karşı olumsuz değerlendirmeler yapmaya daha açık oluşu da yöneticiden gelebilecek bu yöndeki eleştirilerle pekişebilir ve birey kendisini değersiz olarak görebilir (Aquino vd., 1999; Turan, 2022). Bu durumda eleştirinin kaynağı olan kişiye yönelik istismar algısı da söz konusu olabilecektir.

Bağımlı kişilik bozukluğu ile iş tatmini arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bağımlı kişilik bozukluğu olan bireylerin bağımlılık ilişkisi kurduğu bireyden ihtiyaç duyduğu düzeyde destek alamaması ya da bağımlılık ilişkisi kuramadığı durumlarda organizasyon içinde görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi sürecinde yaşayabileceği problemler iş tatminini olumsuz etkileyebilecek özelliktedir. Yöneticisi ile olan etkileşimi ve yönetici tarafından benimsenen yönetim tarzı da bağımlı kişilik bozukluğu olan bireylerin iş tatmini bakımından önemlidir. Bireyin bireysel karar alma mecburiyeti olduğu durumlarla sık karşılaşması stres düzeyini arttıracığı için iş tatmini azalabilir. Ayrıca iş tatmini ile yöneticiden memnuniyet ve örgütten memnuniyet düzeyi arasında yapılan analiz sonucunda orta kuvvette istatistiki açıdan anlamlı pozitif ilişkiler bulunmaktadır. Bu bulgu literatür ile örtüşmektedir (Aziri, 2011; Cho ve Park, 2011; Gezer ve Barutçu, 2020; Kittirungcharn, 1997). Bu sebeple bağımlı kişilik bozukluğu ile yöneticiden memnuniyet düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olması iş tatmini düzeyinin düşük olmasında da etkileyici bir faktör niteliği taşımaktadır.

BKB'nin diğer kişilik bozuklukları, duygu durum bozuklukları ve anksiyete bozuklukları ile ortaya çıkabilen komorbiditesi de yukarıda ele alınan değişkenler üzerinde etki sahibi olabilecek bir yapıdadır. Bu bağlamda çoklu kişilik bozuklukları bakımından konunun ele alınması durumunda mevcut etkinin düzeyi daha net anlaşılabilir. Ayrıca BKB ile beş faktör kişilik özelliklerinden nevrozite arasında pozitif yönlü bir ilişkiye dair literatürde bulgular mevcuttur (Bornstein ve Cecero, 2000). İş tatmini, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim ile nevrozite arasında da anlamlı ilişkiler araştırmalar ile ortaya konmuştur (Grigorescu vd., 2018; Judge, Heller ve Mount, 2002; Wang, Harms ve Mackey, 2014).

Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgular yukarıda belirtilen araştırmaların bulguları ile örtüşmektedir.

Literatürde, yukarıda incelenen değişkenler ve ilişkili diğer değişkenler üzerine ampirik bulgulara rastlanamaması sebebiyle elde edilen bulguların karşılaştırılabilmesi ve sonuçları destekleyecek örgütsel anlamda bulgulara erişilebilmesi mümkün olamamıştır.

Farklılık analizlerine ait bulguların yorumları: Araştırmada BKB'nin özel sektör çalışanlarında kamu çalışanlarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum ülkemiz örneğinde özel sektör çalışan yoğunluğunun daha fazla oluşu ve kamu alanında görev alabilmek adına gereken süreçlerin yoğun bir çalışma gerektirmesi ve bu süreçteki yüksek stres sebebiyle BKB'li bireylerin kamu alanında çalışmak için gereken çabalardan kaçınması sebebiyle gerçekleşebilecek bir durumdur. Ayrıca özel sektörde iş deneyimine başlamaları durumunda, ihtiyaç duydukları bakım ve ilgiyi sağlayabilmeleri söz konusu ise güvenli bölgelerini terk etmekten kaçınma davranışı sebepli olabilecek bir yapıdadır. Ayrıca araştırma da BKB'nin alt kademe çalışanlarda ve yönetici pozisyonda görev almayanlarda daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu durumlar BKB'li bireylerin sorumluluk alma ve karar verme sürecinde yaşadıkları sorunlar ve sınırlılık ile açıklanabilecek niteliktedir. Ayrıca BKB'li bireyler öz güveni düşük ve pasif bireylerdir. Hayatları hakkında karar alma sürecini başkalarına devretme davranışı ile hareket ederler (APA, 2013; Disney, 2013). Bu sebeple sorumluluk ve yönetsel yetki elde etmeye yönelik davranışlar BKB ile zıt davranışlar olarak karşımıza çıkar.

BKB'nin kadınlarda daha yoğun görüldüğü literatürde yer almaktadır (APA, 2013). Ancak bazı araştırmacılar BKB'nin cinsiyete göre farklılık göstermediğini, erkeklerin BKB konusunda mevcut durumlarını reddedici davrandıklarını ifade etmektedir (Bornstein, 2007; Bornstein, 2012a). Bu bilgiden yola çıkılarak yapılan Bağımsız Örneklem T – Testi sonucunda cinsiyet açısından anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Araştırmada elde edilen bulgular katılımcılar açısından ikinci görüşü destekler niteliktedir.

Bulguların Uygulamaya Dair Yorumu: Her ne kadar BKB yatarak tedavi gören hastalarda diğer kişilik bozukluklarının pek çoğundan fazla tespit edilmekte olsa da ayakta tedavi görmekte olanlarda ve tedavi sürecinde olmayanlarda sub-klinik olarak yapılan incelemelerde BKB oldukça sınırlı tespit edilmektedir (APA, 2013; Bornstein, 2007). Bu durum bireylerin BKB eğilimleri hakkında farkındalıklarının ya da BKB şiddetinin düşük

oluşundan kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte anket yöntemi kullanılarak sub-klinik olarak gerçekleşen ölçümlerde bireylerin içinde bulunduğu ortam sebebiyle dürüst bir şekilde cevap verememesi ihtimali de mevcut sınırlı bulgulara neden olabilme ihtimali taşımaktadır. Ayrıca Bornstein (1995c), erkeklerin BKB eğilimlerini kabul etmekte isteksiz olduğunu dile getirmektedir. Bu durum sub-klinik ölçümlerde sınırlı bulgular elde edilmesinde etkili olabilecek faktörlerden biridir.

