

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

**BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞE  
TUTKUNLUĞA ETKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Kerem AŞCI**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme  
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hümevra TAŞÇIOĞLU BAYSAL**

**TEMMUZ 2019**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
İŞLETME ENSTİTÜSÜ



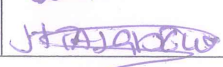
BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞE  
TUTKUNLUĞA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kerem AŞCI

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme  
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

“Bu tez 25/07/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç. Dr. Deniz BOZKURT	Basarılı	
Doç. Dr. Özlem BALABAN	Basarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Hatimeye TAŞKIN SAYDAL	Basarılı	



SAKARYA  
ÜNİVERSİTESİ

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
İŞLETME ENSTİTÜSÜ  
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Kerem AŞCI
Öğrenci Numarası	:	y146004009
Enstitü Anabilim Dalı	:	İşletme
Enstitü Bilim Dalı	:	Yönetim ve Organizasyon
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİ
Benzerlik Oranı	:	%11

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

■ 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.

05.09.2019  
İmza  
K. Aşci

■ 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 tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsb.tez...@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

05.09.2019  
İmza  
H. Taşcıoğlu

Uygundur

Danışman  
Unvanı / Adı-Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Hümeysra TAŞÇIOĞLU BAYSAL

Tarih: 05.09.2019

İmza: H. Taşcıoğlu

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanmasındaki zorlu süreçte bilgi ve yönlendirmeleriyle önemli katkı sağlayan, hiç bir zaman manevi desteğini esirgemeyen çok değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Hümevra TAŞÇIOĞLU BAYSAL'a, tez jürisinde yer alan ve çalışmanın şekillenmesinde önemli katkıları olan değerli hocalarım Doç. Dr. Öznur BOZKURT ve Doç. Dr. Özlem BALABAN'a,

Beni yetiştiren ve bugünlere ulaşmamı sağlayan Annem Hatun AŞCI ve Babam Engin AŞCI'ya, bu süreçte bana destek veren kardeşlerim Seda, Sema ve Leyla'ya,

Her zaman varlığı ile bana güç veren, verimli çalışma ortamları hazırlayan, bu çalışmanın tamamlanmasındaki en büyük pay sahibi sevgili eşim Rukiye'ye, bana azim ve manevi güç veren kızlarım Yüstra ve Hüsna'ya,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

**Kerem AŞCI**

**25.07.2019**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ .....</b>	<b>v</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>vii</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: İŞE TUTKUNLUK .....</b>	<b>3</b>
1.1. İşe Tutkunluğun Boyutları.....	7
1.1.1. Dinçlik .....	8
1.1.2. Adanmışlık.....	9
1.1.3. Yoğunlaşma .....	10
1.2 İşe Tutkunluğun Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	11
1.2.1 İşkoliklik .....	11
1.2.2 Örgütsel Bağlılık.....	12
1.2.3 Örgütsel Vatandaşlık.....	13
1.2.4 İş Tatmini.....	14
1.2.5 İşe Bağlılık.....	15
1.2.6 İşten Ayrılma Niyeti .....	16
1.2.7 İşe Gömülme.....	16
1.2.8 İşe Kendini Kaptırma.....	17
1.2.9 Psikolojik Güçlendirme .....	18
1.3. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler.....	19
1.3.1. Bireysel Faktörler .....	19
1.3.2. Örgütsel Faktörler .....	21
<b>BÖLÜM 2: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ.....</b>	<b>25</b>
2.1 Kişilik .....	25
2.1.1. Kişilik Yaklaşımları.....	32
2.1.1.1. Psikanalitik Yaklaşım.....	32
2.1.1.2. Davranışçı Yaklaşım.....	33
2.1.1.3. İnsancıl Yaklaşım .....	34

2.1.1.4. Ayırıcı Özellik Yaklaşımı.....	35
2.2. Beş Faktör Kişilik Modeli .....	36
2.2.1. Dışadönüklük .....	39
2.2.2. Duygusal Denge.....	40
2.2.3. Deneyime Açıklık .....	41
2.2.4. Sorumluluk.....	42
2.2.5. Uyumluluk .....	43

### **BÖLÜM 3: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİ..... 45**

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	45
3.2. Araştırmanın Arka Planı.....	46
3.3. Araştırmanın Hipotezleri .....	48
3.4. Araştırma Soruları .....	49
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	49
3.6. Veri Toplama Tekniği .....	49
3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	50
3.7.1. İşe Tutkunluk Ölçeği .....	50
3.7.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği .....	50
3.8. Bulgular .....	51
3.8.1 Demografik Özelliklere Ait Bulgular .....	51
3.8.2. İç Tutarlılık Analizi .....	52
3.8.2.1. İşe Tutkunluk Ölçeğinin İç Tutarlık Analizi .....	52
3.8.2.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin İç Tutarlık Analizi .....	53
3.8.3. İşe Tutkunluk ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler .....	53
3.8.4. Değişkenler Arası Korelasyon ve Regresyon Analizleri .....	54
3.8.5. İşe Tutkunluğun Demografik Özelliklere Göre Değerlendirilmesi .....	57
3.8.5.1. İşe Tutkunluğun Cinsiyete Göre Farklılık Analizleri.....	57
3.8.5.2. İşe Tutkunluğun Medeni Duruma Göre Farklılık Analizleri.....	57
3.8.5.3. İşe Tutkunluğun Yaşa Göre Farklılık Analizi .....	58
3.8.5.4. İşe Tutkunluğun Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi .....	59
3.8.5.5. İşe Tutkunluğun Toplam Çalışma Yılına Göre Farklılık Analizleri..	60

<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>63</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>70</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>80</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>82</b>

## **KISALTMALAR**

**BFKÖ:** Beş Faktör Kişilik Özellikleri



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1</b>	: İşe Tutkunluğun Boyutları .....	11
<b>Tablo 2</b>	: Cattell 16 Temel Kişilik Özelliği .....	37
<b>Tablo 3</b>	: Beş Faktör Kişilik Özellikleri .....	44
<b>Tablo 4</b>	: Araştırma Modeli .....	46
<b>Tablo 5</b>	: Demografik Özellikler .....	51
<b>Tablo 6</b>	: İşe Tutkunluk Ölçeği Güvenirlilik Analizi .....	52
<b>Tablo 7</b>	: İşe Tutkunluk Ölçeği Hotelling T Kare Analizi.....	52
<b>Tablo 8</b>	: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Güvenirlilik Analizi .....	53
<b>Tablo 9</b>	: Beş Faktör Kişilik Ölçeği Hotelling T Kare Analizi.....	53
<b>Tablo 10</b>	: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler .....	53
<b>Tablo 11</b>	: İşe Tutkunluk ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Korelasyon Analizi.....	54
<b>Tablo 12</b>	: İşe Tutkunluk ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Regresyon Analizi .....	54
<b>Tablo 13</b>	: Hipotez Testi Genel Sonuçları .....	56
<b>Tablo 14</b>	: İşe Tutkunluğun Cinsiyet Özelliklerine Göre Farklılık Analizleri .....	57
<b>Tablo 15</b>	: İşe Tutkunluğun Medeni Duruma Göre Farklılık Analizleri .....	57
<b>Tablo 16</b>	: İşe Tutkunluğun Yaşa Göre Varyans Homojenliği Testi.....	58
<b>Tablo 17</b>	: Yaş Değişkenine Ait Anova Testi.....	58
<b>Tablo 18</b>	: Yaş Değişkenine Ait Ortalamalar .....	58
<b>Tablo 19</b>	: İşe Tutkunluğun Eğitim Durumuna Göre Varyans Homojenliği Testi.....	59
<b>Tablo 20</b>	: Eğitim Değişkenine Ait Anova Testi .....	59
<b>Tablo 21</b>	: Eğitim Değişkenine Ait Ortalamalar .....	59
<b>Tablo 22</b>	: İşe Tutkunluğun Toplam Çalışma Yılına Göre Farklılık Analizleri.....	60

<b>Tezin Başlığı:</b> Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşe Tutkunluğa Etkisi	
<b>Tezin Yazarı:</b> Kerem AŞCI <b>Danışman:</b> Dr. Öğr.Üyesi Hümevra TAŞÇIOĞLU BAYSAL	
<b>Kabul Tarihi:</b> 25.07.2019	<b>Sayfa Sayısı:</b> vii (ön kısım) +80 (tez)+ 2 (ek)
<b>Anabilim Dalı:</b> İşletme	<b>Bilim Dalı:</b> Yönetim ve Organizasyon
<p>Günümüzde gelişen rekabet ortamı dolayısıyla insan kaynağının niteliği, örgütlerin sürekliliği için önemli hale gelmiştir. Nitelikli insan kaynağı istihdam etmek ve bunun devamlılığını sağlamak, çalışanların mutluluğuyla ve iyi bir çalışma ortamıyla doğru orantılıdır. Pozitif psikolojinin bir sonucu olarak ortaya çıkan işe tutkunluk çalışanların ve örgütlerin verimliliğini amaçlamaktadır. Çalışanların işe tutkunluğu amaçlanırken kişilik özellikleri dikkate alınması gereken bir husustur. Aynı çalışma ortamında işe tutkunluk düzeyleri farklı çalışanların bulunması kişilik özellikleriyle de yakından ilgili olabilmektedir. Örgütler bu farklılıklara göre stratejiler geliştirerek çalışanların memnuniyetini sağlayıp işe tutkunluk düzeylerini yükseltmelidir. Bu araştırma beş faktör kişilik özelliklerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinin incelenmesi için hazırlanmıştır. Bu kapsamda çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ve demografik özelliklerin işe tutkunluk düzeyiyle ilişkisi incelenmiştir. Yurt genelinde faaliyet gösteren bir satış pazarlama şirketinde örnek olay çalışması yapılmıştır. İşe tutkunluğun ve kişilik özelliklerinin doğrudan insan ilişkileriyle ilgili olması dolayısıyla, insan ilişkilerinin yoğun olduğu bir meslek olan satış pazarlama üzerinde araştırma yapılmıştır. Ankette işe tutkunluğu ölçmek için 9 ifadeli işe tutkunluk ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale - UWES) kullanılmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği olarak da Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ) kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk alt faktörlerinin işe tutkunluk üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Analiz sonuçları genel olarak örneklem grubunun işe tutkunluk düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Demografik özelliklerin işe tutkunlukla ilişkisi incelendiğinde; cinsiyet, medeni durum ve toplam çalışma yılı değişkenlerinin işe tutkunluk düzeylerinde farklılığa sebep olmadığı tespit edilmiştir. Yaş ve eğitim değişkenlerinin ise işe tutkunluk düzeylerinde farklılığa sebep olduğu gözlenmiştir. Araştırma neticesinde işe tutkunluk düzeyinin artırılması için kişilik özelliklerinin önemi vurgulanmakta, bu doğrultuda örgütlerdeki karar vericilerin gerekli önlemleri almasının önemi ortaya çıkmaktadır.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> İşe Tutkunluk, Kişilik, Beş Faktör Kişilik Özellikleri	

<b>Title of Thesis:</b> The Effect of Five Factor Personality on Job Engagement	
<b>Author of Thesis:</b> Kerem AŞCI	<b>Supervisor:</b> Asist. Prof. Hümeyra TAŞÇIOĞLU BAYSAL
<b>Accepted Date:</b> 25.07.2019	<b>Number of Pages:</b> vii (pretext)+80 (main body) +2 (app.)
<b>Department:</b> Bus. Administration	<b>Subfield:</b> Management and Organization
<p>Today the quality of the human resource has become important for the continuity of the organizations due to the developing competitive environment. Employing qualified human resources and ensuring its continuity is directly proportional to the happiness of employees and a good working environment. As a result of positive psychology, job engagement aims at the productivity of employees and organizations. Personality characteristics should be taken into consideration while aiming the job engagement. In the same work environment, the presence of different employees with different levels of job engagement may be related to personality traits. Organizations should develop strategies based on these differences and increase job engagement levels. This study was prepared to investigate the effect of five factors personality traits on job engagement. In this context, the effect of five factors personality traits on job engagement and the relationship between demographic characteristics and the level of job engagement were examined. A case study was conducted in a sales marketing company operating throughout the country. Since the passion and personality traits are directly related to human relations, research has been made on sales marketing, a profession where human relations are intense. In order to measure the workload in the questionnaire, a 9-point work scale (Utrecht Work Engagement Scale - UWES) was used. The five-factor personality trait scale was used which is developed by Benet-Martinez and John (1998). According to the results of the analysis, it was found that the extraversion, compliance and responsibility sub-factors of the five factors personality traits had an effect on the job engagement. The results of the analysis show that the sample group has a high level of job engagement. When the relationship between demographic characteristics and passion for work is examined; It was found that gender, marital status and total working year variables did not cause differences in the levels of passion for work. On the other hand, it was observed that age and education variables caused differences in the levels of job engagement. As a result of the research, the importance of personality traits is emphasized in order to increase the level of job engagement. In this respect, the importance of the decision-makers in the organizations to take the necessary measures emerges.</p>	
<b>Keywords:</b> Job Engagement, Personality, Five-Factor Personality Traits.	

## GİRİŞ

21. yüzyılda küreselleşme, gelişen iletişim olanakları neticesinde tüketici farkındalığının artmasıyla geline rekabet ortamında işletmeler için insan kaynağının yanında bu kaynağın niteliği daha da önem kazanmıştır. Teknoloji eliyle gelişen üretim olanakları tüketici tercihlerinde dönüşüme yol açmış ve rekabetin geleneksel yöntemlerle değil, inovatif fikirlerle yapılması gerekliliği ön plana çıkmıştır. Bu yaratıcı iş sonuçlarını üretecek unsur da “nitelikli işgücü” dür. Örgütler devamlılıklarını garanti altına almak, rekabete yanıt verebilmek ve sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için nitelikli insan kaynağını istihdam etmeli, bu kaynağa yatırım yapmalı ve sürekliliğini sağlamalıdır. Bu da insanı tanımak ve çalışanların işinde mutlu olmasını sağlamak yoluyla gerçekleştirilebilir. İşletmelerdeki karar vericiler, farklı kişilikleri dikkate alarak genel stratejilerin yanında kişisel farklılıklara yönelik özel stratejiler üretebildikleri ölçüde çalışanların mutluluğunu, çalışma enerjisi ve azmini, örgüte bağlılığını; dolayısıyla da çalışanların işe tutkunluğunu sağlayabileceklerdir.

2000’li yılların başında ortaya çıkan ve kısa süre içerisinde yazında yer bularak kurumları etkileyen işe tutkunluk, pozitif psikolojinin bir neticesi olarak kişileri ve örgütleri güçlendirmeyi hedeflemiştir. Kısaca işe tutkunluk çalışanın kendisini işine tamamen vermesi, işinde coşku ve şevkle çalışması, enerjik olarak iş süreçlerinin üstesinden gelmesi olarak ifade edilen bir kavramdır (Keser ve Yılmaz, 2012: 130). İşe tutkunluğun üç boyutu bulunmaktadır. İşinde enerji dolu olmayı ve çaba göstermeyi dinçlik boyutu, olumlu duygularını işe katmayı, bağlılığı ve işinden mutlu olmayı adanmışlık boyutu, çalışanın işine yoğunlaşması ve adapte olmasını da yoğunlaşma boyutu açıklar (Turgut, 2010: 69). Çalışmada bu kavram boyutlarıyla birlikte incelenecek, işe tutkunluğu etkileyen faktörlere de ayrıca değinilecektir.

Örgütlerin en önemli kaynağı olan insan, biricik bir varlıktır. Kendine özgü kişilikleri olan bireyler, farklı durumlar karşısında farklı tepkiler verebilmektedirler. Bu farklılıkları açıklamak üzere bir çok farklı yaklaşım öne sürülmüştür. Kişilikteki bireysel farklılıkları inceleyen ve kişilik özelliklerinin kaydadeğer bir sınıflamasını yapan beş faktör kişilik modeli (Sevi, 2009: 34), kişilik özelliklerini dışadönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk olmak üzere beş gruba ayırmıştır (McCrae ve Costa,

1987). Çalışmada kişilik kavramı ele alınacak, sonrasında da beş faktör kişilik özelliklerinin alt faktörleri detaylandırılacaktır.

Bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaca yönelik literatür araştırması neticesinde bu iki kavramın incelendiği az sayıda çalışma bulunduğundan bu kavramların ayrı ayrı incelendiği çalışmalar mümkün olduğunca irdelenmiştir. Bu iki kavramı birlikte ele alan az sayıda çalışma olması araştırmanın önemini artırmakta ve ileride yapılması muhtemel çalışmalara da faydalı olması umulmaktadır.

Araştırma yurt genelinde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir satış pazarlama şirketinin beyaz yaka çalışanları üzerinde yapılmıştır. Kolayda örneklem yöntemiyle seçilen örneklem grubuna nicel veri toplama araçlarından anket kullanılarak katılımları sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçüm araçları her ne kadar geçerli ve güvenilir olsa da, sosyal bilimler açısından bir kesinlik oluşturmaması sonuçların yorumlanması açısından önemli bir kısıtı oluşturmaktadır. Araştırmanın tek bir şirket üzerinde yapılmış olması da uygulama açısından önemli bir kısıttır.

Bu çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde işe tutkunluk ve beş faktör kişilik özellikleri literatür derlemesi yapılmıştır. Üçüncü bölümde ise araştırmanın analizi ve bulguları belirtmeye çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde de araştırma sonuçlarıyla ilgili çıkarımlar, bu bulgular neticesinde genel değerlendirme ve gelecek araştırmalara ilişkin öneriler yer almaktadır.

## **BÖLÜM 1: İŞE TUTKUNLUK**

İngilizce “job engagement” veya “work engagement” olarak ifade edilen işe tutkunluk kavramı, bir çok çalışmada “çalışmaya tutkunluk, işe adanma, işe bağlanma, işe angaje olma” gibi kavramlar kullanılarak incelenmiştir. Bu çalışmada “işe tutkunluk” kavramının kullanılması uygun görülmüştür.

İşe tutkunluk, örgütsel davranış ve pozitif psikoloji alanı içerisinde değerlendirilen bir kavramdır. Mesai saatleri içerisinde çalışanın kendisini iyi hissettiği bir ruhsal durum olarak tanımlanan bu kavram, örgüt odaklı olmaktan ziyade birey odaklı bir olgu olarak tanımlanmaktadır. 2000’li yılların başında ortaya çıkan işe tutkunluk kavramı kısa süre içinde literatürde yer bulmuş ve birçok araştırmacı bu kavramı incelemiştir (Çankır, 2016: 3).

İşe tutkunluk, çalışanların selametini negatif değil, pozitif açılardan incelemeye çalışan “pozitif psikoloji” akımının bir parçasıdır. Psikoloji bilimi yoğun bir biçimde hastalıklara ve kusurlara odaklanmış, insana değer katan mutluluk, sorumluluk, iyimserlik ve umut gibi değerlere ulaşma yollarını ihmal etmiştir. Psikoloji biliminde kendine yer bularak olumlu yönde dönüşen pozitif psikoloji çalışanların mutluluğa, başarıya ve bilgeliğe ulaşması için örgütsel davranışı etkilemiş, böylece kurumlara sirayet etmiştir (Turgut, 2010: 57). Pozitif psikoloji kişilerin olumsuz ve eksik yönlerini tanımlayarak çözüm sunmak yerine bireyleri güçlendirmeyi, dirençlerini artırmayı ve dolayısıyla olumsuz davranışlara karşı mücadele etmeyi amaçlamıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2003; Keser ve Yılmaz, 2012: 111)

İşe tutkunluğu sistemli bir şekilde açıklayan ve bu kavramı inceleyen öncü çalışmasında Kahn (1990), “Örgüt üyelerinin benliklerini iş rollerine göre ayarlamaları” olarak tanımlamakta, işine tutkun çalışanların kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan etkinleştirdiklerini belirtir. Fiziksel yönü kişinin iş performansını yükseltebilmek için gerekli olan fiziksel enerjisidir. Bilişsel yönü örgüt ve karar vericilerin amaçları ve davranışlarıdır. Son olarak duygusal yönü de örgüt ve karar vericilerin amaçları ve davranışları neticesinde çalışanın bunlar hakkındaki olumlu/olumsuz düşünceleri ve kendi amaçlarıyla uyumlaştırma düzeyidir.

Kahn (1990)'a göre işe tutkunluğun oluşmasında çalışanların iş taleplerini karşılayabilmesi için gerekli iş kaynaklarına sahip olması, kişinin kendisini ifade edebileceği bir çalışma ortamı olması, kişinin yetkin olduğunu hissetmesi, kendine güvenildiğini hissetmesi ve kişisel gelişim fırsatlarının bulunduğuna inanması gibi fiziksel ve psikolojik öğelerin etkili olduğunu vurgular. Kahn'a göre çalışmaya tutkunluğun 2 boyutu vardır. Çalışanlar işlerinde kendilerini hem meşgul etmek hem de kendilerini ifade etmek isterler. Kendilerini meşgul ederken fiziksel, bilişsel ve duygusal gayret gösterirler, kendilerini ifade ederken de fikirlerini açıkça ifade etmek, değerlerini ortaya koyabilmek ve güvenilmek isterler (Turgut, 2010: 58).

İşe tutkunluğu açıklayan başka bir kavram da "Tükenmişlik" tir. Pozitif psikoloji öncesi geleneksel psikoloji ürünü olan tükenmişlik, işe tutkunluğun zıddı olarak açıklanır. Maslach ve Leither (1997) tükenmişliği, çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan enerji, bağlılık ve etkinlik karşıtı olarak tanımlamışlardır. Tükenmişliği ölçerken duygusal tükenme, olumsuzluk ve etkinliğin azalması boyutları kullanılırken işe tutkunluğun ölçümünde ise bu boyutların zıddı olan enerji, bağlılık ve etkinlik başlıkları incelenir (Maslach ve Leither, 1997, akt. Keser, Yılmaz ve Yürür 2012: 121). Maslach, tükenmişliği veya işe tutkunluğu safi çalışanın bir sorunu olarak görmeyip bu kavramların kişinin işteki sosyal çevre ve iş ortamına göre olgunlaşabileceğini belirtmiştir. Çalışanın kişiliği ve işin özellikleri arasındaki uyumsuzluğun tükenmişliğe neden olacağını ifade etmiştir (Keser ve Yılmaz, 2012: 123).

Tükenmişlik sendromu, iş stresinin çalışanda fiziksel ve duygusal bitkinlik oluşturması, kendisine, çalışma arkadaşlarına olumsuz duygular beslemesidir. Bireyin sabah kalktığında işe gitmek istememesi, iş arkadaşlarından uzaklaşması, işten keyif alamaması ve işine duyarsızlaşması tükenmişliğin belirtileridir. Bu duygular içerisinde olan işgören, geleceğe karşı ümit besleyemez, kendisini baskı altında hisseder, gerilimi üst düzeydedir. Bu sonuçlar kişisel başarı boyutunu etkilediğinden kendisini başarısız görür ve çaresizlik içerisinde hisseder (Algül, 2014: 13-14)

Maslach ve Jackson'a (1981) göre tükenmişlik çalışanların kendilerini duygusal yönden tükenmiş hissetmeleri, iş arkadaşlarına karşı duyarsızlaşmaları, kişisel başarı ve yetkinlik duygularının azalması olarak tanımlamıştır. Bu tanımda belirtilen duygusal tükenme,

duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması boyutları, işe tutkunluğun alt boyutları olan sırasıyla dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarının tersi olarak tanımlanır.

*Duygusal tükenme* boyutunda fiziksel ve duygusal aşınma mevcuttur ve bireyin tükenmesini ifade eder. Kendisini böyle hissedenen kişinin duygusallığı ön plana çıkar, kendisini güçsüz ve yorgun hisseder ve kendisini toparlaması için enerji bulamaz. Bu boyut tükenmişliğin bireysel stresle alakalı olduğu boyuttur (Sürgevil Dalkılıç, 2006: 43).

*Duyarsızlaşma*, bireyin işine ve işte birlikte çalıştığı bireylere karşı duyarsızlaşması, alaycı ve olumsuz davranışlar sergileyerek stresten kaçmaya çalışması olarak tanımlanır (Keser, 2012: 459). Aynı zamanda hizmet verilen kişilere, müşterilere karşı samimiyetsiz, ilgisiz ve olumsuz tavır sergilenmesi olarak da karşımıza çıkar. Bu boyut tükenmişliğin kişiler arası ilişki boyutudur (Sürgevil, 2006: 44). Birey, müşterilerden, iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden uzaklaşarak stresle başa çıkmayı hedefler fakat bu yöntem kişiyi stress yönetiminde daha başarısız ve olumsuz bir duruma sürükler (Maslach ve Jackson, 1981).

*Kişisel başarının azalması* boyutu, bireyin işine odaklanma derecesinin azalması olarak ifade edilir. Bu boyutta kişinin kendine güveni azalır ve yetersiz olduğu düşüncesi meydana çıkar, kendine olan inancı zayıflar (Keser, 2012: 460). Kişisel başarının azalması, kişinin kişisel gelişiminin zayıflamasına yol açar, iş arkadaşlarının ve örgütünün desteğinin azalmasıyla da bu boyut derinleşir (Sürgevil Dalkılıç, 2006: 45).

Tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu belirtileri vardır. Bu üç boyut tükenmişliğin hem belirtisi hem de sonucu olarak düşünülebilir (Sürgevil Dalkılıç, 2006: 31).

*Fiziksel belirtiler:* İşgörenler yoğun ve yorucu çalışma hayatında yeri geldiğinde geç saatlere kadar çalışmakta ve ertesi gün tekrar enerjik bir şekilde işlerine devam etmekte. Fakat tükenmiş çalışanlar bu enerjilerini kaybetmekle birlikte fiziksel olarak da ciddi problemlerle karşılaşmaktadırlar. Yorgunluk, bitkinlik, sürekli baş ağrıları ve soğuk algınlığı, tansiyon, kilo kaybı veya kilo alma, kalp rahatsızlıkları gibi fiziksel belirtilen başlıcalarıdır.

