

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ



**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL
İNTİKAM NİYETİNE ETKİSİNDE ÖRGÜT
İKLİMİ VE BAĞLAMSAK PERFORMANSIN
ROLÜ**

OLGUN IRMAK ÇETİN

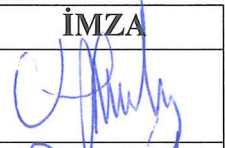
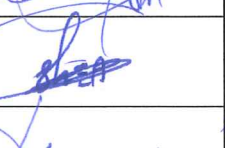
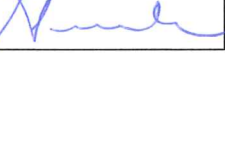
TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. İLKNUR KUMKALE

EDİRNE 2015

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
DOKTORA TEZİ

Olgun Irmak ÇETİN tarafından hazırlanan “**Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İntikam Niyetine Etkisinde Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performansın Rolü**” Konulu **Doktora Tez Sınavı**, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 27.-28 maddeleri uyarınca **16.12.2015-Çarşamba** günü saat **11:00'da** yapılmış olup, tezin * Kabul Edilmesine..... **OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Prof. Dr. Sinan ÜNSAR	Kabul edilmesine	
Doç. Dr. Şule AYDIN TÜKELTÜRK	Kabul edilmesine	
Doç. Dr. Süleyman Ahmet MENTEŞ	Kabul edilmesine	
Doç. Dr. Adil OĞUZHAN	Kabul edilmesine	
Doç. Dr. İlknur KUMKALE (Danışman)	Kabul edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10096050
Yazar Adı / Soyadı	OLGUN IRMAK ÇETİN
Uyruğu / T.C.Kimlik No	TÜRKİYE / 69796182536
Telefon	5074590555
E-Posta	olgun.cetin@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İntikam Niyetine Etkisinde Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performansın Rolü
Tezin Tercümesi	The Role of Organizational Climate and Contextual Performance to the Effects of Personal Traits on Organizational Revenge Intention
Konu	İşletme = Business Administration
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
Tez Türü	Doktora
Yılı	2015
Sayfa	275
Tez Danışmanları	DOÇ. DR. İLKNUR KUMKALE 19966827996
Dizin Terimleri	Örgüt iklimi=Organizational climate ; Görev performansı=Duty performance ; Örgütsel performans=Organizational performance ; Beş faktör kişilik modeli=Five factor personality model ; Örgütsel adalet=Organizational justice
Önerilen Dizin Terimleri	Bağlamsal Performans Örgütsel İntikam Niyeti
Kısıtlama	24 ay süre ile kısıtlı

Tezimin, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında arşivlenmesine izin veriyorum. Ancak internet üzerinden tam metin açık erişime sunulmasının 21.12.2017 tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, bilimsel araştırma hizmetine sunulması amacı ile Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından internet üzerinden tam metin erişime açılmasına izin veriyorum.

NOT: Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.

21.12.2015

İmza:.....

Tezin Adı : Kişilik Özelliklerinin Örgütsel İntikam Niyetine Etkisinde
Örgüt İklimi ve Bağlamsal Performansın Rolü

Hazırlayan : Olgun Irmak ÇETİN

ÖZET

Bireyin kişilik özellikleri, yetiştiği çevre şartları ve aile yapısı gibi unsurlar ile şekillenmektedir. Sahip olduğu kişilik özellikleri ile birey, çalışma hayatında bulunduğu ortama anlam katacaktır. Bireyin olumsuz anlamlar katması örgütte negatif iklimin; olumlu anlamlar katması ise pozitif iklimin oluşumunu tetikler.

İşgören, sürekli artan üretim, iş yükü ve performans baskısı ile karşı karşıyadır. Bireyin bu baskıyı psikolojik olarak yönetememesi stres düzeyini artıracaktır. Kişilik özelliklerindeki zayıflık sonucu işgören, meydana gelen olumsuz durumdan sorumlu tuttuğu kişiye veya örgüte karşı intikam niyeti duygusu ile yaklaşacaktır.

Araştırmanın amacı tekstil ve hazır giyim üretim işletmelerinde çalışan işgörenlerde kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgütsel iklimin aracı ve bağlamsal performansın düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Bu amaç için, araştırmanın tüm değişkenleri ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Uygulama kısmında, 847 işgören ile yapılan anket çalışması SPSS ve AMOS programları ile değerlendirilmiştir. Öncelikle değişkenlerin faktör analizleri gerçekleştirilmiş ve güvenilirlikleri sınanmıştır. Demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerin değişkenlerle farklılaşma durumu incelenmiştir. Son olarak hipotezlerin sınanması için aracı ve düzenleyici değişken etkileri irdelenmiştir.

Araştırmanın sonucunda örgüt ikliminin, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile Örgütsel intikam niyeti ilişkisinde **tam aracılık etkisine** sahip olduğu; Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk kişilik özellikleri

ile Örgütsel intikam niyeti ilişkisinde ise **kısmi aracılık etkisine** sahip olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca, işgörenlerin göstermiş olduğu bağlamsal performans davranışının, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide **düzenleyici etkisi** olduğu; uyumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide ise herhangi bir etkisi olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Kişilik Özellikleri, Örgütsel İntikam Niyeti, Örgütsel İklim, Bağlamsal Performans, Aracı Etki, Düzenleyici Etki.

Thesis Name : The Role of Organizational Climate and Contextual Performance to the Effects of Personal Traits on Organizational Revenge Intention

Prepared by : Olgun Irmak ÇETİN

ABSTRACT

The personality traits of the individual are shaped by factors such as environment condition and family structure has grown. With personality traits owned by individuals, they will bring meaning to his work life environment. Negative meanings of the individuals added to the negative climate in the organization; positive meanings that trigger the formation of a positive climate are added. Employees are faced with in ever-increasing production, workload and performance pressures in work life. Being unsuccessful to manage these pressures psychologically will increase the individual's stress level. With the result of weakness in the personality traits, employee will approach with the intention of revenge against the person or organization that is regarded as responsible for negative situations.

The purpose of the study is to determine the role of organizational climates mediator and contextual performances moderatör, in the effects of personal traits on organizational revenge intention in those employees working in textile manufacturing plant. For this purpose, literature review was made on all variables of research. In the Applications section, the survey which was conducted with 847 employees was analyzed with SPSS and AMOS programs. First, factor analyses of the variables were performed, and reliability were tested. The differentiation state of Demographic variables and the socio-economic factors were examined. Then, in order to test the hypothesis, mediator and moderator variables effects were examined.

At the end of the research, it is understood that the organizational climate has **the mediation effect** in a relationship between the intention of organizational

revenge and, personality traits of openness and neuroticism. Besides, it is understood that the organizational climate have **the partial mediation effect** in a relationship between the intention of organizational revenge and, personality traits of extraversion, conscientiousness, and agreeableness.

In addition, it was determined that the contextual performance behavior of employees', has **the moderation effect** in a relationship between the intention of organizational revenge and, personality traits of extraversion, conscientiousness, and openness. Besides it was determined that the contextual performance behavior of employees', has no effect in a relationship between the intention of organizational revenge and, personality traits of agreeableness and neuroticism.

Key Words: Personality Traits, Organizational Revenge Intention, Organizational Climate, Contextual Performance, Mediator Effect, Moderator Effect.

ÖN SÖZ

İlk olarak, Trakya Üniversitesi bünyesine beni kabul etmekle, hayatıma da yepyeni bir kapı açtığı için “*Ne kadar teşekkür etsem az*” cümlesini kullanma hakkımı, Sevgili danışmanım Doç. Dr. İlknur Kumkale’ye ayırıyorum. Meslek hayatımın başlangıcında sizi tanımak, akademisyenliğe gereken özen ve titizliğin gösterilmesine dair çıtayı yükseltmiştir.

Çalışmanın her aşamasında yardımlarını ve desteğini esirgemeyen, tezimin ismini koyarak bu tezi gerçekleştirmemi sağlayan Doç. Dr. Şule Aydın Tükeltürk ve kendisine bahşedilen zamanı benimle paylaşarak araştırmanın en karanlık dehlizleri olan analiz aşamasında beni yalnız bırakmayan Doç. Dr. Adil Oğuzhan hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Bu çalışma, ankete katılan, adlarını bilmemin imkânsız olduğu 847 işçi emekçisinin omuzlarında şekillenmiştir. Ortaya çıkmasına vesile oldukları sonuçların, hayatlarının herhangi bir noktasında, karar verme süreçlerini etkileyecek basit iz düşümlere dönüşmesini dilerim.

25 yılda 38 ameliyat geçirip her narkozunda Azrail ile konuşmuşluğu olan Annem; sen hayatın insanoğluna bir hediye olduğunun en önemli kanıtısın. Ve seni her seferinde çizginin diğer tarafından çeken güçlü insan, Babam; senin sevgin ve inanmışlığın, bana ders veren vazgeçemeyişlerimdir. Sevgili kız kardeşim, sabır kelimesinin anlam karşılığı olarak sadece Iraz’ın değil, hepimizin Hala Sunay’ısın.

16 yıl önce Tuna boyunda gördüğüm göçmen kızını hayatıma katarak bana derin anlamlar yükleyen, sevgi ve rahmetle andığım kayınvalidem, cefakâr Trakya kadını Havva Annem, ruhun şad olsun.

Eşimin değerli babası, ablası ve abilerine, benim olamadığım zamanlarda, “küçük aileme” kanat gerdikleri için teşekkür ederim.

Bana “zaman” ve “huzur” veren okul arkadaşım, iş arkadaşım, yol arkadaşım, sevgili eşim.. İşim, gücüm, emeğim olmuşsun. Bu süreçte ilerleme gücümü, sen ve sevgili kızımız Iraz’dan almak benim için en büyük mutluluk oldu. Hayatıma kattığınız anlam, bu tezi okuyan her araştırmacının hayatına dokunsun.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
TABLolar LİSTESİ.....	XV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişilik Kavramı	3
1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler	5
1.2.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri.....	6
1.2.2. Aile Faktörü	7
1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler	8
1.2.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler	9
1.2.5. Durumsal Faktörler	9
1.3. Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar	10
1.3.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı	10
1.3.2. Adler'in Üstünlük Arama Kuramı	11
1.3.3. Horney'in Kişilik Kuramı	11
1.3.4. Jung'ın Analitik Psikoloji Kuramı	12
1.3.5. Fromm'un Özgürlükten Kaçma Kuramı	13
1.3.6. Eysenck'in Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı	14
1.3.7. Rank'ın Kişilik Kuramı	15
1.3. Beş Faktör Kişilik Modeli (BFKM)	15
1.4.1. Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği.....	17
1.4.2. Sorumluluk Kişilik Özelliği	18
1.4.3. Uyumluluk Kişilik Özelliği.....	19
1.4.4. Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği.....	21
1.4.5. Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL İNTİKAM NİYETİ

2.1. İntikam Kavramı.....	23
2.1.1. İntikamcı Düşüncenin Nedenleri.....	26
2.1.2. İntikamcı Duygu ve Affetme Davranışı Arasındaki İlişki	27
2.1.3. İntikamın Sonuçları.....	28
2.1.4. İntikam Duygusu ve Adalet Arayışı İlişkisi.....	29
2.2. Örgütsel İntikam Niyeti Kavramı	30
2.3. Örgütsel İntikam Niyetinin Sonuçları.....	32
2.3.1. Affetme Düşüncesi.....	33
2.3.2. Affetme Duygusu	33
2.3.3. Affetme Davranışı.....	33
2.3.4. Affetmeme Düşüncesi.....	34
2.3.5. Affetmeme Duygusu	35
2.3.6. Affetmeme Davranışı	35
2.4. Örgütsel İntikam Niyeti Çeşitleri	35
2.4.1. Amaç Karşıtı Davranışlar.....	36
2.4.2. Çalışan Hırsızlığı.....	38
2.4.3. Sabotaj.....	40
2.4.4. Dedikodu	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT İKLİMİ

3.1. Örgüt İklimi Kavramı	44
3.2. Örgüt İkliminin Unsurları.....	45
3.2.1. Örgüt Yapısı	46
3.2.2. Üyelerin Kişilik Özellikleri.....	46
3.2.3. Lider Özellikleri	47
3.3. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü İlişkisi	48
3.4. Örgüt İkliminin Özellikleri	49

3.5. Örgütsel İklimin Boyutları.....	51
3.5.1. Zammuto ve Krackover'e Göre Örgütsel İklimin Boyutları.....	52
3.5.2. Koys ve Decotils'e Göre Örgütsel İklimin Boyutları	52
3.5.3. Kopelman, Brief ve Guzzo'ya Göre Örgütsel İklimin Boyutları.....	53
3.5.4. Goleman'a Göre Örgütsel İklimin Boyutları	54
3.5.5. Muchinsky'ye Göre Örgütsel İklimin Boyutları	54
3.5.6. Litwin ve Stringer'a Göre Örgütsel İklimin Boyutları.....	55
3.5.6.1. Örgütsel Yapı	56
3.5.6.2. Bireysel Sorumluluk	56
3.5.6.3. Ödüllendirme.....	57
3.5.6.4. Risk	57
3.5.6.5. Samimiyet	58
3.5.6.6. Destek.....	58
3.5.6.7. Çatışma.....	59
3.5.6.8. Standartlar	60
3.5.6.9. Kimlik	60
3.6. Örgüt İkliminin Türleri.....	61
3.6.1. Açık İklim	62
3.6.2. Bağımsız İklim	62
3.6.3. İdareci İklim.....	63
3.6.4. Samimi İklim.....	63
3.6.5. Babacan İklim	64
3.6.6. Kapalı İklim	64

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BAĞLAMSAAL PERFORMANS

4.1. Performans Kavramı	65
4.1.1. Performans Değerlendirme	66
4.1.2. Performans Türleri	66
4.1.3. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans	67
4.2. Bağlamsal Performans Kavramı	69
4.3. Bağlamsal Performansı Etkileyen Faktörler	71
4.3.1. Kişisel Faktörler	71

4.3.1.1. Kişilik Özellikleri.....	72
4.3.1.2. Yaratıcılık.....	72
4.3.1.3. Eğitim Düzeyi	73
4.3.1.4. Uzmanlık.....	73
4.3.2. İşsel Faktörler.....	73
4.3.2.1. İşin Karakteristiği.....	73
4.3.2.2. Örgütsel Amaçlar	74
4.3.2.3. Kaynak Yeterliliği	74
4.3.2.4. Ödüllendirme.....	74
4.3.2.5. Yönetsel Destek	75
4.3.3. Ekipsel Faktörler	75
4.3.3.1. Sosyal Çevre	75
4.3.3.2. Üyeler Arası Farklılıklar	75
4.3.4. Örgütsel Faktörler	76
4.3.4.1. Örgüt İklimi.....	76
4.3.4.2. İnsan Kaynakları Uygulamaları	76
4.4. Bağlamsal Performansın Önemi.....	77
4.5. Bağlamsal Performansın Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	78
4.6. Bağlamsal Performansın Boyutları	80
4.6.1. Aryee, Sun, Chen, Debrah, Abod ve Hunthausen'e Göre Bağlamsal Performans Boyutları	80
4.6.1.1. İşe Adanmışlık Boyutu.....	80
4.6.1.2. Kişilerarası Kolaylaştırıcılık Boyutu.....	81
4.6.2. Coleman ve Borman'a Göre Bağlamsal Performans Boyutları	81
4.6.2.1. Başkaları ile Yardımlaşma ve İşbirliği Sağlama Boyutu	82
4.6.2.2. Örgütsel Çıktıları Destekleme Boyutu	82
4.6.2.3. Örgütsel Kurallara Riayet Etme Boyutu	82
4.6.2.4. Görev Performansını Başarı İle Yerine Getirme Boyutu.....	83

BEŞİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL İNTİKAM NİYETİ DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

5.1. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İntikam Niyeti İlişkisi	84
5.1.1. Kişilik Özellikleri ve Amaç Karşıtı Davranışlar İlişkisi	86
5.1.2. Kişilik Özellikleri ve Çalışan Hırsızlığı İlişkisi	90
5.1.3. Kişilik Özellikleri ve Sabotaj İlişkisi	91
5.1.4. Kişilik Özellikleri ve Dedikodu İlişkisi	92
5.2. Örgütsel İklim ve Örgütsel İntikam Niyeti İlişkisi	92
5.3. Kişilik Özellikleri ve Bağlamsal Performans İlişkisi	95

ALTINCI BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL İNTİKAM NİYETİNE ETKİSİNDE ÖRGÜT İKLİMİ VE BAĞLAMSAL PERFORMANSIN ROLÜ

6.1. Araştırmanın Amacı	98
6.2. Araştırmanın Önemi	99
6.3. Araştırma Modeli ve Yöntemi	100
6.4. Araştırmanın Değişkenleri	102
6.4.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği	103
6.4.2. Örgütsel İklim Ölçeği	103
6.4.3. Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği	104
6.4.4. Bağlamsal Performans Ölçeği	104
6.5. Araştırmanın Kısıtları	105
6.6. Araştırmanın Hipotezleri	105
6.7. Veri Toplama Yöntemi	114
6.8. Anketin Pilot Uygulaması (Ön Testi)	114
6.9. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	116
6.10. Verilerin Analizi ve Bulgular	117
6.11. Verilerin Kodlanması ve Kontrolü	118
6.12. Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özelliklerine İlişkin Bulgular	120
6.13. Faktör Analizi	122
6.13.1. Gözlem Sayısı	122

6.13.2. Ölçeklerin Faktör Analizi.....	123
6.14. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.....	127
6.14.1. Örgütsel İklim Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi	127
6.14.2. Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi	129
6.14.3. Bağlamsal Performans Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi	130
6.14.4 Kişilik Özellikleri Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi.....	131
6.14.4.1. Dışa Dönüklük Kişilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	131
6.14.4.2. Sorumluluk Kişilik Özelliği Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi.....	132
6.14.4.3. Uyumluluk Kişilik Özelliği Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi.....	133
6.14.4.4. Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi	134
6.14.4.5. Duygusal Dengesizlik Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi	135
6.15. Değişkenler Arası İlişkiler	136
6.15.1. Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Diğer Değişkenler ile İlişkisi	137
6.15.2. Örgütsel İntikam Niyeti Değişkeninin Diğer Değişkenlerle İlişkisi	138
6.15.3. Bağlamsal Performans Değişkeninin Diğer Değişkenlerle İlişkisi.....	138
6.15.4. Örgütsel İklim Değişkeninin Diğer Değişkenlerle İlişkisi.....	138
6.16. Demografik ve Sosyo-Ekonomik Faktörlerin Değişkenlere Etkisi.....	139
6.16.1. Bağımsız Gruplar t-Testi.....	139
6.16.1.1. Cinsiyet Faktörü İçin Farklılık Testleri.....	140
6.16.1.2. İşgörenlerin Çalıştığı Bölüm Faktörü İçin Farklılık Testleri	142
6.16.2. Varyans Analizi.....	144
6.16.2.1. Yaş Faktörü İçin Farklılık Testleri.....	144
6.16.2.2. Medeni Durum Faktörü İçin Farklılık Testleri	145
6.16.2.3. İşgörenlerin Eğitim Faktörü İçin Farklılık Testleri	148
6.16.2.4. İşgörenlerin Bulundukları İşyerinde Çalışma Süresi Faktörü İçin Farklılık Testleri.....	149
6.16.2.5. İşgörenlerin Toplam İş Deneyimi Faktörü İçin Farklılık Testleri.....	152
6.16.2.6. İşgörenlerin Aylık Gelir Faktörü İçin Farklılık Testleri	154
6.16.3. Welch ve Brown-Forsythe Testleri	154
6.16.3.1. Medeni Durum Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri.....	156
6.16.3.2. İşyerinde Çalışma Süresi Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri.....	157

6.16.3.3. İşgörenlerin Aylık Gelir Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri.....	161
6.17. Hipotezlerin Testi için Gerekli Varsayımlar	166
6.17.1. Doğrusallık Varsayımı	167
6.17.2. Çoklu Bağintı Varsayımı	167
6.17.3. Hata Terimlerinin Normallığı Varsayımı.....	169
6.17.4. Eşvaryanslılık Varsayımı	171
6.17.5. Oto Korelasyon Varsayımı.....	172
6.18. Hipotezlerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Açıklanması.....	173
6.18.1. Uyum İndeksleri.....	174
6.18.2. Model Modifikasyonu	174
6.18.3. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizleri.....	175
6.18.3.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	175
6.18.3.2. Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	181
6.18.3.3. Örgütsel İklim Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi	183
6.18.3.4. Bağlamsal Performans Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi	185
6.18.4. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli ile Test Edilmesi	186
6.18.4.1. Kişilik Özellikleri ile Örgütsel İntikam Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel İklimin Aracılık Etkisinin Test Edilmesi	188
6.18.4.2. Kişilik Özellikleri ile Örgütsel İntikam Niyeti Arasındaki İlişkide Bağlamsal Performansın Düzenleyici Etkisinin Test Edilmesi	196
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	205
GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER	215
YÖNETİMSEL ETKİLER	216
KAYNAKÇA	217
EK-1 Anket Formu	252
EK-2 Özgeçmiş	254

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Hogan'ın Kişilik Tanımı.....	4
Şekil 1.2 Kişiliğin Oluşumunda Etkili Olan Faktörler.....	5
Şekil 1.3 Horney'e Göre Davranış Kalıpları.....	12
Şekil 1.4 Analitik Psikoloji Kuramı'na Göre Kişilik Tipleri	13
Şekil 1.5 Eysenck'in Kişilik Tipolojisi.....	14
Şekil 2.6 İntikam Niyetinin Sonuçları.....	29
Şekil 2.7 Örgütsel İntikam Niyetinin Ortaya Çıkarması İçin Etkili Faktörler	31
Şekil 2.8 Amaç Karşıtı İş Davranışları	36
Şekil 2.9 Amaç Karşıtı Davranışlar Sonucu Doğabilecek Olumsuzluklar	38
Şekil 2.10 Çalışan Hırsızlığı Türleri	39
Şekil 2.11 Sabotajın Temel Nedenleri	41
Şekil 2.12 Dedikodu Ağlarının Fonksiyonları	42
Şekil 2. 13 Dedikodu Modeli ve Unsurları	42
Şekil 3.14 Örgüt İkliminin Unsurları	45
Şekil 3.15 Kotters'a Göre Örgüt İkliminin Özellikleri	49
Şekil 3.16 Peters'a Göre Örgüt İkliminin Özellikleri	50
Şekil 3.17 Örgütsel İklimin Boyutları.....	61
Şekil 4.18 Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar.....	69
Şekil 6.19 Araştırma Modeli	101
Şekil 6.20 Değişkenler İçin Serpilme Diyagramı	167
Şekil 6.21 İntikam-İklim P-P Plot Grafiği	169
Şekil 6.22 İntikam-Performans P-P Plot Grafiği	169
Şekil 6.23 İntikam-Kişilik Özellikleri P-P Plot Grafiği	169
Şekil 6. 24 İntikam-Kişilik Özellikleri Standardize Hatalar ve Grafiği.....	171
Şekil 6. 25 İntikam-İklim Standardize Hatalar ve Grafiği	171
Şekil 6. 26 İntikam-Performans Standardize Hatalar ve Grafiği	171
Şekil 6.27 Kişilik Özellikleri DFA Yol Diyagramı	176
Şekil 6.28 Kişilik Özellikleri Düzeltilmiş DFA Yol Diyagramı.....	179
Şekil 6.29 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Boyutları DFA Diyagramı	181
Şekil 6.30 Örgütsel İklim Ölçeği Boyutları DFA Diyagramı	183

Şekil 6.31 Bağlamsal Performans Ölçeği Boyutları DFA Diyagramı	185
Şekil 6.32 Örgütsel İklimin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İntikam Niyetine Aracılık Etkisi	188
Şekil 6.33 Kişilik Özellikleri-Örgütsel İntikam Niyeti Yol Analizi	189
Şekil 6.34 Kişilik Özellikleri-Örgütsel İklim-Örgütsel İntikam Niyeti Aracılık Etkisi Yol Analizi	192
Şekil 6.35 Bağlamsal Performansın Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İntikam Niyetine Düzenleyici Etkisi	196
Şekil 6.36 Kişilik Özellikleri-Bağlamsal Performans Etkileşim Terimi Yol Analizi	197
Şekil 6.37 Kişilik Özellikleri-Bağlamsal Performans-Örgütsel İntikam Niyeti Yol Analizi	199
Şekil 6.38 Dışa Dönüklük Düzenleyici Etki Grafiği.....	201
Şekil 6.39 Sorumluluk Düzenleyici Etki Grafiği	202
Şekil 6.40 Deneyime Açıklık Düzenleyici Etki Grafiği.....	203

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Beş Faktör Kişilik Özellikleri	22
Tablo 2.2 Çeşitli İntikam İfadeleri	25
Tablo 3.3 Litwin ve Stringer’a Göre Örgütsel İklim Boyutları	55
Tablo 6.4 Araştırmanın Değişkenleri	102
Tablo 6.5 Örgütsel İntikam Niyeti ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar	106
Tablo 6.6 Kişilik Özellikleri ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar	107
Tablo 6.7 Örgütsel İklim ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar	109
Tablo 6.8 Bağlamsal Performans ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar	111
Tablo 6.9 Pilot Uygulama Sonucunda Ölçeklerin Güvenilirlik Testi Sonuçları	116
Tablo 6.10 Kişilik Özellikleri Cronbach Alfa Katsayıları	116
Tablo 6.11 Örneklem Ayrıntıları	117
Tablo 6.12 Demografik ve Sosyo-Ekonomik Faktörlerin Kategorize Edilmesi	118
Tablo 6.13 Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri	120
Tablo 6.14 Kabul Edilebilir Gözlem Sayısı	123
Tablo 6.15 Kişilik Özellikleri Değişkenine Ait KMO Değeri ve Bartlett Sonuçları	124
Tablo 6.16 Toplam Varyansın Açıklanması	124
Tablo 6.17 Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Faktör Yüklenimleri	125
Tablo 6.18 Diğer Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları	127
Tablo 6.19 Örgütsel İklim Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı	128
Tablo 6.20 Örgütsel İklim Ölçeği ile İlgili İstatistikler	128
Tablo 6.21 Örgütsel İklim Ölçeğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler	128
Tablo 6.22 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı	129
Tablo 6.23 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği ile İlgili İstatistikler	129
Tablo 6.24 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler	129
Tablo 6.25 Bağlamsal Performans Güvenilirlik Katsayısı	130
Tablo 6.26 Bağlamsal Performans Ölçeği ile İlgili İstatistikler	130
Tablo 6.27 Bağlamsal Performans Ölçeğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler	130
Tablo 6.28 Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı	131
Tablo 6.29 Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler	131
Tablo 6.30 Dışa Dönüklük Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler	131

Tablo 6.31 Sorumluluk Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı	132
Tablo 6.32 Sorumluluk Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler	132
Tablo 6.33 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler.....	132
Tablo 6.34 Uyumluluk Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı	133
Tablo 6.35 Uyumluluk Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler.....	133
Tablo 6.36 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler	133
Tablo 6.37 Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı.....	134
Tablo 6.38 Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler	134
Tablo 6.39 Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler	134
Tablo 6.40 Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı.....	135
Tablo 6.41 Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler	135
Tablo 6.42 Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler.....	135
Tablo 6.43 Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar	136
Tablo 6.44 Cinsiyete Göre Levene Testi Sonuçları	140
Tablo 6.45 Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	141
Tablo 6.46 Cinsiyet Faktörüne Göre Grup İstatistikleri.....	141
Tablo 6.47 İşgörenlerin Çalıştığı Bölüme Göre Levene Testi Sonuçları.....	142
Tablo 6.48 İşgörenlerin Çalıştığı Bölüme Göre t Testi Sonuçları	143
Tablo 6.49 İşgörenlerin Çalıştığı Bölüm Faktörüne Göre Grup İstatistikleri	143
Tablo 6.50 Yaşa Göre Levene Testi Sonuçları	145
Tablo 6.51 Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları	145
Tablo 6.52 Medeni Duruma Göre Levene Testi Sonuçları	146
Tablo 6.53 Medeni Duruma Göre Anova Testi Sonuçları	146
Tablo 6.54 Scheffe Test Sonucu	146
Tablo 6.55 İşgörenlerin Medeni Durum Faktörüne Göre Grup İstatistikleri	147
Tablo 6.56 Eğitim Durumuna Göre Levene Testi Sonuçları	149
Tablo 6.57 Eğitim Düzeyine Göre Anova Testi Sonuçları	149
Tablo 6.58 Çalışma Süresine Göre Levene Testi Sonuçları	150
Tablo 6.59 Çalışma Süresine Göre Anova Testi Sonuçları.....	150
Tablo 6.60 Scheffe Test Sonucu	150

Tablo 6.61 İşgörenlerin İş Deneyimi Faktörüne Göre Grup İstatistikleri.....	151
Tablo 6.62 Toplam İş Deneyimine Göre Levene Testi Sonuçları	152
Tablo 6.63 Toplam Çalışma Süresine Göre Anova Testi Sonuçları	152
Tablo 6.64 Sorumluluk Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Tukey Test Sonucu.....	153
Tablo 6.65 İşgörenlerin Toplam İş Deneyimi Faktörüne Göre Grup İstatistikleri ..	153
Tablo 6.66 Aylık Gelir Durumuna Göre Levene Testi Sonuçları.....	154
Tablo 6.67 Welch ve Brown-Forsythe Testleri.....	155
Tablo 6.68 Medeni Durum Faktörü Tamhane's Testi.....	156
Tablo 6.69 Medeni Durum Faktörü Tanımlayıcı İstatistikleri	157
Tablo 6.70 İşyerinde Çalışma Süresi Tamhane Testi	157
Tablo 6.71 İşyerinde Çalışma Süresi Faktörü Tanımlayıcı İstatistikleri.....	160
Tablo 6.72 İşgörenlerin Aylık Gelir Faktörü Tamhane's Testi.....	161
Tablo 6.73 Aylık Gelir Faktörü Tanımlayıcı İstatistikleri	163
Tablo 6.74 Anlamlı Farklılık Oluşan Faktör ve Gruplar.....	165
Tablo 6.75 Değişkenler Arası Korelasyon Analizi	168
Tablo 6.76 Katsayı Tablosu	168
Tablo 6.77 Regresyon ve YEM Analizinde Değişen Kavramlar	173
Tablo 6.78 Uyum İndeksleri	174
Tablo 6. 79 Kısaltmalar.....	175
Tablo 6.80 Kişilik Özellikleri DFA Uyum Değerleri	177
Tablo 6.81 Kişilik Özellikleri Düzeltilmiş DFA Uyum Değerleri.....	178
Tablo 6.82 Kişilik Özellikleri Ölçeği Birinci Düzey DFA Faktör Yüklenimleri	180
Tablo 6.83 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Birinci Düzey DFA Faktör Yüklenimleri	181
Tablo 6.84 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği DFA Uyum Değerleri	182
Tablo 6.85 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Birinci Düzey DFA Faktör Yüklenimleri	184
Tablo 6.86 Örgütsel İklim Ölçeği DFA Uyum Değerleri	184
Tablo 6.87 Bağlamsal Performans Ölçeği Birinci Düzey DFA Faktör Yüklenimleri	185
Tablo 6.88 Bağlamsal Performans Ölçeği DFA Uyum Değerleri	186
Tablo 6.89 Kişilik Özellikleri-Örgütsel İntikam Niyeti Regresyon Ağırlıkları.....	190

Tablo 6.90 Örgütsel İklim Ölçeği DFA Uyum Değerleri	190
Tablo 6.91 Örgütsel İklim Ölçeği DFA Uyum Değerleri	192
Tablo 6.92 Kişilik Özellikleri-Örgütsel İklim-Örgütsel İntikam Niyeti Regresyon Ağırlıkları	193
Tablo 6.93 Aracılık Etkisi Modellerinin Karşılaştırılması.....	194
Tablo 6.94 Sobel Testi Sonucu	194
Tablo 6.95 Etkileşim Terimi Regresyon Ağırlıkları	198
Tablo 6.96 Etkileşim Terimi DFA Uyum Değerleri	198
Tablo 6.97 Kişilik Özellikleri-Bağlamsal Performans-Örgütsel İntikam Niyeti Regresyon Ağırlıkları.....	200
Tablo 6.98 Kişilik Özellikleri-Bağlamsal Performans-Örgütsel İntikam Niyeti Uyum Değerleri.....	200
Tablo 6. 99 Hipotezlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Sınanan Sonuçları	204

KISALTMALAR LİSTESİ

DDNK	: DIŞA DÖNÜKLÜK
SRML	: SORUMLULUK
UYML	: UYUMLULUK
DACK:	: DENEYİME AÇIKLIK
DENG	: DUYGUSAL DENGESİZLİK
YEM	: YAPISAL EŞİTLİK MODELİ
AFA	: AÇIKLAYICI FAKTÖR ANALİZİ
DFA	: DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ
AKD	: AMAÇ KARŞITI DAVRANIŞLAR
BFKM	: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ

GİRİŞ

Birey tarafından sergilenen özgün ve çoğu zaman sabit davranışlar veya duygu bütünlüğü bireyin kişilik yapısı ile ilgili ipuçları vermektedir. Bireylerin belli baskın özellikleri (kibar, neşeli, saldırgan, sakin gibi) örgütsel davranış açısından kişiyi tahmin edilebilir kılmaktadır.

İntikam, çalışanda duygusal yoğunlaşma ve davranışsal bozukluk ile kendini gösterebilir. Adaletsizliğe karşı ortaya çıkabileceği gibi adaletin yeniden dağıtımında da başvurulabilen bir cezai tepkidir. İntikam niyeti, intikam duygusunu ortaya çıkaran, algılanan haksızlığın şiddeti ile beslenmektedir. İntikam niyeti yönetimi ise bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile sonuç bulmaktadır. Bireyin olaylar karşısında fevri davranışlar sergileyen kişilik özelliği, bir haksızlık algılandığında, kendini ifade imkânı bulamadığı takdirde intikam niyeti kurgulayacaktır. Kurgulanmış bir intikamın hayat bulması ise yine bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerine göre sonuçlanacaktır. Olayları dramatize edebilen bir hayal gücü intikamın amacına ulaşmasında daha gerçekçi sonuçlar elde edebilecektir.

Tez temel olarak altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişilik özellikleri kavramı açıklanarak işletmelerde önemi üzerinde durulmuş, kişilik kuramları ve Beş Faktör Kişilik Modeline yer verilmiştir. İkinci bölümde, örgütsel intikam niyeti kavramı, önemi ve özellikleri açıklanmıştır. İntikam çeşitleri, örgütsel intikam niyetinin oluşum süreci ve sebepleri ele alınmıştır. Üçüncü bölümde örgütsel iklim kavramı ve önemine değinilmiş ve iklim çeşitleri, örgütsel iklim boyutları açıklanmıştır. Dördüncü bölümde bağlamsal performans kavramı değerlendirilmiştir. Bağlamsal performans ve görev performansı arasındaki farklılıklar ve benzerlikler üzerinde durulmuştur. Beşinci bölümde değişkenler arası ilişkiler ele alınmıştır. Kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti; örgütsel iklim ile örgütsel intikam niyeti ve kişilik özellikleri ile bağlamsal performans değişkenleri arasındaki ilişkiler hakkında daha önce yapılmış olan çalışmalar değerlendirilmiştir.

Altıncı bölümde çalışmanın metodolojisi ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Veri toplama yöntemi, kullanılan ölçekler, faktör analizleri, güvenirlik analizleri, demografik ve sosyo-ekonomik faktörler ile değişkenler arası ilişkiler değerlendirilmiştir. Değişkenlere ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri yapılmış, hipotezler AMOS bilgisayar programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modeli ile sınanmıştır. Öncelikli olarak aracı değişkenlik hipotezleri, sonrasında düzenleyici değişkenlik hipotezleri değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Örgütlerde kişilik özellikleri ve örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişki, araştırmacılar tarafından önceki çalışmalarda değerlendirilmiştir. Ancak bu ilişkide, işgören davranışlarına yön veren diğer değişkenler genellikle göz ardı edilmiştir. İşgörenin intikamcı veya bağışlayıcı davranışlarında, örgüt üyeleri ve örgüt ile kurduğu organik ve duygusal bağlar, yönetimin yaklaşımı, işgörenin performansı, aidiyet hissi gibi unsurlar etkili olmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda işgörende intikamcı duyguya kişilik özelliklerinin etkisi belirlenmiş, bu etkiye örgütsel iklim ve bağlamsal performansın katkısı tanımlanmış olacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Birinci bölümde kişilik kavramının gelişimi ve tanımı yapılacak, kişilik oluşumunu etkileyen unsurlar ele alınacaktır. Kişiliğe yönelik getirilen yaklaşımlar incelenecek, kişilik boyutları ayrıntılı olarak ele alınacak ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri açıklanacaktır.

1.1. Kişilik Kavramı

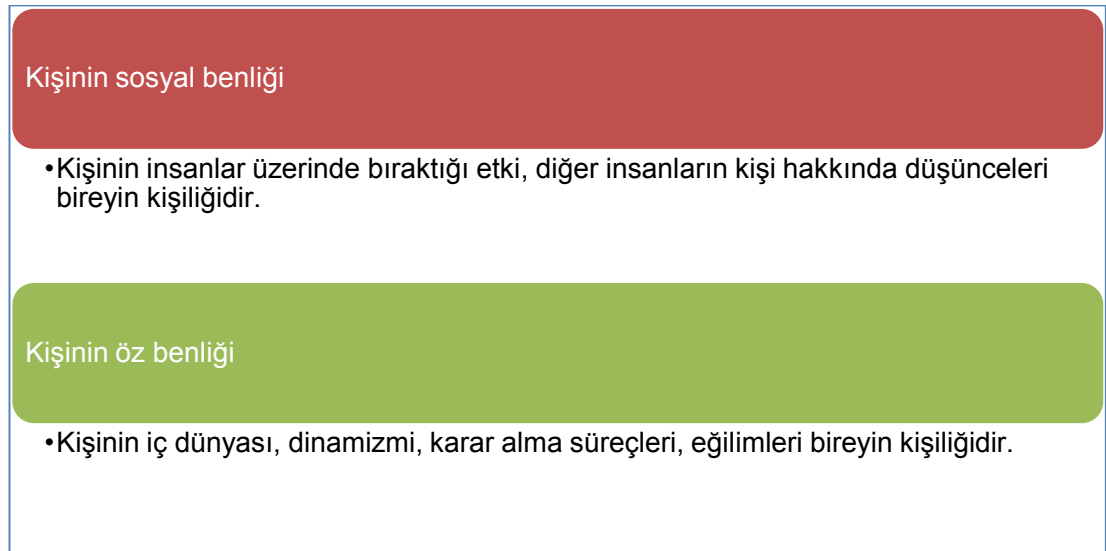
Kişilik konusu eğitimden sağlığa, askeriyeden sanata, dinsel tercihten müzik tercihine, liderlik tiplerinden işgören motivasyonuna kadar birçok alanda araştırılmıştır.

Kişilik, Latince'deki karşılığı “persona” olan kelime kökeninden İngilizce’ye “personality” olarak geçmiştir. İnaniş’a göre Klasik Roma Tiyatrosu’nda “persona” maskeleri ile kişiler arasındaki belirgin farklılıkların olduğu anlatılmak istenmiştir (Tekin, 2012, s. 20). Allport ve Odbert’ten (1936) aktaran John ve Srivastava (1999, s. 3) “personality” kavramını “*bir insanı diğerlerinden ayırt eden davranışlar bütünü*” olarak tanımlamıştır. James ve Mazerolle’den (2002, s. 1) aktaran Jia (2008, s. 26) ise, “*bireylerin duygusal ve davranışsal karakterini belirleyen dinamik zihin yapıları ve koordineli zihinsel süreçleridir*” şeklinde tanımlamıştır. Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanımda ise, “*bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet*” olarak belirtilmiştir (Türk Dil Kurumu, 2015).

Daft’tan (2002) aktaran Lee (2007, s. 18), kişiliğin “*herhangi bir fikir, olay veya başka insanların davranışları sonucunda gösterilen sabit reaksiyon ile beliren karakteristikler*” olarak adlandırıldığını ifade etmiştir. Barron (1953) ise, kişiliği bireyin başka kişiler üzerinde bıraktığı karakteristik etki olarak tanımlamıştır. Ross

ve Nisbett (1992), kişiliğin herhangi bir olay karşısında gösterilen davranış farklılıkları olduğunu ileri sürmüştür. Funder (2001), kişiliği duygu, düşünce ve davranışların karakteristik ifadesi; Catell (1965), Johnson (1997), McCrae ve Costa (1997), bireyi diğer bireylerden ayıran belirgin düşünme, hissediş ve davranış şekilleri olarak tanımlamışlardır (H.-F. Lee, 2007, s. 19).

Kişilik, insanların zaman içerisinde düşünce, hissediş ve davranış gibi karakteristiklerinde meydana gelen sabit farklılıklardır (Rosenblad, 2014, s. 7). Hartmann ve Siegrist (2015, s. 3) kişiliği bireyin kazanılmış ve değişmeyen karakteristik davranışları olarak tanımlamıştır.



Şekil 1.1 Hogan'ın Kişilik Tanımı

Hogan'dan (1991) aktaran Johnson (1992, s. 22), kişilik tanımlamalarının iki alt kategoriye ayrılarak incelendiğini belirtmiştir (Şekil 1.1).

1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Tomrukçu (2008, s. 14) kişiliğin biyolojik, psikolojik ve sosyolojik faktörlerin etkileşimi sonucunda bireyin kendine özgü yapısını gösterdiğini ve kişiliğin oluşumunda çevre ve kalıtımın son derece önemli olduğunu öne sürmüştür.

Şekil 1.2’de, Ergeneli’den (2006) aktaran Aydoğmuş (2011, s. 19) tarafından, kişiliğin oluşumunda etkili olan biyolojik, çevresel ve durumsal faktörler sıralanmıştır.

Biyolojik Faktörler	Çevresel faktörler	Durumsal faktörler
•Kişilik formasyonu ve gelişimi üzerinde genler etkilidir. •Birey kişilik özelliklerini ebeveynlerinden alır. •Fiziki özellikler birey üzerinde dolaylı olarak etkilidir.	•Yakın çevre ile tanışılan erken dönem önemlidir. •Deneyimler kişiliği etkilemektedir. •Kişilik, çevre ile öğrenilmiş davranış haline gelir.	•Bireyin kişiliği genel olarak değişkendir. •Farklı durumlar kişiliği tahmin edilemeyen biçimde etkiler. •Gizli kişilik özellikleri ortaya çıkabilmektedir.

Şekil 1.2 Kişiliğin Oluşumunda Etkili Olan Faktörler

Tekin (2012, s. 92) tarafından kişilik oluşumunu etkileyen faktörler şu şekilde ele alınmıştır:

- Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri
- Aile Faktörü
- Sosyal ve Kültürel Faktörler
- Coğrafi ve Fiziki Faktörler
- Durumsal Faktörler

1.2.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri

Lyubomirsky, Sheldon, ve Schkade'ten (2005) aktaran Şimşek (2011, s. 46), kalıtsal özelliklerin, yaşam doyumunun en önemli belirleyicisi olduğunu ve bu kalıtsal özelliklerin “kişilik” olarak adlandırıldığını belirtmiştir.

Nielsen ve Knardahl (2015, s. 5) kişilik özelliklerini bireylerin doğuştan gelen farklılıkları olarak tanımlayıp, bu farklılıklara neden olan unsurun insanların genetik kodlarına yerleştirilen karakteristik davranış özellikleri olduğunu belirtmiştir.

Kagan'dan (1994) aktaran Rosenblad (2014, s. 32), insan mizacının aslında kalıtsal yapı ile erken çocukluk döneminde şekillenerek davranış ve duygu bütünlüğü oluşturduğunu ifade etmiştir. McCrae ve Costa'dan (1987) aktaran Owens (2014, s. 14), kişiliğin benlik, psikodinamik ve genetik yapının bir sonucu olarak davranışa dönüştüğünü ileri sürmüştür. Allik ve McCrae, (2004); Allport, (1947); Eysenck, (1952); Goldberg, (1993); McCrae ve John, (1997); McCrae ve Terraciano, (2005) kişiliğin oluşumunda kalıtsal özelliklerin etkili olduğunu belirtmiştir (Tappin, 2014, s. 71).

Bedensel yapı faktörü ile liderin benimsenmesi arasında olumlu ilişki olduğunu Lord (1985), Efran ve Patterson'dan (1974) alıntılanmıştır. Bedensel yapı çekiciliğine sahip bireylerin, aday oldukları seçimi kazanma ihtimalleri diğerlerine göre daha yüksektir. Mazur'un (1984) yaptığı bir araştırmaya göre fiziksel çekicilik ve Amerikan Ordusu'nda terfi edilme arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır. Cherulnik (1990), fiziksel çekiciliğe sahip gençlerin lider olarak ön plana çıkma ihtimalinin, diğer öğrencilere göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir. (Oldenburgh, 2015, s. 4). İşgörenin kişilik özellikleri ile iş kazaları ve yaralanmalar arasında ilişki olabileceği Buck (2011, s. 38) tarafından ifade edilmiştir. Anderson, John, Keltner, ve Kring (2001, s. 5) yapmış oldukları çalışmada fiziksel çekiciliğin karakter üzerine etkisini şu şekilde ifade etmişlerdir:

- Fiziksel çekicilik, başkaları tarafından değerlendirilen bir karakteristik özelliktir (D. M. Buss ve Kenrick, 1998; Eagly, Ashmore, Makhijani ve Longo, 1991; Feingold, 1992).
- Fiziksel çekiciliğe sahip bireyler, diğerlerine göre daha çok ilgi çekerler (Karraker, 1986; la Freniere ve Charlesworth, 1983).
- Fiziksel çekicilik, kişiye daha fazla arkadaş ve ilişki gibi seçenekler sunar (Feingold, 1992).
- Fiziksel çekicilik sahibi bireyin halo etkisi daha fazladır (Ashmore ve Longo, 1995; Eagly vd, 1991). Halo Etkisi: Bir kişi ile ilgili ilk görüşte edinilen izlenimin, kişinin diğer özellikleri hakkında olumlu çıkarımlar yapmaktır (Altın).
- Fiziksel çekicilik sahibi birey, sosyal ilişkilerde diğer bireylere göre daha avantajlıdır. Çünkü bu tip kişiler diğerlerini etkisi altına alabilirler Riggio (1986, s. 655).

1.2.2. Aile Faktörü

Aile, kişiliğe etki eden bir değişken olarak, bireyin kişilik gelişiminin temellerinin atılmasına imkân sağlar. Bireyin aile fertleri ile olan bağları kişiliğini oluşturmaktadır. Aile, bireylerin sosyal değerleri özümsemiği ilk yerdir. Ayrıca aile içindeki ilişkilerin şekli, gücü ve yönü birbirinden farklı olarak kişiliği oluşturmaktadır (Alkan, 2014, s. 25).

Gergen ve Morse'tan (1967) aktaran Messina (1993, s. 17), kişinin yabancılaşma sonucu yaşadığı kötü kader, şanssızlık gibi olumsuz durumların temelinde aile faktörünün olduğunu vurgulamış ve ailesel sorunların kişiyi yabancılaşmaya yönelttiğini belirtmiştir.

İnsan hayatında çalışmanın önemi, aile, arkadaş, din veya kültürün etkisi ile şekillenmektedir (Perry, 2003, s. 25). Bireylerin stresle baş edebilme yeteneği

kazanmasında aile çok önemli bir rol oynamaktadır. Ko'dan (2007) aktaran Yan (2013, s. 4), Zayıf aile bağlarının, ergen bireylerde bağımlılık kazanmada bir gösterge oluşturduğunu ifade etmiştir.

Tekin (2012, s. 114), bireyin içerisinde doğup büyüdüğü ailenin, bu ailedeki bireylerle ilişkileri ve etkileşiminin, bireyin kişiliğinin oluşumunda ve gelişiminde önemli bir role sahip olduğunu belirtmiştir.

Birçok yazar tarafından çeşitli çalışmalarda dile getirildiği gibi aile, erken dönemde bireyin kişilik gelişimini etkilemektedir.

1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

İş ahlakı, kişinin sosyalleşmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Perry, 2003, s. 25). John ve Srivastava Kaliforniya Üniversitesi'nde yaptıkları bir çalışmada (1999, s. 29), özellikle Sorumluluk kişilik özelliğinin bireyin etkileşim içerisinde bulunduğu sosyal ve kültürel faktörler sonucunda gelişen bir “Beş Faktör Kişilik Özelliği” olduğunu dile getirmişlerdir.

Perry (2003, s. 25), doktora tez çalışmasında Protestan İş Ahlakı ve İşkoliklik konularını genç akademisyenler üzerinde sınamıştır. Çıkan sonuçlara göre iş ahlakı ve işkoliklik birbirini aracı olarak etkileyen değişkenlerdir ve bireyin sosyalleşmesinin bir sonucu olarak doğar.

Bireyin idealleri ve ilgi alanları yetiştiği kültürel ortamda şekillenir. Bunun tersi de doğrudur ve bireyin yaşadığı kültür, kişiliğini etkileyen bir unsur haline gelir. Kültürleri birbirinden ayıran değer yargıları, inanç sistemleri, ahlaki tutumlar ve davranış kalıpları vardır. Bu soyut değerlerle yetişen bireyler, ortak kişilik davranışı gösterebilir. Kişiden, özellikle gelişim çağında, yetiştiği kültürün beklentisine cevap verecek davranış kalıpları geliştirmesi beklenir (Saygılı, 2010, s. 58).

1.2.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Eski çağlardan beri kişiliğin oluşumunda coğrafi faktörlerin etkisi olduğu bilinmektedir. Farklı fiziksel özelliklere sahip coğrafyalarda yaşayan kişilerde davranış özellikleri ve karakteristik kişisel farklılıkların oluşması normaldir. Bu davranış farklılıklarının birçok sebebi olabilir. Farklı yaşam bölgelerinde yüzyıllar boyunca nesilden nesile aktarılan davranışsal özellikler bireyleri farklılaştırabilir. (Tekin, 2012, s. 116). Bir örnek olarak, duygusal dengeye sahip kişilik özelliği, kuzeye oranla güney yarımkürede daha belirgin görülmektedir (Allik ve McCrae, 2004, s. 13).

Bireyin kişilik özelliklerinin şekillenmesinde, yaşadığı çevrenin iklimi, doğa şartları ve fiziki çevre unsurlarının etkisi vardır (Yıldız ve Özsoy, 2013, s. 7). Bunun yanı sıra bir yerden başka bir yere taşınmak zorunda olan bireyler, taşındıkları bölgenin coğrafi şartlarına göre kişilik özelliği geliştirmektedir (Pihl ve Caron, 1980, s. 29).

1.2.5. Durumsal Faktörler

Bazı durumlarda sergilenen davranış, bireyin hangi tip kişiliğe sahip olduğu ile değil, hangi tip durumla karşılaştığıyla ilgilidir. Dolayısıyla bireyin karşılaştığı farklı durumlar için sergilediği davranış bütünlüğü, sahip olduğu kişiliği etkilemektedir (Bozkaya, 2013, s. 26).

Durumsal faktörlerin, kişilik özellikleri ve performans arasındaki ilişkiye etkisini araştıran Pihl ve Caron (1980, s. 1149), durumsal faktörlerin etkin olduğu kişilik özelliklerinin uyumluluk ve dışa açıklık olduğunu; Diğer kişilik özellikleri üzerinde durumsal faktörlerin doğrudan bir etkisi bulunmadığını ifade etmiştir.

1.3. Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar

Örgütsel davranış disiplini üzerinde önemle duran Sigmund Freud, Alfred Adler, Karen Horney, Carl Gustav Jung, Erich Fromm, Hans Jurgen Eysenck ve Otto Rank, kişilik konusunda literatür için önemli kuramlar öne sürmüşlerdir. Bu kuramlar;

- Freud'un Psikanalitik Kuramı
- Adler'in Üstünlük Arama Kuramı
- Horney'in Kişilik Kuramı
- Jung'ın Analitik Psikoloji Kuramı
- Fromm'un Özgürlükten Kaçma Kuramı
- Eysenck'in Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı
- Rank'ın Kişilik Kuramı

1.3.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı

Psikanalizin kurucusu Sigmund Freud, kişinin bebeklik ve çocukluk döneminde yaşamış olduğu tecrübelerin, büyüdüğünde kişiliğini (karakterini) biçimlendirdiğini düşünmektedir. Freud kişiliği, bilinçdışı, örtük ve bilinmeyen tüm olarak değerlendirmiştir (Eryilmaz ve Öğülmüş, 2010, s. 190). Erken çocukluk döneminde birey, karşı cinsten olan ebeveyni ile duygusal bir ilişki kurarak kişiliğini belirleyen ilk adımları atar (Goldvarg, 2012, s. 6).

Freud'a göre cinsellik ve şiddet yanlısı davranış bozukluğu, kişiliğin gelişimine paralel olarak kendisini açığa vurur (O. John ve Srivastava, 1999, s. 29). Ayrıca kişilerin mesleki gelişimleri ile cinsel gelişimleri bir paralellik arz eder ve meslek seçimini etkileyen en önemli unsur cinsel gelişimdir. Bu görüşe göre meslek seçiminde kişilik, kişilik yapısı ve bireyin hayatındaki başlangıç yılları (özellikle ilk altı yıl) önemlidir (Erol, 2013, s. 34).

1.3.2. Adler'in Üstünlük Arama Kuramı

Alfred Adler (1870-1931), başlangıçta Freud gibi psikanaliz ekolünü benimsemiştir. Fakat zamanla Freud'un libido temelli düşüncelerine katılmamış ve “*Bireysel Psikoloji*” düşüncesini ortaya atmıştır. Freud psikoloji bilimine cinsellik kavramı ve insanın biyolojik kökeni ile farklı bir boyut kazandırmıştır. Adler ise kişiliğin birey tarafından kendisi, diğer insanlar ve içinde yaşadığı kültür için geliştirilen davranış kalıpları olduğunu öne sürmektedir (Alkan, 2014, s. 36).

Allik ve McCrae (2004, s. 25), Adler'in kişiliğe bakış açısı ile ilgili olarak, Doğu ve Batı Almanya'da yerleşik halkların kişilik özellikleri farklılığı üzerine yapılan bir çalışma sonucunu şöyle yorumlamıştır: “*Tamamıyla farklı sosyal ve politik sistemlerde yaşayan iki halk, davranış ve değer yargılarını da farklı şekillerde biçimlendirmiştir*”. Görüldüğü üzere, Doğu ve Batı Almanya'da yerleşik halkların kişilik özellikleri, içinde bulundukları topluma karşı geliştirilen tutum ile şekillenmiştir.

1.3.3. Horney'in Kişilik Kuramı

Saygılı (2010, s. 66), “*Karen Horney'e (1885-1952) göre birey yaşamı süresince iki esas konuyu dikkate alarak davranış kalıpları geliştirir: Kişinin kendisini emniyette hissetmek istemesi ve açlık için mücadele etmesi. Bu iki temel korku unsuru, bireyde kişilik oluşumunu etkiler ve bireyin karakteristik özelliklerini ortaya çıkarır*” diyerek Horney'in Kişilik Kuramı'nı özetlemiştir.

Buna ek olarak Goldvarg (2012, s. 9), Horney'in Kişilik Kuramını, “*erken çocukluk döneminde yaşanan çevresel uyumsuzluk, çocukta duygusal dengesizliğe yol açmakta; Bu da çocuğun davranış bozuklukları geliştirmesine neden olmaktadır*” diye belirterek konuyu farklı bir açıdan ele almıştır.

Şekil 1.3'te görüldüğü gibi Horney'e göre davranış kalıpları üç ana gruba ayrılabilir:

İnsanlara yaklaşmak
•Endişe ve korkularını gidermek için insanlara sevgi duymak ve onlara yakın olmak
İnsanlardan uzak durmak
•Endişe ve korkularından uzaklaşmak için insanlara yakın davranmamak ve onlardan bağımsız olmak
İnsanlara karşı gelmek
•Endişe ve korkularından sıyrılmak için güç kullanmak pahasına da olsa üstünlüğünü diğer insanlara benimsetmek.

Şekil 1.3 Horney'e Göre Davranış Kalıpları

1.3.4. Jung'ın Analitik Psikoloji Kuramı

Carl Gustav Jung (1875-1961) da, Freud gibi, kişiliğin gelişiminde bilinçdışına oldukça önem vermektedir. Ayrıca Jung, bireylere ait kişilik özelliklerinin içedönük ya da dışadönük eğilimlerle doğduklarını öne sürmektedir. (Yankowy, 2011, s. 39). Bahsedilen bu eğilimler, kişilerin kendileri veya dış etkenler ile ilgili durumlarını içerir. (İyigün, 2014, s. 21). Carl Jung, insanın kendi geleceğini belirleyebilen bir kişiliğe sahip olduğunu ifade etmiştir (Alkan, 2014, s. 25). Şekil 1.4'te Analitik psikoloji kuramına göre kişilik tipleri verilmiştir (Erol, 2013, s. 24).

Dışadönük kişilik

- Duygusal yönleri daha geride olan,
- Günlük hayatını daha ağırlıklı olarak düşünceleriyle yaşayan
- Duygularını dışa vurmaktan çekinmeyen bireylerdir.

İçedönük kişilik

- Esnek,
- Değerleri bulunmayan,
- Kendini ön plana çıkaran,
- Gururlu ve yerleşik üstünlük hisleri olan bireylerdir.

Şekil 1.4 Analitik Psikoloji Kuramı’na Göre Kişilik Tipleri

1.3.5. Fromm’un Özgürlükten Kaçma Kuramı

Erich Fromm (1900-1980), geliştirdiği ekole “*İnsancıl (Hümanistik) Psikanaliz*” adını vermiştir. Fromm, bireyin yalnız olmasının temel sebebini doğadan uzaklaşmasına ve diğer insanlarla iletişim geliştirmemesine bağlamaktadır (Aktaş Alan, 2011, s. 11).

Fromm’un 1996 yılında yayımlanan kitabından çeviren Engüren (2011, s. 11) kişiliği, bir bireye ait olan ve onu benzersiz yapan, bir kısmı kalıtsal olarak kopyalanmış bir kısmı da zamanla edinilmiş davranışsal değerlerin bütünü olarak ifade etmiştir.

“Özgürlükten Kaçış” kitabında Fromm, tarihsel süreç içerisinde bireyin daha çok özgürlük elde ettiğini fakat bu özgürlüğünü yalnızlığı ile ödediğinden; Tüm bu nedenlerden dolayı insanın kaçtığıнын, korktuğunun aslında yine kendi özgürlüğü olduğundan bahsetmektedir (Alkan, 2014, s. 38).

Özgürlükten Kaçma Kuramı, “şimdiki zaman ve mekan” üzerinde yoğunlaşmakta ve geçmiş veya geleceği tahmin etmeyi göz ardı etmektedir (Dowse, 2004, s. 6).

1.3.6. Eysenck'in Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı

Cattel (1956) ve Eysenck'ten (1951) aktaran Basım ve arkadaşları (2009, s. 22) Eysenck'in kişilik kalıplarını oluşturan unsurların tespiti için faktör analizi geliştirdiğini belirtmişlerdir.

Hans J. Eysenck (1916-1997) faktör analizi yöntemi ile kişiliği oluşturan boyutları tespit etmiştir. Eysenck'in kurmuş olduğu kişilik kuramı biyolojik temellere ve güçlü psikometrik özelliklere sahiptir. Şekil 1.5'te görüldüğü gibi Eysenck'in kişilik tipolojisi üç boyutta incelenmiştir (Aydoğmuş, 2011, s. 14).

Eysenck'e göre, kişilik özelliklerine ve kişinin içinde bulunduğu ruh haline göre karşılaşmış olduğu korku, endişe, üzüntü ve depresyon durumu kişide hassasiyeti artıracaktır (Fitch, 2004, s. 19).

Dışa dönük kişilik boyutu
•Yüksek Seviye: Sosyal, girişken, konuşkan, lider, aktif ve canlı kişilerdir. •Düşük Seviye: Çekingen, sessiz ve içine kapanık kişilerdir.
Duygusal dengesizlik kişilik boyutu
•Yüksek Seviye: Kaygılı, tedirgin, heyecanlı, güvensiz, çabuk öfkelenen ve üzülen, suçluluk duyan kişilerdir. •Düşük Seviye: duygusal iniş-çıkış yaşamaz, kararlı kişilerdir.
Psikotizm kişilik boyutu
•Yüksek Seviye: Ben merkezci, dürtüsel, anlayışsız, toplumda sorun yaratan, saldırgan, başkalarının haklarına duyarsız kişilerdir. •Düşük Seviye: Sakin, işbirlikçi ve yardımsever kişilerdir.

Şekil 1.5 Eysenck'in Kişilik Tipolojisi

Deniz D.'den (2007, p.51) aktaran Tekin'e (2012, s. 109) göre, eğer kişilik sadece çevrenin ve kültürün etkisiyle oluşmuş bir yapı olsaydı, farklı kültürlerde

farklı sonuçların meydana gelmesi beklenebilirdi. Eysenck'e göre kişilik; bireyin DNA yapısı ve dolayısıyla genetik olarak soyundan taşıdığı kişilik özellikleri, limbik sistem aktivitesi, psikometrik özellikleri, kişisel hazır oluş (hassaslık, tetiklilik, algı, hafıza, şartlanma) ve sosyal davranış biçimlerinden (sosyallik, suçluluğa yatkınlık, yaratıcılık, psikopatoloji, seksüel davranış örüntüleri) oluşmaktadır.

1.3.7. Rank'ın Kişilik Kuramı

Erol, yazmış olduğu yüksek lisans tezinde Otto Rank'ın (1884-1939) Kişilik Kuramı'nı şöyle açıklamıştır (Erol, 2013). Freudcu görüşlerin etkisinde kalmıştır. Rank'a göre birey hem tepki vereceği uyarıcıları hem de tepki şeklini kendi seçmektedir. Erol (2013), Rank'a göre kişilik tiplerini şöyle ifade etmiştir:

- Ortalama İnsan: Çevreden saygı gören ve işlevsel bir bireydir.
- Estetik İnsan: Diğer bireylerle yaratıcı ilişkiler kurabilen kişilerdir.
- Nevrotik İnsan: Hayatın içindeki karşıt eğilimleri birleştirmeye çalışmış fakat bunda başarılı olamamış kişilerdir.

1.3. Beş Faktör Kişilik Modeli (BFKM)

Kişilik konusu ile ilgili yapılan çalışmaların temelinde iki sebep bulunmaktadır. Bunlar, insan davranışlarını tahmin etmek ve davranışların sebebini anlamaktır (Cullen ve Sackett, 2003). Beş Faktör Kişilik Modeli, insan davranışların tespitinde günümüzde kullanılan en başarılı modellerden birisidir.

Kişilik kavramı ile ilgili araştırmalara en büyük katkıyı kişiliklerin sınıflandırılması çalışmaları yapmıştır (Humbyrd, 2010, s. 5). Beş Faktör Kişilik Modeli, araştırmacılara kişilik özellikleri ile ilgili genel bir dil sunmaktadır (Jia, 2008, s. 37).

Basım (2009, s. 22), Borgatta (1964), Goldberg (1990) ve Norman'ın (1963) ayrı ayrı yaptıkları çalışmalarda kişiliği ifade eden beş faktörlü bir yapının olduğunu belirtmişlerdir. Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik özelliklerine göre bireylerin sınıflandırılabilmesi için geliştirilmiş ve geniş kitlelerce kabul edilmiştir (Perry, 2003, s. 15).

Beş Faktör Kişilik Modeli, ilk olarak 1930'lu yıllarda Klages, Baumgarten, Allport ve Odbert gibi bilim insanlarının kişilik ile ilgili tüm kelimeleri sözlük içerisinden seçip alarak bir sınıflandırma yapma isteği ile ortaya çıkmıştır (Sherman, 2012, s. 73). Sonuç olarak 18.000 kelimeye ulaşılmıştır. Allport ve Odbert'in ortaya çıkarmış olduğu bu kelimeler, bir bireyi diğerlerinden ayırmada kullanılabilecek türde, yani bireylerin birbirlerinden farklılıklarına işaret eder nitelikteki kelimelerdir. Bu çalışma, bireysel kişilik sınıflandırması oluşturulabilmesinde bir milat olarak görülse de aslında, o günkü mevcut hali ile yeterli bir çalışma değildi (Tekin, 2012, s. 133).

Taggar, Hackett ve Saha'dan (1999) aktaran Demirkan (2006, s. 58), 1980'lerin sonlarında kişilik üzerine çalışmalar yapan psikologların anlamlı bir sınıflandırma için Beş Faktör Kişilik Modeli üzerinde karar kıldıklarını ifade etmiştir.

Büyük Beşli diye de adlandırılan Beş Faktör Kişilik Modeli birbirinden nispeten bağımsız olan beş kişilik özelliğini nitelemektedir (Humbyrd, 2010, s. 36). Bu özellikler (Aydoğmuş, 2011, s. 40):

- Dışa Dönüklük/İçe Dönüklük,
- Uyumluluk/Uyumsuzluk,
- Sorumluluk/Hedefsizlik,
- Duygusal Dengesizlik/Duygusal Denge,
- Deneyime Açıklık/Deneyime Kapalı Olmaktır.

1.4.1. Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği

Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahip bireyler, sosyal yönü kuvvetli, diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, konuşkan ve iddialı kişilerdir. Dışa dönük bireyleri en iyi tanımlayabilecek iki kelime varsa, bunlar **istek** ve **girişkenliktir** (Raja, 2004, s. 54). Bozkaya'ya göre (2013, s. 37) dışadönük kişiler, çevrelerinin hareketli olmasından hoşlanırlar; Mutlu ve iyimser ruh hali ile kendilerini ifade etmeyi severler; Kalabalıklarda genellikle rahat tavırlar sergileyip mutlu olduğunu hissettirirler ve bundan dolayı eğlenen insanlardır.

Bu boyutta, analiz sonucunda yüksek puan alanlar dışa dönük (extraversion); düşük puan alanlar ise içe dönük (intraversion) kişilik özelliğine sahip bireyler olarak kabul edilmektedir. Dışadönük kişilik özelliğine sahip bireyler yüksek enerjili, çalışma ortamında dış uyarıcılardan çabuk etkilenen karakterlerdir. İçedönük kişilik özelliğine sahip bireyler ise konuşmayı sevmeyen, içine kapanık, çekingen ve bir hayli odaklanmış bireyler olarak kabul edilmektedir (Perry, 2003, s. 36).