Ancak diğer kişilik bozuklukları, anksiyete ve duygu durum bozuklukları ile komorbiditesi ve bireylerin hayatlarındaki kritik değişiklikler ile ele alındığında oranların arttığı görülmektedir (Bornstein, 2007; Disney, 2013). Bu sebeple bireylerin sadece özel hayatını değil, aynı zamanda iş hayatını da etkilemektedir. Bu sebeple örgütler açısından da önem arz eden bir konudur.

BKB sürekli bakım ve ilgi ihtiyacı ile karakterizedir. Bireysel karar ve sorumluluk alma eğilimi bakımından oldukça sınırlı bir durumu ifade eder (APA, 2013). Yüksek strese sebebiyet vermesi de ayrıca örgütsel performans ve verimlilik için olumsuz bir etmendir. Bu sebeple örgütlerin işe alım süreçlerinde bireylerin kişilik özellikleri yanında kişilik bozukluklarının tespiti de önem arz etmektedir. İşe alım sürecinde bu alanda uzman ya da bilgili kişilerin yer alması ve uygulanacak kişilik testlerinin bu yönde geliştirilmesi yaşanabilecek sorunların tespiti ve önüne geçilmesi adına fayda sağlayacaktır. Ayrıca tespitinin net bir şekilde sağlanabilmesi için bireylerin performans değerlendirme süreçlerinde iş görenlerin iş arkadaşlarından ve üstlerinden alınacak bilgiler oldukça önemlidir.

Ayrıca hem BKB hem de diğer kişilik bozukluklarının tespiti ve tedavi süreci amacıyla iş görenlerin uzman psikologlar ile görüşmelerinin rutin olarak sağlanması ve bu süreçte iş görenlerin desteklenmesi hem birey hem de örgüt adına bu sürecin verimli geçmesi bakımından önemlidir. Zira kişilik bozuklukları, duygu durum bozuklukları ve anksiyete bozuklukları tedavi süreci bakımından zaman alan hastalıklardır. Bu süreçte yöneticilerin eğitimi ve süreci yönetebilmeleri için kendilerini geliştirmeleri de süreci destekleyecek ve bireylerin hem özel yaşamında hem de iş yaşamında sürecin olumlu yönde gelişimine katkı sağlayacaktır.

BKB'li bireylerin grup çalışmasına uygun birimlerde doğrudan bir yöneticinin gözetimi altında çalışması da iş yapma kapasitesini arttırabilecek bir durumdur ve iş stresini azaltarak verimliliğin artmasına katkı sağlayabilecek niteliktedir.

Araştırmanın Katkısı: Gerçekleştirilen literatür incelemesinde, bağımlı kişilik bozukluğunun öz beyana dayalı olarak çoklu değişkenler ile örgütsel manada ele alındığı başka bir çalışmaya rastlanamamıştır. İncelenen değişkenler üzerinde (iş tatmini, yöneticiden memnuniyet, örgütten memnuniyet, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim) BKB'nin olumsuz etkileri olduğu çalışmada elde edilen bulgular ile anlaşılmaktadır. BKB üzerine literatürde çalışmalar hızla artmasına karşın, örgütsel davranış literatüründe halen ampirik bulgular bakımından çalışmalara ihtiyaç söz konusudur. Yürütülen araştırmaların büyük bir kısmının Amerika ve Avrupa örneklemi üzerinden gerçekleştirilmiş olması sebebiyle de kültürel bakımdan gerek ülkemizde gerek ise Orta Doğu ve Asya ülkelerinde yürütülecek çalışmalar bulguların genellenebilmesi ve karşılaştırma yapılabilmesi için oldukça önemlidir. Yürütülen bu tez çalışmasının bu bağlamda literatüre katkı sağlaması ve örgütsel manada BKB'ye dikkat çekmesi beklenmektedir.

Araştırmanın Kısıtları: Araştırmanın kısıtları aşağıda yer almaktadır:

- Araştırma örnekleminin belirli bir meslek veya iş koluna ya da bünyesinde çok sayıda çalışan barındıran bir örgüte odaklanarak gerçekleştirilmesi mümkün olmamıştır. Bu sebeple farklı sektörlerden iş görenlerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.
- Araştırma örnekleminin oluşturulması sürecinde yeterli katılımcının sağlanabilmesi adına rastsal olmayan örneklem seçim yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.
- BKB ölçümü için sadece öz beyana dayalı olarak anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Katılımcılara yönelik iş çevreleri ile görüşerek ya da mülakat yöntemi ile konu detaylı şekilde incelenememiştir.
- Araştırma Türkiye örneğinde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple bulguların farklı ülkelere elde edilebilecek bulgularla karşılaştırılması için imkân olmamıştır.
- Araştırmadan sağlıklı veriler elde edilebilmesi amacıyla BKB'nin örgütsel manada sınırlı sayıda değişken üzerindeki etkisi incelenebilmiştir.

Sonraki Araştırmalar İçin Öneriler: İleride gerçekleştirilecek araştırmalara yönelik öneriler aşağıda yer almaktadır:

- BKB üzerine yürütülecek araştırmalar belirli bir iş kolu ya da meslek odaklı olarak daha büyük örneklem ile incelenebilir.

- Örgüt içerisindeki paydaşlar ile görüşülüp BKB kriterlerini taşıyan bireylerin tespitini kolaylaştırmak adına bu bireylerin fikirlerine başvurulabilir. Bu paydaşların BKB'li olarak algıladığı bireyler ile mülakat yapılarak araştırmalara konu olacak örneklemelerin daha sağlıklı oluşturulması sağlanabilir.
- BKB'li bireylerin iş stresini etkileyen değişkenler ve örgütsel sonuçları üzerine odaklanılarak birey – örgüt etkileşimi incelenebilir.
- BKB ile sub-klinik olarak ölçülebilen kişilik bozuklukları ve duygu durum bozukluklarının komorbiditesi üzerinden bireyin örgüt içerisindeki davranış ve tutumları incelenerek değişimler ele alınabilir.
- BKB'nin örgütsel performansa etkileri ve aracı değişkenlerin rolü örgütsel davranış literatürü bakımından incelenebilir.
- Uluslararası olarak yürütülecek çalışmalar ile elde edilecek bulguların incelenmesi ve karşılaştırılması sağlanabilir ve kültürel farklılıklar bağlamında değişimlerin tespiti ile literatüre katkı sağlanabilir.
- Yürütülecek disiplinler arası çalışmalar ile ayakta ve yatarak tedavi görmekte olan BKB'li bireylerin iş ve örgüt bağlamında tutum ve davranışları incelenerek kişilik bozukluğunun düzeyi ve örgütsel etkileri ele alınabilir.