*Psikolojik belirtiler:* Kişi, iş talepleri karşısında iş kaynakları yeterli değil veya tükenmişse, işi üzerinde kontrolü kaybedebilir ve kendisini engellenmiş hissedebilir. Bu



durumda hedeflediği kişisel başarıya ulaşamayacaktır. Örgüte verdiklerinin karşılığında beklediği takdiri alamadığında kendisini tükenmiş hissedecek, işine karşı duyarsızlaşacaktır. Bunların neticesinde kişinin işine ve iş arkadaşlarına verdiği tepkiler olumsuzlaşacak ve kişi agresifleşecektir. Hatta bu olumsuzluklar kişiyi depresyona sürükleyebilmektedir.

*Davranışsal belirtiler:* Bu belirtiler tükenmişliğin önemli bir düzeye ulaştığının habercisidir. Kişinin hizmet verdiği kişilerle samimiyetten uzak, kasıtlı olarak verimsiz zaman geçirmesi, çabuk sinirlenme, zamansız ağlama, yalnız kalma isteği, içe kapanma, güvensizlik, alkol, işe gitmek istememe gibi örnekler verilebilir. Kişi bu boyuta ulaşan problemleri evine ve ailesine de yansıtması muhtemeldir ve bu problemlerin derinliği boşanmaya bile sebebiyet verebilir.

Tükenmişlik, yalnızca olumsuz duyguların ortaya çıkmasıyla değil, olumlu duyguların yokluğuyla da ilgilidir. İşine tutkun bir çalışanın işinden aldığı zevk, işine bağlanması ve tatmin olması, iş arkadaşlarıyla arasındaki ilişkiler neticesinde işe ve örgüte bağlılığı, motivasyonu artacaktır. Kendine güveni, yaratıcılığı ve çözüm üretme enerjisi yükselecek, ekstra performans sergilemek ona zor gelmeyecektir. Bu gibi olumlu duyguların varlığı iş hayatında her zaman olabilen olumsuzlukları bastıracaktır. İş yaşamındaki günlük küçük mutluluklar bile bu motivasyonu sağlayabilmektedir. Ancak ne zaman olumlu duygular, olumsuz duyguları baskılırsa işte o zaman tükenmişlik başgöstermiş demektir (Sürgevil Dalkılıç, 2006: 28).

Alan yazınında genel olarak işe tutkunlukla tükenmişliğin birbirinin tersi olduğu algısı mevcuttur. Fakat bu iki kavramın tamamen birbirine zıt kavramlar olduğu söylenemez. Dinçlik ve duygusal tükenmişlik, adanmışlıkla duyarsızlaşma birbirlerinin tersi kavramlar olsa da yoğunlaşma ve kişisel başarının azalması boyutları birbirlerinin tam tersi kavramlar değildir (Schaufeli ve diğ., 2002).

İşe tutkunluk, kişinin kendisini tamamen işine vermesini ve işinde coşku, şevkle çalışmasını ifade eden psikolojik bir durumdur. İşe tutkunluğu yüksek çalışanlar bilişsel ve duygusal olarak işlerine ve bağlı oldukları örgüte bağlıdırlar. Çalışanların işe tutkunluğu sadece bireysel özellik ve çabalarına bağlı değildir. Sosyal ortam, örgütün sağladığı imkanlar, kişi-iş uyumu gibi konular da işe tutkunluk düzeyini etkilemektedir (Keser ve Yılmaz, 2012: 130).

İşe tutkunluk anlık ve geçici bir durum değil, sürekli ve yaygın bir durumdur. (Schaufeli, 2002) İşe tutkunluk düzeyi yüksek örgütlerde zorluk derecesi yüksek iş ve dönemlerin üstesinden gelinmesi, işe tutkunluk düzeyi düşük örgütlere göre daha kolay olacak ve daha az zaman alacaktır (Okçu, 2014: 40). İşine tutkun bireyler, tükenmişlik sendromu yaşayan bireyler gibi işlerini stres kaynağı kargaşa olarak görmek yerine işlerinde enerjik ve işlerine bağlıdırlar (Keser ve Yılmaz, 2012: 121).

Örgütler, işine tutkun çalışanları istihdam etmek ve sürekliliğini sağlamak için aşağıdaki beş maddeyi dikkate almalıdırlar (Hodgetts, 1997: 451-452):

- Örgüt yönetimi, işgören sadakatini dikkate alarak bunu tespit etmeli, sadakati yükseltici önlemler almalıdırlar.
- Örgüt yönetimi, örgüt vizyonunu işgörelere en uygun bir dil ve yöntemle iletmeli ve çalışanların içselleştirmesi için gerekli çalışma, tanıtım, aktivite olanaklarıyla empoze etmelidirler.
- İşgören, örgütün bir parçası olduğu hissetmeli, kararlarda yer almalı ve kendisine güvenildiğini anlamalıdır.
- Örgüt yöneticileri, örgüt için önemli görevleri çalışanlara verirken bu kritik görevin örgüt için önemli olduğunu çalışana iyi anlatmalı ve çalışana önemli olduğu mesajı verilmelidir.
- Örgüt, örgüte bağlı çalışanların çabalarını görüp maddi veya manevi olarak takdir edilmesini sağlamalı ve bu çaba ve örgüte değer katan davranışlar teşvik edilmelidir.

### **1.1. İşe Tutkunluğun Boyutları**

Maslach ve Leiter gibi Schaufeli ve diğerleri (2002) de işe tutkunluğu tükenmişliğin zıddı olarak görmekte fakat alt kavramların birebir karşılamadıklarından bahseder. Schaufeli ve arkadaşlarına göre işe tutkunluk pozitif, tatmin edici ve işle ilgili zihinsel bir durum olarak tanımlanır. Bahsedilen işle ilgili olumlu zihinsel durum dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma kavramlarını kapsar. Dinçlik enerjik olmayı, çalışanın işiyle ilgili çaba göstermesini ve zorluklara karşı mücadele edilmesini ifade eder. Dinçliğin değerini ölçmek için “işimde kendimi enerji dolu hissediyorum” ifadesi kullanılır. Adanmışlık, işyerinde olumlu duygularını işe katmayı, yüksek düzeyde bağlılığı ve işiyle gurur

duymayı kapsar. Bu boyutu ölçmek için de “işim bana ilham verir, işimi yapmaktan gurur duyuyorum.” gibi ifadeler kullanılır. Son olarak yoğunluk ise çalışanın işine tamamen kendisini vermesi ve işini bırakmayı düşünmemesidir. Bu kavramı ölçmek için de “yoğun çalıştığımda kendimi mutlu hissediyorum” ve “işime dalıyorum” gibi ifadeler kullanırlar.

İşe tutkunluk iç kaynaklı bir güdülenmedir ve bu güdülenme üç aşamalıdır. Birinci aşamayı dinçlik oluşturur. Öncelikle çalışan kendini enerji dolu hissetmesi gerekir ki ikinci aşama olan adanmışlık boyutuna geçerek işini anlamlı görüp duygusal olarak bağlanabilsin, işiyle gurur duysun. İşine adanan birey, işine yoğunlaşır zaman algısını ve diğer uyarıcıları devre dışı bırakarak işine dalar, böylece üçüncü aşama olan yoğunlaşmaya geçmiş olur (Turgut, 2010: 69).

### **1.1.1. Dinçlik**

*Dinçlik*, Kahn (1990) tarafından kişilerin fiziksel olarak işlerine bağlanmaları olarak tanımlanırken Schaufeli ve diğ. (2002) bu tanımı biraz daha detaylandırarak dinçliği kişinin işinde yüksek enerjili olması, işine güdülenmesi, zihinsel olarak dayanıklı olması, işiyle ilgili çaba göstermesi ve zorluklara karşı mücadele azmi olarak nitelemiştir. Simpson (2009) tarafından da dinçlik, çalışma esnasında esnek bir zihin, yüksek enerji, özenli çalışma, çaba sarf etme ve zorlukların üstesinden gelme isteği olarak tanımlanmaktadır. Dinçlik, kişinin işini yaparken kendisinde fiziksel güç, duygusal enerji ve bilişsel canlılık hissetmesidir. Çalışanların dinçliği kendilerine yaratıcı düşünce, esneklik, yüksek performans ve sosyallik konularında yardımcı olmaktadır (Shraga ve Shirom, 2009: 272). Çalışanın iş gereklerini yerine getirirken istekli ve azimli olması, enerjisini işine vermesi ve tüm iş rollerinde bunu kullanmasıdır (Rich, 2006). Dinçlik, çalışanın işi esnasında enerji dolu, iş arkadaşlarına ilham veren ve işi için efor sarfetmekten mutlu olmasıdır. Çalışan bu eforu sarf ederken işini rutin bir iş olarak görmediğinden dolayı dolaylı olarak kişisel gelişimine de katkı sağlamaktadır (Çankır, 2016: 12-13).

Dinçlik boyutu kuvvetli olan çalışanlar “işimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim, her zaman zihinsel olan dayanıklıyım” ifadelerini kullanırlar. Dinç bir birey zorluklara karşı mücadele kuvveti yüksek, fiziksel enerjini işine aktarabilen, işiyle ilgili gereklilikleri istekli olarak tamamlayan, çalışkan ve dolayısıyla başarılı olarak ifade edilebilir (Öngöre, 2016: 56).

Çalışma esnasında çok yüksek derecede kendini dinç hissederek çalışan tamamen işini güdülenmiştir ve işini yaparken karmaşık ve mücadele gerektiren durumlarla karşılaşması durumunda bunların üstesinden gelecek enerjiyi kendisinde fazlasıyla bulur (Turgut, 2010: 63).

Dinçlik kavramı güdüsel özellikler içerir (Salanova ve diğ., 2005). Güdüler organizmayı uyararak faaliyete geçirir, organizmanın davranışını belirli bir amaca yöneltir. Bu iki özellik birleştiğinde insana özgü başarıma isteği ortaya çıkar ve kişi güdülenmiş olur (Cüceloğlu, 2010: 230). Dinçlikle güdü arasındaki benzerlik dış güdüden ziyade iç güdüyle ilgilidir. İç güdüye bağlı dinçlik, çalışırken bir çok faaliyet yapma isteğidir ve bu faaliyetler ödüle bağlı olmayan, kişiye mutluluk ve tatmin veren özelliktedir (Ryan ve Deci, 2000). Dinçlik yaşayan birey içgüdüsel olarak kendisinde bulduğu enerjiyle işine sarılır (Turgut, 2010: 63).

### **1.1.2. Adanmışlık**

İşe tutkunluğun ikinci boyutu olan *adanmışlık* Schaufeli ve diğ. (2002) tarafından, kişinin işine güçlü bir şekilde bağlılığı, işinde coşku, gurur, meydan okuma, şevk, ilham ve kenidini önemli hissetme öğelerini yoğun bir şekilde yaşaması olarak tanımlanır. Simpson (2019)'a göre ise adanmışlık, işinde coşkulu olma, işinden gurur duyma, işini anlamlı bulma duygularıyla birlikte işine üst düzey katılım olarak ifade edilir. Bu kişiler bir amaca hizmet ettiklerinin, işlerinin anlamlı olduğunun bilincindedirler ve görevlerini hevesli ve gururlu bir biçimde sürdürerek onunla duygusal bir bağ kurarlar. (Turgut, 2010: 65). Adanmışlığı yüksek bireylerin duygularını işine katarak coşkuyla çalışması ve dolayısıyla kendisinin ve örgütünün başarısının artması beklenir (Öngöre, 2016: 57). Kahn (1990) da duygusal bütünleşme olarak kavramsallaştırdığı adanmışlığı bireyin çalışma arkadaşlarıyla duygusal bağ kurması, değer, inanç ve düşüncelerini işinde gösterebilmesi, çalışma arkadaşlarıyla bu duyguları paylaşabilmesi olarak tanımlamaktadır. Adanmışlık, çalışanın iş arkadaşlarıyla ve çevresiyle duygusal ilişki kurması, işine tutkun ve bağlı olmasıdır (Rothmann ve Rothmann, 2010). Rich (2006), adanmışlığı işinde coşkuyla birlikte işiyle gurur duyma duygusuna ulaşma olarak ifade eder. Bu olumlu duyguların sadece çalışanın kendisi için değil, çalışma arkadaşları ve örgütü için de fayda sağlaması beklenebilir (Çankır, 2016: 14).

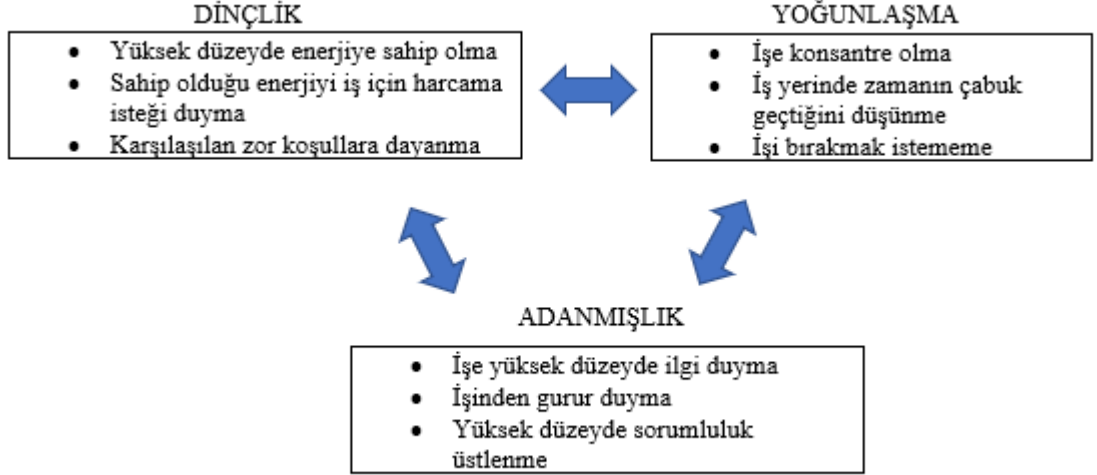
İşine adanmış çalışanlar işlerini benimserler, önemli olarak görür ve işlerine değer verirler. Örgütteki rolünü önemli olarak gören, kişisel amaç ve hedeflerini işiyle özdeşleştiren çalışanların işe adanmışlık düzeyleri yüksektir (Kanten, 2012: 15). Adanmışlık çalışanların örgüte aidiyetini, daha istekli çalışmalarını ve iş süreçlerinde inisiyatif alarak daha çözüm odaklı çalışmalarını sağlayan, örgütün değerlerini çalışanlara benimseten bir kavramdır (Van Scotter ve Motovidlo, 1996).

### **1.1.3. Yoğunlaşma**

Yoğunlaşma, işe tutkunluğun üçüncü ve son boyutudur. Schaufeli ve diğerleri (2002) yoğunlaşmayı, çalışanın kendini işine vermesi, mutlu ve konsantre bir şekilde işe dalması olarak ifade ederler. Kahn (1990) da bilişsel bütünleşme adını verdiği bu boyutu kişinin farkındalığı olarak niteler. Bilişsel bütünleşme yani yoğunlaşma, işgörenin işine sıkıca sarılma düzeyidir. İşine yoğunlaşan çalışan, işinin önemli olduğu bilir ve iş sonuçlarının farkındadır. İşinde dikkatli, iş süreçlerine katılan ve işini benimseyen özellikler gösterir ve işi bırakmayı istemez (Rothmann ve Rothmann, 2010). İşine yoğunlaşabilen çalışanın motivasyonu yüksek demektir ve amirlerinin uyarısını beklemeden iş süreçlerine kendi isteğiyle dahil olur (Rich, 2006). Simpson (2009), yoğunlaşmayı işinde mutlu meşguliyet, dikkatinin tamamını işine verme, işine dalma ve konsantre olma olarak açıklar. İşine yoğunlaşan kişi enerjisini işine aktarır, farkındalık ve iş odaklılığı üst düzey bir algıya ulaşır (Öngöre, 2016: 57). İşine yoğunlaşan çalışanlar, işlerini yaşamlarının bir parçası olarak görmektedirler ve onları işlerinden uzaklaştırmak zordur (Kanten, 2012: 16). Turgut (2010)'a göre yoğunlaşma işe tutkunluğun şiddetini gösteren boyutudur.

Yukarıdaki tanımlara göre yoğunlaşma, işi dikkatlice yapabilmek için önemli bir boyuttur. Bu boyutun olumsuz davranışlara yol açabileceği de düşünülmektedir. Şöyle ki, kişi işine yoğunlaşıp dış dünyayla ilişkisini kestiğinde sosyallikten uzaklaşabilir. Ayrıca zamanın akıp gittiğini fark etmediğinden dolayı rahatlamaya ve dinlenmeye zaman ayıramaz. Fakat burada dikkat edilmesi gereken nokta, yoğunlaşmadaki işe dalma davranışında, işkoliklikteki gibi dengeyi ve kontrolü kaybetme söz konusu değildir (Çankır, 2016: 15). Çalışanın işine yoğunlaşarak yoğun çalışma davranışı sergilemesinde herhangi bir zorlama yoktur, bu içsel bir dürtüyle açıklanmaktadır (Aydın Göktepe, 2016: 147).

**Tablo 1**  
**İşe Tutkunluğun Boyutları**



**Kaynak:** Antonison, 2010: 37, akt. Kanten, 2012: 13.

## 1.2 İşe Tutkunluğun Diğer Kavramlarla İlişkisi

İşe tutkunluk, çalışma alan yazınında yer alan bir çok kavramla karıştırılmaktadır. Aşağıda belirtilen bu kavramlar anlık gerçekleşen, bir iş veya örgüte özel olarak hissedilen özellikte olabilirken işe tutkunluk daha önce de belirtildiği üzere anlık ve geçici bir durum değil, sürekli ve yaygın bir durumdur. Bu özelliğiyle işe tutkunluk aşağıda belirtilen benzer kavramları kapsayıcı özelliktedir. Bu çalışmada incelenecek kavramlar işkoliklik, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti, işe gömülme, işe kendini kaptırma ve psikolojik güçlendirme kavramlarıdır.

### 1.2.1 İşkoliklik

İşe tutkunluk, örgütsel psikoloji alanında bir çok kavramla ilintili olduğundan dolayı kavramsal olarak karışıklığa neden olabilmektedir (Keser ve Yılmaz, 2012: 119). Bu kavramlardan biri *işkoliklik*dir. İşe tutkun çalışanlar enerjik ve keyifli bir şekilde uzun saatler boyunca çalışırlar fakat işkoliklerde durum kontrolsüz ve saplantılıdır. İşe tutkun bireyler sosyal yaşam ve hobilerini işleriyle bir arada sürdürür ve gönüllülük esasıyla çalışırlar, işkolikler ise işlerinden sosyal hayatlarına ve kişisel ihtiyaçlarına vakit ayıramaz, kendilerini çalışmaya mecbur hissederler (Okçuğ, 2014: 43). İşkolikler

zamanlarının büyük çoğunluğunu çalışmaya ayırır, çalışmadıkları zamanlarda kendilerini suçlu hissederler (Akın ve Oğuz, 2010: 312). İşinin gerektirdiği ve kendisinden beklenenden çok daha fazla çalışırlar. İşkolikliğin işe tutkunluktan farkı çalışmanın içsel zorlayıcı bir dürtü olması, saplantılı bir şekilde kontrol edilemez bir bağımlılık olmasıdır (Aybas, 2014: 21).

İşkoliklik, kişinin iş hayatına başladığında tespit edilebilen olumsuz bir davranıştır. Birey işine aşırı bağlıdır, sosyal faaliyetlerden zevk alamaz ve evine iş götürür. Bundan dolayı “işyle evli” tabiri kullanılabilir (Zincirkıran ve Mete, 2014: 105). İşe tutkunluktaki adanmışlık yerine işkoluşlukta çalışma dürtüsü ve çalışmaya bağlılık vardır (Öngöre, 2016: 84).

### **1.2.2 Örgütsel Bağlılık**

İşe tutkunluğun ilintili olduğu bir diğer kavram da *örgütsel bağlılıktır*. Örgütsel bağlılık, 1960’tan sonra bireylerin iş performansları ve işten ayrılma niyetlerindeki artış nedeniyle örgütlerin eğildiği konulardan biridir (Wasti, 2012: 21). Örgütsel bağlılık, çalışanın, çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın derecesini ifade etmektedir (Uygur, 2015: 3). Bireyin, örgütün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanan örgüte bağlılık, çalışanların işlerini örgütün iyiliği bilinciyle yapmalarını ve örgütün amaçlarına bağlanmalarını, beklentilere uymalarını sağlar (Balay, 2000: 3). Örgüte bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütün üyesi oldukları için gurur duyarlar ve bu örgütte oldukları için mutludurlar (Turgut, 2010: 82). İşe tutkunluk kişinin işiyle ilgili tutumuyken, örgüt-çalışan ilişkisi sonucu oluşan örgütsel bağlılık ise kişinin çalıştığı örgüte karşı tutumu olarak ifade edebiliriz. Örgütsel bağlılık, işe tutkunluk yoğunluğunu artıran/azaltan iş tutumlarından biri olarak düşünülebilir. Fakat bu iki kavram arasında her zaman doğru orantı yoktur. İşine tutkun bir çalışan daha iyi imkanlar teklif edildiğinde farklı örgütlere kolayca gidebilmektedir.

Örgütsel bağlılığın gelişmesi için işgörenlerin dikkat yoğunluğu ve duygularının örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda yönlendirilmesi gerekir. Çalışanlar arası rekabet yerine örgütün amaçlarıyla yoğrularak öğrenme yönelimli olan, takım halinde çalışmalar yapan, duygusal, entelektüel ve fiziksel enerjisini örgütün başarısı amacıyla harcayan işgörenler örgütsel bağlılıkla oluşturulabilir (Balay, 2000: 4).

Örgütler, örgütsel bağlılığı oluşturabilmek için bir takım uygulamalar yapmalıdırlar (McShane ve Von Glinow, (2003), akt. Uygur, (2015: 7). Bunlar:

*Adalet ve Tatmin:* Bu unsur örgütsel bağlılığın oluşması için en önemli unsurdur. Adalet mesajını veremeyen örgütler, nitelikli çalışanları istihdam etmede başarılı olamazlar. Yine bazı çalışanlara ek haklar sağlarken bazılarında sağlanmaması örgütsel bağlılık seviyesini düşürecektir.

*İş güvenliği:* Bireyler kendilerini güvende hissetmeleri durumunda verimli olarak çalışabilmektedirler. İşini kaybetme korkusu yaşayan çalışan gerekli verimi sağlayamayacak, dolayısıyla örgüte bağlılık derecesi de düşük olacaktır.

*Örgütsel iletişim:* Çalışanlarla örgüt arasında çift yönlü bir iletişimin olması, örgüte bağlılığı artırır. Örgütle ilgili önemli bir bilginin çalışanlara aktırılması, çalışanları örgüte karşı huzursuz edebilmektedir. Bu sadece örgütle birey arasındaki ilişkiyi değil, örgütteki bireyler, departmanlar arasındaki ilişkiyi de kapsar.

*Çalışan bağlılığı:* Örgüte bağlı çalışanlar, yetkileri dahilinde örgütle ilgili bir karar verdiklerinde örgütün tepkisini bilmek ister ve bu güvenilirliğin sağlanması çalışan bağlılığını sağlar.

*Çalışanlara güvenme:* Üstlerine ve iş paydaşlarına güven ve iyi niyet duyan çalışanlar kendilerini örgüte bağlı hissederler ve örgütle özdeşleşirler.

### **1.2.3 Örgütsel Vatandaşlık**

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışandan beklenmediği halde örgütün daha iyi olması için bireyin yaptığı ilave davranışlardır. Başkalarına karşı şirketinin avukatlığını üstlenir, duruşu ve davranışlarıyla örgüt imajını temsil ederek güçlendirir, süreçlerin iyileştirilmesi için örgüte önerilerde bulunur ve proaktif düşünerek muhtemel problemleri önceden kestirerek karşı koyar (Turgut, 2010: 82-83). Zorlama olmadan, isteğe bağlı olarak, ücret ve ödüllendirme sisteminde tanımlı olmayan davranışların birey tarafından sergilenmesi örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamındadır. Organ (1997), örgütsel vatandaşlık davranışını diğerkamalık, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik olmak üzere beş boyutlu olarak açıklamıştır. Diğerkamalık, yardımsever davranışları; vicdanlılık, iş tanımındaki rolden daha fazlasını gerçekleştirmeyi; nezaket, çatışmayı önleyici, kibar ve



saygılı davranışları; sivil erdem, örgüte karşı alakadar ve bilgili olmayı ve centilmelik de örgütte değişen koşullara ayak uydurarak talep edilen görevleri layıkıyla yapmak olarak ifade eder.

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını iyi asker sendromu (good soldier syndrome) ifadesiyle de açıklar. İyi bir asker, işini en iyi şekilde yapmaya çalışır ve birliğine sadakati üst düzeydedir. Askerin yaratıcı olmasına ve iş tanımını üzerinde çalışma performansı göstermesine emir komuta zinciri engel değildir. İş tanımında yer alan görevleri aksatmamak koşuluyla kurumuna katma değer kazandıracak bir takım ekstra davranışlar sergileyebilir. Bu ekstra davranış örgüt tarafından ödüllendirilen bir davranış değil, bireyin içinden gelen bir davranıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde “gönüllülük” esası vardır. Bu gönüllülük esasına aykırı uygulamaların olması, örgütsel vatandaşlık davranışının doğasına aykırı olduğundan bu örgütte ÖVD azalır veya oluşmaz. ÖVD’yi zorunlu olarak empoze etmeye çalışan bir yönetici karşısında çalışan bunu tehdit algılayacaktır ve gönüllülük esası oluşmayacaktır. ÖVD’nin bir diğer sakıncası da karşılıksız olması dolayısıyla bu emeğin sömürülmesi sonucuna yol açabilir. Bu konuda hem yöneticilerin hem de çalışanların bilinçli olması ve art niyetli davranışlardan kaçınması gerekmektedir (Öngöre, 2016: 86).