Dışa dönük kişilik özelliğine sahip bireylerin, diğer kişilik özelliklerine sahip bireylere göre toplumda daha fazla dikkat çektiği yapılan araştırmalarla sabitlenmiştir (Judge ve Zapata, 2015, s. 1141). Judge ve Zapata (2015, s. 1152), yapmış oldukları araştırmada dışadönük kişilik özelliğine sahip işgörenlerde görev performansını yüksek olarak tespit etmişlerdir. Stewart'tan (1996) aktaran Raja (2004, s. 21), çalışma ortamında ödüllendirme sisteminin, dışadönük kişilik özelliklerine sahip işgörenleri diğer kişilik özelliklerine sahip işgörelere göre daha fazla motive ettiğini belirtmiştir. Lysaker'dan (1998) aktaran Perry (2003, s. 7), dışadönük kişilik özelliğine sahip işgörenlerin, yöneticiler tarafından onaylanmak için bazen sosyal davranış bozuklukları geliştirdiklerini ifade etmiştir.

Barrick (2001), Caldwell ve Burger (1998), George ve Zhou (2001), Judge, Martocchio, ve Thoresen (1997), Mount ve Barrick (1998), Ones, Schmidt, ve Viswesvaran (1994), Robertson ve Fairweather (1998), Salgado (1997, 2002),

Salgado ve Rumbo (1997), Seibert ve Kraimer (2001), Tett, Jackson ve Rothstein (1991) yaptıkları çalışmalarda dışadönüklük ile görev performansı arasında olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir (Perry, 2003, s. 15). Mount ve Barrick (1998) satış-pazarlama görevi yürüten, dışadönük kişilik özelliği baskın olan bireyler üzerine yapmış oldukları çalışmada, bireylerdeki dışadönük kişilik özelliği ile meslekteki başarıları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir (Tekin, 2012, s. 136).

1.4.2. Sorumluluk Kişilik Özelliği

Sorumluluk kişilik özelliği, Beş Faktör Kişilik Modeli içerisinde en çok çalışılan konudur. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, düzenli, dikkatli ve ayrıntıya önem veren karaktere sahiptirler (Osatuyi, 2015, s. 12).

Kişilerin gelir durumu ve kişilik özellikleri üzerine araştırma yapan Nabeshima ve Seay (2015, s. 52), Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin gelir durumunun diğerlerine göre daha yüksek olduğunu ve bunun yanı sıra yatırım yapmaya en meyilli kişiler olduğunu tespit etmiştir. Aynı sonuçları Stearns (2012, s. 24) doktora tez çalışmasında doğrulamıştır.

Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, disiplini seven, karşılaşabileceği sorunlar için sürekli hazır, etiksel değerlere saygılı, başladığı işi bitiren ve harekete geçmeden önce enine boyuna tartan davranışlar sergilerler. Kararlı yapıları ve sorumluluk duygusu hedeflerine varmaları için sorumlu kişilere yol gösterici olur. Sorumluluk duygusunun az olduğu kişiler ise, organize olamayan, dikkatini toplayamayan, kontrolü ele alamayan karakteristik özelliklere sahiptirler (Demirkan, 2006, s. 61).

Sorumluluğu yüksek bireyler güvenilir, risk sevmeyen, başarı ihtiyacı içinde olan, düzenli, ödül peşinde koşmayan karaktere sahiptirler (Raja, 2004, s. 34). Yüksek sorumluluk özelliği gösteren bireyler, disiplinli, dikkatli, kararlı ve

ısrarcıdırlar (Erol, 2013, s. 42). Sorumluluk düzeyi düşük bireyler, tembel olarak değerlendirilmektedir (Bozkaya, 2013, s. 39). Bunun yanı sıra güvenilmez olabilirler. Çünkü sorumluluk, güvenilir olmanın bir ölçüsüdür (Erol, 2013, s. 42).

Sorumluluğu tanımlayabilecek iki kelime varsa bunlar **başarı** ve **güvenilirliktir**. Görev performansı açısından en yüksek sonuçlar Sorumluluk kişilik özelliğine sahip işgörenlerde çıkmaktadır (Raja, 2004, s. 8).

Penley and Tomaka'dan (2002) aktaran Raja (2004, s. 35), sorumluluk ile iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Takım çalışmasına yatkın olmadıkları yönünde araştırmalar da mevcuttur. Fakat bir projenin en önemli kısmını veya projeyi bitiren hamleyi de yine Sorumluluk kişilik özelliğine sahip işgörenler yapar (Chang, Peng, Lin ve Liang, 2015, s. 5). Sorumluluk, görev performansı en yüksek kişilik özelliğidir. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip işgörenlerde, internet kullanım bağımlılığı düşüktür (Jia, 2008, s. 50). Sorumluluk kişilik özelliğinin, sosyal endişe bozukluğu ile negatif yönlü bir ilişkisi bulunmuştur (Kaplan, Levinson, Rodebaugh, Menatti ve Weeks, 2015, s. 4). Duff (2007, s. 32) doktora tez çalışmasında Sorumluluk kişilik özelliği ile özgecilik (diğerkâmlık) arasında pozitif ve yüksek bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

1.4.3. Uyumluluk Kişilik Özelliği

Borgatta (1964), Botwin ve Buss, (1989), Hogan (1983), Norman (1963), Peabody ve Goldberg (1989), Tupes ve Christal (1961) yaptıkları çalışmada Uyumluluk kişilik özelliğini, işbirlikçi, destekçi, sıcak kanlı, sevimli ve iyi huylu olarak belirtmişlerdir. Fiske (1949), Smith (1967), Digman, Takemoto ve Chock (1981) Uyumluluk kişilik özelliğini, yüksek adaptasyonlu, bağımlı ve itaatkar olarak ifade etmişlerdir. Bu olumlu belirtilerin aksine Hofstee, Raad ve Goldberg (1992), Saucier ve Ostendorf (1999) Uyumluluk kişilik özelliğini soğuk, duyarsız, muhalif, bencil, kibirli samimiyetsiz olarak belirlemişlerdir (Zimmerman, 2006, s. 24).

Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, sosyal adaptasyonu yüksek, sempatik, arkadaş canlısı, yardımsever, bağış yapan ve sevgi doludurlar (O. John ve Srivastava, 1999, s. 17). John ve Srivastava'nın (1999, s. 39) çalışmasına göre Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler için olayları kontrol altında tutabilmek zordur. Barrick ve Mount'tan (1991) aktaran Fitch (2004, s. 9), uyumlu kişilerin görev performansının çok iyi olmadığını belirtmiştir. Ayrıca Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerde sınav heyecanının düşük olduğu da ifade edilmiştir. Somer ve Goldberg'ten (1999) aktaran Şeker (2011, s. 49), özellikle uyumluluk boyutu ile performans arasında anlamlı ve güçlü ilişkilerin tespit edildiğini belirtmiştir.

Landers ve Lounsbury'e (2006) göre Uyumlu kişilik özelliğine sahip bireylerin internet bağımlılığı düşük çıkmıştır; Antonioni'nin (1998) yaptığı çalışmada uyumlu liderlerin bütünleştirici yönetim tarzını belirledikleri anlaşılmıştır; Roberts, Caspi ve Moffitt'in çalışmalarında (2003) yüksek Uyumluluk kişilik özelliği gösteren bireylerin daha kolay istihdam edildiği ortaya çıkmıştır (Jia, 2008, s. 50).

Uyumlu kişiler, işbirliğinden çok rekabeti önemserler. Başka insanlara, karşı durmayı gerektiren durumlarda kendilerini daha rahat hissederler (İyigün, 2014, s. 42). Yüksek Uyumluluk kişilik özelliği gösteren bireyler, başkalarına yardım etmeyi severler. Tekin (2012, s. 140), yüksek Uyumluluk kişilik özelliği gösteren bireylerin sosyal kabul görmeye son derece bağımlı fakat kendini ifade etme konusunda yetersiz olabileceklerini belirtmiştir. Düşük Uyumluluk kişilik özelliği gösteren bireyler ise durumlara karşı muhalefet geliştiren, eleştirel, tartışmaya açık ve uyumsuz yapıdadırlar (Alkan, 2014, s. 43).

1.4.4. Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği

Deneyime açıklık, orijinal deneyimler, fikirler, insanlar ve aktivitelere ilgi duymaktır (Bozkaya, 2013, s. 40).

Deneyime Açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler, zekâ sorunu yaşamayan, geniş hayal gücüne sahip, sanata, müziğe ilgili ve merak eden yapıdadırlar. Bu boyutta değerlendirilebilecek bireylerin ayırt edici özellikleri arasında; analitiklik, karmaşıklık, meraklılık, bağımsızlık, yaratıcılık, liberallik, geleneksel olmama, orijinallik, hayal gücü kuvvetlilik, geniş ilgi alanlarına sahip olma, cesur olma, değişiklikleri sevmeye, sanata ilgi duyma ve açık fikirlilik yer almaktadır. (Tekin, 2012, s. 142).

Deneyime Açık kişilik özelliğine sahip bireyler, kuralları pek sevmezler ve esnetmek isterler. Bu bireyler, kişilik özellikleri gereği, yaşadıkları kültürden kaynaklanan cinsiyet baskısını kabul etmezler. Genel olarak kendilerini bağımsız ve özgün bireyler olarak tanımlarlar. (Alkan, 2014, s. 46).

Deneyime Açıklık kişilik özelliği yüksek olan bireyler; meraklı ve yenilikçi olur, sanata ilgi duyarlar. Deneyime Açıklık kişilik özelliği düşük olan bireyler ise basmakalıp hayat tarzına sahiptir ve tekdüzelikten hoşlanırlar (Erol, 2013, s. 42).

1.4.5. Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği

Duygusal denge hali, bir anlamda bireylerin hayata ve onun ortaya koyduğu koşullara olumlu yaklaşımlarını ifade etmektedir. Duygusal denge kişilik özelliğinin olumlu ucunda; nezaket, incelik, saygılı olma, güvenilirlik, esneklik, açık kalplilik ve merhametlilik gibi özellikler bulunmaktadır (Alkan, 2014, s. 42).

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği, bireyin karşılaştığı durumlar için geliştirdiği endişeli, sinirli, rahatsız ve düşünerek hareket etmekten uzak ruh halini ifade etmektedir (Tomrukçu, 2008, s. 41).

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği yüksek olan bireyler başkalarına güven duyamazlar, öfke kontrol sorunu yaşayabilirler ve endişeli ruh hali sergileyebilirler (T. Doğan, 2012, s. 3). Duygusal dengesizlik kişilik özelliği yüksek olan bireylerde olaylara bakış açısının bozulmasının ana sebebi, psiko-sosyal stres olarak değerlendirilmektedir. Bu bireyler, gün içinde yaşanan olayları diğer kişilik özelliklerine göre daha negatif ve farklı yorumladıkları için olumsuz davranış kalıpları geliştirmektedirler. (Tatlılıoğlu, 2014, s. 7).

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği düşük olan insanlar ise görece rahat, strese daha sakin cevap verebilen, öfke kontrol sorunu olmayan, özgüveni yüksek ruh hali sergileyebilirler (T. Doğan, 2012, s. 3). Bireylerin kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu, bireylerarası ilişkilerde en temel faktörlerden biridir. Yöneticilik pozisyonu için, Duygusal dengesizlik kişilik özelliği düşük işgörenlerden seçim yapılması uygun bir davranış olacaktır (Alkan, 2014, s. 42).

Beş Faktör Kişilik Özelliklerinden, her bir kişiliğe ait önemli duygu ve davranış özellikleri Tablo 1.1’de olduğu gibi gösterilebilir.

Tablo 1.1 Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Dışa Dönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Deneyime Açıklık	Duygusal Dengesizlik
Coşku	Yeterlik	Güven	Merak	Depresyon
Liderlik	Düzen	Yumuşak Başlılık	Hayal Gücü	Öfke
Hareketlilik	Sorumluluk	Açık Sözlülük	Fikirler	Kaygı
Heyecan Arama	Başarı Arayışı	Fedakârlık	Değerler	Korku
Pozitif Duygu	Öz Disiplin	Uyma	İcraat	Sıkıntı

İKİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL İNTİKAM NİYETİ

Bu bölüm altında intikam kavramı etimolojik olarak ele alınacak, intikamcı düşünceleri doğuran sebepler ve intikamın sonuçları üzerinde durulacaktır. Örgütsel intikam niyeti kavramı tanımlanacak, örgütsel intikam davranışı çeşitleri ayrıntılı olarak irdelenecektir.

2.1. İntikam Kavramı

Stuckless ve Goranson'dan (1992) aktaran Bradfield ve Aquino (1999, s. 3), intikamı, temel insan dürtüsü ve sosyal davranışı etkileyen en güçlü motivasyon aracı olarak tanımlar. Stuckless ve Goranson (1992), yapılan bir yanlış davranış sonucunda kurgulanan zarar verici düşünceler bütünü olarak tanımlar.

İnsan, tehlikeli bir durum ile karşılaşacağını anladığı zaman, bu durumdan kurtulmak için tedbir almak ister. Modern dünyanın iş hayatında da durum böyledir. İşgören, hedef alındığını fark ettiğinde doğasından kaynaklanan savunma mekanizması ile korunmaya veya karşı saldırıya geçer (Ö. D. Yılmaz, 2014, s. 2).

Şener (2013, s. 16) intikam üzerine nitel bir yaklaşım ile hazırlamış olduğu doktora tezinde intikam kavramının kökeni hakkında şunları belirtmiştir.

“Literatürde, intikam kavramının tanımlarının aşağıdaki noktalarda birleştiği söylenebilir:

- *Ödeşme arzusu,*
- *Kayıp yaşatmak için misilleme, yaralama, aşağılama,*
- *Utancı gurura dönüştürmek,*
- *Benzer zararı vermek, kayıp yaşatmak.*

Osmanlıca-Türkçe sözlükte intikam; kendisine, bulunduğu topluluğa ve benimsediği şeye karşı yapılan tecavüze, kötülüğe karşılık verme, misillemeye bulunma şeklinde açıklanmıştır. Arapça “nukum” kökünden gelen bir kelime olup; öç alma, cezalandırma anlamına gelmektedir. Türkçe’de öç, hınç, garaz ve buğz gibi karşılıkları olan bir kelimedir.

Öç alma, yapılan bir kötülüğe gereken karşılığı verip acısını çıkarmaktır. Kin (Farsça) kendisine yapılan bir şeyi hazmedememekten doğan devamlı ve gizli düşmanlıktır. Garaz, buğz ve öç (Eski Türkçe, kelime Farsça’ya da geçmiştir) yapılan bir kötülüğün acısını çıkarma arzusu ve işi olarak tanımlanmaktadır. Psikoloji Sözlüğünde, öç ve intikam aynı tanımla sunulmakta ve şöyle denilmektedir: İntikam; bireyin kendisine yapılan gerçek ya da hayali kötülüğü, yapan kimselere duyduğu hınç ve zarar verme arzusu. Hınç ise, bireyin kendisine zarar verdiğini düşündüğü kimselere duyduğu düşmanlık olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, hınç zihnin karanlık dehlizlerinde gezinen, egonun eylemliliğinden bağımsız, bastırılmış bir gazap duygusudur. Tanımlarda geçen kötülük, genel kabul gören ahlaki krallara uymayan davranışlar olarak ele alınabilir.

Fransızca “revanche”, İngilizce “revenge” olan intikam yıllarca dilimizde “rövanş” olarak kullanılagelmıştır. Kelimenin kökü, İngilizce revengier: re+ vengier, latince vindicāre, to avenge again, vindicate’dir.”

İntikamın, adaletsizliğe karşı yaygın ve belki de önlenemez bir yanıt olarak, adaletin yeniden tesis edilmesine dönük arzularca tahrik edildiği ve kavramsal olarak algılanan yanlışa karşılık sergilenen olası zarar verici ve cezai tepki şeklinde tanımlanabileceği ifade edilebilir. Aquino ve arkadaşları (2006, s. 2) intikamı, fiziksel veya manevi bir zarar, yaralanma, rahatsız edici durum, cezalandırma sonucunda mağdurda meydana gelen karşılık verme duygusu, olarak tanımlamaktadır. Bies’ten (1997), aktaran Little’a (2007) göre intikam; bozulmuş beklentiler, hesap verebilirlik ve kızgınlık sonucu ortaya çıkan davranışlardır. Liu,

Kwan ve Wu'ya (2010, s. 3) göre intikam, kişiye başkaları tarafından yapılan yanlış bir davranış veya kişinin tehlike algılaması durumunda ortaya çıkan karşılık verme güdüsü olarak ifade etmiştir.

Cloke'a göre (1993), çocuklukla şiddet uygulayan, bundan zarar görenler ile bu ikisi arasındaki ilişkiye de zarar vermektedir. Bu anlamda intikamın, duygusal ve davranışsal yoğunlaşmayla kendini gösterdiği ve haksızlığa karşı kasıtlı ve doğrusal bir yanıt olduğu da ifade edilebilir (Koç, 2014, s. 672).

Literatürde intikam kavramı ile eş anlamlı diğer kelimeler/ifadeler Tablo 2.2'de verilmiştir (Şener, 2013).

Tablo 2.2 Çeşitli İntikam İfadeleri

Onurunu korumak (defending honor),	Rövanş (revanche),
Ödeşmek (getting even),	Başkası için ödeşmek, alturistik intikam (vengeance)
Geri ödemek (pay back),	Kan davası (vendetta),
Misilleme (reprisal),	Cezalandırma (retribution),
Öç (retaliation),	Kısasa kısas (tit for tat),
Savunma (vindication)	Hınç (resentment).

Her bireyin saldırı karşısında göstereceği tepki birbirinden farklı olabilir. Aynı saldırıya uğramış iki farklı kişi, farklı davranışlar gösterecektir. İlk saldırılan kişi, saldırgan davranış için herhangi bir tepkide bulunmazken diğer saldırıya uğrayan kişi intikam düşüncesi ile saldırganı kendisine hedef olarak belirleyecektir. Bu tür olumsuz durumlar ile karşılaştıklarında, saldırıya uğrayan bireyler birbirinden farklı tepkiler göstereceklerdir. Bu tepkiler, yapılanı unutup affetme, saldırgandan intikam alma dürtüsü, olumsuz davranış karşısında küsme veya kızgınlık duygusu gütmeye, tepkisiz kalma, hukuki yollarla saldırıya karşılık verme ya da saldırıyı sineye çekme gibi çok çeşitli olabilir (Ö. D. Yılmaz, 2014, s. 2).

2.1.1. İntikamcı Düşüncenin Nedenleri

Adaletsizlik algısı, intikam niyetinin ortaya çıkış sebebi olarak Skarlicki ve Folger (1997), Barber, Maltby, ve Macaskill (2005), Bushman (2002), Extremera ve Fernandez-Berrocal (2006) gibi birçok araştırmacı tarafından kabul edilmiştir (Ogungbamila ve Udegbe, 2014, s. 4). Bir diğer araştırmaya göre ise intikam bir süreçtir ve bu süreç içerisinde duygusal bütünlük önemli rol oynar. Akın, Özdevecioğlu ve Ünlü (2012, s. 3) ise intikamın, **kızgınlık** ve **düşmanlık** kavramlarının sonucu olarak şekillendiğini ifade etmişlerdir.

Beaumont (2005), bireydeki intikam arayışının sebebi olarak birçok faktörün olabileceğini belirtmiştir. Beaumont, şöyle devam etmiştir “bireyin, sevdiklerine veya ait olduğu gruba yönelik onur ve gurur kırıcı saldırı, adaletsizlik algısı, aşağılanmışlık, güçsüzlük ve acizlik dürtüsü, saçma veya utanç verici olduğunu düşündüğü durumlar içerisinde bırakılma gibi durumlar intikam arayışı için temel olgulardır.” Beaumont ayrıca, intikamın kızgınlık, nefret, kıskançlık, rekabet veya utanç gibi duygularla şekillendiğini ifade etmiştir. Birey, kendisinin daha az güçlü veya güçsüz olduğuna inandığı zaman, güçlüye karşı intikamcı duygular içerisine girmektedir.

O'Huigin (2013) ise intikam düşüncesinin insana ait en basit duygu olduğunu ve yeterince törpülenmezse herhangi bir saldırı algısının bireyde intikam arayışına yol açabileceğini belirtmiştir. Carlsmith, Wilson ve Gilbert (2008, s. 1), intikamın asıl nedeninin, bireyin duyumsadığı duygusal boşalma ihtiyacı olduğunu tespit etmişlerdir. Sadhu (2014), intikama farklı bir bakış açısı ile yaklaşarak, dini duyguların veya “ilahi adalet” inancının intikamı engelleyici olabileceğini, aksi durumda kişiyi kızgınlık ve hüsrana yöneltmiş her olayın kişide intikam arayışı için sebep olabileceğini ifade etmiştir.

2.1.2. İntikamcı Duygu ve Affetme Davranışı Arasındaki İlişki

Kashdan (2014, s. 2) intikamın sebepleri ile ilgili kapsamlı bir çalışma yapmış ve bireyi intikam almak yerine affetmeye yönlendiren üç neden olduğunu ifade etmiştir. Bunlar:

- **Empati kurmak:** Birey mağdur olarak kendisini, suçlunun yerine koyar ve onun gözünden olaylara bakmaya çalışırsa muhtemelen affetme davranışı çok mantıklı bir çözüm olarak görülecektir.
- **Kendini güvende hissetmek:** Affettikten sonra daha güvende olacağını düşünen birey, intikam almak yerine affetmeyi tercih edebilir.
- **Gelecek faydası:** Mağdur, suçluyu affetme eylemi ile elde edeceklerini düşünerek (huzurlu çalışma ortamı, ödül, liyakat kutlaması gibi) intikam almaktan vazgeçebilir.

J. Kim (2009), bireyde oluşan karşı konulmaz intikam arayışının aslında gerçekten de sonuçları ile ele alındığında o kadar “çözüm odaklı” bir davranış olmadığını belirtmiştir. Kim, çalışmalarında, İntikam sonucunda oluşan “pişmanlık” duygusunun, intikamdan önce var olan “cezalandırma” duygusundan daha dayanılmaz boyutlara ulaşabildiğini ifade etmiştir.

İntikam arayışı bireyi amacından uzaklaştırıp geçmişte yaşadığı acı ile baş başa bırakan bir duygu haline gelmektedir. Bu duygu ile yaşamaktansa “affetme” eylemi ile bireyde oluşacak değişiklikleri Goldsmith (2013) şöyle analiz etmiştir:

- Affetme sonucunda bireyin zihninde intikam duygusu, yerini yaratıcı ve inşa edici, enerjik yeni pozitif duygulara bırakacaktır.
- Geçmiş acıları silmek, bireye, maziye hatırladıkça içini kemiren düşüncelerden kurtulma fırsatı sunacaktır.

- İntikamcı duygudan uzaklaşmak bireye, “zor bir görevi başarmış” hissi kazandıracak ve kendisini daha güçlü hissedecektir.

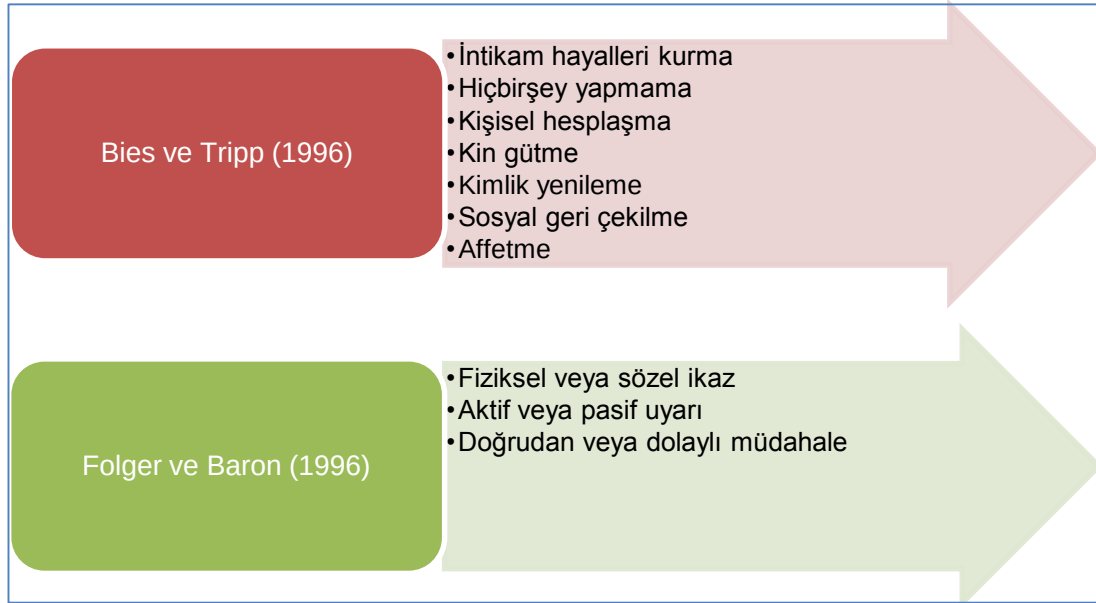
McCullough'den (2008) aktaran M. Hogan (2012), intikamın bir hastalık ve affetmenin de tedavi için ilaç olmadığını vurgulamıştır. Hogan ayrıca, bireylerde affetme eğiliminin, kişi ile yakın hissetme veya ilişki içerisinde olma durumları ile ilgisi olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak, bireyde intikamcı duyguları yaratan kişinin, bir daha aynı davranışı göstermeyeceğinin anlaşılması ile bireyin intikam yerine affetme davranışı gösterdiği belirlenmiştir.

2.1.3. İntikamın Sonuçları

Modern hayatın bir sonucu olarak birey sürekli diğer insanlarla sosyal ilişkiler kurmaktadır. Bu sebeple kişisel anlaşmazlıklar kaçınılmaz olarak bireylerin karşısına çıkabilmektedir.

Bireylerarası çatışmalar, mağdur olarak tanımlanan bireyin, bir tehdit veya zarar ile yüz yüze olduğunu anladığında ve bu durum için saldırgan olarak tanımlanan bir suçlu bulduğunda başlamaktadır. (Ö. D. Yılmaz, 2014, s. 5).

İntikamcı duygular bir kişi için geliştirilebilir veya bir gruba, örgüte yönelik olabilir. Araştırmalar sonucunda varılan genel kanı, örgütlerde meydana gelen olumsuz davranışların çoğu intikam amacıyla gerçekleştirilir. İntikam dürtüsü ve intihara meyilli olma, hırsızlık, görevi kötüye kullanma ve ihmal, olayları sabote etme ve saldırganlık arasında anlamlı ilişkiler keşfedilmiştir. Bu verilerden yola çıkarak denilebilir ki, intikam davranışı örgütler açısından istenmeyen durumlara sebebiyet verebilir ve intikamcı davranış engellenmelidir (Akın vd. , 2012, s. 3). Şekil 2.6, Sommers'in (2002, s. 3), derlemiş olduğu intikamcı düşüncenin sonuçlarını göstermektedir.



Şekil 2.6 İntikam Niyetinin Sonuçları

2.1.4. İntikam Duygusu ve Adalet Arayışı İlişkisi

İntikam ve adalet kavramları çoğu zaman birbirini yerine kullanılmıştır ve bu durum daha büyük yanlışları beraberinde getirmiştir. Seltzer (2014), intikam ve adalet arasındaki farkları şu şekilde ifade etmiştir:

- **İntikam duygusal, adalet akılcıdır:** İntikam duygusu daha çok negatif duyguların önderlik ettiği bir takım olaylar zinciri ile gerçekleşir. Dışa vurumu çok sert, sinirli ve kontrol edilemez duygular ile olabilir. Adalet arayışı ise akılcı, mantıklı ve etik duygular sürecidir. Bir yanlışın düzeltilmesi ile ilgili örgütsel bir akta dönüşebilir.
- **İntikam “ben merkezli”dir, adalet “biz merkezli”dir:** İntikamdaki ödeşme, haddini bildirme isteği kişisel bir amaç taşımaktadır. İntikam arayışındaki bireyin güç aldığı temel dayanak noktası kendi doğrularına veya haklarına saldırıldığı düşüncesindeki algıdır. Buna karşılık sosyal adalet arayışı kişisel değildir. Etik ve kültürel prensipleri vardır. Elde

edilecek bir kazanım sadece adalet arayışı içerisindeki bireylere değil toplumun tüm kesimlerine vaat edilmiştir.

- **İntikam kincidir, adalet değildir:** Başkasına karşı onur kırıcı bir davranış, beraberinde farklı onur kırıcı davranışlar getirecektir. Çünkü birey, en basit duyguları ile büyütür intikam olgusunu. Oysa adalet arayışı, varsayımları, eğilimleri ve doktrini olan bir süreçtir. Adaletin amacı kinci olamaz; adalet, kurulmuş bir hukuk sistemindeki yanlışın adres sormasıdır. Hak edilenin ne fazlası ne azı olan arayıştır.
- **İntikam döngüdür, adalet sonuçtur:** İntikam arayışı kendisini durmaksızın tekrar eden bir döngü gibidir. İntikam genellikle başka intikamların da kapısını açar. Bir taraf memnuniyetsizliğini intikam ile giderirken diğer taraf intikam duygusuna bürünür. Ve sonra sıra diğerine geçer. Adalet arayışı ise çözüme odaklandığı için tarafların lehine bir sonuç ortaya çıktığı zaman kendiliğinden sona erer.
- **İntikam misilleme amaçlıdır, adalet dengeyi sağlamak içindir:** İntikam duygusunu motivasyonunu hiddet, nefret ve kin duyguları oluşturur. Zarar verme amaçlı bir protesto veya bir ödeşmedir. Adalet ise, eşitliğin sağlanması için tarafsızca atılan adımlardır. Bir tarafın daha çok hak elde etmesi değil, her iki tarafın da aynı haklara sahip olması ve bu eşitliğin korunması amacını güder.

2.2. Örgütsel İntikam Niyeti Kavramı

Örgütte işgörenlerin davranışsal ve eylemsel tutumları sonucu örgütsel intikam niyeti, kişilerarası şiddet veya intikamcı dürtüler gibi yanlış davranış kalıpları ortaya çıkabilir (Ogunbamila ve Udegbe, 2014, s. 3). Örgüt içerisinde adaletsiz bir durumla karşılaşan işgören bu durum sonucunda intikamcı düşünceye sahip olabilir, affetme eğilimi gösterebilir veya zararının giderilmesini isteyebilir. Tüm bu sonuçlar için işgörenin göstereceği davranış şekli meydana okuma, intikamcı düşünce ile yoğrulma veya kendisini dünyaya kapatma olacaktır. Ek olarak, suçlu

birey pişmanlık duyabilir ya da örgüt suçluya ceza verme yoluna gidebilir. Suçlunun bir yaptırım ile cezalandırılması mağdurun onu affetmesi veya uzlaşi ihtimali için daha uygun şartlar hazırlar (Akın vd. , 2012, s. 3). Diğer yandan mağdurun intikamını alması da barış ve huzur ortamını sağlayabilir fakat bu istenen bir davranış olmayacaktır (Özer, Songur, Kar, Top ve Erigüç, 2014, s. 2).

Örgütlerde çoğu zaman var olan ancak çoğunlukla önemsenmemiş, konuşulmaktan çekinilmiş insan ilişkilerinden kaynaklanan pek çok sorun gözlenmektedir. Örgütlerde gizli, algılanan, hissedilen ancak sonucunda açığa çıkan çatışmalar işgörenler üzerinde stres yaratmaktadır. Gelişmekte olan ve gelişmenin gerektirdiği rekabet koşullarında uyum sağlamaya çalışan örgütlerdeki bireylerde çatışmalar yaygınlaşmaktadır (Şener, 2013, s. 38).

Mağduriyet karşısında işgörenin intikamcı dürtülerle hareket etmesi veya olayı unutmaması için birtakım faktörler etkili olabilmektedir (Akın vd. , 2012, s. 4). Bu faktörler Şekil 2.7’de ifadeye edilmeye çalışılmıştır.

İntikam niyetinin oluşmaması için;	İntikam almak için uygun fırsatın gerçekleşmemesi
	Suçlu ve mağdur arasında yakın ilişkilerin olması
	Suçlunun mağdurdan fiziki, maddi veya manevi olarak güçlü olması
	Örgütün intikam için olumsuz kurallar geliştirmesi
	Suçlu ve mağdurun kişilik özellikleri

Şekil 2.7 Örgütsel İntikam Niyetinin Ortaya Çıkmaması İçin Etkili Faktörler

Örgütsel intikam niyeti, sonuçlar örgüt yararına olacaksa ve örgütsel vatandaşlık algısı yüksekse çoğunlukla affetme davranışı ile sonuçlanmaktadır (Moffett, 2005, s. 30).

Örgütsel intikam niyetinde affetme davranışı esasında liderin etkisi ile gerçekleşmektedir. İyi bir lider, örgütte intikamcı duygulara yer vermez. Lider, intikam arayışının, işgörende üretkenliği düşürdüğü ve yaratıcılığı engellediği gerçeği ile intikamın olmaması için çaba gösterir. Herhangi bir intikam, sonuçları itibari ile lider için maliyeti yüksek başka sorunlar demektir (J. B. Phillips, 1987, s. 81).

Vos'tan (2003) aktaran Grobbink, Derksen ve van Marle (2015, s. 5), Örgütsel intikam niyetinin sebeplerini dört temel olgu ile açıklamıştır. Bunlar, bir üst veya iş arkadaşı tarafından aşağılanma, işgörenin onur ve gururuna yönelik saldırı algısı, güç dengesini eşit bir şekilde dağıtma isteği ve diğerine zarar verme isteğidir.

Grobbink vd. (2015, s. 5) örgütün intikamı görmezden gelmesinin zarar verici sonuçlar doğuracağını dile getirmişlerdir. Bunun yerine yöneticiler örgütsel intikam niyetini kabullenip bu duyguyu örgüt yararına çevirmeye çalışmalıdırlar. Caydırıcı önlemler almak, hakemlik yaparak kaybı veya zararı onararak bir anlaşma sağlamak gibi yöntemlere başvurulabilir.

2.3. Örgütsel İntikam Niyetinin Sonuçları

Wade (1989, s. 94), örgütsel intikam niyeti ve affetme eğilimi ile ilgili 451 adet duygu ve düşünce derleyerek başlamış doktora tez çalışmasında 118 adet maddenin anlamlı bulunduğundan bahsetmiştir. Çalışması “affetme” ve “affetmeme” temel başlıklarında toplanmıştır. Her başlık ise “düşünceler”, “duygular” ve “davranışlar” olarak alt boyutlara ayrılmıştır.

2.3.1. Affetme Düşüncesi

- Dengeli bakış: Diğer örgüt üyeleri ile birlikte olmaktan mutluluk duyma, onlara olan bağlılık düşünceleridir.
- Saplantılardan kurtulma: Başkalarını suçlamaktan vazgeçme, diğer örgüt üyelerine olan kızgınlıktan ve savunmacı yaklaşımdan kurtulma düşünceleridir.
- Anlayışlı olma: Başkalarının yaşadığı zorluklarla empati kurma, olan bitenin, neden dolayı ortaya çıktığını anlama düşünceleridir.
- Etkiyi reddetme: Başkalarına kızgın olma tavrını sevmeme, işlerin yolunda gitmesini isteme düşünceleridir.
- Kişisel sorumluluk: Kişisel ilişkilerde meydana gelen olumsuzlukları sahiplenme ve savunmacı tavrın ilişkiye zarar verdiği düşünceleridir.

2.3.2. Affetme Duygusu

- Bireysel dinginlik: Sakinlik, iyi hislere sahip olma, hayatın tadını çıkarma ve barışçıl duygulardır.
- Duygusal pazarlık: Kızgınlıktan kurtulma, nefretten uzaklaşma ve reddetmekten kaçma duygularıdır.
- Karşılıklılık: Başkaları ile iyi olma, ilgilenme, kabul etme, saygı duyma ve işbirliği yapma duygularıdır.

2.3.3. Affetme Davranışı

- İleriye yöneliş: Diğer örgüt üyelerine, onları affederek yeni hayatlar sunma, onlar için iyi olanı dileme, olan biteni telafi etmeye çalışma davranışlarıdır.

- Tanrı'ya yöneliş: Tanrı'dan diğer örgüt üyelerine af dileme, onları tekrar sevmek için Tanrı'dan güç isteme, Tanrı'ya onları affettiğini söyleme davranışlarıdır.
- Kişisel fayda: Yapıcı bir hayata adım atma, yaşanan olaydan olumlu dersler çıkarma, sorunları bir kaynak, çözümleri ise doğruluk olarak görme davranışlarıdır.
- Serbest bırakma: İntikama yol açan kızgınlıktan vazgeçme, hayatı akışına bırakma, geçmişi unutmayı kabullenme ve şimdiye odaklanma, acı ve ağrılardan uzaklaşma ve olayların bireyin kendisini kontrol etmesine izin vermeme davranışıdır.
- Kabul etme: Olumsuz durumlarda bireyin kendisini de suçlaması ve diğer işgörenlerin de olayın bir parçası olduğunu kabul etmesi davranışlarıdır.
- Davranışsal pazarlık: Bireyin artık intikam aramaması, diğerlerini suçlamaması ve yıkıcı olmaktan vazgeçmesi davranışlarıdır.

2.3.4. Affetmeme Düşüncesi

- Suçlama: Diğerleri kötüdür, onlarla ilgili yanlış olan bir şeyler var ve suçlu oldukları için onları suçlama düşünceleridir.
- İntikam: Acı çekmelerini isteme, hak ettikleri kötü muameleyi diğer işgörelere uygulama ve başlarına kötü olaylar gelmesini isteme düşünceleridir.
- Mağduriyet: Bireyin yanlış anlaşıldığına ve olan bitenin onun suçu olmadığına inanma düşünceleridir.
- Takıntı: Olaylar ile ilgili gece veya gündüz sürekli düşünce halinde olma, diğer işgörelerin sürekli aynı hataları yaptığına inanma, insan içine çıkmaktan çekince duyma düşünceleridir.

2.3.5. Affetmeme Duygusu

- Bireysel dinginlik: Yanlış yaptıklarına inanma, aldatılma, mağdur edilme, acı çektirilme ve şiddete maruz bırakılma duygularıdır.
- Karşılıklılık: Kızgınlık, nefret, sinirlilik duygularıdır.

2.3.6. Affetmeme Davranışı

- Kin tutma: Örgüt üyeleri ile ilgili şüpheli olma, onlara güvenmeme, incitme kartını açık bırakma ve başkalarına sıcak davranamama davranışlarıdır.
- Uzaklaşma: Diğer örgüt üyelerinden kaçma, onlarla olan ilişkiyi kesme ve araya mesafe bırakma davranışlarıdır.
- Karşı koyma: Başkaları ile ilgili dedikodu yapma, başlarına kötü olayların gelmesini sağlama, onların kötü görünmelerine sebep olma davranışlarıdır.

2.4. Örgütsel İntikam Niyeti Çeşitleri

Bireyin örgüt içerisinde, örgütle hareket etmesi günlük yaşantının temelidir. Kendisine bir hedef belirleyip o hedefe yönelen işgören, buna ek olarak örgütün de hedefine eriştiğinin bilincinde olmalıdır. Bu psikolojik bir anlaşma gibi düşünülebilir. Örgütsel alandaki sorunların görece daha az olması bu anlaşmaya tarafların sadık kalması ile ulaşılabilir. Buna rağmen, örgüt içerisinde şiddetli çatışmalar, saldırganlık davranışı ve stresli ruh halleri gibi etkenlerden dolayı örgütün amaçlarına ulaşmada karşılaşacağı olumsuz durumlar ortaya çıkabilir (Şener, 2013, s. 42).

2.4.1. Amaç Karşıtı Davranışlar

Amaç karşıtı davranışlar (AKD) işgörende oluşan adaletsizlik algısı sonucunda gelişen sistematik bir intikam olgusudur (D. A. Jones, 2009, s. 3). En genel anlamda, örgüt mensubunun, örgütün meşru çıkarlarına aykırı olan kasıtlı davranışları olarak tanımlanabilir.



Şekil 2.8 Amaç Karşıtı İş Davranışları

Amaç karşıtı iş davranışları Aktaş Alan (2011, s. 44) tarafından Şekil 2.8’de ifade edilmiştir.

Amaç karşıtı davranışlar örgüte ve örgüt üyelerine zarar verecek negatif etkili bir motivasyon aracıdır (Cohen, 2015, s. 1). Hung, Chi, ve Lu (2009, s. 1) yaptıkları çalışmada benzer sonuçlar bularak motivasyonun, amaç karşıtı davranışlar için düzenleyici etkisinden bahsetmişlerdir. Jones (2009, s. 2), örgütsel adaletsizlik ve üretim karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bularak işgörenin haksızlığa uğradığını düşündüğünde olumsuz duygular geliştirdiğini ispatlamıştır.

Dudley’den (2006) aktaran Buck (2011, s. 111), yönetimin işgörene duyduğu güvenin işe adanmışlık ve amaç karşıtı davranışlar ile anlamlı ilişkisi olduğunu belirtmiştir. İşgören kendisine güven duyulduğunu anladığında örgütün amaçlarına ulaşması için çaba sarf etmekte. Bunun tam tersi olarak, işgören, yönetimin kendisine güvenmediği görüşüne kapılırsa üretim karşıtı davranışlar göstermektedir.

Amaç karşıtı davranışlar, örgüte sadece maddi anlamda pahalıya mal olmaz ayrıca tüm işgörenler için de olumsuz sonuçlar doğurabilir (Cohen, 2015, s. 2). Şekil 2.9, Amaç karşıtı davranışlar sonucunda doğabilecek olumsuzlukları göstermektedir (Şener, 2013, s. 55).



Şekil 2.9 Amaç Karşıtı Davranışlar Sonucu Doğabilecek Olumsuzluklar

2.4.2. Çalışan Hırsızlığı

Çalışan hırsızlığı, işyerine ait varlık ve kaynakların tüketilmesi ve işyerinde geçirilmesi gereken zamanın kötüye kullanılması olarak tanımlanabilir (Dierking, 1991, s. 12). Başka bir tanıma göre ise, haksız ve yetkisiz olarak işyerine ait olan para ve para eşdeğeri büyüklüklerin işyeri dışına aktarılmasıdır (Kopko, 2008, s. 23)

Hırsızlık	• İşverenin sahipliğinde bulunan bir eşyayı, izinsiz olarak sahiplenmek
İşgören Sapkınlığı	• Üretim sürecindeki bir ürünün kalitesini kasıtlı olarak düşürmek ve üretim sayısını azaltmak
Mülkiyet Hırsızlığı	• Kasa görevlisi veya müşteri temsilcisi tarafından gerçekleştirilebilir. • Satış fiyatlarını düşürmek, ürünü doğrudan çalmak, ürünü dışarıdan birisine aktarmak şeklinde olabilir.
Zaman Hırsızlığı	• Maksatlı olarak üretim veya hizmet sürecini yavaşlatmaktır.
Araştırma-Geliştirme Hırsızlığı	• Üretim sırrı olarak korunması gereken bilgilerin, mobil araçların ve elektronik bilginin artması ile birlikte rakip firmalara aktarılmasıdır.
Yolsuzluk	• İşgörenin işyeri hesapları ile ilgili yaptığı sahte uygulamalar veya hileli satışlar sonucu işyerini zarara uğratması

Şekil 2.10 Çalışan Hırsızlığı Türleri

Şekil 2.10’da görüleceği üzere, çalışan hırsızlığı türlerini Spencer (2010, s. 41) hazırlamış olduğu doktora tezinde hırsızlık, işgören sapkınlığı, mülkiyet hırsızlığı, zaman hırsızlığı, Ar-Ge hırsızlığı, yolsuzluk yapma olarak ifade etmiştir.

Örgütsel adaletsizlik (A. R. Grubb, 2011, s. 21) ve örgütsel intikam niyeti (Bradfield ve Aquino, 1999, s. 2) çalışan hırsızlığının en önemli sebeplerindendir. Greenberg’ten (1990) aktaran Bedi (2011, s. 13) benzer sonuçlar bularak örgütsel

adaletsizlik ile çalışan hırsızlığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmiştir.

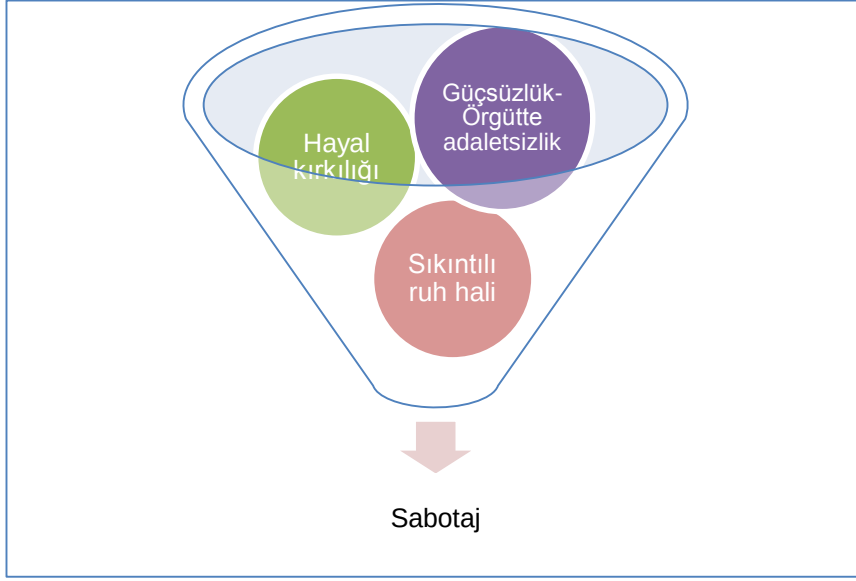
Çalışan hırsızlığı Amerika Birleşik Devletleri'nde her yıl 400 milyar dolarlık bir zarara yol açmaktadır (Cohen, 2015, s. 2). Bu rakamın yaklaşık 15 milyar doları perakendecilik sektöründen kaynaklanmaktadır (D. A. Jones, 2009, s. 1). Diğer kurnazca “kötü davranış” türlerinin de hem kurumlara hem de üyelerine ekonomik ve psikolojik bedellere yol açması muhtemeldir (Şener, 2013, s. 46).

2.4.3. Sabotaj

İş yerinde sabotaj davranışı, kişinin kendi çıkarları için örgütün üretimine zarar verme, geciktirme, yavaşlatma, çalışma ilişkilerini bozma ve hasar vermeyi amaçlamaktadır. İşgörenlerin %33 ile %75 kadarı işyerini sabote etme davranışı göstermektedir (Cohen, 2015, s. 2).

Bradfield (1999, s. 2) motivasyonu endüstriyel sabotajın nedeni olarak görmektedir. Cialdini, Petrova, ve Goldstein'den (2004) aktaran Spencer (2010, s. 62) ise yaptığı araştırmalarda işverenin, tüm dürüst davranışlarına rağmen işgören tarafından işlerin sabote edilmesinin kendisini aşağılamak olarak algıladığını belirtmiştir. Yoshimura (2002, s. 68), farklı bir bakış açısı ile bakmış, kadın ve erkek bireyleri sabotaj kavramı ile farklılaştırarak şunları söylemektedir, “kadın ve erkekler intikam için farklı sosyal sabotaj yöntemleri vardır. Kadınlar sabotaja erkeklere oranla daha yatkındır.

Yapılan araştırmalar sabotajı bireyin çevresine gösterdiği rasyonel bir reaksiyon olarak kavramsallaştırmaktadır. Bazı araştırmacılar ise sabotajın bir üretim karşıtı davranış olduğunu ileri sürmektedirler (Kozako, Safin ve Rahim, 2013, s. 2), (Hung vd. , 2009, s. 2). Sabotajın temel nedenleri Şener (2013, s. 47) tarafından Şekil 2.11'de ifade edilmiştir.

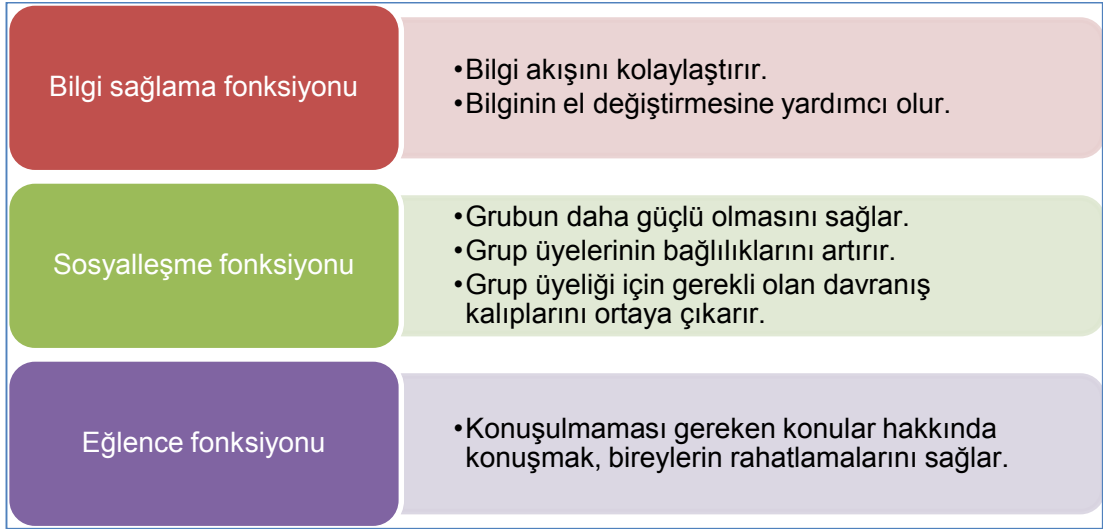


Şekil 2.11 Sabotajın Temel Nedenleri

2.4.4. Dedikodu

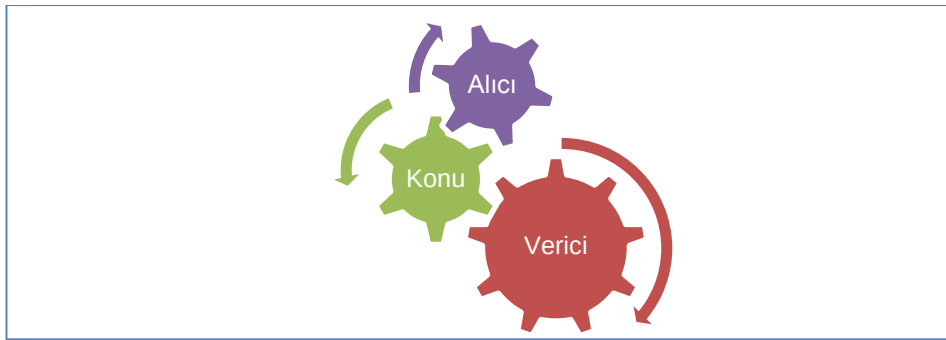
Dedikodu, işyerinde çok sık rastlanan ve işgörenler üzerinde gerçekten etkili olan bir olgudur (Kakar, 2013, s. 16). Berkos (2003, s. 15) tarafından yapılan bir tanımda “bir kişinin başka bir kişiye neden göstermeye ve ispatlamaya ihtiyaç duymaksızın özel bir ortamda aktardığı konulardır” denmektedir. İnfomal gruplar içerisinde, 3. şahıslar hakkında onların bulunmadığı yer ve zamanda haklarında gerçekleştirilen konuşmalar (Kakar, 2013, s. 34) olarak tanımlanabilir. Başka bir tanımda ise, “bir örgüt üyesi hakkında, onun olmadığı zamanlarda infomal olarak gelişen ve değer verilen konuşmalar” (Ellwardt, Labianca ve Wittek, 2012, s. 1) olarak belirtilmiştir. Kısaca, üçüncü kişiler hakkında yapılan konuşmalardır (Young, 2001, s. 18).

Dedikodu ağırları örgütlerde bazı fonksiyonlar üstelenebilir. Bu fonksiyonları Kakar (2013, s. 50) şöyle ifade etmiştir (Şekil 2.12):



Şekil 2.12 Dedikodu Ağlarının Fonksiyonları

Örgütsel düzeyde intikam davranışının ortaya çıkış biçimlerinden biri de örgüt içinde dedikodu ve söylenti yayarak intikam alınmasıdır. Evans (2000, s. 22) bir dedikodu modelinin üç unsuru barındırması gerektiğini belirtmiştir (Şekil 2. 13).



Şekil 2. 13 Dedikodu Modeli ve Unsurları

Modele göre Verici, yani dedikoduyu başlatan-üreten kişi, bilgiye sahip olan ve onu paylaşan kişidir. Alfred Schutz'dan aktaran Evans (2000, s. 22), verici hakkında şunları söylemiştir: üç türlü verici vardır. Bunlar; kaliteli bilgiye sahip verici, uzman verici ve sokak vericisidir. Kaliteli bilgiye sahip verici, en çok tercih edilen dedikodu üreticisidir. Çünkü konu hakkında en iyi ve temiz bilgiye o sahiptir. Uzman dedikodu üreticisi, çok spesifik konular hakkında az ama öz bilgiye sahip

olan kişidir. Sokak dedikodu üreticisi ise herkesle aynı bilgiye sahip olduğu için dedikoduyu önemsemeyen kişidir.

Dedikodu konusu, muhakkak orada olmayan insanlarla ilgilidir. Bu insanın doğal merakının bir sonucudur. İnsan, başka insanların davranışları ve edindikleri hakkında bilgi sahibi olmak ister.

Dedikodu alıcısı, dedikodu üçlemesini tamamlayan son halkadır. Dedikodu alıcısı, aktarılan dedikodunun konusunu belirleyen kişidir. Çünkü her dedikodu herkesin ilgisini aynı oranda çekmeyebilir. Fakat her koşulda, alıcı dedikoduyu dinlemeye gönüllü ve istekli olmalı, verici ile sosyal bir ilişkisi olmalı ve son olarak konu hakkında bilgisi olmalıdır.

Burt'ten (2005) aktaran Ellwardt vd. (2012, s. 2) banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, dedikodunun ekip çalışmasını zorlaştırmasından bahsetmiştir. Dedikodu insan doğasının bir parçası olarak kabul edilmeli (Evans, 2000, s. 10) ve kontrol altında tutulduğu sürece faydalı özelliklerinden yararlanılmalıdır (Wilkie, 2014, s. 1).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÖRGÜT İKLİMİ

Bu bölümde örgüt ve iklim kavramları ayrı ayrı ele alınacak ve örgüt ikliminin tanımı yapılacaktır. Örgüt ikliminin özellikleri ve örgütsel iklimden bahsedebilmek için gerekli unsurlar anlatılacak, örgüt iklimine yönelik çeşitli yaklaşımlar incelenecek ve örgüt iklimi türleri üzerinde durulacaktır.

3.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt; kelime anlamı olarak Hasanoğlu'ndan (2009, s. 44) aktaran Kızıl (2011, s. 102) tarafından “*insan ihtiyaçlarını karşılamak için, insan-madde kaynakları düzeninin ve işleyişinin sürekli yenileştirildiği organik sistemdir*” şeklinde tanımlanmıştır.

İklim kelime anlamı itibari ile eğilim anlamına gelir ve aslı Yunanca'dır. Basınç, ısı, sıcaklık gibi fiziksel olayların dışında işgörenlerin bağlı olduğu örgütü nasıl tasvir ettiği ile de ilgilidir (Özsoy, 2012, s. 31).

Örgütsel iklim, örgüt değerlerinin, hissedişlerinin, davranışlarının, etkileşimlerinin, üyelere ait grup normlarının açıkça ifadesidir (San Giacomo, 2011, s. 17). Tagiuri ve Litwin'den (1968) aktaran Randhawa ve Kaur (2015, s. 3) örgüt iklimini “örgüt iç çevresinin, üyeler tarafından onaylanması, üye davranışlarından etkilenmesi, karakteristik özelliklerinin üyelerce tanımlanabilmesi durumu” olarak tanımlanmıştır.

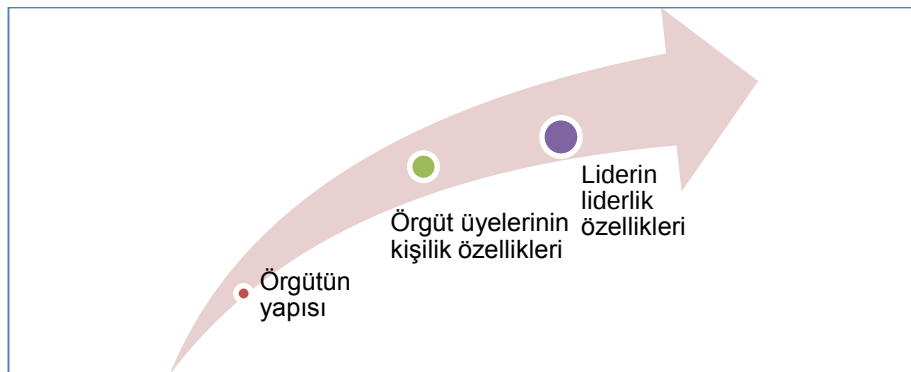
Örgüt iklimi, örgütün kişiliğidir Deas (1994); elle tutulamayan, manevi algıların tümüdür, Lunenberg ve Ornstein (1991); bireylerin üyesi oldukları gruba bakış açısidir (San Giacomo, 2011, s. 11); bireysel davranışların aktarıldığı psikolojik çevredir (Hulusi Doğan ve Üngören, 2012, s. 28); çalışanların örgüt

hakkındaki ortak algılamalarıdır (K. Yılmaz ve Altinkurt, 2013, s. 2). Örgüt iklimi, işgörenlerin sosyal olmaları ve birbirleri ile olumlu ilişkiler geliştirebilmeleri konusunda en etkili yöntemdir (Randhawa ve Kaur, 2015, s. 2). Bunun yanı sıra iklimin, olumlu veya olumsuz olması işgörenleri negatif veya pozitif yönde etkileyecektir (Brody, 2014, s. 19).

Örgütsel iklim, son yıllarda farklı alanlarda birçok bilim insanının dikkatini çekmiştir. Geçmiş de zengin olan bir örgütsel davranış konusudur (Bamel, Rangnekar, Stokes ve Rastogi, 2013, s. 4). Rentsch, (1990) ve French'ten, (1985) aktaran Ural (2014, s. 4), örgüt ikliminin, nesnel özelliklerden oluştuğunu ve uzun süreli bir olgu olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir. Bundan dolayı örgüt iklimi bileşenleri işgörenlerin motivasyon ve davranışlarını etkileyen ölçülebilir ortak algılarından meydana gelir.

3.2. Örgüt İkliminin Unsurları

Hearn (2010, s. 19) bir örgüt ikliminden bahsedebilmek için Şekil 3.14'te yer alan örgütün yapısı, örgüt üyelerinin kişilik özellikleri ve liderin özellikleri unsurlarının bir arada olması gerektiğini belirtmiştir.



Şekil 3.14 Örgüt İkliminin Unsurları

3.2.1. Örgüt Yapısı

Örgüt yapısı Ghani (2002, s. 158–161) ve Dalton'dan (1980 p. 49) aktaran (Demir ve Okan (2009, s. 3), tarafından davranışların standardize edilme seviyesinin yüksek olmasına göre mekanik ve davranışların standardize edilme seviyesinin düşük olmasına göre organik örgütsel yapı olarak ifade edilmiştir. Organik örgütler, üyelerin esneklik uyum özelliklerini öne çıkaran bir yapıdır. Mekanik örgütler ise hiyerarşik, esnek olmayan yapıdadır. Hangi örgüt yapısında iklimin daha güçlü olacağı konusu araştırmacılar tarafından farklı bulgularla sonuçlanmıştır. Fakat genel kabul, mekanik organizasyonların daha güçlü örgüt iklimine sahip olduğu yönündedir (Burns ve Stalke, 1961) ve (Dickson, Hanges ve Resick, 2006, s. 2). Sebebi ise kuralların belirli ve ilişkilerin hiyerarşik olduğu organizasyonlarda işgörenler daha etkili çalışabilmektedir (Dickson vd. , 2006, s. 1).

3.2.2. Üyelerin Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri ve örgüt iklimi ilişkisi üzerine araştırma yapan San Giacomo (2011, s. 33), işgören kişilik özelliklerinin örgüt iklimini doğrudan etkilediğini ifade etmiştir. İşgörenlerde kişilik özelliklerine bağlı olarak oluşan stres düzeyi, iklimin olumlu veya olumsuz olmasında etkilidir. Dışa dönüklük kişilik özelliği ile pozitif örgütsel iklim arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r=0,258$, $p<0,001$). Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile negatif örgütsel iklim arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r=0,500$, $p<0,001$) Burns ve Machin (2013, s. 9). Bunun yanı sıra Claiborne, Auerbach, Zeitlin ve Lawrence (2015, s. 2), örgüt ikliminin işgören çalışma performanslarının ve kişilik özelliklerinin bir sonucu olduğunu belirtmişlerdir.

3.2.3. Lider Özellikleri

Bernardin ve Russell'dan (1998, s. 153) aktaran Telli, Ünsar ve Oğuzhan (2012, s. 136) liderliği başkalarının faaliyetlerine rehberlik etmek, koordinasyon ve düzeni sağlama ve kişileri yönlendirmek olarak ifade etmişlerdir. Lider; karakter, kişilik ve yeterlilik, yetkinlik sahibi olup, mükemmeli başarmaya çalışan kimsedir (Akdemir, 2012, s. 347). Etkileme ve güdüleme gücü ve yeteneği olan; en önemlisi üstün yetenekleri olduğuna inanılan kişidir (Aytürk, 2010, s. 91).

Liderlik ile ilgili birçok sınıflandırma olmasına rağmen modern yönetim ve organizasyon yaklaşımlarının ortaya çıkması liderlik kavramına da yeni açıklamalar getirmiştir. Buna göre liderliği, Etkileşimci, Dönüşümcü ve Karizmatik Liderlik olarak üç grupta incelemek mümkündür (Koçel, 2011, s. 591).

- **Etkileşimci Liderlik:** Faaliyetleri dünden bugüne, bugünden yarına doğrudur. Örgütsel kültürde değişim yapmak istemezler. Pazar payının ve kârın artırılması ile ilgilenirler. Geçmişe bağlılık yüksektir (Eren, 2004, s. 329). Lider ile çalışanlar arasındaki ilişkide esas konu *ıştır*. Teknolojiye, mal ve hizmete, siyasete ve rekabete ilişkin ortamın değişmemesi ya da çok yavaş değişmesi yönetsel becerilere sahip liderlik modelidir (Akdemir, 2008, s. 89).
- **Dönüşümcü Liderlik:** Organizasyonları, değişim ve yenilenmeyi gerçekleştirerek üstün performansa ulaştıran kişidir (Koçel, 2011, s. 592). Değişim ihtiyacını tanımlayan, yeni bir vizyon yaratan ve bunu paylaşılan vizyon haline getiren, uzun dönemli hedefler oluşturan liderlerdir (Oğuz, 2013, s. 165).
- **Karizmatik Liderlik:** Kişilik özelliklerine dayalı etkileme yeteneği karizmatik güç olarak tanımlanabilir (Özalp, Şahin, Berberoğlu ve Geylan, 2003, s. 146). Karizmatik lider, kendisine göre olan işe yönelir ve salt taşıdığı misyona dayanarak itaat ve yandaş kitlesi ister. Bunları bulup bulamayacağını başarısı belirler (Akdemir, 2008, s. 85).

Örgüt iklimi ve liderlik etkileşimi ile ilgili Ergun Özler (2012, s. 120) yapmış olduğu araştırmalarda, örgüt üyelerinin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterip göstermemeleri açısından liderin son derece önemli olduğunu vurgulamıştır. Bir örgüt ikliminin oluşmasında lider kritik öneme sahiptir (Wichinsky, 2008, s. 102). Shcinfeld ve Zalkind'ten (1987) aktaran Ergeneli (1995, s. 4), liderin, örgütteki görevleri belirginleştirerek o görevleri yapacak olan işgörenlerin, örgütteki fonksiyonlarını açıkça anlamasına imkân sağlamaktadır. Bu ise işe yabancılaşma duygusunu azaltıcı bir rol oynamaktadır. Çalışanlar işlerinde daha az yabancılaşma, daha fazla tatmin olma duygusu hissettiklerinde örgüt iklimini tercih edilebilir nitelikte değerlendirmektedirler.

3.3. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Örgütsel iklimi örgütte meydana gelen psikolojik ortam olarak ifade edebiliriz. Yani örgütsel iklim örgütü oluşturan insanlar arasındaki ilişkileri psikolojik açıdan tanımlayan kavramdır. (Katz ve Kahn 1977, s. 123). Örgütsel iklim, örgütün göz önünde olan davranışlarını esas alır ve bu özellik örgüt iklimi ile örgüt kültürünü birbirinden ayırır. Şişman'dan (1994, s. 302) aktaran F. Özdemir (2006, s. 10) örgüte dışarıdan bir gözle bakıldığında iklim hakkında fikir edinilebildiğini belirtmiştir. Bir iklimde çalışanlar arasında ciddi ve sınırları koruyan ilişkiler saptanıyorsa bu iklim kapalı iklim olarak ya da olumsuz bir ortam olarak nitelendirilebilir. Bu durumun tam tersi, çalışanlar arasındaki insani ilişkilerin önemsendiği ve samimi bir ortamın olduğu gözleniyorsa bu iklimden daha yapıcı olarak söz edilebilir.

3.4. Örgüt İkliminin Özellikleri

Peters (1992) ve Kotter'den (1988) aktaran Otto (1999, s. 7), örgüt ikliminin özelliklerini Şekil 3.15 ve Şekil 3.16'da ifade etmiştir.

Kotter, "Liderlik Özellikleri" adlı kitabında bir örgütte iklimden bahsedebilmek için Şekil 3.15'te yer alan özelliklerin oluşması gerektiğinden bahsetmiştir.

Kotter Örgüt İklimi	İşgörenler güzel davranışları hak ederler.
	Örgüt üyelerinin sahip olduğu uzmanlık ve yetkinliklere saygı gösterilmelidir.
	Örgüt içinde bürokrasi ve politik oyunlar en az seviyede olmalıdır.
	Bireysel inisiyatifler takdir edilmelidir.
	Rekabete izin verilmelidir.

Şekil 3.15 Kotters'a Göre Örgüt İkliminin Özellikleri

Peters Bradford, Pennsylvania'da bulunan kurumlarda yaptığı araştırmada örgütsel iklimi karakterize edebilmek için yöneticilerin başvurduğu yöntemleri örgüt ikliminin özellikleri olarak dikkate almış ve bu özellikleri Şekil 3.16'da belirtmiştir.