Sonuç:

Araştırma sınırlı bir örneklem ve yukarıda değinilen kısıtlar ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular BKB ile iş tatmini ve yöneticiden memnuniyet arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü zayıf bir ilişkiye işaret ederken, aşırı iş yükü ve istismarcı yönetim algısı ile istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki ortaya koymaktadır. Ayrıca BKB yönetsel pozisyon, görev alınan kademe ve sektöre göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Literatürde yer alan BKB'nin kadınlarda daha yoğun görüldüğü yönündeki bulgular göz önüne alınarak yapılan Bağımsız Örneklem T – Testi sonucunda ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırma sonrasında elde edilen bulgular, BKB'nin incelenen değişkenler üzerinde olumsuz sonuçları olduğu bulgusuna işaret etmektedir. Elde edilen bulgular yapılan literatür incelemesi sonrasında beklenen sonuçlarla örtüşme göstermektedir. Ayrıca beş faktör kişilik özelliklerinden nevrotiklik ile BKB arasında tespit edilen ilişkinin, nevrotiklik ile örgütsel değişkenler arasında yürütülen çalışmaların bulgularıyla aynı yönde olduğu araştırma sonuçlarından

anlaşılmaktadır. Ancak örgütsel sonuçların tespiti için benzer çalışmaların olmaması bulguların karşılaştırılmasını ve genellenebilirliğini olumsuz yönde etkileyebilecek niteliktedir. Zira BKB üzerine örgütsel davranış literatüründe halen yeterli ilgi ve ampirik bulgu söz konusu değildir ve yürütülen çalışma bulguların sınırlı bir örneklemden elde edilmesi sebebiyle genellenebilir nitelikte değildir. Ancak elde edilen bulgular BKB'nin olumsuz örgütsel sonuçlarına dikkat çekmektedir. Bu sebeple kültürler arası çalışmalara ve yukarıda yer alan önerilerde dahil BKB üzerine yürütülecek daha fazla araştırmaya örgütsel davranış alanında ihtiyaç söz konusudur. Yürütülen bu çalışma ile örgütsel davranış alanında bireylerin psikopatolojik durumlarının ele alınması için farkındalık yaratılması amaçlanmıştır. Zira elde edilen bulgular daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda kişilik bozuklukları, duygu durum bozuklukları ve anksiyete bozuklukları adına veri sağlayabilecek ve kişilik psikopatolojileri üzerine yürütülecek çalışmalarda ilişkisel ve etkisel manada literatür katkısı sağlayabilecek düzeydedir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, I., Rozeyta, O., & Panatik, S. A. (2016). A literature review on personality, creativity and innovative behavior. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 177-182.
- Alden, L. E., Laposa, J. M., Taylor, C. T., & Ryder, A. G. (2002). Avoidant personality disorder: Current status and future directions. *Journal of personality disorders*, 16(1), 1.
- Alexander, P. C. (1993). The differential effects of abuse characteristics and attachment in the prediction of long-term effects of sexual abuse. *Journal Of Interpersonal Violence*, 8(3), 346-362.
- Allport, G. W. (1932). Review of Personality [Review of the book *Personality*, by A. A. Roback]. *Psychological Bulletin*, 29(5), 359–360
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological monographs*, 47(1), i.
- American Psychiatric Association (2021). *DSM History*, Psychiatry, Erişim adresi: <https://psychiatry.org/psychiatrists/practice/dsm/about-dsm/history-of-the-dsm> (Erişim tarihi: 10/08/2021).
- American Psychiatric Association. (1980). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (3rd ed.). American Psychiatric Publishing, Inc.
- American Psychiatric Association. (1987). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (3rd ed., rev.). American Psychiatric Publishing, Inc.
- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed.). American Psychiatric Publishing, Inc.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). American Psychiatric Publishing, Inc.
- Ampollini, P., Marchesi, C., Signifredi, R., Ghinaglia, E., Scardovi, F., Codeluppi, S., & Maggini, C. (1999). Temperament and personality features in patients with major depression, panic disorder and mixed conditions. *Journal of Affective Disorders*, 52(1-3), 203-207.
- Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M., & Allen, D. G. (1999). The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization. *Academy of management journal*, 42(3), 260-272.
- Ardıç, K., & Özdemir, Y. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi (ders notları)* (1. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arntz, A. (2012). Schema Therapy for Cluster C Personality Disorders, in *The Wiley-Blackwell Handbook of Schema Therapy: Theory, Research, and Practice* (eds M.

- van Vreeswijk, J. Broersen and M. Nadort), John Wiley & Sons, Ltd, Chichester, UK.
- Arntz, A., Weertman, A., & Salet, S. (2011). Interpretation bias in Cluster-C and borderline personality disorders. *Behaviour Research And Therapy*, 49(8), 472-481.
- Arvey, R. D., Bouchard Jr, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied psychology*, 74(2), 187.
- Ayyıldız, H., & Cengiz, E. (2006). Pazarlama modellerinin testinde kullanılabilir yapısal eşitlik modeli (YEM) üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 63-84.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Bachrach, N., Croon, M. A., & Bekker, M. J. (2012). Factor structure of self-reported clinical disorders and personality disorders: A review of the existing literature and a factor analytical study. *Journal Of Clinical Psychology*, 68(6), 645-660.
- Barber, J. P., & Morse, J. Q. (1994). Validation of the Wisconsin Personality Disorders Inventory with the SCID-II and PDE. *Journal of Personality Disorders*, 8(4), 307.
- Barling, J., & Cloutier, A. (2017). Leaders' mental health at work: Empirical methodological and policy directions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 394-406.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public administration quarterly*, 112-121.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bender, D. S. (2005). The Therapeutic Alliance in the Treatment of Personality Disorders. *Journal Of Psychiatric Practice*, 11(2), 73-87.
- Bornstein, R. F. (1993). *The dependent personality*. New York: Guilford Press.
- Bornstein, R. F. (1995a). Active dependency. *Journal Of Nervous and Mental Disease*, 183(2), 64-77.
- Bornstein, R. F. (1995b). Comorbidity of dependent personality disorder and other psychological disorders: An integrative review. *Journal Of Personality Disorders*, 9(4), 286-303.
- Bornstein, R. F. (1995c). Sex differences in objective and projective dependency tests: A meta-analytic review. *Assessment*, 2, 319-331.