#### **1.2.4 İş Tatmini**

İş tatmini, çalışanın işini ve iş yaşamını değerlendirmesiyle ulaştığı haz duygusu veya olumlu duygusal durumdur (Başaran, 1991: 198). İşgörenin işinden duyduğu memnuniyet ve pozitif duygu olarak tanımlanır (Aydın Göktepe, 2016: 139). Bireyin yaptığı işi değerlendirmesi sonucu verdiği olumlu/olumsuz karardır (Kanten, 2012: 23). İş tatmini düzeyi yükseldikçe kişinin mutluluğu ve memnuniyeti artar, bu da başarısını olumlu etkiler. İşgörenlerin tatmin seviyesinin yükselmesi, verimlilik ve üretkenliği artırdığı için yöneticiler tarafından da desteklenir (Öngöre, 2016: 72). Çalışanların iş tatmini düzeyinin yüksek olması verimlilik artışını, işgören devir hızı ve devamsızlıkların azalmasını sağlar, işe bağlılığı yükselterek örgütün başarıya ulaşmasına yardımcı olur (Nam, 2018: 49).

Bireyin iş tatmini derecesi işinden ne istediğine ve neyi elde etmeyi umduğıyla ilgilidir. Kişinin ekonomik, psikolojik ve toplumsal durumu, ne istediğini ve neyi elde etmeyi

umduğunu belirler. Örgütüne verdikleriyle aldıklarını kıyaslar ve bunun sonucunda iş tatmini olumlu veya olumsuz yönde gerçekleşir (Başaran, 1991: 199).

İşe tutkunluk düzeyi yüksek olan çalışanlarda mutluluk ve memnuniyet düzeyi de yüksektir. Bu yönüyle iş tatmininde de benzer özelliklerin düzeyleri yüksek olduğundan iş tatmini işe işe tutkunluk arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir (Öngöre, 2016: 72).

İşine tutkun kişilerin yüksek enerji, adanmışlık, yoğunluk ve mutlulukla işine sarılması ve kendini kaptırması, kişinin iş tatmini düzeyinin yüksek olduğunu gösterir (Turgut, 2010: 82-80).

### **1.2.5 İşe Bağlılık**

*İşe bağlılık* kavramı da işe tutkunlukla ilişkili kavramlardan biridir. İşe bağlılık, çalışanın işle ilgili olumlu değerleri benimsemesi, kişinin değerlerinin işiyle duygusal olarak giriftleşmesi, çalışanın işini hayatının bir parçası olarak görmesi olarak ifade edilir. İşe bağlılık, aynı zamanda bireyin işine hangi düzeyde bağlandığını gösteren bir kavramdır (Bakan, 2011, akt. Uygur, 2015: 56). İşlerini zorunluluk olarak değil de yaşamlarının bir parçası olarak gören çalışanların işe bağlılık düzeyleri yüksektir (Balay, 2000).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi işe bağlılık, kişinin işini psikolojik anlamda benimsemesi sonucu bilişsel bir farkındalıktır. Çalışmaya tutkunlukta ise yukarıda da belirtildiği üzere bilişsel boyutun yanında duygusal ve fiziksel boyutlar da mevcuttur ve kişinin içerisindeki potansiyelin dışa vurumu söz konusudur. İşe bağlılıkta ise “benimseme” ön plandadır.

İşe bağlılıkta işin içselleştirilmesi söz konusuysen işe tutkunluk içindeki potansiyelin dışa yansıtılmasıdır (Öngöre, 2016: 81).

İşe bağlılığı yüksek çalışanlar dört kategoride değerlendirilebilir (Balay, 2000):

*İşi yaşamın merkezi olarak görme*, işin kişiye hayati ihtiyaçlarının karşılanmasına imkan verdiğinden dolayı işinin kişinin merkezinde olması olarak tanımlanır.

*İşe etkin şekilde katılım*, çalışanın örgüte katkı yapmak ve kararlara ortak olmak için işiyle ilgili karar alma fırsatı bulmasıdır. Bu aynı zamanda daha önce bahsedilen Kahn'nın işe tutkunluk boyutlarından kendini ifade etme boyutunu gerçekleştirmeyi sağlar.

*İşi kendine özsaygının temeli olarak algılama*, işgörenin performansını değerlerinin merkezine alarak işini yapmasının kendini gerçekleştirme olarak görmesi anlamına gelir. Burada kişinin işi, kişi için gurur meselesidir.

*Kendini iş performansı ile tanımlama*, kişinin özellikleri ile performansı arasında anlamlı ilişki kurmasıdır.

### **1.2.6 İşten Ayrılma Niyeti**

*İşten ayrılma niyeti*, çalışanların örgütten ayrılma konusundaki eğilimleri ve kararları olarak tanımlanır (Yılmaz ve Bayır, 2018). İşten ayrılma niyetinin işe tutkunlukla ters yönlü ilişkisi olduğu söylenebilir. Bu kavram örgütün çalışanlara sağladığı imkanlarla ilgili olup örgütün çalışanlarına sağladığı kaynaklar neticesinde başarıya ulaşmada, çalışanların kendilerini geliştirmesinde ve kendilerini değerli hissetmesinde olumlu etkiye sahiptir. Çalışanlarına yeterli imkanı sağlayan kurumlarda çalışanların işten ayrılma niyetlerinde azalma, işe bağlılık ve örgüte bağlılıklarında artış; dolayısıyla işe tutkunluklarında yükseliş gözlemlenecektir (Turgut, 2010: 83). Sağlıksız ve güvensiz bir ortamda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması beklenir. İşten ayrılma niyetinin düşük olması her zaman örgütün sağladığı imkanlara bağlı olmayabilir. Piyasa şartları, kişinin yeni bir iş bulma konusunda zorluk yaşaması işten ayrılma niyetini baskılayabilir (Öngöre, 2016: 87).

Kalifiye olan ve verimli işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini düşürmek ve nihayetinde işten ayrılmasını önlemek örgüt için önemlidir çünkü yeni işe alım, oryantasyon, eğitim maliyetleri daha yüksektir. Ayrıca işgücü devir oranı yüksek olan örgütlere güven azalmakta, bunun yönetim zaafiyeti ve istikrarsızlık sonucu olabileceği düşünülmektedir (Başaran, 2016: 38)

### **1.2.7 İşe Gömülme**

*İşe gömülme*, işgörenin örgütten ayrılmama nedenlerini ele alan, örgütte kalma isteğinin pozitif yönüyle inceleyen bir kavramdır (Dedeoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer, 2016). İşe

gömülme kavramı ilk kez Mitchell ve diğerleri (2001) tarafından kullanılmıştır. Kişinin örgütte mahsur kalması, işten ayrılma niyetini oluşturan unsurların maliyetli olması ve kişiyi örgüte bağlayan psiko-sosyal nedenlerin ağırlığıdır. Mitchell ve diğ. (2001) işe gömülmenin bağlantılar, uygunluk ve feda edilen olmak üzere 3 boyutlu bir yapı olduğunu söylerler:

*Bağlantılar*, çalışanın ve yakınlarının örgütteki ve toplumdaki insanlarla ve olaylarla bağlantılarını ifade eder. Kişinin iş arkadaşları, işi dolayısıyla oluşturduğu çevre, psikolojik koşullar işe gömülmeyi ortaya çıkarır. Bu bağlantıların yoğunluğu arttıkça işe gömülme düzeyi de yükselir.

*Uygunluk*, işinin özelliklerine ve örgüte ve örgütün dış çevresindeki topluma uygunluğu anlamına gelir. Çalışanın kişisel ve kariyer hedefleri, örgütün çalışandan beklentileri ve kurum kültürü birbirine uygunsa, işgören konfor alanını terk etmek istemeyecektir.

*Feda edilen*, yeni bir örgüte geçişle birlikte işgörenin katlanacağı maddi ve psikolojik maliyetlerdir. Kişi, hayatını kazandığı, kariyeri ve çevresi için uygun olan bir örgütten ayrılmanın maliyetini düşünerek yeni maceralara yelken açmak istemeyecektir. Feda edilecek unsurlar çoğaldıkça işe gömülme düzeyi artacaktır.

Yukarıdaki açıklamalardan da çıkarsanacağı üzere kişinin işten ayrılma kararı verip başka bir işe veya örgüte gitme kararı, tek başına kolayca verilecek bir karar değildir. Kişinin iş çevresi, ailesi, toplumsal statüsü bu kararı vermesinde dikkate alması gereken etmenlerdir. Bu kararın verilmesi sonrası yeni bir iş, yeni ortam ve kendini yeniden gösterme sorunları etraflıca düşünülmesi gereken önemli konulardır. Bundan dolayı işe gömülme kişi için işten ayrılmanın tüm risklerini incelediği için iş tatmini ve işe bağlılık kavramlarına göre daha açıklayıcı ve daha kapsayıcı özelliktedir (Öngöre, 2016: 79).

### **1.2.8 İşe Kendini Kaptırma**

İşe kendini kaptırma kavramını ilk tanımlayan Csikszentmihalyi (1990), kişinin işinde veya başka bir uğraşında kendini zorlamaksızın yoğunlaşması ve haz alabilmesi olarak ifade etmiştir. *Akış* olarak da nitelenen bu kavram diğerlerinden farklı olarak sadece işiyle ilgili olmadığını, bireyin hobi olarak yaptığı diğer faaliyetlerde de ortaya çıktığını belirtmiştir. Örneğin bilgisayar oyunu veya sevilen bir spor faaliyetinde de akışın

olabileceğini ifade etmiştir. İşe kendini kaptırmada iş rollerini benimseme ve haz duyma boyutları aynı anda gerçekleşir ve tam bir konsantrasyon söz konusudur.

Günümüzün önemli bir bölümünü işgal eden işimiz, çalışanın sosyal statüsünü, gelirini, toplumsal yerini, sosyal yaşantısını etkileyen bir aktivitedir. Günümüzün ve hayatımızın yadsınamaz bir zaman dilimini alan çalışma aktivitesi severek yapmak kişi için ne kadar önemliyse de bundan yüksek haz duymak oldukça zordur. İşgörenin işini severek ve zevk alarak yapması iş tatminini, mutluluğu ve dolayısıyla işe tutkunluğu destekler, örgüt açısından da verimliliği artırır (Yalçınkaya, 2014: 42-43)

Bu tanımlara göre işe kendini kaptırmada anlık bir durum mevcutken işe tutkunluk ise anlık ve geçici bir durum değil, sürekli ve yaygın bir durumdur. (Schaufeli, 2002)

### **1.2.9 Psikolojik Güçlendirme**

Conger ve Kanungo (1988), psikolojik güçlendirme kavramını, işgörenlerin özyeterlilik seviyelerini artırmayı hedefleyen motivasyonel bir kavram olarak tanımlamışlardır. Psikolojik güçlendirmenin çalışanlarca algılanmasında motivasyon ön plandadır. Özyeterliliği yüksek çalışanların işinde başarılı olma inançları yüksekken, özyeterliliği düşük çalışanlar kendilerini güçsüz hissedeceklerinden dolayı işlerin üstesinden gelme enerjileri düşüktür. Bu durumun tespit edilerek güçsüzlüğün nedenlerini ortadan kaldırmak ve özyeterliliği yükseltmek psikolojik güçlendirmedir (Spreitzer, 1995, akt. Erdem, Gökmen ve Türen., 2016). Yükselen özyeterlilik, yapılan işin kalitesine dolayısıyla örgüte pozitif etki sağlayacaktır. Psikolojik güçlendirme algısı, işgörenlerin kişilik özellikleri vasıtasıyla değil örgüt ortamındaki düşünceler aracılığıyla oluşur. Bu da örgüt yönetiminin bu konudaki atacağı adımlar önemini göstermektedir. Bu doğrultuda atılan adımlar, işgörenlerin psikolojik güçlendirme düzeyini yükseltecek ve örgüt lehine önemli sonuçları olacaktır (Oktuğ, 2014: 61)

Spreitzer (1995),’in psikolojik güçlendirmeyle ilgili yaptığı araştırmalar neticesinde bu kavramın çalışanların kendilerini güçlü hissetmelerine yardımcı olacak 4 boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir. Bunlar; anlam, yetkinlik, özerklik ve etkidir (akt. Erdem, Gökmen ve Türen, 2016)

*Anlam*, çalışanın değer, inanç ve yargıları ile yaptığı işin özellikleriyle uyumlu olmasıdır. Bu uyum düzeyi yükseldikçe kişi işini daha önemli görerek daha anlamlı bulacak, işe ve örgüte bağlılığı olumlu etkilenecektir.

*Yetkinlik*, kişinin yaptığı işle ilgili yetkinliği, uzmanlığı ve kapasitesi ile ilgili inancıdır. Bu unsarlara inancı yüksek olan bireyler, zorlu işlerden başarıyla çıkarlar.

*Özerklik*, çalışanın işinde kendi kendine kararlar alarak uygulayabilmesi, iş programını kendine göre planlaması özgürlüğüdür. Bu konuda kendini özgür hisseden çalışan daha fazla sorumluluk alır, sorunların çözümünde daha fazla inisiyatif alır ve “kendi işim” algısı oluşur.

*Etki*, çalışanın örgütün yönetsel uygulamaları ve neticeleri üzerinde kendi etkisinin ne kadar olduğu algısıdır. Çalışanın uygulama ve sonuçlara etkisinin olduğunu hissetmesi kişinin özyeterlilik algısını yüceltecektir.

Psikolojik güçlendirme algılarına engel olan unsurların bertaraf edilmesi ve çalışanlara destek olan bir ortamın oluşturulması sadece çalışan performansının ve örgüt yararının artmasını sağlamakla kalmaz aynı zamanda çalışanların kişisel gelişimlerine de katkı sağlar. Sonuç olarak örgütsel düzeyde psikolojik güçlendirmeyi destekleyen çalışmalar, toplumun gelişimine de olumlu katkı yapacaktır (Oktuğ, 2014: 133).

### **1.3. İşe Tutkunluğu Etkileyen Faktörler**

İşe bağlanmayı artıran veya azaltan faktörleri örgütsel ve bireysel olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Örgütsel faktörler, çalışma ortamı, çalışma koşullarını ifade ederken, bireysel faktörler de kişilik özelliklerinin etkili olduğu bir yaklaşımdır (Öngöre, 2016: 58)

#### **1.3.1. Bireysel Faktörler**

Kişilik özellikleri, işe tutkunluğu etkileyen önemli faktörlerdendir. Kişi elverişli çalışma koşullarında çalışıyor olsa bile kişilik özellikleri uygun değilse gerekli verimi sağlayamayacaktır. Dışadönüklüğü düşük (içedönük) bir bireyin finansal raporlama biriminde çalışması, uygun olabilir fakat bu kişinin satış-pazarlama departmanında çalışması, yeni kişilerle görüşme, ikna etme gibi görevler kendisi için uygun olmayacağından dolayı işe yüksek düzeyde tutkun olması beklenemez. Elbette sadece örgütsel faktörlerin veya sadece bireysel faktörlerin uygun olması kişinin işine tutkun

olmasını garanti etmez. Bu yüzden her ikisinin bir arada düşünülmesi daha doğru sonuç verecektir (Öngöre, 2016: 66-67) Kişilik özelliğine uygun bir işte çalışan bir kişi, iş taleplerinin üstesinden gelinemez bir boyuta gelmesi durumunda kişinin işe tutkunluk düzeyinde azalma beklenebilir.

İşe tutkunluk düzeyini artırmak, dolayısıyla da tükenmişliği azaltmak için bireysel düzeyde alınabilecek bazı tedbirler aşağıda belirtilmiştir (Izgar, 2003: 43):

- Kişi, beklentileri, yetenekleri ve sınırları doğrultusunda özgün, gerçekçi hedefler belirlemelidir. Belirlenen hedeflerin net ve kesin olması önemlidir. Ütopik, ulaşılması imkansız hedeflerin belirlenmesi ve sonucunda ulaşılamaması tükenmişliğe sebep olacaktır.
- Yoğun çalışma koşulları altında hem fiziksel hem de mental dinçliği devam ettirebilmek için dinlenmek iyi bir yöntemdir. Sürekli oturarak ve bir noktaya odaklanarak çalışmak, kas gerilmelerine, mide rahatsızlıklarına ve kalp çarpıntılarına neden olabilir. Belki bir çay molası vermek, iş harici kısa bir sohbet, nefes rahatlatıcı teknikler zinde kalmamıza ve işimize verimli olarak devam etmemize yardımcı olacaktır.
- Bazen tüm çabalara rağmen işle ilgili olumsuzluklar kendi açımızdan düzelmeyebilir. Tükenmiş olarak bir işe devam etmenin en başta sağlık açısından bir çok sakıncası vardır. Bunları bertaraf etmek için işten ayrılmak en iyi çözüm olabilir. Fakat bu kararın kişiye çok ciddi maddi ve manevi maliyetleri olabilir. Bu maliyetlerin iyi analiz edilmesi ve sonrasında işten ayrılma kararının verilmesi, kişinin kendisi ve yakınları için son derece önemlidir.
- İşimiz gereği çok yoğun bir dönem geçirmemiz veya zorlu bir iş süreci sonrası dağılan dikkat ve yoğunluğumuzu tekrar toparlayabilmemiz için izin alarak işe bir süre ara verme duygusal yönden nefes almamızı sağlayacaktır. Bu ara verme 1-2 gün veya daha uzun bir süre olabilir.
- Bireyin kendisini tanıması ve ihtiyaçlarının farkında olması işe tutkunluk düzeyinin artması ve tükenmişlik yaşamamasında oldukça önemlidir. İş dolayısıyla yaşanan stresle başedebilmek ve dengeleyebilmek için kişinin kendisini tanıması ve neye ihtiyacı olduğunu bilmesi sorunlarla başedebilmesinde önemli bir silahtır.

- Temel ihtiyaçlarını karşılayan birey kendini gerçekleştirme evresine girer. Kendini gerçekleştiren kişi, başkalarına karşı hoşgörlü ve yardımsever, kendine güvenli, sosyal, yaratıcı ve üretken, dışarıdaki problemlerle ilgilenen bireydir. Kendini gerçekleştiren kişi, bu özellikleri dolayısıyla tükenmişliğe düşmesi muhtemel değildir.
- İçgörü, bireyin kendisini yeni yöntemlerle, daha önce farketmediği yönlerini görmesi ve bunları kabul etmesidir. İçgörü, bireyin kendisini gerçekçi bir şekilde tanınması, kişiliğinin eksik taraflarını tespit edip bunları geliştirmesine ve kendisiyle ilgili uygun kararlar almasını sağlar. Gerçekçi bir içgörü geliştiren birey kendini yeniler ve tükenmişliğe düşmez.

Yazında bireysel özelliklerin işe tutkunluğu artırıcı etkilerinden bahseden çalışmalar mevcuttur ve yukarıda da belirtilen bazı öneriler sunulmaktadır. Fakat çalışmaların bir çoğu işe tutkunluğu etkileyen asıl faktörlerin bireysel faktörlerden ziyade örgütsel faktörler olduğunu ifade etmektedir (Maslach ve diğ., 2001). Bireysel faktörlerin dikkate alınarak üzerinde çalışılması ve iyileştirilmesi örneğin işe tutkunlukta dinçlik veya bunun tersi olan tükenmişlikte duygusal tükenme boyutları üzerinde olumlu etkiye sahip olabilir. Fakat adanmişlık, yoğunlaşma gibi boyutların iyileştirilmesi daha çok örgütsel düzeyde alınacak aksiyonlara bağlıdır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 40).

### **1.3.2. Örgütsel Faktörler**

İşe tutkunluğu etkileyen örgütsel faktörleri çalışma koşulları altında çalışma ortamı, iş talepleri, iş kaynakları ve iş özellikleri maddeleriyle inceleyebiliriz. Bu faktörler kişilik özellikleri dikkate alınarak iyileştirilmelidir. Kişilik özellikleri dikkate alınarak yapılan örgütsel çalışmalar, birey-örgüt çatışmasını minimize ederek işe tutkunluğa katkı sağlayabilir. Çalışma koşulları kapsamında, işin geliştirilmesi, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçların karşılanması, kaliteli çıktıların olması için sağlıklı ve güvenli bir ortamın oluşturulması oldukça önemlidir. Sağlıklı ve güvenli iş ortamı olan çalışan, iş rollerini yerine getirirken fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjisini işine aktarır, örgütüne daha da bağlanarak verimli olur, işine önem vererek tutkuyla çalışır (Öngöre, 2016: 60).

İnsanın yaratıcılık gücünün sınırsız olduğu düşünülür. Örgütün bu güçten yararlanabilmesi için buna ortam hazırlaması gerekir. Örgüt, çalışanın bilişsel, duyuşsal



ve dinamik gücü artırıp bundan faydalanmak istiyorsa buna elverişli ortamlar hazırlaması gerekir (Başaran, 1991: 42)

Örgütlerin çalışanlarından beklediği işe tutkunluğun oluşabilmesi için bireylere motive edici ortamlar ve yeterli kaynaklar sunmaları gerekir. İş talepleri ve kaynakları modelinde (Demerouti ve diğ., (2001) iş taleplerini aşırı iş yükü, baskı, duygusal ve fiziksel talepler oluşturur. İş kaynakları ise bu talepleri karşılamak, olumsuz etkilerini azaltmak, hedeflere ulaşmayı sağlamak için oluşturulan ve böylece kişisel gelişime katkı yapan kaynaklardır. İş taleplerinin olumsuz etkileri karşısında iş kaynaklarının sunduğu eğitim, yol gösterme, dayanışma, sosyal destek, performansa yönelik geri bildirim iyi bir çalışma ortamı sağlar ve işe tutkunluğu artırır. Bu kaynakların yoksunluğu ise tükenmişliği artırır (Salanova ve Schaufeli, 2008).

İş özellikleri faktörü de işe tutkunluğu etkilemektedir. İş genişletme, görev tanımı, görevin anlamı, özerklik ve geri bildirim iş özellikleri kapsamındadır. İş genişletme çalışanın farklı becerilerini iş süreçlerinde kullanmasını, görev tanımı, kişiye ait olan bir görevin sınırlarını, görevin anlamı, bireyin yaşamında ve çalışmalarında işinin anlamı ve ne derece yer kapladığı, özerlik, kişinin iş programını ve yönetimini kendi kararları doğrultusunda yapabilmesini ve son olarak geri bildirim, bireyin iş süreçleri sonucunda üstleri ve arkadaşları tarafından yapıcı ve eleştirel bilgi dönüşünü ifade eder (Uygur, 2015: 64).

Burada kişi-iş uyumundan da bahsetmek gerekir. Kişinin benliğini kendi kimliği, değerleri, sınırları, değer yargıları gibi kendisiyle ilgili duygu, düşünce ve tutumları oluşturur. Bireyin işi, idealleri ve inançları doğrultusunda tanımlanmış bir işse, bu durum kişinin kendisini ifade etmesini sağlar. Değerleri, inançları yoluyla kendisini ifade edebilen bireyin işine daha tutkun olması beklenir (Turgut, 2010: 73).

Kişiyile iş arasındaki uyumsuzluk kişinin enerjisini ve bağlılığını azaltarak tükenmişliğe neden olurken kişi-iş uyumunun sağlanması enerji ve bağlılığı yükselterek tükenmişliğin olumsuz etkilerini ortadan kaldırarak işe tutkunluk sağlar (Ardıç ve Polatçı, 2009: 37-38). Kişi-iş uyumunu etkileyen ve çalışma hayatının alanları olarak ifade edilen faktörler iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler olmak üzere altı tanedir (Maslach ve Leither, 1997):

*İş yükü*, bireyin kapasitesi doğrultusunda ne altından kalkamayacağı ne de kişinin boş kalmamasını sağlayacak iş yükü dengesini ifade eder. İş yükü dengesizliği tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmeyle ilgilidir.

*Kontrol*, kişinin işi üzerinde karar verme, uygulama ve kendine göre program yapma, iş için gerekli kaynakları kullanma serbestisiyle açıklanmaktadır. Buradaki uyumsuzluk sorumluluğun elden alınması olarak görülerek tükenmişliğe sebep olacaktır. Bu uyumsuzluk tükenmişliğin kişisel başarının azalması boyutuyla ilgilidir.

*Ödül*, kişinin örgütü için yaptıkları karşısında takdir edilme ve gördüğü değer ifade eder. Kişinin sağladığı katkı neticesinde herhangi bir takdir görmemesi, kendisini önemsiz hissetmesine yol açar ve motivasyonu düşer. Bu boyuttaki uyumsuzluk da tükenmişliğin kişisel başarının azalması boyutuyla ilgilidir.

*Aidiyet*, işgörenin örgüt paydaşlarıyla ilişkisinin güçlü olması, birlik ve beraberlik içerisinde olmasıyla açıklanır. Kişinin iş arkadaşlarıyla çatışma yaşamaması, kişiyi işe karşı negatif düşüncelere sevk eder ve kişinin yalnızlaşmasına sebep olur. Aidiyet faktöründeki uyumsuzluk tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını artırmaktadır.