Peters Örgüt İklimi	Yerleşmiş kural ve talimatların değişimi, örgüt üyelerine açık ve net olarak anlatılmalıdır.
	Değişiklik yapmaya karar verilmişse, herkesin fikri alınmalı ve bir daha geri dönülmemelidir.
	Örgüt üyelerine ağıbaşıllık ile yaklaşılmalı ve saygılı davranılmalıdır.
	Örgüt üyeleri liderin her davranışını model olarak alabilir.
	Örgüt üyelerine yeteneklerine göre davranılmamalı fakat yetenekleri vurgulanmalıdır.
	Asla yalan söylenmemelidir.
	Kurallar, düzenlemeler ve değişiklikler mantığa uygun değilse benimsenmeleri için zorlanmamalıdır.
	Üyelerin iyi uyum değerleri ödüllendirilmelidir.
	İşgörenin güzel davranışları ile ilgili açık mesajlar vererek işgören değerli hissettirilmelidir.
	Disiplin olmalıdır fakat adil olmalıdır.

Şekil 3.16 Peters’a Göre Örgüt İkliminin Özellikleri

Al-Shammari örgüt ikliminin özellikleri hakkında aşağıda belirtilen önemli noktaların altını çizmiştir.

- İlk olarak iklim, bir örgütlenmenin bölümü olarak görülme de tabiatta algısal ve ruhsal olmayı kapsamaktadır.
- İklimlerin soyut olması değindiği ikinci önemli noktadır. İnsanlar, diğer insanların deneyimlerinden ve örgütsel davranışlarından yola çıkarak iklim algılarını daha anlaşılabilir hale getirirler.
- Üçüncü değinilen nokta, “algılar benzer ilkelerin konularını kapsayabilir” psikolojik kuramı iklim için de geçerlidir. Bunun nedeni iklimin soyut ve algısal oluşudur.
- Ve son olarak iklim araştırmacıları, işgörenlerin örgüt hakkında yüzeysel olarak ne gördüğü ile ilgilenirler. Çünkü iklim, değerlendirme yapmaktan

ziyade tanımlamak için kullanılırlar. (Çetin Gürkan, 2006, s. 63). Bireyler genelde gördüklerini değil gördüklerinin onlar için nasıl anlamlandırıldığını anlatırlar. Bu yüzden de bireylerin algıladıkları iyi ya da kötü olguları değil ne gördükleri sorulur (Kuyumcu, 2011, s. 9).

3.5. Örgütsel İklimin Boyutları

Örgüt iklimi boyutları, örgütsel iklimin ölçülmesinde ve örgütteki davranışların analizinde kullanılan ölçeklerdir (Mercan, 2007, s. 83). Örgüt iklimi ile ilgili yapılan pek çok araştırmada, örgüt iklimini oluşturan çeşitli boyutlar ile hem örgütsel (üretkenlik, verim gibi) hem de kişisel değişkenler (iş tatmini, stres, motivasyon gibi) arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Örgütsel iklimin boyutları araştırmacılar tarafından farklı yönleri ile ele alınmaktadır (Küçükşarı, 2012, s. 32).

Örgüt iklimi birçok faktöre bağlı olarak belirlenen bir kavramdır. Bu etmenler bireysel, örgütsel ve çevresel özellikleri içerir (Arslan, 2004, s. 76).

- **Bireysel Özellikler:** Doyum, yükselme ve ilerleme olanakları, kişiye verilen önem ve saygınlık, engelleme, güven duygusu, öteki örgüt üyelerine karşı beslenen duyarlılık, tehlikeyi göze alabilme, arkadaşlık ilişkileri (Özkanan, 2009, s. 20).
- **Örgütsel Özellikler:** Örgüt yapısı, örgüt politikası, örgütün amacı, büyüklüğü, ödül düzeni ve ücret, örgütsel çatışma, örgütle bağdaşmazlık çok sıkı gözetim ve denetim, iletişim, önderlik, karar verme, örgütün gelişme olanakları, örgütsel açıklık, sorumluluk (Balcı Bucak, 2002, s. 2).
- **Çevresel Özellikler:** Sınırlayıcı ve güdeleyici çevre, çalışma koşulları (Sıkıcı, Hoşnut edici), yönetsel destek, baskı, uyum, yönetimi eleştirme (Ertekin, 1978).

3.5.1. Zammuto ve Krackover'e Göre Örgütsel İklimin Boyutları

Zammuto ve Krackover, bireysel algıları, duyguları ve davranışları kültürün bir yönü olarak ifade eder. İklim, örgütün psikolojik bütünlüğünü temsil etmesine rağmen, bireysel davranışlardan etkilenmektedir (Özkanan, 2009, s. 38).

- Güven
- Çatışma
- Birlik Ruhu
- Ödüller
- Değişime Direnç
- Lider Güvenliği
- Baskı

3.5.2. Koys ve Decotils'e Göre Örgütsel İklimin Boyutları

Koys ve DeCotils, literatürde iklimi tanımlayan 80 farklı boyut olduğunu belirtmişlerdir. Üç aşamalı indirgeme yöntemleri ile bu boyutları 45'e düşürmüşler ve 8 başlık altında toplamışlardır. Koys ve DeCotils'in belirlemiş olduğu alt başlıklar şunlardır (Burton, 2010, s. 5).

- **Özerklik:** İşin standartları, hedefleri ve öncelikleri konusunda işgörenlerin kendilerini belirleyici olarak düşünme derecesidir.
- **İşbirliği:** Örgüt üyelerinin kendi aralarında paylaşım içinde olmaları birliktelik kavramının içselleştirilmesi ve algılanması ile ilgilidir (Küçüksarı, 2012, s. 51).
- **Güven:** Üst düzey yöneticilerle, hassas ve kişisel konular ile ilgili örgüt üyesinin kendini özgür hissetme derecesidir.

- **Baskı:** İşin standartları göz önüne alındığında, o işin tamamlanması için işgörene yapılan zaman baskısı ile ilgilidir.
- **Destek:** Yönetim tarafından örgüt üyelerine, hatalarından ders çıkarması ve korkmaması için verilen hata payı derecesidir.
- **Fark edilme:** Örgüt üyelerinin, örgüte yaptığı katkının bilindiğinin işgörene anlatılma derecesidir.
- **Adalet:** Örgüt çalışmalarının eşit ve akılcı yürütüldüğünün işgörenlerce algılanmasıdır.
- **Yenilikçilik:** Örgüte yenilik getiren yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımların cesaretlenmesidir.

3.5.3. Kopelman, Brief ve Guzzo'ya Göre Örgütsel İklimin Boyutları

Kopelman, Brief ve Guzzo'dan (1968) aktaran Rogg, Schmidt, Shull ve Schmitt (2001, s. 3), örgütsel iklimin 5 boyut altında toplanabileceğini düşünmüşlerdir. Bu boyutlar Amaç vurgusu, İmkân vurgusu, Ödül oryantasyonu, Görev desteği, Sosyo-duygusal destektir (Nencini, Romaioli ve Meneghini, 2015, s. 12)

- **Amaç vurgusu:** İşgörenlere, başarmaları gereken iş çıktılarının amaçlara uygunluğu açık olarak anlatılmasıdır.
- **İmkân vurgusu:** Üretim metotları ve prosedürlerin işgörenlerin kullanımına sunulduğunun net olarak ifadesidir.
- **Ödül oryantasyonu:** Ödüllerin işgören performansına göre adil dağıtıldığıının işgörenlerce nasıl algılandığıdır.
- **Görev desteği:** İşgörenlere görevlerini yapabilmeleri için kaynakların nasıl sağlandığıdır.

- **Sosyo-duygusal destek:** işgörenlerin kişisel refahının yönetim tarafından korunmasına ve sosyal yardımların yapılmasına yönelik işgörenlerde oluşan algıyı ifade etmektedir (Dönmez, 2009, s. 19).

3.5.4. Goleman’a Göre Örgütsel İklimin Boyutları

Goleman’dan (2000) aktaran Geiger (2013, s. 73), örgütsel iklimin 6 boyut altında incelenebileceğini belirtmiştir. Bunlar;

- **Esneklik:** İşgörenin, işi ile ilgili karar verebilme özgürlüğüdür.
- **Sorumluluk:** İşgörenin, iş yerine ve ekip üyelerine karşı üstlendiği sorumlulukların bilincinde olmasıdır.
- **Standartlar:** İş ile ilgili prosedür ve standartların işgörenlerce benimsenme derecesidir.
- **Ödüller:** İşgörenin performansı sonucunda uygun ve adil olarak ödüllendirilmesidir.
- **Açıklık:** İşletme misyonu ve değerleri ile ilgili işgörenlerin açık ve net olarak bilgilendirilmesidir.
- **Sadakat:** Örgütün amaçlarına olan bağlılık derecesidir.

3.5.5. Muchinsky’ye Göre Örgütsel İklimin Boyutları

Muchinsky’den (1976, s. 373-374) aktaran Keeney, Snell, Robison, Svyantek, ve Bott (2004, s. 5) örgütsel iklimin 5 boyut altında incelenebileceğini belirtmiştir. Bunlar;

- **Ödüllendirme:** İşgörene işini iyi yapması karşılığında ödül olarak zam yapılması, terfi verilmesi veya işgörenin işini kötü yaptığında ceza almayacağını bilmesi derecesidir.

- **Risk faktörü:** Örgüt içerisinde rekabet ortamından işgörenin zarar görmeyeceğini bilme derecesidir.
- **Samimiyet:** İnfomal gruplar içinde, işgörenin iş atmosferini olumlu olarak algılama derecesidir.
- **Destek:** Yönetici ve diğer işgörenlerden destek alma derecesidir.
- **Kimlik:** Örgütün üyesi olduğunu bilme ve örgüt ruhunun bir parçası gibi algılanma derecesidir.

Arı (2011, s. 27), örgütsel iklimin boyutları ile ilgili çeşitli bilim adamlarının çalışmalarını Şekil 3.17’de özetlemiştir.

3.5.6. Litwin ve Stringer’a Göre Örgütsel İklimin Boyutları

Litwin ve Stringer (1966) ve (1968) örgütsel iklim boyutlarını ilk olarak tanımlayan bilim insanlarıdır. 1966 yılında yaptıkları çalışmada Litwin ve Stringer Örgütsel iklimin 6 boyut altında incelenebileceğini belirtmişken 1968 yılında yaptıkları çalışmada 9 boyut ile incelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Tsai, 2014, s. 4). Litwin ve Stringer tarafından öne sürülen Boyutlar Tablo 3.3’de verilmiştir.

Tablo 3.3 Litwin ve Stringer’a Göre Örgütsel İklim Boyutları

1966 Yılı Örgütsel İklim Boyutları	1968 Yılı Örgütsel İklim Boyutları
Yapı	Örgütsel yapı
Sorumluluk	Bireysel sorumluluk
Ödül	Ödüllendirme
Risk	Risk
Samimiyet	Samimiyet
Destek	Destek
	Çatışma
	Standartlar
	Kimlik

Konu ile ilgili bazı çalışmalarda ise samimiyet ve destek boyutları birleştirilerek sekiz boyut üzerinden incelenmiştir. Litwin ve Stringer, örgüt iklimi

boyutlarını açıklarken, McClelland'ın ihtiyaçlar teorisinden yararlanmışlardır (Eryılmaz, 2014, s. 13).

3.5.6.1. Örgütsel Yapı

Bireysel davranışların örgüt tarafından kontrol altına alınma derecesidir (Secrist, Paden ve McNee, 1983, s. 11). Lider tarafından sorulması gereken soru “örgüt üyeleri, örgüt içerisinde ne kadar kural, düzenleme ya da bürokrasi olduğunu düşünmektedirler (Hulusi Doğan ve Üngören, 2009, s. 4)” olmalıdır.

Örgüt üyelerinin, örgüt politikaları, prosedürler, kurallar ile ilgili bireysel algılamaları örgüt ikliminin yapı boyutunu teşkil eder. Politikalar, prosedürler ve kurallar ile ilgili algıları sonucunda işgörenlerde örgüt ile ilgili olumlu ya da olumsuz fikir birliği ortaya çıkar. Böylece işgörenlerin iklim algılamaları pozitif ya da negatif yönde olabilmektedir (Kuyumcu, 2011)

Litwin örgüt yapısının hiyerarşi derecesini, otoriteyi, iş hakkındaki bilgiyi ve örgüt üyelerinin davranışlarındaki sınırları gösterdiğini ifade etmiştir. Aynı zamanda, sosyal uzaklığın artışının meydana getirdiği insani ilişkilerdeki azalmanın nedeninin iş kurallarının belirginleşmesi ve hiyerarşi olduğunu belirtmiştir (Ç. Doğan, 2009, s. 9).

3.5.6.2. Bireysel Sorumluluk

İşgörenin, kendisini, kendisinin yöneticisiymiş gibi hissetmesidir (Waters, Batlis ve Roach, 1974, s. 2). Liderin araştırması gereken konu, “Örgüt üyeleri sadece kendilerine verilen emir ve talimatları mı izlemektedirler? Yoksa inisiyatif almalarına olanak tanınmakta mıdır? (Hulusi Doğan ve Üngören, 2009)” olmalıdır.

Bir örgütte kişisel sorumluluğa ne kadar önem verileceği örgütün yapısına bağlıdır. Başarma ihtiyacı yüksek olan kişiler, yaptıkları işler ve sonuçları için sorumluluk almak isterler. İşgörenlerin, kendisi ile ilgili belirlediği standartlar ve beklentiler, geçmiş başarı performansları, önceden aldığı sorumluluklar ve kişinin yaptığı işin çıktısından ne kadar sorumlu olduğu ile ilgilidir. Bu sebeple kişinin başarısı ne kadar kendi başarı olmaktan çıkarsa, görevi yerine getirmenin motivasyonu kişinin gözünde o derece azalır (Litwin ve Stringer, 1968, s. 49) (Arı, 2011, s. 20)

3.5.6.3. Ödüllendirme

İşgörenin, fark edilme ve geri bildirimin tamamen performansa göre farklılık gösterdiği bilmesidir (Zeybek, 2010, s. 35). Lider şu soruya cevap arayabilir, “Örgüt içerisinde işgörenleri suçlama ya da azarlamaya yönelik bir eğilim mi vardır? (Hulusi Doğan ve Üngören, 2009, s. 5)”.

Örgütlerde destekleyici ve ılımlı bir yönetim tarzının oluşturulması, işgörenlerin önemli kararlara katılmasını cesaretlendirmektedir. İşgörenlerle aynı fikirde olmasa dahi onlarla iletişim kuran, eylemlerini onlara açıklayan, işgörenlerin işleri ile ilgili kararlar almasına imkân veren, işle ilgili problemleri çözmelerine yardımcı olan, iyi çalışmalarını ödüllendiren ve çalışanları yaptıkları işlerle ilgili sürekli kontrol etmekten sakınan bir ortamın oluşmasını sağlamaktadır (Küçüksarı, 2012, s. 35)

3.5.6.4. Risk

İşgörenlerin, görevlerini yerine getirirken risk alma derecesidir (Malçok, 2011, s. 51). Liderin meşgul olması gereken soru, “örgüt üyeleri kendilerini koruma adına risk almaktan kaçınma eğiliminde midirler? (Hulusi Doğan ve Üngören, 2009, s. 5)” olmalıdır.

Risk, bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde kontrol edilen, ortaya çıkabilecek yararları veya fiziksel maliyetleri olan, ekonomik veya psiko-sosyal olarak kişinin diğerlerine karşı iyi olmasını sağlayan ve sonucu hakkında belirsizlik olan davranıştır (Trimpop, 1994, s.9).

Belirsizlik ortamında çalışan kişilerin, çalışırken belli riskler alması gerekir. Bu değişimin bir sonucudur. Buluşçuluğa yönlendirmede ve yüksek performans elde etmeyi sağlamada, kalite, işbirliği, risk alma ve güvenliği destekleyen bir örgüt ikliminin gerektiği ileri sürülmektedir. Ayrıca risk almayı engellemek için bürokratik ve merkezi bir yapıyla birlikte, iletişim kanallarının kapalı olması, bireysel güvensizlik ve otoritenin hâkim olduğu bir yönetim tarzı gerekmektedir (Çekmecelioğlu, 2008 aktaran Ç. Doğan (2009, s. 18)).

3.5.6.5. Samimiyet

İş atmosferinde, genel olarak iyi arkadaşlık düşüncelerinin var olma derecesidir (Waters vd. , 1974, s. 2). Liderin cevabını bulmaya çalıştığı soru, “Örgüt içerisinde içten bir arkadaşlık ortamı/havası var mıdır? (Hulusi Doğan ve Üngören, 2009, s. 4)” olmalıdır.

Bir gruba ait çalışanların, grup üyeleri tarafından sevilme ve önemsenme hissi, yakın ve sıcak ilişkilerin algısı, yardım ve destek hissi, dostluk ve arkadaşlık ortamı bu boyutta ele alınmıştır. İkili ilişkilerin olumlu ve sıcak olduğu bir örgütte, uyumlu olarak olumlu bir örgüt iklimi gelişecektir. Yöneticilerin ve diğer grup üyelerinin verdiği algılanan destekler; örgüt iklimini yardımlaşmayı destekler şekilde etkileyecektir (Dinçer, 2013, s. 10).

3.5.6.6. Destek

Üst yönetimin, işgören davranışlarını tolere etme ve hatalarından ders çıkarmaları için işgörenleri cesaretlendirme derecesidir (DeCotils ve Koys, 1980).

Lider, “örgüt içerisinde işgörenler birbirlerinden ve yöneticilerinden ne derece yardım ve destek görebilmektedirler? (Hulusi Doğan ve Üngören, 2009, s. 5)” sorusunu kendisine yöneltmelidir.

Sosyal destek veya örgütsel destek konularında yapılmış olan araştırmalar sonucu; çalışan kişilerin örgütsel destek algılarında yükseklik olması halinde, hem örgüte hem de işe bağlılıkları konusunda artık olduğu, performanslarında ve örgütsel intikam niyeti konularında da olumlu yönde etkiler olduğu gözlemlenmiştir (Tutar ve Altınöz, 2010).

İş gören performansını olumlu etkileyecek unsurlardan bir diğeri, iş gruplarının veya çalışma ekiplerinin düzenlenmesi yapılırken, çalışanların sosyal ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurulmasıdır (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 200).

3.5.6.7. Çatışma

Sorunları görmezden gelme veya hasıraltı etmektense, sorunların çözümü için açık kapı bırakıp işgörenin çözümünden yana olmasını sağlamaktır (Waters vd. , 1974, s. 3). Lider, “örgüt içerisindeki çatışmalar görmezlikten mi gelinmektedir? Yoksa çatışmalar açık bir şekilde yönetilip yönlendirilmekte midir?” (Hulusi Doğan ve Üngören, 2009, s. 5) sorusu ile meşgul olmalıdır.

Örgüt içinde işleri bitirebilmek ve örgüte ait kaynakları kullanabilmek için diğer örgüt çalışanları ile rekabet etme veya birlikte çalışma derecesidir. Örgüt içinde güçler, hedef ve inanç ayrımı, varsa ve bu durum bireyler arası çekişme ve anlaşmazlık yaratıyorsa, bu örgüt içinde yüksek seviye çatışma vardır. Hedeflerde, inançlarda harmoni var ve bu bireyler arasında işbirliği ruhu yaratıyorsa o örgütte çatışma düzeyi düşüktür (Özsoy, 2012, s. 49).

3.5.6.8. Standartlar

Hedeflerin zorluğunun ve açıklığının anlaşılır olması, iş/performans oranının makul ve kabul edilebilir olması derecesidir (Secrist vd. , 1983, s. 11). Lider şu soruyu cevaplamalıdır, “başarı ya da başarısızlık için belirlenmiş açık standartlar var mıdır?” (Hulusi Doğan ve Üngören, 2009, s. 4).

3.5.6.9. Kimlik

Örgüt içerisinde işgörenlerin kendilerini örgütün bir parçası (Eryılmaz, 2014, s. 31) ve değerli bir üyesi olarak hissetmesidir (Ötken ve Cenkci, 2015, s. 6). Liderin açıklığa kavuşturması gereken sorunsal, “örgüt içerisinde işgörenlerin kendilerini örgütün bir parçası/üyesi olarak hissetmelerine yönelik çabalar var mıdır?” (Hulusi Doğan ve Üngören, 2009, s. 5) olmalıdır.

Örgütsel iklimi ortaya çıkarmaya yönelik diğer boyutlar Şekil 3.17’de verilmiştir. Şekle göre, Gilmer, Schneider ve Barlett, Forehand, Tagiuri ve Halpin örgüt ikliminin boyutlarını farklı olarak tespit edip literatüre aktarmışlardır.

B. von Haller Gilmer' a göre (1971)

- Örgütün büyüklüğü, önderlik biçimi, iletişim ağları, amacın yönü ve karar verme sürecidir.

Schneider ve Barlett' e göre (1969)

- Yönetmel destek, örgüte yeni katılan görevlilere gösterilen ilgi, örgüt içi birimler arası çekişmeler, birimin kendine yeterliği, genel doyum ve yönetmel yapıdır.

Garlie A. Forehand' e göre (1968)

- Örgütün genişliği, yapısı, önderlik biçimi, sistemin karmaşıklığı ve amacın yönüdür.

Tagiuri' ye göre (1968)

- Örgüt politikası, işin kendisi, alt birimin bağı olduğu bölüm, üstler, iş arkadaşları, astlar ve örgütte ilerleme olanaklarıdır.

Andrew W. Halpin' e göre (1971)

- Kümenin özellikleri (örgütle bağdaşmazlık, engelleme, birlik duygusu, senli benli olma) ve önderin davranışı (araya belli bir uzaklık koyma, üretime yöneliklik, güven duygusu, kişiye verilen önem ve saygınlık) olarak sayılmaktadır.

Şekil 3.17 Örgütsel İklimin Boyutları

3.6. Örgüt İkliminin Türleri

Örgüt ikliminin birçok değişkenden etkilenmesi ve ölçülmesinin zorluğu, pek çok araştırmacının örgüt iklimi tiplerine ilişkin birbirinden farklı sınıflandırmalar yapmasına neden olmuştur (Akyüz, 2000, p.49). Karcıoğlu'ndan (1997, p.61-66) aktaran Pehlivan (2009, s. 28) Croft ve Halpin'in, çalışmalarında altı örgütsel iklim tipi saptadıklarını belirtmiştir. Bunlar açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklimdir.

3.6.1. Açık İklim

Açık iklimde çalışanlar ve yöneticiler arasında büyük bir uyum söz konusudur. Çalışanlar, görevlerini zevk ve büyük istek içerisinde yaparlar ve moral seviyeleri yüksektir. Yöneticilerin ise anlayış gösterme ve içe dönüklük seviyeleri yüksektir. Eleştiriye açıktırlar. Yöneticiler, kişisel kurallar koymaya ve çalışanların bu kararlara katılım göstermesine önem verirler (Özkanan, 2009, s. 21).

Croft ve Halpin, açık iklimin en etkili (San Giacomo, 2011, s. 32) ve en çok arzulanan (J. L. Phillips ve Todd, 1969, s. 24) iklim türü olduğunu belirtmiştir. Açık iklim bazen tanımlamalarda “pozitif iklim” olarak da geçebilir (Willett, 2009, s. 89). Ve pozitif iklim, “örgüt, örgüt üyeleri ve lider arasında işbirliği ve saygı” olarak tanımlanmıştır (Vaux, 2015, s. 34).

3.6.2. Bağımsız İklim

İşgörenler yüksek verim için; ne zorlanır ne de sıkı çalışmak gerektiğine ilişkin ifadeler kullanır. İşgörenler kendi kendilerine çalışırlar (Mercan, 2007, s. 84). Sosyalleşmeye daha çok önem veren baskıların çalışmayı engellemediği iklim türüdür (Yahşi, 2014, s. 20).

John ve Taylor’dan (1999, p.32) aktaran Halis ve Uğurlu (2008, s. 6), açık iklimden sonra bağımsız iklimin işgörenlerin moralinin en yüksek olduğu iklim tipi olduğunu belirtmiştir. Sosyal doyum ve sosyal gereksinimler ön plandadır. İşyerinde baskı grupları ortaya çıkabilir, ancak bu durum çalışma ortamına engel değildir. Kırtasiyecilik gerektiren işlerle işgörenler ilgilenmezler.

3.6.3. İdareci İklim

İdareci iklim türünde, yönetici sadece kendi söylediğini doğru kabul eder. Katı yazılı kuralların hâkim olduğu, çalışma moralinin düşük kaldığı ve doyumsuzluğun gözleendiği bir iklim türüdür (Kahraman, 2011, s.7). Halis ve Uğurlu'dan (2008, s.107-108) aktaran Sönmez (2014, s. 30) yöneticilerin, otoriter biçimde ciddiyetin hakim olduğu, emir ve konumların ağırlığını hissettirdiği İdareci iklim türünde motivasyon ve buna bağlı olarak iş doyumunun en düşük seviyede olduğunu ifade etmiştir.

3.6.4. Samimi İklim

Peker'den (1993) aktaran Eryılmaz (2014, s. 10) samimi iklimde olması gereken arkadaşça ilişkiyi hem çalışanların hem de yöneticilerin kuracağını belirtmiştir. Ön planda tutulan unsur, sosyal gereksinimlerin giderilmesidir. İş görenlerin morali orta seviyededir. Yöneticiler daima mutlu bir aile oldukları imajını çalışanlara vermeye çalışır. Örgüt üyelerinin sosyal tatminleri yüksektir. Amaca ulaşmada, grup etkinliklerinin yönetim ve kontrolünün az olmasına karşın, sosyal gereksinimlerin doyumu yüksektir. Moral ve iş doyumuna ortalamaya eşit veya yakındır. Ast üstü ilişkisinin arkadaşça olduğu, sosyal uyumun ön plana alındığı iklim türüdür (Yahşi, 2014, s. 20).

3.6.5. Babacan İklim

Babacan iklimde moral, samimiyet ve içe dönüklük boyutları düşüktür. Yöneticiler, personel ile bir arada çalışmaktan hoşnut olmazlar. Yani babacan iklimde çalışanları kontrol altına almak isteyen başarısız yönetici ile moralleri düşük olan çalışanlar vardır.

Özdemir'den (2006, s. 47) aktaran (Eryılmaz (2014), bu iklim türünde yöneticinin, astlarını kontrol etmeye odaklanmasına rağmen, onların sosyal gereksinimlerini karşılamakta zayıf kaldığını belirtmiştir. Burada, kontrollü iklimde olduğu gibi çalışanlar arası moral bozukluğu söz konusudur. Çalışanlar kendi aralarında çeşitli gruplara ayrılmakta ve verimsiz çalışmaktadırlar.

3.6.6. Kapalı İklim

Çalışanları yönlendirme anlamında yöneticilerin etkili olmadığı, işbirliğinin yapılmadığı; grup başarısının minimum seviyede olduğu resmi bir örgüt iklimidir. Kapalı iklimde yöneticiler, çalışanların kişisel zenginlikleri ile ilgilenmezler (Küçüksarı, 2012, s. 30).

Otoriter önderlerin katılık isteyen davranışları sonucu emir komuta zincirine aşırı uyma eğilimi, yakından denetim ile soluklarını astlarının enselerinde hissettirmeleri ve sıkı sorumluluk politikası isteyen yöndeki çabaları verimde yüksek amaçlar seçilmesine karşın bunların elde edilmesi için engel bir iklim doğurur (Kızıl, 2011, s. 117).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BAĞLAMSAAL PERFORMANS

Bu bölümde performans tanımı çeşitli kaynaklardan ele alınarak yapılacak ve bağlamsal performans kavramı üzerinde durulacaktır. Bağlamsal performansın işletmeler için önemine değinilecek ve bağlamsal performans ile yakından ilgili olan kavramlarla ilişkisi incelenecektir. Performans sınıflandırması anlatılacak ve görev performansı-baglamsal performans farkı ortaya konulacaktır. Son olarak bağlamsal performansın boyutları ele alınacaktır.

4.1. Performans Kavramı

Performans “*önceden belirlenmiş kurallar dâhilinde çalışanın bir işi yerine getirmesi veya kendisinden beklenen belli bir davranışı sergilemesidir*”, “*örgütün hedef ve amaçlarına katkıda bulunan ve bireylerin kontrolünde olan faaliyet ve davranışlardır*” (Bağcı, 2014, s. 4). Bir bireyin kendisine verilen görevi yerine getirme ve başarma derecesidir. Görev ile birlikte bireyin sahiplenmiş olduğu sorumluluğu etkili bir şekilde yerine getirme ve hedeflerine başarıyla ulaşma derecesidir (Ulu, 2011, s. 62).

Halis ve Tekinkuş’tan (2008, s. 228) aktaran Özpehlivan (2015, s. 153), performansı “*görevin gereği olarak, önceden belirlenen kriterleri karşılayacak biçimde görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleştirme derecesi*” olarak ifade etmiştir.

Acar (2006) ve Doğan’dan (2005) aktaran Aslan (2012, s. 7), başarılı örgütlerin temel ihtiyaçlarından birisinin sorumluluğundan daha fazlası için çaba gösteren işgörenler olduğunu belirtmiştir. Grup çalışmasına yatkın, yardımlaşmaya açık ve kurallara bağlı işgörenler örgütün dinamizmini artırmaktadırlar.

Örgütsel amaçlara ulaşılması bireylerin sergileyeceği performansa bağlıdır. Performans işletme amaçlarına ulaşma derecesini ve çalışanların buna katkısını değerlendirmede önemli bir ölçüttür (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009, s. 2).

4.1.1. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme işgörenlerin bireysel başarılarını ve belirli bir zaman süresindeki davranış ve tutumlarını değerlendiren ve ölçen bir süreçtir. Bu nedenle performans değerlendirme kurumsal etkinliğin ölçülmesinde ihtiyaç duyulan süreçlerin başında gelmekte ve kurumsal mükemmelliğin temelini oluşturmaktadır. Çeşitli performans değerlendirme yöntemleri mevcuttur. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir (Kumkale, 2010, s. 163).

- Sıralama ve ikili karşılaştırma yöntemi
- Sosyometrik değerlendirme yöntemi
- Derecelendirme yöntemi
- Fonksiyonel değerlendirme yöntemi
- Kritik olay yöntemi
- Kontrol listesi yöntemi

4.1.2. Performans Türleri

Shields ve Hanser'den (1990) aktaran Aktaş ve Şimşek (2014, s. 8), performans türleri ile ilgili olarak “*yapabilme (can do)*” ve “*yapmayı isteme (will do)*” faktörlerinin dikkate alınabileceğini belirtmişlerdir. Yapabilme sınıflandırması işgörenin yetenek ve kapasitesi ile ilgiliyken, Yapmayı isteme sınıflandırması işgörenin işine ilişkin isteklilik ile ilgilidir.

Borman ve Motowidlo (1993) ise “görev” ve “durum-bağlamsal” performans sınıflandırması yapmıştır. Bunun dışında performansa ilişkin sınıflandırma sayısı oldukça fazladır ve üzerinde uzlaşılan bir sınıflandırma mevcut değildir. Bu çalışmada görev performansı ve bağlamsal performans sınıflandırması dikkate alınacaktır.

4.1.3. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans

Jawahar ve Carr (2007, s. 331) ve Borman ve Motowidlo’dan (1997, s. 99) aktaran Bağcı (2014, s. 4) performans kavramının, görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir.

- **Görev performansı**, Y. Doğan (2005, s. 61) “*ürün ya da servis üretilmesi ya da örgütün temel teknik süreçlerine dolaylı destek sağlayan aktivitelerinden oluşan davranış kalıpları*” olarak tanımlamaktadır.
- **Bağlamsal performans**, Öcel (2013, s. 2) “*asıl görevin yapılmasına doğrudan katkıda bulunmayan ancak, görevin etkili bir şekilde yapılabilmesi için gerekli olan örgütsel, sosyal ve psikolojik çevrenin iyileştirilmesine katkıda bulunan davranışlar kalıpları*” olarak bağlamsal performansın tanımını yapmıştır.

Görev performansı (task performance) kavramını, Özdevecioğlu ve Kanıgür (2009, s. 7); Jawahar ve Carr (2007, p.330), Fisher ve Härtel (2004, p.4), Motowidlo ve Van Scotter (1994), Mohammed (2002, p.796), Borman ve Motowidlo’dan (1993) aktararak çeşitli tanımlarla ifade etmişlerdir:

- Bir işi diğerlerinden farklı kılan; işin sabit görev ve sorumluluklarını ifade etmektedir.
- Ürün veya hizmet üreten veya üretimi mümkün kılan teknik temelleri destekleyen davranışları içermektedir.

- Teknik süreçleri uygulamayla veya teknik ihtiyaçların bakımı ve hizmetiyle, örgütün teknik yetenekleriyle doğrudan bağ taşımaktadır.

Görev performansı bir görevin yerine getirilmesi veya teknik bir işin bitirilmesidir (Bing, Davison, Minor, Novicevic ve Frink, 2011, s. 2). Bir üretim sürecinin ifası olarak da anlaşılabilir (Bizzi ve Soda, 2011, s. 1). Esasında görev performansı işgörenin yetenek, bilgi, kabiliyet, deneyim ve doğrudan müdahale ettiği bitmemiş iş süreçleri ile ilgilidir (Salomon, 2000, s. 82), (S. Kim, 2003, s. 23). Görev performansı karşılığında işgören ödül, terfi veya prim alabilir veya bu beklenti içerisinde olabilir (Vey, 2003, s. 149).

Bizzi ve Soda (2011, s. 1), Salomon (2000, s. 14) ve Solomonson (1999, s. 34), görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi Şekil 4.18’de görüldüğü gibi ifade etmişlerdir.

Ward (2004, s. 35), bir işgörenin Bağlamsal performansı karşılığında ödüllendirilmesinin, görev performansı karşılığında ödüllendirilmesinden daha etkili motivasyon aracı olduğunu ifade etmiştir.

De Boer, Van Hooft ve Bakker (2015, s. 5) ise, bağlamsal performansın görev performansına nazaran örgütsel, psikolojik ve çevresel çıktıların daha hızlı alınabileceği bir performans olduğunu belirtmişlerdir. Görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki farklar Şekil 4.18’de verilmiştir.



Şekil 4.18 Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar

4.2. Bağlamsal Performans Kavramı

Bağlamsal performans, işgörenin çalışma alanında geçerli kurallar ve prosedürleri özümsemiş olması, bu kurallara istisnasız uyması ve bağlı kalması, yapılacak olan göreve katkıda bulunması, bireylere değer vermesi ve yardımsever davranması gibi çeşitli durumları içerir (Motowildo, 1997, p.82; Befort ve Hattrup, 2003, p.20; Mirap, 2008, p.143). Görev performansı yapılması gereken işin hedefe ulaşması; bağlamsal performans ise hedefe ulaştıktan sonra sergilenen performansa yönelik bireysel eylemlerdir (Onay, 2011, s. 590).

Bağlamsal performans çok sayıda araştırmacı tarafından başlangıç verileri ve sonuçları ile birlikte ele alınmış ve incelenmiş bir örgütsel değişkendir. Podsakoff,

Whiting, Podsakoff ve Blume'dan (2009) aktaran Öcel (2013, s. 38), bağlamsal performans davranışlarının birey ve örgüt için olumlu sonuçlar ortaya çıkardığını tespit etmiştir. Çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre;

- İşgören açısından, bağlamsal performans yöneticiler tarafından olumlu yönde değerlendirilmektedir. Daha çok ödüllendirilme, işi bırakma düşüncesinin olmaması, işe eksiksiz olarak devam etme gibi faydalar sağlamaktadır.
- Örgüt açısından, üretimin artması, maliyetin düşmesi, müşteri memnuniyeti, birim başına düşen eleman kaybının azalması bağlamsal performansın sağladığı faydalar arasında yer almaktadır.

Bağlamsal performans, örgüt üyelerinin karşılığında ödül beklemezsizin sergilemiş oldukları sosyal ve psikolojik davranışlardır (McClamb, 2015, s. 12) ve tamamen motivasyonel bir süreçtir (Braun, 1996, s. 49). Busso (2003, s. 22), konuya farklı bir değerlendirme ile yaklaşarak bağlamsal performansın işletme kaynaklarının etkin kullanımı açısından da önemli olduğunu belirtmiştir. Bir işgören hastalandığında, onun işini bir diğerrinin yapması işgörenlerin bağlamsal performans düzeyini yansıtır. Eğer böyle olmasaydı işletme, yeni bir işgören almak zorunda kalabilecekti.

A. D. Grubb (1999, s. 32), doktora tez çalışmasında bağlamsal performansın örgütün teknik işleri ile ilgili olmayan ve gönüllü yapılan ücretsiz mesai davranışları olduğunu belirtmiştir. Hilliard (2000, s. 26), görev dışı olması şartı ile pozitif veya negatif sonuçlar doğurabilecek her davranışın bağlamsal performans olarak değerlendirilmesi gerektiğini aktarmıştır. Witt, Kacmar, Carlson ve Zivnuska (2002, s. 2), işgörenlerde bağlamsal performansın örgüt amacına ve işletmenin genel amaçlarına en uygun performans olduğunu belirtmişlerdir. Harris (2003, s. 43), bağlamsal performans için “örgütün amaçlarına ulaşılmasını sağlayan işgörenlerdeki yüksek moral ve sorumluluk davranışları” tanımını yapmıştır.

Tüm bunların yanı sıra, Carlson, Witt, Zivnuska, Kacmar ve Grzywacz (2008, s. 2), bağlamsal performansın işgörenlerin yapmakla yükümlü oldukları işlerin üstünde, tamamen tarafsız davranışlar olduğunu ileri sürerek bağlamsal performans kavramına yeni bir tanım getirmişlerdir.

4.3. Bağlamsal Performansı Etkileyen Faktörler

Bağlamsal performans tüm örgüte yayılmış olan psikolojik ve sosyal çevre etkisiyle işgörenin sergilediği görev dışı davranış ve çabalar (Decuir, 1999, s. 33) olduğu için işgörenlerde bağlamsal performansı etkileyen unsurların dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca Decuir, bağlamsal performansın işgörenin ruhsal ve davranışsal motivasyonu sonucu oluştuğunu vurgulamıştır.

Bağlamsal performansı etkileyen faktörleri Shalley ve Gilson (2004, s. 3) yapmış oldukları makale çalışmasında ayrıntılı olarak değinmişlerdir. Dört başlık altında inceledikleri faktörler şunlardır:

- Kişisel faktörler,
- İşsel faktörler
- Ekipsel faktörler,
- Örgütsel faktörler

4.3.1. Kişisel Faktörler

Woodman, Sawyer ve Griffin (1993, s. 7) bağlamsal performansa etki edebilecek kişisel faktörlerin şunlar olabileceğini belirtmişlerdir. Kişilik özellikleri, kavramsal ve yaratıcı özellikler, eğitim düzeyi ve uzmanlıktır.

4.3.1.1. Kişilik Özellikleri

İşgörenler kişilik özelliklerinden kaynaklanan etmenlerden dolayı farklı yaratıcı düşüncelere sahip olabilmektedirler (Barron ve Harrington, 1981, s. 12). Kişilik özelliklerinin bağlamsal performans yaratıcılığına olan etkisi farklı bilim, kültür ve sanat dalları için çeşitli literatür çalışmalarında değinilmiş bir konudur. Bunlar;

- **Resim ve heykeltıraş:** 1966 yılından itibaren yapılan farklı çalışmalarda Duygusal dengesizlik kişilik özelliklerine sahip bireylerin resim ve heykele olan ilgi ve yatkınlığı diğer kişilik özelliklerine göre daha yüksek çıkmıştır.
- **Edebiyat:** Araştırmalarda Dışa dönük ve Sorumluluk kişilik özelliklerine sahip bireylerin edebiyata olan ilgi ve yatkınlığı diğer kişilik özelliklerine göre daha yüksek çıkmıştır.
- **Müzik:** Kişilik özellikleri ve müzik tercihi konusunda yapılmış araştırmalar vardır. Fakat müzikal yetenek ve kişilik özellikleri ile ilgili Raychaudhuri (1966 ve 1967) Hindistan’da çalışmalar yapmıştır. Sonuçlar farklı kişilik özelliklerinin müzikalitesinin farklı düzeylerde olduğu yönündedir.
- **Bilim ve teknoloji:** Yapılan çalışmalar, kişilik özellikleri ile bilim ve teknoloji merakı ve ilgisi arasında ilişki olduğunu ispatlamıştır.

4.3.1.2. Yaratıcılık

Bireyin farklı düşünce yapısına sahip olması, alternatif bakış açısı geliştirebilmesi ve şüpheli yaklaşımları yaratıcı yeteneklerini ifade eder (Amabile, 1979). Yapılan araştırmalar, işgörenin çeşitli alternatif düşüncelere sahip olmasının işgörenlerin yaratıcılık yeteneği ile doğrudan ilişkisi olduğunu göstermektedir (Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron, 1996).

4.3.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin yüksek olması bireyde olaylara bakış açısını, problem çözme yeteneğini farklılaştırır. Bireye, karmaşık durumlar için deneyim ve uzmanlığını kullanma yeteneği sağlar (Perkins, 1986).

4.3.1.4. Uzmanlık

Uzmanlık işgörene, karşılaştığı durumlar ile ilgili çözüm alternatifleri sunmaktadır. Ayrıca uzmanlık ve sorun çözme hızı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Feldhusen ve Goh, 1995). Uzmanlaşmış işgörenlerde yeni fikirler üreterek sorunlara yaklaşım açısı uzmanlaşmamış işgörenlere oranla daha fazladır.

4.3.2. İşsel Faktörler

İşgören bağlamsal performansını işi ile ilgili olarak etkileyen faktörlerdir. Bunlar, işin karakteristiği, örgütsel amaçlar, kaynak yeterliliği, ödüllendirme ve yönetsel destek olarak gruplandırılabilir (Shalley ve Gilson, 2004, s. 5).

4.3.2.1. İşin Karakteristiği

Hackman ve Oldham (1975), iş karakteristiğinin işgören üzerinde bağlamsal performansı artırıcı etkisi üzerinde yaptıkları çalışmada işe uygun işgörenlerde yaratıcılığın daha yüksek olduğunu keşfetmişlerdir. İşin, işgören kapasitesinin üzerinde olduğu durumlarda (çok karmaşık olması, rekabet ortamının fazlalığı gibi) işe yoğunlaşmaya çalışan işgörenler farklı düşünce yapıları üzerinde durmayacaktır. Görev performansını maksimize etme gayreti işgörenin öncelikli hedefi olacaktır. Bağlamsal performans kaygısı gütmeyecektir.

4.3.2.2. Örgütsel Amaçlar

Kanfer ve Ackerman (1989), yaptıkları çalışmada amaçları net olarak ortaya konmuş işlerin işgörende yaratıcılığı artırdığı yönünde sonuçlar elde etmişlerdir. Örgütsel amaçların işgören tarafından açıkça anlaşılmış olması işgören motivasyonu için önemli bir nokta olmaktadır (Locke ve Latham, 1990).

4.3.2.3. Kaynak Yeterliliği

Gruber ve Davis (1988), yüksek bağlamsal performansa sahip olmanın zaman alan, uzun soluklu çabalar olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak bağlamsal performans, çok çalışmayı ve zihinsel enerjisi yüksek motivasyonu gerektirdiğinden işgörene yararlanması gereken imkânlar sunulmuş olmalıdır. İşgören açısından tek düze işlerle uğraşmak, sürekli yeni fikirlerle işe enerji katmaktan daha kolaydır ve işgören bu kolay yolu tercih etmekte çok acelecidir. Bu nedenle işin yerine getirilmesi için gerekli olan donanımsal ve çevresel koşulların yönetim tarafından iyileştirilmesi gerekmektedir.

4.3.2.4. Ödüllendirme

İşgörenin bağlamsal performansı üzerinde etili olabilecek bir diğer husus ödüllendirme sistemidir. İşgörenin başarısı, yenilikçi fikri, satış performansı gibi etkililiğinin gösterge olduğu durumlarda işgören ödüllendirmeyi bekleyebilir (Kerr, 1975). Ödüllendirme bireylerde yaratıcılığı artırmaktadır. Eisenberger ve Armeli (1997), ödüllendirme ile ilgili iki noktanın altını çizmişlerdir. Bunlar hangi davranışların ödüllendirileceği ve ödüllendirme sistemindeki adalet algısıdır. Bu iki sorun temelden hallolursa ödüllendirme sisteminin yaratıcılığa ve bağlamsal performansa etkisinin olumlu olacağını ifade etmişlerdir.

4.3.2.5. Yönetmel Destek

Yönetimin desteği sonucu işğörende bağlamsal performansın artacağı İşğörenlerde yaratıcılık ve lider desteği konusunda çalışmalar yapan Andrews ve Farris (1967) tarafından ifade edilmiştir. Araştırmada bulunan sonuçlara göre, yönetimin işğörenlerin endişelerine ve önerilerine kulak vermesi durumunda işğörenlerde yaratıcılık çok yüksek oluşmuştur. Ayrıca lider ve astlar arasında kurulan bağın kalitesi astlarda “destekleyici lider” kavramını ön plana çıkarmakta ve yaratıcılığa olumlu katkıları sağlamaktadır.

4.3.3. Ekipsel Faktörler

İşğörenin diğer üyelerle ve örgütün kendisi ile kurduğu ilişki bağlamsal performansa etki edecektir. Shalley ve Gilson (2004, s. 10), ekipsel faktörleri, sosyal çevre ve üyeler arası farklılıklar olarak iki başlık altında incelemiştir.

4.3.3.1. Sosyal Çevre

Yaratıcılık ve bağlamsal performans işğören ile örgüt üyeleri arasında oluşan pozitif etkileşimin sonucu olarak gelişmektedir (Agrell ve Gustafson, 1994). Ayrıca işğörenin, iş arkadaşlarına duyduğu güven, sempati ve onlarla arasında kurduğu organik bağlar işğörende bağlamsal performansı artıracaktır. Simonton (1984), çalışmasında farklı bir konuya değinerek, yöneticilerin işğöreni diğerlerine rol model olarak sunmasının, işğörende bağlamsal performansa olumlu katkıları sağlayacağını ifade etmiştir.

4.3.3.2. Üyeler Arası Farklılıklar

Örgütte farklı düşünce yapısına sahip işğörenlerin olması, farklı bakış açıları sunacağı ve problem çözümünde çeşitli düşüncelerin öne sürüleceği için yaratıcılığa

ve bağlamsal performansa katkılar sağlayacaktır (Kanter, 2000). Yapılan çalışmalar bireysel farklılıklar ve bağlamsal performans arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler olduğunu ispatlamıştır (Payne, 1990).

4.3.4. Örgütsel Faktörler

Shalley ve Gilson (2004, s. 12), örgütsel faktörleri örgüt iklimi ve insan kaynakları uygulamaları olarak iki başlık altında incelemiştir.

4.3.4.1. Örgüt İklimi

Isaksen, Lauer, Ekvall ve Britz (2001), örgütlerde algılanan değer, inançlar, örgütün tarihi ve gelenekleri ile yaratıcı performans arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Nyström (1990) ise yaptığı araştırmalarda farklı bir boyut ile konuyu ele almıştır. Nyström, Örgüt ikliminin işgörenler tarafından meydan okumacı ve risk üstlenici olarak algılandığında işgörenlerin bağlamsal performansının artış gösterdiğini ifade etmiştir. Konu ile ilgili olarak Abbey ve Dickson (1983) Araştırma ve Geliştirme bölümlerinde yaratıcılık ve iklim özellikleri ilişkisini araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar, işgörenin, yaratıcılığın yönetim tarafından değerlendirilen bir çıktı olduğuna inandığı zaman yeni keşifler yapmaya ve ekip çalışmasına daha yatkın olduğunu göstermiştir.

4.3.4.2. İnsan Kaynakları Uygulamaları

Yönetimler, insan kaynakları uygulamalarını işgörenin potansiyelini açığa çıkaracak ve potansiyelin sürdürülebilirliğini sağlayacak şekilde düzenlemelidirler (Shalley ve Gilson, 2004, s. 14). Bireyler iş görüşmesinde genellikle görev uzmanlığına göre değerlendirilmekte ve seçilmektedir. Bunun yanı sıra bireyin bağlamsal performans sergilemeye yatkınlığı da dikkate alınmalıdır. İşgörenin işe alışması için oryantasyon çalışmaları titizlikle takip edilmelidir. Bu süreçte oluşacak

bir hata işgören için bağlamsal performanstan kaçış ile sonlanabilir. Basadur, Graen ve Green (1982) çalışmalarında, alıştırma evresi ile işe alınmış işgörende bağlamsal performans çabası ve yaratıcılığın yüksek çıktığını ifade etmişlerdir.

4.4. Bağlamsal Performansın Önemi

Ward (2004, s. 33), bağlamsal performansın iki nedenden dolayı önemli olduğunu belirtmiştir. Birincisi örgütün devamlılığı için işgörenin bağlamsal performansı diğer performans türlerine göre örgüte eşsiz fayda sağlamasıdır. İkincisi ise, literatür çalışmalarından yola çıkarak işgörenin örgüte uyumu için bağlamsal performansın diğer performans türlerinden daha etkili olmasıdır.

Bellia (2007, s. 31), işgörenlerde bağlamsal performansın, yöneticinin başarısını ifade edeceğini söyleyerek bağlamsal performans ve yönetici başarısı arasında ilişki kurmuştur. Ayrıca Bellia, işgörenlerde bağlamsal performans, yöneticinin örgüte yaklaşımı ile artacak veya azalacaktır demiştir.

Bonness (2007, s. 15), örgütlerde bağlamsal performansın önemine değindiği doktora tez çalışmasında şunları belirtmiştir:

“Bağlamsal performans çeşitli açılardan örgüt için önemlidir. Bunlardan birincisi, bağlamsal performans örgütsel verimliliği artırır. Örneğin, işgörenlerin aralarında yardımsever ve çatışmacılıktan kaçınan bir iş anlayışına sahip olmaları yöneticiyi de daha yaratıcı kılacaktır. İkinci olarak, bağlamsal performans, işgörenin performans değişkenleri limitini zorlayıcı bir unsur olacaktır. Buna örnek olarak, enerjisi yüksek işgörenlerin bağlamsal performansının da yüksek olması gösterilebilir. Üçüncü olarak, bağlamsal performans işletmenin değişen şart ve durumlara daha hızlı adapte olmasını sağlayabilecektir. Örneğin, işgörenlerin kendilerini sürekli

geliştirmek istemeleri, şirket içi eğitimlere katılmaları işletme için hızlı karar verebilen, dinamik işgörenler demektir.”

4.5. Bağlamsal Performansın Benzer Kavramlarla İlişkisi

Öcel (2013, s. 38) yayınlamış olduğu makalesinde, bağlamsal performansın başlangıç verilerini belirlemek amacıyla çok sayıda araştırma yapıldığını dile getirmiştir. Bu araştırmalarda; öz disiplin (Kamdar ve Van Dyne, 2007), iş doyum (Bowling, 2010; Crede, Chernyshenko, Bagraim ve Sully, 2009), süpervizörle özdeşim kurma ve örgütsel destek (Ersoy, Born, Derousa ve Vander Molen, 2010), örgütsel adalet ve duygusal zekâ (Devonish ve Greenidge, 2010) ve birçok başka değişkenle bağlamsal performans ilişkisinin incelendiğini belirtmiştir. Bu değişkenlerin yanı sıra, kişinin çalıştığı örgütle uyumu, örgüt kimliğinin gücü ve örgüt prestiji gibi değişkenler de bağlamsal performans ile ilişkilendirilebilir.

Guidice ve Mero (2012, s. 3), bağlamsal performansın; iş performansı, örgütsel verimlilik, örgütsel etkinlik ve örgütsel üretkenlik kavramlarının evrimi sonucu oluştuğunu belirtmiştir. (Cropanzano, Rupp ve Byrne (2003); Johnson (2001); MacKenzie, Podsakoff ve Ahearne (1998); Motowidlo ve VanScotter (1994); VanScotterand ve Motowidlo (1996); Walz ve Niehoff (2000) ve Werner'dan (1994) aktarım). Bu düşünceye ek olarak, Bing vd. (2011, s. 3) bağlamsal performansı, kişilerarası etkileşimin ve işe adanmışlığın olumlu sonuçlarından birisi olarak görmektedir.

Pozitif örgüt ikliminin oluşmasında işgörenin bağlamsal performans düzeyi etkili rol oynamaktadır (White, 2004, s. 26). Bağlamsal performans, pozitif örgüt çıktılarının bir göstergesi olarak düşünülebilir (Abod, 2001, s. 74). Yapılan araştırmalarda, müşteri memnuniyetinin sağlanması, satışların artması, örgüt performansının yükselmesi, işletme kaynak kullanımının azalması, işgören

güvenilirliğinin tesis edilmesinde yüksek bağlamsal performansın olumlu sonuçlar doğurduğu tespit edilmiştir (Busso, 2003, s. 11).

Satış performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi araştıran George ve Bettenhausen (1990), istatistiksel olarak anlamlı, 0,33 oranında ve pozitif ($p < 0,05$) korelasyon saptamışlardır. Bu durum, işgörenin bağlamsal performans düzeyi yükseldikçe, satış performansının da artacağını göstermektedir.

Bağlamsal performansın Sosyal Değişim Teorisi ile açıklanabileceğini söyleyen Ford (2001, s. 24), işgörenin örgütte adil davranıldığını, takdir edildiğini ve kendisine değer verildiğini algıladığı zaman bağlamsal performans sergileyeceğini belirtmiştir.

Devonish ve Greenidge (2010, s. 4), duygusal zekâ ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, yüksek bağlamsal performansa sahip işgörenlerin duygusal zekâ açısından da yüksek skorlar elde etmişlerdir.

H. L. I. V. Phillips (2001, s. 8), doktora tezinde motivasyon ve performans arasında pozitif ilişki olduğunu ifade etmiştir. Phillips'e göre bağlamsal performans, işgörenin motivasyonu sonucunda ortaya çıkmaktadır. Pedooem (2007, s. 62) ise örgütlerde bağlamsal performans ve kişilik özellikleri ilişkisini açıklayabilmek için işgören motivasyonunun açıklanması gerektiğini belirtmiştir. Esasında bağlamsal performans, görev performansının motivasyonel boyutu ile kişilik özellikleri kavramlarının birleşiminden oluşmaktadır (Carlson vd. , 2008, s. 38). Woycheshin (2008, s. 17) motivasyonu bağlamsal performansın alt boyutu olarak ele almıştır. Diğer boyutları ise bağlılık ve iyi iş çıkarmada süreklilik olarak belirlemiştir.

4.6. Bağlamsal Performansın Boyutları

Borman ve Motowildo'dan (1993) aktaran McClamb (2015, s. 39), Avis (2001, s. 31), Bish ve Kabanoff (2014, s. 2), Solomonson (1999, s. 114), Impelman (2007, s. 101), Vey (2003, s. 38), bağlamsal performansın boyutlarını; gönüllülük, ısrarcılık, yardımseverlik, kurallara bağlılık, örgütü destekleyicilik olarak ifade etmiştir.

Jawahar ve Ferris (2011, s. 2), bağlamsal performansın en az iki boyuttan oluşması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunlardan ilki işe adanmışlık, diğeri kişilerarası etkileşimdir. İşe adanmışlık, işgörenlerin kurallara uyması, sorunsuz bir şekilde çok çalışması ve örgütün ün ve şöhreti için çabalamasıdır. Kişilerarası etkileşim ise, işgörenlerin yardımlaşma, işbirliği ve gönüllü olma davranışlarını içermektedir.

4.6.1. Aryee, Sun, Chen, Debrah, Abod ve Hunthausen'e Göre Bağlamsal Performans Boyutları

Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor'dan (2000) aktaran Aryee, Sun, Chen ve Debrah (2008, s. 4), Abod (2001, s. 114), Hunthausen (2000, s. 151) bağlamsal performans boyutlarını *işe adanmışlık* ve *kişilerarası kolaylaştırıcılık* şeklinde belirtmiştir.

4.6.1.1. İşe Adanmışlık Boyutu

İşe adanmışlık, inisiyatif alma ve örgütsel amaçlara ulaşmak için kurallara uyma gibi, disiplinli, motive olmuş davranışları içermektedir (Y. Doğan, 2005).

Kuralları takip etmeyi, çok çalışmayı, örgütün itibarını artırmayı (Jawahar ve Ferris, 2011, s. 2), motivasyonu maksimum seviyede tutup çalışma performansını

yükseltmeyi, görevi başarıyla tamamlamak için gidilen yolda kurallara uymayı, gerektiği durumlarda kendi iradesini kullanıp risk almayı kapsar (Ünlü ve Yürür, 2011, s. 185).

4.6.1.2. Kişilerarası Kolaylaştırıcılık Boyutu

Y. Doğan (2005, s. 69), Van Scotter ve Motowidlo'nun (1996: 525-531) “kişilerarası kolaylaştırıcılık” diye bahsettikleri ile Borman ve Motowidlo'nun (1993: 71- 98) “diğerleri ile yardımlaşma ve koordinasyon” sağlama diye bahsettikleri ve Organ'ın (1997:1-81) “özgecilik” diye bahsettiği kavramların aynı (Kiker ve Motowidlo, 1999: 603) olduğunu öne sürmüştür.

Scotter ve Motowidlo'dan (1996, s. 526) aktaran Y. Doğan (2005, s. 70), Kişilerarası kolaylaştırıcılığın Görev performansından farklı olduğunu düşünerek Kişilerarası kolaylaştırma kavramına “kişilerarasında amaçlanmış, örgütün hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunan davranışlar” olduğunu ifade eden tanım getirmiştir.

Yardımlaşmayı, işbirliğini, gönüllü olmayı (Jawahar ve Ferris, 2011, s. 2), çalışma arkadaşlarının performansını olumlu yönde etkileyecek hareketlerde bulunmayı, uyumluluğu, ekip çalışmasına yatkınlığı kapsar (Ünlü ve Yürür, 2011, s. 185).

4.6.2. Coleman ve Borman'a Göre Bağlamsal Performans Boyutları

Venetta I. Coleman ve Borman (2000, s. 32), bağlamsal performansın boyutlandırılması ile ilgili farklı bir yaklaşım geliştirmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık konularından ve zengin literatür taramalarından geliştirmiş oldukları 27 bağlamsal performans davranışını 4 faktör altında toplamışlardır.

Bunlar, *başkaları ile yardımlaşmak ve işbirliği sağlamak, örgütsel çıktıları desteklemek, örgütsel kurallara riayet etmek ve görev performansını başarı ile yerine getirmektir.*

4.6.2.1. Başkaları ile Yardımlaşma ve İşbirliği Sağlama Boyutu

İşgörenler arası faydalı ilişki ve davranışlardır. Örgüt üyelerine görevleri konusunda yardımcı olmak, üyelerin kişisel gelişimine imkân vermek olarak değerlendirmiştir Venetta I. Coleman ve Borman (2000, s. 32) bu boyutu. Ayrıca, diğer örgüt üyelerine fayda sağlayacak davranışlar, destekleyici arkadaşlıklar, olumlu iletişim çıktıları, diğerlerine saygı duyma ve onlara bağlı olma gibi davranış kalıpları Başkaları ile Yardımlaşma ve İşbirliği boyutu içinde ele alınmıştır.

4.6.2.2. Örgütsel Çıktıları Destekleme Boyutu

Örgütsel kimliğe sahip olunan ve örgüt çıktılarına bağlı kalınan davranışlardır. Örgüt amaçlarına olan sadakati her fırsatta dile getirmek, örgüt ile ilgili olumlu düşünceler geliştirmek, örgütsel olumsuzluklar ile ilgili yakınmamak ve bu şartları göz ardı edebilmek Venetta I. Coleman ve Borman (2000, s. 33) tarafından açıklanan örgütsel çıktıların desteklenmesi boyutudur.

4.6.2.3. Örgütsel Kurallara Riayet Etme Boyutu

Örgütsel görevlerde sorumluluk almak ve bunun için gönüllü olmak, toplantı ve grup aktivitelerinde öneriler sunmak, örgüt amaçlarına hizmet etmek ve kuralları sorgulamamak, Venetta I. Coleman ve Borman (2000, s. 33) tarafından ifade edilen bağlamsal performans boyutudur.

4.6.2.4. Görev Performansını Başarı İle Yerine Getirme Boyutu

Görev performansı davranışının maksimize edilmesi durumudur. Beklentinin üzerinde çaba ile işlerin halledildiği, işe adanmışlığın olduğu, motivasyonun yüksek ve iş çıktılarının en yüksek olduğu boyut olarak tanımlanmıştır Venetta I. Coleman ve Borman (2000, s. 33) bu boyutu.

BEŞİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, ÖRGÜT İKLİMİ ve ÖRGÜTSEL İNTİKAM NİYETİ DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Önceki yıllarda yapılan literatür çalışmalarında, bu araştırmada kullanılan değişkenler arası ilişkiler parçalı olarak işlenmiştir. Genellikle yapılan çalışmalar, kişilik özellikleri ve örgütsel intikam niyeti; kişilik özellikleri ve bağlamsal performans; örgütsel iklim ve örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek üzerine yoğunlaşmıştır.

5.1. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İntikam Niyeti İlişkisi

Kişilik en genel anlamı ile bireyin farklı durumlara gösterdiği tutarlı davranışlardır (Deniz ve Erciş, 2008, s. 2). Araştırmacılar tarafından kişiliğe yönelik farklı tanımlamalar getirilmiştir. İnsanın karakter özelliklerinin kişiden kişiye farklılaşabilen sabit bir bütünlüğüdür ve her bireyin eşsizliğini tanımlar. Bunun sebebi, tutum ve yargıları kapsayan kişiliğin gerçek davranışlar yanında davranışsal eğilimleri içermesidir (Başer, 2014, s. 48). Birey sahip olduğu özelliklere dayanarak, kendisini diğerlerinden ayırt eden öğeler geliştirir (Kışlalı, 2010, s. 29).

Kişilik tanımlamalarını yapabilmek için geliştirilmiş birçok kuram vardır. Bunlardan en çok kullanılanı “özellikler yaklaşımı”dır. Çünkü bu kuram, kişilikleri, belirli kişilik özelliğini gösterme derecesine göre sınıflandırmaktadır (Sezici, 2015, s. 4). “Özellikler yaklaşımı” üzerine Costa ve McCrae (1992), Judge ve Higgins (1999), McCrae (2002) tarafından yapılan ısrarcı araştırmalarda ortaya Beş Faktör Kişilik Özellikleri çıkmıştır (Ghorbani, 2012, s. 35).

- **Uyumluluk Kişilik Özelliği:** Bu kişilik özelliğine sahip bireyler başkalarına karşı yardımsever, duygusal destekçi, güven veren, diğer bireylerle ilgilenen, uyumlu kişilerdir (Kvasova, 2015, s. 2).

- **Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği:** Bu kişilik özelliğine sahip bireyler sosyal, enerjik, pozitif duygular besleyen kişilerdir (M. Kim, 2015, s. 36).
- **Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği:** Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, meraklı, yaratıcı, yeni fikirler geliştirmeye yatkın ve yeni fikirlere duyarlı kişilerdir (K.-L. Lee, 2012, s. 29).
- **Sorumluluk Kişilik Özelliği:** Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, titiz, verilen bir görevi eksiksiz yapma eğilimden olan, organize ve disiplinli kişilerdir (Li ve Armstrong, 2015, s. 2).
- **Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği:** Bu kişilik özelliğine sahip bireyler, duygusal anlamda kararsız, endişeli, muhalif, üzüntülü ve hassas kişilerdir (Lui, 2015, s. 43).

McCullough'den (2001) aktaran (Dilber, 2013, s. 53) intikam kavramını, bireyler arası anlaşmazlığı çözmek için, saldırgan olarak düşünülen kişiye karşı gönüllü olarak saldırgan davranışlar göstermek" şeklinde tanımlamıştır.

İntikam duygusu, sonuçları itibari ile önemli boyutlara ulaşp tehlikeli bir hal alabilir. Akın'dan(2012, s. 91) aktaran (Ramazan ve Emine, 2014, s. 3), intikam niyeti ile davranan bireyin, işine harcaması gereken zaman ve enerjiyi intikam arayışlarına harcayacağı için işine yoğunlaşamayacağını, etkinliğinin ve verimliliğinin azalacağını ifade etmiştir. Bu durum örgütün performansının düşmesine sebep olacaktır. Mağdur ve saldırgan arasındaki gerginlikler, saldırılar ve düşmanca davranışlar örgütün tümünü etkiler. Gruplaşmalar ortaya çıkabilir ve bireysel çatışmalar gruplar arası çatışmalara yerini bırakabilir. Organizasyon, amaçlarından uzaklaşabilir, bireysel ve örgütsel etkinlik, verimlilik ve performans azalır (Özdevecioğlu, 2003, s. 5).

Örgütsel intikam niyeti çeşitleri konusunda genel kanı amaç karşıtı davranışlar, çalışan hırsızlığı, sabotaj ve dedikodu olarak sınıflandırılmasıdır (Şener, 2013, s. 54).

5.1.1. Kişilik Özellikleri ve Amaç Karşıtı Davranışlar İlişkisi

Fida, Barbaranelli, Farnese, Paciello, ve Tramontano (2015, s. 3) yaptıkları araştırmalarda, iş yerinde stresin en muhtemel sonucunun, amaç karşıtı davranışlar olabileceğini tespit etmişlerdir.

Amaç karşıtı davranışlar (AKD), işyerinde meydana gelen kişilerarası çatışma, baskı, iş yükünün fazlalığı, destek eksikliği, karar verme serbestliğinde yaşanan eksikliklerin olumsuz duygulara ve moral bozukluğuna yol açması sonucu ortaya çıkabilir (Roberta Fida vd. , 2015, s. 2). AKD, işgörenler tarafından, diğer işgörelere karşı yürütülebileceği gibi organizasyonun kendisine karşı da yürütülebilir (Phipps, Prieto ve Deis, 2015, s. 12).

Roberts, Harms, Caspi, ve Moffitt'ten (2007) aktaran Phipps (2015, s. 12), yapmış olduğı teorik çalışmasında, Duygusal dengesizlik kişilik özelliğı ile AKD arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip işgörelenler, örgüt üyelerine yönelik AKD sergilerken, Sorumluluk kişilik özelliğine sahip işgörelenler, örgütün kendisine yönelik AKD sergiledikleri tespit edilmiştir.