- Bornstein, R. F. (1997). Dependent personality disorder in the DSM-IV and beyond. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 4, 175–187.
- Bornstein, R. F. (1998). Reconceptualizing personality disorder in the DSM-V: The discriminant validity challenge. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 5, 333–343.
- Bornstein, R. F. (2005). *The dependent patient: A practitioner's guide*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Bornstein, R. F. (2007). Dependent personality disorder. In W. O'Donohue, K. A. Fowler, & S. O. Lilienfeld (Eds.), *Personality disorders: Toward the DSM-V* (pp. 307–324). Sage Publications, Inc.
- Bornstein, R. F. (2012a). Illuminating a neglected clinical issue: Societal costs of interpersonal dependency and dependent personality disorder. *Journal of clinical psychology*, 68(7), 766-781.
- Bornstein, R. F. (2012b). Dependent personality disorder. In T. A. Widiger (Ed.), *The Oxford handbook of personality disorders* (pp. 505–526). Oxford University Press.
- Bornstein, R. F., & Cecero, J. J. (2000). Deconstructing dependency in a five-factor world: A meta-analytic review. *Journal of Personality Assessment*, 74(2), 324-343.
- Bozdoğan, S. C., & Aslan, H. (2020). *Aşırı iş yükünün, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307.
- Bridges, M. R., Wilson, J. S., & Gacono, C. B. (1998). A Rorschach investigation of defensiveness, self-perception, interpersonal relations, and affective states in incarcerated pedophiles. *Journal of Personality Assessment*, 70(2), 365-385.
- Brief, A. P., & Roberson, L. (1989). Job attitude organization: An exploratory study 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 717-727.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological methods & research*, 21(2), 230-258.
- Buchanan, D., & Huczynski, A. (1997). *Organizational behavior*. (3rd edition). London: Prentice Hall.
- Buckingham, M., & Clifton, D. O. (1999). *Now, discover your strengths*. New York: The Free Press.
- Burhanoğlu, S. (2021). *Bağımlı kişilik Bozukluğu*, Sabri Burhanoğlu, Erişim Adresi: <https://www.sabriburhanoglu.com/bagimli-kisilik-bozuklugu> (Erişim tarihi: 20/05/2022).

- Buss, D.M., & Craik, K. H. (1986). Acts, dispositions, and clinical assessment: The psychopathology of everyday conduct. *Clinical Psychology Review*, 6, 387-406.
- Can, A. (2018). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1991). Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains. *Journal of applied psychology*, 76(3), 398.
- Chen, X., & Schmidt, L. A. (2015). Temperament and personality. In M. E. Lamb & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology and developmental science: Socioemotional processes* (pp. 152–200). John Wiley & Sons, Inc.
- Chen, Y., Nettles, M. E., & Chen, S. W. (2009). Rethinking dependent personality disorder: Comparing different human relatedness in cultural contexts. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 197, 793–800.
- Cho, Y. J., & Park, H. (2011). Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment. *Public Management Review*, 13(4), 551-573.
- Clark, A. L., & Watson, D. (2008). Temperament: An organizing paradigm for trait psychology. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Previn (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 265–286). New York: Guilford Press.
- Cloninger, C. R. (1987). A systematic method for clinical description and classification of personality variants. *Archives of General Psychiatry*, 44:573-588.
- Cloninger, C. R. (1994). Temperament and personality. *Current opinion in neurobiology*, 4(2), 266-273.
- Cogswell, A., & Alloy, L. B. (2006). The relation of neediness and Axis II pathology. *Journal of Personality Disorders*, 20(1), 16-21.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1990). Personality: Another 'hidden factor' is stress research. *Psychological Inquiry*, 1(1), 22-24.
- Coşkun, R. (2016). *Stratejik yönetim kuram ve uygulama (ders notları)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çakır, A. (2014). *Faktör analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çoban, A. (2022). *Bağımlı kişilik bozukluğu*, Adnan Çoban, Erişim adresi: <https://www.adnancoban.com.tr/bagimli-kisilik-bozuklugu> (Erişim tarihi: 07/09/2022).
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

- Çuhadar, M., & Gencer, Z. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1323-1346.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı*. Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Psikiyatri ABD, Ankara.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Kurt, M. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4).
- Davis, S. F., & Palladino, J. J. (2000). *Psychology* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Davis-Blake, A., & Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14(3), 385-400.
- Dependent Personality Disorder (2018). Erişim adresi: <https://www.healthline.com/health/dependent-personality-disorder> (Erişim tarihi: 21/05/2022).
- Dependent Personality Disorder (2021). Erişim adresi: <https://psychcentral.com/disorders/dependent-personality-disorder/symptoms> (Erişim tarihi: 14/03/2022).
- Dependent Personality Disorder (2021). Erişim adresi: <https://www.webmd.com/anxiety-panic/guide/dependent-personality-disorder> (Erişim tarihi: 15/05/2022).
- Dependent Personality Disorder (2022). Erişim adresi: <https://www.sheppardpratt.org/knowledge-center/condition/dependent-personality-disorder/> (Erişim tarihi: 21/05/2022).
- Derya, S. (2008). *Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Diedrich, A., & Voderholzer, U. (2015). Obsessive-compulsive personality disorder: a current review. *Current psychiatry reports*, 17(2), 1-10.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review Of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Disney, K. L. (2013). Dependent personality disorder: A critical review. *Clinical Psychology Review*, 33(8), 1184-1196.
- Doğan, S., & Karataş, A. (2011). Örgütsel etişin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.
- Doh, J. P., Smith, R. R., Stumpf, S. A., & Tymon, W. G. (2011). Pride and professionals: retaining talent in emerging economies. *Journal of business strategy*.

- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership quarterly*, 18(3), 207-216.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmede Davranış*. İstanbul: Evrim Ofset Matbaacılık.
- Eysenck, H. J. (2009). *The biological basis of personality* (3rd ed.). New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Fazeli, S. H. (2012). The exploring nature of the assessment instrument of five factors of personality traits in the current studies of personality. *Asian Social Science*, 8(2), 264-275.
- Ferreira, M. M. F. (2014). Organizational commitment and supervisor support, perception of procedural fairness, tenure in the hospital: The mediating effect of work-life balance-study in nurses. *Clinical Nursing Studies*, 3(2), 17.
- Freeman, A., & Leaf, R. C. (1989). Cognitive therapy applied to personality disorders. In *Comprehensive handbook of cognitive therapy* (pp. 403-433). Springer, New York, NY.
- Freud, S. (1905/1953). Three essays on the theory of sexuality. In *Standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (Vol. 7, pp. 125-248). London: Hogarth.
- Frost, R. O., Steketee, G., Williams, L. F., & Warren, R. (2000). Mood, personality disorder symptoms and disability in obsessive compulsive hoarders: a comparison with clinical and nonclinical controls. *Behaviour research and therapy*, 38(11), 1071-1081.
- Gask, L., Evans, M., & Kessler, D. (2013). Personality disorder. *Bmj*, 347.
- George, J. M. (1992). The role of personality in organizational life: Issues and evidence. *Journal of Management*, 18(2), 185-213.
- Gezer, H., & Barutçu, E. (2020). Sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Journal of Internet Applications and Management*, 11(1), 35-48.
- Gilbert, P., & Trent, D. (1991). Depression in relation to submission and other rank related attributes. *Manuscript submitted for publication*.
- Gökçe, G., Şahin, A., & Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram Tıp Fakültesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.
- Greenberg, R. P., & Bornstein, R. F. (1988). The dependent personality: I. Risk for physical disorders. *Journal of Personality disorders*, 2(2), 126.
- Greenberg, R. P., & Bornstein, R. F. (1989). Length of psychiatric hospitalization and oral dependency. *Journal of Personality Disorders*, 3(3), 199.
- Grigorescu, S., Cazan, A. M., Grigorescu, O. D., & Rogozea, L. M. (2018). The role of the personality traits and work characteristics in the prediction of the burnout

syndrome among nurses—a new approach within predictive, preventive, and personalized medicine concept. *EPMA Journal*, 9(4), 355-365.

Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.

Gustafson, S. B., & Mumford, M. D. (1995). Personal style and person-environment fit: A pattern approach. *Journal of Vocational Behavior*, 46(2), 163-188.

Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. L. (2010). *Multivariate data analysis* (7. Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Harper, D. (2021). *Personality*, Etymonline, Erişim adresi: <https://www.etymonline.com/word/personality> (Erişim tarihi: 15/03/2021).

Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., ... & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: a meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 92(1), 228.

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.

Houpt, J. L., Gilkey, R. W., & Ehringhaus, S. H. (2015). Managing personality disorders in the workplace. In *Learning to lead in the academic medical center* (pp. 45-50). Springer, Cham.

Howard, J. H., Cunningham, D. A., & Rechnitzer, P. A. (1976). Health patterns associated with Type A behavior: A managerial population. *Journal of Human Stress*, 2(1), 24-32.

Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied psychology*, 74(2), 193.

Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human relations*, 53(6), 807-839.

İlaç ve Eczacılık Terimleri Sözlüğü (2014). Retrieved from <https://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 20/03/2022).

Jones, E., Chonko, L.B., Rangarajan, D., & Roberts, J.A. (2007). “The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance”. *Journal of Business Research*, 60, 663-671.

Judge, T. A., & Church, A. H. (2000). Job satisfaction: research and practice. In C. L. Cooper and E. A. Locke (eds), *Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice* (pp. 166–174). Oxford, UK: Blackwell.

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). New York: Guilford Press.

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.

- Jung, C. (2016). *Psychological types*. London: Routledge.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (7. baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaya, U. (2022). *Bağımlı Kişilik Bozukluğu*, Antalya Özel Eğitim, Erişim adresi: <http://www.antalyaozelegitim.com/blog/psikolojik-degerlendirme-ve-danisma/kisilik-bozukluklari.html> (Erişim tarihi: 21/05/2022).
- Keirse, D. (1998). *Please understand me II: Temperament, character, intelligence*. Prometheus Nemesis Book Company.
- Kendell, R. E. (2002). The distinction between personality disorder and mental illness. *The British Journal of Psychiatry*, 180(2), 110-115.
- Kimball, T. G., Shumway, S. T., Korinek, A., & Arredondo, R. (2002). Satisfaction with organization scale (SOS) reliability and validity of a revised instrument. *Employee Assistance Quarterly*, 17(4), 45-52.
- Kittiruengcharn, N. (1997). *Impacts of job and organizational satisfaction, and organizational commitment on turnover intention in Thai public sector engineers* (Doctoral dissertation). Concordia University, Montreal.
- Klaussner, S. (2014). Engulfed in the abyss: The emergence of abusive supervision as an escalating process of supervisor-subordinate interaction. *Human Relations*, 67(3), 311-332.
- Kraepelin, E. (1913). *Psychiatrie: Ein lehrbuch* [Psychiatry: A textbook]. Leipzig, Germany: Barth.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon-organizasyonlarda davranış-klasik-modern-çağdaş yaklaşımlar* (16. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4).
- Lack, C. (2021). *Abnormal psychology: An e-text!*, Course Hero, Erişim adresi: <https://www.coursehero.com/study-guides/abnormalpsychology/history-of-the-dsm/#:~:text=DSM-I,of%20abnormal%20psychology%20and%20psychopathology> (Erişim Tarihi: 07/08/2022).
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., & Leck, J. D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 155.
- Lecci, L. B., & Magnavita, J. J. (2013). *Personality theories: A scientific approach*. San Diego, CA: Bridgepoint Education.
- Liao, E. Y., Wang, A. Y., & Zhang, C. Q. (2020). Who influences employees' dark side: A multi-foci meta-analysis of counterproductive workplace behaviors. *Organizational Psychology Review*, 1-47.