*Adalet*, farklı görüş, değer ve inançlara sahip işgörenler için eşit ve genel geçer kurullarla karar alınmasını ifade eder. Bunun sonucunda birey herkese eşit yaklaşıldığını görerek örgütsel adaleti hisseder. Adaletteki uyumsuzluk, kararların herkese eşit yaklaşarak alınmadığı düşünüldüğünde ortaya çıkar. Bu konunun genelde örgütlerde terfi konularında ihlal edildiği düşünülür. Adalet faktöründeki uyumsuzluk tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarıyla ilişkilidir.

*Değerler*, bireyin değer ve amaçlarının örgütün değer ve amaçlarıyla örtüşmesini ifade eder. Bu konudaki uyum değer, amaç ve misyonların benzeşmesiyle gerçekleşir. Uyumsuzluk ise örgütün çalışanlara yaklaşımı, sunduğu imkanların kişinin değerleriyle ters düşmesi gibi durumlarda ortaya çıkabilir.

İşe tutkunluğu artırmak için örgütsel şartların iyileştirilmesi bireysel olarak işe tutkunluğu artırma çabalarına göre daha iyi sonuç verir ve daha kalıcıdır. Sonuç alınabilmesi için bu adımların uzun süre uygulanması ve gözlemlenmesi gerekmektedir. İşe tutkunluk için örgütsel iyileştirmelerden bazıları aşağıdadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 39):

- İş yükünü önlemek için gerekirse ilave personel almak,
- İşgörenlerin örgütü etkileyen kararlara katılımı sağlamak,
- Örgüte değer katan çalışmaların takdir edilmesi, gerekirse adil bir ödüllendirme sistemiyle kişiyi ödüllendirmek,
- Çalışanlara işlerinde gerekli olan sorumlulukları vermek ve arkasında durmak,
- İş yükünün tek bir kişide birikmesini önlemek için zorluk derecesi yüksek işlerin diğer kişilere de dağılımını sağlamak,
- Örgüt içinde kişiler arası ve departmanlar arası iletişim ve işbirliğini teşvik etmek,
- Takım çalışmalarını desteklemek,
- Üst yönetimin desteğini sağlamak,
- Hizmet içi eğitim ve kişisel gelişimi desteklemek, mesai saatlerini tüm bunlar için verimli kullanmak,
- Örgüt içi sosyal destek için aktiviteler planlamak, örgüt dışı tatil ve sosyal etkinlik imaknları vermek,
- Çalışanlara farklı görevlerde fırsat tanıyarak gelişimini sağlamak, yetki devri yaparak astları bir üst pozisyona hazırlamak, kariyer için fırsat vermek,
- Mümkün olan en sık seviyede geri bildirim yapmak,
- Yerinde ve adil terfi terfi politikası izlemek,
- Uzun çalışma saatlerini kısaltmak,
- Yemek molası ve dinlenme aralarını örgüt dışında ve rahatlatıcı ortamlarda vermek.

## BÖLÜM 2: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Beş faktör kuramına geçmeden önce kişiliği, kişiliği oluşturan ve etkileyen faktörleri incelemek gerekmektedir.

### 2.1 Kişilik

Kişilik kavramı İngilizce’de “personality” kavramının karşılığıdır ve klasik tiyatrodaki oyuncuların yüzlerine taktıkları maskelerden türemiştir (Morgan, 2011: 286). Kişilik, kişinin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlanır. Bu tanımdaki tutarlı davranış kişinin farklı ortamlarda, farklı olaylara karşı verdiği tepkilerin kendisinden beklendiği şekilde gerçekleşmesini ifade etmektedir. Yani işinde sorumluluk sahibi olan bir kişinin sosyal ilişkilerinde veya aile içerisinde de sorumluluk sahibi olması beklenir. Tanımdaki kişilik içi süreçlerden kastedilirse olaylar karşısında davranış biçimlerimizi ve hislerimizi etkileyen ve içimizde gelişen duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçlerdir. Bu süreçler kişiliğimiz doğrultusunda şekillenir. (Burger, 2016: 23). Sınırsız olan kişisel farklılıklar, günlük yaşantımızda diğer insanlarla ilişkilerimizde fark edilmez (Goldberg, 1990). Morgan’a (2011: 286) göre de kişilik, bireyin diğer kişilerin yanında gösterdiği özel ve ayırdedici davranışları olarak tanımlanır. Özel davranışlar kişinin tipik davranışlarını, ayırdedici davranışlar da kişiyi diğerlerinden ayırıcı özellikteki davranışlarını ifade eder. Kişilik, bir çok faktörden etkilenir. Çevresel, fiziksel, zihinsel ve kalımsal öğeler kişiliği etkiler ve bunun sonucunda ortaya çıkan duygu, düşünce ve davranışlar olarak tanımlanabilir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 3). Bireyler özellikleri gereği bir çok açıdan birbirlerinden farklıdırlar. Bundan dolayı kişilerin bir durum karşısındaki yaklaşımları ve olayları algılayış biçimleri farklılık göstermektedir (Gustavsson ve diğ., 2003).

Türk Dil Kurumuna göre kişilik, “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019).

Cüceloğlu (2010)’na göre “kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir.” Bu tanımdaki *ayırt edici* terimi bireyi diğerlerinden farklı yapan özellikleri belirtmektedir. Burada kastedilen bir kültür içerisinde herkesten beklenen ve tek bir kişiye özgü olmayan davranışlar değildir. Örneğin yeni biriyle tanışan birinin elini sıkmak, kişinin kültüründe olan bir davranışsa

bu kişinin ayırt edici özelliği değildir. Ayırt edici özellik kişiye has, bireyi diğerlerinden ayıran özellik anlamına gelir. Tanımdaki diğer bir terim *tutarlı ilişki*dir. Bu kavram kişinin benzer durumlar karşısında benzer tepkiler vermesi anlamına gelir. Örneğin yardımsever bir kişi, bu özelliğini gereken her durumda sergilemesi beklenir. Bu kişinin sınırlı olduğu bir günde yardımseverlik davranışı göstermemesi, o kişiyi yardımsever olmayan bir birey konumuna getirmez. *Yapılaşmış* kavramı kişiliğin birbiriyle bağlantılı bir çok parçadan oluşan bir sistem olduğunu ifade eder. İşini iyi yapan, uysal, iyi kalpli, uyumlu gibi birbirleriyle tutarlı özelliklerin bir arada bulunması bu sistemi gösterir. Son olarak tanımda yer alan *ilişki biçimi* kavramı, bireyin duygu ve düşünceleri doğrultusunda dış çevresini, insanları ve olayları algılaması ve kişiliğinin bu ilişkiyi biçimlendirmesi anlamına gelir (Cüceloğlu, 2010: 406-407).

Kişilik, bir zaman dilimi içerisinde gösterilen davranış biçimi olarak algılanmaması gereken bir olgudur. Kişilik, geçmişin, içinde bulunulan zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Kişiler hem alışkanlıklarını devam ettirmek hem de mevcut zamana ve geleceğe uyum sağlamak isterler. Bu ortamda kişilik geçmişin izleri, içinde bulunulan zamanın uygulamaları ve geleceğe yönelim ile şekillenecektir. Böylece kişilik, kişinin alışkanlıkları ve uyum sağlamaya yönelik özelliklerinin davranışlarına yansıyan yönü olarak tanımlanabilir (Zel, 2011: 12).

Kişiliğin görevi, bireyin hayatını idame ettirebilmesi için karşısına çıkan sorunları çözmek ve böylece içinde bulunduğu çevreye uyum sağlamaktır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 64). Carl Gustav Jung da kişiliğin temel işlevini bireyin fiziksel ve toplumsal çevresine uyum sağlayabilmesi olarak ifade etmiştir (Topses ve Bulut Serin, 2018: 47).

Bir çok araştırmacı ve psikolog, kişiliğe dair bir çok tanımlama yapmıştır fakat bu konuda bir fikir birliği söz konusu değildir. Bunun çok fazla nedeni olmakla birlikte başlıca nedenleri aşağıda belirtilmiştir (İlgaz Yıldırım, 2014: 5):

- Kişilik her birey için biriciktir, kendine özgüdür. Her bir bireyin geçmişi, içinden geldiği ve içinde bulunduğu ruhsal durumu ve yaşantısı farklı olduğundan kişiliği tek bir tanıma sığdırmak mümkün olmamaktadır.
- Kişilik araştırmaları yeni olduğundan kişiliği ölçmeye ve değerlendirmeye dair metodlar tam olarak geliştirilememiştir.

- Kişilik iç içe geçmiş ve karmaşık unsurlardan oluştuğundan dolayı kişiliğin açıklanması deneysel açıklamalardan ziyade teorik açıklamalarla yapılmaya çalışılmıştır.

Kişiliğe ait ana özelliklerin ilk yaşlarda kazanıldığı düşünülmektedir. Yetişkinlikte bu ana özelliklerin belirgin değişikliklere uğraması beklenmez. Bireyin içinde yetiştiği toplumsal özelliklerle etkileşerek oluşan kişiliğin değişmesi için önceki yaşantılarına nazaran çok daha çarpıcı yaşantılara uğraması gerekmektedir. Bu da olağanüstü olaylar neticesinde olabilmektedir. Bu olağanüstü olayların yaşanma ihtimali düşük olduğundan, kişilik özelliklerinin de değişme ihtimali düşüktür. Fakat değişme ihtimalinin düşük olmasının yanında uygun şartlar sağlanması durumunda kişilik özellikleri geliştirilebilir niteliktedir (Baysal ve Tekarslan, 2004: 63).

Kişilerin çocuklukta ve yetişkinlikte karşılaştıkları iyi ya da kötü olaylar, davranışlarını ve dolayısıyla kişiliklerini etkileyebilmektedir. Araştırmacılar kişilik özelliklerinin değişmesinin zor olduğunu ifade etmeleriyle birlikte bireylerin hayatında tecrübe ettiği çarpıcı olayların şiddeti, kişiliklerini etkileyebilmektedir. Kişi bu derin etki neticesinde öncesine nazaran daha sessiz, karamsar, sakın ve hayata küskün bir birey olabilmektedir. Bu açıklamaya göre hayat deneyiminin kişiliği olumlu veya olumsuz etkileyebilme ihtimalinin olduğu söylenebilir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6).

Psikologların kişilikle ilgili cevap aradığı sorulardan biri de “kişiliğin oluşumunda kalıtım mı etkilidir yoksa çevre mi?” sorusudur. Kişilikle ilgili çok az bilgiye sahip kişiler bile kişilikte hem genetiğin hem de çevrenin etkili olduğunu düşünürler. Ebeveynler çocuklarının bazı fiziksel veya davranışsal özelliklerini kendilerine benzetmektedirler. Bu benzerliğin ne kadarı çocuklarını yetiştirme tarzından kaynaklandığı konusunda ise çok az ebeveynin bilgisi vardır. Burada asıl soru kalıtımsal ve çevresel faktörlerin hangisinin kişiliği etkilediği değil, her birinin ne derece etkilediğidir (Burger, 2016: 383).

Kişiliğin oluşması ve gelişmesinde genetik ve çevresel unsurlar etkilidir. Kültür, sosyal sınıf, aile ve arkadaş çevresi kişiliğin oluşumunda etkili olan çevresel faktörlerdendir (Baysal ve Tekarslan, 2004: 102). Kişiliğin şekillenmesinde kültür, sosyalleşmenin bir aracıdır (Adler, 2015: 165). Kişiliğin oluşmasında etkili olan genetik ve çevresel unsurları mizac ve karakter unsurlarıyla açıklanabilir. Kişiliğin doğuştan gelen biyolojik farklılıkları mizac, çevresel unsurlarla gelişen boyutu ise karakter olarak ifade

edilmektedir (Ünsal, 2010: 190). Mizac, kişiliğin doğuştan gelen parçasıdır ve kişiliğin üzerine inşa edilecek olan temelidir (Hogan, 2009: 26). Cloninger ve Svrakic (2000), kişiliğin mizac, karakter ve zeka unsurlarından müteşekkil olduğunu ifade etmişlerdir (akt. Sevi, 2009: 8). Mizac, kişiliğe biyolojik katkı sağlamakta, karakter de sosyal ve kültürel katkıda bulunmaktadır. Zeka ise biyolojik ve sosyal katkıları düzenlemekte ve kişilik işlevlerini sistemleştirmektedir (Sevi, 2009: 8). Davranış farklılıklarının büyük çoğunluğu kalıtsal özellikler tarafından şekillenmektedir. Benzer huylarda doğan ve hareketli özelliklere sahip iki çocuk, çevresel faktörlere bağlı olarak yetişkinliklerinde biri saldırgan bir kişilik, diğeri de başarılı bir atlet olabilir. Fakat her ikisinin de yetişkinlikte hareketsiz, tembel ve umarsız olması beklenmez (Burger, 2016: 357).

Kişiliği oluşturan unsurlar noktasında aşağıdaki açıklamaları dikkate almamız gerekir.

Günlük hayatımızda kişilik kavramı mizac, huy ve karakter kavramlarıyla eş anlamlı kullanılır (Köknel, 2005: 19). Zel (2011)'e göre kişiliği oluşturan üç tane unsur vardır.

Bunlar:

- Karakter
- Mizac (Huy)
- Yetenek

*Karakter*, kişilikle en fazla eş anlamda kullanılan kavramdır. Köknel (2005), karakteri “kişiye özgü davranışların bütünü olup, insanın bedensel, duygusal ve zihinsel etkinliğine çevrenin verdiği değer” olarak tanımlamıştır. Birey, toplum için iyi görülmeyen davranışlardan olan büyüklerin yanında sigara içmek, ayak ayak üstüne atmak gibi davranışları yapmamak için kendisini baskılar, bu kuralları özümser, benimser ve kişiliğinin bir bir niteliği haline getirir. Bu davranış biçimi, kişiye toplumda “karakterli insan” görünümü kazandırır. Bu ahlaki özellikler toplumdan topluma farklılık göstermektedir (Köknel, 2005: 20). Karakter, kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade etmesiyle kişiliğin iskeletini oluşturmaktadır. Farklı zamanlarda ve farklı durumlar karşısında kişinin sergilediği benzer kişilik özellikleri karakterle açıklanır. Toplumda, toplumsal değerlere ve ahlak kurallarına uygun davranışlar sergileyenler için “karakterli”, bu kurallara aykırı davranışlara ise “karaktersiz” tanımlaması yapılır (Zel, 2011: 19)

*Mizac*, kişiye ait bazı temel ve ayırt edici özellikleri tanımlayan bir kavramdır. Mizac bireyin duygusal yönünü temsil etmektedir. Bu tanıma göre bireyin iç yapısıyla ilgili olan mizaca ait özelliklerin bir kısmı biyolojik olarak, bir kısmı da hayat tecrübesi yoluyla kazanıldığı ifade edilir (Zel, 2011: 20). Köknel (2005)'e göre mizac, “günlük yaşantı içinde kişiye özgü, oldukça sınırlı, belirli duygusal tepkilerin nitelik ve nicelik bakımından değişmesidir.” Kızmak, sıkılmak, öfkelenmek, neşeli olmak mizac özellikleridir (Köknel, 2005: 19).

*Yetenek* ise sadece kişiliği oluşturmaz aynı zamanda kişiliğin şekillenmesinde de rol oynar. Yetenek bedensel ve zihinsel olmak üzere iki türdür. Bedensel yetenek, duyu organlarıyla gerçekleştirilen ve büyük çoğunluğu doğuştan kazanılan yeteneklerdir. Tat ve koku hassasiyeti, ses tonlarını algılama düzeyi, atletiklik gibi özellikler bedensel yeteneklere örnektirler. Zihinsel yetenek de kişinin analiz etme, sonuç alma, kavrama gibi zihinsel özellikleri ifade eder. Bu yetenek de bedensel yetenek gibi bir kısmı doğuştan bir kısmı da sonradan kazanılan özelliklerdir. Kişinin bir alana ilgi duyması, hafıza ve muhakeme yeteneği, öğrenme ve kavrama gibi yetiler zihinsel yetenek kapsamındadır (Zel, 2011: 21).

Kişiliği etkileyen unsurları aşağıdaki gibi inceleyebiliriz.

Özkalp ve diğ., (2002) kişiliği etkileyen etkenleri iki genel grupta aşağıdaki gibi incelemiştir:

- Biyolojik etkenler
  - Kalıtsal etkenler
  - Fiziksel yapı
- Çevresel etkenler
  - Kültürel etkenler
  - Ailesel etkenler

Biyolojik etkenler, *kalıtsal etkenler* ve *fiziksel yapı* olmak üzere iki grupta incelenmektedir:

*Kalıtsal etkenler*, saç, göz, ten rengi gibi özellikler kalıtıma bağlı özelliklerdir. Kişiliğin oluşumunun salt kalıtsal etkenlere veya çevresel etkenlere bağlanması mümkün değildir. Önemli olan kalıtsal etkenlerle çevresel etkenlerin etkileşimi sonucu kişiliğin gelişiminin



incelenmesidir (Özkalp ve diğ, 2002: 243). Kalıtsal etkenlerin kişilik ve zeka üzerindeki etkisi, inançlar ve değerler üzerindeki etkisinden daha fazladır. Bazı bireyler diğerlerine göre daha hareketli ve cesaretli olabilirler ve kişiliklerinde bu özellikler ön plana çıkabilir. Bu özelliklerin kalıtsal etkenlerden etkilendiği düşünülmektedir (Baysal ve Tekarslan, 2004: 102).

*Fiziksel yapı*, bireyin fiziksel bir özelliğiyle diğerlerinden ayrışmasını ifade eder. Bir grup içerisinde uzun boylu, güçlü veya yakışıklı olan bir kişinin arkadaş topluluğu içerisinde popüler olması ve prestiji, aynı grupta bulunan çelimsiz birinin prestijiyle aynı olmayabilir. Veya kişi bedensel bir engelden dolayı toplum içerisinde mutlu olmayabilir. Bu faktörlerin kişilerin kendilerinden emin olma, sosyal, konuşkan, girişken olma konularında kişiliklerini etkileyeceği düşünülmektedir (Özkalp ve diğ, 2002: 243).

Çevresel etkenler de *kültürel etkenler* ve *ailesel etkenler* olmak üzere iki grupta incelenmektedir:

*Kültürel etkenler*, kişilik gelişimini etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Toplum içerisinde yaşayan birey, sürekli olarak insanlarla etkileşim içerisinde. Toplumların kendine has kültürü, yaşama biçimi, gelenekleri ve tutumları vardır. Bu unsurlar, bireyleri çocukluğundan itibaren kişilik gelişiminde ve psikolojik olgunlaşmasında etkilemektedir (Özkalp ve diğ, 2002: 244). Bireylerin amaç, ilgi ve idealleri içinde yaşadıkları kültürel ortamda şekillenir ve bunlar kişiliğin oluşumunda önemli bir etkiye sahiptir (Zel, 2011: 13). Kültürle ilişkili olarak kişinin dünya görüşü, yaşam ve ölüm hakkındaki düşünceleri olgunlaşmaktadır. Kültürün bireyi etkileme düzeyi, kişinin dahil olduğu sosyal sınıfa göre farklılaşabilmektedir. Birey, ancak farklı kültürlerden kişilerle iletişimde bulunduğu kültürünün kendi üzerindeki etkilerini anlayabilir (Baysal ve Tekarslan, 2004: 102).

*Ailesel etkenler*, kişiliğin şekillenmesinde temel sayılabilir. Toplumla etkileşim ilk olarak ailede başlar. Çocuğun etkilenmesinde ailedeki başrol ise anneye aittir. Çocuğun annesiyle geçirdiği ilk yaşantıları, kişilik özelliklerinin belirginleşmesinde önemlidir (Özkalp ve diğ, 2002: 245). Çocuklar anne-babayı örnek alarak sosyal değerleri, tutumları ve bazı özel davranışları öğrenirler. Ebeveynler çocuklarını yetiştirirken farkında olmadan çocuklarına örnek olurlar ve çocuklar birçok kişilik özelliği, ahlaki ve kültürel değerleri ailelerinden alırlar (Zel, 2011: 14). Aileler çocuklarına sıcak ve sevecen davranacakları gibi katı, kuralcı ve korumacı da davranabilirler. Kişiliğin ilk gelişim

döneminde etkili olan ailenin etkisi üç maddeyle açıklanmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 102):

- Aileler, belirli olaylar karşısında takındıkları tavır ve davranış, çocuklara örnek olmaktadır.
- Anne-baba, çocuklar için birer rol modeldir ve çocuklar bu davranışları taklit ederler.
- Anne-baba, çocukları üzerinde otoriteye sahiptir. Bu otorite kapsamında belirli davranışların çeşitli koşullarla ödül ve cezaya tabi tutulması, çocuğun davranışlarını sınırlar ve böylece kişiliği etkilenir.

Ailenin içinde bulunduğu sosyal sınıf da çocuğun kişiliğini etkilemektedir. Kişinin içinde büyüdüğü sosyal sınıf, eğitim imkanlarını, kültür seviyesini, yaşam tarzını, meslek seçimini etkiler ve bu özelliklere uygun davranışlar sergileyecektir. Alt sınıfta yetişen çocuk ise bu sınıfa uygun bir yaşam sürecektir (Soysal, 2008: 8).

Örgütsel anlamda kişiliğin önemi oldukça büyüktür. İnsan kaynakları bireyleri değerlendirirken iş rollerinin bireye uygun olup olmadığını da değerlendirmelidir. İşe alım sürecinin doğru yapılmaması öncelikle birey için mutsuzluğa sebep olmakta, örgüt için de personel devir hızının yüksek olması ve verimliliğin düşmesi anlamına gelmektedir. Doğru işe doğru çalışanın istihdam edilmesi, yaratıcılığı ve verimliliği artıracaktır (Öngöre, 2016: 40).

Aileden başlayıp çokuluslu şirketlerin ve hatta devletlerin başarı ya da başarısızlıkları büyük oranda bu kurumlardaki görevli karar alıcıların kişiliklerine bağlıdır. Günümüzde örgütlerdeki karar alıcıların bir çoğu doğru işte doğru kişinin istihdam edilmesinin önemini anlamışlardır ve bu, kişilik kavramının ne kadar önemli olduğunun onaylanması anlamına gelmektedir (Hogan, 2009: 16).

Birey, amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için kapasitesinin ve yeteneklerinin tamamını kullanabilmektedir. Fakat kendisinin değil bir örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için çaba göstermesi, ancak bu hedef ve amaçları benimsediğinde ortaya çıkabilecek bir durumdur. Bunu sağlayabilecek olan örgütün yönetimi ve yöneticileridir. Örgüt yönetimi ve yöneticiler bunu dikkate alarak işgörenlerin güçlü ve zayıf yönlerini tespit ederek bu doğrultuda yönetebilmelidirler. İnsanların genel benzerlikleri yanında kendine özgü

özellikleri olduğu görülmektedir. Bir insanın başka bir insana benzemeyen özelliği, örgütler için çok önemli bir değerdir. Örgütteki çalışanların farklı özellikleri, nitelikli ve karmaşık işlerde değişik bakış açıları sağlayarak problemin çözümüne yardımcı olur. Çalışanlardan gelen farklı görüş, öneri, beceri ve tutumlar örgütü zenginleştirir (Başaran, 1991: 51-57).

Bireyler birbirlerinden farklıdırlar. Her bir bireyin kendi penceresinden kişilikleri, eğilimleri, değerleri, davranışları, yetenekleri, tecrübeleri, sosyal ve ekonomik beklentileri farklıdır. Bu farklılıklar örgütler için yaratıcılığın ve yeniliklerin dinamosu sayılabilir. Bu farklılara rağmen genel olarak temel ihtiyaçları ise benzerdir. İşe kendilerini verebilmeleri için güvende olmak, kendilerini ait hissetmek, kendilerine güvenilmesini ve yaptıkları neticesinde takdir almak isterler. Bu ortamı sağlayabilen örgütlerde üretkenlik kaçınılmaz olacaktır (Kazan ve Ergülen, 2008: 162). Kişilik özelliklerini dikkate alan ve her bir çalışmanı özellikleri doğrultusunda değerlendiren örgütlerde kişiler farklı özelliklerini iş süreçlerine dahil edebilir, bunun sonucunda da yaratıcılık ve katma değerli sonuçlar ortaya çıkacaktır (Öngöre, 2016: 25).

### **2.1.1. Kişilik Yaklaşımları**

Kişilik kuramcıları, kişiliği anlamak için bir çok yaklaşım geliştirmişlerdir. Bazı bilim adamları kişiliği bilinç dışı süreçlerle, bazıları öğrenmeyle, bazıları da zihinsel süreçlerle açıklamaya çalışmaktadır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 6). Bu yaklaşımların bazılarında aşağıda bahsedilecektir.