Resuloğlu Bağırzade (2014, s. 8), 932 işgören ile yaptığı araştırmada, kendi literatür çalışmasını destekler nitelikte, Uyumluluk kişilik özelliğine sahip işgörelenler ($r=-0,32$, $p<0,01$) ile Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip işgörelenlerin ($r=-0,37$, $p<0,01$) örgüt üyelerine yönelik AKD sergilediğini saptamıştır. Bağırzade, yüksek Uyumluluk kişilik özelliğine sahip işgörelenlerin, düşük Uyumluluk kişilik özelliğine sahip işgörelenlere oranla, örgüt üyelerine yönelik AKD sergilemeye daha yatkın olduğunu tespit etmiştir. Bunun sebebi olarak, Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin kişilerarası etkileşimi diğer kişilik özelliklerine sahip bireylerden daha fazla kullanması gösterilmektedir. Bunların yanı sıra Bağırzade, literatür çalışmalarında Sorumluluk kişilik özelliğine sahip işgörelenlerin, AKD sergilemeye yatkın olduklarını belirtmiştir. Fakat kendi çalışmasında yüksek Duygusal

dengeşizlik kişilik özelliğine sahip düşük Sorumluluk kişilik özelliğı gösteren işğörenler ile AKD arasında ilişki bulabilmiştir.

Bolton, Becker ve Barber (2010, s. 4) 234 işğören ile yürüttükleri çalışmada, Sorumluluk ($\beta=-0,18$, $p<0,05$) ve Uyumluluk ($\beta=-0,15$, $p<0,05$) kişilik özelliğı gösteren işğörenlerin, amaç karşıtı davranışlar sergilemeye daha yatkın olduğunu belirtmişlerdir.

Bowling ve Eschleman (2010, s. 7) “The Study Response Project” kapsamında 80.000 kişilik örneklem grubu ile başarılı çalışmalar yürütmüşlerdir. Sonuç olarak, bireylere yönelik AKD ile Sorumluluk ($\beta=-0,11$, $p<0,01$) ve Uyumluluk ($\beta=-0,14$, $p<0,01$) kişilik özellikleri arasında negatif ilişki saptamışlardır. Bununla birlikte bir yıl sonra yapılan çalışmada, Bowling, Burns, Stewart ve Gruys (2011, s. 2), Sorumluluk ve Uyumluluk özelliğinin, Duygusal dengeşizlik kişilik özelliğı ile AKD arasında moderatör rol üstlendiğini belirtmişlerdir.

Chirumbolo (2015, s. 12), Güney İtalya’da 203 işğören ile yürüttüğü çalışmasında, AKD ile deneyime açıklık ($\beta=-0,10$, $p<0,05$) kişilik özelliğı arasında negatif ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu durumda, deneyime açık kişiler, kişilik özellikleri arttıkça AKD davranışlar sergilemekten uzaklaşmaktadır.

Flaherty ve Moss (2007, s. 14), Avustralya’da 131 işğören ile yürüttükleri çalışmada, dağıtımsal adalet ve AKD arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin moderatör etkisini araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, Deneyime açıklık, Dışa dönüklük, Sorumluluk kişilik özelliklerinin dağıtımsal adalet ve AKD arasındaki ilişkide moderatör etkisi görülmemiştir. Moderatör etki Uyumluluk ve Duygusal dengeşizlik kişilik özelliklerinde ortaya çıkmıştır.

Smithikrai (2008, s. 7), batıda yürütölen literatür çalışmaları ile uyumlu olarak kendi ülkesi olan Tayvan’da 612 işğören AKD ile Sorumluluk ($\beta=-0,49$, $p<0,01$) ve Uyumluluk ($\beta=-0,42$, $p<0,01$) kişilik özellikleri arasında negatif ilişki

olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Uyumluluk kişilik özelliğinin, Sorumluluk kişilik özelliği ve AKD arasındaki moderatör etkisini incelemiştir. Sonuçlara göre, yüksek uyumluluk durumunda, Sorumluluk kişilik özellikleri arttıkça AKD azalmaktadır.

Spector ve Zhou (2014, s. 3), Amerika Birleşik Devletleri'nde bir devlet üniversitesinde 913 lisans öğrencisi ile yürüttükleri çalışmada AKD ile Sorumluluk ($\beta=-0,51$, $p<0,05$), Uyumluluk ($\beta=-0,50$, $p<0,05$) ve Duygusal dengesizlik ($\beta=-0,31$, $p<0,01$) kişilik özellikleri arasında negatif ilişki olduğunu belirtmiştir. Çalışmalarında, erkek ve kadınlardaki AKD ile Sorumluluk, Uyumluluk ve düşük Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgulara göre; kadın ve erkeklerde Uyumluluk kişilik özelliği arttıkça, örgüte yönelik AKD azalmaktadır.

Grijalva ve Newman (2015, s. 25), 1861-2013 yılları arasında yayımlanan makaleleri derleyerek AKD ile Duygusal dengesizlik ($\beta=-0,23$, $p<0,01$), Uyumluluk ($\beta=-0,35$, $p<0,01$) ve Sorumluluk ($\beta=-0,31$, $p<0,01$) kişilik özellikleri arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Penney, Hunter ve Perry (2011, s. 11), Amerika Birleşik Devletleri'nde 239 katılımcı ile yürüttükleri çalışmada, Uyumluluk kişilik özelliği ile AKD arasında yüksek düzeyde ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin, Sorumluluk kişilik özelliği ve AKD arasında moderatör etkisi olduğu yönündeki hipotezleri ise desteklenmiştir. Buna göre, yüksek Duygusal dengesizlik yaşayan işgörenlerde, Sorumluluk kişilik özelliği arttıkça, AKD azalmaktadır. Düşük Duygusal dengesizlik yaşayan işgörenlerde ise, Sorumluluk kişilik özelliği arttıkça, AKD artmaktadır.

Jensen ve Patel (2011, s. 1), İngiltere, Hollanda, Türkiye ve Yunanistan'da 517 katılımcı ile yürüttükleri çalışmada, Sorumluluk, Uyumluluk ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile AKD arasında güçlü; Dışa dönüklük ve Deneyime açıklık kişilik özellikleri ile AKD arasında zayıf ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışmalarında üç farklı moderatör etki üzerinde durmuşlardır. Bunlar, (1) Uyumluluk kişilik özelliği ve AKD arasında Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin moderatör etkisi, (2) Uyumluluk kişilik özelliği ve AKD arasında Sorumluluk kişilik özelliğinin moderatör etkisi ve (3) Sorumluluk kişilik özelliği ve AKD arasında Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin moderatör etkisidir. 1. Etki incelendiğinde, yüksek Duygusal dengesizlik düzeyinde Uyumluluk kişilik özelliği arttıkça AKD azalmaktadır. 2. Etkide, yüksek Sorumluluk düzeyinde Uyumluluk kişilik özelliği arttıkça AKD azalmaktadır. Ancak bu durumda, Amaç Karşıtı Davranışların azalma oranı 1. Etkiye oranla daha sert ve hızlı olmaktadır. 3. Etkide ise, yüksek Duygusal dengesizlik düzeyinde Sorumluluk kişilik özelliği arttıkça AKD azalmaktadır ve azalma yine sert olmaktadır.

Scherer, Baysinger, Zolynsky ve LeBreton (2013, s. 3), Midwestern Üniversitesi'nde 193 lisans öğrencisi ile yaptıkları çalışmada, Uyumluluk ve Sorumluluk kişilik özellikleri ile AKD arasında literatürde geçen sonuçlara paralel olarak, negatif ve güçlü ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir.

Spector (2011, s. 1), literatür çalışmalarını şu şekilde özetlemiştir: “Dışa dönüklük kişilik özelliği ile örgüte yönelik AKD arasında düşük bir ilişki vardır. Uyumluluk ve Sorumluluk kişilik özellikleri ile AKD arasında negatif ve güçlü bir ilişki vardır. Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile AKD arasında pozitif ve güçlü bir ilişki vardır. Deneyime açıklık kişilik özelliği ile AKD arasında ilişki vardır.” Kendi çalışmalarında ise, örgüte yönelik AKD ile Uyumluluk kişilik özelliği arasında negatif; Duygusal dengesizlik ve Deneyime açıklık kişilik özellikleri arasında pozitif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bireylere yönelik AKD ile Dışa dönüklük ve Uyumluluk kişilik özellikleri arasında negatif; Duygusal dengesizlik ve Deneyime açıklık kişilik özellikleri arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Sorumluluk kişilik özelliği ile bireylere yönelik AKD arasında ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu literatür çalışmaları ile paralel değildir.

Mount, Ilies ve Johnson (2006, s. 7), yapmış oldukları literatür çalışmasında Sorumluluk, Uyumluluk ve Duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinin AKD ile negatif ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. 10 farklı fastfood restoranında 141 kişi ile yaptıkları araştırma sonucunda literatür ile paralel bulgular elde etmişlerdir. Ayrıca örgüt üyelerine yönelik AKD en yüksek ilişkiyi Uyumluluk kişilik özelliği ile sağlarken; örgüte yönelik AKD en yüksek ilişkiyi Sorumluluk ve Duygusal denge kişilik özelliği ile sağlamaktadır.

Zhou, Meier ve Spector (2014, s. 1), daha önce bahsedilen yazarlarla paralel olarak Sorumluluk, Uyumluluk ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile AKD arasında negatif ilişki olduğundan; Dışa dönüklük ve Deneyime açıklık kişilik özellikleri ile AKD arasında bir ilişki olmadığından bahsetmiştir. 932 üniversite öğrencisi ile yürüttükleri çalışma sonucunda, literatür ile benzer bulgular elde etmişlerdir. Sorumluluk ve Uyumluluk kişilik özelliklerinin AKD ve kişilerarası çatışma ilişkisinde moderatör etkisi olduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır.

Oh, Charlier, Mount, ve Berry (2014, s. 11), literatürde belirtilen sonuçlarla benzer olarak, Uyumluluk kişilik özelliği ile örgüt üyelerine yönelik AKD arasında ve Sorumluluk kişilik özelliği ile örgüte yönelik AKD arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir. Buck (2011, s. 112), Uyumluluk kişilik özelliği ve AKD arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır.

5.1.2. Kişilik Özellikleri ve Çalışan Hırsızlığı İlişkisi

Bolton, Becker ve Barber (2010, s. 4) çalışmalarında, dışa dönüklük kişilik özelliği ile çalışan hırsızlığı arasında negatif ilişki ($\beta=-0,14$, $p<0,05$) saptamışlardır.

Kolz (1999, s. 1), literatür çalışmasında Sorumluluk, Uyumluluk ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri gösteren bireylerin çalışan hırsızlığına yatkın olabileceğini ifade etmiştir. Kolz'un üzerinde durduğu önemli bir ayrıntı vardır:

Sorumluluk kişilik özelliği, esasında mükemmel bir performans tahmin değişkeni olmasına rağmen, nasıl olur da çalışan hırsızlığının da tahmin değişkeni olmaktadır? 218 satış personeli ile yaptığı araştırmasında Kolz, çalışan hırsızlığı ile en yüksek ilişkinin Uyumluluk kişilik özelliği, sonra Sorumluluk ve en son Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri arasında olduğunu belirtmiştir.

5.1.3. Kişilik Özellikleri ve Sabotaj İlişkisi

Bolton, Becker ve Barber (2010, s. 4) çalışmalarında, sorumluluk kişilik özelliği ile sabotaj arasında negatif ($\beta=-0,25$, $p<0,001$); duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile sabotaj arasında pozitif ($\beta=0,19$, $p<0,05$) ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Chi, Tsai, ve Tseng'in (2013, s. 12), müşterilerin olumsuz davranışları ile servis elemanlarının sabotaj davranışları arasındaki ilişkide kişiliğin rolünü araştıran çalışmaları, literatüre katkısı açısından önem arz etmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, Dışa dönüklük kişilik özelliği ile sabotaj arasında negatif ve Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile sabotaj arasında pozitif ilişki vardır. Bu durumda, Dışa dönüklük kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, Dışa dönüklük özellikleri arttıkça işi ve işyerini sabote etme düşüncesi azalmaktadır. Duygusal dengesizlik kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, Duygusal dengesizlik özellikleri arttıkça işi ve işyerini sabote etme düşüncesi artmaktadır.

Altıntaş Çınar (2009, s. 11), Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile şiddet sabotajı arasında ($\beta=0,275$, $p <0.01$), Uyumluluk kişilik özelliği ile bilgi sabotajı arasında ($\beta=0,319$, $p <0.01$), kaba kişilik özelliği ile görev sabotajı arasında ($\beta=0,322$, $p <0.01$) ve dikkatli kişilik özelliği ile görev sabotajı arasında ($\beta=0,231$, $p <0.01$) anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

5.1.4. Kişilik Özellikleri ve Dedikodu İlişkisi

Dedikodu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki, Randall Curtis Young tarafından doktora tez konusu olarak araştırılmıştır. Young (2001, s. 30), kişilik özelliklerini Makyavelist kişilik özellikleri, Sosyal çekicilik kişilik özellikleri, Uyumluluk kişilik özellikleri, Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri olarak, dört kategori altında incelemiştir. Araştırmaya göre, Makyavelist, Sosyal çekicilik, Uyumluluk kişilik özellikleri ile dedikodu arasında pozitif ve güçlü ilişki bulunmuştur. Buna karşılık Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile dedikodu arasında anlamlı ve zayıf ilişki bulunmuştur.

5.2. Örgütsel İklim ve Örgütsel İntikam Niyeti İlişkisi

Örgütsel iklim, bir organizasyonun sahip olduğu farklılıkları ortaya koyar (Reyes ve Zapata, 2014, s. 2).

Diekhoff, Thompson ve Denney'den (2006) aktaran Randhawa ve Kaur (2014, s. 2), örgüt iklimini “*örgütü birçok farklı yönden etkileyen psikolojik çevrenin genel olarak adlandırılması*” olarak tanımlamıştır. Campell'den (1970) aktaran Molina, González, Florencio, ve González (2014, s. 10), örgüt iklimini “*bir örgütün belli şekilde tanımlanmış olan davranışlar bütünü*” olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel iklimin olumlu sonuçları, işgören sadakatinin artması, kurumsal başarının yakalanması, performansın artması, sorumluluk duygusunun artması, dürüstlüğü sağlanması, farklı işletmelerden başarılı çalışanların transfer olmak istemesi ve bilgi yönetimindeki artışlar olarak sıralanabilir (Kasekende, Munene, Ntayi ve Ahiauzu, 2015, s. 5)

Örgütlerde etik iklim ile ilgili pek çok araştırma varken, örgütsel iklim ile ilgili az sayıda araştırma yapılmıştır.

Chernyak-Hai ve Tziner (2014, s. 2) tarafından, İsrail’de 120 işgörenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada örgütsel iklim ile AKD arasında negatif yönde güçlü ilişki olduğu bulunmuştur ($\beta=-0,42$, $p<0,001$).

Cox (2011, s. 6), 429 öğretmen üzerinde, örgütlerde destekleyici iklimin örgütsel intikam niyeti sonucu oluşan affetme eğilimi üzerine etkisini ölçen bir araştırma yapmıştır. Buna göre destekleyici iklimin, affetme eğilimi üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=0,26$, $p<0,001$).

Kanten ve Ülker (2013, s. 6), literatür taramasında, örgütlerin işgörenlere sosyal destek sağlaması, onlara güven duyması sonucu amaç karşıtı davranışlarda azalma gözlemlendiğini belirtmişlerdir. 204 işgören ile gerçekleştirilen araştırmalarında Kanten ve Ülker şu sonuçlara varmıştır: Örgütsel iklim alt boyutları olan Samimiyet ($\beta=-0,308$), Destek ($\beta=-0,253$) ve Standartlar ($\beta=-0,177$) ile AKD arasında negatif ilişki vardır. Ödüllendirme, Yapı ve Risk alt boyutları ile AKD arasında ilişki bulunamamıştır.

Kao, Cheng, Kuo ve Huang (2014, s. 8), 32 otelde, 420 işgören ve 30 yönetici ile yaptıkları çalışmada stres, sabotaj ve iklim konularını moderatör etki bağlamında incelemişlerdir. Örgütsel iklim ve sabotaj arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,42$, $p<0,01$). Ayrıca düşük örgütsel iklim olması durumunda, yönetici kaynaklı stres arttıkça sabotaj ihtimalinin de arttığı; yüksek örgütsel iklim olması durumunda ise yönetici kaynaklı stres arttıkça sabotaj ihtimalinin azaldığı gözlemlenmiştir. İlginç olan bir nokta, örgütsel iklimin düşük veya yüksek olması fark etmeksizin müşteri kaynaklı stresin artmasının, sabotaj ihtimalini artırmasıdır. Oysa yönetici kaynaklı strese, sabotaj ihtimaline sadece düşük örgütsel iklim sebep olmaktaydı.

Kulas, McInnerney, DeMuth ve Jadwinski (2007, s. 4), 19 süper markette çalışan 849 işgören ile yaptıkları araştırmaya göre, işgören hırsızlığı ($r=0,25$, $p<0,01$)

ve işgören zaman hırsızlığı ($r=0,44$, $p<0,01$) ile olumsuz örgütsel iklim arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit etmişlerdir.

Doğan ve Kılıç (2014, s. 12), örgütlerde etik iklim ve AKD arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarını, bir kamu kurumunda çalışan 659 işgören ile gerçekleştirmişlerdir. Sonuçlara göre, etik iklim ve AKD arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur ($\beta=-0,184$, $p<0,004$).

Litzky, Eddleston ve Kidder (2006, s. 10), yapmış oldukları teorik çalışmada, yöneticiler tarafından bir etik iklim yaratılması sonucu, işgörenlerde örgüte karşı yıkıcı davranışların azalacağını saptamışlardır.

Alias, Rasdi, Ismail ve Samah (2013, s. 12), düşük etik iklimin işgörende olumsuz iş davranışlarında artışa yol açacağını belirtmişlerdir.

Bamikole, Gabriel ve Folusho (2012, s. 6), 670 işgören üzerinde yaptıkları çalışmada, işgörende intikama yol açabilecek olumsuz davranışların sebeplerini araştırmışlardır. Buna göre işgörende saldırgan davranışlara yol açan etkenlerin başında kariyer kaygısı ($\beta=0,225$, $p<0,05$), işletme kimliği ($\beta=-0,195$, $p<0,05$), yönetici davranışları ($\beta=-0,185$, $p<0,05$) ve işin zorluğu ($\beta=-0,165$, $p<0,059$) gelmektedir.

Tarkan ve Tepeci (2006, s. 6), 160 üniversite öğrencisi ile yapmış oldukları çalışmada, işgören hırsızlığı (aşırma) ve etkileşimsel adalet arasında anlamlı ve negatif ilişki saptamışlardır ($\beta=-0,212$, $p<0,05$).

Kamp ve Brooks (1991, s. 3), Chicago'da 122 süpermarket çalışanı ve 132 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışmada tatminsizlik ve işgören hırsızlığı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Sonuçlara göre, iş tatminsizliği ve işgören hırsızlığı arasında hem süpermarket çalışanlarında ($\beta=0,16$, $p<0,05$) hem de üniversite öğrencilerinde ($\beta=0,36$, $p<0,05$) anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur.

5.3. Kişilik Özellikleri ve Bağlamsal Performans İlişkisi

Polatçı (2014, s. 2) bireysel performansın literatürde iki alt boyutla incelendiğini belirtmiştir. Bunlar; Görev Performansı ve Bağlamsal performanstır.

Görev performansı, işgörenin işin gereklerini yerine getirmek için sergilediği performanstır (Christian, Garza ve Slaughter, 2011, s. 12).

Bağlamsal performans, herhangi bir beklenti, fayda veya ödül istemeksizin örgüt ve örgüt üyeleri yararına bir işgören tarafından yapılan karakteristik davranışlardır (Van Scotter, 2000, s. 2).

Antonioni ve Park (2001, s. 5), yapmış olduğu literatür çalışmasında Uyumluluk kişilik özellikleri ile performans arasında pozitif ilişki bulunduğunu belirtmiştir.

Beaty, Cleveland ve Murphy (2001, s. 3), literatür taramasında tüm kişilik özelliklerinin bağlamsal performans ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacılar, 58 işgören ile yapmış oldukları çalışmada şu sonuçlara varmışlardır: Zayıf bağlamsal performans ile Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri arasında negatif ($r=-0,48$, $p<0,10$); yüksek bağlamsal performans ile Uyumluluk ($r=0,37$, $p<0,05$), Sorumluluk ($r=0,27$, $p<0,10$), Deneyime açıklık ($r=0,23$, $p<0,10$) kişilik özellikleri arasında pozitif ilişki olduğunu saptamışlardır. Bağlamsal performans ve Dışa dönüklük kişilik özelliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Gellatly ve Irving (2001, s. 7), bir kamu kurumunda 79 işgören ile yaptıkları araştırmada, Dışa dönüklük kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında ($r=0,200$, $p<0,05$) pozitif ve anlamlı ilişki saptamışlardır. Çalışmada, Uyumluluk ve

Sorumluluk kişilik özellikleri ile bağlamsal performans arasında ilişki bulunamamıştır.

Greenidge, Devonish ve Alleyne (2014, s. 11), 5 farklı işletmede 222 işgörenle yapmış oldukları çalışmada şu sonuçlara varmışlardır: Bağlamsal performans ile Uyumluluk ($r=0,240$, $p<0,10$), Sorumluluk ($r=0,300$, $p<0,10$) ve Duygusal dengesizlik ($r=0,210$, $p<0,10$) kişilik özellikleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Regresyon analizlerinde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bağlamsal performans ile Uyumluluk ($\beta=0,15$, $p<0,001$), Sorumluluk ($\beta=0,28$, $p<0,001$) ve Duygusal dengesizlik ($\beta=0,13$, $p<0,05$) kişilik özellikleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Hogan, Rybicki, Motowidlo ve Borman (1998, s. 10), 94 ofis çalışanı ile yaptıkları çalışmada, bağlamsal performans ile Uyumlu kişilik özelliği arasında negatif ($r=-0,17$, $p<0,05$) ve Tedbirli kişilik özelliği arasında pozitif ($r=0,19$, $p<0,05$) ilişki olduğunu saptamışlardır.

Lee, Yang, Wan ve Chen (2010, s. 8), Tayland'da 17 işletmede 505 işgören ile yaptıkları çalışmada şu sonuçlara varmışlardır: Bağlamsal performans ile Sorumluluk kişilik özelliği arasında pozitif ilişki bulunmuştur ($r=0,16$, $p<0,05$). Ayrıca yapılan aracılık etki testinde, Sorumluluk kişilik özelliği, bağlamsal performans ve arkadaşlık ilişkileri arasında aracı değişken olarak anlamlı değerler sunmuştur. Sorumluluk kişilik özelliklerine sahip işgörenlerde arkadaşlık ilişkilerinin artması, bağlamsal performansı artırmaktadır.

Lev ve Koslowsky (2012, s. 15), İsrail'de 298 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmada, bağlamsal performans ile Sorumluluk kişilik özelliği arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit etmişlerdir ($r=0,23$, $p<0,05$).

Moscoso ve Salgado (2004, s. 5), İspanya'da 85 işgören ile yürüttükleri çalışmada şu sonuçları elde etmişlerdir: Bağlamsal performans ile narsistik ($r=-0,22$,

$p<0,05$), paranoyak ($r=-0,32$, $p<0,01$), çekingen ($r=-0,27$, $p<0,05$), depresif ($r=-0,27$, $p<0,05$), saldırgan ($r=-0,34$, $p<0,01$), savunmacı ($r=-0,27$, $p<0,01$) ve şizotipal ($r=-0,43$, $p<0,01$) kişilik özellikleri arasında negatif ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Wang, Begley, Hui ve Lee (2012, s. 182), Çin’de 176 işgören ve 92 yönetici ile yaptıkları çalışmada, yaratıcı performans ile Sorumluluk kişilik özelliği arasında pozitif ve anlamlı ($r=0,31$, $p<0,01$) ilişki saptamışlardır.

Berry, Kim, Wang, Thompson ve Mobley (2013, s. 21), 277 işgören ile yürüttükleri çalışmada, bağlamsal performans ile Dışa dönüklük kişilik özelliği arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit etmişlerdir ($\beta=0,10$, $p<0,05$).

Grojean (2002, s. 89), 251 katılımcı ile gerçekleştirdiği tez çalışmasında, bağlamsal performans ile Sorumluluk kişilik özelliği arasında pozitif ve anlamlı ilişki saptamıştır ($r=0,19$, $p<0,05$). Bağlamsal performansın diğer kişilik özellikleri ile ilişkisi bulunamamıştır. Grojean, regresyon analizinde, bağlamsal performans ve Sorumluluk kişilik özelliği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek ilişki olduğunu belirtmiştir ($\beta=0,55$, $p<0,05$). Hense (2000, s. 27), 152 işgören ile yürüttüğü doktora tez çalışmasında, bağlamsal performans ile Sorumluluk kişilik özelliği arasında pozitif korelasyon olduğunu öne sürmüştür ($r=0,20$, $p<0,05$).

Pedooem (2007, s. 134), doktora tezinde bağlamsal performans ile dürüstlük ($r=0,50$, $p<0,01$), Dışa dönüklük ($r=0,22$, $p<0,05$), Uyumluluk ($r=0,37$, $p<0,01$), Sorumluluk ($r=0,55$, $p<0,01$), Deneyime açıklık ($r=0,42$, $p<0,01$) kişilik özellikleri arasında pozitif korelasyon saptamıştır.

Salomon (2000, s. 97), çeşitli havayolu şirketlerinde 233 işgören ile yürüttüğü doktora tezinde, bağlamsal performans boyutu, işe adanmışlık ile Sorumluluk kişilik özelliği arasında pozitif ilişki tesit etmiştir ($r=0,22$, $p<0,01$).

ALTINCI BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL İNTİKAM NİYETİNE ETKİSİNDE ÖRGÜT İKLİMİ ve BAĞLAMSA PERFORMANSIN ROLÜ

Bu bölümde, literatür taraması sonucu ulaşılan teorik bilgiler doğrultusunda üretim işletmelerinde işgörenlere yönelik düzenlenen alan araştırması bulunmaktadır. Öncelikli olarak gerçekleştirilen alan araştırmasına yönelik amaç ve öneme yer verildikten sonra araştırmaya ait model, yöntem ve araştırmanın bulgularına değinilecektir.

6.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, *“bir gerçeği açığa çıkarmak, var olan problemlere çözüm aramak, yeni konuları gündeme taşımak veya bilgi düzeyini artırmak olabilmektedir”* (A. Özdemir, 2013, s. 34).

Modern dünyada iş hayatı, işletmelerin rekabet üstünlüğü yakalamak için kaynakları arasına beşeri sermayesini katmalarını zorunlu kılmaktadır. İşletme sürekliliğinin sağlanabilmesi, insan unsurunun birbirleri ve örgütle ahengi sayesinde ortaya çıkan pozitif sonuçlara bağlıdır. Örgüt üyeleri arasında gelişen saldırgan davranışlar, bu ahengi bozmakta ve bireyin örgütle kurduğu bağı olumsuz etkilemektedir. Örgütlerde bireyin algıladığı mağduriyetler, birey üzerinde kişinin algı, tutum veya davranışlarını etkilemektedir. Saldırgan davranışlar bireyde mağduriyet hissi yaratabilir ve sonuçta intikam niyeti ortaya çıkabilir.

Yöneticiler, örgüt bünyesinde ortaya çıkan algılanan adaletsizlik durumunu fark ettiği anda, intikam duygusunu yok etmek için, haksızlığı ortadan kaldırmak isteyecektir. Bir diğer yöntem ise intikamın işbirliğini teşvik eden yapıcı etkisini ortaya çıkartmak olabilir.

Bu çalışma, işgörenlerin sahip olduğu kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkiyi ve örgüt iklimi ile bağlamsal performansın bu ilişkiye etkisini ölçmeye odaklanmıştır. Bu amaçla tekstil ve hazır giyim üretim işletmelerinde işgörenin, değişkenlere yönelik algısı, anket çalışması ile tespit edilecektir.

6.2. Araştırmanın Önemi

İslamoğlu (2011, s. 68) bir araştırmanın önemi ile ilgili şunları demiştir: *“her araştırmanın bir maliyeti olduğu gibi, her araştırmadan bir yarar da beklenir. Bu yararlar ticari, teknolojik ya da bilimsel olabilir. Araştırmacı, araştırmasının hangi yarar ya da yararlar hizmet edebileceğini bilmeli ve bunu açıklamalıdır”*.

Çalışanların, sahip olduğu kişilik kalıpları, durumlar karşısında nasıl bir tutum sergileyecekleri hakkında diğer çalışanlara fikir vermektedir. Kişilik özellikleri bireyin birbirini tekrar eden sabit davranışları sonucunda kendini göstermektedir. Bu sabit davranışlar dikkatle gözlemlenir ve değerlendirilirse, çalışanın hangi durum karşısında tepki göstereceği, tepkisinin boyutu ve şiddeti, olayları algılama biçimi gibi örgütsel huzura etki edebilecek olumsuz davranışlar önlenmiş olur.

Bu çalışmanın değişkenleri olan “kişilik özellikleri”, “örgütsel intikam niyeti”, “örgüt iklimi”, “bağlamsal performans” kavramları literatürde daha önce incelenmiştir. Fakat örgütsel intikam kavramı ve iş tatmini, işten ayrılma kavramları arasındaki ilişkiye değinilmmiştir. Kişilik özellikleri ile işe alma, örgütsel sessizlik, çalışan verimliliği kavramları arasındaki ilişkiye değinilmmiştir. Örgüt iklimi ile iş doyumu, işten ayrılma, verimlilik, tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkiye değinilmmiştir. Bağlamsal performans ile duygusal zekâ, tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkiye değinilmmiştir.

Kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide örgütsel iklim ve bağlamsal performans değişkeninin etkisi ilk defa incelenecek olup, literatüre katkı sağlayacak olması açısından önemlidir.

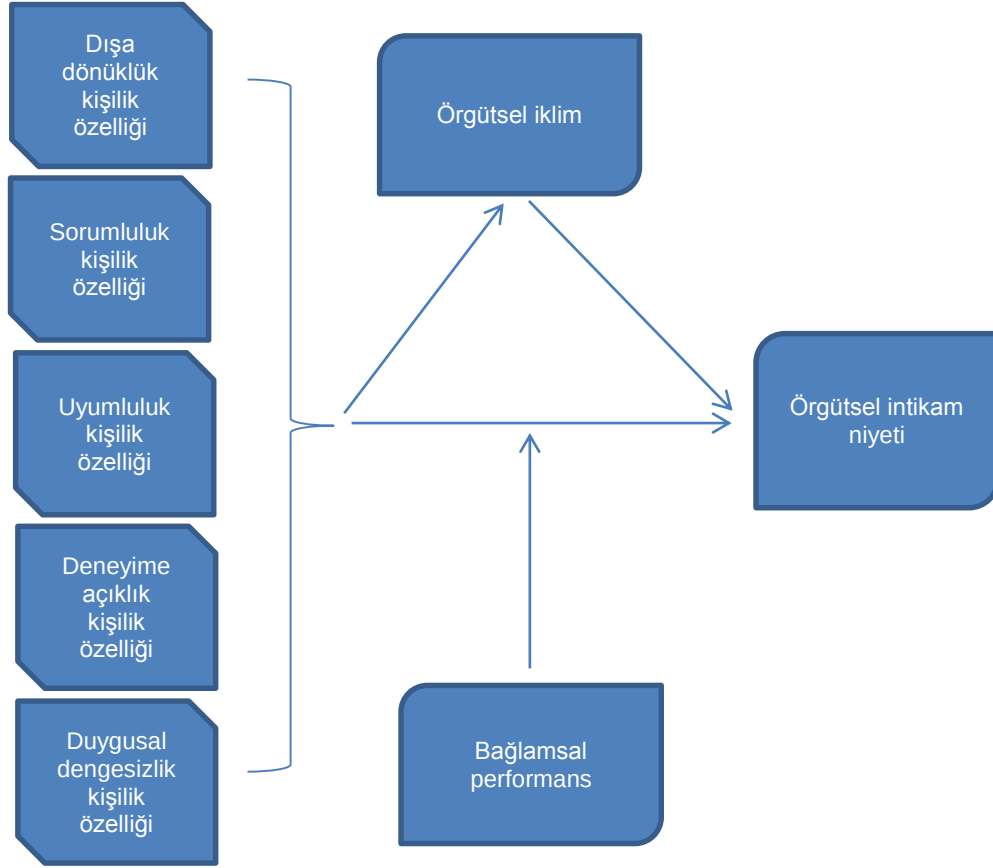
6.3. Araştırma Modeli ve Yöntemi

Modeller teori ile yakın ilişkileri olan kavramların sistematik organizasyonunu ve kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya koyan yapılardır. İlgilenilen problem üzerinde daha kavramsal ve yaratıcı düşünülmesine izin vermektedir (A. Özdemir, 2013, s. 59).

Bu çalışma için öncelikli olarak araştırmadaki değişkenlerin tanımlamaları, kapsam ve içerikleri, literatür taraması yapılarak kavramsal açıklamalar ile örüntülenecektir. Bir literatür çalışması, problemin nasıl çözülebileceğine ilişkin bilgileri edinme ve sunma çalışmasıdır (İslamoğlu, 2011, s. 84). Bu amaç doğrultusunda ulusal ve uluslararası alandaki temel teorik kitaplar ve süreli yayınlar irdelenecektir. Ülkemizde ve dünyadaki uygulama alanları tespit edilerek, benzer çalışmalar ele alınacaktır.

Çalışmanın araştırma kısmı ampirik yöneme uygun olacaktır. Bağımsız ve bağımlı değişkenler tespit edilerek, aralarındaki ilişkiler ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri belirlenecektir. Bu ilişkilerin ortaya çıkarılabilmesi amacıyla, kasti örnekleme yöntemi ile birincil veriler toplanacak, bu veriler istatistik paket programları aracılığı ile analize tabi tutulacaktır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilerek, çalışmanın sonuçlarına ulaşılacak ve sonuçlar yorumlanacaktır.

Araştırma modeli şu şekilde kurulacaktır:



Şekil 6.19 Araştırma Modeli

6.4. Araştırmanın Değişkenleri

Saruhan ve Özdemirci'ye göre (2013, s. 165) farklı gözlemlerde farklı değerler alabilen her nesne, özellik ya da durum, değişken olarak kabul edilebilir. Daha basit bir anlatımla, birden fazla değer alabilen her şey değişkendir. Değişkenler araştırmadaki konumlarına göre dörde ayrılırlar:

- Bağımlı Değişken
- Bağımsız Değişken
- Farklılaştırıcı/Düzenleyici Değişken
- Ara Değişken

Değişken kavramı ile ilgili ayrıntılı bilgi ilerleyen bölümlerde verilecektir. Araştırma modelinde kullanılan anket çalışması Tablo 6.4'teki değişkenler ile ölçülecektir.

Tablo 6.4 Araştırmanın Değişkenleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	Soru Sayısı	Kaynak	Çalışma Türü
Demografik ve sosyo- ekonomik Faktörler	Cinsiyet, Medeni durum, Çalıştığı bölüm, Yaş, Eğitim, Çalışma süresi (yıl), Toplam iş tecrübesi (yıl), Aylık gelir (TL)	8	-	-
Kişilik Özellikleri	Dışa Dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık, Duygusal dengesizlik	44	Ceren Aydoğmuş (2011)	Doktora tez çalışması
Örgütsel İntikam	Örgütsel İntikam	5	Mahmut Akın, Mahmut Özdevecioğlu, Onur Ünlü (2012)	Makale çalışması
Örgüt İklimi	Örgüt İklimi	17	Fatih Özdemir (2006)	Doktora tez çalışması
Bağlamsal Performans	Bağlamsal Performans	5	Banu Tuna (2014)	Doktora tez çalışması

6.4.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği

Kişilik özellikleri ölçeği için Aydoğmuş'un (2011, s. 23) doktora çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek, Aydoğmuş'un 221 kişi ile gerçekleştirdiği çalışmasında, beş faktör altında toplanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması için, orijinali olan (John ve Srivastava, 1999, s. 70) çalışmasından ve ölçeğin Türkçe çevirisinin bulunduğu (Aydoğmuş, 2011) çalışmasından faydalanılmıştır.

Ölçeğin orijinali Oliver P. John (2000) tarafından hazırlanan internet sitesinde mevcuttur. Sitede yer alan bilgilere göre kişilik özellikleri ölçeğinden yararlanabilmek için O. P. John, Donahue ve Kentle (1991), Benet-Martinez ve John (1998) ve O. P. John, Naumann ve Soto (2008) isimli yazarların referans olarak gösterilmesi gerekmektedir. Sorular, multidisipliner çalışmalar gözetilerek hazırlanmış 44 ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca bahsi geçen araştırmacılar tarafından, 11 maddeden oluşan literatürdeki en kısa kişilik özellikleri ölçeği de hazırlanmıştır. Fakat bu ölçeğin kullanılması tavsiye edilmemektedir.

6.4.2. Örgütsel İklim Ölçeği

Örgütsel iklim ölçeği için Özdemir'in (2006, s. 115) doktora tez çalışmasından yararlanılmıştır. Özdemir'in çalışmasında, örgütsel iklim ölçeği 217 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Ölçek, "katılım" ve "bağlılık" olarak iki faktör altında toplanmıştır. Ayrıca faktör yüklenimi anlamsız olan 4 ifade, ölçekten çıkarılmıştır.

Özdemir çalışmasını "Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction" (Rogg, Schmidt, Shull, ve Schmitt, 2001, s. 447) adlı makaleden Türkçe'ye çevirmiştir. Ölçeğin orijinalinin yer aldığı çalışma, 351 yönetici ile gerçekleştirilmiştir. 22 maddeden oluşan ölçek, 4 faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler "çalışan sorumluluğu", "işbirliği", "müşteri oryantasyonu", "yönetimsel yeterlilikler" olarak tanımlanmıştır.

6.4.3. Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği

Örgütsel intikam niyeti ölçeği için Özdevecioğlu, Akın ve Ünlü'nün (2012, s. 97) makale çalışmasından yararlanılmıştır. Özdevecioğlu ve arkadaşlarının, 290 kişi ile gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, örgütsel intikam niyeti ölçeği tek faktör altında toplanmıştır.

Ölçeğin orijinali, yazarlar tarafından Wade'in "The Development of a Scale to Measure Forgiveness" (1989) adlı doktora tezinden çevrilmiştir. Wade, çalışmasında "affetme" üzerine odaklanmıştır. Wade, affetme ve intikam konusunda literatürdeki en kapsamlı çalışmalardan birine imza atmıştır. 282 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdiği çalışmasında, ölçek 9 alt boyutta toplamıştır. İntikam alt boyutu, 5 soru ifadesi içermektedir.

6.4.4. Bağlamsal Performans Ölçeği

Bağlamsal performans ölçeği için Tuna'nın (2014, s. 152) doktora tez çalışmasından yararlanılmıştır. Tuna'nın çalışmasında bağlamsal performans ölçeği, 200 çalışan ile sınanmıştır. Ölçek, bir faktör grubu altında %59 kümülatif açıklama oranı ile toplanmıştır.

Ölçeğin orijinali, Borman ve Motowidlo'nun (1997, s. 102) "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research" adlı çalışmasıdır. Borman ve Motowidlo, bağlamsal performans ölçeği geliştirebilmek için üç farklı çalışmadan derleme yapmışlardır. Bunlar;

- Smith, Organ ve Near (1983) ve Bateman ve Organ (1983) tarafından geliştirilen 16 maddelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Organizational Citizenship Behaviour) ölçeği

- Brief ve Motowidlo (1986) tarafından geliştiren Prososyal Örgütsel Davranış (Prosocial Organizational Behaviour) ölçeği
- Borman, Motowidlo, Rose ve Hanser (1985) tarafından geliştirilen Askerlerin Etkili İş Bitiriciliği (Soldier Work-Done Effectiveness) ölçeğidir.

6.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma İstanbul, Kocaeli, Bursa, Eskişehir ve Sakarya illerinde faaliyet gösteren tekstil ve hazır giyim üretim işletmeleri ile sınırlandırılması ve araştırmanın Türkiye’de gerçekleştirilmesi sonuçların evrenselleşmesini kısıtlamaktadır. Tekstil sektöründe kayıtsız işçi sayısının diğer sektörlerle oranla fazla olması, örneklem/evren oranına ulaşmayı imkânsızlaştırmıştır. Örgütsel intikam niyeti ifadelerinin olumsuz algı yaratması ve örgütsel iklim ölçeğinde yöneticileri değerlendiren ifadelerin olması anketin uygulanabilirliğini zorlaştırmıştır.

6.6. Araştırmanın Hipotezleri

Özdamar vd. (1999 p. 5) ve Şencan’dan (2006 p. 30) aktaran Lorcu (2015, s. 8) hipotezi “*ortaya koyulan problemle ilişkili olarak yanıtı aranacak sorular*” veya “*anakütle hakkında araştırma sonuna kadar geçici olarak düşündüğümüz test edilebilir varsayımlar*” olarak tanımlamıştır.

Çalışmada, araştırma hipotezlerinin kurulmasından önce konuyla ilgili değişkenlere yönelik önceki yıllarda yapılmış olan araştırmalar incelenmiş ve bunlardan en çok atıf alanları tablolar halinde aşağıda verilmiştir. Şener’in (2013) literatür çalışmasından faydalanılarak hazırlanmış olan örgütsel intikam niyeti ile ilgili daha önce yapılmış ve en çok atıf alan araştırmalar Tablo 6.5’te verilmiştir.

Tablo 6.5 Örgütsel İntikam Niyeti ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar

Yazar Ad-Soyadı	Çalışma Adı	Çalışma Alanı	Çalışma Sonucu	Çalışma Yılı
Noreen S. Richard G.	The Vengeance Scale: Development of a Measure of Attitudes toward Revenge.	İntikam Niyeti-Öfke-Cinsiyet	İntikam ve öfke arasında yüksek korelasyon bulunmuştur	1992
Roderick K. Tom T.	Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research	İntikam Niyeti-Öz kimlik	İntikamın öz kimliğe zarar verdiği tespit edilmiştir.	1996
Robinson, S. L. Greenberg, J.	Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants and Dilemmas in the Study of Workplace Deviance	İntikam Niyeti-İşyerinde Sapma Davranışları	İntikamın, işyerindeki sapma davranışlarından biri olduğu tespit edilmiştir.	1998
Sommers J. Schell T. Vodanovich S.	Developing a Measure of Individual Differences in Organizational Revenge	İntikam Niyeti-Yaş ve Cinsiyet	Yaş ve cinsiyetin intikamı etkilediği tespit edilmiştir.	2002
Witvliet C. Ludwig T. Kelly L. Laan V.	Granting Forgiveness or Harboring Grudges: Implications for Emotion, Physiology, and Health	İntikam Niyeti-Affedicilik	Affetme eyleminin rahatlatıcı olabildiği saptanmıştır.	2002
Barclay L. Skarlicki D. Pugh D.	Exploring The Role of Emotions in Injustice Perceptions and Retaliation	İntikam Niyeti-Etkileşimsel Adalet	İntikam niyetinde etkileşimsel adaletin önemli olduğu saptanmıştır.	2005
Aquino K. Thomas T. Bies R.	Getting Even or Moving on? Power, Procedural Justice, and Types of Offense as Predictors of Revenge, Forgiveness, Reconciliation, and Avoidance in Organizations	İntikam Niyeti-İntikam Gündülü Davranışlar	Düşük konumdaki işgörenlerin daha intikamcı olabildiğine işaret edilmiştir.	2006
Özdevecioğlu M.	Organizasyonlarda İntikam Niyeti (Revenge Intention) ve Adalet Algılamasının Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	İntikam Niyeti-Adalet Algısı	Adaletsizlik durumlarında intikam niyetinin artmakta olduğu tespit edilmiştir.	2008
Özdevecioğlu, M. Akın, M. Kaya, Y.	Örgütlerde Duygusal Yaratıcılık İntikam Niyeti ve Affetme Eğimi Arasındaki İlişkiler	İntikam Niyeti-Duygusal Yaratıcılık-Affetme Eğilimi	Duygusal yaratıcılık arttıkça intikam niyetinin azalmakta olduğu saptanmıştır.	2011
Akın, M. Özdevecioğlu, M. Ünlü O.	Örgütlerde İntikam Niyeti ve Affetme Eğiliminin Çalışanların Ruh Sağlıkları ile İlişkisi	İntikam Niyeti-Affetme Eğilimi	Ruh sağlığı ve intikam arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.	2012
Özer, Özlem Sonğur, Cuma Kar, Ahmet Top, Mehmet Erigüç, Gülsün	Organizational Stress, Organizational Cynicism, Organizational Revenge, Intention to Quit: A Study on Research Assistants	Örgütsel Davranış Çalışmaları	İntikam ve stres arasında negatif; intikam ile sinizm ve işten ayrılma arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır.	2014
Fida R. Paciello M. Tramontano C. Fontaine R. Barbaranelli C. Farnese M.	An Integrative Approach to Understanding Counterproductive Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotions, and Moral Disengagement	İntikam Niyeti Olumsuz Duygular	İntikam ile olumsuz duygular, aşırı iş yükü ve moral bozukluğu arasında pozitif ilişki olduğuna işaret edilmiştir.	2015
Yılmaz Ö. D.	Algılanan Mağduriyetin Affetme Eğilimi ve İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma	Affetme Eğilimi-Örgütsel İntikam Niyeti	İntikam niyeti ve mağduriyet arasında pozitif; İntikam niyeti ve affetme arasında negatif ilişki olduğu saptanmıştır.	2015

Tekin'in (2012) literatür çalışmasından faydalanılarak hazırlanmış olan kişilik özellikleri ile ilgili daha önce yapılmış ve en çok atıf alan araştırmalar Tablo 6.6'da verilmiştir.

Tablo 6.6 Kişilik Özellikleri ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar

Yazar Ad-Soyadı	Çalışma Adı	Çalışma Alanı	Çalışma Sonucu	Çalışma Yılı
Barrick, M. R. Mount, M. K.	The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis	Kişilik Özellikleri-Performans	Uyumluluk ve Dışa dönüklük ile performans arasında ilişki bulunmuştur.	1991
Stewart, G. L.	Self-Regulation and The "Big Five" Personality Traits as Determinants of Employee Empowerment Behavior	Kişilik Özellikleri-Öz Denetim-Personel Güçlendirme	Sorumluluk, Dışa dönüklük ve düşük Duygusal dengesizlik ile personel güçlendirme arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	1993
Cutchin, G. C.	Relationships between The Big Five Personality Factors and Performance Criteria for in-Service High School Teachers	Kişilik Özellikleri-Mesleki Performans	Duygusal dengesizlik ve Uyumluluk ile performans arasında negatif ilişki bulunmuştur.	1998
Judge, T. A. Higgins, C. A. Thoresen, C. J. Barrick, M. R.	The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span	Kişilik Özellikleri-Zihinsel Yetenek-Kariyer Başarısı	Sorumluluk ile kariyer başarısı arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	1999
Salgado, J. F.	The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors	Kişilik Özellikleri-Amaç Karşısı Davranışlar	Sorumluluk ile işten ayrılma ve amaç karşıtı davranışlar arasında negatif ilişki bulunmuştur.	2002
Turner, J. E.	Proactive Personality and The Big Five as Predictors of Motivation to Learn	Kişilik Özellikleri-Proaktif Kişilik Özellikleri	Dışa dönüklük, Deneyime açıklık ve Sorumluluk ile öğrenme motivasyonu arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2003
Rogers, C. L.	An Investigation of The Big Five and Narrow Personality Traits in Relation to Academic Performance	Kişilik Özellikleri-Akademik Performans	Deneyime açıklık, Sorumluluk, Uyumluluk ve Duygusal denge ile not ortalaması arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2005
Trouba, E. J.	A Person-Organization Fit Study of the Big Five Personality Model and Attraction to Organizations with Varying Compensation System Characteristics	Kişilik Özellikleri-Mesleki İlgisi	Deneyime açıklık, Dışa dönüklük ve Duygusal dengesizlik ile performansla dayalı ücretlendirme arasında negatif ilişki bulunmuştur.	2007
Clark, L. A.	Relationships between The Big Five Personality Dimensions and Attitudes toward Telecommuting	Kişilik Özellikleri-İletişim Sistemleri	Uzak ofis çalışma sistemi ile Duygusal dengesizlik arasında negatif, Sorumluluk ve	2007

			Uyumluluk arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	
Moody, M. C.	Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Trait	Kişilik Özellikleri-Kültürel Zekâ	Sorumluluk ve Deneyime açıklık ile kültürel zeka arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2007
Kim, H. J. Shin, K. H. Umbreit, W. T.	Hotel Job Burnout: The Role of Personality Characteristics	Kişilik Özellikleri-Tükenmişlik	Tükenmişlik ile Dışa dönüklük arasında pozitif; Tükenmişlik ile Duygusal dengesizlik arasında negatif ilişki bulunmuştur.	2007
Pang, H. H. P.	Big Five Personality Traits and Parental Incil:Vement: Contributing as Predictors of Academic Performance in High School and College	Kişilik Özellikleri-Akademik Performans	Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyime açıklık ile başarı arasında pozitif; Duygusal dengesizlik ile başarı ortalaması arasında negatif ilişki bulunmuştur.	2008
Carpenter, J. D.	Relating Proactive Personality and The Big Five to Organizational Citizenship Behaviors	Kişilik Özellikleri-Proaktif Kişilik	Dışa dönüklük ve Sorumluluk ile proaktif kişilik arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2008
Jia, H. H.	Relationships between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior	Kişilik Özellikleri-Fazla İnternet Kullanımı	Duygusal dengesizlik ile fazla internet kullanımı arasında negatif; Dışa dönüklük ile fazla internet kullanımı arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2008
Shaye, A.	"Infidelity in Dating Relationships: Do Big Five Personality Traits and Gender Influence Infidelity?"	Kişilik Özellikleri-Aldatma	Erkeklerde, aldatma ile Dışa dönüklük arasında pozitif; aldatma ile Sorumluluk arasında negatif ilişki bulunmuştur.	2009
O'Neill, J. W. Xiao, Q.	Effects of Organizational/Occupational Characteristics and Personality Traits on Hotel Manager Emotional Exhaustion	Kişilik Özellikleri-Duygusal Yorgunluk	Duygusal yorgunluk ile Dışa dönüklük arasında negatif; Duygusal yorgunluk ile Duygusal dengesizlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2010
Buck, M. A.	Proactive Personality and Big Five Traits in Supervisors and Workgroup Members: Effects on Safety Climate and Safety Motivation	Kişilik Özellikleri-iş güvenliği iklimi	Dışa dönüklük ve Uyumluluk ile iş güvenliği iklimi arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2011
Doğan, Tayfun	Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş	Kişilik özellikleri-Öznel iyi oluş	Öznel iyi oluş ve Duygusal dengesizlik arasında negatif; Öznel iyi oluş ve Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2012
(Yıldız ve Özsoy)	Kişilik Kavramının Örgütler Açısından	Kişilik özellikleri	Literatür çalışması	2013

	Önemi: Bir Literatür Taraması		yapılmıştır.	
Tatlıoğlu, Kasım	Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi	Kişilik Özellikleri	Aile gelirin Sorumluluk ile; cinsiyetin Duygusal dengesizlik ile farklılaştığı bulunmuştur.	2014
(Bowen, Balbuena, Baetz ve Marwaha)	Mood Instability in People with Obsessive Compulsive Disorder and Obsessive-Compulsive Personality Traits	Obsesif Kişilik Özellikleri- Duygusal dengesizlik	Duygusal dengesizlik ile obsesif kişilik bozukluğu arasında ilişki bulunmuştur.	2015
Dobrota, S. Reić E.	The Relationship between Music Preferences of Different Mode and Tempo and Personality Traits – Implications for Music Pedagogy	Kişilik Özellikleri- Müzik Tercihi	Deneyime açıklık ve Dışa dönüklük ile yavaş tempo müzik arasında; duygusal denge ve iyimserlik ile hızlı müzik arasında ilişki bulunmuştur.	2015

Örgütsel iklim ile ilgili daha önce yapılmış ve en çok atıf alan araştırmalar Tablo 6.7’de verilmiştir.

Tablo 6.7 Örgütsel İklım ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar

Yazar Ad-Soyadı	Çalışma Adı	Çalışma Alanı	Çalışma Sonucu	Çalışma Yılı
(Waters vd.)	Organizational Climate Dimensions and Job-Related Attitudes	Örgütsel iklim boyutları-ış ile ilgili davranışlar	22 farklı örgütsel iklim boyutu bulunmuştur.	1974
(Meglino)	A Theoretical Synthesis of Job Performance and the Evaluative Dimension of Organizational Climate: A Social Psychological Perspective	Örgütsel iklim-ış performansı	Örgütsel iklim ile iş performansı arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	1976
(A. P. Jones ve James)	Psychological and Organizational Climate: Dimensions and Relationships	Psikolojik ve örgütsel iklimin boyutları	Psikolojik iklim boyutları belirlenmiştir.	1977
(DeCotils ve Koys)	The Identification and Measurement of the Dimensions of Organizational Climate	Örgütsel iklim boyutlarının belirlenmesi	Örgütsel iklim için 5 boyut tespit edilmiştir.	1980
(Ergeneli)	Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklım ile İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama	Lider-örgütsel iklim ilişkisi	Lider davranışı ile örgütsel iklim arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	1995
(Van Vianen ve Kmieciak)	The Match between Recruiters' Perceptions of Organizational Climate and Personality of the Ideal Applicant	Örgütsel iklim- kişilik ilişkisi	Sorumluluk ile örgütsel iklim arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	1998
(Davidson, Manning, Timo ve Ryder)	The Dimensions of Organizational Climate in Four- and Five-Star Australian Hotels	4 ve 5 yıldızlı otellerde örgütsel iklim boyutlandırması	7 farklı boyut tespit edilmiştir.	2001
(Balcı Bucak)	Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklımı: "Yönetimde Ast-Üst İlişkileri"	Akademik personelde örgüt iklimi algısı	Akademik personelin, kendisini orta ve ortanın üstünde görmekte olduğu saptanmıştır.	2002
(Keeney vd.)	Personality And Situational Pattern Differences across Three Work Groups:	Kişilik özellikleri- örgütsel iklim	Risk üstlenicilik, Deneyime açıklık,	2004

	A Comparative Examination of Worker Personality and Organizational Climate Using Three Pattern-Extraction Analyses	ilişkisi	ödüllendirme ve Duygusal dengesizlik ile örgütsel iklim arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	
(Dickson vd. , 2006)	When Organizational Climate is Unambiguous, It is also Strong	Mekanik ve organik örgütlerde örgütsel iklim	Mekanik örgütler ile örgütsel iklim arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2006
(Mercan)	Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişisine Yönelik Bir Araştırma	Mobbing-örgütsel iklim ilişkisi	Mobbing ile örgütsel iklim arasında negatif ilişki bulunmuştur.	2007
(Gray)	Emergency Service Providers' Organizational Climate and Its Role in the Development of Traumatic Stress and Posttraumatic Growth	Travmatik stres ve posttravmatik yetiştirme-örgütsel iklim ilişkisi	Acil çalışanlarında güçlü örgütsel iklimin travmatik stresi engelleyebildiği ortaya konmuştur.	2008
(Hulusi Doğan ve Üngören)	Farklı Meslek Gruplarındaki Çalışanların Örgüt İklimi Algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde Bir Araştırma	Meslekler-örgütsel iklim algısı ve ilişkisi	Farklı mesleklerde destek, teşvik ve ödüllendirme sistemi ile örgütsel iklim arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.	2009
(Arabacı)	Academic and Administration Personnel's Perceptions of Organizational Climate (Sample of Educational Faculty of Fırat University)	Üniversite personelinde örgütsel iklim algısı	Akademik personelde, kadınlarda ve yaşlılarda örgütsel iklim algısı yüksek bulunmuştur.	2010
(Tutar ve Altınöz)	Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Performans-örgütsel iklim ilişkisi	Performans ile örgütsel iklim arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2010
(Seibokaite ve Endriulaitiene)	The Role of Personality Traits, Work Motivation and Organizational Safety Climate in Risky Occupational Performance of Professional Drivers	Kişilik özellikleri-güvenlik iklimi ilişkisi	Dışa dönüklük ile güvenlik iklimi arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2012
(Bamel vd.)	Organizational Climate and Managerial Effectiveness: An Indian Perspective	Yönetimsel etkililik-örgütsel iklim ilişkisi	Örgütsel süreç, özgeci davranış, ödül-sonuç odaklılık, kişilerarası ilişki ve rol belirginliği ile yönetimsel etkililik arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2013
(Vashdi, Vigoda-Gadot ve Shlomi)	Assessing Performance: The Impact of Organizational Climates and Politics on Public Schools' Performance	Okullarda performans-örgütsel iklim ilişkisi	Öğretmenlerde memnuniyet, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2013
(Shih, Lie, Klein ve Jiang)	Information Technology Customer Aggression: The Importance of an Organizational Climate of Support	İş memnuniyeti-örgütsel iklim desteği ilişkisi	İş memnuniyeti ile örgütsel iklim desteği arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2014
(Ural)	Gazi Üniversitesi'nde Örgütsel İklim	Üniversite personelinde örgütsel iklim algısı	Personelde örgütsel iklime yönelik orta ve olumsuz algı bulunmuştur.	2014
(Chermack, Coons, Nimon, Bradley ve Glick)	The Effects of Scenario Planning on Participant Perceptions of Creative Organizational Climate	Senaryo planlaması-yaratıcı örgüt iklimi ilişkisi	Senaryo planlaması ve yaratıcılık ile yaratıcı örgütsel iklim arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2015
(Stirpe, Bonache ve Trullen)	The Acceptance of Newly Introduced HR Practices Some Evidence from Spain on the Role of Management Behavior and Organizational Climate	İnsan kaynakları uygulamaları-örgütsel iklim ilişkisi	Yönetim desteği, lider desteği ve yaratıcılık ile İK uygulamaları arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2015

Bağlamsal performans ile ilgili daha önce yapılmış ve en çok atıf alan araştırmalar Tablo 6.8’de verilmiştir.

Tablo 6.8 Bağlamsal Performans ile İlgili Daha Önce Yapılmış Araştırmalar

Yazar Ad-Soyadı	Çalışma Adı	Çalışma Alanı	Çalışma Sonucu	Çalışma Yılı
(Venetta Irene Coleman)	Investigation of the Underlying Structure of the Contextual Performance Domain	Bağlamsal performans incelemesi	Özgecilik ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	1997
Van Scotter, J. R.	Relationships of Task Performance and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment	Bağlamsal performans-İş memnuniyeti	Terfi elverişliliği ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2000
Borman, W. C. Buck, D. E. Motowildo, S. J. Hanson, M. A. Stark, S. Drasgow, F.	An Examination of the Comparative Reliability, Validity, and Accuracy of Performance Ratings Made Using Computerized Adaptive Rating Scales	Performans değerlendirme	Kişisel destek, örgütsel destek ve sorumlu inisiyatif ile Bilgisayar Uyarlamalı Derecelendirme Skalası arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2001
Vey, M. A.	Motives and Rewards of Effective Contextual and Task Performance	Bağlamsal performans-Görev performansı	Bağlamsal performans ve görev performansı alt boyutları belirlenmiştir.	2003
Ward, S. G.	An Examination of the Effect of the Degree of Promise Fulfillment on Employee Task and Contextual Performance When Equity Comparisons and Social Accounts are Considered	Bağlamsal performans-Görev performansı	Bağlamsal performans ile görev performansı arasında ilişki bulunamamıştır.	2004
(Vandree)	Predicting Individual Creative Performance from Contextual Factors	Bağlamsal performans-Yaratıcı performans	Ruhsal güvenlik algısı ve iletişim ile yaratıcı performans arasında ilişki bulunmuştur.	2005
(Judge, LePine ve Rich)	Loving Yourself Abundantly: Relationship of the Narcissistic Personality to Self- and Other Perceptions of Workplace Deviance, Leadership, and Task and Contextual Performance	Narsist kişilik-Bağlamsal performans	Narsizim ile bağlamsal performans arasında negatif ilişki bulunmuştur.	2006
Impelman, K.	How does Personality Relate to Contextual Performance, Turnover, and Customer Service?	Bağlamsal performans-kişilik özellikleri	Enerjik kişilik, arkadaş canlısı kişilik ve duygusal kişilik ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2007
Aryee, S. Sun, L.-Y. Chen, Z. X. G. Debrah, Y. A.	Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure	Bağlamsal performans-kötü yönetim	Duygusal boşalma, Kötü yönetim ve bağlamsal performans arasında aracı etkiye sahiptir.	2008
(Cichy, Cha ve Kim)	The Relationship between Organizational Commitment and Contextual Performance among Private Club Leaders	Bağlamsal performans-Örgütsel bağlılık	Bağlamsal performans ile Duygusal sorumluluk arasında pozitif; normatif sorumluluk arasında negatif ilişki bulunmuştur.	2009
(Cichy vd.)	Contextual Performance and the Job Satisfaction-Dissatisfaction Distinction: Examining Artifacts and Utility	Bağlamsal performans-İş memnuniyeti	Bağlamsal performans ile hem memnuniyet hem de memnuniyetsizlik arasında ilişki bulunmuştur.	2009

Devonish, D. Greenidge, D.	The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the Moderating Role of Ability-Based Emotional Intelligence	Bağlamsal performans- Örgütsel adalet	Örgütsel adalet ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2010
Bing, M. N. Davison, H. K. Minor, I. Novicevic, M. M. Frink, D. D.	The Prediction of Task and Contextual Performance by Political Skill: A Meta-Analysis and Moderator Test	Bağlamsal performans- Politik yetenek	Politik yetenek ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2011
Christian, M. S. Garza, A. S. Slaughter, J. E.	Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance	Bağlamsal performans- Görev performansı- Liderlik	Dönüşümcü liderlik ve iş yükümlülüğü ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2011
Guidice, R. M. Mero, N. P.	Hedging Their Bets: A Longitudinal Study of the Trade-Offs between Task and Contextual Performance in a Sales Organization	Bağlamsal performans- Görev performansı	Bağlamsal performans ile görev performansı arasında ilişki bulunamamıştır.	2012
Öcel, H.	Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü	Bağlamsal performans- Örgüt kimliğinin gücü	Duygusal ve normatif bağlılığın, örgüt kimliğinin gücü ve algılanan örgütsel prestij ile bağlamsal performans arasında aracı etkisi olduğu bulunmuştur.	2013
(Aronson, Shenhar ve Wenzhou)	The Effect of Vision, Artifacts, and Leader Values on Contextual Performance Behavior and Success in Technology Challenging Projects: Qualitative Evidence	Bağlamsal performans- Teknolojik meydan okuma	Teknolojinin verimli kullanılması ile bağlamsal performans arasında ilişki bulunmuştur.	2014
(Asiedu-Appiah ve Addai)	An Investigation into the Causal Relationship between Employees' Locus of Control and Contextual Performance	Bağlamsal performans- İşgören kontrol odağı	İşgören kontrol odağı ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2014
Aykan, E.	Relationships between Emotional Competence and Task-Contextual Performance of Employees	Bağlamsal performans- Duygusal yeterlilik	Duygusal yeterlilik ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2014
Bağcı, Z.	Çalışanların İş Doyumunun, Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi	Bağlamsal performans- İş doyumunu	İş doyumunu ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki bulunmuştur.	2014
De Boer, B. J. Van Hooft, E. A. J. Bakker, A. B.	Self-Control at Work: Its Relationship with Contextual Performance	Bağlamsal performans- Öz denetim	Öz denetim ile bağlamsal performans arasında ilişki bulunamamıştır.	2015

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmanın temel amaçları ve önerilen model göz önünde bulundurularak oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

- **H1:** Örgütsel iklim, kişilik özellikleri ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.
- **H1a:** Örgütsel iklim, dışa dönüklük özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.
- **H1b:** Örgütsel iklim, sorumluluk özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.
- **H1c:** Örgütsel iklim, uyumluluk özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.
- **H1d:** Örgütsel iklim, deneyimlere açıklık özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.
- **H1e:** Örgütsel iklim, duygusal dengesizlik özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.
- **H2:** Bağlamsal performans, örgütsel intikam niyetini olumlu yönde etkilemektedir.
- **H3:** Kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide bağlamsal performansın düzenleyici etkisi bulunmaktadır.
- **H3a:** Bağlamsal performans, dışa dönüklük ile örgütsel intikam niyeti arasındaki olumlu ilişkiyi güçlendirmektedir.
- **H3b:** Bağlamsal performans, sorumluluk ile örgütsel intikam niyeti arasındaki olumlu ilişkiyi güçlendirmektedir.
- **H3c:** Bağlamsal performans, uyumluluk ile örgütsel intikam niyeti arasındaki olumlu ilişkiyi güçlendirmektedir.
- **H3d:** Bağlamsal performans, deneyimlere açıklık ile örgütsel intikam niyeti arasındaki olumlu ilişkiyi güçlendirmektedir.
- **H3e:** Bağlamsal performans, duygusal dengesizlik ile örgütsel intikam niyeti arasındaki olumsuz ilişkiyi güçlendirmektedir.

6.7. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Saruhan'a (2013, s. 186) göre anket, *“sosyal bilimlerde en çok kullanılan veri toplama yöntemidir. Uygulanma kolaylığı, işlevselliği ve bilimsel kabul görmesi, anketleri araştırmacıların gözdesi haline getirmiştir”*.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara, demografik özellikleri belirlemek amacı ile 8 soru yöneltilmiştir. İkinci bölümde örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti ve bağlamsal performans algılarını ölçmeye yarayan 27 ifade kullanılmıştır. Dördüncü bölümde 44 ifade ile kişilik özellikleri ölçüğü yer almaktadır.

Araştırmacı tarafından çalışmada kullanılan ölçekleri içeren anket formu “Online Anketler” (www.onlineanketler.com) anket hazırlama programı ile düzenlenmiştir.

Tez çalışması için veri toplanmasından önce; anket formunun uygunluğunun değerlendirilmesi, anlaşılır olup olmadığının tespiti ve buna göre anketin son haline getirilmesi amacıyla, uygulamaya bir pilot çalışma (ön test) ile başlanmıştır.