- Locke, E.A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-1349.
- Luk, D. M., & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work–family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489-508.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12. Edition). New York, NY: McGraw-Hill.
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. *Journal of management*, 43(6), 1940-1965.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1988). A new, more powerful approach to multitrait-multimethod analyses: Application of second-order confirmatory factor analysis. *Journal of applied psychology*, 73(1), 107.
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R., & Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of organizational behavior*, 34(S1), S120-S137.
- Maslach C., & Leiter M. P. (1997) *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass, San Francisco, California.
- McAdams, D. P. (1997). A conceptual history of personality psychology. In *Handbook of personality psychology* (pp. 3-39). Academic Press.
- Mishra, P., & Datta, B. (2011). Perpetual asset management of customer-based brand equity-The PAM evaluator. *Current Research Journal of Social Sciences*, 3(1), 34-43.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research* (Vol. 1). Lippincott Williams & Wilkins.
- Myers, D. G., & Dewall, C. N. (2017). *Psikoloji*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Neki, J. S. (1976). An examination of the cultural relativism of dependence as a dynamic of social and therapeutic relationships: I. Socio-developmental. *British Journal of Medical Psychology*, 49, 1–10.
- Ordun, G. (2004). Beş temel kişilik özelliği ve alt faktörlerinin analizine ilişkin bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 33(2), 47-71.
- Overholser, J. C. (1987). Facilitating autonomy in passive-dependent persons: An integrative model. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 17, 250–269.
- Özsoy, E., Onay, Ö. A., Altun, D., & Pehlivan, S. (2018). Examining self-leadership in the context of individual differences. *Journal Of Organizational Behavior Research*, 3(1), 16-32.
- Özsoy, E. (2017). *Kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlik üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Examining the effects of the dark triad (narcissism, machiavellianism and psychopathy) on job satisfaction. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 391.
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2020). Çalışanların karanlık kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisinde genel öz-yeterliliğin düzenleyici rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 144-154.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Özsoy, T. (2022). *Çalışanların obsesif kompulsif belirti düzeylerinin işe yönelik tutum ve davranışlara etkilerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Persona (2021). Erişim adresi: <https://www.britannica.com/science/persona-psychology> (Erişim tarihi: 15/03/2021).
- Personality Etymology (2021). Erişim adresi: <https://etymologeek.com/eng/personality> (Erişim tarihi: 15/03/2021).
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., ... & Viedge, C. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452.
- Pettijohn, C., Pettijohn, L., & Taylor, A. J. (2008). Salesperson perceptions of ethical behaviors: Their influence on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 547-557.
- Preti, E., Di Mattei, V., Perego, G., Ferrari, F., Mazzetti, M., Taranto, P., ... & Calati, R. (2020). The psychological impact of epidemic and pandemic outbreaks on healthcare workers: rapid review of the evidence. *Current Psychiatry Reports*, 22(8), 1-22.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). The subjective workload assessment technique: A scaling procedure for measuring mental workload. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 185-218). North-Holland.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Örgütsel davranış / Organizational behavior* (Translation Editor, İnci Erdem), (14. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Roberts, B. W. (2006). Personality development and organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 27, 1-40.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale. *Journal of Religion and Health*.

- Rosenman, R. H., & Friedman, M. (1974). Neurogenic factors in pathogenesis of coronary heart disease. *Medical Clinics of North America*, 58(2), 269-279.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633.
- Rothbart, M. K. (2011). *Becoming who we are: Temperament and personality in development*. Guilford Press.
- Ruhbilim Terimleri Sözlüğü (1974). Retrieved from <https://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 20/03/2022).
- Rutter, M. (1987). Temperament, personality and personality disorder. *The British journal of psychiatry*, 150(4), 443-458.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527-548.
- Schneider, K. (1923). *Die psychopathischen Persönlichkeiten* [The psychopathic personalities].
- Schor, J. (1991). *The overworked American*. New York: Basic Books.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158.
- Serdar, E. (2019). *İstismarcı yönetimin iş tatmini, yaşam tatmini ve örgütten memnuniyet ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Simanowitz, V., & Pearce, P. (2003). *EBOOK: Personality Development*. McGraw-Hill Education (UK).
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2017). Örgütsel Bağlılık Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693.
- Spielman, R. M., Dumper, K., Jenkins, W., Lacombe, A., Lovett, M. & Perlmutter, M. (2014). *Psychology*. Texas: OpenStax.
- Sroufe, L. A., Fox, N. E., & Pancake, V. R. (1983). Attachment and dependency in developmental perspective. *Child development*, 1615-1627.
- Starcevic, V., & Janca, A. (2022). Personality dimensions and disorders and coping with the COVID-19 pandemic. *Current Opinion in Psychiatry*, 35(1), 73.
- Staw, B. M., & Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior: The*

International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 26(1), 59-78.

- Steijn, B. (2005, Ekim). *Determinants of organizational satisfaction in the Dutch Public Sector*. NIG annual work conference, Nijmegen.
- Şahin, N. H., & Şahin, N. (1992, June). Adolescent guilt, shame, and depression in relation to sociotropy and autonomy. In *The World Congress of Cognitive Therapy, Toronto* (pp. 17-21).
- Tan, H., & Tan, C. S. (2000). "Towards the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization". *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Taylor, S. E., Repetti, R. L., & Seeman, T. (1997). Health psychology: What is an unhealthy environment and how does it get under the skin?. *Annual review of psychology*, 48.
- Taymur, İ., & Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Tellegen, A. (1985). Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self report. In A. H. Tuma & J. D. Maser (Eds.), *Anxiety and The Anxiety Disorders*: 681-706. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tellegen, A., Lykken, D. T., Bouchard, T. J., Wilcox, K. J., Segal, N. L., & Rich, S. (1988). Personality similarity in twins reared apart and together. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1031.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Tepper, B. J., & Henle, C. A. (2011). A case for recognizing distinctions among constructs that capture interpersonal mistreatment in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 487-498.
- Tepper, B. J., Mitchell, M. S., Haggard, D. L., Kwan, H. K., & Park, H. M. (2015). On the exchange of hostility with supervisors: An examination of self-enhancing and self-defeating perspectives. *Personnel Psychology*, 68(4), 723-758.
- Tepper, B. J., Simon, L., & Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 123-152.
- Tezcan, M. (1987). *Kültür ve kişilik (psikolojik antropoloji)*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Theories and measurement of personality characteristics (2014). Erişim adresi: https://uk.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/61140_book_item_61140.pdf (Erişim Tarihi: 15/05/2022).
- Torgersen, S., Lygren, S., Øien, P. A., Skre, I., Onstad, S., Edvardsen, J., ... & Kringlen, E. (2000). A twin study of personality disorders. *Comprehensive psychiatry*, 41(6), 416-425.