#### **2.1.1.1. Psikanalitik Yaklaşım**

Psikanalitik kuramı Sigmund Freud tarafından ortaya atılmıştır. Bu yaklaşıma göre kişilik canlı bir sistemdir ve bu sistemin id (ilkel benlik), ego (benlik) ve süperego (üst benlik) olmak üzere üç alt sistemi mevcuttur (Freud, 1962). İd, bu sistemin ilkel ve biyolojik yönüdür ve bu yönün tek aradığı haz ve eğlencedir. İlkel benlik olarak da adlandırılan id, mantık dışı, bencil, kuralsızdır ve hemen doyurulmak isteyen bilinçdışı bir faktördür. İlkel benlik, mantığı, gerçekliği veya toplumsal sınırlamayı dikkate almadan sadece kişisel tatmin ilkesine göre çalışmaktadır. Sağlıklı bir bireyde id, ego ve süperego tarafından dizginlenir. İd'in sonsuz talepleri ego tarafından dizginlenir. Ego, id tarafından talep edilen isteklerin gerçeklere ve mantığa dayalı olarak yönlendirilmesini ve bu doğrultuda

tatmin edilmesi sağlar. Örneğin açlık hissedene birine id, gerçeklik ve mantığı dikkate almadan etrafındaki tüm yiyeceklere saldırmasını, ego ise bu davranışın kabul edilemez olduğunu söyler. Böylece ego, insan zihninde bilişsel süreçleri çalıştırarak mümkün olan tatmin düzeyini sağlar, kişinin iç dünyasıyla dış dünyası arasında arabulucu olur ve gerginliği azaltır. Süperego ise toplumun ve ailenin değerlerini ve standartlarını dikkate alır. Süperego, toplumsal değerler çerçevesinde hangi davranışların yapılabileceğini veya yapılamayacağını belirler ve kısıtlamalar getirir. Bu kuralların ihlalinin yaptırımını ise suçluluk hissidir. Kişi vicdanı dolayısıyla toplumsal normları ihlal eden davranışlardan kaçınır. İd'in sonsuz ve kuralsız talepleri karşısında süperegonun gerçekçi ve toplumsal dizginleri, id ve süperegonun sürekli olarak bilinç dışında çatışmalarına yol açar. Bu çatışmada ego aracı ve dengeleyici rolündedir. Bu denge kişiden kişiye değişmektedir ve bu da farklı kişilikleri ortaya çıkarır. Sağlıklı bir bireyin egosu, id ve süperegonun birbiri üzerine galip gelmesini engelleyerek aradaki ilişkiyi dengede tutar (Burger, 2016: 78-80; Cüceloğlu, 2010: 407; Başaran, 1991: 65; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 15; Baysal ve Tekarslan, 2004: 105-106).

Psikanalitik yaklaşım bir çok hususta eleştiriler almıştır. Öncelikle bu yaklaşımın test edilebilir olmadığı görüşü belirtilmektedir. İd, bilinç dışı gibi kavramların yapısını ölçmenin mümkün olmadığı yönünde eleştiriler mevcuttur. Sonrasında bu yaklaşımın klinik ortamda elde edilen verilerle ileri sürüldüğü eleştiri konusu yapılmakta, araştırmacının bu klinik ortamda verileri istediği gibi yanlı bir şekilde yönlendirebileceği ileri sürülmektedir. Seçilen deneklerin psikolojik rahatsızlığı olan kişilerden seçildiği ve geneli yansıtmadığı yönünde eleştirilmiştir. Ayrıca bu yaklaşımın biyolojik faktörler üzerinde gereğinden fazla durduğu, kişiliğin şekillenmesinde sosyal etkileşim ve öğrenmenin göz ardı edildiği ve cinsel önyargılar içerdiği söylenmektedir (Huffman, 1994, 488-489).

#### **2.1.1.2. Davranışçı Yaklaşım**

Davranışçı yaklaşım, kişiliği öğrenme temelinde açıklamaya çalışmaktadır. Bu yaklaşıma göre kişilik, bireylerin öğrenme tecrübelerinin neticesinde ortaya çıkmaktadır. Öğrenme yaklaşımı, psikanalitik yaklaşımın aksine biyolojik temelli değil gözlemlenebilir davranışları dikkate alarak kişiliği açıklamaktadır. John B. Watson tarafından ortaya atılan bu yaklaşıma göre bireylerin öğrenme yoluyla kişilikleri gelişebilmekte, öğrenme

davranışı devam ettiği sürece de kişiliğin değişimi devam etmektedir. Bireyin hayat tecrübesiyle karşılaştığı ödül ve cezalar neticesinde davranışları şekillenmekte ve bu davranış kalıpları kişinin farklı olaylar karşısındaki tepkilerini etkilemektedir. Sağlıklı bir bebeğin, yetiştirilme tarzları sonucunda bir avukat, doktor olabileceği gibi azılı bir suçlu olarak da yetiştirilebileceğini söylemektedir (Watson, 1970: 104; Huffman, 1994: 490; Burger, 2016: 511; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 173; Baysal ve Tekarslan, 2004: 111-117).

Davranışçı yaklaşıma yapılan çeşitli eleştiriler de söz konusudur. Hayvanlar üzerinde elde edilen neticelerin insan davranışlarına genellenmesi eleştirilmiştir. Öğrenme yaklaşımının sadece gözlenebilen davranışlarla kişiliği açıklaması, biyolojik ve psikolojik etkenleri dikkate almaması bir diğer eleştirilen konudur. Bireyin kişiliğini sadece o ana kadar öğrendikleriyle açıklaması ve başka faktörleri dikkate almaması, kişiliği açıklamakta yetersiz kaldığı yönünde eleştirilmesine neden olmuştur (Weiten, 1995: 472; Baysal ve Tekarslan, 2004: 117).

### **2.1.1.3. İnsancıl Yaklaşım**

İnsan davranışını sadece ilkel benlik dürtüleriyle veya sadece öğrenmeyle açıklayan kuramlara tepki olarak ortaya çıkan insancıl yaklaşıma göre, davranışın kaynağının bilinçaltı veya öğrenme temelli olduğu iddia eden yaklaşımlardan farklı olarak, bireyler özgür iradeye sahiptirler ve kendi eylemlerinden sorumludurlar. Bu yaklaşımı benimseyenler bilinçaltını veya tecrübeleri değil, kişiliğin kendisini incelemiştir. İnsan karar verme becerisine ve kişisel bakış açısına sahiptir. İnsanın kişiliği bu farklılıkların neticesidir. İnsanın bu özellikleri dolayısıyla hayvanlar üzerinde yapılan deneyler insanı açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu yaklaşıma göre insan temelde iyi bir varlıktır. İnsancıl yaklaşımın öncüleri Carl Rogers ve Abraham Maslow'dur. Rogers'a göre kişilerin bir öz kimliği bir de ideal kimliği vardır. Öz kimlik kişinin kendisini tanımladığı kimlik, ideal kimlikse olmak istediği kimlik olarak açıklanır. Bu ikisi arasındaki farkın düşük olması tutarlı kişilik olarak isimlendirilir ve sağlıklı olan kişilik budur. Bireylerin öz kimliği ile ideal kimliği arasında tutarsızlığın minimum düzeyde olabilmesi, koşulsuz sevgi ve şefkatin hakim olduğu çocukluk döneminden geçmektedir. Maslow da kendini gerçekleştirme kavramı üzerinde durmaktadır. Maslow da Rogers gibi insanın genelde iyi olduğunu belirtmekte ve insanın kendini gerçekleştirme yönünde bir

eğiliminin olduğunu vurgular. Kendini gerçekleştirme, bireyin tüm yetenek ve potansiyelini kullanması, bu potansiyelin farkında olması ve kendini olduğu gibi kabul etmesi anlamına gelen kişisel gelişime yönelik bir kavramdır. Bu açıklamalar çerçevesinde insancıl yaklaşım, kişisel değerlendirmeleri ve subjektif görüşleri dikkate alan bir yaklaşımdır (Rogers, 1977; Maslow, 1970: 46; Burger, 2016: 416; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 285-286; Baysal ve Tekarslan, 2004: 118-122).

İnsancıl yaklaşıma yapılan eleştiriler incelendiğinde, bu yaklaşımı benimseyenlerin öne sürdüklerinin gerçeklerden uzak ve duygusal tanımlamalar olduğu belirtilmektedir. İnsanlar tarafından gerçekleştirilen katliamlar ve savaşlar, insanı temelde iyi kabul eden bu yaklaşım için yapılan eleştirilerden biridir. Bir diğer eleştiri de diğer yaklaşımlarda olduğu gibi insancıl yaklaşıma ait kavramların ölçülmesinin zor olmasıdır. Ayrıca bu yaklaşımın savlarının klinik gözlemler neticesinde oluşturulması ve araştırma temelli olmaması da eleştirilmiştir (Cüceloğlu, 2010: 430; Baysal ve Tekarslan, 2004: 124).

#### **2.1.1.4. Ayırıcı Özellik Yaklaşımı**

Ayırıcı özellik yaklaşımı, kişilik tiplerini birbirinden ayıran ve kalıcı özelliklerini vurgulayan bir yaklaşımdır. Farklı kişiliğe sahip iki birey, benzer durumlar karşısında farklı tepkiler verebilmektedir ve bunun nedeni kişisel özelliklerinin farklı olmasına bağlanmaktadır. Kişilik psikolojisinde oldukça rağbet gören ayırıcı özellik yaklaşımı, bilinçdışı ve davranış gibi soyut özellikleri dikkate almadan kişiliğin somut ve yönlerine odaklanır. Bu yaklaşımın öncüsü olan Gordon Allport'un amacı, kişilik özelliklerini belirlemek ve kişilerin bu özelliklere ne derece sahip olduğunu incelemektir. Kişilik özelliklerini belirlerken kişiliği yansıtan 4500 kelime içerisinden sınıflandırmaya gitmiştir. (Allport, 1961). Allport, Freud gibi bireyi doğumuyla bir kategoriye dahil etmemiş, sergilediği kişilik özelliklerine göre sınıflandırmaya gitmiştir. Ayırıcı özellik yaklaşımı iki temel varsayım üzerinde durmaktadır. Birincisi kişilik özelliklerinin zaman içerisinde değişmediği, ikincisi ise bireyin farklı etkiler karşısında benzer tepkileri vermesidir. Yani saldırgan bir birey, arkadaş çevresinde veya ailesine karşı benzer davranışları sergiler. Allport, kişilik özelliklerini temel, merkezi ve ikincil olmak üzere üç gruba ayırmıştır. Temel özellikler kişinin hayatının tüm alanlarında kendisini gösteren kararlılık, yardımseverlik gibi özellikler olarak nitelenirken, merkezi özelliklerse kişinin en çok dikkat çeken ve açıkça fark edilebilen, kişiler arası farklılıkların ön plana çıktığı

özelliklerdir. Son olarak ikincil özellikler de ilk iki özelliğin dışında kalan ve bunlar kadar önemli olmayan, her zaman ortaya çıkmayan özellikler olarak açıklanır. Hans Eysenck ve Raymond Cattell de ayırıcı özellik yaklaşımı temsilcilerindendir. Eysenck, kişilik farklılıklarını içedönük-dışadönük, dengeli-dengesiz ve psikolojik olarak normal ve psikolojik anormal olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Bu iki kutuplu farklılıkların altında bu boyutlarla ilişkili ilk boyutlar mevcuttur. Cattell ise kişilik özelliklerini faktör analizi yöntemiyle 16 temel kişilik özelliğine indirgemıştır. Birbiriyle yüksek ilişki gösteren özellikleri bir boyut altında toplamış ve kişilik özelliklerinin bu 16 temel özellikte açıklanacağını belirtmiştir. Birey, 16 özelliğin her birinden yüksek veya düşük olmak üzere bir seviyeye sahiptir ve bunların toplamı bireyin kişiliğini göstermektedir (Cattell, 2001; Burger, 2016: 416; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 233-234; Baysal ve Tekarslan, 2004: 125-128).

Ayırıcı özellik yaklaşımı, kişilerin bazı özelliklere yönelme sebebini yeterince açıklamadığı için eleştirilmiştir. Ayrıca kişilik özellikleriyle davranış eğilimleri ilişkisini açıklamada yetersiz kaldığı yönünde eleştiriler almıştır (Huffman, 1994, 380; Baysal ve Tekarslan, 2004: 131).

## **2.2. Beş Faktör Kişilik Modeli**

Kişilik kavramını açıklamak üzere bir çok yaklaşım öne sürülmüştür. Bunlardan biri ayırıcı özellik yaklaşımıdır ve bu yaklaşımı kişilik psikolojisinde ilk kullanmaya başlayan kişi Gordon Allport'tur (Burger, 2016: 239). Bu yaklaşım, bir bireyin belirli bir kişilik özelliğini hangi düzeyde taşıdığına göre kişileri sınıflandıran bir yaklaşımdır.

Ayırıcı özellik yaklaşımının iki temel varsayımı vardır. Birinci varsayım kişilik özelliklerinin zaman içerisinde değişmez olduğunu kabul etmesidir. Kişilerle ilişki kurmayı, sosyalliği seven bir kişiden sonraki dönemlerde de sosyalleşme düzeyinin yüksek olması beklenir. Bazen sosyal olmak isteyip bazen sosyallikten kaçan bir kişi için sosyalleşme düzeyi yüksek kişi tanımı yapılmaz. İkinci varsayım ise kişilik özelliklerinin farklı durumlarda kararlılık göstermesidir. Örneğin sorumluluk sahibi bir kişinin bu özelliğini işinde, sosyal ortamlarda ve ailesinin yanında sergilemesi beklenir (Burger, 2016: 235).

Ayrırcı özellik yaklaşımında öne çıkan bir başka isim de Raymond Cattell'dir. Cattell'e göre bir kişilik kuramı, kişiliği oluşturan özelliklerin hangi düzeyde kalıtımla, hangi ölçüde çevresel faktörlerle oluştuğunu ve bu kalıtım ve çevresel faktörlerin davranışı nasıl etkilediğini incelemesi gerekir (Baysal ve Tekarslan, 2004: 255). Cattell, çalışmalarında kaç tane temel kişilik özelliğinin bulunduğunu keşfetmeye çalışmıştır. Cattell, birbiriyle ilişkili kişilik özelliklerini bir araya toplamış, birbirinden bağımsız olanları ise ayırarak kişiliğin temel yapısını belirlemeye çalışmıştır (Burger, 2016: 248). Bunları yaparken faktör analizi yöntemini kullanan Cattell, her insanda farklı düzeylerde olduğu düşünülen bazı faktörlerin birleşimiyle kişiliğin meydana geldiğini ifade etmiştir (Ünsal, 2010: 161).

Cattell, yoğun faktör analizi çalışmaları sonucunda kişiliğin yapısını oluşturan 16 faktör tespit etmiştir ve tüm önemli kişilik özelliklerinin bu 16 faktörle belirlenebileceğini belirtmiştir. Bu faktörler her bireyde olan özelliklerdir ve kişilerin farklı davranışlar sergilemeleri bu 16 faktörden farklı oranlarda sahip olmalarıyla açıklamaktadır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 128).

**Tablo 2**  
**Cattell 16 Temel Kişilik Özelliği**

Ketum, çekingen	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Yumuşak huylu
Teorik zeka	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Pratik zeka
Hislerinin etkisinde	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Hislerinde dengeli
Alçak gönüllü	1 1 1 1 1 1 1 1 1	İddiacı, saldırgan
Makul, ağırbaşlı	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Kaygısız
Kurallara uymayan	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Ahlaklı
Çekingen	1 1 1 1	Cüretli
Katı-İnatçı	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Sevecen
Güvenilen	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Şüpheli
Pratik	1 1 1 1 1	Hayal gücü olan
Samimi, doğru	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Açıkgöz, kurnaz
Kendisine güvenebilen	1 1 1 1 1 1 1 1 1	Problemlili, huzursuz
Muhafazakar	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Deneyci, açık görüşlü
Gruba bağlı	1 1 1 1	Kendine yeterli
Benlik çatışması olan	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Kontrollü
Rahat, gevşek	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Gerilimli

**Kaynak:** (Baysal ve Tekarslan, 2004: 128)

Bu faktörler de yapılan çalışmalar neticesinde “beş büyük faktör” e indirgenmiştir (Goldberg, 1990). McCrae ve Costa (1987), faktör analizi yöntemiyle bir çok kişilik



özelliğini aralarında yüksek korelasyon gösterenleri basit bir grupta ile beş temel kişilik özelliğine indirgeyerek beş temel kişilik özelliği ismini vermişlerdir. Beş faktör kişilik modeli ayrıca “Beş Etmek Modeli” (BEM) veya “Büyük Beşli” olarak da isimlendirilir (Arslan, 2017: 32). Beş faktör kişilik modeli kişilikteki bireysel farklılıkları incelemekte ve kişilik özelliklerinin kaydadeğer bir sınıflamasını yapmaktadır (Sevi, 2009: 34).

Her bir faktörün altında bir çok alt faktörün bulunduğu ve hiyerarşik olarak en üstte yer alan bu beş faktör aşağıda belirtilmiştir (Ünsal, 2010: 162):

- Dışadönüklük
- Duygusal denge
- Deneyime açıklık
- Sorumluluk
- Uyumluluk

Bu beş temel faktör, alt boyutların hiyerarşik olarak en üstündedir ve bu modelin amacı beş büyük faktör altındaki boyutları ölçmektir (Somer, 2001: 32).

Costa ve McCrae (1992), beş faktör kişilik modelini kişilik özelliklerini derinlemesine incelediğini aşağıdaki kanıtlarla ifade etmeye çalışmışlardır (akt. Sevi, 2009: 35-36):

- Beş faktörün tamamının davranış biçimindeki belirli eğilimlere dayandığını,
- Bu faktörlerle ilgili kişilik özelliklerinin farklı kişilik sistemlerinde yer aldığını ve farklı dillerdeki kişilik özellikleri tanımlamaları ile uyumlu olduğunu, yani evrensel özellik taşıdığını,
- Beş faktörün farklı kültürlerde farklı ifadelerle kullanılmalarına rağmen farklı yaş, cinsiyet, ırk ve dil gruplarında bulunduğunu,
- Bu faktörlerin bazı biyolojik temellerinin bulunduğunu iddia etmişlerdir.

Kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla geliştirilen bir çok kabul edilmiş kişilik envanteri ya beş faktör boyutlarını ölçmekte ya da beş faktör boyutlarıyla yüksek seviyede ilişkili çıkmaktadır (Selengil, 2004, akt. Yelboğa, 2006:200).

Beş faktör kişilik özelliklerinin her bir faktörü yüksek ve düşük olmak üzere iki uçludur ve birey, özelliklerine göre bu iki uç arasında bir noktada yer alır. Bunu belirlemek için

kişilik envanterleri kullanılır. Uygulanan envanter sonucunda bireyin örnek olarak yüksek dışadönük, orta dereceli uyumluluk, düşük duygusal denge gibi özellikleri belirlenir (Ünsal, 2010: 164). Birey bu iki nokta arasına yer alır ve bulunduğu nokta kişinin o özelliğe ne derece sahip olduğunu değil, iki uçtan hangisine yakın olduğunu gösterir (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 258). Kişinin çalıştığı işe veya aldığı göreve göre kişilikle ilgili bu beş faktörün biri veya birkaçı, kişinin başarıya ulaşmasında etkili olmaktadır. Yönetici konumundaki bireyler için dışadönüklük, reklam departmanında çalışan bireyler için de açıklık diğer faktörlere göre ön plana geçmektedir (Zel, 2011: 27).

### **2.2.1. Dışadönüklük**

*Dışadönüklük*, beş faktör kişilik özelliklerinin ilk faktörüdür. Bu boyutun diğer ucundaki bireyler de içedönük olarak nitelendirilir. Dışadönüklük faktörü altındaki sıfatları Somer (1998) konuşkan, girişken, canlı, baskın, neşeli, sevimli, çekici olarak belirtmektedir. Ayrıca McCrae ve Costa (1987) da dışadönüklüğü sosyal, enerjik, neşeli, şakacı, eğlenceyi seven ve sıcak gibi sıfatlarla nitelerler. Dışadönükler, içedönüklere oranla daha çok arkadaşla sahiptir ve sosyal ortamlarda daha fazla zaman geçirirler (Burger, 2016: 254). Dışadönük bireyler yalnızlığı sevmez, başkalarıyla birlikte vakit geçirmekten hoşlanır ve heyecanlı aktiviteler ararlar.

Dışadönüklük biyolojik temelli bir faktördür. Beş faktör kişilik özellikleri yapılan çalışmalar neticesinde iş performansını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. İş performansını en fazla etkileyen faktör dışadönüklüktür. Örneğin sosyal ilişkilerin yoğun olduğu satış temsilcilerinde dışadönüklük iş performansını doğrudan etkilemektedir (Baysal ve Tekarslan, 2004: 129).

Dışadönüklüğün diğer ucu olan içedönükler, bir başka ifadeyle düşük dışadönükler ise yüksek dışadönüklük özelliklerinin tersi özelliklere sahiptir. İçe kapanık, sessiz, çok arkadaşı olmayan ve tek başına olmayı daha çok tercih eder, çekingen ve edilgendirler (Eysenc ve Eysenc, 1985, akt. Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 268). Dışadönükler moral bozucu durumlarda bile içe dönüklere göre olumlu duygularını muhafaza edebilmektedirler. Fakat bu ifade içe dönüklerin sürekli olumsuz duyguları yaşadıkları anlamına gelmemektedir. Sadece olumlu duyguları daha az yaşadıkları söylenebilir (Ünsal, 2010: 167). İçedönüklerin mesafeli, ketum ve yalnız olmaları onların bunalımlı, enerjik olmayan ve asosyal bireyler olarak değerlendirilmelerini gerektirmemektedir

(McCrae ve Costa, 2003). İçedönük bireyler iç dünyalarında olup bitenlere daha fazla önem verirken, dışadönük bireylerse dış dünyadaki olaylara daha ilgilidirler (Cüceloğlu, 2010: 422).

Dışadönükler kendilerini ifade etmede ve iletişim kurmada başarılı olduklarından dolayı karşılarına çıkan problemlerin çözümünde daha gerçekçi ve aktif davranmaktadırlar. Problemlerin çözümünde duygusal davranışlar sergilemeden probleme odaklanarak çözüm için gerekli hamleleri yapabilmekte ve karşılaştıkları stresli durum karşısında daha etkili davranabilmektedirler (Ünsal, 2010: 168). Dışadönükler diğer kişilerle daha kolay iletişime girerler, kaynakların bulunması ve kullanılmasına öncülük ederler (Zel, 2011: 26).

Carl Gustav Jung, aşırı dışadönüklüğün veya aşırı içedönüklüğün dengesizliğe neden olacağını ifade etmiştir. Aşırı dışadönük birey sadece dışarıya yönelik olguları dikkate alır, kendi içindeki sezgilerini, değerlerini, duygu ve düşüncelerini dikkate almazsa bu çeşitli bunalımlara ve sinir bozukluklarına neden olabilmektedir. Aşırı içedönük bireyse içinde yaşadığı dünyaya duyarsız kalıp sadece kendi iç evrenine odaklanması, kendi duygu, düşünce, sezgilerine yönelip toplumsal değerleri, sosyalleşmeyi gözardı etmesi, bıkkınlığa ve aşırı yorulmaya sebebiyet verebilmektedir (Altınköprü ,2015: 133-134).

### **2.2.2. Duygusal Denge**

*Duygusal denge* özelliği yüksek olan bireylerin duygusal kararlılıkları ve kişisel uyum sürekliliği vardır. Sakin, uyumlu ve aşırı duygusal tepkilere yatkın olmayan bireylerdir (Burger, 2016: 254). Günlük olaylar karşısında çok fazla stres yaşamaz ve rahat kalırlar (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 280).

Duygusal denge özelliği düşük olanlar için “*Nevrotik*” ifadesi de kullanılır ve yüksek duygusal denge özelliklerinin tersi özelliklere sahiptirler. Nevrotikler, duyguları aşırı değişlik gösteren, günlük olaylarda bile yüksek stres yaşayan, üzüntü, öfke, kaygı ve suçluluk gibi olumsuz duygulara sahip bireylerdir (Burger, 2016: 253). Nevrotiklik boyutu yüksek kişiler, stresle ilgili rahatsızlıklara yakalanma ihtimalleri daha fazladır ve güvensiz, duygusal kaygılı, kişilerdir (McCrae ve Costa, 2003). Kaygı, nevrotikliğin başta gelen ve diğer duygulara göre baskın çıkan belirtisidir. (Morgan, 1982: 311). Tüm nevrotikleride ortak etken kaygı ve bu kaygıya karşı kurulan savunmalardır (Horney,

2017: 18). Günlük yaşantılarındaki küçük olayları büyüterek uzun süre bunların etkisinde kalabilir, arkadaşıyla yaşadığı bir olumsuzluğu anlamsız yerlere çekerek konuyu bytebilirler (nsal, 2010: 182). Nevrotik bireyler duygusal dengeli bireylere göre acı veren ve rahatsız edici uyarıcılara karşı daha fazla tepki verirler ve uyarıcı ortadan kalksa bile duygusal tepkileri devam eder (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 271). Nevrotikliğin ileri boyutunda da karşıt eğilimlere hoşgörüsü olmayan, toplumdaki soyutlanmış ve kültürüyle zdeşleşememiş bireyler söz konusudur (Topses ve Bulut Serin, 2018: 59).

Bu konuda kullanılan nevrotik terimi geleneksel anlamda kullanılan nevrotik bir rahatsızlığı kastetmemektedir. Nevrotiklik derecesi yüksek bireylerde bile nevrotik bir rahatsızlıklarını olmayabilir. Fakat bu bireylerin nevrotik bir rahatsızlığa kapılma ihtimalleri daha yüksektir. (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 271).

Birçok araştırmacıya göre örgütlerde yönetimde görev alacak bireylerin verimli olabilmesi için mutlaka duygusal denge düzeyinin yüksek olması gerekmektedir (Zel, 2011: 26).

Dışadönüklük boyutu gibi duygusal denge boyutu da biyolojik temelli bir faktördür (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 270).

### **2.2.3. Deneyime Açıklık**

*Deneyime açıklık* boyutu ise yeni deneyimlere açık olma, alışkanlıklara bağlı olmama özelliği gösterirler. Farklı deneyimler arar, geleneksel düşünceleri sorgularlar ve merak ederler (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2018: 280). Yeniliklere daha açık ve duyarlıdırlar (ngre, 2016: 43). Deneyime açık kişiler güçlü bir hayal gücüne sahiptir ve çok yönlü dşnrlere. Deneyime açıklık boyutu düşük olan kişilerse bu özelliklerin tersi özelliklere sahiptirler. Daha gelenekselcidirler ve bilineni tercih ederler (Burger, 2016: 254). Somer (1998) deneyime açıklık boyutunu zeki, bilgili, yaratıcı, kültürlü, araştırıcı, yenilikçi, bağımsız, geniş görüşlü sıfatlarıyla niteler. Bu boyut tutuculuk ve muhafazakarlık karşısında yer alan bir karakteristiğe sahiptir. Deneyime açıklık boyutu düşük bireyler geleneksel, çok meraklı olmayan ve tutucu kişilerdir (McCrae ve Costa, 2003).