6.8. Anketin Pilot Uygulaması (Ön Testi)

Pilot çalışma için anket formları Sakarya ve Eskişehir illerinde bulunan 2 farklı üretim tesislerine gönderilmiştir. 320 adet anket formu elden teslim edilmiştir. İşgörenler, online anketler sitesindeki anket formu web adresinden de anketleri yapabilecekleri konusunda bilgilendirilmiştir. Geri dönüşü gerçekleştirilen anket sayısı 281, eksiksiz ve sorunsuz anket sayısı 251'dir. Sonuç itibari ile 281 katılımcıdan cevap alınan pilot uygulamanın katılım oranı %80 olmuştur.

Katılımcılardan gelen öneriler değerlendirilmiş ve esas uygulamaya geçmeden önce şu değişiklikler yapılmıştır:

- Demografik ve sosyo-ekonomik faktörlere ait soruların yanlış anlaşıldığı fark edilmiş ve ifade tarzı değiştirilmiştir.
- İnternet üzerinden erişime açılan anket formunda, katılımcıların bir sonraki değişkene geçerken kullandığı “ileri” düğmesine basmaları sayfa yenilenmesi açısından zaman kaybına yol açmış ve esas çalışma için tüm soruların tek sayfada yer aldığı anket formu düzenlenmiştir.

Pilot çalışmadan elde edilen 251 adet cevaplanmış anket formu, soruların içeriğinde değişiklik yapılmadığı için, esas çalışmada da kullanılmıştır.

Pilot çalışma için ankette yer alan ölçeklerin güvenilirlik testleri Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları ile değerlendirilmiştir.

Güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının göstergesidir (Ercan ve Kan, 2004, s. 2). Güvenilirlik analizi testi için Cronbach Alpha en sık kullanılan alfa katsayısıdır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010, s. 123).

Filiz’den (2011) aktaran Akkaya’ya (2013) göre alfa katsayısı bir grup değişken arasında var olan iç korelasyon ölçümünü yapmaktadır. Alfa katsayısı değerlendirilirken dikkate alınan uyum kriterleri şunlardır:

- $\leq \alpha < 0.40$: Ölçek Güvenilir Değil
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$: Ölçek Düşük Güvenilirlikte
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$: Ölçek Oldukça Güvenilir
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$: Ölçek Yüksek Derecede Güvenilir

Buna göre,

Tablo 6.9 Pilot Uygulama Sonucunda Ölçeklerin Güvenilirlik Testi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach Alfa Katsayıları (α)
Örgüt iklimi	,977
Bağlamsal performans	,901
Örgütsel intikam niyeti	,946

Tablo 6.9 incelendiğinde 0,8 ve üzeri Cronbach Alfa Katsayısı Yüksek Derecede Güvenilir kabul edildiğinden anketimizde bulunan örgüt iklimi, bağlamsal performans, örgütsel intikam niyeti değişkenleri güvenilirdir.

Tablo 6.10 Kişilik Özellikleri Cronbach Alfa Katsayıları

Ölçekler	Cronbach Alfa Katsayıları (α)
Dışa dönüklük	,870
Sorumluluk	,875
Uyumluluk	,851
Deneyime açıklık	,889
Duygusal dengesizlik	,944

Kişilik özelliklerine ilişkin Cronbach Alfa değerleri Tablo 6.10’da verilmiştir. Dolayısıyla, kişilik özellikleri değişkeninin tüm alt boyutlarını oluşturan maddelerin Cronbach alfa katsayıları 0,8 ve üzeri yani Yüksek Derecede Güvenilir çıkmıştır.

6.9. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Serper (1985, s. 67) evren ve örneklem tanımını şu şekilde yapmıştır: “Evren, üzerinde araştırma yapılan herhangi bir canlılar veya cansızlar topluluğudur; örneklem, bu topluluğun içinden çekilen birimlerden oluşan alt topluluğa denir. Araştırma örnekleme ise, bir evrenden rassal olarak seçilmiş ve daha az sayıda birimden oluşan bir örnekleme incelemek suretiyle evren hakkında genel yargılara varma işlemidir”.

Araştırmanın evrenini İstanbul, Bursa, Kocaeli, Eskişehir ve Sakarya illerinde tekstil ve hazır giyim üretim işletmelerinde çalışan işgörenler

oluşturmaktadır. Çalışmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tesadüfi örnekleme, örnekte yer alacak elemanların belirlenmesinde hiçbir dış etkinin olmaması durumudur (Oğuzhan, Çakıcı ve Özdil, 2015, s. 121). Araştırmanın örneklemini ise İstanbul, Bursa, Kocaeli, Eskişehir ve Sakarya illerinde seçilmiş olan tekstil ve hazır giyim üretim işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Bu illerin örneklem olarak kullanılmasının nedenlerinden biri, Türkiye sanayisinin en yoğun olduğu yer olmasıdır. TÜİK 2014 yılı illere göre ihracat verileri baz alındığında araştırma evrenini oluşturan İstanbul, Bursa, Kocaeli, Eskişehir ve Sakarya illeri Türkiye ihracatının %65'ini oluşturmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2015).

İşletmelere gönderilerek araştırma örneklemini oluşturan anketlerin geri dönüş ayrıntıları Tablo 6.11’de verilmiştir.

Tablo 6.11 Örneklem Ayrıntıları

İller	Gönderilen anket sayısı	Doldurulan anket sayısı	Geçerli anket sayısı
Eskişehir	256	186	175
Sakarya	359	338	330
İstanbul	245	120	118
Bursa	258	195	187
Kocaeli	135	53	37
TOPLAM	1253	895	847

6.10. Verilerin Analizi ve Bulgular

Literatürden elde edilen bilgilerden yararlanarak anket sonuçları değerlendirilmiş, istatistiksel işlemler SPSS ve AMOS paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın değişkenlerine yönelik faktör analizleri yapılmış ve güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Çalışmaya katılan işgörenlerin demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri belirlenmiştir. Bu özellikler ile araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

Daha sonra Yapısal Eşitlik Modeli ile değişkenler arasındaki ilişkiler, önerilen model göz önüne alınarak belirlenmiş ve hipotezlerin doğruluğu sınanarak yorumlanmıştır.

6.11. Verilerin Kodlanması ve Kontrolü

Kodlama, katılımcılardan alınan cevapların analiz edilebilmesi amacıyla nümerik değerlere dönüştürülmesi işlemidir (Gegez, 2010, s. 40). Çalışmanın modelinde yer alan örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, kişilik özellikleri ve bağlamsal performans değişkenlerinin ölçümlerine ilişkin cevaplar 5’li Likert ölçeğine uygun olarak; “Kesinlikle Katılıyorum = 5”, “Katılıyorum = 4”, “Kararsızım (Ne Katılıyorum, Ne de Katılmıyorum) = 3”, “Katılmıyorum = 2” ve “Kesinlikle Katılmıyorum = 1” şeklinde kodlanmıştır.

Katılımcıların demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri ile ilgili bilgilerinin elde edilmesine yönelik sorular Tablo 6.12’de kategorize edilmiştir.

Tablo 6.12 Demografik ve Sosyo-Ekonomik Faktörlerin Kategorize Edilmesi

Faktör	Faktör Grubu	Kodlama	Faktör	Faktör Grubu	Kodlama
Cinsiyet	Kadın	0	İşletmedeki çalışma süresi (yıl)	0-3	1
	Erkek	1		4-6	2
Medeni durum	Evli	1		7-9	3
	Bekâr	2		10-12	4
	Diğer	3		13 yıl ve üzeri	5
Çalışılan bölüm	Mavi Yaka	1	Toplam iş deneyimi (yıl)	0-3	1
	Beyaz Yaka	2		4-6	2
Yaş grubu	18-30	1		7-9	3
	31-40	2		10-12	4
	41-50	3		13 yıl ve üzeri	5
	51 ve üstü	4	Aylık gelir (TL)	0-1000	1
Eğitim durumu	İlköğretim	1		1001-2000	2
	Lise	2		2001-3000	3
	Üniversite	3		3001-4000	4
	Yüksek Lisans	4		4001 ve üzeri	5
	Doktora	5			

- Cinsiyet, “kadın=0”, “erkek=1”

- Çalıştığı Bölüm, “mavi yaka = 0”, “beyaz yaka = 1”
- Medeni durum, “bekâr = 0”, “evli = 1”, “diğer = 2”
- Yaş, “18-30 = 1”, “31-40 = 2”, “41-50 = 3”, “51 ve üzeri = 4”
- Eğitim, “İlköğretim = 1”, Lise = 2”, “Üniversite = 3”, “Yüksek Lisans = 4”, “Doktora = 5”
- Çalışma süresi (yıl); “0-3 = 1”, “4-6 = 2”, “7-9 = 3”, “10-12 = 4” ve “13 yıl ve üzeri = 5”.
- Toplam çalışma süresi (yıl); “0-3 = 1”, “4-6 = 2”, “7-9 = 3”, “10-12 = 4” ve “13 yıl ve üzeri = 5”,
- Aylık gelir (TL), “0-1000 = 1”, “1001-2000 = 2”, “2001-3000 = 3”, “3001-4000 = 4”, “4000 ve üzeri = 5”

Çalışmada, örgütsel intikam niyeti, bağlamsal performans ve örgüt iklimini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerde ters soru bulunmamaktadır. Kişilik özellikleri ölçeğinde ise 2, 6, 8, 9, 12, 18, 21, 23, 24, 27, 31, 34, 35, 37, 41 ve 43 numaralı sorular ters soru oldukları için, bu sorular yeniden kodlanarak diğer maddelerle uyumlu hale getirilmişlerdir. Yeniden kodlama işlemi ile bu maddeler için verilen “Kesinlikle Katılıyorum” cevapları “Kesinlikle Katılmıyorum”; “Katılıyorum” cevapları “Katılmıyorum”; “Kesinlikle Katılmıyorum” cevapları “Kesinlikle Katılıyorum”; “Katılmıyorum” cevapları “Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır. “Kararsızım” cevapları ise aynı kalmıştır.

Verilerin analiz ve yorumu için öncelikle eksik veri analizi yapılmalıdır. Yanıtlayıcı dışında ya da yanıtlayıcı kaynaklı olan ve eksik veriye yol açan sürece, eksik veri süreci denilmektedir (Kalaycı vd. , 2010, s. 15). Eğer veriler rasgele dağılmış ve eksik veri miktarı, veri setinin %5’inden az ise sorun daha az ciddidir ve mevcut yöntemlerle çözülür (Lorcu, 2015, s. 214). Çalışma içerisinde herhangi bir eksik veriye rastlanmadığından, eksik veri analizi yapılmamıştır.

Eksik veri analizinden sonra, ikinci aşamada uç değerler incelenmelidir. Lorcu (2015, s. 219) tarafından Grubbs’tan (1969) alınan aktarımda uç değer, ait olduğu örnekteki diğer birimlerden oldukça farklı özellik gösteren, veri setine uygun

olmadığı düşünölen değörlör olarak tanımlanmıştır. Bu inceleme sonucunda uç değörlörlere sahip hiçbir katılımcıya rastlanmamış, dolayısıyla araştırmaya 847 katılımcı ile devam edilmiştir.

6.12. Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan işğörenlerin demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerine göre dağılımına ilişkin bilgiler Tablo 6.13’te verilmiştir.

Tablo 6.13 Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Cinsiyet			Çalışılan Bölüm			Yaş		
Faktör	N	(%)	Faktör	N	(%)	Faktör	N	(%)
Erkek	423	49,9	Mavi Yaka	781	92,2	18-30	484	57,1
Kadın	424	50,1	Beyaz Yaka	66	7,8	31-40	270	31,9
Eğitim Durumu			Çalışma Süresi			41-50	83	9,8
Faktör	N	(%)	Faktör (yıl)	N	(%)	51 ve üstü	10	1,2
İlköğretim	290	34,2	0-3	399	47,1	Medeni Durum		
Lise	480	56,7	4-6	288	34	Faktör	N	(%)
Üniversite	65	7,7	7-9	82	9,7	Bekâr	348	41,1
Yüksek lisans	6	0,7	10-12	45	5,3	Evli	408	48,2
Doktora	6	0,7	13 yıl ve üzeri	33	3,9	Diğer	91	10,7
Toplam Çalışma Süresi			Aylık Gelir					
Faktör (yıl)	N	(%)	Faktör (TL)	N	(%)			
0-3	166	19,6	0-1000	70	8,3			
4-6	216	25,5	1001-2000	714	84,3			
7-9	165	19,5	2001-3000	50	5,9			
10-12	118	13,9	3001-4000	4	0,5			
13 yıl ve üzeri	182	21,5	4001 ve üzeri	9	1,1			

- **Cinsiyet:** Ankete katılan işgörenlerin cinsiyet dağılımında bir denge söz konusudur. İşgörenlerin 424'i (%50,1) kadın, 423'i (%49,9) erkeklerden oluşmaktadır.
- **Yaş:** Ankete katılan işgörenlerin 484'ünün (%57,1) 18-30, 270'inin (%31,9) 31-40, 83'ünün (%9,8) 41-50 yaş arası ve 10'unun (%1,2) 51 yaş ve üstünde olduğu görülmektedir.
- **Medeni Durum:** Ankete katılan işgörenlerin 348'inin (%41,1) bekâr, 408'inin (%48,2) evli, 91'inin (%10,7) diğer frekans grubunda olduğu görülmektedir.
- **Eğitim Durumu:** Ankete katılan işgörenlerin 290'ının (%34,2) ilköğretim, 480'inin (%56,7) lise, 65'inin (%7,7) üniversite, 6'sının (%0,7) yüksek lisans ve 6'sının (%0,7) doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır.
- **İşletmedeki Çalışma Süresi (yıl):** Ankete katılan işgörenlerin 399'unun (%47,1) 3 yıl ve daha az, 288'inin (%34,0) 4-6, 82'sinin (%9,7) 7-9, 45'inin (%5,3) 10-12 yıl arası, 33'ünün (%3,9) 13 yıl ve üzeri süre ile aynı işletmede çalıştıkları anlaşılmaktadır.
- **Toplam İş Deneyimi:** Ankete katılan işgörenlerin 166'sının (%19,6) 3 yıl ve daha az, 216'sının (%25,5) 4-6, 165'inin (%19,5) 7-9, 118'inin (%1,9) 10-12 yıl arası, 182'sinin (%21,5) 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olduğu anlaşılmaktadır.
- **Aylık Gelir:** Ankete katılan işgörenlerin 70'inin (%8,3) 0-1000, 714'ünün (%84,3) 1001-2000, 50'sinin (%5,9) 2001-3000, 4'ünün (%0,5) 3001-4000 TL aralığında, 9'unun (%1,1) 4001 TL ve üzeri ücret aldığı anlaşılmaktadır.
- **Çalıştığı Bölüm:** Ankete katılan işgörenlerin 781'inin (%92,2) mavi yaka, 66'sının (%7,8) beyaz yaka olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır.

6.13. Faktör Analizi

Faktör Analizi, “*değişkenler arasındaki ilişkilere dayanarak çok sayıdaki değişkeni daha az sayıdaki değişkene indirebilen çok değişkenli bir analiz tekniğidir*” (İslamoğlu, 2011, s. 238).

Tabachnick ve Fidell’den (2001) aktaran Aydoğmuş (2011, s. 208), faktör analizi ile ilgili önemli bir konu olan gözlem sayısı ile ilgili “*hem açıklayıcı faktör analizi, hem de doğrulayıcı faktör analizlerinde elde edilecek sonuçların sağlıklı olabilmesi için gözlem sayısının yüksek olması gerekmektedir*” demiştir.

6.13.1. Gözlem Sayısı

Bir veri setinin büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesinde yaygın olarak kabul edilmiş kriter, anketi oluşturan madde sayısının, gözlem sayısına oranıdır (Pedhazur, 1997; Gorsuch, 1983; Nunnally, 1978). Pedhazur’a (1997) göre bu oran her bir anket sorusuna karşılık 15 veya 30 gözlem (1/15 ve 1/30) olacak şekildedir. Gorsuch’a (1983) göre ise, bu oranın en alt sınırı 1/5’tir. Nunnally (1978) ise bu oranın 1/10 olduğunu ileri sürmüştür.

Bu çalışmada Tablo 6.14’te gösterilen oranlar dikkate alınarak Nunnally’nin (1978) önerdiği 1/10 oranı kabul edilmiştir. Nunnally’nin önerdiği oran dikkate alındığında 71 madde için 710 gözlem yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada 847 gözlem yapıldığından gözlem sayısının istenen seviyenin üzerinde olduğu söylenebilir.

Tablo 6.14 Kabul Edilebilir Gözlem Sayısı

Değişkenler	Alt boyutlar	İfade Sayısı	Olması Gereken Gözlem Sayısı			
			Pedhazur		Nunnally	Gorsuch
			1/15	1/30	1/10	1/5
Kişilik Özellikleri	Dışa Dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık, Duygusal dengesizlik	44	660	1320	440	220
Ö. İntikam	Örgütsel İntikam	5	75	150	50	25
Örgüt İklimi	Örgüt İklimi	17	255	510	170	85
B. Performans	B. Performans	5	75	150	50	25
TOPLAM		71	1065	2130	710	355

6.13.2. Ölçeklerin Faktör Analizi

Faktör analizinin genel amacı, belirli bir konuyu ölçen çok sayıda değişkenin birbirleriyle olan ilişkisini incelemek suretiyle, bu değişkenleri gruplar halinde bir araya getirmesidir (Saruhan ve Özdemirci, 2013, s. 203). Kısaca faktör analizi, kavramların açıklandığı boyutları belirlemede ve değişken sayısını azaltmada kullanılır (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2010, s. 73).

İslamoğlu (2011, s. 239), “verilere faktör analizi yapılmadan önce söz konusu verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla KMO ve Bartlett Testi yapılması gerektiği”ni belirtmiştir. Bu testlerden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, faktör analizi yapmak için örneklem sayısının yeterli olup olmadığını; Bartlett küresellik testi ise değişkenler arasında faktör analizi yapılabilecek güçte bir ilişki olup olmadığını göstermektedir.

Altunışık vd. (2010, s. 266) ise “KMO değeri olarak 0,5-1,0 arası değerlerin kabul edilebilir olduğunu belirtirken, 0,5’in altındaki değerlerin uygun olmadığını, ancak genel olarak araştırmacılar tarafından tatminkâr olarak düşünülen asgari KMO değerinin 0,7 alınabileceğini” ifade etmiştir.

Tablo 6.15 Kişilik Özellikleri Değişkenine Ait KMO Değeri ve Bartlett Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uyumluk Ölçümü		0,966
Bartlett's Test	Yaklaşık Ki-Kare	28445,4
	Serbestlik Derecesi	946
	Önem Seviyesi	0

Ölçeğin faktör analizi yapmaya uygunluğunu anlamak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (1970) ve Bartlett testi (1950) değerlerine bakılmalıdır. A. Özdemir (2013, s. 316), “*KMO testi faktör analizinin uygunluğunu test etmede kullanılmaktadır. KMO test değeri 0,5 ile değerlendirir. 0,5’ten 1’e doğru yaklaştıkça faktör analizinin uygunluk derecesi artar*” demiştir. Basim ve Şeşen (2015), analiz çalışmalarının gerçekleştirilebilmesi için Bartlett testi sonucunda “*p değerinin 0,05’ten küçük olması gerektiği*”ni belirtmiştir.

Tablo 6.15’te verilen faktör analizi çıktılarından KMO ve Bartlett test sonuçlarına göre kişilik özellikleri değişkeninin KMO yeterlilik katsayısı 0,96 olarak bulunmuştur. Bartlett hipotez testine göre $p=0,000$ olduğundan faktör analizinin, kişilik özellikleri değişkeni için uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 6.16 Toplam Varyansın Açıklanması

Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Döndürülmüş Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	17,807	40,470	40,470	6,935	15,761	15,761
2	4,076	9,263	49,733	6,440	14,636	30,396
3	2,716	6,173	55,907	6,173	14,030	44,426
4	2,328	5,291	61,197	4,728	10,746	55,172
5	1,636	3,718	64,916	4,287	9,743	64,916

Tablo 6.16’ya göre toplam varyansı açıklayan ve 1’den büyük olan 5 faktör bulunmuştur. 1. Faktör toplam varyansın %15,76’sını, 2. Faktör %14,63’ünü, 3. Faktör %14,03’ünü, 4. Faktör %10,74’ünü, 5. Faktör %9,74’ünü açıklamaktadır. 5 faktörün toplam varyansı açıklama yüzdesi %64,91’dir. Kişilik özellikleri ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda oluşan faktör yükleri dağılımı Tablo 6.17’de verilmiştir.

Tablo 6.17 Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Faktör Yüklenimleri

	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4. Faktör	5. Faktör
	dack	uyml	srml	ddnk	deng
KO44	,825	,038	,068	,046	,061
KO30	,804	,168	,059	,103	,106
KO10	,782	,044	,124	,098	,028
KO41	,780	,079	,019	,103	,055
KO5	,732	,098	,169	,308	,165
KO20	,694	,118	,177	,216	,185
KO25	,692	,043	,152	,258	,140
KO15	,677	,185	,266	,234	,209
KO40	,618	,220	,171	,275	,252
KO35	,556	-,085	-,021	,218	,264
KO17	,122	,730	-,119	-,013	,284
KO7	,119	,720	,094	,272	,145
KO2	-,010	,697	,223	-,024	,226
KO27	,122	,684	,201	,269	,180
KO32	,105	,681	,281	,203	,173
KO42	,096	,679	,232	,219	,156
KO22	,132	,669	,314	,174	,083
KO12	,100	,632	,370	,185	,349
KO37	-,021	,598	,358	,166	,391
KO8	,011	,101	,745	,074	,160
KO23	,101	,217	,686	,067	,139
KO38	,207	,274	,669	,257	,213
KO28	,209	,216	,649	,263	,136
KO18	,066	,111	,646	,244	,076
KO13	,157	,298	,633	,311	,141
KO3	,175	,143	,614	,243	,135
KO43	,110	,145	,610	,341	,237
KO33	,272	,170	,567	,228	,199

	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4. Faktör	5. Faktör
	dack	uyml	srml	ddnk	deng
KO21	,154	,131	,120	,812	,117
KO1	,202	,176	,140	,748	,116
KO6	,173	,178	,277	,726	,223
KO11	,223	,171	,205	,697	,103
KO31	,083	,089	,260	,664	,277
KO36	,360	,251	,126	,642	,169
KO16	,182	,107	,380	,619	,049
KO26	,292	,146	,269	,514	,172
KO39	-,254	-,394	-,318	-,184	,705
KO9	-,135	-,301	,001	-,148	,681
KO4	-,298	-,356	-,305	-,278	,677
KO19	-,212	-,266	-,321	-,343	,667
KO14	-,286	-,435	-,179	-,273	,638
KO29	-,209	-,265	-,427	-,270	,632
KO24	-,106	-,358	-,397	-,167	,612
KO34	-,308	-,463	-,226	-,111	,577

Elde edilen birinci boyut kapsamında 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41 ve 44 numaralı sorular yer almıştır. Bu sorular orijinal ölçekteki deneyimlere açıklık boyutuna ait sorulardır, dolayısıyla çalışmada deneyimlere açıklık alt boyutu için ifadeler değiştirilmemiştir.

Elde edilen ikinci boyut kapsamında 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32 ve 37 numaralı soruların bulunduğu görülmektedir. Bu sorular orijinal ölçekteki uyumluluk boyutuna ait sorulardır. Dolayısıyla çalışmada uyumluluk alt boyutu için ifadeler değiştirilmemiştir.

Elde edilen üçüncü boyut kapsamında 3, 8, 18, 23, 28, 33, 38 ve 43 numaralı soruların yer aldığı görülmektedir. Bu sorular orijinal ölçekteki sorumluluk boyutuna ait sorulardır. Bu soruların orijinal ölçekteki boyutunda yer alan sorularla aynı olduğu görülmektedir. Çalışmada sorumluluk alt boyutu için ifadeler değiştirilmemiştir.

Faktör analizi sonucunda elde edilen dördüncü boyut kapsamında 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31 ve 36 numaralı soruların bulunduğu görülmektedir. Bu sorular orijinal ölçekteki dışa dönüklük boyutunda yer alan sorularla aynıdır. Dolayısıyla çalışmada dışa dönüklük alt boyutu için ifadeler değiştirilmemiştir.

Elde edilen dördüncü boyut kapsamında 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34 ve 39 no'lu soruların yer aldığı görülmektedir. Bu soruların, orijinal ölçekte duygusal dengesizlik boyutunda yer alan sorularla aynı olduğu görülmektedir. Çalışmada duygusal dengesizlik alt boyutu için ifadeler değiştirilmemiştir. 6.18'de örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti ve bağlamsal performans değişkenlerinin faktör analizi sonuçları verilmiştir. Değişkenlerin faktör analizi KMO değerlerinin literatürde kabul gören değerlerin üzerinde olduğu görülmektedir. Örgütsel iklimi ölçmeye yönelik 17, örgütsel intikam niyetini ölçmeye yönelik 5 ve bağlamsal performansı ölçmeye yönelik 5 ifade, birer faktör altında toplanmıştır.

Tablo 6.18 Diğer Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları

Değişken	KMO değeri	Toplam Varyansı açıklama oranı (%)
Örgütsel iklim	,988	74,830
Örgütsel intikam niyeti	,894	87,095
Bağlamsal performans	,892	74,186

6.14. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik, Ercan ve Kan'dan (2004, s. 211-216) aktaran Lorcu (2015, s. 207) tarafından *“bir ölçme aracı ile aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerden elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir”* şeklinde tanımlanmıştır. Güvenilirlik analizi, bir testin incelenen konuyu/olayı ne kadar güç ile belirleyip ortaya koyabildiğini belirleyen yöntemlerdir (Lorcu, 2015, s. 207).

Güvenilirliğin ölçülmesinde çok sık kullanılan yöntem Alfa Modeli (Cronbach Alfa Coefficient) yöntemidir. Bu yöntem, ölçekte yer alan k sorunun homojen yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile elde edilir. 0 ve 1 arasında değer alan bu katsayı Cronbach Alfa katsayısı olarak adlandırılır (Kalaycı vd. , 2010).

6.14.1. Örgütsel İklim Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Örgütsel iklim ölçeği güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısı Tablo 6.19'dan görüleceği üzere 0,979 olarak bulunmuştur. Değer oldukça güvenilirdir.

Tablo 6.19 Örgütsel İklim Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,979	,979	17

Tablo 6.20’de örgütsel iklim ölçeği sorularına ait tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soru ortalamaları genel olarak 2,66 ile 2,86 arasında değişmektedir ve standart sapma ise 1,233 ile 1,407 değerleri arasındadır.

Tablo 6.20 Örgütsel İklim Ölçeği ile İlgili İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem sayısı
IKL1	2,72	1,407	847
IKL2	2,71	1,392	847
IKL3	2,70	1,382	847
IKL4	2,73	1,278	847
IKL5	2,78	1,320	847
IKL6	2,69	1,330	847
IKL7	2,73	1,275	847
IKL8	2,78	1,270	847
IKL9	2,66	1,339	847
IKL10	2,67	1,245	847
IKL11	2,72	1,365	847
IKL12	2,68	1,287	847
IKL13	2,81	1,262	847
IKL14	2,67	1,297	847
IKL15	2,72	1,233	847
IKL16	2,67	1,314	847
IKL17	2,86	1,349	847

Tablo 6.21’de örgütsel iklim ölçeğine yönelik soruların tümü için tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soruların genel ortalaması 2,723, ortalama varyansı 0,003’tür. Sorular arasındaki korelasyonun genel ortalaması 0,732, sorular arasındaki en düşük korelasyon 0,661 (IKL17 ve IKL9 arasında), en yüksek korelasyon 0,836 (IKL1 ve IKL2 arasında) büyüklüğündedir.

Tablo 6.21 Örgütsel İklim Ölçeğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	En düşük	En yüksek	Varyans
Soru ortalamaları	2,723	2,659	2,861	,003
Sorular arası korelasyon	,732	,661	,836	,001

6.14.2. Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Örgütsel intikam niyeti ölçeği güvenilirlik analizinde ilk olarak bakılması gereken, ölçeğe ilişkin 5 soruya ait Cronbach Alfa katsayısıdır. Bu değer, Tablo 6.22’den görüleceği üzere 0,963 olarak bulunmuştur. Değer, örgütsel intikam niyeti ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.22 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,963	,963	5

Tablo 6.23’te örgütsel intikam niyeti ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soru ortalamaları genel olarak 3,20 ile 3,60 arasında değişmektedir ve standart sapma ise 1,384 ile 1,501 değerleri arasındadır.

Tablo 6.23 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği ile İlgili İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem sayısı
INT1	3,23	1,384	847
INT2	3,44	1,432	847
INT3	3,60	1,397	847
INT4	3,20	1,416	847
INT5	3,41	1,501	847

Tablo 6.24’e göre soruların genel ortalaması 3,375, ortalama varyansı 0,027’dir. Sorular arasındaki korelasyonun genel ortalaması 0,838, sorular arasındaki en düşük korelasyon 0,761 (İNT3 ve İNT4 arasında), en yüksek korelasyon 0,892 (İNT1 ve İNT4 arasında) büyüklüğündedir.

Tablo 6.24 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	En düşük	En yüksek	Varyans
Soru ortalamaları	3,375	3,198	3,600	,027
Sorular arası korelasyon	,838	,761	,892	,002

6.14.3. Bağlamsal Performans Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Bağlamsal performans ölçeği için 5 soruya ait Cronbach Alfa katsayısı Tablo 6.25'ten görüleceği üzere 0,912 olarak bulunmuştur. Değer, bağlamsal performans ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.25 Bağlamsal Performans Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,912	,912	5

Tablo 6.26'da bağlamsal performans ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soru ortalamaları genel olarak 2,39 ile 2,84 arasında değişmektedir ve standart sapma ise 1,181 ile 1,322 değerleri arasındadır.

Tablo 6.26 Bağlamsal Performans Ölçeği ile İlgili İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem sayısı
PERF1	2,79	1,233	847
PERF2	2,39	1,296	847
PERF3	2,71	1,267	847
PERF4	2,81	1,322	847
PERF5	2,84	1,181	847

Tablo 6.27'ye göre soruların genel ortalaması 2,708, ortalama varyansı 0,033'tür. Sorular arasındaki korelasyonun genel ortalaması 0,676, sorular arasındaki en düşük korelasyon 0,578 (PERF2 ve PERF5 arasında), en yüksek korelasyon 0,762 (PERF4 ve PERF5 arasında) büyüklüğündedir.

Tablo 6.27 Bağlamsal Performans Ölçeğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	En düşük	En yüksek	Varyans
Soru ortalamaları	2,708	2,394	2,842	,033
Sorular arası korelasyon	,676	,578	,762	,004

6.14.4 Kişilik Özellikleri Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Kişilik özellikleri ölçeği literatüre uygun şekilde 5 faktör grubunda toplandığı için, her kişilik özelliği ayrı ayrı güvenilirlik analizine dâhil edilmiştir.

6.14.4.1. Dışa Dönüklük Kişilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Dışa dönüklük kişilik özelliği ölçeği için 8 soruya ait Cronbach Alfa katsayısı Tablo 6.28'den görüleceği üzere 0,907 olarak bulunmuştur. Değer, Dışa dönüklük kişilik özellikleri ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.28 Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,907	,908	8

Tablo 6.29'da Dışa dönüklük kişilik özelliği ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soru ortalamaları genel olarak 3,72 ile 4,09 arasında değişmektedir ve standart sapma ise 0,894 ile 1,156 değerleri arasındadır.

Tablo 6.29 Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem sayısı
KO1	3,98	1,025	847
KO6	4,08	1,027	847
KO11	4,09	,894	847
KO16	3,93	,945	847
KO21	4,03	1,028	847
KO26	4,08	,935	847
KO31	3,72	1,156	847
KO36	3,94	1,008	847

Tablo 6.30'a göre soruların genel ortalaması 3,980, ortalama varyansı 0,015'tir. Sorular arasındaki korelasyonun genel ortalaması 0,551, sorular arasındaki en düşük korelasyon 0,433 (KO1 ve KO26 arasında), en yüksek korelasyon 0,760 (KO1 ve KO21 arasında) büyüklüğündedir.

Tablo 6.30 Dışa Dönüklük Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	En düşük	En yüksek	Varyans
Soru ortalamaları	3,980	3,720	4,085	,015
Sorular arası korelasyon	,551	,433	,760	,005

6.14.4.2. Sorumluluk Kişilik Özelliği Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Sorumluluk kişilik özellikleri ölçeği için 9 soruya ait Cronbach Alfa katsayısı Tablo 6.31'den görüleceği üzere 0,896 olarak bulunmuştur. Değer, Sorumluluk kişilik özellikleri ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.31 Sorumluluk Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,896	,905	9

Tablo 6.29'da Sorumluluk kişilik özelliği ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soru ortalamaları genel olarak 3,48 ile 4,24 arasında değişmektedir ve standart sapma ise 0,726 ile 1,180 değerleri arasındadır.

Tablo 6.32 Sorumluluk Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem sayısı
KO3	4,08	,821	847
KO8	3,48	1,180	847
KO13	4,16	,739	847
KO18	3,83	1,027	847
KO23	3,91	,957	847
KO28	4,16	,742	847
KO33	4,24	,726	847
KO38	4,07	,818	847
KO43	3,90	1,020	847

Tablo 6.30'da Sorumluluk kişilik özelliği ölçeğine yönelik soruların tümü için tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soruların genel ortalaması 3,981, ortalama varyansı 0,055'tir. Sorular arasındaki korelasyonun genel ortalaması 0,513, sorular arasındaki en düşük korelasyon 0,378 (KO18 ve KO33 arasında), en yüksek korelasyon 0,679 (KO13 ve KO33 arasında) büyüklüğündedir.

Tablo 6.33 Sorumluluk Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	En düşük	En yüksek	Varyans
Soru ortalamaları	3,981	3,478	4,238	,055
Sorular arası korelasyon	,513	,378	,679	,005

6.14.4.3. Uyumluluk Kişilik Özelliği Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Uyumluluk kişilik özellikleri ölçeği için 9 soruya ait Cronbach Alfa katsayısı Tablo 6.34'ten görüleceği üzere 0,906 olarak bulunmuştur. Değer Uyumluluk kişilik özellikleri ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.34 Uyumluluk Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,906	,913	9

Tablo 6.35'te Uyumluluk kişilik özelliği ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soru ortalamaları genel olarak 3,37 ile 4,22 arasında değişmektedir ve standart sapma ise 0,778 ile 1,287 değerleri arasındadır.

Tablo 6.35 Uyumluluk Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem sayısı
KO2	3,49	1,260	847
KO7	4,08	,881	847
KO12	3,99	1,097	847
KO17	3,37	1,287	847
KO22	4,22	,778	847
KO27	4,02	,948	847
KO32	4,08	,907	847
KO37	3,76	1,178	847
KO42	4,10	,816	847

Tablo 6.36'da Uyumluluk kişilik özelliği ölçeğine yönelik soruların tümü için tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soruların genel ortalaması 3,899, ortalama varyansı 0,087'tir. Sorular arasındaki korelasyonun genel ortalaması 0,540, sorular arasındaki en düşük korelasyon 0,431 (KO2 ve KO17 arasında), en yüksek korelasyon 0,653 (KO12 ve KO37 arasında) büyüklüğündedir.

Tablo 6.36 Uyumluluk Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	En düşük	En yüksek	Varyans
Soru ortalamaları	3,899	3,366	4,221	,087
Sorular arası korelasyon	,540	,431	,653	,003

6.14.4.4. Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Deneyime açıklık kişilik özellikleri ölçeği için 10 soruya ait Cronbach Alfa katsayısı Tablo 6.37’den görüleceği üzere 0,918 olarak bulunmuştur. Değer, Deneyime açıklık kişilik özellikleri ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.37 Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,918	,924	10

Tablo 6.38’de Deneyime açıklık kişilik özelliği ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soru ortalamaları genel olarak 3,43 ile 4,10 arasında değişmektedir ve standart sapma ise 0,813 ile 1,240 değerleri arasındadır.

Tablo 6.38 Deneyime Açıklık Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem sayısı
KO5	4,03	,926	847
KO10	3,84	1,097	847
KO15	4,12	,822	847
KO20	4,10	,813	847
KO25	4,06	,873	847
KO30	3,78	1,048	847
KO35	3,62	1,225	847
KO40	4,10	,841	847
KO41	3,85	1,104	847
KO44	3,43	1,240	847

Tablo 6.39’da Deneyime açıklık kişilik özelliği ölçeğine yönelik soruların tümü için tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soruların genel ortalaması 3,893, ortalama varyansı 0,055’tir. Sorular arasındaki korelasyonun genel ortalaması 0,550, sorular arasındaki en düşük korelasyon 0,316 (KO10 ve KO35 arasında), en yüksek korelasyon 0,740 (KO41 ve KO44 arasında) büyüklüğündedir.

Tablo 6.39 Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	En düşük	En yüksek	Varyans
Soru ortalamaları	3,893	3,427	4,119	,055
Sorular arası korelasyon	,550	,316	,740	,009

6.14.4.5. Duygusal Dengesizlik Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ölçeği için 8 soruya ait Cronbach Alfa katsayısı Tablo 6.40'tan görüleceği üzere 0,947 olarak bulunmuştur. Değer, Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.40 Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,947	,947	8

Tablo 6.41'de Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soru ortalamaları genel olarak 2,53 ile 3,08 arasında değişmektedir ve standart sapma ise 1,436 ile 1,521 değerleri arasındadır.

Tablo 6.41 Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliği ile İlgili İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Gözlem sayısı
KO4	2,53	1,521	847
KO9	3,08	1,436	847
KO14	2,70	1,489	847
KO19	2,76	1,439	847
KO24	2,87	1,464	847
KO29	2,82	1,471	847
KO34	2,78	1,435	847
KO39	2,67	1,452	847

Tablo 6.42'de Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ölçeğine yönelik soruların tümü için tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Buna göre soruların genel ortalaması 2,776, ortalama varyansı 0,026'dır. Sorular arasındaki korelasyonun genel ortalaması 0,689, sorular arasındaki en düşük korelasyon 0,471 (KO9 ve KO34 arasında), en yüksek korelasyon 0,848 (KO4 ve KO39 arasında) büyüklüğündedir.

Tablo 6.42 Duygusal Dengesizlik Kişilik Özelliğinin Tümü İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	En düşük	En yüksek	Varyans
Soru ortalamaları	2,776	2,530	3,080	,026
Sorular arası korelasyon	,689	,471	,848	,010

6.15. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arası ilişkiler, bütün doğal ve sosyal bilimlerin üzerinde durduğu ya da varlığını objektif yöntemlerle test etmeye çalıştığı bir konudur. İlk defa kalıtım üzerinde çalışanlar, özellikle Karl Pearson tarafından ele alınan korelasyon, bu ilişkileri test etmeye yönelik geliştirilmiştir (Serper, 1985, s. 207).

Korelasyon, Pearson Korelasyon Katsayısı ile ölçülmektedir ve iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü hakkında bilgi sağlar. Bu katsayı, r ile ifade edilir ve r değeri -1 ile +1 arasında bir değer alır. Pozitif bir r değeri, iki değişken arasında aynı yönlü; negatif bir r değeri ise zıt yönlü bir ilişkinin varlığını işaret eder. r 'nin büyüklüğü ise ilişkinin güçlü veya zayıf olduğunu gösterir. Mutlak değer içindeki r değeri 1'e yakın ise iki değişken arasındaki ilişki güçlüdür. Eğer r değeri sıfıra yakın ise iki değişken arasında ilişki zayıftır (Gürsakal, 2009, s. 359).

Bu çalışmada değişkenlerin birbirleri ile kurduğu ilişkiler, Pearson korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir. Bulgular Tablo 6.43'te verilmiştir.

Tablo 6.43 Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

		DDNK	DACK	DDENG	UYML	SRML	İntikam	B. Perf.	İklim
DDNK	K. Katsayısı	1							
	P değeri								
DACK	K. Katsayısı	,541**	1						
	P değeri	,000							
DDENG	K. Katsayısı	-,624**	-	1					
	P değeri	,000	,000						
UYML	K. Katsayısı	,508**	,332**	-,755**	1				
	P değeri	,000	,000	,000					
SRML	K. Katsayısı	,635**	,419**	-,657**	,586**	1			
	P değeri	,000	,000	,000	,000				
İntikam	K. Katsayısı	-,039	-	,424**	-	,002	1		
	P değeri	,258	,000	,000	,000	,957			
B. Perf	K. Katsayısı	,066	,386**	-,388**	,424**	-,023	-,881**	1	
	P değeri	,055	,000	,000	,000	,511	,000		
İklim	K. Katsayısı	,015	,368**	-,389**	,426**	-,038	-,917**	,945**	1
	P değeri	,673	,000	,000	,000	,270	,000	,000	

6.15.1. Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Diğer Değişkenler ile İlişkisi

Dışa dönüklük kişilik özelliği değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, en yüksek ilişkinin “Sorumluluk kişilik özelliği” ile pozitif yönlü ($r=0,635$, $p<0,05$) ve “Duygusal dengesizlik kişilik özelliği” ile negatif yönlü ($r=-0,624$, $p<0,05$) olduğu görülmektedir. En düşük ilişkinin ise “Uyumluluk kişilik özelliği” ($r=0,508$, $p<0,05$) ile olduğu gözlemlenmektedir.

Deneyime açıklık kişilik özelliği değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, en yüksek ilişkinin “Duygusal dengesizlik kişilik özelliği” ile negatif yönlü ($r=-0,533$, $p<0,05$), en düşük ilişkinin ise “Uyumluluk kişilik özelliği” ile ($r=0,332$, $p<0,05$) olduğu anlaşılmaktadır.

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, en yüksek ilişkinin “Uyumluluk kişilik özelliği” ile negatif yönlü ($r=-0,755$, $p<0,05$), en düşük ilişkinin ise “bağlamsal performans” ($r=0,388$, $p<0,05$) ile olduğu gözlemlenmektedir.

Uyumluluk kişilik özelliği değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, en yüksek ilişkinin “Duygusal dengesizlik kişilik özelliği” ile negatif yönlü ($r=-0,755$, $p<0,05$), en düşük ilişkinin ise “bağlamsal performans” ile ($r=0,424$, $p<0,05$) olduğu anlaşılmaktadır.

Sorumluluk kişilik özelliği değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, en yüksek ilişkinin “Dışa dönüklük kişilik özelliği” ($r=0,635$, $p<0,05$) ve en düşük ilişkinin ise “Deneyime açıklık kişilik özelliği” ile olduğu görülmektedir. Sorumluluk kişilik özelliği değişkeninin “örgütsel intikam niyeti”, “bağlamsal performans” ve “örgütsel iklim” ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı anlaşılmıştır.

6.15.2. Örgütsel İntikam Niyeti Değişkeninin Diğer Değişkenlerle İlişkisi

Örgütsel intikam niyeti değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, en yüksek ilişkinin “örgütsel iklim” ile negatif yönlü ve kuvvetli ($r=-0,917$, $p<0,05$), en düşük ilişkinin ise “Deneyime açıklık kişilik özelliği” ile negatif yönlü olduğu görülmektedir. Örgütsel intikam niyeti ile “Dışa dönüklük kişilik özelliği” arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

6.15.3. Bağlamsal Performans Değişkeninin Diğer Değişkenlerle İlişkisi

Bağlamsal performans değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, en yüksek ilişkinin “örgütsel iklim” ile ve kuvvetli ($r=0,945$, $p<0,05$), en düşük ilişkinin ise “Deneyime açıklık kişilik özelliği” ($r=0,386$, $p<0,05$) ile olduğu gözlemlenmektedir. Bağlamsal performans faktörünün “Sorumluluk kişilik özelliği” ve “Dışa dönüklük kişilik özelliği” ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

6.15.4. Örgütsel İklim Değişkeninin Diğer Değişkenlerle İlişkisi

Örgütsel iklim değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında, en yüksek ilişkinin “bağlamsal performans” ile pozitif yönlü ($r=0,945$, $p<0,05$) ve “örgütsel intikam niyeti” ile negatif yönlü ($r=-0,917$, $p<0,05$) olduğu görülmektedir. En düşük ilişkinin ise “Deneyime açıklık kişilik özelliği” ($r=0,368$, $p<0,05$) ile olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca “örgütsel iklim” değişkeninin, “Sorumluluk kişilik özelliği” ve “Dışa dönüklük kişilik özelliği” değişkenleri ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

6.16. Demografik ve Sosyo-Ekonomik Faktörlerin Değişkenlere Etkisi

Bu çalışmada, iki gruplu faktörler için t testi, ikiden fazla grubu olan faktörler için Varyans Analizi yapılmıştır. t testi, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılmaktadır (Kalaycı vd. , 2010, s. 74).

Cinsiyet ve işgörenlerin çalıştığı bölüm faktörleri için bağımsız gruplar t-testi analizi uygulanmıştır. Demografik faktörlerden yaş, gelir, işyerinde çalışma süresi, toplam iş deneyimi, eğitim düzeyi ve medeni durum için varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi varsayımlarından olan grup varyanslarının eşitliği şartı için Levene Testi uygulanmıştır. Levene testini geçemeyen faktörler için Welch ve Brown-Forsythe testleri yapılmıştır (Sipahi vd. , 2010, s. 118).

6.16.1. Bağımsız Gruplar t-Testi

Bağımsız gruplar t-testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir. Test istatistiği gruplar arası varyansların eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden t-testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Homojenlik testi olarak bilinen Levene testi, grupların varyanslarının eşitliğini test eder. Levene testinin kabul edilmesi durumunda hesaplanan t istatistiği değeri ile reddedilmesi durumundaki t istatistiği değeri farklılık gösterir (Sipahi vd. , 2010, s. 118).

6.16.1.1. Cinsiyet Faktörü İçin Farklılık Testleri

Cinsiyet faktörü için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 6.44'te verilmiştir. Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Dışa dönüklük, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Bağlamsal performans, Sorumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$).

Tablo 6.44 Cinsiyete Göre Levene Testi Sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	2,216	1	845	,137
Örgütsel intikam niyeti	,245	1	845	,620
Bağlamsal performans	6,454	1	845	,011
Dışa dönüklük	,067	1	845	,796
Sorumluluk	8,566	1	845	,004
Uyumluluk	2,677	1	845	,102
Deneyime açıklık	,175	1	845	,676
Duygusal dengesizlik	11,444	1	845	,001

Tablo 6.45'te görüleceği gibi t testi sonucu bağlamsal performans, Sorumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenleri, varyansların eşitliği şartı sağlanamadığından “varyanslar eşit değil” satırına bakılarak yorumlanacaktır. Bu değişkenlerden Bağlamsal performans, Sorumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için $p<0,05$ olduğundan kadın ve erkek grup ortalamaları arasında fark vardır. Bu farkın yorumlanması için grup istatistiklerine bakılmalıdır (Kalaycı vd. , 2010, s. 77).

Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Dışa dönüklük, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenleri için $p>0,05$ olduğundan kadın ve erkek gruplar arasında fark bulunamamıştır.

Tablo 6.45 Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

		F	t	df	P değeri
Örgütsel iklim	Varyanslar eşit	2,216	1,023	845	,307
	Varyanslar eşit değil		1,023	844,977	,307
Bağlamsal performans	Varyanslar eşit	,245	2,330	845	,020
	Varyanslar eşit değil		2,330	844,234	,020
Örgütsel intikam niyeti	Varyanslar eşit	6,454	-1,311	845	,190
	Varyanslar eşit değil		-1,311	843,911	,190
Dışa dönüklük	Varyanslar eşit	,067	-,005	845	,996
	Varyanslar eşit değil		-,005	844,991	,996
Sorumluluk	Varyanslar eşit	8,566	-3,683	845	,000
	Varyanslar eşit değil		-3,683	836,235	,000
Uyumluluk	Varyanslar eşit	2,677	1,375	845	,170
	Varyanslar eşit değil		1,375	841,895	,170
Deneyime açıklık	Varyanslar eşit	,175	-,832	845	,406
	Varyanslar eşit değil		-,832	844,909	,406
Duygusal dengesizlik	Varyanslar eşit	11,444	,522	845	,602
	Varyanslar eşit değil		,522	838,082	,602

Tablo 6.46'ya göre, bağlamsal performans değişkeni için kadınların bağlamsal performans düzeyi, erkeklere oranla daha fazla çıkmıştır. Bunun sebebi, Türk aile geleneğinde kadına biçilen “ait olma” görevinin, kadının örgüte aidiyeti olarak yansması ve aidiyetin kadının bağlamsal performansını olumlu etkilemesidir. Sorumluluk değişkeni için ise erkeklerin sorumluluk değeri kadınlara oranlara daha yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi, erkeklere yüklenmiş olan “ailenin üstlenicisi, sorumlusu“ misyonunun örgütlere yansımadır. Bu nedenle, erkekler çalıştıkları iş yerlerinde kadınlara oranla sorumluluk bilinci daha yüksek davranışlar göstermektedir.

Tablo 6.46 Cinsiyet Faktörüne Göre Grup İstatistikleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma
Bağlamsal performans	Kadın	424	13,9741	,25882
	Erkek	423	13,1087	,26643
Sorumluluk	Kadın	424	35,0778	,27501
	Erkek	423	36,5887	,30440

6.16.1.2. İşgörenlerin Çalıştığı Bölüm Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin çalıştığı bölüm faktörü için yapılan t-Testi sonuçları Tablo 6.47’de verilmiştir. Örgütsel iklim ve örgütsel intikam niyeti değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$).

Tablo 6.47 İşgörenlerin Çalıştığı Bölüme Göre Levene Testi Sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	,095	1	845	,759
Örgütsel intikam niyeti	,201	1	845	,654
Bağlamsal performans	8,122	1	845	,004
Dışa dönüklük	4,977	1	845	,026
Sorumluluk	3,997	1	845	,046
Uyumluluk	6,341	1	845	,012
Deneyime açıklık	14,059	1	845	,000
Duygusal dengesizlik	8,887	1	845	,003

Tablo 6.48’de görüleceği gibi t testi sonucu Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri varyansların eşitliği şartı sağlanamadığından “varyanslar eşit değil” satırına bakılarak yorumlanacaktır. Bu değişkenlerden Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk değişkenleri için $p<0,05$ olduğundan mavi yaka ve beyaz yaka grupları için grup ortalamaları arasında fark vardır. Ve bu farkın yorumlanması için grup istatistiklerine bakılmalıdır (Kalaycı vd. , 2010, s. 77).

Örgütsel iklim, bağlamsal performans, örgütsel intikam niyeti, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için $p>0,05$ olduğundan mavi yaka ve beyaz yaka grupları arasında fark bulunamamıştır.

Tablo 6.48 İşgörenlerin Çalıştığı Bölüme Göre t Testi Sonuçları

		F	t	df	P değeri
Örgütsel iklim	Varyanslar eşit	,759	-,791	845	,429
	Varyanslar eşit değil		-,777	75,895	,440
Bağlamsal performans	Varyanslar eşit	,654	-1,497	845	,135
	Varyanslar eşit değil		-1,511	76,662	,135
Örgütsel intikam niyeti	Varyanslar eşit	,004	1,540	845	,124
	Varyanslar eşit değil		1,734	80,288	,087
Dışa dönüklük	Varyanslar eşit	,026	-3,943	845	,000
	Varyanslar eşit değil		-5,007	85,727	,000
Sorumluluk	Varyanslar eşit	,046	-1,730	845	,084
	Varyanslar eşit değil		-2,141	84,396	,035
Uyumluluk	Varyanslar eşit	,012	-1,660	845	,097
	Varyanslar eşit değil		-2,063	84,621	,042
Deneyime açıklık	Varyanslar eşit	,000	-,899	845	,369
	Varyanslar eşit değil		-1,152	86,225	,252
Duygusal dengesizlik	Varyanslar eşit	,003	1,717	845	,086
	Varyanslar eşit değil		1,898	79,614	,061

Tablo 6.49’da görüleceği gibi beyaz yaka çalışanları, mavi yaka çalışanlarına göre daha Dışa dönük, daha Sorumlu ve daha Uyumlu kişilik özelliği göstermektedir. Bunun sebebi, araştırmaya katılan idari personelin genellikle yöneticilik görevi üstlenmesidir. Yöneticiler için Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Deneyime açıklık kişilik özellikleri yöneticinin işgören ile yaklaşmasını, işgörenin kendisini güvende hissetmesini ve örgütte organik bağları artıracaktır.

Tablo 6.49 İşgörenlerin Çalıştığı Bölüm Faktörüne Göre Grup İstatistikleri

	Bölüm	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Dışa dönüklük	Mavi yaka	781	31,5941	6,30591	,22564
	Beyaz yaka	66	34,7273	4,74113	,58359
Sorumluluk	Mavi yaka	781	35,7286	6,10007	,21828
	Beyaz yaka	66	37,0606	4,73247	,58253
Uyumluluk	Mavi yaka	781	34,9770	7,12863	,25508
	Beyaz yaka	66	36,4697	5,50026	,67704

6.16.2. Varyans Analizi

Varyans analizi, ikiden çok sayıda anakütleden çekilen ortalamalar arasındaki farkların, istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır (Analysis of Variance (ANOVA)) (Gürsakar, 2009, s. 295). Kısacası varyans analizi, ikiden fazla ortalama (veya oran) arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını test etmeye yarar (Serper, 1985, s. 188). Varyans analizi yapılabilmesi için karşılaştırılacak olan grupların birbirinden bağımsız olması ve bu gruplardan elde edilen ölçümlerin en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde ölçülmüş olması gerekmektedir (Sipahi vd. , 2010, s. 124). Varyans analizinin varsayımları arasında şunlar vardır (Gürsakar, 2009, s. 300):

- Örneklemeler rassal olarak çekilmeli ve birbirinden bağımsız olmalıdır.
- İncelenen anakütlelerin dağılımları yaklaşık olarak normal olmalıdır.
- Örneklemelerin çekildiği anakütlenin bilinmeyen varyansları eşit olmalıdır.

6.16.2.1. Yaş Faktörü İçin Farklılık Testleri

İlk olarak grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Yaş faktörü için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 6.50’de verilmiştir. Örgütsel iklim, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık, Duygusal dengesizlik değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Tabloda koyu olarak gösterilen Örgütsel intikam niyeti ve bağlamsal performans değişkenleri için varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu gibi ANOVA testinin yapılmasının uygun olmadığı durumlarda alternatif olarak Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanabilir (Sipahi vd. , 2010).

Tablo 6.50 Yaşa Göre Levene Testi Sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	2,038	3	843	,107
Örgütsel intikam niyeti	5,400	3	843	,001
Bağlamsal performans	2,879	3	843	,035
Dışa dönüklük	1,280	3	843	,280
Sorumluluk	,584	3	843	,626
Uyumluluk	1,638	3	843	,179
Deneyime açıklık	,408	3	843	,747
Duygusal dengesizlik	1,444	3	843	,228

Tablo 6.51’de görüleceği gibi analiz sonucunda tek yönlü varyans analizinin p değerlerinin hemen hepsi 0,05’ten büyüktür. Bu durumda, yaş gruplarına göre örgütsel iklim, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri farklılık göstermemektedir.

Tablo 6.51 Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Örgütsel iklim	79,313	3	26,438	,070	,976
Dışa dönüklük	115,942	3	38,647	,988	,398
Sorumluluk	355,685	3	118,562	3,306	,081
Uyumluluk	317,724	3	105,908	2,155	,092
Deneyime açıklık	70,201	3	23,400	,396	,756
Duygusal dengesizlik	276,593	3	92,198	,923	,429

6.16.2.2. Medeni Durum Faktörü İçin Farklılık Testleri

Medeni durum faktörü için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 6.52’de verilmiştir. Örgütsel iklim, bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Tabloda koyu olarak gösterilen Örgütsel intikam niyeti ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır.

Tablo 6.52 Medeni Duruma Göre Levene Testi Sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	,339	2	844	,712
Örgütsel intikam niyeti	3,621	2	844	,027
Bağlamsal performans	1,417	2	844	,243
Dışa dönüklük	2,900	2	844	,056
Sorumluluk	,366	2	844	,694
Uyumluluk	1,774	2	844	,170
Deneyime açıklık	,811	2	844	,445
Duygusal dengesizlik	6,922	2	844	,001

Tablo 6.53'te görüleceği gibi örgütsel iklim, bağlamsal performans ve Deneyime açıklık değişkenleri, medeni durum faktörüne göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk değişkenleri için medeni durum faktöründen en az bir grup farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi gruplarda daha fazla olduğunu bulmak için Scheffe ve Tukey test sonuçlarına bakılacaktır.

Tablo 6.53 Medeni Duruma Göre Anova Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Örgütsel iklim	53,517	2	26,758	,071	,931
Bağlamsal performans	31,265	2	15,632	,532	,588
Dışa dönüklük	354,879	2	177,439	4,577	,011
Sorumluluk	897,629	2	448,815	12,758	,000
Uyumluluk	668,372	2	334,186	6,867	,001
Deneyime açıklık	311,572	2	155,786	2,655	,071

Scheffe ve Tukey testleri arasında bir farklılık görülmediğinden, birden fazla grup karşılaştırıldığından ve her bir grubun gözlem sayısı farklı olduğundan ikili karşılaştırma, (post hoc) Scheffe testinin yorumlanması ile daha doğru olacaktır (Sipahi vd. , 2010, s. 131).

Tablo 6.54 Scheffe Test Sonucu

	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Ortalama farkı	Std. Hata	P değeri
Dışa dönüklük	Evli	Bekâr	,71129	,45434	,294
		Diğer	2,11608*	,72183	,014
	Bekâr	Evli	-,71129	,45434	,294
		Diğer	1,40479	,73309	,160
	Diğer	Evli	-2,11608*	,72183	,014
		Bekâr	-1,40479	,73309	,160
Sorumluluk	Evli	Bekâr	1,63142*	,43279	,001
		Diğer	2,96394*	,68760	,000
	Bekâr	Evli	-1,63142*	,43279	,001
		Diğer	1,33251	,69833	,163
	Diğer	Evli	-2,96394*	,68760	,000
		Bekâr	-1,33251	,69833	,163
Uyumluluk	Evli	Bekâr	1,43332*	,50902	,019
		Diğer	2,52486*	,80872	,008
	Bekâr	Evli	-1,43332*	,50902	,019
		Diğer	1,09154	,82133	,414
	Diğer	Evli	-2,52486*	,80872	,008
		Bekâr	-1,09154	,82133	,414

Tablo 6.54'e göre Dışa dönüklük kişilik özelliği için evli ve diğer medeni durum grupları arasında; Sorumluluk kişilik özelliği için evli, bekâr ve diğer medeni durum grupları arasında; Uyumluluk kişilik özelliği için evli, bekâr ve diğer medeni durum grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Hangi medeni durum grubundaki işgörenlerin kişilik özelliği değişkeninin fazla olduğunu tespit etmek için grup istatistikleri çıktısına bakılmalıdır (Sipahi vd. , 2010, s. 132).

Tablo 6.55 İşgörenlerin Medeni Durum Faktörüne Göre Grup İstatistikleri

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Dışa dönüklük	Evli	408	32,3578	5,84353	,28930
	Bekâr	348	31,6466	6,66911	,35750
	Diğer	91	30,2418	6,13612	,64324
Sorumluluk	Evli	408	36,8211	5,97002	,29556
	Bekâr	348	35,1897	5,95746	,31935
	Diğer	91	33,8571	5,64618	,59188
Uyumluluk	Evli	408	35,9534	6,64807	,32913
	Bekâr	348	34,5201	7,16597	,38414
	Diğer	91	33,4286	7,64801	,80173

Tablo 6.55'e göre Dışa dönüklük kişilik özelliği için, evli işgörenlerin, diğer medeni durum grubu işgörenlere oranla daha dışa dönük oldukları söylenebilir ($\mu_{\text{evli}}=32,357$, $\mu_{\text{diğer}}=30,241$).

Sorumluluk kişilik özelliği için evli işgörenlerin en fazla sorumluluk sahibi olan medeni durum grubu olduğu görülmektedir ($\mu_{\text{evli}}=36,821$, $\mu_{\text{bekar}}=35,189$, $\mu_{\text{diğer}}=33,857$).

Uyumluluk kişilik özelliği için evli işgörenlerin, diğer medeni durum gruplarına göre daha Uyumlu kişilik özelliğine sahip olduğu görülmektedir ($\mu_{\text{evli}}=35,953$, $\mu_{\text{bekar}}=34,520$, $\mu_{\text{diğer}}=33,428$).

Bu durumda evli işgörenler diğerlerine göre daha Dışa dönük, Sorumluluk bilinci yüksek ve Uyumlu bireyler olarak değerlendirilebilir. Bunun sebebi, evlilik kurumunda çiftlerin göstermiş oldukları uyum ve birbirlerine duydukları sorumluluk bilincinin örgütte karşılık bulmasıdır.

6.16.2.3. İşgörenlerin Eğitim Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin eğitim düzeyi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 6.56'da verilmiştir. Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Tabloda koyu olarak gösterilen Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır.

Tablo 6.56 Eğitim Durumuna Göre Levene Testi Sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	2,393	4	842	,049
Örgütsel intikam niyeti	2,555	4	842	,038
Bağlamsal performans	1,424	4	842	,224
Dışa dönüklük	,939	4	842	,441
Sorumluluk	1,281	4	842	,276
Uyumluluk	1,630	4	842	,165
Deneyime açıklık	1,478	4	842	,207
Duygusal dengesizlik	2,870	4	842	,022

Tablo 6.57’de görüleceği gibi örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti ve Duygusal dengesizlik değişkenleri eğitim düzeyi faktörüne göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 6.57 Eğitim Düzeyine Göre Anova Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Örgütsel iklim	1423,664	4	355,916	,952	,433
Örgütsel intikam niyeti	123,677	4	30,919	1,053	,379
Duygusal dengesizlik	247,565	4	61,891	,618	,650

6.16.2.4. İşgörenlerin Bulundukları İşyerinde Çalışma Süresi Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin çalışma süresi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 6.58’de verilmiştir. Deneyime açıklık değişkeninde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Tabloda koyu olarak gösterilen Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır.

Tablo 6.58 Çalışma Süresine Göre Levene Testi Sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	11,470	4	842	,000
Örgütsel intikam niyeti	4,003	4	842	,003
Bağlamsal performans	4,550	4	842	,001
Dışa dönüklük	4,550	4	842	,001
Sorumluluk	10,520	4	842	,000
Uyumluluk	10,980	4	842	,000
Deneyime açıklık	,399	4	842	,810
Duygusal dengesizlik	35,754	4	842	,000

Tablo 6.59’da Deneyime açıklık değişkeni için işgörenlerin çalışma süresi faktöründen en az bir grup farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi gruplarda daha fazla olduğunu bulmak için Scheffe testi sonucuna bakılacaktır.

Tablo 6.59 Çalışma Süresine Göre Anova Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Deneyime açıklık	1612,056	4	403,014	7,036	,000

Tablo 6.60’a göre Deneyime açıklık kişilik özelliği ile çalışma yılına ait tüm gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo 6.60 Scheffe Test Sonucu

	Çalışma süresi (yıl)	Çalışma süresi (yıl)	Ortalama Farkı	Std. Hata	P değeri
Deneyime açıklık	0-3	4-6	-2,57908*	,58516	,001
		7-9	-3,58509*	,91762	,004
		10-12	-,73116	1,19009	,984
		13 yıl ve üzeri	-,44429	1,37082	,999
	4-6	0-3	2,57908*	,58516	,001
		7-9	-0-3601	,94728	,890
		10-12	1,84792	1,21311	,677
		13 yıl ve üzeri	2,13479	1,39085	,671
	7-9	0-3	3,58509*	,91762	,004
		4-6	0-3601	,94728	,890
		10-12	2,85393	1,40401	,389
		13 yıl ve üzeri	3,14080	1,56015	,400
	10-12	0-3	,73116	1,19009	,984
		4-6	-1,84792	1,21311	,677
		7-9	-2,85393	1,40401	,389
		13 yıl ve üzeri	,28687	1,73447	1,000
	13 yıl ve üzeri	0-3	,44429	1,37082	,999
		4-6	-2,13479	1,39085	,671
		7-9	-3,14080	1,56015	,400
		10-12	-,28687	1,73447	1,000

Tablo 6.61'e göre işgörenlerin çalıştıkları iş yerinde çalışma süresi değerlendirildiğinde, 7-9 yıl arası çalışmış olan işgörenlerin diğer çalışma yılına sahip işgörelere oranla Deneyime açıklık kişilik özelliklerinin fazla olduğu söylenebilir ($\mu_{7-9}=41,231$). Bunun sebebi, çalışma hayatının ortalarında bulunan işgörenin, öğrenmeye açık ve motivasyonunun yüksek durumda olmasıdır.

Tablo 6.61 İşgörenlerin İş Deneyimi Faktörüne Göre Grup İstatistikleri

	Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Deneyime açıklık	0-3	399	37,6466	7,77756	,38936
	4-6	288	40,2257	7,38591	,43522
	7-9	82	41,2317	7,32710	,80914
	10-12	45	38,3778	7,53865	1,12380
	13 yıl ve üzeri	33	38,0909	7,16922	1,24800

6.16.2.5. İşgörenlerin Toplam İş Deneyimi Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin toplam iş deneyimi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 6.62’de verilmiştir. Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Sorumluluk, Uyumluluk ve Deneyime açıklık değişkenlerinde grup varyanslarının eşitliği kabul edilmiştir ($p>0,05$). Tabloda koyu olarak gösterilen Bağlamsal performans, Dışa dönüklük ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için ise varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p<0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır.

Tablo 6.62 Toplam İş Deneyimine Göre Levene Testi Sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	,442	4	842	,778
Örgütsel intikam niyeti	1,103	4	842	,354
Bağlamsal performans	2,522	4	842	,040
Dışa dönüklük	3,290	4	842	,011
Sorumluluk	,833	4	842	,504
Uyumluluk	1,004	4	842	,404
Deneyime açıklık	1,966	4	842	,098
Duygusal dengesizlik	4,297	4	842	,002

Tablo 6.63’te Sorumluluk değişkeni için işgörenlerin toplam çalışma süresi faktöründen en az bir grup farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi gruplarda daha fazla olduğunu bulmak için Tukey testi sonucuna bakılmıştır.