- Trimpey, M., & Davidson, S. (1994). Chaos, perfectionism, and sabotage: Personality disorders in the workplace. *Issues in mental health nursing*, 15(1), 27-36.
- Turan, F. (2022). *Bağımlı kişilik bozukluğu*, Dr. Fethi Turan, Erişim adresi: <https://www.drfehtituran.com/tr/article/desc/22638/bagimli-kisilik-bozuklugu.html> (Erişim tarihi: 10/07/2022).
- Turkat, I. D., & Carlson, C. R. (1984). Data-based versus symptomatic formulation of treatment: The case of a dependent personality. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 15(2), 153-160.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2022). Retrieved from <https://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 20/03/2022).
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Tyrer, P., Morgan, J., & Cicchetti, D. (2004). The dependent personality questionnaire (DPQ): A screening instrument for dependent personality. *International Journal of Social Psychiatry*, 50(1), 10-17.
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyon*, Avesis KTÜ, Erişim adresi: <https://avesis.ktu.edu.tr/resume/downloadfile/kucuncu?key=1cbcd51a-0027-4ac1-9b3e-bf6060b21010> (Erişim tarihi: 15/05/2022).
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M., & Özgen, H. (2014). Türkiye’de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.
- Ünal, Ö. F. (2016). Hizmet sektöründe çalışan memnuniyeti: şirketler grubuna bağlı kargo şirketi ve kırtasiye mağazalar zinciri üzerine ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12, 161–176.
- Van der Hulst, M., & Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work and stress*, 15(3), 227-240.
- Walker, L.E. (1979). *The battered woman*. New York: Harper & Row.
- Wang, G., Harms, P. D., & Mackey, J. D. (2015). Does it take two to tangle? Subordinates’ perceptions of and reactions to abusive supervision. *Journal of Business Ethics*, 131(2), 487-503.
- Watson, D., & Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: exploring the central role of negative affectivity. *Psychological review*, 96(2), 234.
- What Is Personality? (2021). Erişim adresi: <https://www.coursehero.com/study-guides/msstate-waymaker-psychology/what-is-personality/> (Erişim tarihi: 15/03/2021).

- World Health Organization. (2019). *International Statistical Classification of Diseases and related health problems 10th revision*. Erişim adresi: <https://icd.who.int/browse10/2019/en#/F60.9> (Erişim Tarihi: 10/08/2021).
- Xu, E., Huang, X., Lam, C. K., & Miao, Q. (2012). Abusive supervision and work behaviors: The mediating role of LMX. *Journal of Organizational behavior*, 33(4), 531-543.
- Yakın, D. (2014). Bağımlı kişilik örüntüsü ve terapötik iş birliği: şema odaklı bilişsel davranışçı terapi uygulaması. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 1(2), 1-13.
- Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, 6(8), 1066-1072.
- Yılmaz, V., & elik, H. E. (2009). *Lisrel ile yapısal eşitlik modellemesi–I*. Ankara: Pegem Akademi.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice– an introduction. *European Journal of work and organizational psychology*, 10(4), 369-373.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 87(6), 1068.
- Zimmerman, M. (2022). *Dependent Personality Disorder*, Msd Manuals, Erişim adresi: <https://www.msdmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/personality-disorders/dependent-personality-disorder-dpd> (Erişim tarihi: 15/05/2022).

EKLER

Ek 1: Bağımlı Kişilik Bozukluğu Ölçeği

Geliştiren: Tyrer, Morgan ve Cicchetti (2004)

Uyarlayan: Onay (2022)

	Hayır, Hiç Değil	Hayır, Çok Değil	Evet, Biraz	Evet, Kesinlikle
1. Ben bağımsız bir insanım.				
2. Sorunlarla kendi başıma başa çıkmayı tercih ederim.				
3. Başkalarına boyun eğme eğilimindeyim.				
4. Karar verme konusunda iyiyim.				
5. Öz güveni yüksek bir insanım.				
6. Aileme ve arkadaşlarıma bel bağlarım.				
7. Hayatımda işler ters gittikten sonra eski halime dönmem uzun zaman alıyor.				

Ek 2: Boyun Eğme Davranışı Ölçeği

Geliştiren: Gilbert ve Trent (1991)
Uyarlayan: Şahin ve Nail Şahin (1992)

	Hiç Yapmam	Çok ender yaparım	Bazen yaparım	Sıklıkla Yaparım	Her Zaman Yaparım
1. Bir konuda benim hatam olmasa da, hatalı olduğum söyleniyorsa, tatsızlık çıkmasın diye sesimi çıkarmam.					
2. Kendim yapmaktan hoşlanmasam da diğer insanlar yapıyor diye, o davranışları yaparım.					
3. Paramın üstü eksik verilmiş olsa da, sesimi çıkarmadan oradan uzaklaşıyorum.					
4. Başkalarının beni eleştirmesine ve aşağılamasına izin verir, kendimi savunamam.					
5. Sevdiğim kişi benden yakınlık beklediğinde, o anda içimden gelmesede de yakınlık göstermeye çalışırım.					
6. Konuşmaya çalışırken birisi lafımı ağzımdan alıp konuşmayı sürdürürse, ben susarım.					
7. Küçük hatalarım yüzünden sürekli özür Dilerim.					
8. Annem/babam benim hakkımda hoş olmayan şeyler söylerken, ben sessizce dinlerim.					
9. Arkadaşlarıma kızdığım zaman, bu kızgınlığımı onlara söyleyemem.					
10. Arkadaş toplantılarında konuşmayı başkalarının yönetimine bırakırım.					
11. İnsanların, benimle konuşurken, gözlerimin içine bakmalarından hoşlanmam.					
12. Bir insan benim için küçük bir iyilikte bulunsa bile, içtenlikle ve tekrar tekrar teşekkür ederim.					
13. İnsanlarla göz göze gelmekten kaçınırım.					
14. Arkadaş toplantılarında konuyu açan kişi hiçbir zaman ben olmam.					
15. İnsanlar ısrarla bana baktıklarında yüzüm kızarır.					
16. Birinin bir teklifini geri çevirirken mutlaka hastalık gibi önemli bir bahane bulmaya çalışırım.					