Deneyime açıklık boyutundan yüksek puan alan bireyler meraklıdırlar ve kültür seviyeleri yüksektir. İnsanlarla uyum sağlamada zorlanmazlar. Aldıkları görevlerde sorun çıkartmaz

bilakis sorunları çözmeye odaklanırlar. İşlerinde şeffaf ve paylaşımcıdırlar (Zel, 2011: 26).

Yeniliklere açık olan ve duyarlı olan deneyime açık kişilerin işini benimsemesi, yani işe tutkunluk boyutlarından yoğunlaşma boyutunun da (bilişsel bütünleşme) yüksek olması beklenir (Öngöre, 2016: 43).

#### **2.2.4. Sorumluluk**

*Sorumluluk* boyutu, bireyin ne kadar kontrol ve disiplin sahibi olduğuyla ilgilidir. Özdisiplin olarak da nitelenen bu boyutta, yüksek sorumluluk noktasında yer alan bireyler düzenli, planlı ve kararlı kişiler, düşük ucunda yer alanlar ise dikkatsiz ve güvenilmez kişiler olarak değerlendirilir (Burger, 2016: 255). McCrae ve Costa (2003) da özdisiplin olarak nitelendirdiği bu boyutu yüksek olan bireylerin zamanlı, organize, çalışmayı seven ve azimli olduklarını ifade eder.

Özdisiplin sahibi bireyler dikkatlerini dağıtan uyarıcılara ve sıkılmalarına rağmen görevlerini devam ettirmeyi bilirler, sabırlı davranırlar (Sevi, 2009: 42).

Özdisiplinini düşük bireyler için de düzensiz, amaçsız, dikkatini toplayamayan, tembel ve ihmalkar ifadelerini kullanır. Somer (1998), yüksek sorumluluğu düzenli, programlı, disiplinli, çalışkan, dikkatli, dengeli, amaçlı ve sorumluluk sahibi kişiler olarak ifade eder ve düşük sorumluluk sahibi kişilerin de bu sıfatların tersi özelliklere sahip olduklarını belirtir.

Konuya örgütsel anlamda bakıldığında yüksek sorumluluk noktasında bulunan kişilerin işe alınması, görev ve örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek olmaları açısından kurumlar için yüksek öneme sahiptir. Sorumluluğu yüksek bireyler işlerini en iyi şekilde yapmak için çaba gösterirler. Örgütlerin performans odaklı olması dolayısıyla, performansla ilişkili olan bu boyuta sahip kişilerin istihdam edilmesi örgüte artı değer katacaktır (Ünsal, 2010: 179). Azimli, güvenilir, dikkatli, sorumluluk sahibi, planlı ve programlı özelliklere sahip bireyler hem özerk hem de hiyerarşik yapılar içerisinde aldıkları görevlerde başarılı olmaları beklenir (Zel, 2011: 26).

Sorumluluk derecesi yüksek olan bir kişi dzenli, planlı, disiplinli ve kararlı olmaları dolayısıyla işe tutkunluk boyutlarından dinçlik boyutundan da (fiziksel bütünleşme) yüksek not alması beklenir (Öngöre, 2016: 43).

### **2.2.5. Uyumluluk**

*Uyumluluk* boyutu yüksek olan bireyler yardımsever, güvenilir ve şefkatlidir. Bu kişiler rekabetten ziyade uzlaşmayı yeğlerler. Uyumluluğu düşük bireylerse kuşkucu ve düşmanlığı yüksek kişilerdir ve çıkarları ve inançları için kavga etmekten kaçınmazlar (Burger, 2016: 254). Yumuşak başlılık, uzlaşabilirlik gibi kavramlarla da ifade edilen uyumluluk boyutu yüksek bireyler yardımsever, hoşgörülü, vicdanlı ve uyumlu sıfatlarına sahiptirler (Somer, 1998: 29) ve toplumun bir parçası olmak, işbirlikçilik gibi özellikleri içerirler (Öngöre, 2016: 44).

Uyumluluğu yüksek kişiler, insan ilişkilerinin uyumluluk içerisinde olmasını sağlayan, çatışmaların çözümü için uzlaşma taktiğini kullanan ve çatışmalarda affedicilik özellikleriyle olumsuz havayı dağıtan kişilerdir. Bu boyutu düşük bireylerse uzlaşma taktiğine yanaşmaz, çatışmadan yana tavır gösterirler (Ünsal, 2010: 175). Bu kişiler çabucak kızan, paylaşımsız, eleştirel ve şüpheli kişilerdir. Uyumluluk derecesi yüksek bireyler işbirliğine yatkınken, bu dereceden düşük puan alanlar ise rekabeti tercih ederler (McCrae ve Costa, 2003).

Uyumlu kişiler arkadaşça davranışlar sergilerler, çalışkan ve kibardırlar. Hoşgörülü, güvenilir kişiliklerdir ve yumuşak kalplidirler. Bu kişiler yönetici olarak astlarının motivasyonunu daha iyi sağlarlar, ihtiyaçlarını daha iyi analiz eder ve daha iyi iletişim kurarlar (Zel, 2011: 26).

Uyumluluk derecesi yüksek kişiler kendilerini toplumun bir parçası olarak görür ve yardımseverdirler. Bu yönleriyle kuvvetli olan bireylerin işe tutkunluk boyutlarından adanmışlık derecesinin de yüksek olması beklenir (Öngöre, 2016: 44).

**Tablo 3**  
**Beş Faktör Kişilik Özellikleri**

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	DÜZEY	ÖZELLİKLER
DIŞADÖNÜKLÜK	YÜKSEK	Konuşkan, girişken, sıcak kanlı, neşeli, sosyal, enerjiktirler. Başkalarıyla birlikte vakit geçirmeyi isterler. Heyecanlı aktiviteler ararlar. İletişim kurmada ve kendilerini ifade etmede başarılıdır. Bulunduğu ortamda ağırlığını hissettirir. İyimser bir yapıya sahiptir.
	DÜŞÜK (İÇEDÖNÜK)	İçe kapanık, sessiz, mesafeli, ketum, çekingen ve edilgendirler. Tek başına olmayı tercih ederler. Çok arkadaş sahibi değildirler. Olumlu duyguları daha az yaşarlar. İç dünyalarında olup bitenlere daha fazla önem verirler.
DUYGUSAL DENGE	YÜKSEK	Duygusal kararlılık ve kişisel uyum süreklilikleri vardır. Sakin ve uyumludurlar. Çok fazla stres yaşamazlar. Aşırı duygusal tepkilere yatkın olmayan bireylerdir.
	DÜŞÜK (NEVROTİKLİK)	Üzüntü, öfke, suçluluk, güvensizlik gibi olumsuz duygulara sahiptirler. Kaygı, başlıca duygudur. Duyguları değişiklik gösterir. Yüksek stres yaşarlar. Tepkilerini her zaman kontrol altında tutamayabilirler.
DENEYİME AÇIKLIK	YÜKSEK	Zeki, bilgili, yaratıcı, kültürlü, araştırmacı, bağımsız ve geniş görüşlüdürler. Yeni deneyimlere açıktırlar, alışkanlıklara bağlı değildirler. Meraklı ve duyarlıdır. Hayal güçleri yüksektir ve çok yönlü düşünebilirler.
	DÜŞÜK	Gelenekselcidirler. Bilineni tercih ederler. Tutucu ve muhafazakardırlar.
SORUMLULUK	YÜKSEK	Düzenli, planlı, organize, disiplinli ve kararlıdır. Dikkatli, dengeli ve amaçlıdır. Çalışmayı severler, işini en iyi şekilde yapmaya çalışırlar.
	DÜŞÜK	Dikkatsiz, plansız ve güvenilmez kişilerdir. Tembel ve ihmalkardırlar. Amaçsızdırlar.
UYUMLULUK	YÜKSEK	Yardımsaver, güvenilir, hoşgörülü, vicdanlı ve şefkatlidirler. Yumuşakbaşlıdır. Uzlaşılabilir kişidir. Ekip çalışmasına yatkındırlar.
	DÜŞÜK	Kuşkucu, düşmanca ve kavgacıdır. Uzlaşmaya yanaşmazlar. Çabuk kızan, paylaşımsız ve eleştiricidirler.

**Kaynak:** Burger (2016), Baysal ve Tekarslan, (2004)'dan derlenmiştir.

## **BÖLÜM 3: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞE TUTKUNLUĞA ETKİSİ**

### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın amacı bireylerin kişilik özelliklerinin belirlenerek beş faktör kişilik özelliklerinin her birinin işe tutkunluğa etkisini ölçmek ve demografik değişkenlere göre işe tutkunluk düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu kapsamda öncelikli olarak araştırmaya katılanların işe tutkunluk derecesi belirlenecektir. Araştırmanın bağımlı değişkenini işe tutkunluk, bağımsız değişkenini ise beş faktör kişilik özellikleri oluşturmaktadır. Bu bağlamda satış pazarlama çalışanlarının beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmış, aynı zamanda cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma yılı demografik değişkenlerinin işe tutkunluk düzeylerini farklılaştırıp farklılaşdırmadığı incelenmiştir. Araştırma gıda sektöründe faaliyet gösteren bir satış pazarlama şirketinin satış pazarlama departmanındaki beyaz yaka çalışanlarına uygulanmıştır. Satış pazarlama departmanının tercih edilmesinin nedeni insan ilişkilerinin yoğun olduğu bir meslek olmasıdır. İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu bir meslekte bir çok farklı kişiliğe sahip bireyle iş ilişkilerini yönetmek gerekmektedir. Bu durum, çalışanların kişilik farklılıkları dolayısıyla işe tutkunluk seviyesini farklılaştırabilmektedir.

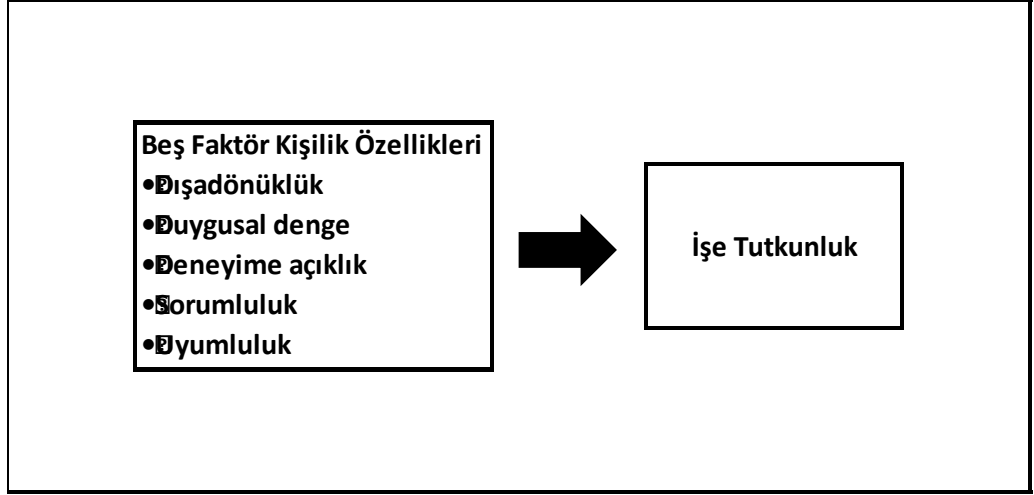
Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Çalışanların işe tutkunluk seviyeleri nedir?
2. Beş faktör kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisi var mıdır?
3. İşe tutkunluk, demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

Yapılan çalışma neticesinde beş faktör kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisine dair ve demografik özelliklerin işe tutkunluğa farklılaştırıp farklılaşdırmadığına dair bilgiler elde edilmiştir. Bulgular aynı zamanda işe tutkunluk düzeylerini ve beş faktör kişilik özelliklerini de ortaya koymaktadır. Çalışanların kişilik özelliklerinin işe tutkunluk üzerinde ne tür etkisi olduğunun incelenmesi, örgüt yöneticilerine personel seçiminde ve kişiye göre iş tayininde ışık tutması beklenmektedir.



**Tablo 4**  
**Araştırma Modeli**



### 3.2. Araştırmanın Arka Planı

İşe tutkunluk, günümüz rekabet ortamında örgütler için kalifiye çalışanların istihdamı ve çalışanların mutluluğu için her geçen gün önemi artan bir kavramdır. Bu doğrultuda işe tutkunluk kavramına ilişkin araştırmalar artmakta ve örgütlere öneriler sunmaktadır. İşe tutkunluk düzeyinin yükseltilmesi için kişiliğin dikkate alınması, sonuca ulaşmak için önemlidir. Her bireyin kişiliği farklılık göstermekte ve bu da örgütler için bir problem olarak değil bir zenginlik olarak görülmelidir. Bu farklılıklara yönelik memnuniyet çalışmaları yapılarak işe tutkunluğa katkı sağlanabilmektedir. Bu kapsamda kişiliği açıklamak için geliştirilen beş faktör kişilik modeli de araştırma konusu olmakta ve kişisel farklılıkları anlamlandırarak buna yönelik politikalar geliştirilmesi yönünde literature ve uygulayıcılara katkı sağlamaktadır.

İşe tutkunluk ve kişilik özelliklerinin bir arada ele alındığı çalışmalar henüz yeterli sayıda değildir. Kurtpınar (2011) tarafından yapılan çalışmada birey-örgüt uyumu ve işe tutkunluk ilişkisini kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün ve açıklığın aracılık rolü incelenmiştir. İşine tutkun kişilerin özelliklerinin doğal olarak dışadönük kişilerin özellikleriyle örtüştüğü, dolayısıyla dışadönüklüğün işe tutkunluk üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varılmıştır. Yani işe tutkunlukla dışadönüklük birbirinden ayrıştırılamayacağı ifade edilmiştir. Açıklık kişilik özelliğinin ise işe tutkunluk üzerinde etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir. Yeke (2015) tarafından kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde işe tutkunluğun aracılık rolünün

incelendiği çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışadönüklüğün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde işe tutkunluğun aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Demir (2011) tarafından temel kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisinin incelendiği çalışmada temel kişilik özelliklerinden sorumluluğun işe tutkunluğa etkisinin olduğu ifade edilmiştir. Öngöre (2016), doktorlar, öğretmenler ve bankacılar üzerinde yaptığı çalışmada kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisini incelemiştir. Doktorlar üzerinde yapılan çalışmada kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklığın işe tutkunluk üzerinde etkisi olduğu; öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, uyumluluk ve duygusal dengenin işe tutkunluk üzerinde etkisi olduğu; bankacılar üzerinde yapılan çalışmada kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve uyumluluk özelliklerinin işe tutkunluk üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Kim ve diğ. (2009) tarafından kişilik özellikleri ve işe tutkunluk ilişkisinin incelendiği çalışmada işe tutkunlukla en fazla ilişkiye sahip kişilik özelliğinin sorumluluk olduğu, duygusal denge ve uyumluluk kişilik özelliklerinin işe tutkunlukla ilişkili olduğu ve dışadönüklüğün işe tutkunlukla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. İnceoğlu ve Warr (2012) tarafından kişilik özellikleriyle işe tutkunluğun incelendiği çalışmada işe tutkunluğun kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk ve duygusal denge alt boyutlarının açıkladığı sonucuna varılmıştır. Eroğluer ve Kahraman (2019) tarafından mobilya sektörü çalışanları üzerinde yapılan kişilik özelliklerinin işe tutkunluk algısının ölçüldüğü çalışmada dışadönüklük ve uyumluluğun işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği, sorumluluğun olumsuz yönde etkilediği, duygusal denge ve deneyime açıklığın herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Demografik özelliklerin işe tutkunluğa etkisinin incelendiği Gençer ve Ayyıldız (2018)'in çalışmasında demografik özelliklerin işe tutkunluğa etkisi tespit edilememiştir. Aynı şekilde demografik özelliklerle işe tutkunluk arasında fark olup olmadığının incelendiği Demir Harputluoğlu ve Dönmez Polat (2017)'in çalışmasında 20-25 yaş grubunun işe tutkunluğu 20 yaş altı çalışanlara göre yüksek, 31-35 ve 35 üzeri yaş grubu çalışanlara göre ise düşük çıkmıştır. Medeni duruma göre de işe tutkunluk düzeylerinde fark tespit edilmiş, evli çalışanların işe tutkunluğunun bekarlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyleri incelendiğindeyse ilköğretim mezunlarının lise mezunlarına göre daha fazla işe tutkun, önlisans mezunlarının da lise mezunu çalışanlara göre daha fazla işine tutkun oldukları sonucuna varılmıştır. Kartal (2017)'a göre cinsiyet

değişkeninin işe tutkunluk düzeylerinde herhangi bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre ise 35 yaş ve altı çalışanlarla 36 yaş üstü çalışanların işe tutkunlukları arasında farklılık olduğu anlaşılmıştır. Medeni durum, eğitim düzeyi ve toplam çalışma yılı değişkenleriyle işe tutkunluk arasında fark gözlemlenmemiştir. Şanlı ve diğ. (2017) tarafından öğretmenlerin işe tutkunluk düzeyleri üzerine yapılan çalışmada 21-30 yıl ve 31 yıl üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 1-10 yıl ve 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek işe tutkunluk düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. İşe yeni başlayan çalışanlarda yüksek olması beklenen işe tutkunluk düzeyi, bu çalışmada yüksek kıdeme sahip öğretmenlerin işine daha fazla tutkun oldukları sonucunu vermiştir. Izgar (2003) tarafından öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan araştırmada cinsiyetin tükenmişlik üzerinde etkisi tespit edilmiş, kadın öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik düzeyine sahip olduğu vurgulanmıştır. Bunun sebebinin de eş, çocuk ve diğer ev işlerinden dolayı okul yönetimi işlerine yeterince vakit ayıramamaları olarak belirtilmiştir. Yaş ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, yaş ilerledikçe tükenmişlik düzeyinin azaldığı vurgulanmıştır. Medeni durumun da tükenmişliği etkilediği ifade edilmiş, evlilerin bekarlara göre daha tükenmiş çalışanlar olduğu söylenmiştir. Toplam çalışma yılı da tükenmişliği etkilemekte, çalışma yılı arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

Yukarıdaki örnek çalışmalarda görüldüğü üzere kişilik özelliklerinin ve demografik özelliklerin işe tutkunluk üzerinde bu çalışmayla benzeşen ve farklılaşan sonuçları gözlenmiştir. Bu çalışmada satış pazarlama çalışanlarının işe tutkunluklarını etkileyen etmenlerin tespiti için aşağıdaki hipotezler ve araştırma soruları oluşturulmuştur.

### **3.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

H1: Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, işe tutkunluğu etkilemektedir.

H2: Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge, işe tutkunluğu etkilemektedir.

H3: Beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, işe tutkunluğu etkilemektedir.

H4: Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, işe tutkunluğu etkilemektedir.

H5: Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk, işe tutkunluğu etkilemektedir.

### **3.4. Araştırma Soruları**

İşe tutkunluğun demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı aşağıdaki sorular kapsamında incelenmiştir:

Araştırma Sorusu 1: İşe tutkunluk cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 2: İşe tutkunluk medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 3: İşe tutkunluk yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 4: İşe tutkunluk eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırma Sorusu 5: İşe tutkunluk çalışma yılına göre farklılaşmakta mıdır?

### **3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırma yurt genelinde gıda sektöründe faaliyet gösteren bir satış pazarlama şirketinin beyaz yaka çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu şirketin Türkiye genelinde beyaz yaka çalışan sayısı 330'dur. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 240 kişilik beyaz yaka çalışana ulaşılmaya çalışılmış, ancak 212 kişi örnekleme dahil olmuştur.

### **3.6. Veri Toplama Tekniği**

Araştırmada öncelikle literatür kısmı hazırlanmıştır. Bu amaçla alanda yayınlanmış tez, kitap, bilimsel makale kaynaklarından yararlanılmış, elde edilen veriler derlenerek araştırmanın literatür kısmı tamamlanmıştır.

Araştırmanın uygulamasında nicel veri toplama araçlarından anket kullanılmıştır. İlk olarak anketin pilot uygulaması araştırma kapsamı dışındaki kişilere uygulanmış, araştırmanın amacı ve şekli anlatılmıştır. Anket sorularının anlaşılmasında problem yaşanmadığından herhangi bir değişiklik yapılmadan uygulamaya geçilmiştir. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular içermektedir. İkinci bölüm işe tutkunluk ölçeğinin ifadelerinden, üçüncü bölüm de beş faktör kişilik ölçeği ifadelerinden oluşmaktadır. Bir soruyu cevaplamadan diğer sorulara geçilmesi engellenmiş, ölçeklerin karışmaması, aynı deneke doldurulması ve mükerrer katılımların olmaması için gerekli önlemler alınmıştır.

### **3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

İşe tutkunluk ve beş faktör kişilik özelliklerinin tespiti için sorular 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Cevaplar hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, tamamen katılıyorum olarak sınıflandırılmıştır.

#### **3.7.1. İşe Tutkunluk Ölçeği**

İşe tutkunluk, Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen 17 ifadeli ölçeğin (Utrecht Work Engagement Scale - UWES), Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından dokuz ifadeye indirgenmiş sürümü ile ölçülmüştür. Ölçekte, çalışmaya tutkunluğun üç alt boyutu olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma üçer ifade ile temsil edilmektedir. Ölçekteki ifadelerin Türkçe'ye tercümesi Turgut (2011) tarafından yapılmıştır. Bu araştırma örneklemini üzerinden elde edilen iç tutarlılık seviyesi (alfa= 0,90), toplam dokuz ifadeli bu ölçeğin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

İşe tutkunluk ölçeğine göre ankette yer alan 1.-3. sorular dinçliği, 4.-6. sorular adanmışlığı, 7.-9. sorular da yoğunlaşmayı ölçmektedir.

#### **3.7.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği**

Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ), kişilik özelliklerini ölçebilmek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiştir. BFKÖ, öz bildirim tarzı, 5'li Likert tipi (1-Hiç Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum), 44 maddelik bir ölçme aracıdır. Ölçek, dışa dönüklük, duygusal dengesizlik (nevrotiklik), yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması, 56 ülkeye ait katılımcıların kişilik özellikleri konusunda yapılan bir çalışmanın (Schmitt, Allık, McCrae ve ark., 2007) Türkiye ayağı kapsamında, Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları 0,64 ile 0,77 arasında değişen değerlerde rapor edilmiştir. Ölçeğin kullanıldığı çeşitli çalışmalarda ise alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları 0,67 ile 0,83 (Ülke, 2006), 0,60 ile 0,73 (Basım, Çetin ve Tabak, 2009) ve 0,77 ile 0,81 (Ulu ve Tezer, 2010) arasında değişen değerlerde bulunmuştur. BFKÖ'nün yapı geçerliğini ortaya koymak üzere Basım ve diğ. (2009) tarafından yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu 5 faktörlü yapıya

ilişkin uyum iyiliği indeksleri,  $\chi^2 /sd (1397/584)=2,39$ , RMSEA= 0,059, CFI= 0,82, TLI= 0,79 olarak bulunmuştur.

### 3.8. Bulgular

#### 3.8.1 Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Bu bölümde çalışanların demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde verileri incelenmiştir.

**Tablo 5**  
**Demografik Özellikler**

		<b>Frekans</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	39	18,4
	Erkek	173	81,6
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100</b>
<b>Medeni Durum</b>	Evli	166	78,3
	Bekar	46	21,7
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100</b>
<b>Yaş</b>	21-25	11	5,2
	26-30	55	25,9
	31-35	57	26,9
	36-40	59	27,8
	41-45	22	10,4
	>46	8	3,8
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100</b>
<b>Eğitim</b>	Lise	33	15,6
	Önlisans	20	9,4
	Lisans	113	53,3
	Lisansüssü	46	21,7
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100</b>
<b>Çalıştığı Kurumdaki Yılı</b>	1-3	84	39,6
	4-6	65	30,7
	7-10	25	11,8
	>10	37	17,5
	<b>Toplam</b>	<b>211</b>	<b>99,5</b>
	<b>Kayıp Gözlem</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100</b>
<b>Toplam Çalışma Yılı</b>	1-3	11	5,2
	4-6	35	16,5
	7-10	43	20,3
	>10	123	58
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100</b>

Anket toplam 240 kişiye gönderilmiş olup, 212 kişiden dönüş sağlanmıştır. Bu 212 kişinin büyük çoğunluğu (%81,6) erkeklerden oluşmaktadır. Medeni duruma göre katılımcıların %78,3'ü evlidir. Katılımcıların %90,6'sı 26-40 yaş aralığına sahip kişilerdir. Eğitim durumuna göre katılımcıların %75'i lisans ve üzeri eğitim seviyesinde kişilerden oluşmaktadır. Örneklem grubunun çalıştıkları kurumdaki çalışma yılına göre ise %70,3'ü 1-6 yıl çalışma hayatına sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Bu soruya 1 kişi cevap vermeyerek kayıp gözlemi oluşturmuştur. Toplam çalışma yılına göre de katılımcıların %78,3'ü 7 ve üzeri toplam çalışma yılına sahip çalışanlardan oluşmaktadır.

### 3.8.2. İç Tutarlılık Analizi

Anket sorularının tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Buna göre ölçeklerin ayrı ayrı güvenilirlik analizleri aşağıdadır.