Tablo 6.63 Toplam Çalışma Süresine Göre Anova Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F değeri	P değeri
Örgütsel iklim	1833,996	4	458,499	1,228	,297
Örgütsel intikam niyeti	187,409	4	46,852	1,058	,376
Sorumluluk	387,559	4	96,890	2,701	,030
Uyumluluk	274,937	4	68,734	1,396	,234
Deneyime açıklık	453,527	4	113,382	1,933	,103

Tablo 6.64’e göre Sorumluluk kişilik özelliğinin 10-12 ve 13 yıl ve üzeri toplam çalışma süresi grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo 6.64 Sorumluluk Kişilik Özellikleri Alt Boyutu Tukey Test Sonucu

	Toplam Çalışma süresi	Toplam Çalışma süresi (yıl)	Ortalama Farkı	Std. Hata	P değeri
Sorumluluk	0-3	4-6	-,02711	,61816	1,000
		7-9	,35926	,65837	,982
		10-12	,76526	,72113	,826
		13 yıl ve üzeri	-1,29909	,64276	,257
	4-6	0-3	,02711	,61816	1,000
		7-9	,38636	,61922	,971
		10-12	,79237	,68558	,777
		13 yıl ve üzeri	-1,27198	,60260	,216
	7-9	0-3	-,35926	,65837	,982
		4-6	-,38636	,61922	,971
		10-12	,40601	,72204	,980
		13 yıl ve üzeri	-1,65834	,64378	,076
	10-12	0-3	-,76526	,72113	,826
		4-6	-,79237	,68558	,777
		7-9	-,40601	,72204	,980
		13 yıl ve üzeri	-2,06435*	,70784	,030
	13 yıl ve üzeri	0-3	1,29909	,64276	,257
		4-6	1,27198	,60260	,216
		7-9	1,65834	,64378	,076
		10-12	2,06435*	,70784	,030

Tablo 6.65'e göre işgörenlerin çalıştıkları iş yerinde toplam çalışma süresi değerlendirildiğinde, 13 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olan işgörenlerin diğer çalışma yılına sahip işgörelere oranla daha sorumluluk sahibi oldukları söylenebilir ($\mu_{7-9}=37,022$). Bunun sebebi, 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olan işgörenlerin genellikle yöneticilik görevi üstlenmesi ve sorumluluklarının artmasıdır.

Tablo 6.65 İşgörenlerin Toplam İş Deneyimi Faktörüne Göre Grup İstatistikleri

	Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Sorumluluk	0-3	166	35,7229	5,80556	,45060
	4-6	216	35,7500	6,10090	,41511
	7-9	165	35,3636	6,21475	,48382
	10-12	118	34,9576	6,62731	,61009
	13 yıl ve üzeri	182	37,0220	5,34134	,39593

6.16.2.6. İşgörenlerin Aylık Gelir Faktörü İçin Farklılık Testleri

İşgörenlerin toplam iş deneyimi için yapılan Levene Testi sonuçları Tablo 6.66’da verilmiştir. Tabloda koyu olarak gösterilen Örgütsel iklim, örgütsel intikam niyeti, Bağlamsal performans, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenleri için varyansların eşitliği şartı sağlanamamıştır ($p < 0,05$). Bu değişkenlere Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanacaktır.

Tablo 6.66 Aylık Gelir Durumuna Göre Levene Testi Sonuçları

	Levene Testi	f1	f2	P değeri
Örgütsel iklim	3,346	4	842	,010
Örgütsel intikam niyeti	2,708	4	842	,029
Bağlamsal performans	3,370	4	842	,010
Dışa dönüklük	2,462	4	842	,044
Sorumluluk	2,862	4	842	,023
Uyumluluk	3,284	4	842	,011
Deneyime açıklık	3,377	4	842	,009
Duygusal dengesizlik	6,780	4	842	,000

6.16.3. Welch ve Brown-Forsythe Testleri

Faktörler için yapılan Levene testinde P değerinin 0,05’ten küçük olması durumunda tek yönlü ANOVA testinin ön şartı olan homojenlik sağlanamamış olur. Bu durumda alternatif olarak Welch ve Brown-forsythe testleri uygulanabilir. Bu testler güçlü testler (robust) olup, F testinin alternatifi olarak kabul edilir. İki test arasında ise welch testi daha güçlü olup daha sık kullanılır (Sipahi vd. , 2010, s. 133).

Tablo 6.67 Welch ve Brown-Forsythe Testleri

Yaş	İntikam	Welch	,246	3	42,526	,864
		Brown-Forsythe	,247	3	161,041	,863
	Performans	Welch	,201	3	41,483	,895
		Brown-Forsythe	,201	3	61,744	,896
Medeni durum	İntikam	Welch	,694	2	256,487	,500
		Brown-Forsythe	,685	2	406,252	,505
	DDENG	Welch	5,831	2	250,283	,003
		Brown-Forsythe	5,676	2	364,773	,004
Eğitim	İklim	Welch	,854	4	19,502	,508
		Brown-Forsythe	,850	4	31,018	,505
	İntikam	Welch	1,108	4	19,596	,381
		Brown-Forsythe	1,218	4	40,955	,318
	DDENG	Welch	,521	4	19,482	,721
		Brown-Forsythe	,551	4	30,772	,699
İşyerinde çalışma süresi	İklim	Welch	5,539	4	128,681	,000
		Brown-Forsythe	5,433	4	247,216	,000
	Performans	Welch	6,621	4	129,063	,000
		Brown-Forsythe	6,523	4	251,090	,000
	İntikam	Welch	7,259	4	130,617	,000
		Brown-Forsythe	7,505	4	278,022	,000
	DDNK	Welch	7,929	4	135,732	,000
		Brown-Forsythe	10,406	4	335,686	,000
	SRML	Welch	7,999	4	134,356	,000
		Brown-Forsythe	9,579	4	317,173	,000
	UYML	Welch	12,844	4	132,886	,000
		Brown-Forsythe	14,976	4	254,951	,000
	DDENG	Welch	12,108	4	135,185	,000
		Brown-Forsythe	14,116	4	265,169	,000
Toplam iş deneyimi	Performans	Welch	1,377	4	396,287	,241
		Brown-Forsythe	1,404	4	789,138	,231
	DDNK	Welch	,867	4	393,721	,484
		Brown-Forsythe	,795	4	750,706	,529
	DDENG	Welch	,755	4	396,953	,555
		Brown-Forsythe	,702	4	795,686	,591
Gelir	İklim	Welch	2,513	4	16,625	,081
		Brown-Forsythe	2,686	4	44,780	,043
	Performans	Welch	2,845	4	16,670	,057
		Brown-Forsythe	2,840	4	40,711	,036
	İntikam	Welch	1,746	4	16,699	,187
		Brown-Forsythe	2,204	4	46,413	,083
	DDNK	Welch	31,225	4	20,848	,000
		Brown-Forsythe	5,586	4	95,624	,000
	SRML	Welch	7,329	4	17,005	,001
		Brown-Forsythe	6,490	4	72,667	,000
	UYML	Welch	3,471	4	17,386	,030
		Brown-Forsythe	2,820	4	92,819	,029
	DACK	Welch	4,554	4	17,223	,011
		Brown-Forsythe	4,322	4	52,742	,004
	DDENG	Welch	20,828	4	23,273	,000
		Brown-Forsythe	2,666	4	147,298	,035

Tablo 6.67 incelendiğinde medeni durum faktörü Duygusal dengesizlik değişkenini farklılaştırmaktadır. İşyerinde çalışma süresi faktörü, örgütsel iklim, bağlamsal performans, örgütsel intikam niyeti, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk ve Duygusal dengesizlik değişkenlerini farklılaştırmaktadır. Gelir faktörü ise örgütsel iklim (sadece Brown-forsythe testi ile), bağlamsal performans (sadece Brown-forsythe testi ile), Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik değişkenlerini farklılaştırmaktadır. Bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığı ise Tamhane's Testi analizi ile anlaşılabacaktır (Sipahi vd. , 2010, s. 133).

Bunun yanı sıra yaş, eğitim, toplam iş deneyimi faktörleri Welch ve Brown-Forsythe testleri sonucunda hiçbir değişkeni farklılaştıramamıştır.

6.16.3.1. Medeni Durum Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri

Tablo 6.68'de görüleceği gibi evli, bekâr ve diğer grupları Duygusal dengesizlik değişkenini farklılaştırmaktadır. Bu farklılığın yorumu için tanımlayıcı istatistiklere bakılmalıdır.

Tablo 6.68 Medeni Durum Faktörü Tamhane's Testi

	(I) Medeni Durum	(J) Medeni Durum	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P değeri
Duygusal dengesizlik	Evli	Bekâr	-1,90061*	,72754	,027
		Diğer	-3,28911*	1,16925	,017
	Bekâr	Evli	1,90061*	,72754	,027
		Diğer	-1,38850	1,20481	,580
	Diğer	Evli	3,28911*	1,16925	,017
		Bekâr	1,38850	1,20481	,580

Tablo 6.69'a göre medeni durum faktöründen diğer grubu (boşanmış veya dul) üyesi olan işgörenler, evli veya bekârlara göre daha çok Duygusal dengesizlik yaşamaktadır. Bunun sebebi, dul veya boşanmış işgörenlerde duygusal boşluğun yüksek olması ve bu durumun bireyin kişilik özelliklerine yansımaları olabilir.

Tablo 6.69 Medeni Durum Faktörü Tanımlayıcı İstatistikleri

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Duygusal dengesizlik	Evli	408	21,0735	9,52661	,47164
	Bekâr	348	22,9741	10,33401	,55396
	Diğer	91	24,3626	10,20623	1,06990

6.16.3.2. İşyerinde Çalışma Süresi Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri

Tablo 6.70’de sadece p değeri anlamlı olan ($p < 0,05$) çalışma süresi grupları ile analiz yürütülecektir.

Tablo 6.70 İşyerinde Çalışma Süresi Tamhane Testi

	Çalışma süresi (yıl)	Çalışma süresi (yıl)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P değeri
Örgütsel iklim	0-3	4-6	-5,98995*	1,48626	,001
		7-9	-4,12858	2,33726	,566
		10-12	-9,81287*	3,25564	,039
		13 yıl ve üzeri	-1,06539	3,50866	1,000
	4-6	0-3	5,98995*	1,48626	,001
		7-9	1,86137	2,45343	,997
		10-12	-3,82292	3,34002	,949
		13 yıl ve üzeri	4,92456	3,58710	,858
	10-12	0-3	9,81287*	3,25564	,039
		4-6	3,82292	3,34002	,949
		7-9	5,68428	3,79599	,773
		13 yıl ve üzeri	8,74747	4,61058	,472
Bağlamsal performans	0-3	4-6	-1,83080*	,41416	,000
		7-9	-1,22960	,65665	,482
		10-12	-2,97594*	,88182	,014
		13 yıl ve üzeri	-,46685	,98357	1,000
	4-6	0-3	1,83080*	,41416	,000
		7-9	,60120	,68448	,992
		10-12	-1,14514	,90274	,905
		13 yıl ve üzeri	1,36395	1,00237	,865
	10-12	0-3	2,97594*	,88182	,014
		4-6	1,14514	,90274	,905
		7-9	1,74634	1,03662	,634
		13 yıl ve üzeri	2,50909	1,26918	,414
Örgütsel intikam niyeti	0-3	4-6	2,31514*	,51429	,000
		7-9	1,81759	,78925	,208

		10-12	3,66583*	1,01083	,006
		13 yıl ve üzeri	1,92846	1,12720	,633
	4-6	0-3	-2,31514*	,51429	,000
		7-9	-,49754	,82542	1,000
		10-12	1,35069	1,03932	,891
		13 yıl ve üzeri	-,38668	1,15281	1,000
	10-12	0-3	-3,66583*	1,01083	,006
		4-6	-1,35069	1,03932	,891
		7-9	-1,84824	1,19942	,742
		13 yıl ve üzeri	-1,73737	1,44439	,930
Dışa dönüklük	0-3	4-6	-2,40985*	,47630	,000
		7-9	-2,67281*	,71098	,003
		10-12	-2,24110*	,75546	,041
		13 yıl ve üzeri	-2,10777	,96153	,293
	4-6	0-3	2,40985*	,47630	,000
		7-9	-,26296	,70940	1,000
		10-12	,16875	,75397	1,000
		13 yıl ve üzeri	,30208	,96035	1,000
	7-9	0-3	2,67281*	,71098	,003
		4-6	,26296	,70940	1,000
		10-12	,43171	,92038	1,000
		13 yıl ve üzeri	,56504	1,09586	1,000
	10-12	0-3	2,24110*	,75546	,041
		4-6	-,16875	,75397	1,000
		7-9	-,43171	,92038	1,000
		13 yıl ve üzeri	,13333	1,12523	1,000
Sorumluluk	0-3	4-6	-1,48079*	,45230	,011
		7-9	-2,92252*	,64885	,000
		10-12	-1,91412	,80225	,183
		13 yıl ve üzeri	-3,77877*	,93601	,002
	4-6	0-3	1,48079*	,45230	,011
		7-9	-1,44173	,62945	,212
		10-12	-,43333	,78664	1,000
		13 yıl ve üzeri	-2,29798	,92266	,158
	7-9	0-3	2,92252*	,64885	,000
		4-6	1,44173	,62945	,212
		10-12	1,00840	,91391	,959
		13 yıl ve üzeri	-,85625	1,03331	,995
	13 yıl ve üzeri	0-3	3,77877*	,93601	,002
		4-6	2,29798	,92266	,158
		7-9	,85625	1,03331	,995
		10-12	1,86465	1,13593	,671
Uyumluluk	0-3	4-6	-3,18539*	,52340	,000
		7-9	-3,39804*	,73766	,000
		10-12	-4,56525*	,92888	,000
		13 yıl ve üzeri	-2,38141	1,25851	,494
	4-6	0-3	3,18539*	,52340	,000
		7-9	-,21265	,72556	1,000
		10-12	-1,37986	,91930	,775

	7-9	13 yıl ve üzeri	,80398	1,25145	,999
		0-3	3,39804*	,73766	,000
		4-6	,21265	,72556	1,000
		10-12	-1,16721	1,05608	,958
		13 yıl ve üzeri	1,01663	1,35511	,998
	10-12	0-3	4,56525*	,92888	,000
		4-6	1,37986	,91930	,775
		7-9	1,16721	1,05608	,958
		13 yıl ve üzeri	2,18384	1,46799	,784
Duygusal dengesizlik	0-3	4-6	3,72734*	,75948	,000
		7-9	5,58879*	,94729	,000
		10-12	5,73567*	1,27552	,000
		13 yıl ve üzeri	4,37002	1,73018	,146
	4-6	0-3	-3,72734*	,75948	,000
		7-9	1,86145	,93006	,382
		10-12	2,00833	1,26278	,711
		13 yıl ve üzeri	,64268	1,72081	1,000
	7-9	0-3	-5,58879*	,94729	,000
		4-6	-1,86145	,93006	,382
		10-12	,14688	1,38389	1,000
		13 yıl ve üzeri	-1,21877	1,81155	,999
	10-12	0-3	-5,73567*	1,27552	,000
		4-6	-2,00833	1,26278	,711
		7-9	-,14688	1,38389	1,000
		13 yıl ve üzeri	-1,36566	2,00283	,999

Tablo 6.71'e göre 0-3 yıl arası çalışma deneyimine sahip işgörenlerde örgütsel intikam niyeti ve Duygusal dengesizlik kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına sahip işgörelere göre daha yüksek olmuştur. Bunun sebebi, iş bulma ve sonrasında işyerinde durağan bir göreve sahip olma sürecinin bireyde yarattığı olumsuz davranışlar olabilir. 7-9 yıl arası çalışma deneyimine sahip işgörenlerde Dışa dönüklük kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına göre daha yüksek belirmiştir. Bunun sebebi, aynı işyerinde 7-9 yıl çalışmış olan bireyin bilinçaltında, örgüte yönelik değişken düşüncelerin yerini durağan düşüncelerin alması veya işgörenin, orta kademe yöneticilik görevi üstlenmesi olabilir. 10-12 yıl arası çalışma deneyimine sahip işgörenlerde örgütsel iklim, bağlamsal performans davranışı ve Uyumluluk kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi, işgörendeki aidiyet duygusunun, çalışma yılı ilerledikçe gelişmesi olabilir. 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip işgörenlerde Sorumluluk kişilik özelliği, diğer

çalışma yıllarına göre daha yüksek ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi, deneyimli işgörenlerin kendini örgüte ve diğerlerine karşı sorumlu hissetmesi olabilir.

Tablo 6.71 İşyerinde Çalışma Süresi Faktörü Tanımlayıcı İstatistikleri

	Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Örgütsel iklim	0-3	399	43,2982	18,15646	,90896
	4-6	288	49,2882	19,95579	1,17591
	7-9	82	47,4268	19,49867	2,15327
	10-12	45	53,1111	20,97100	3,12617
	13 yıl ve üzeri	33	44,3636	19,46763	3,38888
Bağlamsal performans	0-3	399	12,6241	5,17425	,25904
	4-6	288	14,4549	5,48403	,32315
	7-9	82	13,8537	5,46396	,60339
	10-12	45	15,6000	5,65444	,84291
	13 yıl ve üzeri	33	13,0909	5,45071	,94885
Örgütsel intikam niyeti	0-3	399	18,1103	6,41198	,32100
	4-6	288	15,7951	6,81894	,40181
	7-9	82	16,2927	6,52911	,72102
	10-12	45	14,4444	6,42989	,95851
	13 yıl ve üzeri	33	16,1818	6,20713	1,08052
Dışa dönüklük	0-3	399	30,5589	6,76088	,33847
	4-6	288	32,9688	5,68718	,33512
	7-9	82	33,2317	5,66187	,62525
	10-12	45	32,8000	4,53070	,67540
	13 yıl ve üzeri	33	32,6667	5,17003	,89999
Sorumluluk	0-3	399	34,7970	6,76463	,33865
	4-6	288	36,2778	5,08800	,29981
	7-9	82	37,7195	5,01177	,55346
	10-12	45	36,7111	4,87863	,72726
	13 yıl ve üzeri	33	38,5758	5,01267	,87259
Uyumluluk	0-3	399	33,3459	7,62801	,38188
	4-6	288	36,5313	6,07437	,35794
	7-9	82	36,7439	5,71507	,63112
	10-12	45	37,9111	5,68020	,84675
	13 yıl ve üzeri	33	35,7273	6,88873	1,19917
Duygusal dengesizlik	0-3	399	24,4912	11,02393	,55189
	4-6	288	20,7639	8,85460	,52176
	7-9	82	18,9024	6,97192	,76992
	10-12	45	18,7556	7,71408	1,14995
	13 yıl ve üzeri	33	20,1212	9,41992	1,63980

6.16.3.3. İşgörenlerin Aylık Gelir Faktörü İçin Welch ve Brown-Forsythe Testleri

Tablo 6.72’de sadece p değeri anlamlı olan ($p < 0,05$) aylık gelir grupları ile analiz yürütülecektir.

Tablo 6.72 İşgörenlerin Aylık Gelir Faktörü Tamhane’s Testi

	Aylık gelir (TL)	Aylık gelir (TL)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P değeri
Bağlamsal performans	0-1000	1001-2000	-1,15546	,64044	,540
		2001-3000	-2,94286*	,93404	,021
		3001-4000	-4,39286	2,02428	,663
		4001 ve üzeri	-1,53175	2,13250	,999
	2001-3000	0-1000	2,94286*	,93404	,021
		1001-2000	1,78739	,73858	,172
		3001-4000	-1,45000	2,05744	,999
		4001 ve üzeri	1,41111	2,16400	,999
Dışa dönüklük	0-1000	1001-2000	-1,03165	,76609	,865
		2001-3000	-2,43714	,95225	,111
		3001-4000	-7,00714*	,87124	,000
		4001 ve üzeri	-4,59048	1,57300	,115
	1001-2000	0-1000	1,03165	,76609	,865
		2001-3000	-1,40549	,65871	,312
		3001-4000	-5,97549*	,53495	,002
		4001 ve üzeri	-3,55882	1,41473	,296
	2001-3000	0-1000	2,43714	,95225	,111
		1001-2000	1,40549	,65871	,312
		3001-4000	-4,57000*	,77850	,000
		4001 ve üzeri	-2,15333	1,52359	,870
	3001-4000	0-1000	7,00714*	,87124	,000
		1001-2000	5,97549*	,53495	,002
		2001-3000	4,57000*	,77850	,000
		4001 ve üzeri	2,41667	1,47432	,761
Sorumluluk	0-1000	1001-2000	-,53978	,73210	,998
		2001-3000	-1,77429	,90444	,415
		3001-4000	-2,06429	1,79235	,976
		4001 ve üzeri	-7,25873*	1,42898	,002
	1001-2000	0-1000	,53978	,73210	,998
		2001-3000	-1,23451	,62232	,411
		3001-4000	-1,52451	1,66787	,996
		4001 ve üzeri	-6,71895*	1,26935	,006
	2001-3000	0-1000	1,77429	,90444	,415
		1001-2000	1,23451	,62232	,411
		3001-4000	-,29000	1,75038	1,000
		4001 ve üzeri	-5,48444*	1,37597	,019
	4001 ve üzeri	0-1000	7,25873*	1,42898	,002
		1001-2000	6,71895*	1,26935	,006
		2001-3000	5,48444*	1,37597	,019

		3001-4000	5,19444	2,07070	,352
Deneyime açıklık	0-1000	1001-2000	-3,02829*	,86153	,007
		2001-3000	-3,15143	1,21403	,102
		3001-4000	-6,87143	1,68029	,088
		4001 ve üzeri	-2,53810	2,58543	,986
	1001-2000	0-1000	3,02829*	,86153	,007
		2001-3000	-,12314	,95011	1,000
		3001-4000	-3,84314	1,50073	,551
		4001 ve üzeri	,49020	2,47251	1,000
Duygusal dengesizlik	0-1000	1001-2000	,38123	1,35017	1,000
		2001-3000	1,64857	1,86115	,991
		3001-4000	6,47857*	1,44174	,000
		4001 ve üzeri	6,72857*	1,68803	,003
	1001-2000	0-1000	-,38123	1,35017	1,000
		2001-3000	1,26734	1,38610	,989
		3001-4000	6,09734*	,73212	,003
		4001 ve üzeri	6,34734*	1,14317	,002
	2001-3000	0-1000	-1,64857	1,86115	,991
		1001-2000	-1,26734	1,38610	,989
		3001-4000	4,83000*	1,47544	,022
		4001 ve üzeri	5,08000	1,71690	,052
	3001-4000	0-1000	-6,47857*	1,44174	,000
		1001-2000	-6,09734*	,73212	,003
		2001-3000	-4,83000*	1,47544	,022
		4001 ve üzeri	,25000	1,25000	1,000
	4001 ve üzeri	0-1000	-6,72857*	1,68803	,003
		1001-2000	-6,34734*	1,14317	,002
		2001-3000	-5,08000	1,71690	,052
		3001-4000	-,25000	1,25000	1,000

Tablo 6.73'e göre 0-1000 TL arası aylık gelire sahip işgörenlerde Duygusal dengesizlik kişilik özelliği, diğer aylık gelir gruplarına sahip işgörelere göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi, bireyin geçim sıkıntısının ruh haline yansması olabilir. 3001-4000 TL arası aylık gelire sahip işgörelere bağlamsal performans davranışı, Dışa dönüklük ve Deneyime açıklık kişilik özelliği diğer aylık gelir gruplarına sahip işgörelere göre daha yüksek oluşmuştur. Bunun sebebi, işgörenin orta kademe yöneticilik görevi üstlenmiş olması olabilir. 4001 TL ve üzeri aylık gelire sahip işgörelere Sorumluluk kişilik özelliği, diğer aylık gelir gruplarına sahip işgörelere göre daha yüksek orandadır. Bunun sebebi, işgörenin üst kademe yöneticilik görevi üstlenmesi ve sorumluluk bilincinin artması olabilir.

Tablo 6.73 Aylık Gelir Faktörü Tanımlayıcı İstatistikleri

	Aylık gelir	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Bağlamsal performans	0-1000	70	12,3571	5,07919	,60708
	1001-2000	714	13,5126	5,45135	,20401
	2001-3000	50	15,3000	5,01935	,70984
	3001-4000	4	16,7500	3,86221	1,93111
	4001 ve üzeri	9	13,8889	6,13279	2,04426
Dışa dönüklük	0-1000	70	30,7429	6,09035	,72794
	1001-2000	714	31,7745	6,38005	,23877
	2001-3000	50	33,1800	4,34102	,61391
	3001-4000	4	37,7500	,95743	,47871
	4001 ve üzeri	9	35,3333	4,18330	1,39443
Sorumluluk	0-1000	70	35,1857	5,81675	,69523
	1001-2000	714	35,7255	6,12930	,22938
	2001-3000	50	36,9600	4,09061	,57850
	3001-4000	4	37,2500	3,30404	1,65202
	4001 ve üzeri	9	42,4444	3,74537	1,24846
Deneyime açıklık	0-1000	70	36,1286	6,78002	,81037
	1001-2000	714	39,1569	7,81487	,29246
	2001-3000	50	39,2800	6,39209	,90398
	3001-4000	4	43,0000	2,94392	1,47196
	4001 ve üzeri	9	38,6667	7,36546	2,45515
Duygusal dengesizlik	0-1000	70	22,7286	10,85333	1,29722
	1001-2000	714	22,3473	10,00392	,37439
	2001-3000	50	21,0800	9,43688	1,33458
	3001-4000	4	16,2500	1,25831	,62915
	4001 ve üzeri	9	16,0000	3,24037	1,08012

Tablo 6.74'e göre, cinsiyet faktörü açısından, genel olarak kadınların Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri sergilemeye meyilli ve bağlamsal performansa sahip olduğu; erkeklerin Sorumluluk kişilik özelliklerine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

İşgörenlerin çalıştığı bölüm için, beyaz yakalıların mavi yakalılara göre daha Dışa dönük, Sorumluluk sahibi ve Uyumlu kişilik özelliklerine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

İşyerinde çalışma süresi açısından, 0-3 yıl çalışma deneyimine sahip işgörenler örgütsel intikam niyeti yüksek kişilerdir ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri davranışları gösterme ihtimalleri fazladır. 7-9 yıl çalışma deneyimine sahip işgörenler, Dışa dönük ve Deneyime açık kişilik özelliklerine sahiptirler. 10-12 yıl çalışma deneyimine sahip işgörenler, örgütsel iklim algısı ve bağlamsal performansı yüksek, Uyumlu kişilik özelliklerine sahiptirler. 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip işgörenler, Sorumluluk kişilik özelliklerine sahiptirler.

Toplam iş deneyimi açısından değerlendirildiğinde, 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip işgörenler, Sorumluluk kişilik özelliklerine sahiptirler.

İşyerinden aldığı maaş dikkate alınır, 0-1000 TL aylık gelire sahip işgörenler Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri davranışları göstermeye meyillidirler. 3001-4000 TL aylık gelire sahip işgörenler bağlamsal performansı yüksek, Dışa dönük ve Deneyime açık kişilik özelliklerine sahiptirler. 4001 TL ve üzeri aylık gelire sahip işgörenler Sorumlu kişilik özelliklerine sahiptirler.

Medeni durum açısından bakılacak olursa, evli işgörenlerin daha Dışa dönük, Sorumluluk sahibi ve Uyumlu kişilik özellikleri sergiledikleri anlaşılmaktadır. Diğer grubu olarak tanımlanan dul veya boşanmış işgörenlerin ise, Duygusal dengesizlik kişilik davranışları sergilemesi, diğer işgörelere oranla daha yüksek olasılığa sahiptir.

Tablo 6.74 Anlamlı Farklılık Oluşan Faktör ve Gruplar

Demografik Faktör	Değişken	Faktör Grubu	N	Analiz Sonucu	Demografik Faktör	Değişken	Faktör Grubu	N	Analiz Sonucu
CİNSİYET	Bağlamsal performans	Kadın	424	Fazla	TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ	Sorumluluk	0-3	166	
		Erkek	423				4-6	216	
	Sorumluluk	Kadın	424	Fazla			7-9	165	
		Erkek	423				10-12	118	
	Duygusal dengesizlik	Kadın	424	Fazla			13 yıl ve	182	Fazla
		Erkek	423						
BÖLÜM	Dışa dönüklük	Mavi	781	Fazla	GELİR (TL)	Bağlamsal performans*	0-1000	70	
		Beyaz	66				1001-2000	714	
	Sorumluluk	Mavi	781	Fazla			2001-3000	50	Fazla
		Beyaz	66				3001-4000	4	
	Uyumluluk	Mavi	781	Fazla			4001 ve	9	
		Beyaz	66						
ÇALIŞMA SÜRESİ (yıl)	Örgütsel iklim*	0-3	399	Fazla		Dışa dönüklük*	0-1000	70	Fazla
		4-6	288				1001-2000	714	
		7-9	82				2001-3000	50	
		10-12	45				3001-4000	4	
		13 yıl ve	33				4001 ve	9	
	Bağlamsal performans*	0-3	399	Fazla		Sorumluluk	0-1000	70	Fazla
		4-6	288				1001-2000	714	
		7-9	82				2001-3000	50	
		10-12	45				3001-4000	4	
		13 yıl ve	33				4001 ve	9	
	Örgütsel intikam niyeti*	0-3	399	Fazla		Deneyime açıklık*	0-1000	70	Fazla
		4-6	288				1001-2000	714	
		7-9	82				2001-3000	50	
		10-12	45				3001-4000	4	
		13 yıl ve	33				4001 ve	9	
	Dışa dönüklük*	0-3	399	Fazla		Duygusal dengesizlik*	0-1000	70	Fazla
		4-6	288				1001-2000	714	
		7-9	82				2001-3000	50	
		10-12	45				3001-4000	4	
		13 yıl ve	33				4001 ve	9	
	Sorumluluk*	0-3	399	Fazla	MEDENİ DURUM	Dışa dönüklük	Evli	408	Fazla
		4-6	288				Bekâr	348	
		7-9	82			Diğer	91		
		10-12	45			Sorumluluk	Evli	408	Fazla
		13 yıl ve	33				Bekâr	348	
	0-3	399	Diğer	91					
	Uyumluluk*	4-6	288	Fazla		Uyumluluk	Evli	408	Fazla
		7-9	82				Bekâr	348	
		10-12	45				Diğer	91	
		13 yıl ve	33			Duygusal dengesizlik*	Evli	408	
		0-3	399		Bekâr		348		
	4-6	288	Diğer	91	Fazla				
	Deneyime açıklık*	7-9	82	Fazla					
		10-12	45						
		13 yıl ve	33						
		0-3	399						
		4-6	288						
	Duygusal dengesizlik*	7-9	82	Fazla					
		10-12	45						
		13 yıl ve	33						
0-3		399							
4-6		288							

6.17. Hipotezlerin Testi için Gerekli Varsayımlar

Çalışma hipotezlerinin test edilmesine geçmeden önce regresyon analizi varsayımlarının dikkatle incelenmesi gerekmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2015, s. 12).

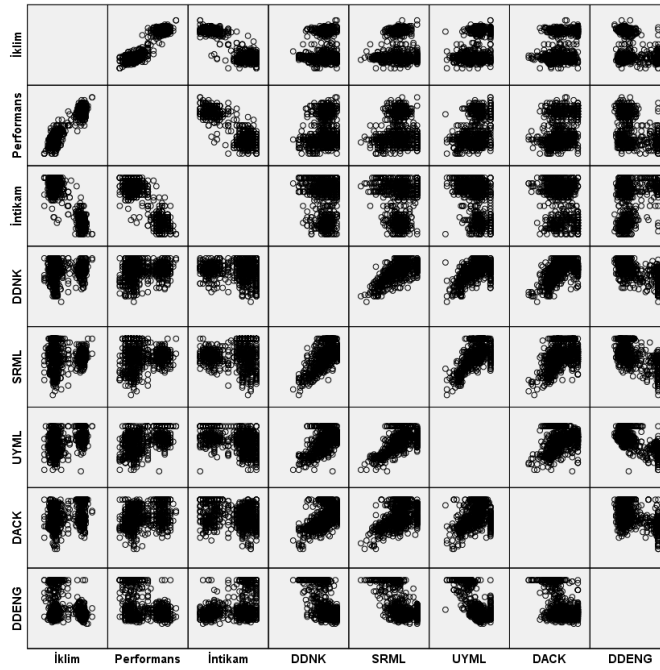
Regresyon analizi için dikkat edilmesi gereken noktaları Sipahi (2010, s. 155), Lorcü (2015, s. 242) ve Kalaycı (2010, s. 207) şu şekilde ifade etmiştir:

1. Bağımlı ve Bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin doğrusal olması (doğrusallık-linearity).
2. Bağımsız değişkenlerin birbirleri ile ilişkili olmaması (çoklu bağıntı-multicollinearity).
3. Hata terimlerinin normal dağılması (normallik-normality).
4. Hata terimlerinin varyanslarının sabit olması (eşvaryanslılık-homoscedasticity).
5. Hata terimleri arasında ilişki olmaması (otokorelasyon-autocorrelation).

Bu varsayımların bir kısmı regresyon analizlerinden önce, bir kısmı ise analiz sırasında test edilebileceği gibi, hepsi analiz öncesinde de test edilebilir. Bu çalışmada tüm varsayımlar regresyon analizlerinden önce test edilmiştir.

6.17.1. Doğrusallık Varsayımı

İlk olarak doğrusallık incelenmelidir. Bağımlı ve Bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusallığını görmek için korelasyon analizi ve serpilme diyagramından faydalanılır (Şekil 6.20).



Şekil 6.20 Değişkenler İçin Serpilme Diyagramı

Şekil 6.20 incelendiğinde Bağımlı ve Bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olmadığı yönünde herhangi bir kanıt görülmemektedir.

6.17.2. Çoklu Bağıntı Varsayımı

İkinci olarak çoklu bağıntı varsayımının test edilmesi gerekir. Bu noktada korelasyon analizi ve Varyans Artış Faktörü'nden (VIF/Variance Inflation Factors) faydalanılabilir.

Korelasyon analizinde, bağımsız değişkenler arasında korelasyon katsayısı 0,8 ve üzerinde bulunan değerler için çoklu bağıntı problemi var olduğu söylenebilir

(Kalaycı vd. , 2010). Tablo 6.75'te görüleceği gibi Bağımsız değişken olabilecek (içinde bulunduğu regresyon modeline göre değişecektir) Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık, Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ve örgütsel iklim, bağlamsal performans değişkenleri arasında 0,80'in üzerinde korelasyon katsayısı değeri çıkmamıştır. Dikkat edilirse örgütsel iklim ve bağlamsal performans arasında çıkan yüksek korelasyon değeri (0,945) göz ardı edilmiştir. Çünkü iki değişken aynı modelde analiz edilmeyecektir.

Tablo 6.75 Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

	DDN	DACK	DDENG	UYML	SRML	İntikam	B. Perf.	İklim
DDNK	1							
DACK	,541*	1						
DDENG	-	-	1					
UYML	,508*	,332**	-,755**	1				
SRML	,635*	,419**	-,657**	,586**	1			
İntikam	-,039	-	,424**	-	,002	1		
B. Perf.	,066	,386**	-,388**	,424**	-,023	-,881**	1	
İklim	,015	,368**	-,389**	,426**	-,038	-,917**	,945**	1

VIF yönteminde ise, Tablo 6.76'da bulunan VIF değerlerine bakılmalıdır. En yüksek değer 3,357 olduğu ve bu değer 10 değerinden küçük olduğu, dolayısıyla çoklu bağıntı problemi olmadığı düşünülebilir (Sipahi vd. , 2010, s. 171).

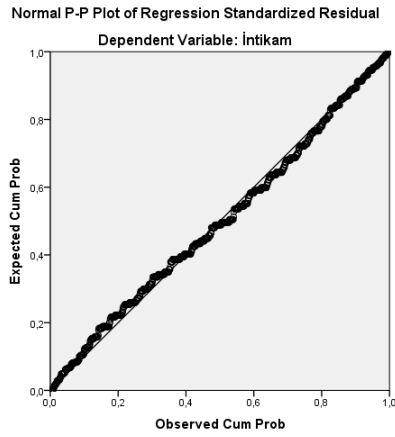
Tablo 6.76 Katsayı Tablosu

Model	Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t	P	Çoklu bağıntı	
	B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1 (Sabit)	31,497	,236		133,283	,000		
1 İklim	-,316	,005	-,917	-67,039	,000	1,000	1,000
1 (Sabit)	31,533	,291		108,307	,000		
1 Performans	-1,082	,020	-,881	-54,216	,000	1,000	1,000
1 (Sabit)	10,425	2,493		4,181	,000		
1 DDNK	,367	,037	,345	9,864	,000	,474	2,110
1 SRML	,536	,039	,484	13,816	,000	,472	2,120
1 UYML	-,506	,036	-,534	-14,121	,000	,406	2,465
1 DACK	-,310	,026	-,358	-11,789	,000	,629	1,590
1 DDENG	,242	,029	,364	8,247	,000	,298	3,357

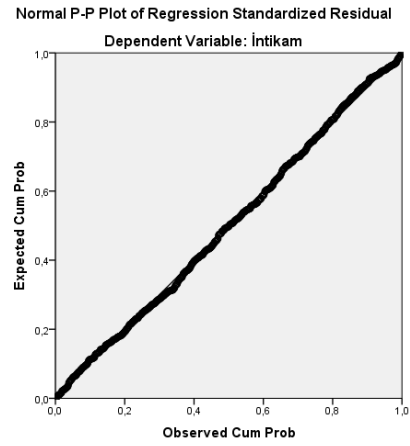
a. Bağımlı değişken: İntikam

6.17.3. Hata Terimlerinin Normallik Varsayımı

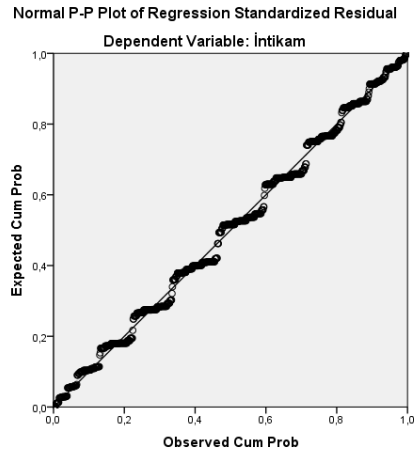
Değişkenler arası ilişkiler P-P plot grafiği çizilerek hata terimlerinin normallik varsayımı incelenir.



Şekil 6.21 İntikam-İklim P-P Plot Grafiği



Şekil 6.22 İntikam-Performans P-P Plot Grafiği

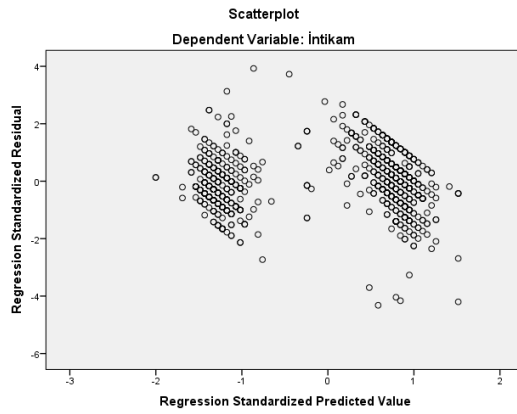


Şekil 6.23 İntikam-Kişilik Özellikleri P-P Plot Grafiği

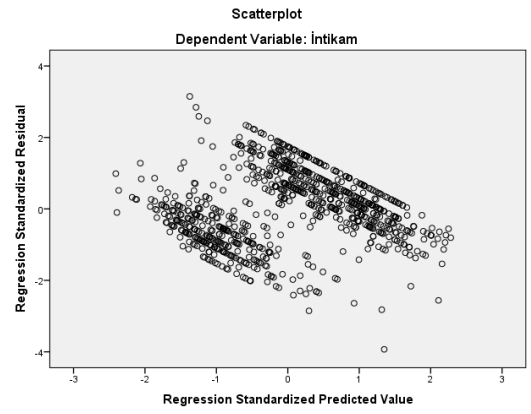
Şekil 6.21, Şekil 6.22 ve Şekil 6.23 hata terimlerinin normale yakın dağıldığını göstermektedir.

6.17.4. Eşvaryanslılık Varsayımı

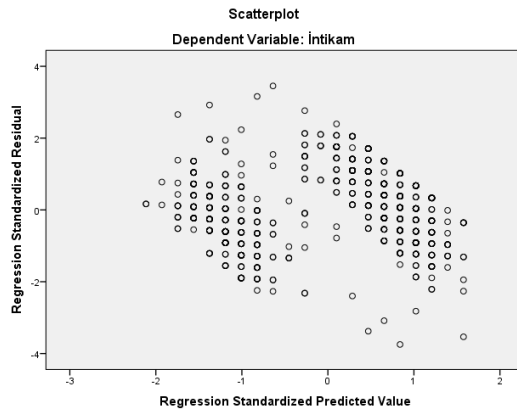
Dördüncü olarak hata terimlerinin varyanslarının sabit olması (eşvaryanslılık) durumu değerlendirilmelidir.



Şekil 6. 24 İntikam-Kişilik Özellikleri Standardize Hatalar ve Grafiği



Şekil 6. 26 İntikam-Performans Standardize Hatalar ve Grafiği



Şekil 6. 25 İntikam-İklim Standardize Hatalar ve Grafiği

Şekil 6. 24, Şekil 6. 25 ve Şekil 6. 26'dan görüleceği gibi, hata terimleri rastgele dağılmış olup, herhangi bir probleme işaret etmemektedir.

6.17.5. Oto Korelasyon Varsayımı

Oto korelasyon (Autocorrelation) durumunu tespit etmek için Durbin-Watson test istatistiği kullanılmıştır (Aktaş ve Şimşek, 2015, s. 12). Otokorelasyon hata terimlerinin birbirleriyle ilişkili olma durumudur. Söz konusu test değerinin 1,5 ile 2,5 aralığında olması istenmektedir (Karacaoğlu ve Küçükköylü, 2014, s. 175). Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkide, Durbin-Watson değerlerinin 0,94 ile 1,8 arasında dağılarak oto korelasyon olmadığı görülmüştür.

6.18. Hipotezlerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Açıklanması

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), birçok bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiler bütünü tek bir modelde açıklamak için kullanılan bir analiz tekniğidir (Saruhan ve Özdemirci, 2013, s. 260). Demiralay (2014, s. 4) hazırlamış olduğu doktora tezinde, yapısal eşitlik modeli kavramının genel bir istatistiki yaklaşım olarak tanımlanabileceğini ve sosyal bilimlerdeki araştırmacılar için eşanlı regresyon eşitlikleri ve faktör analizini birleştiren bir veri analizi yaklaşımı olarak kullanılabileceğini ifade etmiştir.

YEM ile regresyon analizi arasındaki en önemli fark YEM'in çok sayıda değişken arasında bulunan ilişkiyi modeller biçiminde inceleyebilmesidir. Böylece bu analizde değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini açıklayabilen ve teorik modellerin bir bütün olarak test edilmesine olanak sağlayan, gözlenen ve gözlenmeyen, diğer bir deyişle gizli değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin test edilmesinde de kullanılan etkin bir yöntemdir (Gürbüz, Kumkale ve Oğuzhan, s. 8). Yapısal eşitlik modelinde pek çok kavramın ismi değişmektedir (Tablo 6.77).

Tablo 6.77 Regresyon ve YEM Analizinde Değişen Kavramlar

Regresyon Analizinde Kavramlar	YEM Analizinde Kavramlar
Faktörleri ölçmek için sorulan sorular	Gözlenen değişken (Observed variables)
Faktörler	Örtük değişken (gizil değişken) (Latent variables)
Bağımsız değişken	Dışsal değişken (Exogenous variables)
Bağımlı ya da ara değişkenler	İçsel değişken (endogenous variables)

6.18.1. Uyum İndeksleri

Yapısal eşitlik model testleri, araştırmacıya, sınanan modelin, o model için toplanmış olan verilerle uygunluğunu sunar. Modelin verilerle ne derecede uygun olduğuna dair değerlendirme ölçütleri, diğer bir ifade ile “uyum indeksleri”, kurulan modelin doğruluğu hakkında araştırmacıya fikir verir (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 35) (Tablo 6.78).

Tablo 6.78 Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08

6.18.2. Model Modifikasyonu

Yapısal eşitlik modellemelerinde modelin modifikasyonu hakkında fikir veren modifikasyon indeksleri (MI) vardır. Sümer'den (2000) aktaran Meydan ve Şeşen (2011, s. 38) MI, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki kovaryansa bakarak araştırmacıya, modele ilişkin modifikasyonlar önerir. Bu modifikasyonlar hata terimleri temelinde oluşturulur ve modelde orijinal olarak öngörülmeyen, ancak ilgili düzenlemenin yapılmasıyla modelde kazanılacak ki-kare miktarını gösterir. Aslında yapılan her birleştirme, başta öne sürülen modeli bozmaktadır. Bu nedenle, MI kullanmak yerine modeli bozduğu düşünülen ve Standartlaştırılmış Beta katsayısı belli bir değerin altında olan soruların ölçekten çıkarılması çoğu araştırmacı tarafından önerilmektedir.

6.18.3. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Doğrulayıcı Faktör Analizini (DFA) araştırmacının elindeki verinin (daha önce keşfedilmiş ve farklı çalışmalarla kullanılmış olan), yapıya uyup uymadığını gösterir. Yani analizin amacı, değişkenin faktör yapısını test etmektir (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 57). Çokluk'tan (2012, s. 275) aktaran Demiralay (2014, s. 162), Doğrulayıcı Faktör Analizini (DFA) daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analiz olarak tanımlamaktadır.

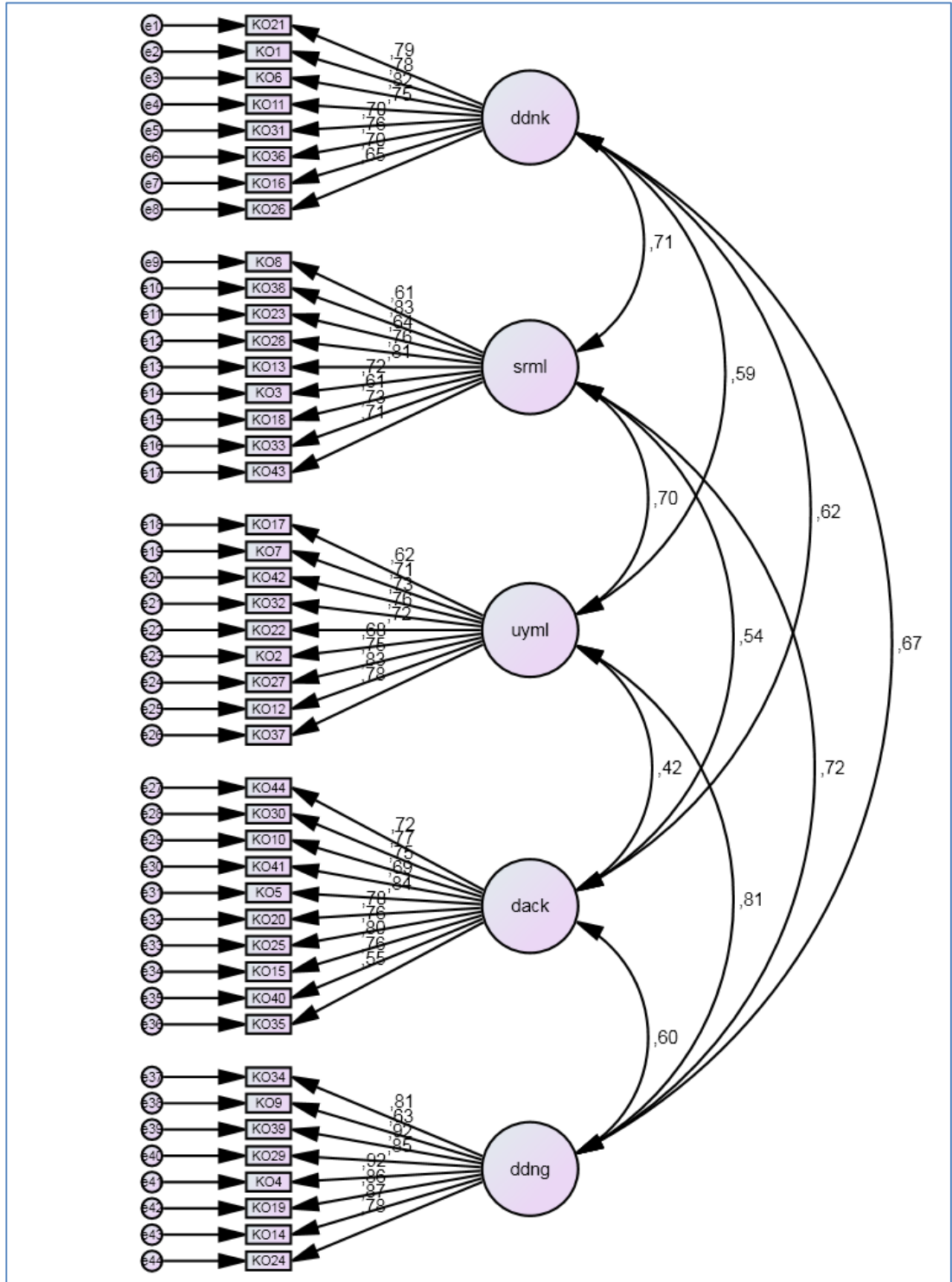
6.18.3.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi ile sonucu, teoride belirtildiği gibi, beş boyuttan oluştuğu belirlenen kişilik özellikleri ölçeği için DFA, kuramsal ilişkilere de dikkat edilerek Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık, Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri alt boyutları için birinci düzey DFA ile değerlendirilmiştir.

Birinci düzey DFA modeli, oluşturulmuş olan faktörler (gizil değişken-örtük değişken) arasındaki ilişkiyi de modele dâhil eden analizdir (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 76). Model, birinci düzey DFA modeli ile oluşturularak kişilik özellikleri ölçeğinin yapısındaki gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler test edilmiştir. Beş boyuttan oluşan kişilik özellikleri ölçeği Tablo 6. 79'daki gibi kısaltılmıştır

Tablo 6. 79 Kısaltmalar

Dışa dönüklük kişilik özelliği	ddnk	Deneyime açıklık kişilik özelliği	dack
Sorumluluk kişilik özelliği	srml	Duygusal dengesizlik kişilik özelliği	ddng
Uyumluluk kişilik özelliği	uyml		



Şekil 6.27 Kişilik Özellikleri DFA Yol Diyagramı

Kişilik özellikleri ölçeğine yapılan DFA yol diyagramı Şekil 6.27’de verilmiştir. Modele göre standardize edilmiş beta katsayısı 0,700’ün altında tespit edilmiş birçok gözlenen değişken vardır. Bu değişkenlerin varlığı modelin uyum kriterlerinde olumsuzluğa neden olacaktır. Model uyumu için birçok değer incelenmesine rağmen, genellikle raporlanan değerler χ^2 , χ^2/df , GFI, IFI, CFI ve RMSEA’dır (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 37).

Kişilik özellikleri ölçeğine yapılan DFA testine ait uyum değerleri Tablo 6.80’de verilmiştir.

Tablo 6.80 Kişilik Özellikleri DFA Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modele Ait Değerler
χ^2 / df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	5,367
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	,769
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	,861
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	,072
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	,835
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	,078

Tablo 6.80’den de görüleceği üzere sonuçlar iyi uyum göstermemektedir. Bunun sebebi, anketi cevaplandıran katılımcıların verdiği yanıtların DFA’nde bir bütün olarak değerlendirilmesidir. Sorular arasındaki ilişkiler, katılımcıların cevaplama sırasında benzer sorulara benzer cevaplar vermesine yol açmış olabilir.

Modele uygulanabilecek, modifikasyon indeksleri incelenmiş ancak örtük değişkenler (faktörler) arası kovaryans oluşturma önerisinin en yüksek değerler olmasından dolayı bu uygulamadan vaz geçilmiştir. Gözlenen değişkenler beta katsayılarına bakılarak modelden çıkarılmıştır.

Dışa dönüklük KO11, KO16, KO26, KO31, KO36; Sorumluluk KO3, KO8, KO18, KO23; Uyumluluk KO2, KO7, KO17, KO22, KO27; Deneyime açıklık KO10, KO25, KO30, KO35, KO41, KO44; Duygusal dengesizlik KO9, KO19,

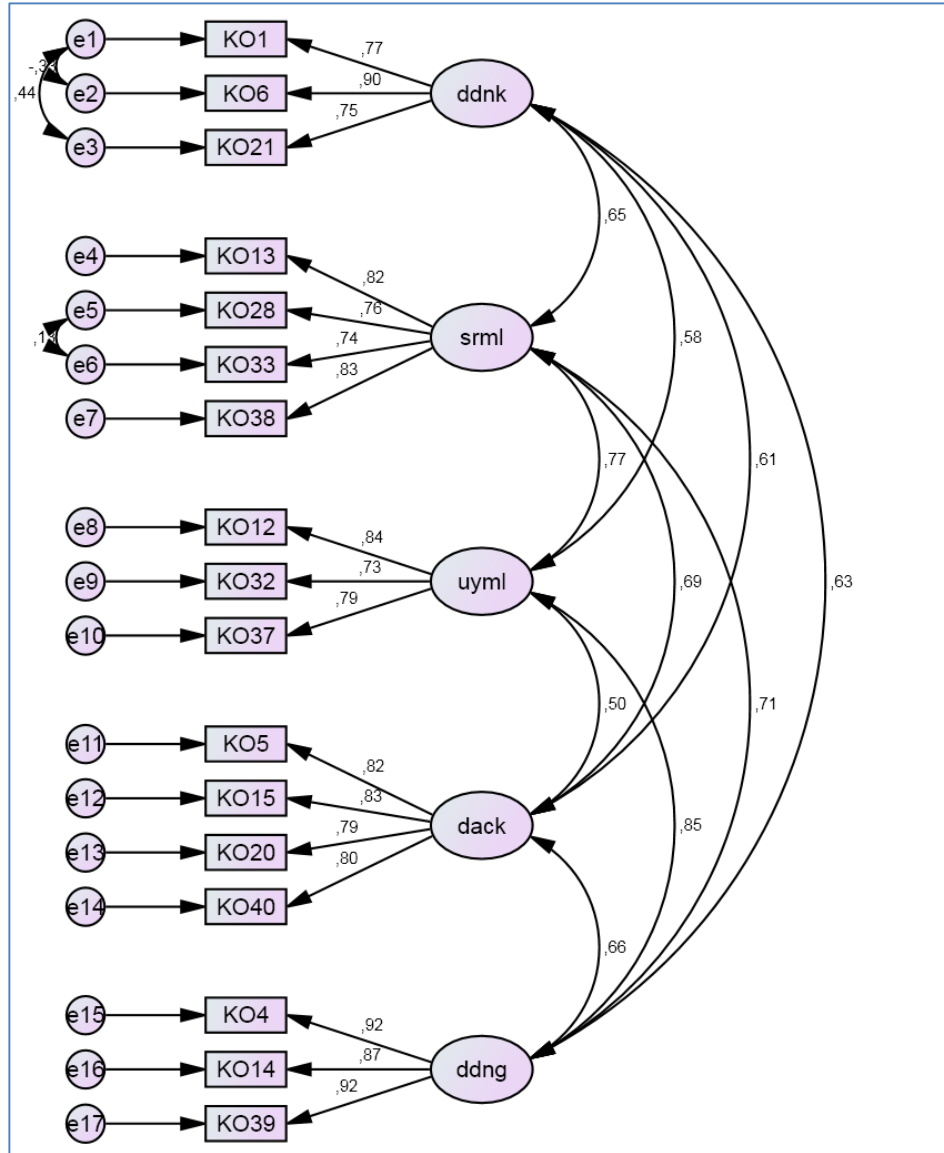
KO24, KO29, KO34 gözlenen değişkenleri, faktör yükleri 0,700'ün altında olduğu için silinmiştir.

Ardından Dışa dönüklük “KO1-KO6”, “KO1-KO21” ve Sorumluluk “KO28-KO33” gözlenen değişkenlerine ait hata terimleri arasında kovaryans ilişkisi kurulmuştur. Modelin son halini alması ile birlikte uyum indeksleri de değişmiştir.

Tablo 6.81 Kişilik Özellikleri Düzeltilmiş DFA Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modele Ait Değerler
χ^2/df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	3,342
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	,954
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	,976
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	,053
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	,966
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	,030

Tablo 6.81'e göre kişilik özellikleri değişkenine ait DFA modeli düzeltilmiş olarak “iyi uyum” göstermektedir. Bu nedenle model, son hali ile ele alınıp değerlendirilecektir (Şekil 6.28).



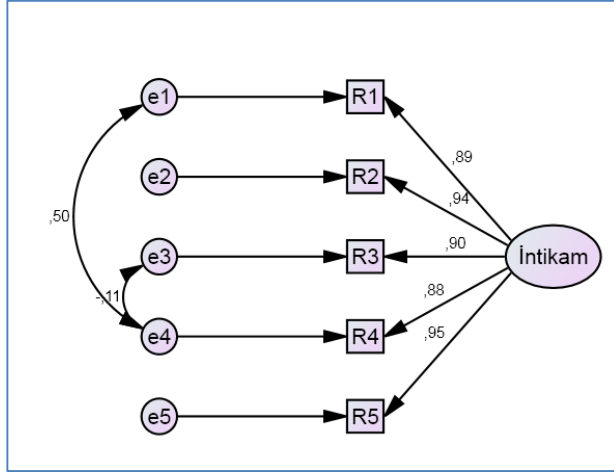
Şekil 6.28 Kişilik Özellikleri Düzeltilmiş DFA Yol Diyagramı

Tablo 6.82’de ikili ilişkilere ait P değerlerinin hepsinin 0,05’ten küçük olması, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 6.82 Kişilik Özellikleri Ölçeği Birinci Düzey DFA Faktör Yüklenimleri

Parametreler			Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	P
KO1	<---	ddnk	0,765	***
KO6	<---	ddnk	0,902	***
KO21	<---	ddnk	0,747	***
KO13	<---	srml	0,815	***
KO28	<---	srml	0,759	***
KO33	<---	srml	0,736	***
KO38	<---	srml	0,829	***
KO12	<---	uym1	0,844	***
KO32	<---	uym1	0,728	***
KO37	<---	uym1	0,788	***
KO5	<---	dack	0,822	***
KO15	<---	dack	0,829	***
KO20	<---	dack	0,79	***
KO40	<---	dack	0,801	***
KO4	<---	ddng	0,919	***
KO14	<---	ddng	0,869	***
KO39	<---	ddng	0,92	***

6.18.3.2. Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 6.29 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Boyutları DFA Diyagramı

Açıklayıcı faktör analizi ile bir boyuttan oluştuğu belirlenen örgütsel intikam niyeti ölçeği, birinci düzey DFA ile değerlendirilmiştir (Şekil 6. 29).

Örgütsel intikam niyeti ölçeği DFA analizinde “e1-e4” ve “e3-e4” hata terimleri arasında modifikasyon indeksleri önerisi dikkate alınmış ve kovaryans ilişkisi uygulanmıştır. Analizden elde edilen değerlerin faktör yüklenimlerini, standardize edilmiş regresyon katsayılarını ve parametreler arasındaki ikili ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını gösteren p değerleri Tablo 6.83’te yer almaktadır.

Tablo 6.83 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Birinci Düzey DFA Faktör Yüklenimleri

Parametreler			Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	P
INT1	<---	İntikam	,892	***
INT2	<---	İntikam	,937	***
INT3	<---	İntikam	,898	***
INT4	<---	İntikam	,880	***
INT5	<---	İntikam	,951	***

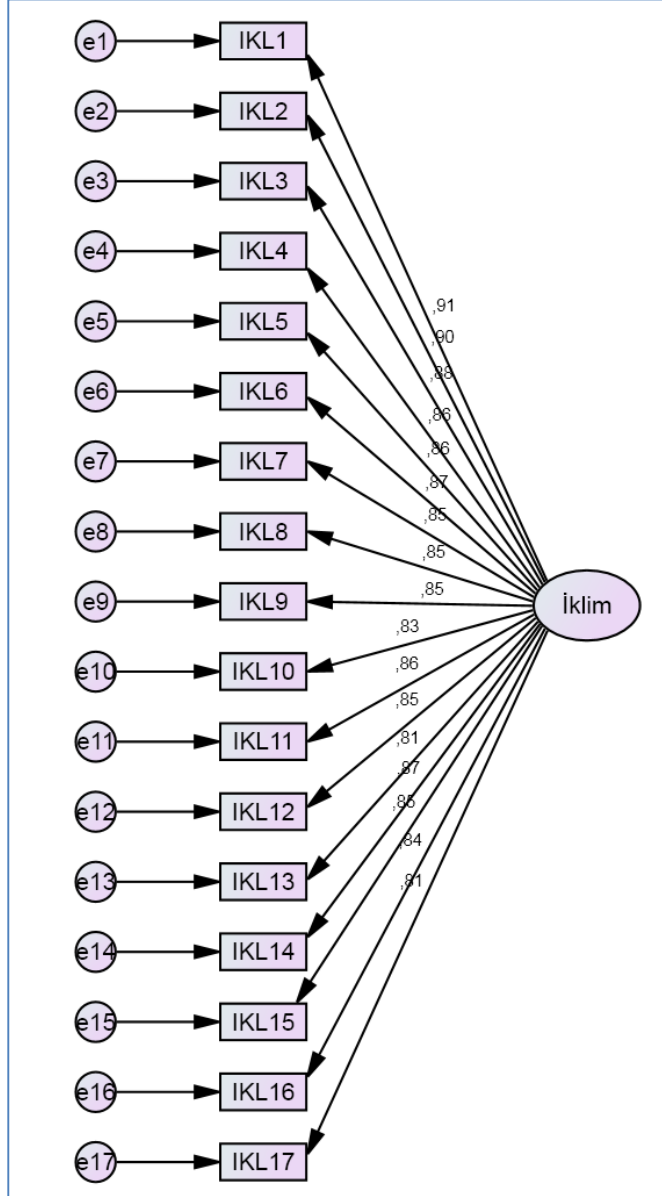
Tablo 6.83'te ikili ilişkilere ait P değerlerinin hepsinin 0,05'ten küçük olması, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Faktör yüklerine bakılırsa, örgütsel intikam niyeti gizil değişkenini yordayan maddeler için faktör yükleri 0,880-0,951 değerleri arasında değişmektedir.

Standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen modelin, model uyum değerleri Tablo 6.84'te verilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde, sonuçların uyum kriterlerini sağladığı görülmektedir.

Tablo 6.84 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği DFA Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modele Ait Değerler
χ^2 / df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	1,391
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,998
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	1,000
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,021
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,999

6.18.3.3. Örgütsel İklim Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 6.30 Örgütsel İklim Ölçeği Boyutları DFA Diyagramı

Açıklayıcı faktör analizi ile bir boyuttan oluştuğu belirlenen örgütsel iklim ölçeği, birinci düzey DFA ile değerlendirilmiştir (Şekil 6.30). Örgütsel iklim ölçeği DFA analizinde hata terimleri arasında modifikasyon indeksleri uygulanmamıştır. Analizden elde edilen değerlerin faktör yüklenimlerini, standardize edilmiş regresyon katsayılarını ve parametreler arasındaki ikili ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını gösteren p değerleri Tablo 6.85’te yer almaktadır.

Tablo 6.85 Örgütsel İntikam Niyeti Ölçeği Birinci Düzey DFA Faktör Yüklenimleri

Parametreler	Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları			P
IKL1	<---	İklim	,905	***
IKL2	<---	İklim	,905	***
IKL3	<---	İklim	,883	***
IKL4	<---	İklim	,865	***
IKL5	<---	İklim	,862	***
IKL6	<---	İklim	,867	***
IKL7	<---	İklim	,847	***
IKL8	<---	İklim	,846	***
IKL9	<---	İklim	,849	***
IKL10	<---	İklim	,826	***
IKL11	<---	İklim	,859	***
IKL12	<---	İklim	,848	***
IKL13	<---	İklim	,812	***
IKL14	<---	İklim	,871	***
IKL15	<---	İklim	,851	***
IKL16	<---	İklim	,840	***
IKL17	<---	İklim	,808	***

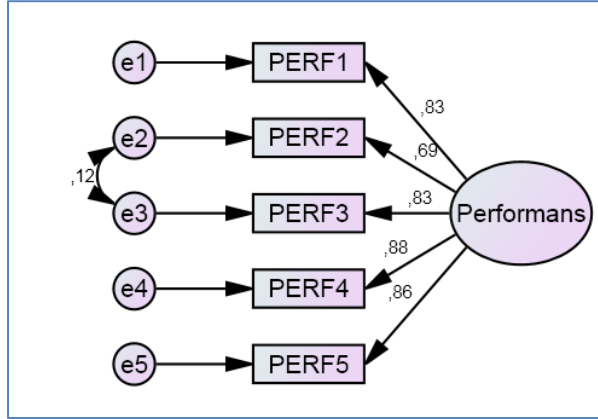
Tablo 6.85’te ikili ilişkilere ait P değerlerinin hepsinin 0,05’ten küçük olması, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Faktör yüklerine bakılırsa, örgütsel iklim gizil değişkenini yordayan maddeler için faktör yükleri “0,808-0,905” değerleri arasında değişmektedir.

Standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen modelin, model uyum değerleri Tablo 6.86’da verilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde, sonuçların uyum kriterlerini sağladığı görülmektedir.

Tablo 6.86 Örgütsel İklim Ölçeği DFA Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modele Ait Değerler
χ^2 / df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,287
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,963
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,990
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,039
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,983
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,022

6.18.3.4. Bağlamsal Performans Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 6.31 Bağlamsal Performans Ölçeği Boyutları DFA Diyagramı

Açıklayıcı faktör analizi ile bir boyuttan oluştuğu belirlenen bağlamsal performans ölçeği, birinci düzey DFA ile değerlendirilmiştir (Şekil 6.31)

Bağlamsal performans ölçeği DFA analizinde “e2-e3” hata terimleri arasında modifikasyon indeksleri dikkate alınarak kovaryans ilişkisi uygulanmıştır. Analizden elde edilen değerlerin faktör yüklenimlerini, standardize edilmiş regresyon katsayılarını ve parametreler arasındaki ikili ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını gösteren p değerleri Tablo 6.87’de yer almaktadır.

Tablo 6.87 Bağlamsal Performans Ölçeği Birinci Düzey DFA Faktör Yüklenimleri

Parametreler			Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	P
PERF1	<---	Performans	,832	***
PERF2	<---	Performans	,707	***
PERF3	<---	Performans	,839	***
PERF4	<---	Performans	,876	***
PERF5	<---	Performans	,858	***

Tablo 6.87’de ikili ilişkilere ait P değerlerinin hepsinin 0,05’ten küçük olması, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Faktör

yüklerine bakılırsa, bağlamsal performans gizil değişkenini yordayan maddeler için faktör yükleri “0,707-0,876” değerleri arasında değişmektedir.

Standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen modelin model uyum değerleri Tablo 6.88’de verilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde, sonuçların uyum kriterlerini sağladığı görülmektedir.

Tablo 6.88 Bağlamsal Performans Ölçeği DFA Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modele Ait Değerler
χ^2 / df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,770
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,995
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,997
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,046
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,996

6.18.4. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli ile Test Edilmesi

Çalışmada yer alan faktörler (örtük-gizil değişkenler) iki farklı model kurularak aracı ve düzenleyici etki test edilecektir.

- Dışa dönüklük kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide örgütsel iklimin **aracı etkisi** test edilecektir.
- Sorumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide örgütsel iklimin **aracı etkisi** test edilecektir.
- Uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide örgütsel iklimin **aracı etkisi** test edilecektir.
- Deneyime açıklık kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide örgütsel iklimin **aracı etkisi** test edilecektir.
- Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide örgütsel iklimin **aracı etkisi** test edilecektir.

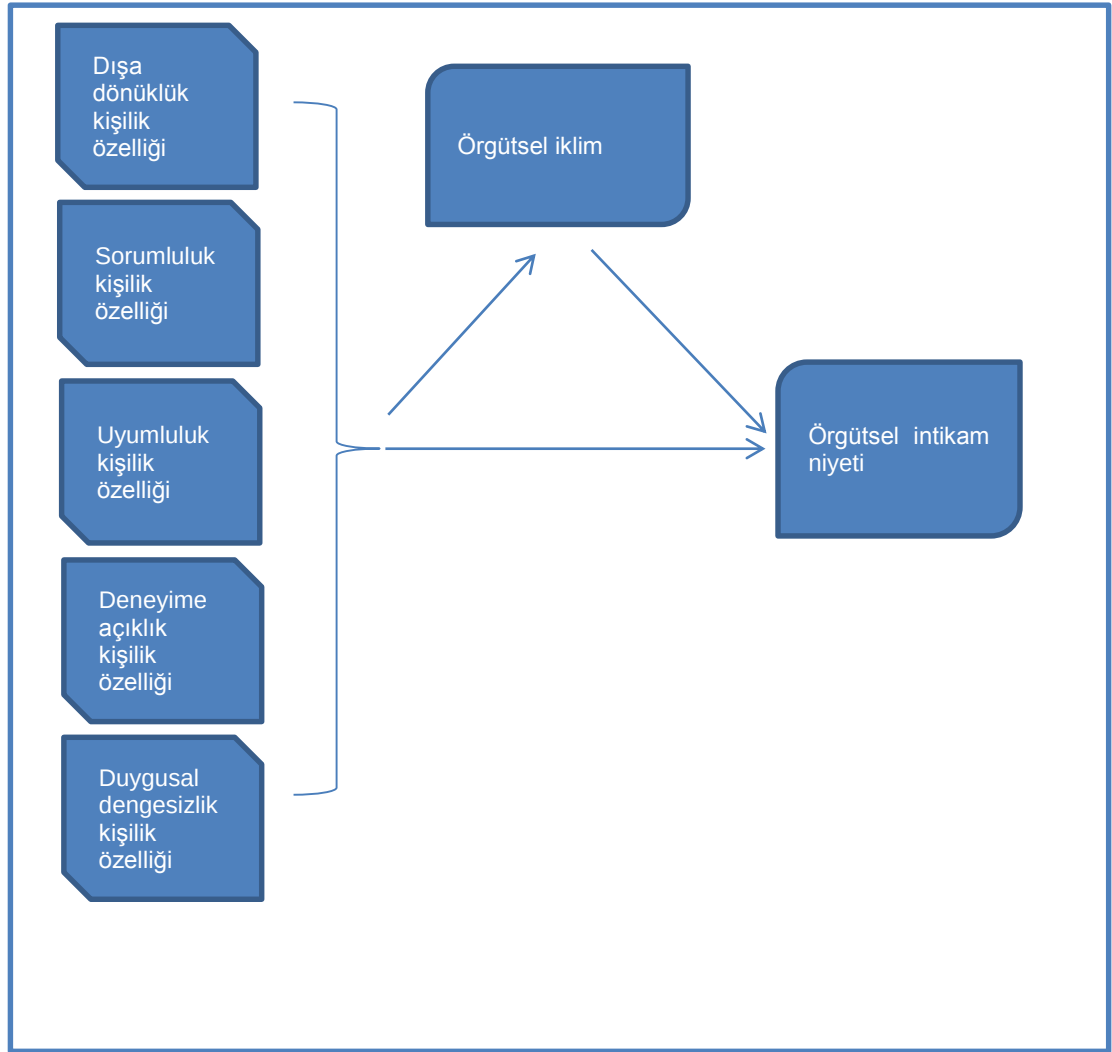
- Dışa dönüklük kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide bağlamsal performansın **düzenleyici etkisi** test edilecektir.
- Sorumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide bağlamsal performansın **düzenleyici etkisi** test edilecektir.
- Uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide bağlamsal performansın **düzenleyici etkisi** test edilecektir.
- Deneyime açıklık kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide bağlamsal performansın **düzenleyici etkisi** test edilecektir.
- Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide bağlamsal performansın **düzenleyici etkisi** test edilecektir.

Araştırma için öngörülen bu varsayımlar çerçevesinde Aracılık Testi için Bayram (2013) tarafından aktarılan uygulama dikkate alınmıştır.

Prof. Dr. Nuran Bayram “Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş” adlı kitabında aracılık etkisinin ölçülmesini şöyle tanımlamıştır: “Önce bağımlı değişken ve bağımsız değişken ilişkilendirilir, ardından analize ara değişken eklenir ve analiz sonuçlandırılır. Analiz sonucunda 2. modelde yer alan bağımlı değişken anlamlılığını kaybetmiş ise tam aracı değişken rolü vardır; anlamını kaybetmemiş fakat Beta değeri 1. modele göre azalmış ise kısmi aracılık etkisi var demektir”.

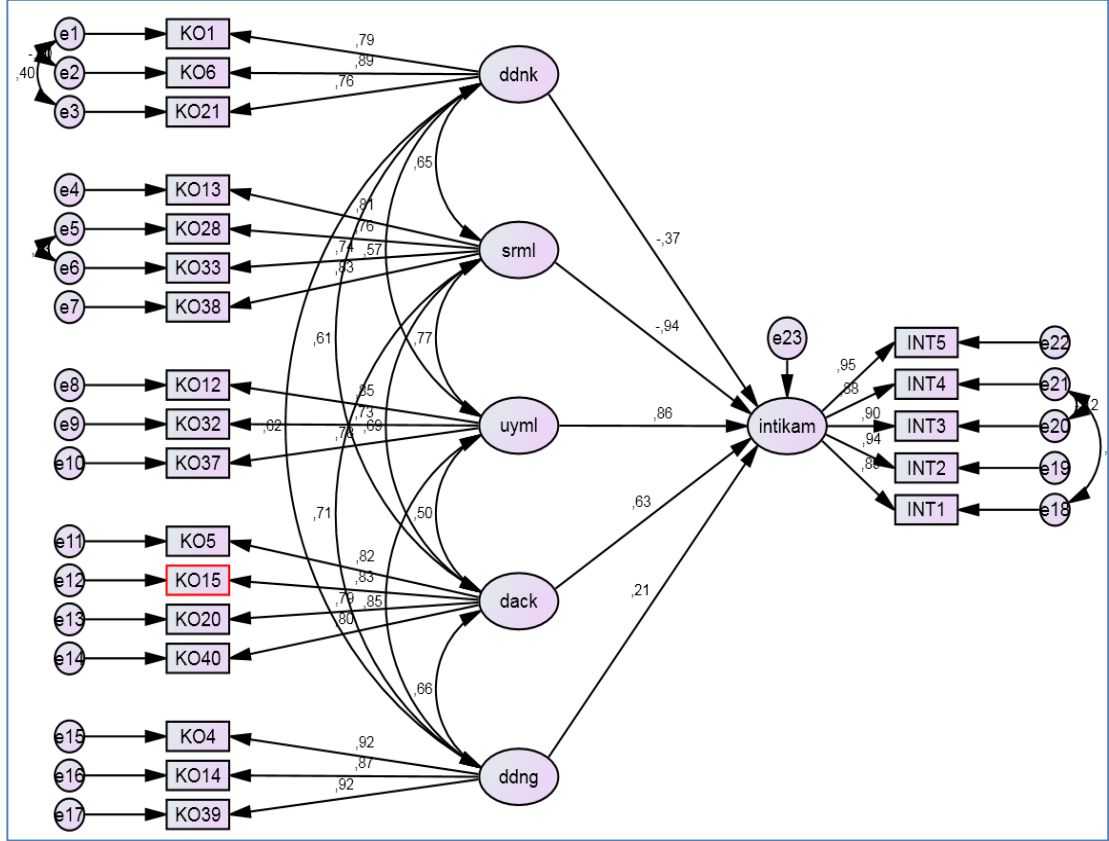
6.18.4.1. Kişilik Özellikleri ile Örgütsel İntikam Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel İklimin Aracılık Etkisinin Test Edilmesi

Çalışmanın H1, H1a, H1b, H1c, H1d ve H1e hipotezleri, Örgütsel iklimin, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık, Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı etkiye sahip olduğunu söylemekteydi. Hipotezlerin sınanması için kurulan Yapısal Eşitlik Modeli Şekil 6.32’de görülmektedir.



Şekil 6.32 Örgütsel İklimin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İntikam Niyetine Aracılık Etkisi

Öncelikli olarak kişilik özellikleri alt boyutlarının örgütsel intikam niyeti üzerindeki etkisi incelenecektir. Buna göre model Şekil 6.33'teki gibi olacaktır.



Şekil 6.33 Kişilik Özellikleri-Örgütsel İntikam Niyeti Yol Analizi

Kişilik özellikleri ve örgütsel intikam niyetine, daha önce Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulandığı için, değişkenlerin hata terimleri arasında yeniden modifikasyon indeksleri uygulanmamıştır. Analizden elde edilen değerlerin faktör yüklenimlerini, standardize edilmiş regresyon katsayılarını ve parametreler arasındaki ikili ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını gösteren p değerleri Tablo 6.89'da yer almaktadır.

İkili ilişkilere ait (p) değerlerinin hepsinin 0,05'ten küçük olması, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Faktör yüklerine bakılırsa, örgütsel intikam niyeti dışsal değişkenini yordayan kişilik özellikleri içsel değişkeni için faktör yükleri “-0,368-0,859” değerleri arasında değişmektedir.

Tablo 6.89 Kişilik Özellikleri-Örgütsel İntikam Niyeti Regresyon Ağırlıkları

Parametreler			Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	P
İntikam	<---	ddnk	-0,368	***
İntikam	<---	srml	-0,940	***
İntikam	<---	uyml	0,859	***
İntikam	<---	dack	0,631	***
İntikam	<---	ddng	0,215	,036

Standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen modelin, model uyum değerleri Tablo 6.90’da verilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde, sonuçların uyum kriterlerini sağladığı görülmektedir.

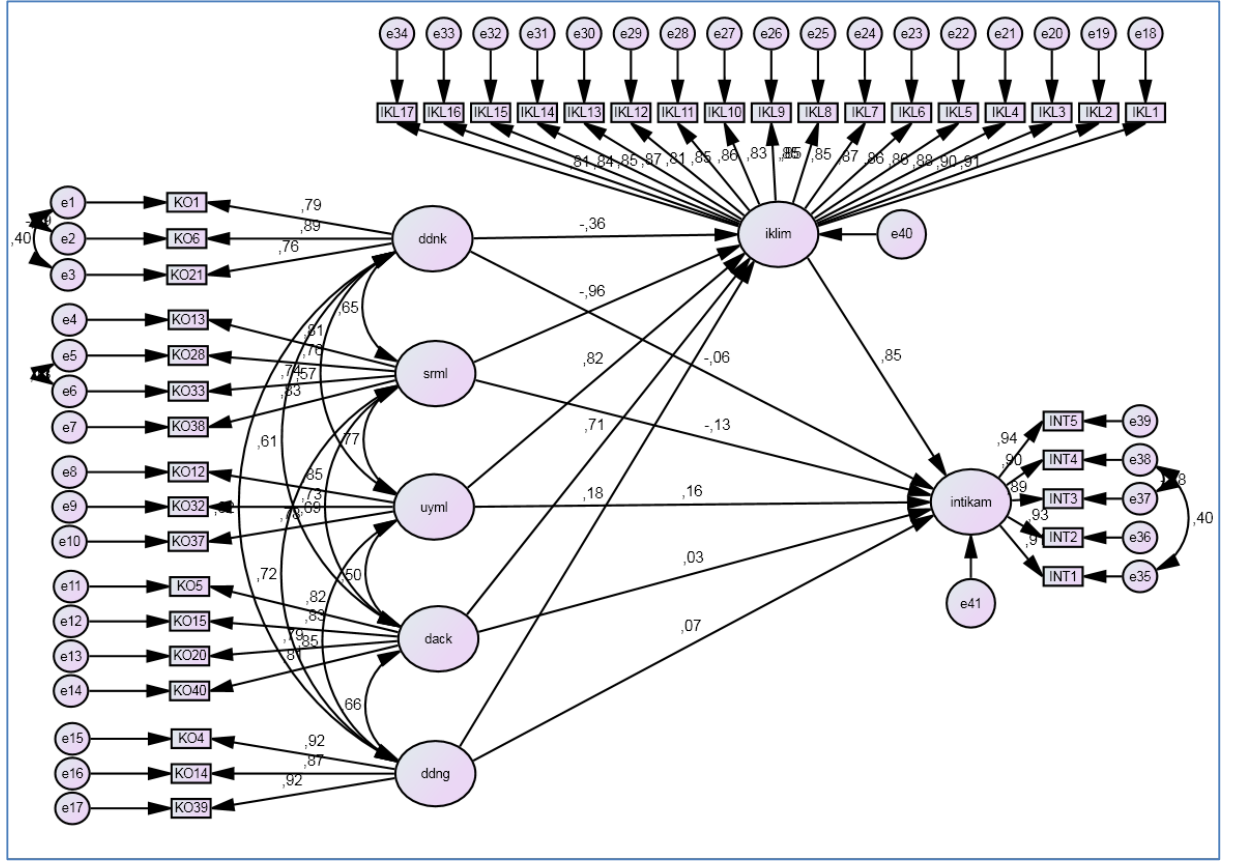
Tablo 6.90 Örgütsel İklim Ölçeği DFA Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modele Ait Değerler
χ^2 / df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,676
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,949
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,980
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,045
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,969
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,039

Sorumluluk ve Dışa dönüklük kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif; Uyumluluk, Deneyimlere açıklık ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bu durumda Sorumluluk kişilik özelliği arttıkça, işgören intikamcı davranışlar geliştirmekten uzaklaşmaktadır. Bu durum, sorumluluk bilincine sahip işgörenlerin, vaktinin çoğunu verilmiş olan görevleri tamamlamak için kullanıp sosyalleşmeye zaman ayıramayacak olması ile açıklanabilir. Böylece işgören, çevresinde gelişen olayları “adaletsizlik algısı” ile yargılamayacaktır. Dışa dönüklük kişilik özelliği arttıkça, işgören intikamcı davranışlar geliştirmekten uzaklaşmaktadır. Bu durum, Dışa dönük kişilik özelliğine sahip işgörenlerin, çevresi ile iletişim kurma becerisi sayesinde kendini daha rahat ifade edebilmesi ile açıklanabilir.

Duygusal dengesizlik, Uyumluluk ve Deneyimlere açıklık kişilik özelliklerine sahip işgörenler, bu kişilik özellikleri arttıkça intikamcı davranışlar geliştirme eğilimleri artmaktadır. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip işgörenler, nevrotik davranışlarının artması ile intikamcı duygular geliştirme eğilimi artabilir. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip işgörenler, kendisinin uyumlu olduğu, sorunun başkaları tarafından çıkarıldığı düşüncesi ile intikamcı duygular geliştirebilirler. Deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip işgörenler, farklı kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, kendileri gibi yaratıcı, yeniliklere açık, meraklı olmayışı karşısında, adaletsizlik algısı ve bunun sonucunda intikamcı düşünce geliştirebilir.

Aracı etkiyi ölçebilmek için bundan sonra ikinci bir model daha kurulmalıdır. İkinci modelde örgütsel intikam niyeti bağımlı, kişilik özelliği boyutları bağımsız ve örgütsel iklim ise aracı değişken olarak alınmıştır (Şekil 6.34). Böylece Bayram'ın bahsetmiş olduğu ilk denklem sağlanmış; ikinci denklemin etkileri de ikinci model yardımıyla araştırılmış olacaktır.



Şekil 6.34 Kişilik Özellikleri-Örgütsel İklim-Örgütsel İntikam Niyeti Aracılık Etkisi Yol Analizi

Kişilik özellikleri, Örgütsel iklim ve örgütsel intikam niyetine, daha önce Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulandığı için değişkenlerin hata terimleri arasında yeniden modifikasyon indeksleri uygulanmamıştır.

Uyum indeksleri incelendiğinde (Tablo 6.91), sonuçların uyum kriterlerini sağladığı ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 6.91 Örgütsel İklim Ölçeği DFA Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modele Ait Değerler
χ^2 / df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,294
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,912
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,974
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,039
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,955
RMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,039

Modelde belirtilen yollara ait faktör yüklenimlerini, standardize edilmiş regresyon katsayılarını ve parametreler arasındaki ikili ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını gösteren p değerleri Tablo 6.92’de yer almaktadır.

Tablo 6.92 Kişilik Özellikleri-Örgütsel İklim-Örgütsel İntikam Niyeti Regresyon Ağırlıkları

Parametreler			Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	P
İklim	<---	ddnk	-,356	***
İklim	<---	srml	-,960	***
İklim	<---	uyml	,820	***
İklim	<---	dack	,707	***
İklim	<---	ddng	,179	,079
İntikam	<---	İklim	,846	***
İntikam	<---	ddnk	-,065	,011
İntikam	<---	srml	-,128	,026
İntikam	<---	uyml	,165	,011
İntikam	<---	dack	,034	,429
İntikam	<---	ddng	,066	,122

Elde edilen bulgulara göre, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık kişilik özellikleri ile örgütsel iklim arasındaki etkileşim, istatistiksel olarak anlamlıdır.

Aracılık etkisine bakılarak, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu durumda Tablo 6.93, örgütsel iklimin, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasında aracılık etkisini göstermektedir.

Tablo 6.93 Aracılık Etkisi Modellerinin Karşılaştırılması

			Birinci model		İkinci model	
Parametreler			Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	P	Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	P
İntikam	<---	ddnk	-0,368	***	-,065	,011
İntikam	<---	srml	-0,940	***	-,128	,026
İntikam	<---	uym1	0,859	***	,165	,011
İntikam	<---	dack	0,631	***	,034	,429
İntikam	<---	ddng	0,215	,036	,066	,122

İkinci modelde standardize edilmiş Beta katsayıları ilk modele göre azalan Dışa dönüklük (-0,368>-0,65), Sorumluluk (-0,940>-0,128), Uyumluluk (0,859>0,34) kişilik özellikleri, örgütsel intikam niyeti üzerinde kısmi aracılık etkisine sahiptir. Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ikinci modelde anlamsızlaştığı için, bu kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyeti üzerinde tam aracılık etkisine sahiptir.

Aracı değişkenlik testi ile ilgili yapılması gereken son işlem, Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyeti üzerindeki etkisinde yaşanan değişimin anlamlı olup olmadığının test edilmesidir (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 133). Eğer bu etki anlamlı değilse kısmi aracılık etkisinden bahsedilemez. Kısmi aracılık testi için genellikle yapılan Sobel Testidir (Sobel,1982). Frazier'dan (2004) aktaran Eryılmaz ve İspirli (2014, s. 397) Aracı etkiden tam anlamıyla bahsedebilmek için, Sobel Testinin anlamlılığına bakılması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğer Sobel Testinin Z skor katsayısı 1,96'dan büyükse ve anlamlıysa aracı etkinin anlamlılığından ve varlığından söz edilebilir. James Gaskin tarafından hazırlanan (2010) web tabanlı programda yapılan Sobel testi sonuçları Tablo 6.94'de verilmiştir.

Tablo 6.94 Sobel Testi Sonucu

Kişilik özelliği değişkeni	Sobel testi	Anlamlılık
Dışa dönüklük	6,28	0,00
Sorumluluk	9,15	0,00
Uyumluluk	6,38	0,00

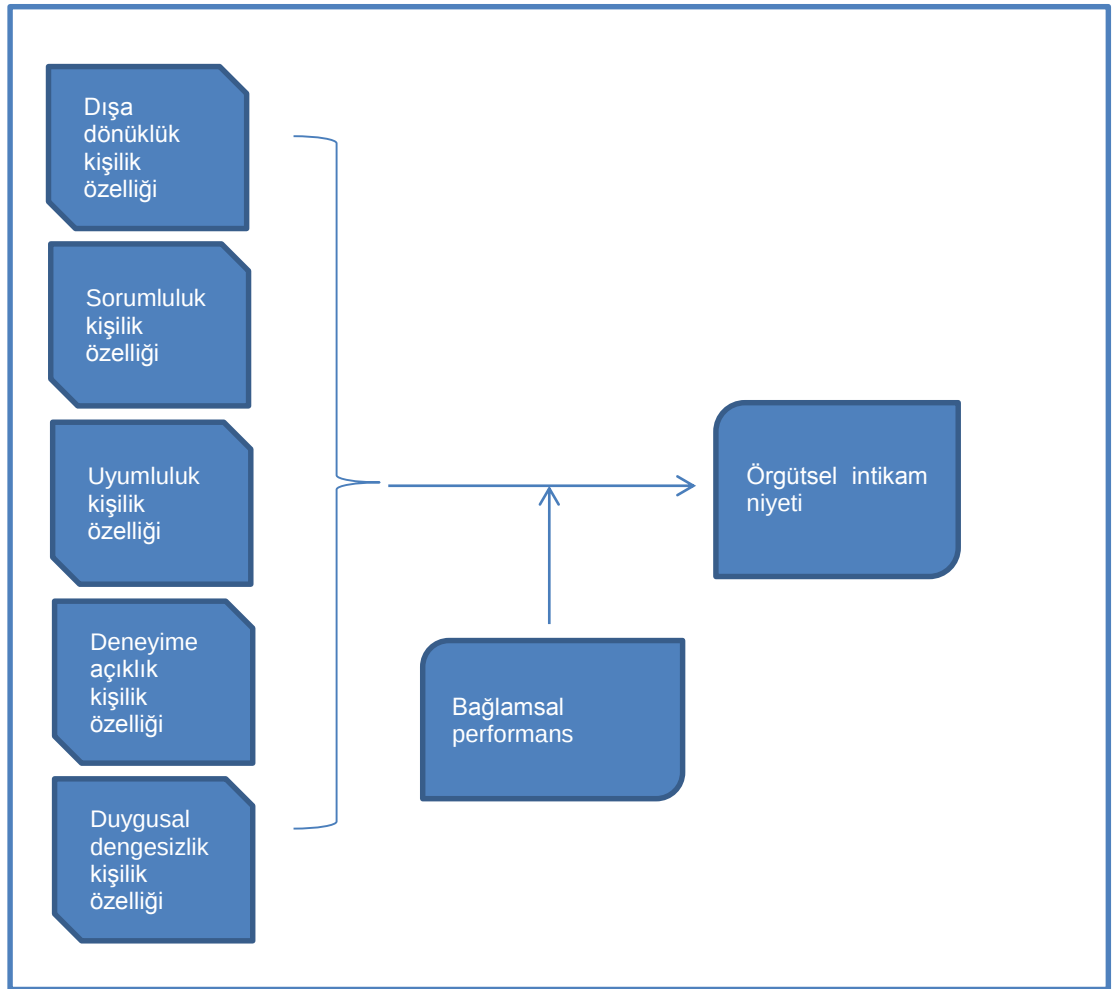
Tabloya göre tüm değişkenlerin z skor değerleri 1,96'dan büyük ve anlamlıdır. Bu hali ile Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk değişkenlerinin regresyon katsayılarının değişimi anlamlıdır ve bu değişkenler, örgütsel iklimin, örgütsel intikam niyeti üzerinde kısmi aracılık etkisine yol açmaktadır.

Deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahip işgörenler, güçlü bir örgütsel iklim algıladıklarında örgütsel intikam niyeti duygusu geliştirmemektedirler. Bunun sebebi, deneyime açık işgörenlerin, örgüt üyeleri ile organik bağlar kurarak hayat enerjisi yüksek bireyler haline gelmesi olabilir. Böylece, intikamcı düşünceler, yerini, insanları olduğu gibi kabul etmeye bırakacak ve deneyimlere açık işgören barışçıl davranışlar gösterecektir. Duygusal dengesizlik kişilik özelliklerine sahip işgörenlerde ise Örgütsel iklim algısı yoğun olduğunda, örgütsel intikam niyeti artmakta; örgütsel iklim algısı azaldığında örgütsel intikam niyeti de azalmaktadır. Bunun sebebi, nevrotik davranışlar sergileyen işgörenin örgüt üyeleri arasındaki organik bağları gözlemleyerek yalnızlaştırıldığı, dışlandığı veya değersizleştirildiği düşüncelerine kapılarak intikamcı davranışlara yönelmesi olabilir.

Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk kişilik özelliklerinde kısmi aracılık etkisinin olması, modelde yer almayan başka etkenlerin varlığına işaret etmektedir. Uyumluluk kişilik özelliklerine sahip işgörenler, güçlü bir örgütsel iklim algıladıklarında örgütsel intikam niyeti duygusu geliştirmemektedirler. Dışa dönüklük ve Sorumluluk kişilik özelliklerine sahip işgörenlerde ise Örgütsel iklim algısı yoğun olursa örgütsel intikam niyeti düşmekte; örgütsel iklim algısı azaldıkça örgütsel intikam niyeti artmaktadır. Ancak Örgütsel iklim algısının, bu artış veya azalışa yol açan sebeplerden sadece bir tanesidir. Diğer sebepler, demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerin; örgütsel vatandaşlık davranışının; adalet algısındaki farklılıkların dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerine etkisinin hissedilir olması olabilir.

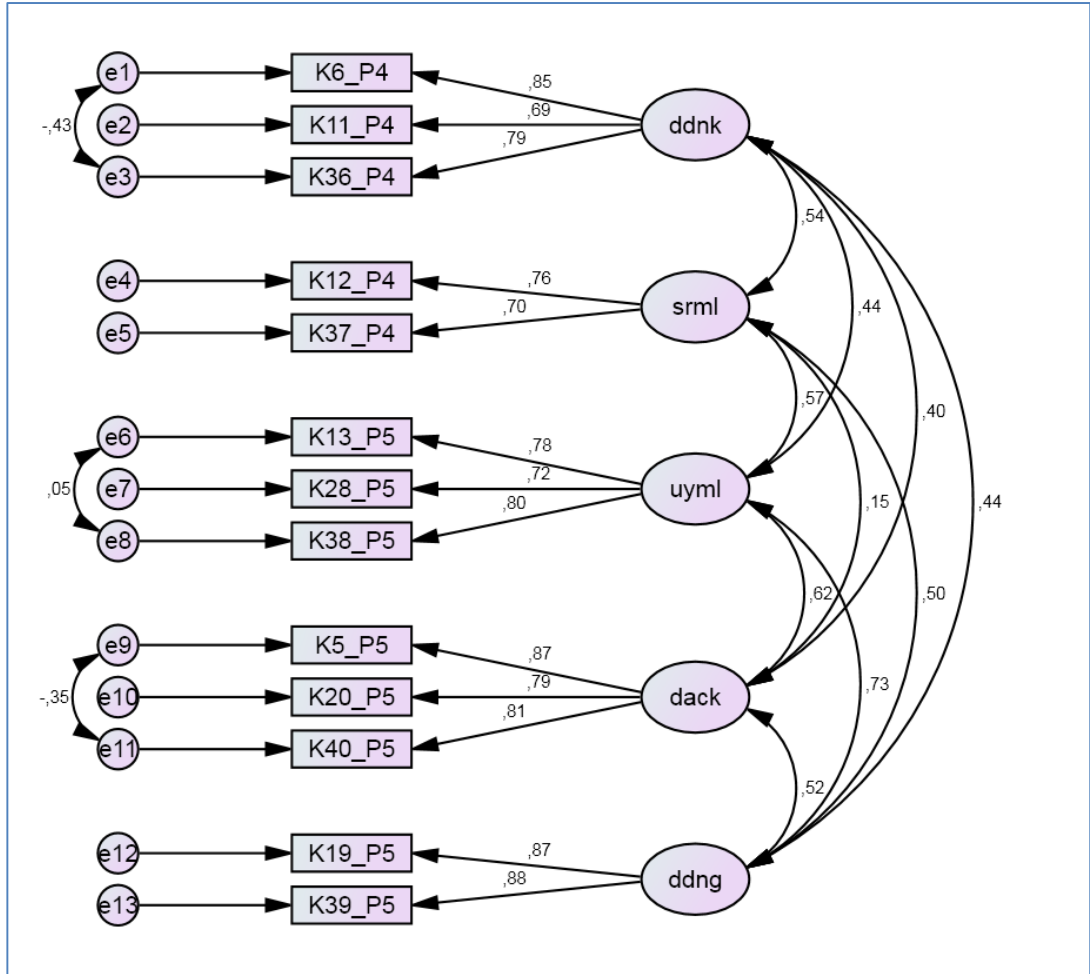
6.18.4.2. Kişilik Özellikleri ile Örgütsel İntikam Niyeti Arasındaki İlişkide Bağlamsal Performansın Düzenleyici Etkisinin Test Edilmesi

Çalışmanın H2, H3, H3a, H3b, H3c, H3d ve H3e hipotezleri, bağlamsal performansın, Dışa dönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Deneyime açıklık, Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ve örgütsel intikam niyeti arasında düzenleyici etkiye sahip olduğunu öne sürmektedir. Hipotezlerin sınanması için kurulan Yapısal Eşitlik Modeli Şekil 6.35'tedir.



Şekil 6.35 Bağlamsal Performansın Kişilik Özellikleri ve Örgütsel İntikam Niyetine Düzenleyici Etkisi

Düzenleyici etki analizi için öncelikli olarak düzenleyici etki analizine girecek tüm değişkenlerin merkezileştirilmesi gerekmektedir. Bunun sebebi bağımsız değişken ve düzenleyici değişken çarpımında yeni oluşan etkileşim teriminin çoklu bağıntı (multicollinearity) ihtimalini azaltmaktır (Afshartous ve Preston, 2011, s. 16). Her değişken, merkezileştirme işlemine tabi tutulduktan sonra bağımsız değişkenlerin tüm alt boyutları ile düzenleyici değişkenin tüm alt boyutları tek tek çarpılmalıdır (Saruhan ve Özdemirci, 2013, s. 245). Bu çarpma işleminde 44 maddeden oluşan Kişilik özellikleri ile 5 maddeden oluşan Bağlamsal performans değişkenleri çarpılmış ve 220 maddelik yeni bir değişken elde edilmiştir (interaction term/etkileşim terimi). Etkileşim terimi, DFA kullanılarak 5 farklı kişilik özelliklerine göre tekrar sınanmıştır (Şekil 6.36).



Şekil 6.36 Kişilik Özellikleri-Bağlamsal Performans Etkileşim Terimi Yol Analizi

Etkileşim terimi DFA analizinde “e1-e3”, “e6-e8” ve “e9-e11” hata terimleri arasında modifikasyon indeksleri uygulanmıştır. Analizden elde edilen değerlerin faktör yüklenimlerini, standardize edilmiş regresyon katsayılarını ve parametreler arasındaki ikili ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını gösteren p değerleri Tablo 6.95’te yer almaktadır.

Tablo 6.95 Etkileşim Terimi Regresyon Ağırlıkları

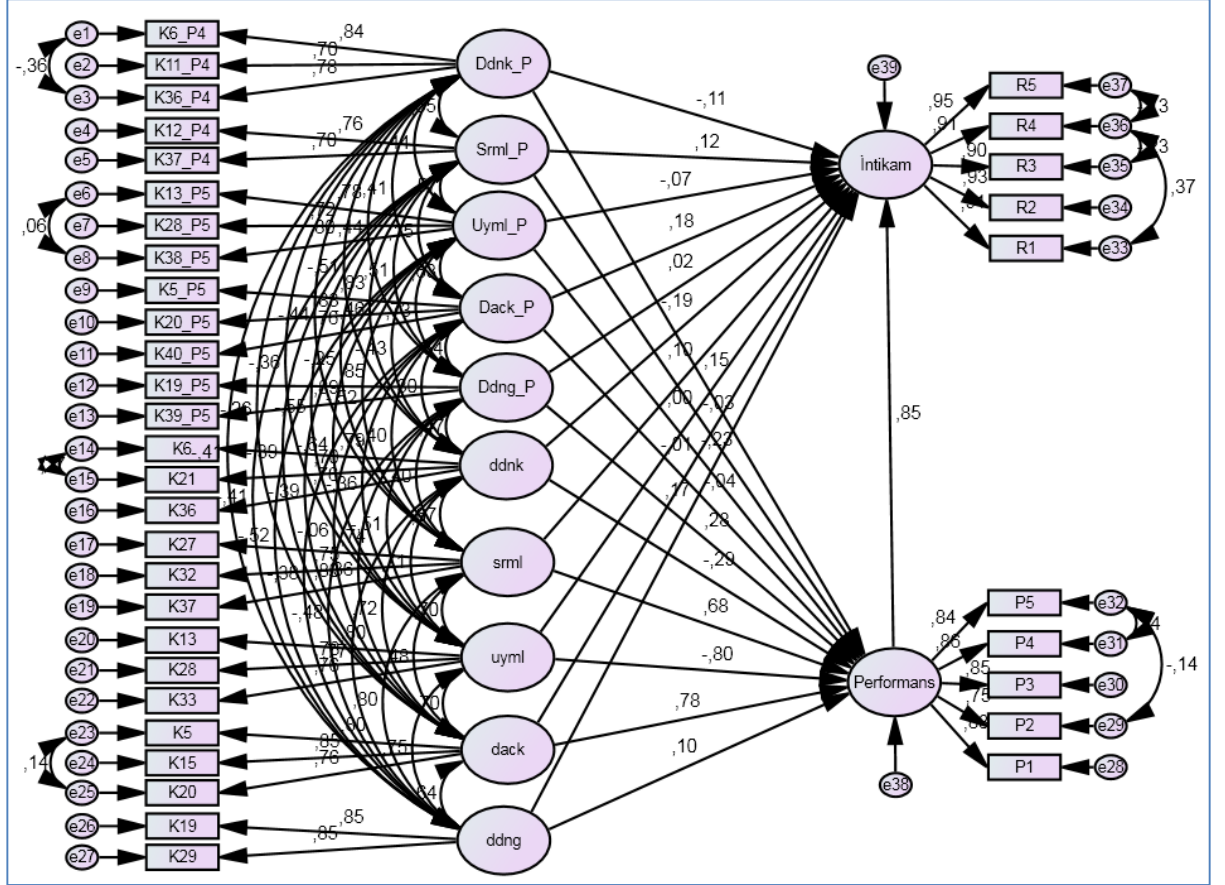
Parametreler			Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	P
K6_P4	<---	ddnk	,846	***
K11_P4	<---	ddnk	,694	***
K36_P4	<---	ddnk	,792	***
K12_P4	<---	srml	,765	***
K37_P4	<---	srml	,697	***
K13_P5	<---	uyml	,783	***
K28_P5	<---	uyml	,717	***
K38_P5	<---	uyml	,805	***
K5_P5	<---	dack	,870	***
K20_P5	<---	dack	,788	***
K40_P5	<---	dack	,812	***
K19_P5	<---	ddng	,867	***
K39_P5	<---	ddng	,878	***

İkili ilişkilere ait P değerlerinin hepsinin 0,05’ten küçük olması, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Faktör yüklerine bakılırsa, kişilik özellikleri gizil değişkenini yordayan maddeler için faktör yükleri “0,694-0,878” değerleri arasında değişmektedir.

Tablo 6.96 Etkileşim Terimi DFA Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modele Ait Değerler
χ^2 / df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	3,327
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,971
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,976
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,052
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,966

Standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen modelin, uyum değerleri Tablo 6.96’da verilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde, sonuçların kriterleri sağladığı görülmektedir.



Şekil 6.37 Kişilik Özellikleri-Bağlamsal Performans-Örgütsel İntikam Niyeti Yol Analizi

Değişkenlere ait DFA daha önce yapıldığı için, modele tekrar modifikasyon indeksleri uygulanmamıştır. Analizden elde edilen değerlerin faktör yüklenimlerini, standardize edilmiş regresyon katsayılarını ve parametreler arasındaki ikili ilişkilerin istatistiksel anlamlılığını gösteren p değerleri Tablo 6.97’de yer almaktadır.

Tablo 6.97 Kişilik Özellikleri-Bağlamsal Performans-Örgütsel İntikam Niyeti Regresyon Ağırlıkları

Parametreler			Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	P
Performans	<---	Ddnk_P	,148	0,048
Performans	<---	Srml_P	-,032	0,774
Performans	<---	Uym_P	-,229	0,067
Performans	<---	Dack_P	-,043	0,632
Performans	<---	Ddng_P	,281	***
Performans	<---	ddnk	-,287	0,014
Performans	<---	srml	,682	***
Performans	<---	uym	-,795	***
Performans	<---	dack	,779	***
Performans	<---	ddng	,103	0,364
İntikam	<---	Ddnk_P	-,106	0,005
İntikam	<---	Srml_P	,124	0,021
İntikam	<---	Dack_P	,177	***
İntikam	<---	Uym_P	-,069	0,257
İntikam	<---	Ddng_P	,016	0,651
İntikam	<---	ddnk	-,187	0,002
İntikam	<---	srml	,101	0,141
İntikam	<---	uym	,004	0,956
İntikam	<---	dack	-,005	0,93
İntikam	<---	ddng	,166	0,003
İntikam	<---	Performans	,854	***

Faktör yüklerine bakılırsa, gizil değişkenlere ait maddeler için faktör yükleri “-0,287-0,854” değerleri arasında değişmektedir. Modelin uyum değerleri Tablo 6.98’de verilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde, sonuçların kriterleri sağladığı görülmektedir.

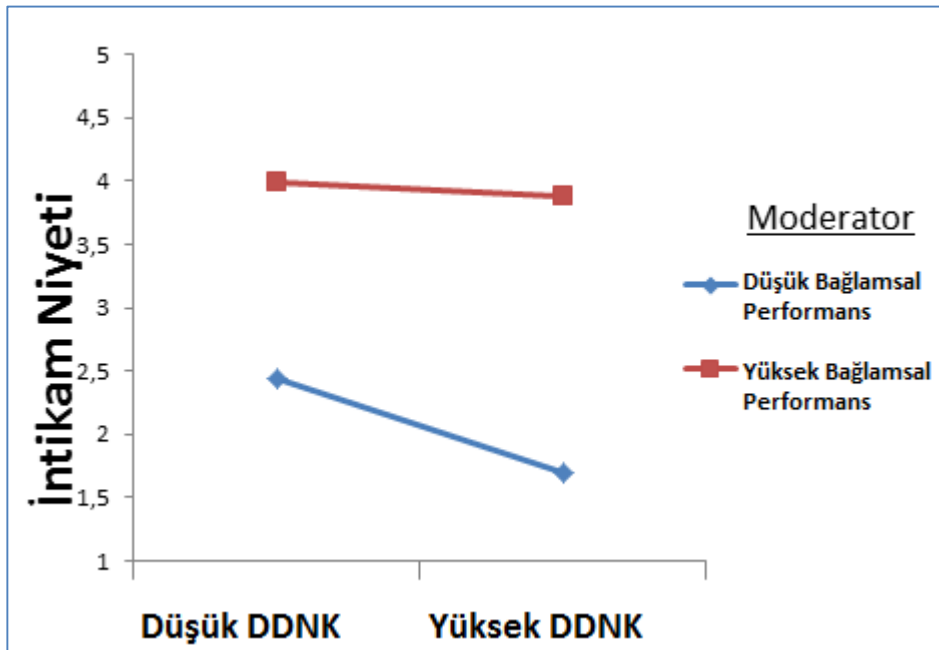
Tablo 6.98 Kişilik Özellikleri-Bağlamsal Performans-Örgütsel İntikam Niyeti Uyum Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Ait Değerler
χ^2/df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	3,058
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,902
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,950
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,049
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,927

Etkileşim teriminden oluşan kişilik özellikleri değişkenlerinin, örgütsel intikam niyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde, Dışa dönüklük (H3a hipotezi), Sorumluluk (H3b hipotezi) ve Deneyime açıklık (H3d hipotezi) kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyeti üzerindeki etkisinde bağlamsal performansın düzenleyici etkiye sahip olduğu söylenebilir. Uyumluluk (H3c hipotezi) ve Duygusal dengesizlik (H3e hipotezi) kişilik özellikleri değişkenleri ise bağlamsal performansın düzenleyicilik etkisi altında değildir.

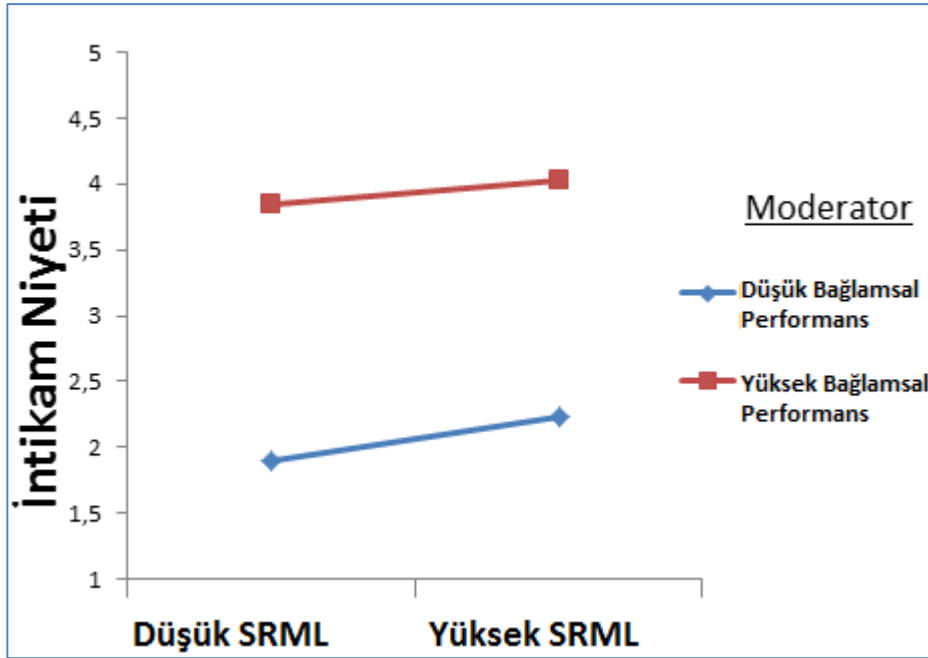
Böylece araştırma hipotezleri olarak öne sürülen H3a, H3b ve H3d doğrulanmıştır, fakat H3c ve H3e doğrulanamamıştır. Bağlamsal performansın örgütsel intikam niyetine etkisini ölçen H2 hipotezi doğrulanmıştır. Kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde bağlamsal performansın düzenleyici rolü olduğunu öne süren H3 hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Sonraki adımda, düzenleyicilik etkisi gösteren değişkenlere ait düzenleyici değişken grafiği (moderation graph) çizilerek yorumlanmıştır.



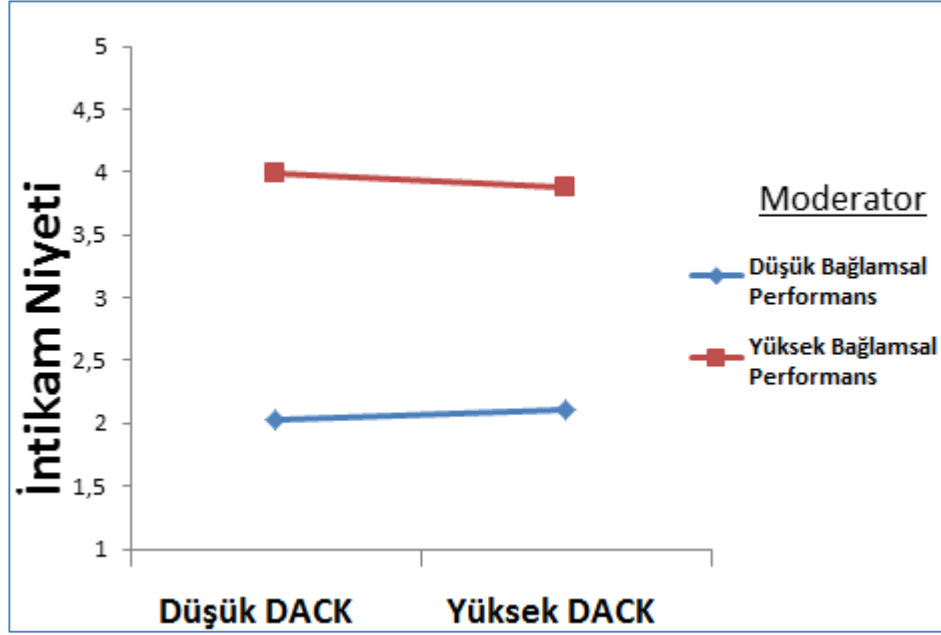
Şekil 6.38 Dışa Dönüklük Düzenleyici Etki Grafiği

Düşük bağlamsal performans sergileyen işgören eğer Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahipse, işgörende örgütsel intikam niyeti az olmaktadır. İşgörenin Dışa dönüklük kişilik özelliği arttıkça örgütsel intikam niyeti azalmaktadır. Bunun yanı sıra yüksek bağlamsal performans sergileyen işgören eğer Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahipse örgütsel intikam niyeti yüksek olmaktadır. Yüksek bağlamsal performansa sahip işgörenlerde, Dışa dönüklük kişilik özelliğinin artması, örgütsel intikam niyetini belirgin bir şekilde azaltmamaktadır.



Şekil 6.39 Sorumluluk Düzenleyici Etki Grafiği

Düşük bağlamsal performans sergileyen işgören eğer Sorumluluk kişilik özelliğine sahipse örgütsel intikam niyeti duygusu az olmaktadır. Sorumluluk kişilik özelliği arttıkça örgütsel intikam niyeti belirgin oranda artacaktır. Yüksek bağlamsal performans sergileyen sorumlu kişilik özelliğine sahip işgörende ise örgütsel intikam niyeti daha fazla olacaktır. Yüksek bağlamsal performansa sahip işgörenlerde, Sorumluluk kişilik özelliğinin artması, örgütsel intikam niyetinde önemsiz artışlara neden olacaktır.



Şekil 6.40 Deneyime Açıklık Düzenleyici Etki Grafiği

Düşük bağlamsal performans sergileyen işgören eğer Deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahipse örgütsel intikam niyeti duygusu az olmaktadır. Deneyime açık olma kişilik özelliği arttıkça örgütsel intikam niyeti önemsiz derecede artacaktır. Yüksek bağlamsal performans sergileyen deneyimlere açık kişilik özelliğine sahip işgörende ise örgütsel intikam niyeti daha fazla olacaktır. Yüksek bağlamsal performansa sahip işgörenlerde, Deneyime açık olma kişilik özelliğinin artması örgütsel intikam niyetinde önemsiz azalışlara neden olacaktır.

Aracı ve düzenleyici etkilerin sınanması ile birlikte hipotezlerden bir kısmı kısmen doğrulanırken, diğer kısmı ise tam doğrulanmıştır. Hipotezlerin sonuçları Tablo 6.99’da verilmiştir.

Tablo 6. 99 Hipotezlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Sınanan Sonuçları

Öne sürülen hipotezler	Doğrulama Durumu
H1: Örgütsel iklim, kişilik özellikleri ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.	Kısmen doğrulandı
H1a: Örgütsel iklim, dışa dönüklük özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.	Kısmen doğrulandı
H1b: Örgütsel iklim, sorumluluk özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.	Kısmen doğrulandı
H1c: Örgütsel iklim, uyumluluk özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.	Kısmen doğrulandı
H1d: Örgütsel iklim, deneyimlere açıklık özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H1e: Örgütsel iklim, duygusal dengesizlik özelliği ve örgütsel intikam niyeti arasında aracı bir etkiye sahiptir.	Doğrulandı
H2: Bağlamsal performans, örgütsel intikam niyetini etkilemektedir.	Doğrulandı
H3: Kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide Bağlamsal performansın düzenleyici etkisi bulunmaktadır.	Kısmen doğrulandı
H3a: Bağlamsal performans, dışa dönüklük ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir.	Doğrulandı
H3b: Bağlamsal performans, sorumluluk ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir.	Doğrulandı
H3c: Bağlamsal performans, uyumluluk ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir.	Doğrulanmadı
H3d: Bağlamsal performans, deneyimlere açıklık ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir.	Doğrulandı
H3e: Bağlamsal performans, duygusal dengesizlik ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir.	Doğrulanmadı

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Dışa dönüklük kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında bu çalışmada bulunan negatif ve zayıf ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Dışa dönük kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında Jensen ve Patel (2011, s. 1) pozitif ve zayıf ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacıların sonuçları ile bu çalışmadan elde edilen bulgular karşılaştırıldığında farklılık göze çarpmaktadır. Bu çalışmada, Dışa dönük kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif ve zayıf ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Spector (2011, s. 1); Chi, Tsai, ve Tseng (2013, s. 12), Dışa dönük kişilik özelliği ile örgüte yönelik intikam arasında pozitif ve düşük; bireylere yönelik intikam arasında negatif ve zayıf ilişki olduğunu saptamışlardır. Bu çalışma, işgörende intikam niyetini örgüte veya bireye yönelik olarak gruplandırmaktan ziyade, işgörende intikam niyeti oluşumunu irdelemektedir. Bu nedenle, çalışmada, Dışa dönüklük kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkinin negatif ve zayıf olması dışında, Spector'un çalışması ile bir benzerlik bulunmamaktadır.

Bolton, Becker ve Barber (2010, s. 4) dışa dönük kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları araştırmacıların bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Sorumluluk kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında bu çalışmada bulunan negatif ve güçlü ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Phipps (2015, s. 12); Oh, Charlier, Mount ve Berry (2014, s. 11), araştırmalarında Sorumluluk kişilik özelliğine sahip işgörenlerin örgüte yönelik

intikam davranışı sergilediklerini saptamıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, bulgular ile paralellik göstermektedir. Farklı olarak bu çalışma, işgörende intikam niyetini örgüte veya bireye yönelik olarak gruplandırmaktan ziyade, işgörende intikam niyeti oluşumunu irdelemektedir.

Resuloğlu Bağırzade (2014, s. 8); Kolz (1999, s. 1); Spector ve Zhou (2014, s. 3), düşük Sorumluluk kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışma ile araştırmacıların bulguları karşılaştırıldığında, sonuçların benzerlik gösterdiği söylenebilir. Farklı olarak, Bağırzade düşük Sorumluluk kişilik özelliği gösteren işgörenlerde yüksek örgütsel intikam niyeti olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmada ise düşük Sorumluluk kişilik özelliği gösteren işgörenlerde düşük örgütsel intikam niyeti saptanmıştır.

Spector (2011, s. 1); Mount vd. (2006, s. 7); Zhou, Meier ve Spector (2014, s. 1); Bowling ve Eschleman (2010, s. 7); Grijalva ve Newman (2015, s. 25); Scherer, Baysinger, Zolynsky ve LeBreton (2013, s. 3); Smithikrai (2008, s. 7); Bolton, Becker ve Barber (2010, s. 4), araştırmalarında Sorumluluk kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif ve güçlü ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları, araştırmacıların elde ettiği bulgular ile paralellik göstermektedir.

Uyumluluk kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında bulunan pozitif ve güçlü ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Phipps (2015, s. 12); Resuloğlu Bağırzade (2014, s. 8); Mount vd. (2006, s. 7); Oh, Charlier, Mount ve Berry (2014, s. 11); Kolz (1999, s. 1); Altıntaş Çınar (2009, s. 11), uyumluluk kişilik özelliği ile örgüte yönelik intikam niyeti arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Bu çalışma, işgörende intikam niyetini, örgüte veya bireye yönelik olarak gruplandırmaktan ziyade işgörende intikam niyeti oluşumunu irdelemektedir. Bu nedenle, çalışmada, Uyumluluk kişilik özelliği ile örgütsel

intikam niyeti arasındaki ilişkinin pozitif olması dışında, bahsedilen araştırmalar ile bir benzerlik bulunamamıştır.

Bowling ve Eschleman (2010, s. 7); Spector ve Zhou (2014, s. 3); Grijalva ve Newman (2015, s. 25); Jensen ve Patel (2011, s. 1); Scherer, Baysinger, Zolynsky ve LeBreton (2013, s. 3); Spector (2011, s. 1); Smithikrai (2008, s. 7); Zhou, Meier ve Spector (2014, s. 1) ; Bolton, Becker ve Barber (2010, s. 4), Uyumluluk kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif ilişki saptamışlardır. Bu çalışmada Uyumluluk kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında pozitif bir ilişki saptandığı için, bahsedilen çalışmalar ile bir benzerlik bulunamamıştır.

Penney, Hunter ve Perry (2011, s. 11), Uyumluluk kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Bulgular, bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Deneyime açıklık kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında bulunan pozitif ve güçlü ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Chirumbolo (2015, s. 12); Jensen ve Patel (2011, s. 1) Deneyime açıklık kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif ve güçlü ilişki saptamışlardır. Bu çalışmada Deneyime açıklık kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında pozitif ilişki tespit edildiği için, bulgular bu çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

Spector (2011, s. 1), Deneyime açıklık kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında pozitif ilişki saptamıştır. Bulgular, bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında bulunan pozitif ve zayıf ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Grijalva ve Newman (2015, s. 25); Spector ve Zhou (2014, s. 3); Bolton, Becker ve Barber (2010, s. 4); Mount vd. (2006, s. 7), Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif ve zayıf ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında pozitif ilişki saptandığı için, bulgular bu çalışma ile benzerlik göstermemektedir.

Phipps (2015, s. 12); Resuloğlu Bağırzade (2014, s. 8); Jensen ve Patel (2011, s. 1); Spector (2011, s. 1); Kolz (1999, s. 1); Chi, Tsai, ve Tseng (2013, s. 12); Altıntaş Çınar (2009, s. 11), Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile örgütsel intikam niyeti arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Bulgular, bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Örgütsel iklim ile örgütsel intikam niyeti arasında bulunan negatif ve güçlü ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Chernyak-Hai ve Tziner (2014, s. 2); Cox (2011, s. 6); Kanten ve Ülker (2013, s. 6), Kulas, McInnerney, DeMuth ve Jadwinski (2007, s. 4) örgütsel iklim ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif ilişki saptamışlardır. Bulgular, bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Dışa dönüklük kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında bulunan negatif ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Gellatly ve Irving (2001, s. 7); Pedooem (2007, s. 134); Berry, Kim, Wang, Thompson ve Mobley (2013, s. 21), Dışa dönüklük kişilik özelliği ile bağlamsal

performans arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Elde edilen sonuçlar bu çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermemektedir. Bunun sebebi, araştırma evrenlerinin farklılığı olarak gösterilebilir.

Sorumluluk kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında bulunan negatif ve güçlü ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Beaty, Cleveland ve Murphy (2001, s. 3); Greenidge, Devonish ve Alleyne (2014, s. 11); Grojean (2002, s. 89); Lee, Yang, Wan ve Chen (2010, s. 8); Lev ve Koslowsky (2012, s. 15); Wang, Begley, Hui ve Lee (2012, s. 182); Pedooem (2007, s. 134); Salomon (2000, s. 97), Sorumluluk kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Elde edilen sonuçlar, bu çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermemektedir. Bunun sebebi, sorumluluk kavramının algılanışındaki kültürel farklılıklar olabilir.

Uyumluluk kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında bulunan pozitif ve güçlü ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Antonioni ve Park (2001, s. 5); Beaty, Cleveland ve Murphy (2001, s. 3); Greenidge, Devonish ve Alleyne (2014, s. 11); Pedooem (2007, s. 134) Uyumluluk kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Elde edilen sonuçlar bu çalışmanın bulguları ile paralellik göstermektedir.

Deneyime açıklık kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında bulunan pozitif ve güçlü ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Beaty, Cleveland ve Murphy (2001, s. 3); Pedooem (2007, s. 134), Deneyime açıklık kişilik özellikleri ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar bu çalışmanın bulguları ile paraleldir.

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında bulunan pozitif ve zayıf ilişki, konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

Beaty, Cleveland ve Murphy (2001, s. 3) Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında negatif ilişki saptamışlardır. Elde edilen sonuçlar, bu çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermemektedir. Bunun sebebi, araştırma evrenlerinin farklılığı olarak gösterilebilir.

Greenidge, Devonish ve Alleyne (2014, s. 11) Duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile bağlamsal performans arasında pozitif ilişki saptamışlardır. Elde edilen sonuçlar, bu çalışmanın bulguları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmanın örneklemini İstanbul, Kocaeli, Bursa, Eskişehir ve Sakarya illerinde, tekstil ve hazır giyim işletmelerinde çalışan 847 işgören oluşturmuştur. Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerinin, araştırmanın değişkenleri ile ilişkisi şu şekilde sonuçlandırılmıştır:

Kadın işgörenlerin bağlamsal performans düzeyi, erkeklere oranla daha fazla çıkmıştır. Bu durum, Türk aile geleneğinde kadına biçilen “ait olma” görevinin, kadının örgüte aidiyeti olarak yansması ve aidiyetin kadının bağlamsal performansını olumlu etkilemesinin bir sonucu olabilir. Erkek işgörenlerin sorumluluk bilinci kadınlara oranlara daha yüksek bulunmuştur. Bunun sebebi, erkeklere yüklenmiş olan “ailenin üstlenicisi, sorumlusu” misyonunun örgütsel ilişkilere yansması olarak düşünülebilir. Bu nedenle, erkek işgörenler çalıştıkları iş yerlerinde kadın işgörelere oranla sorumluluk bilinci daha yüksek davranışlar göstermektedir.

Beyaz yaka çalışanları, mavi yaka çalışanlarına göre daha Dışa dönük, Sorumlu ve Uyumlu kişilik özelliği göstermektedir. Bunun sebebi, araştırmaya katılan idari personelin genellikle yöneticilik görevi üstlenmesi olabilir. Dışa

dönüklük, Sorumluluk ve Deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahip yöneticilerin, işgören ile yakınlaşması, işgörenin kendisini güvende hissetmesini sağlayacak ve örgütte organik bağları artıracaktır.

Çalışmada, evli işgörenlerin Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk kişilik özellikleri daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu durum, evlilik kurumunda çiftlerin göstermiş oldukları uyum ve birbirlerine duydukları sorumluluk bilincinin örgütte karşılık bulması olarak değerlendirilebilir.

7-9 yıl arası çalışmış olan işgörenlerin diğer çalışma yılına sahip işgörelere oranla Deneyime açıklık kişilik özelliklerinin fazla olduğu belirlenmiştir. Bu durum, çalışma hayatının ortalarında bulunan işgörenin, öğrenmeye açık ve motivasyonunun yüksek olması ile açıklanabilir.

13 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olan işgörenlerin diğer çalışma yılına sahip işgörelere oranla Sorumluluk kişilik özelliği yüksek olarak belirlenmiştir. Bu durum, 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olan işgörenlerin genellikle yöneticilik görevi üstlenmesi ve işle ilgili sorumluluklarının artması ile açıklanabilir.

Medeni durum faktörlerinden diğer grubu (boşanmış veya dul işgörenler) üyesi olan işgörenlerin, evli veya bekârlara göre daha yüksek Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum, dul veya boşanmış işgörenlerde duygusal boşluğun yüksek olması ve bu durumun bireyin kişilik özelliklerine yansması ile açıklanabilir.

0-3 yıl arası çalışma deneyimine sahip işgörenlerde örgütsel intikam niyeti ve Duygusal dengesizlik kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına sahip işgörelere göre daha yüksek olmuştur. Bu durum, iş bulma ve sonrasında işyerinde durağan bir göreve sahip olma sürecinin bireyde yarattığı olumsuz davranışlar ile açıklanabilir. 7-9 yıl arası çalışma deneyimine sahip işgörenlerde Dışa dönüklük kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına sahip işgörelere göre daha yüksek olarak

belirlenmiştir. Bu durum, aynı işyerinde 7-9 yıl çalışmış olan bireyin bilinçaltında örgüte yönelik değişken düşüncelerin yerini durağan düşüncelerin almasının veya işgörenin orta kademe yöneticilik görevi üstlenmesinin bir sonucu olabilir. 10-12 yıl arası çalışma deneyimine sahip işgörenlerde örgütsel iklim, bağlamsal performans davranışı ve Uyumluluk kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına sahip işgörelere göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu durum, çalışma yılı arttıkça işgörendeki aidiyet duygusunun da gelişmesi ile açıklanabilir. 13 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip işgörenlerde Sorumluluk kişilik özelliği, diğer çalışma yıllarına sahip işgörelere göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu durum, deneyimli işgörenlerin kendini örgüte ve diğerlerine karşı sorumlu hissetmesinin bir sonucu olabilir.

0-1000 TL arası aylık gelire sahip işgörenlerde Duygusal dengesizlik kişilik özelliği, diğer aylık gelir gruplarına sahip işgörelere göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu durum, bireyin geçim sıkıntısının ruh haline yansımalarının bir sonucu olabilir. 3001-4000 TL arası aylık gelire sahip işgörenlerde bağlamsal performans davranışı, Dışa dönüklük ve Deneyime açıklık kişilik özelliği diğer aylık gelir gruplarına sahip işgörelere göre daha yüksek oluşmuştur. Bu durum, işgörenin orta kademe yöneticilik görevi üstlenmiş olması ile açıklanabilir. 4001 TL ve üzeri aylık gelire sahip işgörenlerde Sorumluluk kişilik özelliği, diğer aylık gelir gruplarına sahip işgörelere göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu durum, işgörenin üst kademe yöneticilik görevi üstlenmesinin ve sorumluluk bilincinin artmasının bir sonucu olabilir.

Çalışma hipotezlerinin testi için aracı ve düzenleyici etkileri ölçmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Elde edilen veriler ve hipotez sonuçları aşağıdaki gibidir:

Bu çalışmada, Sorumluluk ve Dışa dönüklük kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasında negatif; Uyumluluk, Deneyimlere açıklık ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Sorumluluk kişilik özelliği arttıkça, işgören intikamcı davranışlar

geliştirmekten uzaklaşmaktadır. Bu durum, sorumluluk bilincine sahip işgörenlerin, vaktini üzerine düşen görevleri tamamlamak için kullanıp, çevresinde gelişen olayları “adaletsizlik algısı” ile yargılamayacağı düşüncesi ile açıklanabilir. Dışa dönüklük kişilik özelliği arttıkça, işgören intikamcı davranışlar geliştirmekten uzaklaşmaktadır. Bu durum, Dışa dönük kişilik özelliğine sahip işgörenlerin, çevresi ile iletişim kurma becerisi sayesinde kendini daha rahat ifade edebilmesi ve intikam düşüncesinden uzak olması ile açıklanabilir.

Duygusal dengesizlik, Uyumluluk ve Deneyimlere açıklık kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, bu kişilik özellikleri arttıkça intikamcı davranışlar geliştirme eğilimleri artmaktadır. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip işgörenlerin, nevrotik davranışlarının artması ile intikamcı duygular geliştirme eğilimleri artabilir. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip işgörenler, kendisinin uyumlu olduğu, sorunların başkaları tarafından çıkarıldığı düşüncesi ile intikamcı duygular geliştirebilirler. Deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip işgörenler, farklı kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, kendileri gibi yaratıcı, yeniliklere açık, meraklı olmayışı karşısında, adaletsizlik algısı ve bunun sonucunda intikamcı düşünce geliştirebilir.

Deneyime açıklık ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti ilişkisinde örgütsel iklim, **tam aracılık** etkisine sahiptir. Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti ilişkisinde örgütsel iklim, **kısmi aracılık** etkisine sahiptir. Bu durumda çalışmanın H1, H1a, H1b ve H1c hipotezleri kısmen doğrulanmış, H1d ve H1e hipotezleri ise tam olarak doğrulanmıştır.

Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Deneyime açıklık kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide bağlamsal performans, **düzenleyici etkiye** sahiptir. Uyumluluk ve Duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide bağlamsal performansın düzenleyici etkisi anlamlı

bulunamamıştır. Bu durumda H2, H3a, H3b ve H3d hipotezleri doğrulanmış, H3c ve H3e hipotezleri doğrulanamamıştır.

Dışa dönüklük kişilik özelliği için çizilen düzenleyici değişken grafiğinde şu sonuçlara varılmıştır: Düşük bağlamsal performans sergileyen işgören eğer Dışa dönüklük kişilik özelliklerine sahipse, işgörende örgütsel intikam niyeti az olmaktadır. İşgörende Dışa dönüklük özelliği arttıkça örgütsel intikam niyeti azalmaktadır. Bunun yanı sıra yüksek bağlamsal performans sergileyen işgören eğer Dışa dönüklük kişilik özelliğine sahipse, örgütsel intikam niyeti yüksek olmaktadır. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin artması örgütsel intikam niyetini belirgin bir şekilde azaltmamaktadır.

Sorumluluk kişilik özelliği için çizilen düzenleyici değişken grafiğinde şu sonuçlara varılmıştır: Düşük bağlamsal performans sergileyen işgören eğer Sorumluluk kişilik özelliğine sahipse, işgörende örgütsel intikam niyeti az olmaktadır. İşgörenin Sorumluluk kişilik özelliği arttıkça örgütsel intikam niyeti belirgin oranda artacaktır. Yüksek bağlamsal performans sergileyen Sorumlu kişilik özelliğine sahip işgörende ise örgütsel intikam niyeti daha fazla olacaktır. Sorumluluk kişilik özelliğinin artması örgütsel intikam niyetinde düşük artışlara neden olacaktır.

Deneyime açıklık kişilik özelliği için çizilen düzenleyici değişken grafiğinde şu sonuçlara varılmıştır: Düşük bağlamsal performans sergileyen işgören eğer Deneyime açıklık kişilik özelliğine sahipse, işgörende örgütsel intikam niyeti az olmaktadır. İşgörenin Deneyime açıklık kişilik özelliği arttıkça, örgütsel intikam niyeti çok az artacaktır. Yüksek bağlamsal performans sergileyen Deneyimlere açık kişilik özelliğine sahip işgörende ise örgütsel intikam niyeti daha fazla olacaktır. Deneyime açıklık kişilik özelliğinin artması, örgütsel intikam niyetinde düşük azalışlara neden olacaktır.

GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

Konu ile ilgili bundan sonra çalışacak olan araştırmacılara şu öneriler getirilebilir:

Araştırmanın kamu sektöründe de yürütülmesi, sonuçların geliştirilebilmesine olanak sağlayacaktır.

Çalışma, örgütsel intikam niyeti yerine örgütsel adalet algısı ile yeniden sınanabilir ve sonuçlar bu çalışmanın sonuçları ile karşılaştırılabilir. Böylece, işgörende adaletsizlik algısı ve intikamcı davranışlar değerlendirilerek yönetsel etkiler incelenebilecektir.

Dışa dönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide örgütsel iklimin kısmi aracılık etkisinin nedenleri araştırılabilir. Bu amaçla demografik ve sosyo-ekonomik faktörler düzenleyici grubu oluşturularak, örgütsel iklimin aracı etkisi tekrar gözden geçirilebilir. Her demografik ve sosyo-ekonomik faktörün faktör grubu, moderatör olarak ele alınıp araştırma yapılabilir. Kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgüt iklimi etkisi demografik ve sosyo-ekonomik faktörler ile sınanabilir. Böylece düzenleyici aracı etki Yapısal Eşitlik Modeli ile incelenerek en gerçekçi sonuçlar elde edilmiş olacaktır.

Sorumluluk kişilik özellikleri ile bağlamsal performans arasında bulunan negatif ve güçlü ilişkinin, literatür çalışmalarında elde edilen sonuçlardan farklı olmasının nedenleri detaylı araştırılabilir. Bu amaçla, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik ve iş doyumu gibi kavramların aracı etkisi, Yapısal Eşitlik Modeli ile incelenebilir. Özellikle görev performansı davranışı moderatör olarak ele alınıp, düzenleyici etkisi değerlendirilirse, en gerçekçi sonuçlar elde edilmiş olacaktır.

Kişilik özellikleri, örgüt iklimi ve örgüt kültürü arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi etkileyen faktörler belirlenebilir.

Kişilik özellikleri ve örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide bağlamsal performansın düzenleyici etkisi yerine bağlamsal performansın aracı etkisi incelenebilir. Böylece işgörende yüksek bağlamsal performans davranışı olması durumunda kişilik özelliklerinin intikam niyetine etkisindeki azalış gözlenmiş olacaktır.

Örgütsel intikam niyeti sonuç değil sebep olarak alınırsa, işten ayrılma üzerine etkisi araştırılabilir. Böylece örgütlerde, bireyin intikamcı duygular nedeni ile işten ayrılma niyeti belirlenerek gerekli önlemler alınabilecektir.

Kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde, örgütsel iklimin aracı etkisi yerine; örgütsel iklimin örgütsel intikam niyetine etkisinde, kişilik özelliklerinin aracı etkisi sınanabilir. Elde edilen bulgular ile güçlü kişilik özelliklerinde örgütsel iklimin, örgütsel intikam niyetine etkisindeki azalış gözlenmiş olacaktır.

YÖNETİMSEL ETKİLER

Araştırma sonucunda ulaşılan verilerden yola çıkarak, yöneticilere, işgörenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel intikam niyeti ilişkisini, örgüt yararına etkileyebilmeleri için şu öneriler getirilebilir:

- İşgörenlerin tekrarlanan davranışları, olaylar karşısındaki genel tutumları dikkatle incelenerek kişilik özellikleri belirlenmelidir.
- Örgütsel iklimin, işgörende negatif duygulara yol açabilecek şekilde oluşmasını engelleyecek çalışmalar yapılmalıdır.

- İşgörenler arasında adaletsizlik algısı sonucu doğabilecek her ihtilaf, gözlemlenmeli, yok edilmeli veya azaltılmalıdır.
- İşgörenlerde görev performansının yanı sıra bağlamsal performans potansiyeli de araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abbey, A. ve Dickson, J. W. (1983). "R and D Work Climate and Innovation in Semiconductors". *Academy of Management Journal*, 26(2), 362-368.
- Abod, E. T. (2001), *Interpersonal Characteristics and Citizenship Climate as Predictors of Contextual Performance in Organizations*. (3000903 Ph.D., George Mason University, Ann Arbor
- Afshartous, D. ve Preston, R. A. (2011). "Key Results of Interaction Models with Centering". *Journal of Statistics Education*, 19(3), 1-24.
- Agrell, A. ve Gustafson, R. (1994). "The Team Climate Inventory (TCI) and Group Innovation: A Psychometric Test on a Swedish Sample of Work Groups". 67(2), 143-151.
- Akdemir, A. *Vizyon Yönetimi* (1 ed.). Bursa: Ekin Yayınevi. (2008).
- Akdemir, A. *İşletmeciliğin Temel Bilgileri* (Vol. 2). Bursa: Ekin Yayınevi. (2012).
- Akın, M., Özdevecioğlu, M. ve Ünlü, O. (2012). "Örgütlerde İntikam Niyeti ve Affetme Eğiliminin Çalışanların Ruh Sağlıkları ile İlişkisi". *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 77-97.
- Aktaş Alan, A. (2011), *Amaç Karşıtı İş Davranışları ile Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi*. (Ph.D, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü),
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014). "Örgütsel Sessizlik ile Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim". *The Interactions of Organizational Silence With Perceived Individual Performance, Organizational Culture and Demographic Variables*, 14(28), 24-52.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). "Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230. doi:10.17130/ijmeh.2015.11.24.529

- Alias, M., Rasdi, R. M., Ismail, M. ve Samah, B. A. (2013). "Predictors of Workplace Deviant Behaviour: HRD Agenda for Malaysian Support Personnel". *European Journal of Training and Development*, 37(2), 161-182.
- Alkan, G. (2014), *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Stres Üzerine İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi) Hemşireleri Üzerine Bir Çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı), İstanbul
- Allik, J. ve McCrae, R. R. (2004). "Toward a Geography of Personality Traits: Patterns of Profiles Across 36 Cultures". *Journal of Cross-Cultural Psychology*(1), 13.
- Altın, N. Halo ve Horn Etkisi Nedir? Retrieved from <http://www.bilgiustam.com/halo-ve-horn-etkisi-nedir/>
- Altıntaş Çınar, F. *Kişiliğin Algılanan Örgütsel Sabotaj Davranışları Üzerindeki Etkisi*. (2009).
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-SPSS Uygulamalı* (8.Baskı ed.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık. (2010).
- Amabile, T. M. (1979). "Effects of External Evaluation on Artistic Creativity". *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(2), 221.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. ve Herron, M. (1996). "Assessing the Work Environment for Creativity". *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Anderson, C., John, O. P., Keltner, D. ve Kring, A. M. (2001). "Who Attains Social Status? Effects of Personality and Physical Attractiveness in Social Groups". *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(1), 116-132. doi:10.1037//0022-3514.81.1.116
- Andrews, F. M. ve Farris, G. F. (1967). "Supervisory Practices and Innovation in Scientific Teams". *Personnel Psychology*, 20(4), 497-515.

- Antonioni, D. ve Park, H. (2001). "The Effects of Personality Similarity on Peer Ratings of Contextual Work Behaviors". *Personnel Psychology*, 54(2), 331-360.
- Aquino, K., Tripp, T. M. ve Bies, R. J. *Getting Even or Moving On? Power, Procedural Justice, and Types of Offense as Predictors of Revenge, Forgiveness, Reconciliation, and Avoidance in organizations.* (2006).
- Arabacı, İ. B. (2010). "Academic and Administration Personnel's Perceptions of Organizational Climate (Sample of Educational Faculty of Firat University)". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4445-4450. doi:10.1016/j.sbspro.2010.03.709
- Arı, S. (2011), *Örgüt İkliminin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama.* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı), İstanbul (15)
- Aronson, Z. H., Shenhar, A. J. ve Wenzhou, W. (2014). "The Effect of Vision, Artifacts, and Leader Values on Contextual Performance Behavior and Success in Technology Challenging Projects: Qualitative Evidence". *International Journal of Innovation and Technology Management*, 11(6). doi:10.1142/S0219877014500400
- Aryee, S., Sun, L.-Y., Chen, Z. X. G. ve Debrah, Y. A. (2008). "Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure". *Management and Organization Review*(3), 393. doi:10.1111/j.1740-8784.2008.00118.x
- Asiedu-Appiah, F. ve Addai, H. (2014). "An Investigation into the Causal Relationship Between Employees' Locus of Control and Contextual Performance". *Journal of Business and Behavioral Sciences*, 26(2), 94-118.
- Aslan, M. (2012), *Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Bağlamsal Performans Düzeyleri ve İlişkili Faktörler.* (Ph.D, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), İstanbul
- Avis, J. M. (2001), *An Examination of the Prediction of Overall, Task, and Contextual Performance Using Three Selection Measures for a Service-Type Occupation.* (3038671 Ph.D., The University of Southern Mississippi, Ann Arbor

- Aydoğmuş, C. (2011), *Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri*. (Ph.D, Hacettepe Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı), Ankara
- Aytürk, N. *Örgütsel ve Yönetmel Davranış* (1 ed.). Ankara: Detay Yayınevi. (2010).
- Bağcı, Z. (2014). "Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi". *The effect of job satisfaction of employee on task and contextual performance*(24), 58.
- Balcı Bucak, E. (2002). "Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde Örgüt İklimi: "Yönetimde Ast-Üst İlişkileri"". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7.
- Bamel, U. K., Rangnekar, S., Stokes, P. ve Rastogi, R. (2013). "Organizational Climate and Managerial Effectiveness: An Indian Perspective". *International Journal of Organizational Analysis*, 21(2), 198-218. doi:10.1108/IJOA-09-2011-0514
- Bamikole, O. F., Gabriel, A. A. ve Folusho, A. (2012). "Organizational Determinants of Workplace Deviant Behaviours: An Empirical Analysis in Nigeria". *International Journal of Business and Management*(5).
- Barron, F. ve Harrington, D. M. (1981). "Creativity, Intelligence, and Personality". *Annual Review of Psychology*, 32(1), 439-476.
- Basadur, M., Graen, G. B. ve Green, S. G. (1982). "Training in Creative Problem Solving: Effects on Ideation and Problem Finding and Solving in an Industrial Research Organization". *Organizational Behavior and Human Performance*, 30(1), 41-70.
- 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.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2015). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması".

- Başer, A. (2014), *Sosyal Medya Kullanıcılarının Kişilik Özellikleri, Kullanım ve Motivasyonlarının, Sosyal Medya Reklamlarına Yönelik Genel Tutumları Üzerindeki Rolü: Facebook Üzerine Bir Uygulama*. (Ph.D, Marmara Üniversitesi, Reklamcılık ve Tanıtım Bilim Dalı), İstanbul
- Bayram, N. *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları* (2 ed.). İstanbul: Ezgi Yayınevi. (2013).
- Beaty, J. C., Cleveland, J. N. ve Murphy, K. R. (2001). "The Relation between Personality and Contextual Performance in "Strong" Versus "Weak" Situations". *Human Performance*, 14(2), 125-148. doi:Doi 10.1207/S15327043hup1402_01
- Beaumont, L. R. (2005). Revenge, Getting Even. Retrieved from <http://www.emotionalcompetency.com/revenge.htm>
- Bedi, A. (2011), *We Appreciate Your Business, not Your Abuse: Incivility by Customers Predicts Revenge toward Customers*. (Ph.D, McMaster University, School of Graduate Studies),
- Bellia, R. E. (2007), *Attitudinal and Situational Antecedents as Predictors of Contextual and Task Performance: Moderating Effects of Commitment and Perceived Supervisor Support on the Relationship between Task Characteristics and Performance Measures*. (3268859 Ph.D., Alliant International University, Los Angeles, Ann Arbor
- Benet-Martinez, V. ve John, O. P. (1998). "Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English.". *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Berkos, K. M. (2003), *The Effects of Message Direction and Sex Differences on the Interpretation of Workplace Gossip*. (3098058 Ph.D., Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College, Ann Arbor
- Berry, C. M., Kim, A., Wang, Y., Thompson, R. ve Mobley, W. H. (2013). "Five-Factor Model Personality Measures and Sex-Based Differential Prediction of Performance". *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 13-43. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00493.x

- Bing, M. N., Davison, H. K., Minor, I., Novicevic, M. M. ve Frink, D. D. (2011). "The Prediction of Task and Contextual Performance by Political Skill: A Meta-Analysis and Moderator Test". *Journal of Vocational Behavior*, 79, 563-577. doi:10.1016/j.jvb.2011.02.006
- Bish, A. J. ve Kabanoff, B. (2014). "Star Performers: Task and Contextual Performance are Components, but are They Enough?". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(1), 110-127. doi:10.1111/1744-7941.12017
- Bizzi, L. ve Soda, G. (2011). "The Paradox of Authentic Selves and Chameleons: Self-monitoring, Perceived Job Autonomy and Contextual Performance". *British Journal of Management*(2), 324. doi:10.1111/j.1467-8551.2011.00747.x
- Bolton, L. R., Becker, L. K. ve Barber, L. K. (2010). "Big Five Trait Predictors of Differential Counterproductive Work Behavior Dimensions". *Personality and Individual Differences*, 49(5), 537-541. doi:10.1016/j.paid.2010.03.047
- Bonness, B. M. (2007), *Using Structured Employment Interviews to Predict Task and Contextual Performance*. (3286501 Ph.D., University of Missouri - Saint Louis, Ann Arbor
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research". *Human Performance*, 10(2), 99.
- Bowen, R., Balbuena, L., Baetz, M. ve Marwaha, S. (2015). "Mood Instability in People with Obsessive Compulsive Disorder and Obsessive-Compulsive Personality Traits". *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*, 6, 108-113. doi:10.1016/j.jocrd.2015.07.003
- Bowling, N. A., Burns, G. N., Stewart, S. M. ve Gruys, M. L. (2011). "Conscientiousness and Agreeableness as Moderators of the Relationship between Neuroticism and Counterproductive Work Behaviors: A Constructive Replication". *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 320-330.
- Bowling, N. A. ve Eschleman, K. J. (2010). "Employee Personality as a Moderator of the Relationships Between Work Stressors and Counterproductive Work Behavior". *JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 15(1), 91-103.

- Bozkaya, E. (2013), *Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı), Balıkesir
- Bradfield, M. ve Aquino, K. (1999). "The Effects of Blame Attributions and Offender Likableness on Forgiveness and Revenge in the Workplace". *Journal of Management*, 25(5), 607-631.
- Braun, T. J. (1996), *Toward a Conceptualization of Contextual Performance Using a Systems Modality and Multisource Comparisons*. (9708950 Ph.D., The University of Southern Mississippi, Ann Arbor
- Brody, J. G. (2014), *An Analysis of the Effect of Organizational Climate on Collective Stress Levels*. (3635331 Ph.D., Capella University, Ann Arbor
- Buck, M. A. (2011), *Proactive Personality and Big Five Traits in Supervisors and Workgroup Members: Effects on Safety Climate and Safety Motivation*. (3459802 Ph.D., Portland State University, Ann Arbor
- Burns, R. A. ve Machin, M. A. (2013). "Employee and Workplace Well-being: A Multi-level Analysis of Teacher Personality and Organizational Climate in Norwegian Teachers from Rural, Urban and City Schools". *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309-324. doi:Doi 10.1080/00313831.2012.656281
- Burton, R. M. (2010). Tension and Resistance to Change Organizational Climate: Managerial Implications for a Fast Paced World: Odense Universitet, Odense, 1999, 2010-07-02.
- Busso, L. (2003), *The Relationship between Emotional Intelligence and Contextual Performance as Influenced by Job Satisfaction And Locus of Control Orientation*. (Ph.D., Alliant International University, San Diego, Ann Arbor
- Carlsmith, K. M., Wilson, T. D. ve Gilbert, D. T. (2008). "The Paradoxical Consequences of Revenge". *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1316.

- Carlson, D. S., Witt, L. A., Zivnuska, S., Kacmar, K. M. ve Grzywacz, J. G. (2008). Supervisor Appraisal as the Link between Family-Work Balance and Contextual Performance, 37.
- Chang, C.-C., Peng, L.-P., Lin, J.-S. ve Liang, C. (2015). "Predicting the Creativity of Design Majors Based on the Interaction of Diverse Personality Traits". *Innovations in Education and Teaching International*, 52(4), 371-382.
- Chermack, T. J., Coons, L. M., Nimon, K., Bradley, P. ve Glick, M. B. (2015). "The Effects of Scenario Planning on Participant Perceptions of Creative Organizational Climate". *Journal of Leadership and Organizational Studies*(3), 355.
- Chernyak-Hai, L. ve Tziner, A. (2014). "Relationships between Counterproductive Work Behavior, Perceived Justice and Climate, Occupational Status, and Leader-Member Exchange". *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 1-12. doi:10.5093/tr2014a1
- Chi, N. W., Tsai, W. C. ve Tseng, S. M. *Customer Negative Events and Employee Service Sabotage: The Roles of Employee Hostility, Personality and Group Affective Tone*. (2013).
- Chirumbolo, A. (2015). "The Impact of Job Insecurity on Counterproductive Work Behaviors: The Moderating Role of Honesty–Humility Personality Trait". *Journal of Psychology*, 149(6), 554-569. doi:10.1080/00223980.2014.916250
- Christian, M. S., Garza, A. S. ve Slaughter, J. E. (2011). "Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance". *Personnel Psychology*(1), 89.
- Cichy, R. F., Cha, J. ve Kim, S. (2009). "The Relationship between Organizational Commitment and Contextual Performance among Private Club Leaders". *International Journal of Hospitality Management*, 28, 53-62. doi:10.1016/j.ijhm.2008.03.001
- Claiborne, N., Auerbach, C., Zeitlin, W. ve Lawrence, C. K. (2015). "Organizational Climate Factors of Successful and not Successful Implementations of Workforce Innovations in Voluntary Child Welfare Agencies". *Human Service Organizations: Management, Leadership and Governance*, 39(1), 69-80. doi:10.1080/23303131.2014.984096

- Cohen, A. (2015). "Are They among Us? A Conceptual Framework of the Relationship between The Dark Triad Personality and Counterproductive Work Behaviors". *Human Resource Management Review*. doi:10.1016/j.hrmr.2015.07.003
- Coleman, V. I. (1997), *Investigation of the Underlying Structure of the Contextual Performance Domain*. (9806333 Ph.D., University of South Florida, Ann Arbor
- Coleman, V. I. ve Borman, W. C. (2000). "Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain". *Human Resource Management Review*, 10(1), 25.
- Cox, S. S. (2011). "A Forgiving Workplace: An Investigation of Forgiveness Climate and Workplace Outcomes". *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1.
- Cullen, M. J. ve Sackett, P. R. *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality In Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass. (2003).
- Davidson, M., Manning, M., Timo, N. ve Ryder, P. (2001). "The Dimensions of Organizational Climate in Four- and Five-Star Australian Hotels". *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 25(4), 444-461. doi:10.1177/109634800102500406
- De Boer, B. J., Van Hooft, E. A. J. ve Bakker, A. B. (2015). "Self-control at Work: Its Relationship with Contextual Performance". *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 406-421. doi:10.1108/JMP-08-2012-0237
- DeCotils, T. A. ve Koys, D. J. (1980, 1980/08/1). *The Identification and Measurement of the Dimensions of Organizational Climate*.
- Decuir, A. D. (1999), *Satisfaction and Performance: The Explanatory Role of the Task vs. Contextual Performance Distinction*. (9957412 Ph.D., Texas A and M University, Ann Arbor
- Demir, H. ve Okan, T. (2009). "Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 57-72.

- Demiralay, T. (2014), *Hekimlerde Örgütsel Sessizliğin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi*. (Ph.D, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Edirne
- Demirkan, S. (2006), *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2008). "Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2).
- Devonish, D. ve Greenidge, D. (2010). "The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the Moderating Role of Ability-based Emotional Intelligence". *International Journal of Selection and Assessment*(1), 75. doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00490.x
- Dickson, M. W., Hanges, P. J. ve Resick, C. J. (2006). "When Organizational Climate is Unambiguous, It is also Strong". *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 351–364.
- Dierking, L. J. (1991), *Employee Theft in the Retail Industry*. (1344379 M.A., California State University, Long Beach, Ann Arbor
- Dilber, Y. (2013), *Ergenlerde Görülen Siber Zorba/Mağdur Yaşantılarının Utanç/Suçluluk ve İntikam Duyguları Çerçevesinde İncelenmesi (Bursa İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı), İstanbul
- Dinçer, E. (2013), *Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı), Ankara
- Doğan, Ç. (2009), *Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı), İstanbul (17)
- Doğan, H. ve Üngören, E. (2009). "Farklı Meslek Gruplarındaki Çalışanların Örgüt İklimi Algılamaları ve Alanya Başkent Hastanesi'nde Bir Araştırma". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 41-58.

- Doğan, H. ve Üngören, E. (2012). "Örgüt İklimi ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması". *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 4(8).
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). "Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-292.
- Doğan, T. (2012). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Doğan, Y. (2005), *Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kayseri'de Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kayseri
- Dowse, E. (2004), *An Analysis of Key Personality Traits Contributing to Accountable Behavior*. (Ph.D, Union Institute and University, Graduate College),
- Dönmez, B. (2009), *Örgüt Kültürü ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü),
- Duff, D. B. (2007), *The Relationship between Organizational Climate, Personality Factors and Organizational Citizenship Behaviors in a University Extension*. (3269882 Ph.D., University of Illinois at Urbana-Champaign, Ann Arbor
- Eisenberger, R. ve Armeli, S. (1997). "Can Salient Reward Increase Creative Performance without Reducing Intrinsic Creative Interest?". *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 652.
- Ellwardt, L., Labianca, G. ve Wittek, R. (2012). "Who are the Objects of Positive and Negative Gossip at Work? A Social Network Perspective on Workplace Gossip". *Social Networks*, 34, 193-205. doi:10.1016/j.socnet.2011.11.003
- Engüren, E. (2011), *Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları*. (Ph.D, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Antalya

- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). "Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik". *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Eren, E. *Stratejik Yönetim* (2 ed.). Eskişehir. (2004).
- Ergeneli, A. *Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim ile İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama*: Ankara Üniversitesi. (1995).
- Ergun Özler, D. (2012). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. In D. Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı* (1 ed.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Erol, E. (2013), *Bireylerin Kişilik Tipleri ve Demografik Özelliklerinin Kariyer Tercihlerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı), Sakarya
- Ertekin, Y. (1978). "Örgüt İklimi". *Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü*, 174.
- Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). "Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli". *Subjective well-being and big five personality model at adolescence*, 11(3), 189.
- Eryılmaz, İ. (2014), *Örgüt İkliminin Algılanan Örgütsel Politika Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı), Manisa (7)
- Eryılmaz, İ. ve İspirli, D. (2014). "Algılanan Örgütsel Politikanın İş Tatminine Etkisi: Örgüt İkliminin Aracılık Rolü". *ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI*.
- Evans, T. A. (2000), *Understanding Gossip in the Workplace: A Case Study*. (1399461 M.A., California State University, Dominguez Hills, Ann Arbor
- Feldhusen, J. F. ve Goh, B. E. (1995). "Assessing and Accessing Creativity: An Integrative Review of Theory, Research, and Development". *Creativity Research Journal*, 8(3), 231-247.
- Fida, R., Barbaranelli, C., Farnese, M. L., Paciello, M. ve Tramontano, C. (2015). "“Yes, I Can”: The Protective Role of Personal Self-Efficacy in Hindering

Counterproductive Work Behavior Under Stressful Conditions". *Anxiety, Stress and Coping*, 28(5), 479-499. doi:10.1080/10615806.2014.969718

Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R., Barbaranelli, C. ve Farnese, M. (2015). "An Integrative Approach to Understanding Counterproductive Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotions, and Moral Disengagement". *Journal of Business Ethics*, 130(1), 131-144. doi:10.1007/s10551-014-2209-5

Fitch, B. D. (2004), *A Test of the Relationship between Personality Traits and Test Anxiety*. (Ph.D, Fielding Graduate Institute, Human Development),

Flaherty, S. ve Moss, S. A. (2007). "The Impact of Personality and Team Context on the Relationship between Workplace Injustice and Counterproductive Work Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 37(11), 2549-2257.

Ford, M. B., Jr. (2001), *Job Attitudes and Contextual Performance of Temporary and Permanent Employees*. (3014878 Ph.D., Alliant International University, San Diego, Ann Arbor

Gegez, E. *Pazarlama Araştırmaları* (3 ed.). İstanbul: Beta Yayınevi. (2010).

Geiger, L. (2013), *Leading Towards Well-Being: Exploring Organizational Climate, Leadership and Individual Factors that Relate to Thriving at Work*. (3565318 Ed.D., Pepperdine University, Ann Arbor

Gellatly, I. R. ve Irving, P. G. (2001). "Personality, Autonomy, and Contextual Performance of Managers". *Human Performance*, 14(3), 231-245.

Ghorbani, M. (2012), *Do Immigrant Entrepreneurs do Business with Their Country of Origin? The Effect of Personality Traits, Perception of Institutions, and Network Usage*. (NS22611 Ph.D., Simon Fraser University (Canada), Ann Arbor

Goldsmith, B. (2013). Is Revenge Worth the Effort? Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/blog/emotional-fitness/201307/is-revenge-worth-the-effort>

- Goldvarg, E. (2012), *Predictors of Revenge Motivation: An Exploration of Personality Variables, Relational Histories, and Situational Factors*. (3459160 Ph.D., Adelphi University, The Institute of Advanced Psychological Studies, Ann Arbor
- Gray, L. K. (2008), *Emergency Service Providers' Organizational Climate and Its Role in the Development of Traumatic Stress and Posttraumatic Growth*. (NR47114 Ph.D., University of Windsor (Canada), Ann Arbor
- Greenidge, D., Devonish, D. ve Alleyne, P. (2014). "The Relationship between Ability-based Emotional Intelligence and Contextual Performance and Counterproductive Work Behaviors: A Test of the Mediating Effects of Job Satisfaction". *Human Performance*, 27(3), 225-242. doi:10.1080/08959285.2014.913591
- Grijalva, E. ve Newman, D. A. (2015). "Narcissism and Counterproductive Work Behavior (CWB): Meta-Analysis and Consideration of Collectivist Culture, Big Five Personality, and Narcissism's Facet Structure". *Applied Psychology*(1), 93. doi:10.1111/apps.12025/abstract
- Grobink, L. H., Derksen, J. J. L. ve van Marle, H. J. C. (2015). "Revenge: An Analysis of Its Psychological Underpinnings". *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 59(8), 892-907. doi:10.1177/0306624X13519963
- Grojean, M. W. (2002), *Characteristic Adaptation as a Mediator between Personality and Contextual Performance: A Partial Test of Tüthe Mccrae And Costa (1996) Model*. (3055571 Ph.D., University of Maryland College Park, Ann Arbor
- Grubb, A. D. (1999), *The Effects of Tenure and Job Complexity on the Contributions of Task and Contextual Performance to Overall Performance*. (9945766 Ph.D., University of Houston, Ann Arbor
- Grubb, A. R. (2011), *Injustice, Anger, and Revenge: An Examination of the Effect of Emotion on Revenge-based Unethical Behaviors*. (3461919 Ph.D., University of California, Irvine, Ann Arbor
- Gruber, H. E. ve Davis, S. N. (1988). "10 Inching Our Way up Mount Olympus: The Evolving-Systems Approach to Creative Thinking". *The nature of creativity: Contemporary psychological perspectives*, 243.

- Guidice, R. M. ve Mero, N. P. (2012). "Hedging Their Bets: A Longitudinal Study of the Trade-offs between Task and Contextual Performance in a Sales Organization". *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 32(4), 451-472. doi:10.2753/pss0885-3134320404
- Gürbüz, G., Kumkale, İ. ve Oğuzhan, A. "Personel Güçlendirme-Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Analizinde Yapısal Eşitlik Modeli ile Regresyon Analizinin Karşılaştırılması: Bir Uygulama".
- Gürsakar, N. *Çıkarımsal İstatistik* (4. Baskı ed.). Bursa: Dora Yayınevi. (2009).
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey". *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). "Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi". "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 101-123.
- Harris, A. F. (2003), *Towards Cultural Competence: An Exploratory Study of the Relationship between Racial Identity and Contextual Performance Indicators of Public Employees*. (3081714 Ph.D., North Carolina State University, Ann Arbor
- Hartmann, C. ve Siegrist, M. (2015). "A Longitudinal Study of The Relationships between The Big Five Personality Traits and Body Size Perception". *Body Image*, 67. doi:10.1016/j.bodyim.2015.03.011
- Hearn, R. M. (2010), *An Evaluation of Instructional Coaching at Selected High Schools in North Louisiana and Its Effect on Student Achievement, Organizational Climate, and Teacher Efficacy*. (3411210 Ed.D., Louisiana Tech University, Ann Arbor
- Hense, R. L., III. (2000), *The Big Five and Contextual Performance: Expanding Person-Environment Fit Theory*. (9984569 Ph.D., University of South Florida, Ann Arbor
- Hilliard, P. A. (2000), *Comparison of the Predictive Validity of a Written Test, an Integrity Test, a Conscientiousness Questionnaire, a Structured Behavioral Interview and a Personality Inventory in the Assessment of Job Applicants' Background Investigations, and Subsequent Task and Contextual Job Performance*. (3018089 Ed.D., University of Southern California, Ann Arbor

- Hogan, J., Rybicki, S. L., Motowidlo, S. J. ve Borman, W. C. (1998). "Relations between Contextual Performance, Personality, and Occupational Advancement". *Human Performance*, 11(2-3), 189-207. doi:DOI 10.1207/s15327043hup1102&3_5
- Hogan, M. (2012). Beyond Revenge: The Evolution of the Forgiveness Instinct. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/blog/in-one-lifespan/201206/beyond-revenge-the-evolution-the-forgiveness-instinct>
- Humbyrd, M. (2010), *The Relationship of Personality Traits to Satisfaction with the Team: A Study of Interdisciplinary Teacher Teams in Rhode Island Middle Schools*. (Ph.D, Johnson and Wales University, School of Education),
- Hung, T. K., Chi, N. W. ve Lu, W. L. *Exploring the Relationships between Perceived Coworker Loafing and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of a Revenge Motive*. (2009).
- Hunthausen, J. M. (2000), *Predictors of Task and Contextual Performance: Frame-of-Reference Effects and Applicant Reaction Effects on Selection System Validity*. (9961790 Ph.D., Portland State University, Ann Arbor
- Impelman, K. (2007), *How does Personality Relate to Contextual Performance, Turnover, and Customer Service?* (3300955 Ph.D., University of North Texas, Ann Arbor
- Isaksen, S. G., Lauer, K. J., Ekvall, G. ve Britz, A. (2001). "Perceptions of the Best and Worst Climates for Creativity: Preliminary Validation Evidence for the Situational Outlook Questionnaire". *Creativity Research Journal*, 13(2), 171-184.
- İslamoğlu, H. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (2 ed.). İstanbul: Beta Yayınevi. (2011).
- İyigün, U. H. (2014), *Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkisi: Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi), İstanbul
- Jawahar, I. M. ve Ferris, G. R. (2011). "A Longitudinal Investigation of Task and Contextual Performance Influences on Promotability Judgments". *Human Performance*, 24(3), 251-269. doi:10.1080/08959285.2011.580806

- Jensen, J. M. ve Patel, P. C. (2011). "Predicting Counterproductive Work Behavior from the Interaction of Personality Traits". *Personality and Individual Differences*, 51, 466-471. doi:10.1016/j.paid.2011.04.016
- Jia, H. H. (2008), *Relationships Between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior*. (3320314 Ph.D., Southern Illinois University at Carbondale, Ann Arbor
- John, O. ve Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. Pervin ve O. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 102-138): Guilford Press.
- John, O. P. (2000). The Big Five Personality Test. Retrieved from <http://www.outofservice.com/bigfive/>
- John, O. P., Donahue, E. M. ve Kentle, R. L. (1991). "The Big Five Inventory--Versions 4a and 54". *Institute of Personality and Social Research*.
- John, O. P., Naumann, L. P. ve Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York.
- Johnson, D. L. (1992), *Competitiveness and Performance in the Workforce: Hierarchical Factor Analysis of Managerial Competitiveness, Achievement Motivation, and The Big Five Personality Dimensions*. (9234821 Ph.D., Iowa State University, Ann Arbor
- Jones, A. P. ve James, L. R. (1977). *Psychological and Organizational Climate: Dimensions and Relationships*: 1977.
- Jones, D. A. (2009). Getting Even with One's Supervisor and One's Organization: Relationships among Types of Injustice, Desires for Revenge, and Counterproductive Work Behaviors, 525.
- Judge, T. A., LePine, J. A. ve Rich, B. L. (2006). "Loving Yourself Abundantly: Relationship of the Narcissistic Personality to Self- and Other Perceptions of Workplace Deviance, Leadership, and Task and Contextual Performance". *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762-776.

- Judge, T. A. ve Zapata, C. P. (2015). "The Person--Situation Debate Revisited: Effect of Situation Strength and Trait Activation on The Validity of The Big Five Personality Traits In Predicting Job Performance". *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179. doi:10.5465/amj.2010.0837
- Kakar, U. M. (2013), *Workplace Gossip as a Way of Coping with Occupational Stress*. (3555175 Ph.D., State University of New York at Albany, Ann Arbor
- Kalaycı, Ş., Albayrak, A. S., Eroğlu, A., Küçüksille, E., Ak, B., Karaatlı, M., . . . Sungur, O. *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (5 ed.). Ankara: Asil Yayınevi. (2010).
- Kamp, J. ve Brooks, P. (1991). Perceived Organizational Climate and Employee Counterproductivity, 447.
- Kanfer, R. ve Ackerman, P. L. (1989). "Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude-Treatment Interaction Approach to Skill Acquisition". *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 657.
- Kanten, P. ve Ülker, F. E. (2013). "The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises". *The Macrotheme Review*, 2(4), 144-160.
- Kanter, R. M. (2000). "When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization". *Entrepreneurship: the social science view*, 167-210.
- Kao, F. H., Cheng, B. S., Kuo, C. C. ve Huang, M. P. (2014). "Stressors, Withdrawal, and Sabotage in Frontline Employees: The Moderating Effects of Caring and Service Climates". 87(4), 755-780.
- Kaplan, S. C., Levinson, C. A., Rodebaugh, T. L., Menatti, A. ve Weeks, J. W. (2015). "Social Anxiety and The Big Five Personality Traits: The Interactive Relationship of Trust and Openness". *Cognitive Behaviour Therapy*, 44(3), 212-222. doi:10.1080/16506073.2015.1008032
- Karacaoğlu, K. ve Küçükköylü, C. (2014). "İşgören Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*, 2.

- Kasekende, F., Munene, J. C., Ntayi, J. M. ve Ahiauzu, A. (2015). "The Interaction Effect of Social Exchanges on the Relationship between Organizational Climate and Psychological Contract". *Leadership and Organization Development Journal*, 36(7), 833.
- Kashdan, T. B. (2014). Three Reasons Why Revenge is Okay and Forgiveness is Easy. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/blog/curious/201408/three-reasons-why-revenge-is-okay-and-forgiveness-is-easy>
- Keeney, M. J., Snell, A. F., Robison, S. J., Svyantek, D. V. ve Bott, J. (2004). "Personality and Situational Pattern Differences across Three Work Groups: A Comparative Examination of Worker Personality and Organizational Climate Using Three Pattern-Extraction Analyses". *Organizational Analysis*, 12(2), 183-203.
- Kerr, S. (1975). "On the Folly of Rewarding A, While Hoping for B". *Academy of Management Journal*, 18(4), 769-783.
- Kim, J. (2009). Why Getting Revenge isn't Worth It. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/blog/brainstorm/200911/why-getting-revenge-isnt-worth-it>
- Kim, M. (2015), *The Impact of Acculturation, Close Friendship Quality, and Personality Traits on the Mental Health Problems of Korean American Adolescents*. (3712531 Ph.D., University of California, San Francisco, Ann Arbor
- Kim, S. (2003), *The Effects of Situational Factors and Perceived Accountability on Contextual Performance*. (3092444 Ph.D., The University of Memphis, Ann Arbor
- Kışlalı, İ. (2010), *İş ve Kişilik Özelliklerinin Çalışan Girişimciliği Yönelimine Etkisinde Kontrol Mekanizmalarının Rolü*. (Ph.D, Marmara Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı), İstanbul
- Kızıl, Y. (2011), *Örgütlerde Farklılıkların Yönetiminin Örgüt İklimi Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı), Niğde (2)

- Koç, O. (2014). "İşyerinde İntikamcı Davranışlar ve Medea Sendromu: Türk Kamu Sektörüne İlişkin Bir Vaka İncelemesi". *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*, 2.
- Koçel, T. *İşletme Yöneticiliği* (13 ed.). İstanbul: Beta Yayınevi. (2011).
- Kolz, A. P. (1999). "Personality Predictors of Retail Employee Theft and Counterproductive Behavior". *Journal of Professional Services Marketing*, 19(2), 107.
- Kopko, V. P. (2008), *Exploring Employee Theft in a Small Business: A Case Study*. (3327497 D.B.A., Northcentral University, Ann Arbor
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z. ve Rahim, A. R. A. (2013). "The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study". *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187. doi:10.1016/S2212-5671(13)00233-5
- Kulas, J. T., McInnerney, J. E., DeMuth, R. F. ve Jadwinski, V. (2007). "Employee Satisfaction and Theft: Testing Climate Perceptions as a Mediator". *The Journal Of Psychology*, 141(4), 389-402.
- Kumkale, İ. *Genel İşletme* (5 ed.). Trabzon: Murathan Yayınevi. (2010).
- Kuyumcu, N. M. (2011), *Örgüt İkliminin Örgütsel Değişim Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı), Niğde (14)
- Küçüksarı, Ş. (2012), *Örgüt İklimi ile Stres Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı), Kütahya (3)
- Kvasova, O. (2015). "The Big Five Personality Traits as Antecedents of Eco-Friendly Tourist Behavior". *Personality and Individual Differences*, 83, 111-116. doi:10.1016/j.paid.2015.04.011
- Lee, H.-F. (2007), *The Relationships among Personality Traits, Self-Efficacy, and Organizational Commitment in Fitness Center Staff*. (3297137 Ed.D., Spalding University, Ann Arbor

- Lee, K.-L. (2012), *Personality Traits and Sales Force Automation Usage*. (3509330 D.Mgt., University of Maryland University College, Ann Arbor
- Lee, Y. H., Yang, L. S., Wan, K. M. ve Chen, G. H. (2010). "Interactive Effects of Personality and Friendship Networks on Contextual Performance". *Social Behavior and Personality*, 38(2), 197-208. doi:DOI 10.2224/sbp.2010.38.2.197
- Lev, S. ve Koslowsky, M. (2012). "On-the-Job Embeddedness as a Mediator between Conscientiousness and School Teachers' Contextual Performance". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1), 57.
- Li, M. ve Armstrong, S. J. (2015). "The Relationship between Kolb's Experiential Learning Styles and Big Five Personality Traits in International Managers ". *Personality and Individual Differences*, 86, 422-426. doi:10.1016/j.paid.2015.07.001
- Litzky, B. E., Eddleston, K. A. ve Kidder, D. L. (2006). "The Good, the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors". *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 91-103. doi:10.5465/AMP.2006.19873411
- Liu, J., Kwan, H. K., Wu, L. Z. ve Wu, W. K. *Abusive Supervision and Subordinate Supervisor-Directed Deviance: The Moderating Role of Traditional Values and the Mediating Role of Revenge Cognitions*. (2010).
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*: Prentice-Hall, Inc. (1990).
- Lorcu, F. *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı* (1 ed.). Ankara: Detay Yayınevi. (2015).
- Lui, K. K. (2015), *Attitudes Regarding Play In Chinese Culture: The Effect of Parenting Styles and Personality Traits*. (3687425 Psy.D., Alliant International University, Ann Arbor
- Malçok, A. (2011), *Örgüt İklimi ve Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışındaki Öncüllük Rolü Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı), Ankara (13)

- McClamb, S. L. H. (2015), *An Examination of Relationships between Components of Contextual Performance and Overall Job Performance of It Professionals Working on Enterprise Architecture Teams*. (3688049 Ph.D., Capella University, Ann Arbor
- Meglino, B. M. (1976). A Theoretical Synthesis of Job Performance and the Evaluative Dimension of Organizational Climate: A Social Psychological Perspective, 58.
- Mercan, N. (2007), *Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı), Kütahya
- Messina, R. M. (1993), *The Relationship Between Organizational Climate and Personality Hardiness of Staff Nurses on Medical-Surgical Units in Southern Connecticut Hospitals*. (9323967 Ed.D., University of Bridgeport, Ann Arbor
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları* (1 ed.). Ankara: Detay Yayınevi. (2011).
- Moffett, J. (2005), *Forgiving, not Forgiving, and Revenge in Clinical Treatment and the Resolution of Relationships Damaged by Trauma: A Qualitative Study*. (3159977 Ph.D., New York University, Ann Arbor
- Molina, M. Á. C., González, J. M. H., Florencio, B. P. ve González, J. L. G. (2014). "Does The Balanced Scorecard Adoption Enhance the Levels of Organizational Climate, Employees' Commitment, Job Satisfaction and Job Dedication?". *Management Decision*, 56(5), 983.
- Moscoso, S. ve Salgado, J. F. (2004). "'Dark Side' Personality Styles as Predictors of Task, Contextual, and Job Performance". *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4), 356-362. doi:10.1111/j.0965-075X.2004.00290.x
- Mount, M., Ilies, R. ve Johnson, E. (2006). "Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction". *Personnel Psychology*(3), 591.
- Nabeshima, G. ve Seay, M. (2015). "Wealth and Personality: Can Personality Traits Make Your Client Rich?". *Journal of Financial Planning*, 28(7), 50-57.

- Nencini, A., Romaioli, D. ve Meneghini, A. M. (2015). "Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs". *Voluntas*, 22p. doi:10.1007/s11266-015-9593-z
- Nielsen, M. B. ve Knardahl, S. (2015). "Is Workplace Bullying Related to the Personality Traits of Victims? A Two-Year Prospective Study". *Work and Stress*, 29(2), 128-149. doi:10.1080/02678373.2015.1032383
- Nyström, H. (1990). "Organizational Innovation".
- O'Huigin, D. (2013). Is Revenge Reasonable? Retrieved from <https://www.quora.com/Is-revenge-reasonable>
- Ogunbamila, B. ve Udegbe, I. B. (2014). "Gender Differences in the Effects of Perception of Organizational Injustice on Workplace Reactivity". *Europe's Journal of Psychology*, 10(1), 150-167. doi:10.5964/ejop.v10i1.575
- Oğuz, E. (2013). Dağıtılmış Liderlik. In H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Eds.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Oğuzhan, A., Çakıcı, M. ve Özdil, T. *İstatistik* (1 ed.). Bursa: Ekin Yayınevi. (2015).
- Oh, I. S., Charlier, S. D., Mount, M. K. ve Berry, C. M. (2014). "The Two Faces of High Self-Monitors: Chameleonic Moderating Effects of Self-Monitoring on the Relationships between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors". *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 92-111. doi:10.1002/job.1856
- Oldenburgh, P. L., Jr. (2015), *The Personality Traits of Formal and Informal Leaders: A Quantitative Study*. (3692073 D.M., University of Phoenix, Ann Arbor
- Onay, M. (2011). "Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeginin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi". *The effect of emotional intelligence and emotional labor on task performance and contextual performance*, 11(4), 587.
- Osatuyi, B. (2015). "Personality Traits and Information Privacy Concern on Social Media Platforms". *Journal of Computer Information Systems*, 55(4), 11-19.

- Otto, A. R. (1999). "Organizational Climate within a Fire Department Chief Officer's Group".
- Owens, D. N. (2014), *Determining the Personality Traits Characteristic of High School Leaders*. (3671520 Ed.D., Western Illinois University, Ann Arbor
- Öcel, H. (2013). "Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü". *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37.
- Ötken, A. B. ve Cenkci, T. (2015). "Big Five Personality Traits and Organizational Dissent: The Moderating Role of Organizational Climate". *Business and Economics Research Journal*, 6(2), 1-23.
- Özalp, İ., Şahin, M., Berberoğlu, G. ve Geylan, R. *Yönetim Organizasyon* (1 ed.). Eskişehir. (2003).
- Özdemir, A. *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar* (3. Baskı ed.): Beta Yayınevi. (2013).
- Özdemir, F. (2006), *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. (Ph.D, Çukurova Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı), Adana (1)
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). "Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri". *KMU İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(16), 54-82.
- Özer, Ö., Sonğur, C., Kar, A., Top, M. ve Erigüç, G. (2014). "Organizational Stress, Organizational Cynicism, Organizational Revenge, Intention to Quit: A Study on Research Assistants". *Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Health Administration*, 3(8).

- Özkanan, A. (2009), *Örgüt İklimi ve Tükenmişlik İlişkisi: Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Büro Yönetimi Anabilim Dalı), Ankara (16)
- Özpehlivan, M. (2015), *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği*. (Ph.D, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul
- Özsoy, İ. (2012), *Örgüt İklimi, Öz Liderlik ve İş Tatmininin Ar-Ge Performansına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma*. (Ph.D, Kara Harp Okulu, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı), Ankara
- Payne, R. *The Effectiveness of Research Teams: A Review*: John Wiley and Sons. (1990).
- Pedooem, R. (2007), *Relationship Between HEXACO Personality Factors and Task and Contextual Performance: Moderating Effect of Career Advancement Opportunity*. (3305635 Ph.D., Alliant International University, Los Angeles, Ann Arbor
- Pehlivan, U. (2009), *Atipik İstihdamda Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı), Kütahya (1)
- Penney, L. M., Hunter, E. M. ve Perry, S. J. (2011). "Personality and Counterproductive Work Behaviour: Using Conservation of Resources Theory to Narrow the Profile of Deviant Employees". (1), 58.
- Perkins, D. N. (1986). "Thinking Frames". *Educational leadership*, 43(8), 4-10.
- Perry, S. R. (2003), *Big Five Personality Traits and Work Drive as Predictors of Adolescent Academic Performance*. (3107676 Ph.D., The University of Tennessee, Ann Arbor
- Phillips, H. L. I. V. (2001), *Multilevel Investigation of the Relationships of Beliefs with Behaviors, and of Task and Contextual Performance with Effectiveness*. (3032299 Ph.D., University of Houston, Ann Arbor

- Phillips, J. B. (1987), *Administrative Revenge (Public School)*. (8803793 Educat.D., The University of North Carolina at Greensboro, Ann Arbor
- Phillips, J. L. ve Todd, D. F. (1969), *The Relationship of Principals' Leadership Training and Personality to the Organizational Climates of Schools*. (7008538 Educat.D., University of Southern California, Ann Arbor
- Phipps, S. T. A., Prieto, L. C. ve Deis, M. H. (2015). "The Role of Personality in Organizational Citizenship Behavior: Introducing Counterproductive Work Behavior and Integrating Impression Management as a Moderating Factor". *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 176-196.
- Pihl, R. O. ve Caron, M. (1980). "The Relationship Between Geographic Mobility, Adjustment, and Personality". *Journal of Clinical Psychology*, 36(1), 190-194.
- Polatcı, S. (2014). "Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma ". *The Effects of Psychological Capital on Task and Contextual Performance: A Research on Police Organization.*, 14(1), 115-124.
- Preacher, K. J. ve Leonardelli, G. J. (2010). Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for Mediation tests. Retrieved from <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Raja, U. (2004), *The Relationship of The Big Five Personality Dimensions to Personal and Organizational Outcomes: Answering the Questions Who? And When?* (NQ96967 Ph.D., Concordia University (Canada), Ann Arbor
- Ramazan, E. ve Emine, Ş. (2014). "Akademik Örgütlerde İntikamın Etkileri ve İntikam Yönetimi". *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*, 2.
- Randhawa, G. ve Kaur, K. (2014). "Organizational Climate and Its Correlates". *Journal of Management Research* (09725814), 14(1), 25-40.
- Randhawa, G. ve Kaur, K. (2015). "An Empirical Assessment of Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour".

- Resuloğlu Bağırzade, E. (2014). "The Role of Personality Traits on Counterproductive Work Behaviors". *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3).
- Reyes, M. M. V. ve Zapata, D. I. C. (2014). "Relation Between Organizational Climate and Its Dimensions and Knowledge-Sharing Behavior among Knowledge Workers". *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 64-75.
- Rogg, K. L., Schmidt, D. B., Shull, C. ve Schmitt, N. (2001). "Human Resource Practices, Organizational Climate, and Customer Satisfaction". *Journal of Management*, 27(4), 431-449.
- Rosenblad, S. (2014), *Development and Psychometric Evaluation of an Instrument to Identify Personality Traits In Adults*. (3580938 Ph.D., Sam Houston State University, Ann Arbor
- Sadhu, S. (2014). Is Taking a Revenge on Someone a Good Thing or a Bad One? Retrieved from <https://www.quora.com/Is-taking-a-revenge-on-someone-a-good-thing-or-a-bad-one>
- Salomon, L. M. (2000), *The Impact of Personality Variables on Different Facets of Contextual Performance*. (9976503 Ph.D., University of Houston, Ann Arbor
- San Giacomo, R.-M. C. (2011), *An Analysis of the Relationship between Select Organizational Climate Factors and Job Satisfaction Factors as Reported by Community College Personnel*. (3472473 Ed.D., University of Florida, Ann Arbor
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. *Bilim, Felsefe ve Metodoloji* (3 ed.). İstanbul: Beta Yayınevi. (2013).
- Saygılı, G. (2010), *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi), İstanbul
- Scherer, K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D. ve LeBreton, J. M. (2013). "Predicting Counterproductive Work Behaviors with Sub-Clinical Psychopathy: Beyond

The Five Factor Model of Personality". *Personality and Individual Differences*, 55, 300-305. doi:10.1016/j.paid.2013.03.007

Secrist, G. E., Paden, V. L. ve McNee, R. C. (1983). Organizational-Climate Dimensions: A Conceptual and Judgmental Analysis: 1983-08.

Seibokaite, L. ve Endriulaitiene, A. (2012). "The Role of Personality Traits, Work Motivation and Organizational Safety Climate in Risky Occupational Performance of Professional Drivers". *BALTIC JOURNAL OF MANAGEMENT*, 7(1), 103-118.

Seltzer, L. F. (2014). Don't Confuse Revenge with Justice: Five Key Differences. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/blog/evolution-the-self/201402/don-t-confuse-revenge-justice-five-key-differences>

Serper, Ö. *Uygulamalı İstatistik*. İstanbul: Filiz Yayınevi. (1985).

Sezici, E. (2015). "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü". *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 1-22.

Shalley, C. E. ve Gilson, L. L. (2004). "What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors that can Foster or Hinder Creativity". *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.

Sherman, L. M. (2012), *A Study of the Relationship between Operating Philosophy, Leader Behavior, Lower and Higher-Order Personality Traits in the Outpatient Healthcare Environment*. (Ph.D, Our Lady of the Lake University, Leadership Studies),

Shih, S.-P., Lie, T., Klein, G. ve Jiang, J. J. (2014). "Information Technology Customer Aggression: The Importance of an Organizational Climate of Support". *Information and Management*, 51(6), 670-678. doi:10.1016/j.im.2014.06.001

Simonton, D. K. (1984). "Artistic Creativity and Interpersonal Relationships Across and within Generations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1273.

- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi* (3 ed.). İstanbul: Beta Yayınevi. (2010).
- Smithikrai, C. (2008). "Moderating Effect of Situational Strength on the Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviour". *Asian Journal of Social Psychology*(4), 253.
- Solomonson, A. L. (1999), *Development and Evaluation of a Construct-Oriented Biodata Measure for Predicting Positive and Negative Contextual Performance*. (9975177 Ph.D., University of Georgia, Ann Arbor
- Sommers, J. A., Schell, T. L. ve Vodanovich, S. J. (2002). "Developing a Measure of Individual Differences In Organizational Revenge". *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 207-221.
- Sönmez, K. (2014), *Sağlık Sektöründe Örgüt İkliminin İş Doyumuna Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı), Mersin (9)
- Spector, P. E. (2011). "The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives". *Human Resource Management Review*, 21, 342-352. doi:10.1016/j.hrmr.2010.10.002
- Spector, P. E. ve Zhou, Z. E. (2014). "The Moderating Role of Gender in Relationships of Stressors and Personality with Counterproductive Work Behavior". *Journal of Business and Psychology*(4), 669.
- Spencer, L. (2010), *A Correlation Analysis between Employee Theft and Employee Ownership*. (3415964 D.M., University of Phoenix, Ann Arbor
- Stearns, J. P. (2012), *The moderating effects of the "Big Five" personality traits on the relationship between budgetary participation and motivation*. (3552942 Ph.D., Southern Illinois University at Carbondale, Ann Arbor
- Stirpe, L., Bonache, J. ve Trullen, J. (2015). "The Acceptance of Newly Introduced HR Practices Some Evidence from Spain on the Role of Management Behavior and Organizational Climate". *International Journal of Manpower*, 36(3), 334-353. doi:10.1108/IJM-10-2012-0155

- Şeker, M. (2011), *Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı), Niğde
- Şener, E. (2013), *Örgütsel İntikam Üzerine Nitel Bir Araştırma*. (Ph.D, Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı), Isparta
- Şimşek, E. (2011), *Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri*. (Ph.D, Anadolu Üniversitesi, İletişim Anabilim Dalı), Eskişehir
- Talih Akkaya, D. (2013), *Sosyal Medya Reklamlarında Tüketici Algılarının Tutum, Davranış ve Satın Alma Niyeti Üzerine Etkisi*. (Ph.D, Trakya Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı), Edirne
- Tappin, R. M. (2014), *Personality Traits, the Interaction Effects of Education, and Employee Readiness for Organizational Change: A Quantitative Study*. (3670203 Ph.D., Capella University, Ann Arbor
- Tarkan, G. ve Tepeci, M. (2006). "Örgütsel Adalet ve Yönetimde Merkezileşmenin Çalışan Hırsızlığına Etkileri: Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrenci Algılamaları Üzerine Bir Araştırma". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 137.
- Tatlıhoğlu, K. (2014). "Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Journal Of History School*, 7(XVII), 939-939. doi:10.14225/Joh400
- Tekin, Ö. (2012), *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. (Ph.D, Akdeniz Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı), Antalya
- Telli, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). "Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama". *EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2).

- Tomrukçu, B. (2008), *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı), Eskişehir
- Tsai, C.-l. (2014). "The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port". *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 30(3), 373.
- Tuna, B. (2014), *The Influence of Person-Organization Fit on Contextual Performance and Its Impact on Organizational Effectiveness: The Moderating Role of Organizational Climate*. (Ph.D, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Türk Dil Kurumu. (2015). Kişilik. Retrieved from http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56770d023cc035.00497080
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2015). İllere Göre İhracat. Retrieved from http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1046
- Ulu, S. (2011), *Örgütsel Hizmet Odaklılık ve Algılanan Dışsal Prestijin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kayseri
- Ural, A. (2014). "Gazi Üniversitesi'nde Örgütsel İklim". *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 145-165.
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). "Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(37), 183.
- Van Scotter, J. R. (2000). "Relationships of Task Performance and Contextual Performance with Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment".

Human Resource Management Review, 10, 79-95. doi:10.1016/S1053-4822(99)00040-6

Van Vianen, A. E. M. ve Kmieciak, Y. M. (1998). "The Match between Recruiters' Perceptions of Organizational Climate and Personality of the Ideal Applicant for a Management Position". *International Journal of Selection and Assessment*, 6(3), 153.

Vandree, K. A. (2005), *Predicting Individual Creative Performance from Contextual Factors*. (1432453 M.S., San Jose State University, Ann Arbor

Vashdi, D. R., Vigoda-Gadot, E. ve Shlomi, D. (2013). "Assessing Performance: The Impact of Organizational Climates and Politics on Public Schools' Performance". *Public Administration*, 91(1), 135-158. doi:10.1111/j.1467-9299.2011.01968.x

Vaux, N. D. (2015), *Academic Optimism and Organizational Climate as Predictors of Academic Achievement and School Effectiveness*. (Ph.D, The University of Alabama, Department of Education Leadership, Policy, and Technology Studies),

Vey, M. A. (2003), *Motives and Rewards of Effective Contextual and Task Performance*. (3087796 Ph.D., University of Minnesota, Ann Arbor

Wade, S. H. (1989), *The Development of a Scale to Measure Forgiveness*. (Ph.D, Fuller Theological Seminary, Graduate School of Psychology),

Wang, H., Begley, T., Hui, C. ve Lee, C. (2012). "Are the Effects of Conscientiousness on Contextual and Innovative Performance Context Specific? Organizational Culture as a Moderator". *International Journal of Human Resource Management*, 23(1), 174-189. doi:10.1080/09585192.2011.561246

Ward, S. G. (2004), *An Examination of the Effect of the Degree of Promise Fulfillment on Employee Task and Contextual Performance When Equity Comparisons and Social Accounts are Considered*. (3141795 Ph.D., University of Houston, Ann Arbor

Waters, L. K., Batlis, N. ve Roach, D. (1974). "Organizational Climate Dimensions and Job-Related Attitudes". *Personnel Psychology*, 27(3), 465.

- White, C. M. (2004), *Coping Resources, Coping Responses, and Employees' Contextual Performance in a Merger Context*. (3118172 Ph.D., Alliant International University, San Diego, Ann Arbor
- Wichinsky, L. R. (2008), *Organizational Culture, Organizational Climate, and Collaborative Capacity for Planning*. (3319015 Ph.D., Florida International University, Ann Arbor
- Wilkie, D. (2014). Workplace Gossip: What Crosses the Line?, 11.
- Willett, S. R. (2009), *Organizational Climate, Transformational Leadership, and Leading Organizational Change: A Study of Senior Business Leaders in the Life Insurance Industry*. (3387853 Ph.D., Capella University, Ann Arbor
- Witt, L. A., Kacmar, K. M., Carlson, D. S. ve Zivnuska, S. (2002). "Interactive Effects of Personality and Organizational Politics on Contextual Performance". *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 911-926. doi:Doi 10.1002/Job.172
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. ve Griffin, R. W. (1993). "Toward a Theory of Organizational Creativity". *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Woycheshin, D. E. (2008), *Testing the Dimensionality of Organizational Citizenship Behaviours and Contextual Performance Using self-, Peer, and Supervisor Ratings*. (NR43102 Ph.D., The University of Western Ontario (Canada), Ann Arbor
- Yahşı, Ü. (2014), *Gençlik ve Spor Bakanlığı Personelinin Örgüt İklimi Algıları İle Örgütsel Yaratıcılık Düzeyi*. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı), Ankara (8)
- Yan, W. S., Li, Y. H. ve Sui, N. *The Relationship Between Recent Stressful Life Events, Personality Traits, Perceived Family Functioning and Internet Addiction among College Students*. (2013).
- Yankow, B. J. (2011), *The Relationship Between Personality Traits and Leadership Styles of Selected Community College Workforce Development Executives and Corporate Executives*. (Ph.D, The University of Florida, Doctor of Education),

- Yıldız, G. ve Özsoy, E. (2013). "Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması". *İşletme Bilimi Dergisi, Cilt:1*(Sayı:2).
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). "Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3*(1), 1-11.
- Yılmaz, Ö. D. (2014). "Algılanan Mağduriyetin Affetme Eğilimi ve İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". *AKÜ İİBF Dergisi, XVI*(1), 87-105. doi:10.5578/jeas.7489
- Yoshimura, S. M. (2002), *An Evolutionary Approach to Communicating Vengeance in Romantic Relationships*. (3069868 Ph.D., Arizona State University, Ann Arbor
- Young, R. C. (2001), *There is Nothing Idle about It: Deference and Dominance in Gossip as a Function of Role, Personality, and Social Context*. (3044747 Ph.D., University of California, Berkeley, Ann Arbor
- Zeybek, K. (2010), *Hastane İşletmelerinde Örgüt İklimi ve Tükenmişlik Etkileşimi*. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi), İzmir (4)
- Zhou, Z. E., Meier, L. L. ve Spector, P. E. (2014). "The Role of Personality and Job Stressors in Predicting Counterproductive Work Behavior: A Three-way Interaction". *International Journal of Selection and Assessment*(3), 286. doi:10.1111/ijsa.12077/abstract
- Zimmerman, R. D. (2006), *Understanding the Impact of Personality Traits on Individuals' Turnover Decisions*. (Ph.D, The University of Iowa, Business Administration),

EK-1 Anket Formu

BÖLÜM I

Cinsiyetiniz	Bayan ☐ Bay ☐	Medeni durumunuz	Evli ☐ Bekâr ☐ Diğer ☐	Çalıştığınız bölüm	
Yaş grubunuz					
Eğitim durumunuz	İlköğretim ☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora ☐				
İşletmedeki çalışma süreniz	 yıl				
Toplam iş tecrübeniz	 yıl				
Aylık geliriniz	 TL				

BÖLÜM II	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yöneticiler işlerine ve hedeflerine çok önem vermektedirler					
2.Yöneticiler ve çalışanlar, işe ilişkin hedefleri ve sorumlulukları paylaşmaktadırlar					
3.Yöneticiler çalışanlardan gelen yeni fikirleri ciddiye alır ve uygularlar					
4.Yöneticiler tüm çalışanlara karşı saygılı davranmaktadırlar					
5.Yöneticiler karar alırken çalışanların düşüncelerini de göz önünde bulundurmaktadırlar					
6.İş ve sorumluluklar çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmıştır					
7.Çalışanlar birbirine karşı güven içindedirler					
8.İşletme çalışanları, işlerinden gurur duyarlar					
9.Başka bir işletmeden teklif gelse bile, çoğu çalışan burada kalmayı tercih eder					
10.Çalışanlar işletmenin başarısı için gerekli fedakârlığı yapmaktadır					
11.Çalışanlar kendilerine değer verildiğini hissetmektedirler					
12.Bu işyeri, iyi bir çalışma ortamı olarak başkalarına da tavsiye edilebilir					
13.Yaptığım işte kendimi verimli hissediyorum					
14.İşlerin etkili ve etkin bir şekilde yerine getirilmesinde birimler arasında işbirliği vardır					
15.Birimler işlerin verimli bir şekilde yerine getirilmesi konusunda önemli bilgileri zamanında birbirlerine aktarırlar					
16.Yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi iş ilişkileri vardır					
17.İşletmemin ürün ve hizmetlerini herkes yakınlarına rahatça tavsiye edebilir					
18. Kendi işlerimi yaparken büyük bir heves ve gayret içerisindeyim					
19. Kendi işimin bir parçası olmayan işleri de yapmakta gönüllü olmalıyım.					
20. Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla işbirliği içerisinde çalışmaktayım					
21. Kurum kurallarını ve prosedürlerini onaylamakta ve bunlara uyum göstermekteyim					
22. Kurum hedeflerini onaylamakta, savunmakta ve desteklemekteyim.					
23. Bana yapılan kötülüklerin karşılığını ödetirim.					
24. Bana kötülük yapanın başına kötü bir olay gelmesini isterim.					
25. Bana haksızlık yapanın hak ettiğini bulmasını isterim.					
26. Benimle uğraşandan öcümü alırım.					
27. Bana kötülük yapanın mutsuz ve üzüntülü olmasını isterim.					

BÖLÜM III BEN	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 Konuşkan biriyim.					
2 Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.					
3 Bir işi eksiksiz yaparım.					
4 Karamsar, hüzünlü biriyim.					
5 Orjinal biriyim, yeni fikirler üretirim.					
6 İçine kapanık biriyim.					
7 Yardımseverim.					
8 Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.					
9 Rahatım, strese girmem.					
10 Pek çok farklı konuda merakım vardır.					
11 Enerjik biriyim.					
12 Kavgacı biriyim.					
13 Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.					
14 Gergin olabilirim.					
15 Zeki, derin düşünebilen biriyim.					
16 Diğer insanları heveslendiririm.					
17 Bağışlayıcıyım.					
18 Dağınık olmaya yatkın biriyim.					
19 Endişeli biriyim.					
20 Hayal gücüm yüksek biriyim.					
21 Suskun biriyim.					
22 Güvenilir biriyim.					
23 Tembel olmaya eğilimliyim.					
24 Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam.					
25 Yaratıcıyım.					
26 Kendine güveni olan biriyim.					
27 Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim.					
28 Bir işi bitirene kadar azimle çalışan biriyim.					
29 Ruhsal durumu çabuk değişen biriyim.					
30 Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.					
31 Bazen utangaç ve çekingenim.					
32 Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.					
33 Verimli çalışan biriyim.					
34 Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.					
35 Rutin, tek düze işleri yapmayı tercih ederim.					
36 Dışa dönük, sosyal biriyim.					
37 Bazen diğer insanlara kaba davranırım.					
38 Plan yapar ve bu planları uygularım.					
39 Kolayca sinirlenen biriyim.					
40 Fikirler üzerinde düşünmeyi ve onları dile getirmeyi seven biriyim.					
41 Sanata karşı pek ilgili değilim.					
42 İşbirliği yapmayı seven biriyim.					
43 Dikkatim çabuk dağılır.					
44 Sanat, müzik ve edebiyat alanlarında kendini geliştirmiş biriyim.					

EK-2 Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

- **İsim:** Olgun Irmak ÇETİN
- **Doğum Yeri:** Ardahan/Göle
- **Doğum Tarihi:** 1981
- **Medeni Durumu:** Evli
- **Askerlik Durumu:** Yapıldı/2004
- **Ehliyet:** B/2003

İŞ TECRÜBELERİ

- Sarar Giyim Tekstil San. A.Ş./Dış Ticaret/2005-2006
- Trakya Üniversitesi/Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu/Öğretim Görevlisi/2010-...

ÖĞRENİM DURUMU

- **Lisans:** İşletme/Anadolu Üniversitesi/1999-2003
- **Önlisans:** Dış Ticaret/Anadolu Üniversitesi/2001-2003
- **Yüksek Lisans:** Yönetim/Cambridge College/2007-2009
- **Doktora:** İşletme/Trakya Üniversitesi/2011-2015

YABANCI DİL VE DÜZEYİ

- **İngilizce:** Üst düzey

BİLGİSAYAR BECERİLERİ

- Ms Office
- SPSS
- AMOS
- Lisrel

KURS VE SERTİFİKALAR

- Bilgisayar İşletmenliği/2002
- Dış Ticaret Uzmanlık Sertifikası/2013