Ek 3: Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği

Geliştiren: Rosenberg (1965)

Uyarlayan: Çuhadaroğlu (1985)

	ok Yanlış	Yanlış	Doğru	ok Doğru
1. Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.				
2. Bazı olumlu özelliklerim olduğunu dşünuyorum.				
3. Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.				
4. Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.				
5. Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.				
6. Kendime karşi olumlu bir tutum içindeyim.				
7. Genel olarak kendimden memnunum.				
8. Kendime karşi daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.				
9. Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığını dşünuyorum.				
10. Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığını dşünuyorum.				

Ek 4: İş Tatmini Ölçeği

Geliştiren: Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998)
Çeviren: Özsoy ve Ardıç (2017)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Şu anki işimden oldukça tatminim.					
2. Çoğu günlerde işimde hevesliyim.					
3. İşteki her gün sanki asla bitmeyecek gibi görünüyor.					
4. İşim benim için bir keyiftir.					
5. İşimin oldukça keyifsiz olduğunu düşünüyorum.					

Ek 5: Yöneticiden Memnuniyet Ölçeği

Geliştiren: Spector (1985)

Uyarlayan: Yelboğa (2009)

	Yüksek Derecede Katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Yüksek Derecede Katılıyorum
1. Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.						
2. Yöneticim bana karşı adil değildir.						
3. Yöneticimi seviyorum.						
4. Yöneticim çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.						

Ek 6: Örgütten Memnuniyet Ölçeği

Geliştiren: Kimball, Shumway, Korinek ve Arredondo (2002)
Çeviren: Serdar (2019)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Birçok açıdan çalıştığım kurum ideale yakındır.							
2. Çalıştığım kurum mükemmeldir.							
3. Genel olarak çalıştığım kurumdan memnunum.							
4. Şu ana kadar çalıştığım kurumdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.							
5. Bu kurum hakkında neredeyse hiçbir şey değişmesini istemem.							

Ek 7: İstismarcı Yönetim Ölçeği

Geliştiren: Tepper (2000)

Uyarlayan: Ülbeği, Özgen ve Özgen (2014)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yöneticim benimle alay eder.					
2. Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.					
3. Yöneticim bana küser.					
4. Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.					
5. Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.					
6. Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.					
7. Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.					
8. Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.					
9. Yöneticim sözünde durmaz.					
10. Yöneticim başkasına olan hıncını benden çıkartır.					
11. Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.					
12. Yöneticim bana karşı kabadır.					
13. Yöneticim iş arkadaşlarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.					
14. Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.					
15. Yöneticim bana yalan söyler.					

Ek 8: Aşırı İş Yükü Ölçeği

Geliştiren: Peterson vd., (1995)

Uyarlayan: Derya (2008)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde.					
2. İş yüküm oldukça ağır.					
3. İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.					
4. İş yüküm beni aşıyor.					
5. İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yapmam gerekiyor.					
6. Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.					
7. İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.					
8. Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde.					
9. İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.					
10. İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.					
11. Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.					

Ek 9: Demografik Sorular

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz:
 - a) Kadın
 - b) Erkek
3. Medeni haliniz:
 - a) Evli
 - b) Bekar
4. Eğitim durumunuz (Mezuniyet):
 - a) İlköğretim
 - b) Lise
 - c) Ön Lisans
 - d) Lisans
 - e) Yüksek Lisans
 - f) Doktora
5. Çalıştığınız kademe:
 - a) Alt kademe
 - b) Orta kademe
 - c) Üst kademe
6. Çalışma şekliniz:
 - a) Mavi yakalı personel
 - b) Beyaz yakalı personel
7. Yönetici pozisyonunda görev almaktayım:
 - a) Evet
 - b) Hayır
8. Sektörünüz:
 - a) Kamu sektörü
 - b) Özel sektör

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Ömer Alperen Onay

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Yılı
Doktora	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/Yönetim ve Organizasyon	Devam ediyor
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/İşletme Enstitüsü/Yönetim ve Organizasyon	2018
Lisans	Bartın Üniversitesi, İİBF, İşletme	2016
Lise	Aydınlıkevler Lisesi	2004

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

Özsoy, E., Onay, O. A., Altun, D., & Pehlivan, S. (2018). Examining self- leadership in the context of individual differences. *Journal of organizational behavior research*, 3(1), 16-32.

Latif, H., Şimşek Kandemir, A., Uçkun, S., Karaman, E., Yüksel, A., & Onay, Ö. A. (2020). The Presence of Smartphones at Dinnertime: A Parental Perspective. *The Family Journal*, 28(4), 432-440.

Özsoy, E., Ardıç, K., Balaban, Ö., Onay, Ö. A., & Raşitoğlu, B. (2017). The role of type a personality in conflict handling styles. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 229-240.

- Özgüner, M., Özdemir, A., Saygılı, M., & Onay, Ö. A. (2017). Kontrol odağının girişimcilik potansiyeline etkisinde başarıma ihtiyacının aracılık rolü. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 1-11.
- Saygılı, M., Onay, Ö. A., & Ayhan, M. (2017). Kişilik özellikleri bağlamında yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(2), 61-72.
- Latif, H., Uçkun, C. G. & Onay, Ö. A. (2018). *Gençlik liderlik özellikleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. VII. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress.
- Uçkun, C.G., Latif, H. & Onay, Ö. A. (2018). *Öz-liderlik ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesi*. III. Innovation and global issues in social sciences.
- Akbolat, M., Amarat, M., Parlak, S., Onay, Ö. A. & Bay, K. D. (2021). *Dijital öz yeterlilik ve hastaların sosyal paylaşımlarının memnuniyete etkisi*. 1st International Health Service Sustainability Congress.
- Onay, Ö. A., Pehlivan, S., & Altun, D. (2017). Examining the relationship between self-leadership and general self-efficacy. İçinde C. Ruggiero, H. Arslan, & M.A. Icbay (Ed.), *Research on Communication*, 83.
- Onay, Ö. A. (2016). *Ulusal ve uluslararası CEO'ların incelenmesi: Ekonomik ve demografik faktörler*. ICOBS Uluslararası İşletme Öğrencileri Kongresi, poster sunum.