#### 3.8.2.1. İşe Tutkunluk Ölçeğinin İç Tutarlık Analizi

**Tablo 6**  
**İşe Tutkunluk Ölçeği Güvenirlik Analizi**

Güvenirlik Analizi		
Güvenirlik Katsayısı (Crobach Alpha)	Düzeltilmiş değerler için güvenilirlik katsayısı	N
<b>,900</b>	,901	9

**Tablo 7**  
**İşe Tutkunluk Ölçeği Hotelling T Kare Analizi**

Hotelling T Kare Analizi				
Hotelling's T- Squared	F	df1	df2	Sig
109,149	13,164	8	192	<b>,000</b>

İşe tutkunluk ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda alpha katsayısı =0,9 çıkmıştır. Bu da yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğunu göstermektedir. Hotelling Analizi sonucuna göre de  $p=0,00 < 0,05$  olduğundan bu güvenilirlik analiz sonucu da istatistiksel olarak anlamlıdır.

### 3.8.2.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin İç Tutarlık Analizi

**Tablo 8**  
**Beş Faktör Kişilik Ölçeği Güvenirlik Analizi**

Güvenirlik Analizi		
Güvenirlik Katsayısı (Crobach Alpha)	Düzeltilmiş değerler için güvenirlik katsayısı	N
<b>,901</b>	,911	44

**Tablo 9**  
**Beş Faktör Kişilik Ölçeği Hoteling T Kare Analizi**

Hoteling T Kare Analizi				
Hotelling's T- Squared	F	df1	df2	Sig
1844,887	33,849	43	157	<b>,000</b>

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği için yapılan güvenirlik analizi sonucunda aplha katsayısı =0,901 çıkmıştır. Bu da yüksek güvenirlik düzeyinde olduğunu göstermektedir. Hoteling Analizi sonucuna göre de  $p=0,00<0,05$  olduğundan bu güvenirlik analiz sonucu da istatistiksel olarak anlamlıdır.

### 3.8.3. İşe Tutkunluk ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

**Tablo 10**  
**Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

	Ortalama	Standant Hata
İşe Tutkunluk	3,95	0,25
Dışadönük	3,83	0,52
Deneyime açıklık	3,93	0,08
Uyumluluk	3,90	0,28
Sorumluluk	4,05	0,06
Duygusal Denge	3,57	0,72

Tablo 11 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların işe tutkunluk ortalaması 3,95'tir. 5'li derecelendirme ile incelenen çalışanların işe tutkunluğunun iyi dereceye yakın olduğu görülmüştür. Yani çalışanlar aslında işlerine tutkundurlar. Kişilik özelliklerini



oluşturan 5 boyuta yönelik eğilimler incelendiğinde ise, dışadönüklük ortalaması 3,8, deneyime açıklık ortalaması 3,93, uyumluluk ortalaması 3,90, sorumluluk ortalaması 4,05 ve duygusal denge ortalaması ise 3,57'dir. Sonuç olarak baktığımızda çalışanların sorumluluk duygularının fazla ancak duygusal dengenin ise en az olduğu ancak bu duygunun da ortalamalarda olduğu gözlenmiştir.

### 3.8.4. Değişkenler Arası Korelasyon ve Regresyon Analizleri

**Tablo 11**  
**İşe Tutkunluk ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Korelasyon Analizi**

		Korelasyon						
		İşe Tutkunluk	Dışadönüklük	Deneyime Açıklık	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Denge	
Spearman's rho	İşe Tutkunluk		1,00					
		Anlamlılık	0,00					
	Dışadönüklük		,457**	1,00				
		Anlamlılık	0,00					
	Deneyime Açıklık		,370**	,519**	1,00			
		Anlamlılık	0,00	0,00				
	Uyumluluk		,218**	,376**	,323**	1,00		
		Anlamlılık	0,00	0,00	0,00			
	Sorumluluk		,519**	,466**	,440**	,486**	1,00	
		Anlamlılık	0,00	0,00	0,00	0,00		
	Duygusal Denge		,397**	,495**	,319**	,420**	,470**	1,00
		Anlamlılık	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Korelasyon analizine göre beş faktör kişilik özelliklerinin tamamının (dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge), işe tutkunlukla anlamlı, orta ve zayıf düzeyde değişen ilişkisi tespit edilmiştir. İşe tutkunlukla en yüksek ilişkiye sahip beş faktör kişilik özelliği 0,519 katsayıyla sorumluluk olurken, en zayıf ilişkiye sahip kişilik özelliği ise 0,218 katsayıyla uyumluluk olarak ölçülmüştür.

**Tablo 12**  
**İşe Tutkunluk ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Regresyon Analizi**

		Regresyon				
Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Standart Hata	Beta		
İşe Tutkunluk	Dışadönüklük	,314	,091	,255	3,437	<b>,001</b>
	Deneyime Açıklık	,143	,093	,106	1,534	,127
	Uyumluluk	-,306	,117	-,181	-2,605	<b>,010</b>
	Sorumluluk	,476	,105	,346	4,547	<b>,000</b>
	Duygusal Denge	,148	,080	,134	1,846	,066

Toplam Hata: 33,964 df: 5 Ortalama Kare: 6,793 F:20,327 Anlamlılık: ,000

Regresyon analizine göre;  $r^2=0,344$  olduğu ve anova sonucuna göre de anlamlı ve pozitif yönlü olduğu anlaşılmaktadır. Yani bağımsız değişken olan beş faktör kişilik özellikleri, bağımlı değişken olan işe tutkunluk üzerinde %34,4 etkiye sahiptir. Ancak etki güçlü bir etki değil düşük seviyeli bir etkidir. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt faktörlerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi incelendiğinde; dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluğun işe tutkunluk üzerinde etkisi olduğundan bahsedilebilir. Ancak duygusal denge ve deneyime açıklığın işe tutkunluk üzerinde bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisini açıklanma oranı %34 olarak gözükmektedir. Bununla ilgili modelin anlamlı olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte uyumluluğun işe tutkunluğa etkisi incelendiğinde ters orantı olduğu gözlenmektedir. Uyumluluk arttıkça işe tutkunluk azalmaktadır.

İşe tutkunlukla beş faktör kişilik özellikleri alt faktörlerinin regresyon analizi sonucu aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

- H1: Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, işe tutkunluğa etkilemektedir.
  - Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün işe tutkunluğa etkisi ,314'tür, zayıf dereceli bir etkiye sahiptir. Bu sonuca göre dışadönük özelliği yüksek kişilerin işe tutkunlukları da yüksektir sonucu elde edilmiştir. Bireylerin dışadönüklük özelliğindeki 1 birimlik yükseliş, işe tutkunluk düzeylerinde 0,314 birim artışa neden olmaktadır. İşe tutkunluk, dışadönüklük tarafından 0,314 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuca göre Hipotez 1 doğrulanmıştır.
- H2: Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge, işe tutkunluğa etkilemektedir.
  - Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal dengenin işe tutkunluk üzerinde bir etkisi bulunamamıştır. Bu sonuca göre bireylerin duygusal denge özelliğinin yüksek ya da düşük olması, işe tutkunluk üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Bu sonuca göre Hipotez 2 reddedilmiştir.

- H3: Beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, işe tutkunluğu etkilemektedir.
  - Beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklığın işe tutkunluk üzerinde bir etkisi bulunamamıştır. Bu sonuca göre bireylerin deneyime açıklık özelliğinin yüksek ya da düşük olması, işe tutkunluk üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Bu sonuca göre Hipotez 3 reddedilmiştir.
- H4: Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, işe tutkunluğu etkilemektedir.
  - Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluğun işe tutkunluğa etkisi ,476'dır, orta dereceli bir etkiye sahiptir. Bu sonuca göre sorumluluk özelliği yüksek kişilerin işe tutkunlukları da yüksektir sonucu elde edilmiştir. Bireylerin sorumluluk özelliğindeki 1 birimlik yükseliş, işe tutkunluk düzeylerinde 0,476 birim artışa neden olmaktadır. İşe tutkunluk, sorumluluk tarafından 0,476 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuca göre Hipotez 4 doğrulanmıştır.
- H5: Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk, işe tutkunluğu etkilemektedir.
  - Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluğun işe tutkunluğa etkisi - ,306'dır, zayıf dereceli fakat negatif bir etkiye sahiptir. Bu sonuca göre uyumluluk özelliği yüksek kişilerin işe tutkunlukları düşüktür sonucu elde edilmiştir. Bireylerin uyumluluk özelliğindeki 1 birimlik yükseliş, işe tutkunluk düzeylerinde 0,306 birim azalışa neden olmaktadır. İşe tutkunluk, uyumluluk tarafından 0,306 oranında açıklanmaktadır. Bu sonuca göre Hipotez 5 doğrulanmıştır.

**Tablo 13**  
**Hipotez Testi Genel Sonuçları**

Sıra	Hipotez	Desteklendi	Desteklenmedi
1	İşe Tutkunluk-Dışadönüklük	X	
2	İşe Tutkunluk-Duygusal Denge		X
3	İşe Tutkunluk-Deneyime Açıklık		X
4	İşe Tutkunluk-Sorumluluk	X	
5	İşe Tutkunluk-Uyumluluk	X	

### 3.8.5. İşe Tutkunluğun Demografik Özelliklere Göre Değerlendirilmesi

#### 3.8.5.1. İşe Tutkunluğun Cinsiyete Göre Farklılık Analizleri

**Tablo 14**  
**İşe Tutkunluğun Cinsiyet Özelliklerine Göre Farklılık Analizleri**

Grup İstatistiği					
	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Hata	Standart Hata Ortalaması
İşe Tutkunluk	Kadın	35	<b>3,8063</b>	,83564	,14125
	Erkek	165	<b>3,9854</b>	,67230	,05234

T Testi					
İşe Tutkunluk	Ortalamaların Eşitliği Testi				
	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı
Varyanslar Homojen Olduğunda	-1,369	198	<b>0,173</b>	-0,17911	0,13084
Varyanslar Homojen Olmadığında	-1,189	43,806	0,241	-0,17911	0,15063

İşe tutkunluğun cinsiyete göre nasıl bir tutum izlediğini ölçmek için t testi kullanılmıştır. Ve analiz sonucuna bakıldığında; işe tutkunluğun cinsiyete göre farklılaşmadığı gözlemlenmiştir. ( $p=0,173>0,05$ )

#### 3.8.5.2. İşe Tutkunluğun Medeni Duruma Göre Farklılık Analizleri

**Tablo 15**  
**İşe Tutkunluğun Medeni Duruma Göre Farklılık Analizleri**

Grup İstatistiği					
	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Hata	Standart Hata Ortalaması
İşe Tutkunluk	Evli	157	<b>3,9417</b>	,69726	,05565
	Bekar	43	<b>3,9993</b>	,73742	,11246

<b>T Testi</b>					
İşe Tutkunluk	Ortalamaların Eşitliği Testi				
	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı
Varyanslar Homojen Olduğunda	-0,474	198	<b>0,636</b>	-0,05765	0,12151
Varyanslar Homojen Olmadığında	-0,459	64,053	0,647	-0,05765	0,12547

İşe tutkunluğun medeni duruma göre nasıl bir tutum izlediğini ölçmek için t testi kullanılmıştır. Ve analiz sonucuna bakıldığında; işe tutkunluğun medeni duruma göre farklılaşmadığı gözlemlenmiştir. ( $p=0,636>0,05$ )

### 3.8.5.3. İşe Tutkunluğun Yaşa Göre Farklılık Analizi

**Tablo 16**  
**İşe Tutkunluğun Yaşa Göre Varyans Homojenliği Testi**

<b>Varyansların Homojenliği Testi</b>			
İşe Tutkunluk			
Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
1,556	5	194	<b>,174</b>

Burada "Sig." değeri  $0.174>0.05$  olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojendir denilebilir.

**Tablo 17**  
**Yaş Değişkenine Ait Anova Testi**

<b>ANOVA</b>					
İşe Tutkunluk					
	Kareler Ortalaması	df	Ortalamaların Karesi	F	Sig.
Gruplar Arası	7,646	5	1,529	3,255	<b>,008</b>
Grup İçi	91,149	194	,470		
Toplam	98,795	199			

**Tablo 18**  
**Yaş Değişkenine Ait Ortalamalar**

Yaş	Ortalama
21-25	4,44
26-30	3,73
31-35	3,93
36-40	3,96
41-45	4,21
>46	4,22

Anova testine göre, "Sig." değeri  $0.008 < 0.05$  olduğu için grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Hangi grupların ortalamaları arasında farklılıklar olduğunu görmek için yapılan Tukey testine göre 21-25 yaş grubu ile 26-30 yaş grubuna ait ortalamalar diğerlerinden farklıdır. Bu iki yaş grubunun işe tutkunluk düzeylerinde farklılıklar mevcuttur ( $p=0,017 < 0,05$ ). Bu yaş gruplarının ortalamaları incelendiğindeyse 21-25 yaş grubunun (4,44), 26-30 yaş grubuna göre (3,73) işe tutkunluk düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. 21-25 yaş grubu araştırma yapılan örgüte yeni katıldıkları ve ilk işleri olduğu söylenebilir. Bu bakımdan 26-30 yaş grubuna göre işe tutkunluk seviyelerinin yüksek olması beklenebilir.

#### 3.8.5.4. İşe Tutkunluğun Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

**Tablo 19**  
**İşe Tutkunluğun Eğitim Durumuna Göre Varyans Homojenliği Testi**

Varyansların Homojenliği Testi			
İşe Tutkunluk			
Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
,887	3	196	,449

Burada "Sig." değeri  $0.449 > 0.05$  olduğu için %95 güvenle grupların varyansları homojendir denilebilir.

**Tablo 20**  
**Eğitim Değişkenine Ait Anova Testi**

ANOVA					
İşe Tutkunluk					
	Kareler Ortalaması	df	Ortalamaların Karesi	F	Sig.
Gruplar Arası	7,039	3	2,346	5,012	<b>,002</b>
Grup İçi	91,756	196	,468		
Toplam	98,795	199			

**Tablo 21**  
**Eğitim Değişkenine Ait Ortalamalar**

Eğitim	Ortalama
Lise	4,26
Önlisans	4,18
Lisans	3,94
Yüksek Lisans	3,69

Anova testine göre, "Sig." değeri  $0.002 < 0.05$  olduğu için grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Hangi grupların ortalamaları arasında farklılıklar olduğunu görmek için yapılan Tukey testine göre lise eğitimi ile lisans üstü eğitimi alan kişilerin işe tutkunluğu arasında ve önlisans eğitimi ve lisansüstü eğitimi alan kişilerin işe tutkunluğu arasında fark olduğu görülmüştür. (sırasıyla  $p=0,003 < 0,05$  ve  $p=0,046 < 0,05$ ). Ortalamalar incelendiğindeyse lise eğitimi alanların işe tutkunluğu hem lisans hem de yüksek lisans eğitimi alanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Günümüzde kurumsal örgütlerin bir çoğu beyaz yaka istihdamında önceliği lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip kişilere verdiği için lise mezunları işlerini kaybetme veya daha iyi bir iş bulamama düşüncesiyle işlerine daha tutkun olabilirler.

### 3.8.5.5. İşe Tutkunluğun Toplam Çalışma Yılına Göre Farklılık Analizleri

**Tablo 22**  
**İşe Tutkunluğun Toplam Çalışma Yılına Göre Farklılık Analizleri**

Grup İstatistiği					
	Toplam Çalışma Yılı	N	Ortalama	Standart Hata	Standart Hata Ortalaması
İşe Tutkunluk	>10	89	<b>3,9420</b>	,75979	,08290
	<10	123	<b>3,9586</b>	,66643	,06214

T Testi					
İşe Tutkunluk	Ortalamaların Eşitliği Testi				
	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Farklılığı	Standart Hata Farklılığı
Varyanslar Homojen Olduğunda	-0,163	197	<b>0,870</b>	-0,0166	0,10151
Varyanslar Homojen Olmadığında	-0,16	164,641	0,873	-0,0166	0,10361

Toplam çalışma yılı gruplarındaki kişi sayıları homojen olmadığından dolayı 10 yıl altı (89 kişi) ve 10 yıl üzeri (123 kişi) olmak üzere iki gruba ayrılmış ve analiz edilmiştir. Bu iki grupta varyanslar homojen çıkmıştır. Fakat yapılan T testine göre ise her iki grup arasında işe tutkunluk düzeylerinde farklılık tespit edilememiştir. ( $p=0,870 > 0,05$ )

İşe tutkunlukla beş demografik özelliğın analizi sonucu aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

- Araştırma Sorusu 1: İşe tutkunluk cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
  - İşe tutkunluğın demografik özelliklerden cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığıyla ilgili p değeri ,173 olarak ölçülmüştür. ( $p=0,173>0,05$ ) Bu durumda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuca göre çalışanların erkek ya da kadın olması işe tutkunluklarını etkilememektedir.
- Araştırma Sorusu 2: İşe tutkunluk medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
  - İşe tutkunluğın demografik özelliklerden medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığıyla ilgili p değeri ,636 olarak ölçülmüştür. Bu durumda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuca göre çalışanların evli ya da bekar olmaları işe tutkunluklarını etkilememektedir.
- Araştırma Sorusu 3: İşe tutkunluk yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
  - İşe tutkunluğın demografik özelliklerden yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığıyla ilgili “Sig” değeri ,008 olarak ölçülmüştür. ( $\text{Sig}=,008<0,05$ ) Bu durumda grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Hangi grupların ortalamaları arasında farklılıklar olduğunu görmek için Tukey testi uygulanmış ve 21-25 yaş grubu ile 26-30 yaş grubu arasındaki işe tutkunluk seviyeleri birbirlerinden farklı olduğu anlaşılmıştır. Ortalamalar incelendiğinde de 21-25 yaş grubunun 26-30 yaş grubuna göre daha fazla işine tutkun olduğu görülmektedir.
- Araştırma Sorusu 4: İşe tutkunluk eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
  - İşe tutkunluğın demografik özelliklerden eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığıyla ilgili “Sig” değeri ,002 olarak ölçülmüştür. ( $\text{Sig}=,002<0,05$ ) Bu durumda grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Hangi grupların ortalamaları arasında farklılıklar olduğunu görmek için Tukey testi uygulanmış ve lise ve lisansüştü mezunu gruplar arasındaki ve önlisans ve lisansüştü mezunu gruplar arasında işe tutkunluk seviyelerinin farklılaştığı görülmüştür.



Ortalamalar incelendiğinde de lise mezunlarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha fazla işine tutkun oldukları görülmektedir.

- Araştırma Sorusu 5: İşe tutkunluk toplam çalışma yılına göre farklılaşmakta mıdır?
  - İşe tutkunluğun demografik özelliklerden toplam çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığıyla ilgili grupların homojen olması için 10 yıl altı ve 10 yıl üzeri olmak üzere iki grup verileri analiz edilmiştir. Bu analize göre iki grup arasında p değeri 0,870 olarak ölçülmüştür. Bu durumda iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çalışanların işe tutkunlukları toplam çalışma yılına göre farklılaşmamaktadır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yaklaşık son 20 yılda dikkatleri üzerine çeken işe tutkunluk kavramının farklı değişkenlerle etkileşimi araştırmacıların ilgi alanına girmiş, örgütsel alandaki diğer kavramlardan farklı olarak kalıcı, uzun dönemli ve anlık değişimlerden etkilenmeyen bir kavram olarak araştırılmaya ve geliştirilmeye devam etmektedir. Uygulayıcılar tarafından da örgütlerin verimliliği için gerekli olan işini iyi yapan, enerji dolu, işine bağlı; dolayısıyla işine tutkun çalışanların bulunduğu yapılar oluşturmak ve sürekliliğini sağlamak, örgütün rekabet gücünü artırmak amacıyla gerekli görülen bir olgu olarak üzerinde çalışılmaya başlanmıştır. İşine tutkun çalışanların oluşturulması için de bireylerin kişilik özellikleri ve farklılıkları analiz edilmekte, örgütler için bir zenginlik olan farklı kişilikleri dikkate alan stratejiler araştırılmakta ve geliştirilmektedir.

Araştırmada kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa hangi ölçüde etkide bulunduğu araştırılmıştır. Bu kapsamda beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının işe tutkunluğa etkisi analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışanların işe tutkunluk düzeyleri anket kapsamında tespit edilmeye çalışılmış, bu düzeyi kişilik özellikleri hangi düzeyde etkilediği sorusuna cevap aranmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin işe tutkunluğu farklılaştırıp farklılaşdırmadığı araştırma kapsamında incelenmiştir. Araştırmanın amacı olan kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisine yönelik hipotezler belirlenerek bu hipotezler bulgular neticesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca demografik özelliklerin işe tutkunluğa etkisinin tespiti için geliştirilen araştırma soruları için de cevap aranmıştır. Bu kapsamda güvenilirlik analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış, demografik farklılıkların işe tutkunluğa etkisini anlayabilmek için T testi ve Anova testleriyle değişkenler arasındaki ilişkiler ve birbirlerine etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Bu sonuçlara göre aşağıdaki çıkarımlara ulaşılmıştır.

Analiz edilen cevaplar neticesinde katılımcıların büyük oranda işlerine tutkun oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. 5 üzerinden 3,95 puan ile işe tutkunluk düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre çalışanlar işlerinde kendilerini enerjik bulmakta, işini sevmekte ve kendilerini işlerine adamakta, işlerini yaparken de adapte olmaktadır.

Yapılan korelasyon analizine göre beş faktör kişilik özellikleriyle işe tutkunluk ilişkisi incelendiğinde tüm beş faktör kişilik özellikleri alt faktörlerinin işe tutkunlukla anlamlı bir ilişkisi tespit edilmiştir. İlişki derecesi sırasıyla sorumluluk (,519), dışadönüklük (,457), duygusal denge (,397), deneyime açıklık (,370) ve uyumluluk (,218) olarak tespit edilmiştir. Satış pazarlama işinin özellikleri dikkate alındığında çalışanlar işlerini sorumluluk bilinciyle, girişken, farklı kişiliklerle ilişki kurabilen ve devam ettirebilen, yenilik ve gelişime açık, çalışma arkadaşları ve müşterilerle uyumlu ve duygusal anlamda dengeli bir şekilde yapmaları gerekmektedir. Bu doğrultuda bu özellikler, satış pazarlama çalışanlarından beklenen özelliklerdir. Çalışma kapsamındaki korelasyon analizi sonuçları da bunu desteklemektedir. Korelasyon analizine göre işe tutkunlukla en düşük ilişkiye sahip kişilik özelliği uyumluluktur. Çalışanlardan özellikle müşteriyle ilişkide yüksek dereceli bir uyum beklenmemektedir. Bunun nedeni ise yüksek dereceli uyum olması durumunda işle ilgili süreçlerde duygusallığın ön plana çıkabileceği, örgüt menfaatinin layıkıyla savunulamayacağı endişesidir ve düşük dozlu gerilimin işe dinamiklik katacağı düşüncesidir. Bu kapsamda uyumluluğun düşük düzeyde olması istenen bir neticedir ve çalışmada bu desteklenmiştir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda kişilik özellikleri içerisinde işe tutkunluk üzerinde en yüksek etkiye sahip özellik sorumluluktur. Yeke (2015), Demir (2011) ve Kim ve diğ. (2009)'e göre de sorumluluk boyutu işe tutkunlukla en fazla ilişkili kavram olarak ölçülmüştür. Sorumluluk özelliği yüksek, yani düzenli, planlı, disiplinli, çalışkan ve amaçlı bireyler işlerinde dinç, adanmış ve yoğunlaşmış bir şekilde çalışmaktadırlar. Katılımcıların içinde buldukları sektör göz önünde bulundurulduğunda satış pazarlama sektörü, proaktif davranışlar gerektiren, işin liyakatle idame ettirilmesi için sorumluluk hissiyle yapılması gereken bir iş olması dolayısıyla satış pazarlama çalışanlarının sorumluluk özelliğinin yüksek olması beklenir. Bu özelliğin işe tutkunluğa etki derecesinin yüksek olması bu bakımdan anlamlıdır. Yeke (2015), Demir (2011), Kim ve diğ. (2009) ve İnceoğlu ve Warr (2012)'a göre sorumluluğun işe tutkunluğu etkilediği ifade edilmiştir. Bir çok çalışmada sorumluluğun işe tutkunluğu etkilediği belirtilirken Eroğluer ve Kahraman (2019) tarafından mobilya sektörü üzerinde yapılan çalışmada ise sorumluluğun işe tutkunluğu olumsuz yöne etkilediği sonucuna varılmıştır.

Dışadönüklük (sosyal, konuşkan, girişken) kişilik özelliği satış pazarlama çalışanları için önemli özelliklerden biridir. Satış pazarlama mesleği iş gereği farklı kişilerle ilişki kurulması gereken, farklı özellikteki bireylerle çalışma gerektiren sosyal bir meslek olduğundan bu kişilerin dışadönüklük özelliğinin yüksek olması beklenir. Bu doğrultuda katılımcıların dışadönüklük özelliklerinin işe tutkunluk üzerinde etkisi olması beklenen ve araştırmayı destekleyen bir sonuçtur. Benzer bir araştırma olan Kurtpınar (2011)'a göre dışadönüklüğün işe tutkunluk üzerinde etkisi olmadığı belirtilmektedir fakat buradaki etkisizlik, dışadönüklük özelliklerinin zaten işe tutkunluk özellikleriyle uyduğu ve dışadönük bir kişinin zaten işine tutkun olacağı yorumu yapılmış ve dışadönüklükle işe tutkunluğun ayrılmaz olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündedir. Bu yönüyle Kurtpınar (2011), bu araştırmadaki sonuca göre karşıt görüşte değildir. Ayrıca İnceoğlu ve Warr (2012), Eroğluer ve Kahraman (2019), Yeke (2015) ve Demir (2011)'e göre de dışadönüklüğün işe tutkunluğu etkilediği vurgulanmıştır. Kim ve diğ. (2009) tarafından yapılan çalışmada ise dışadönüklüğün işe tutkunluk üzerinde etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Duygusal dengeli (sakin, duygularına hakim olan) özelliği, müşterilerle ilişki içerisinde olan, farklı taleplerle karşılaşan satış pazarlama çalışanları için talepleri karşılama veya uygun bir şekilde reddetme davranışı için gerekli olan bir özelliktir. Fakat bu özelliğin işine tutkun çalışanlar üzerinde etkisi tespit edilememiştir. Öngöre (2016) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada duygusal dengenin işe tutkunluk üzerinde etkisi olduğu vurgulanmıştır. Kim ve diğ. (2009), İnceoğlu ve Warr (2012), Yeke (2015) ve Demir (2011)'e göre duygusal dengenin işe tutkunluğu etkilediği tespit edilmiştir. Eroğluer ve Kahraman (2019)'a göre ise duygusal dengenin işe tutkunluk üzerinde bir etkisi tespit edilememiştir. Bu yönüyle bu çalışmayla benzeşmektedir.

Deneyime açıklık (bilgili, yaratıcı, kültürlü) özelliği özgün problemleri ve çözümleri bulunan, değişim ve gelişimle her daim ilişkisi bulunan satış pazarlama mesleği açısından çalışanlardan beklenen bir özelliktir. Bu özelliğe sahip çalışanların da işe tutkunluklarının etkilendiği araştırma kapsamında ulaşılan bir sonuç değildir. Burada vurgulanması gereken konu; deneyime açıklık özelliği çok yüksek çalışanların bağımsızlık, geleneklere bağlı olmama gibi özellikleri de çok yüksek olacağından bu kişilerin örgüte bağlılıkları ve işlerine yükledikleri anlamlılık derecesi de düşük olabilmekte ve bu durum işe

tutkunluklarını olumsuz etkileyebilmektedir. Kurtpınar (2011)'a göre de deneyime açıklık kişilik özelliği yüksek olan bireylerin işe tutkunlukları da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öngöre (2016) tarafından doktor, öğretmen ve bankacılar üzerinde yapılan araştırmada her üç grup için de deneyime açıklığın işe tutkunluk üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Yeke (2015) ve Demir (2011)'e göre deneyime açıklığın işe tutkunluğa etkisi tespit edilmiştir. Eroğluer ve Kahraman (2019)'a göre ise deneyime açıklık, işe tutkunluk üzerinde etkili değildir. Bu yönüyle bu çalışmayla benzeşmektedir.

Uyumluluk boyutunun çalışanların işe tutkunluğu üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat bu etki, negatif yönlü bir etkidir. Yani uyumluluk arttıkça işe tutkunluk düzeyi düşmektedir. yukarıda da belirtildiği üzere örgüt içerisinde uyum beklense de özellikle müşteriyle ilişkilerde yüksek düzeyde uyumluluk beklenmemektedir. Bu çalışmada uyumluluğu yüksek bireylerin işe tutkunlukları düşük olarak ölçülmüştür ve bahsedilen beklentiyle uyumlu bir sonuç elde edilmiştir. Öngöre (2016) tarafından yapılan araştırmada öğretmen ve bankacılar için uyumluluğun işe tutkunluk üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır. Kim ve diğ. (2009), Eroğluer ve Kahraman (2019), Yeke (2015) ve Demir (2011)'e göre uyumluluğun işe tutkunluk üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Yine benzer bir çalışma olan Okutan (2010) beş faktör kişilik özellikleriyle işe tutkunluğun zıddı sayılan tükenmişlikle ilişkisini incelemiş, kişilik özellikleriyle tükenmişliğin negatif yönlü ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumdan kişilik özellikleriyle işe tutkunluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkisi tespit edildiği anlaşılmaktadır.

Bu sonuçlar neticesinde beş faktör kişilik özellikleri alt faktörlerinden sorumluluk, dışadönüklük ve uyumluluğun işe tutkunluğu etkilediği sonucuna varılabilmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinin işe tutkunluğun %34'ünü açıklıyor olması tüm bu neticeler için göz önünde bulundurulması gereken bir gerçekliktir ve araştırma kapsamında olmayan %66 oranında farklı değişkenin olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Demografik özelliklerden cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin, işe tutkunluk düzeyini farklılaştırdığı tespit edilememiştir. Elde edilen verilere göre kişilerin işe tutkunluklarının yüksek olması, cinsiyet ve medeni durum farklılıklarına göre değişen bir durum değildir. Bu mesleği tercih eden kişilerin yukarıda bahsedilen işin özellikleri göz

önünde bulundurulduğunda bu demografik özelliklerden bağımsız olarak işine tutkun çalışanların tutunabileceği bir meslek olduğu yorumuna göre bu iki değişkenin işe tutkunluğa etkisinin olmaması anlamlı gelmektedir. Kartal (2017) tarafından yapılan çalışmada da cinsiyetin işe tutkunluk üzerinde etkisi bulunamamıştır. Demir Harputluoğlu ve Dönmez Polat (2017)'a göre ise evli çalışanların bekar çalışanlara göre işlerine daha fazla tutkun oldukları sonucuna varılmıştır. Izgar (2003)'a göre ise erkek çalışanlar kadınlara göre daha fazla işine tutkundurlar. Medeni duruma göre ise evlilerin daha az tükenmiş oldukları söylenmiştir. Bahsedilen son iki çalışma, bu yönleriyle bu çalışmadan farklılaşmaktadır.

İşe tutkunluğun yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde; 21-25 yaş grubu ve 26-30 yaş grubunun diğer gruplara göre işe tutkunluk düzeyleri arasında farklılıklar mevcuttur. Bu grupların ortalamaları incelendiğinde 21-25 yaş grubunun işe tutkunluk seviyesi, 26-30 yaş grubuna göre daha yüksektir. 21-25 yaş grubu çalışanların muhtemelen ilk işleri olması ve örgüte yeni katılmaları bunun sebebi olabilir. Izgar (2003)'a göre yaş ilerledikçe tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

İşe tutkunluğun eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde; lise mezunu olanlarla lisansüstü mezuniyete sahip kişilerin işe tutkunluk düzeyleri arasında ve önlisans ve lisansüstü mezunu kişilerin işe tutkunluk düzeyleri arasında farklılıklar mevcuttur. Grup ortalamalarına bakıldığında işe tutkunluk düzeyi en yüksek grup lise mezunu, sonrasında önlisans mezunu ve son olarak da lisansüstü mezunu gruplar gelmektedir. Bu durum lise mezunlarının işini kaybetme korkusunu daha fazla yaşamaları, daha iyi bir iş bulamama duygusuna kapılmaları neticesinde ortaya çıkan bir durum olarak açıklanabilir. Diğer eğitim düzeyleriyle işe tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Demir Harputluoğlu ve Dönmez Polat (2017)'in çalışmasında ilköğretim mezunlarının, lise mezunlarına oranla daha fazla işlerine tutkun olduğu tespit edilirken, önlisans mezunlarının da lise mezunlarına göre işe tutkunluk düzeyinin yüksek olduğu bulunmuştur. Kartal (2017)'a göre ise eğitim durumunun işe tutkunluk üzerinde etkisi bulunamamıştır.

İşe tutkunluğun toplam çalışma yılı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, toplam çalışma yılı gruplarındaki kişi sayıları homojen olmadığından dolayı 10 yıl altı ve 10 yıl üzeri olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Yapılan analize göre

ise her iki grup arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Şanlı ve diğ. (2017) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada kıdem arttıkça işe tutkunluğun yükseldiği ifade edilmiştir. Izgar (2003)'a göre de toplam çalışma yılı arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

Satış pazarlama sektörü hareket gerektiren, dinamik, özgün problemleri ve özgün çözümleri olan, farklı özelliklere sahip kişilerle iletişim gerektiren ve değişimin sürekli olduğu bir çalışma alanı olduğundan sevmeden yapılması çok olanaklı olmayan bir iştir. Çalışanların işlerini yapabilmek için yüksek enerjiye, işlerine duygusal bağlanmaya ve odaklanmaya ihtiyaçları hat safhadadır. İş yapış şekilleri ve ortaya çıkan problemlerin birçoğu kendine özgü olması, sürekli değişim ve gelişime uğraması çalışanların dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma duygularını sürekli olarak yüksek düzeyde tutmalarını gerektirmektedir. Bu doğrultuda araştırma soruları neticesinde cinsiyet ve medeni durum demografik değişkenlerinin işe tutkunluk üzerinde bir farklılık oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Yani kişilerin erkek veya kadın olması, evli veya bekar olması işe tutkunluklarını etkilememekte, bu mesleği tercih eden kişilerin yukarıda bahsedilen işin özellikleri göz önünde bulundurulduğunda bu demografik özelliklerden bağımsız olarak işine tutkun çalışanların tutunabileceği bir meslek olduğu yorumuna göre işe tutkunlukla ilişkisi olmaması anlamlı gelmektedir. Öte yandan yaş, eğitim ve toplam çalışma yılı demografik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisi incelendiğinde bu değişkenlerin işe tutkunluk üzerinde farklılığa neden olduğu tespit edilmiştir.

Günümüzde çok yönlü gelişen iletişim olanakları ve rekabet neticesinde örgütlerde farklı düşünen, fark yaratan, işini layıkıyla yapan çalışanlara fazlasıyla ihtiyaç duyulmaktadır. İşine tutkun, enerjik ve örgütüne bağlı çalışanlarla örgütler rekabete ayak uyduracak veya bir adım öne çıkabileceklerdir. Bunun için de mutlu, işini seven, inanç ve değerlerini çekinmeden yaşayabilen çalışanları istihdam etmek ve sürekliliğini sağlamak esastır. Yöneticiler, tek düze kararlar almaktan ziyade çalışanların kişilik özelliklerine göre süreçleri yönetmeli ve her bir çalışanın farklı bir birey olduğu gerçeğini gözden kaçırmamalıdır.

Bu çalışma satış pazarlama çalışanlarının kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisini ölçmek amacıyla bir satış pazarlama şirketindeki satış pazarlama departmanı üzerinde yapılmıştır. Satış pazarlama çalışanları genel olarak ofis dışında ve hareket halinde olması

gereken çalışanlardır. Ofis içerisinde ve işleri gereği masa başı çalışanlar üzerinde bir araştırma yapılarak iki farklı yapıya sahip çalışanların işe tutkunlukları ölçümlenebilir. Araştırmacıların farklı sektörlerde, farklı departmanlarda daha kapsamlı örneklemlerle çalışmayı genişletebilmeleri, hem bu çalışmanın genellenebilirliğini ölçecek hem de karşılaştırma imkanı sunabilecektir. Ayrıca farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar hem literatüre katkı sağlayabilecek hem de uygulayıcılar için örgütsel verimlilik noktasında karar vericilere yol gösterebilecektir.



## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Adler, A. (2015). *Sosyal Roller ve Kişilik*, (Turhan Yörükán), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Allport, G. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Guilford
- Altınköprü, T. (2015). *Şahsiyet ve Karakter Analizi*, Ankara: Ertem Basım.
- Algül, R. (2014). *Bugün İşe Gitmesem, İş Yaşamında Tükenmişlik Sendromu*, İstanbul: Mitra Yayınları.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Gül Yayınevi.
- Baysal, A. C., ve Tekarslan E. (2004). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Avcıol Yayınevi.
- Burger, J. M. (2016). *Kişilik*, İ. D. E. Sarıoğlu, (çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Cüceloğlu, D. (2010). *İnsan ve Davranış*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hodgetts, R. M. (1997). *Yönetim: Teori, Süreç ve Uygulama*, C. Çetin ve E. C. Mutlu (çev.), İstanbul: Der Yayınları.
- Huffman, K., Vernoy, M., ve Vernoy, J. (1994). *Psychology In Action*, Third Edition, New York: John Wiley&Sons.
- Eysenc, H.J., ve Eysenc, M.W. (1985). *Personality and Individual Differences: A Natural Science Approach*, New York: Plenum.
- Freud, S. (1962). *The Ego and the Id*, New York: W. W. Norton&Company.
- Hogan, R. (2009). *Kişilik ve Kurumların Kaderi*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Horney, K. (2017). *Çağımızın Nevrotik Kişiliği*, B. Kıcıır (çev.), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Keser, A., ve Yılmaz, G. (2012). İşe Bağlanma, A. Keser, G. Yılmaz ve Ş. Yürür (drl.), *Çalışma Yaşamında Davranış*, Kocaeli: Umuttepe Kitabevi, 109-135.
- Keser, A. (2012). Tükenmişlik Sendromu, *Çalışma Yaşamında Davranış*, A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (drl.), Kocaeli: Umuttepe Kitabevi, 455-471.

- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, İstanbul: Altın Kitaplar.
- Mcrae, R. R., ve Costa, P.T. (2003). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*, (2nd. ed.), New York: Guilford Press.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*, San Francisco, CA: Josey Bass.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*, Second Ed., New York: Harper&Row.
- Mcshane, S.L., ve Von Glinow, M.A. (2003). *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill.
- Morgan, C. T. (1982). *Psikolojiye Giriş Ders Kitabı*, (Yayın Sorumlusu: Sirel Karakaş, Rükzan Eski), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Oktuğ, Z. (2014). *Yenilikçilin ve Çalışmaya Tutkunluk*, İstanbul: Galata Yayıncılık.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
- Öngöre, Ö. (2016). *Kişilik ve İşle Bütünleşme*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Özkalp, E., Arıcı, H., Bayraktar, R., Aydın, O., Erkal, B., ve Uzunöz, A. (2002). *Davranış Bilimlerine Giriş*. (Editör: Enver Özkalp). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 722.
- Rogers, C. R. (1977). *On Personal Power: Inner Strength and it Revolutionay Impact*, New York: Delacorte.
- Seligman, M. P. (2003). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realise Your Potential For Lasting Fulfilment*, London: Nicholas Brealey.
- Sürgevil Dalkılıç, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Topses, G. ve Bulut Serin, N. (2018). *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya Tutkunluk, G. İslamoğlu (der.), *Kurumlarda İyilik de Var*. Ankara: Nobel, 57-89.
- Uygur, A. (2015). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Ankara: Barış Kitap.
- Ünsal, P. (2010). Beş Faktörlü Kişilik, G. İslamoğlu (drl.), *Kurumlarda İyilik de Var*. Ankara: Nobel, 161-200.

Wasti, A. (2012). Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları, Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Senay Yürür (drl.), *Çalışma Yaşamında Davranış* içinde, Kocaeli: Umuttepe Kitabevi, 21-45.

Watson, J. B. (1970). *Behaviorism*, New York: Norton.

Weiten, W. (1995). *Psychology, Themes, and Variations*, Thrid Edition, Brooks and Cole Publishing Company.

Yazgan İnanç, B., ve Yerlikaya, E. E. (2018). *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem Akademi.

Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik*, Ankara: Nobel Yayınları.

### ***Sürekli Yayınlar***

- Akın, U., ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(3), 309-327.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 21-46.
- Basım, H. N., Çetin, F., ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Benet-Martinez, V., ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analysis of The Big Five in Spanish and English, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Cattell, H. E. P., ve Mead, A. D. (2001). The Sixteen Personality Factor (16 PF) Questionnaire, In W I. Dorfman & M. Hersen (Eds.), *Understanding Psychological Assessment*, New York, Plenum, 187-215
- Conger, J. A., ve Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M., ve Oflazer, S. (2016). Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (Job Embeddedness) Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 47(1) 135-146.
- Demetouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout, *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Demir Harputluoğlu, D. ve Dönmez Polat, D. (2017). İşe Tutkunluk ve İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 435-450.
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Türen, U. (2016). Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17 (2), 161-176.
- Gençer, K., ve Ayyıldız, T. (2018). Demografik Özellikler ve Psikolojik Koşulların İşe Tutkunluğa Etkisi: Ötel İşletmeleri Örneği, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (2), 601-619.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative Description of Personality: The Big-Five Factor Structure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.

- Gustavsson, J. P., Jönsson, E. G., Linder, J., ve Weinryb, R. M. (2003). The HP5 Inventory: Definition and Assessment of Five Health-Relevant Personality Traits From a Five-Factor Model Perspective, *Personality and Individual Differences*, 3, 69-89.
- İnceoğlu, İ. ve Warr, P. (2012). Personality and Job Engagement, *Journal of Personnel Psychology*, 1 - 9.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-734.
- Kim, H. J., Shin, K. H., ve Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using The Big Five Personality Dimensions, *International Journal of Hospitality Management*, 28, 99 - 102.
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout, *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Mccrae, R. R., ve Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (1), 81-90.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., ve Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover, *The Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Nan, S. (2018). Psikolojik Sözleşme ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *International European Journal of Managerial Research Dergisi (EUJMR)*, 2(3), 43-60.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time, *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Özsoy, E., ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması, *İşletme Bilimi Dergisi* 1(2), 3-6.
- Rich, B. L. (2006). Job Engagement: Construct Validation and Relationships With Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation. Unpublished Doctoral, University of Florida. *Personnel Psychology*, 42, 491-529.
- Rothmann, S., ve Rothmann, Jr. S. (2010). Factor Associated With Employee Engagement in South Africa, *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-12.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

- Salanova, M., Agut, S., ve Peiro, J.M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate, *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Salanova, M., ve Schaufeli, W. B. (2008). A Cross-National Study of Work Engagement as a Mediator Between Job Resources and Proactive Behavior, *International Journal of Human Resource Management*, 19, 116–131.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., ve Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study, *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., ve Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Schmitt, D.P., Allik, J., Mccrae, R.R., ve Benet-Martinez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-description Across 56 Nations, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173-212.
- Seligman, M. E. P., ve Csikzentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology, An Introduction, *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shraga, O., ve Shirom, A. (2009). The Construct Validity of Vigor and Its Antecedents: A Qualitative Study, *Human Relations*, 62(2), 271-291.
- Simpson, M. R. (2009). Predictors of Work Engagement, *Western Journal of Nursing Research*, 31(1), 44-65.
- Somer, O. (2001). Çeşitli Çalışma Alanlarının Beş Faktör Kişilik Boyutlarıyla İlişkisi, *Ege Eğitim Dergisi*, 1, 31-40.
- Somer, O. (1998). Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli, *Türk Psikoloji Dergisi*, 13, 17-32.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento İşveren Dergisi*, 1, 4-19.
- Spretizer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Şanlı, Ö., Altun, M., ve Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin Çalışmaya Tutkunluk Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(39), 470-484.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 155-179.

- Ulu, I. P. ve Tezer, E. (2010). Adaptive and Maladaptive Perfectionism, Adult Attachment, and Big Five Personality Traits, *The Journal of Psychology*, 144(4), 327–340.
- Van Scotter, J. R., ve Stephan, J. M. (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication As Separate Facets of Contextual Performance, *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531.
- Yelboğa, A. (2006). Kisilik Özellikleri ve iş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yılmaz, M., ve Bayır, Ö. (2018). Çalışanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Motivasyonun İşten Ayrılma Niyetine ve İş Tatminine Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Social Sciences Studies Journal*, 4(20), 2502-2523.
- Zincirkıran, M., ve Mete, M. (2014). İşkoliklik İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 51(590), 103-114.

## Tezler

- Antonison, M. (2010). *Evaluation of Work Engagement As A Measure Of Psychological Well Being From Work Motivation*, Doktora Tezi, The University Of Alabama, Huntsville.
- Arslan, E. (2017). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın Göktepe, E. (2016). *Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, R. (2016). *Çalışanların Örgütsel Tutum ve Davranışlarının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü*, Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çankır, B. (2016). *Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*, Doktora Tezi, İstanbul Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, A. (2011). *Polisin İşle Bütünleşme Düzeyinin Temel Kişilik Özellikleri Amire Duyulan Güvenle İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, İstanbul.
- İlgaz Yıldırım, B. (2014). *Çalışanların Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Alanya'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kartal, N. (2017). *Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey- Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Genelkurmay Başkanlığı, Harp Akademileri Komutanlığı, Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, Savunma Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.



- Okutan, E. (2010). *Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Sevi, E. S. (2009). *Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç Ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sümer, N., ve Sümer, H.C. (2005). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği*, (Yayınlanmamış çalışma).
- Ülke, H. E. (2006). *Kişilik ve Adalet Algılarının Sosyal Kaytarma Üzerindeki Rolünün Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Yalçınkaya, P. (2014). *Kendini İşe Kaptırma-Kişilik-İş Niteliği İlişkisi: Farklı Meslek Gruplarının Kendini İşe Kaptırma Düzeyi Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Ankara Ün., Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeke, S. (2015). *Çalışanların Kişilik Özellikleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tutkunluğu Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

### ***Diğer Yayınlar***

TDK. (2016). Türk Dil Kurumu. Kişilik. 02.05.2019 tarihinde erişilmiştir.

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cca122bbc4c95.67570455](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cca122bbc4c95.67570455)

## EKLER

Değerli Katılımcı,

Bu anket, tarafımda yürütülen yüksek lisans tez çalışmasına veri sağlamak üzere hazırlanmıştır. Anket, kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Anket formuna isim-soyisim yazılması istenmemektedir. Verilecek olan cevaplar sadece bilimsel bir araştırmada kullanılacak olup elde edilen bilgiler kesinlikle başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Ankette yer alan her bir sorunun cevaplanması, anketin doğru analiz edilebilmesi için büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden lütfen hiçbir soruyu yanıtızsız bırakmayınız.

Değerli katkı ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.  
Kerem Aşçı (Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi)

1. Cinsiyet	Kadın ( ) Erkek ( )
2. Medeni Durum	Evli ( ) Bekar ( )
3. Yaşınız	21-25 ( ) 26-30 ( ) 31-35 ( ) 36-40 ( ) 41-45 ( ) 46+ ( )
4. Eğitiminiz	Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Lis. üstü ( )
5. Çalıştığınız şirketteki çalışma yılınız	1-3 ( ) 4-6 ( ) 7-10 ( ) 10+ ( )
6. Toplam çalışma hayatınız (yıl)	1-3 ( ) 4-6 ( ) 7-10 ( ) 10+ ( )

	Aşağıda çalışma hayatıyla ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyunuz ve her birine ne kadar katıldığınıza karar vererek uygun seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	İşimde enerji dolu olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2.	İşimde kendimi güçlü ve gayretli hissedirim.	1	2	3	4	5
3.	Sabah kalktığımda istekli bir şekilde işe gidesim gelir.	1	2	3	4	5
4.	İşim bana heyecan verir.	1	2	3	4	5
5.	İşim bana ilham verir.	1	2	3	4	5
6.	Yaptığım işlerle gurur duyarım.	1	2	3	4	5
7.	Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5
8.	Çalışırken işim beni alır götürür.	1	2	3	4	5
9.	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	1	2	3	4	5

	Aşağıda kişilik özelliklerine ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyunuz ve her birine ne kadar katıldığınıza karar vererek uygun seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
10.	Konuşkan	1	2	3	4	5
11.	Başkalarının hatalarını arama eğiliminde olan	1	2	3	4	5
12.	İşini tam yapan	1	2	3	4	5
13.	Bunalımlı, melankolik	1	2	3	4	5
14.	Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan	1	2	3	4	5
15.	Ketum/Vakur	1	2	3	4	5
16.	Yardımsaver ve başkaları için çırpınan	1	2	3	4	5
17.	Biraz umursamaz	1	2	3	4	5
18.	Rahat, stresle kolay baş eden	1	2	3	4	5
19.	Çok değişik konuları merak eden	1	2	3	4	5
20.	Enerji dolu	1	2	3	4	5
21.	Başkalarıyla sürekli didişen	1	2	3	4	5
22.	Güvenilir bir çalışan	1	2	3	4	5
23.	Gergin olabilen	1	2	3	4	5
24.	Maharetli, derin düşünen	1	2	3	4	5
25.	Heyecan yaratabilen	1	2	3	4	5
26.	Affedici bir yapıya sahip	1	2	3	4	5
27.	Dağınık olma eğiliminde	1	2	3	4	5
28.	Çok endişelenen	1	2	3	4	5
29.	Hayal gücü yüksek	1	2	3	4	5
30.	Sessiz bir yapıda	1	2	3	4	5
31.	Genellikle başkalarına güvenen	1	2	3	4	5
32.	Tembel olma eğiliminde olan	1	2	3	4	5
33.	Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan	1	2	3	4	5
34.	Keşfeden, icat eden	1	2	3	4	5
35.	Atılgan bir kişiliğe sahip	1	2	3	4	5
36.	Soğuk ve mesafeli olabilen	1	2	3	4	5
37.	Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen	1	2	3	4	5
38.	Dakikası dakikasına uymayan	1	2	3	4	5
39.	Sanata ve estetik değerlere önem veren	1	2	3	4	5
40.	Bazen utangaç, çekingen olan	1	2	3	4	5
41.	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan	1	2	3	4	5
42.	İşleri verimli yapan	1	2	3	4	5
43.	Gergin ortamlarda sakin kalabilen	1	2	3	4	5
44.	Rutin işleri yapmayı tercih eden	1	2	3	4	5
45.	Sosyal, girişken	1	2	3	4	5
46.	Bazen başkalarına kaba davranabilen	1	2	3	4	5
47.	Planlar yapan ve bunları takip eden	1	2	3	4	5
48.	Kolayca sinirlenen	1	2	3	4	5
49.	Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen	1	2	3	4	5
50.	Sanata ilgisi çok az olan	1	2	3	4	5
51.	Başkalarıyla iş birliği yapmayı seven	1	2	3	4	5
52.	Kolaylıkla dikkati dağılan	1	2	3	4	5
53.	Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında Sakarya'nın Kocaeli ilçesinde doğdu. Lise eğitimini Adapazarı Atatürk Lisesinde, lisans eğitimini Uludağ Üniveristesi Uluslararası İlişkiler Bölümünde 2010 yılında tamamladı. 2014 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon bölümünde yüksek lisans eğitimine başladı. 2011 yılından itibaren özel sektörde çalışmaya devam etmektedir.